

# MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU PENELITIAN DOSEN DI PERGURUAN TINGGI KESEHATAN CIREBON

oleh Awis Hamid Dani, Dedi Mulyasana, Hanafiah  
email: Alwisdani@yahoo.com

## ABSTRACT

*Demands of higher education quality due to globalization is an urgent problem that must be resolved, the low quality of research occupies an important position in strengthening the organization of tertiary institutions, the general objective of this study is how to improve the management of lecturer research while the specific purpose of this study is to find out and analyze the management of quality improvement research, The cornerstone of the theory and concept of this research is management, Total quality management This study uses a qualitative naturalistic research approach. The research method used is descriptive qualitative research method, the results of research that the lecturer research quality planning has been arranged but not yet comprehensive, the organization has been carried out but there are still problems of coordination, interaction and transparency.*

**Keywords: Management, quality improvement, research quality**

## PENDAHULUAN

Undang-undang nomor 12 Tahun 2012 mewajibkan setiap perguruan tinggi untuk melaksanakan tri dharma perguruan tinggi, yaitu menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Penelitian merupakan salah satu tri dharma yang wajib dilaksanakan

oleh setiap dosen dalam setiap semester pada tahun akademik berjalan. Penelitian menempati posisi penting untuk “memperkaya” dan memperkuat dua dharma lainnya yaitu pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat. Menurut Mohamad Nasir (2018) kualitas dari sebuah

riset dapat dilihat dari kualitas publikasi ilmiahnya. Salah satu indikator dari kualitas publikasi yaitu indeks sitasi atau banyak tidaknya peneliti lain yang mengutip publikasi ilmiah, meningkatnya jumlah publikasi ilmiah internasional Indonesia merupakan pencapaian yang sangat bagus bagi Indonesia, namun permasalahannya tingkat sitasinya menurun.

Menurut Dirjen Penguatan Dan Pengembangan KEMENRISTEKDIKTI Muhammad dimiyati (2017), jumlah proposal penelitian dari berbagai skema dosen yang lolos ada 56% sedangkan proposal yang tidak lolos seleksi ada 44% yang terdiri dari proposal penelitian dari perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta, presentasi proposal dari PTN yang didanai jumlahnya lebih besar, yakni sebanyak 59,7%. Sedangkan menurut Uhar (2012) dijelaskan bahwa anomali atau penyimpangan bisa saja terjadi dalam perkembangan ilmu dalam merespon terhadap perubahan pemikiran dan pengalaman manusia, dan penelitian bisa tetap menjadi cara penting untuk pemahaman kembali ajeg dan dapat membantu manusia dalam bergaul dengan anomaly yang terjadi.

Berdasarkan uraian tersebut bahwa sebagai dosen di perguruan tinggi memiliki tanggung jawab dalam melakukan penelitian., menurut Pranajaya (2017) Peneliti cenderung berfikir praktis saat mengerjakan tugas-tugasnya sebagai peneliti dengan cara meng-copy paste, yang merupakan monopoli teknologi yang disebut dengan teknopoli, gejala ini ditandai dengan cara peneliti meng-copy dengan asal asalan. Kasus-kasus ini banyak menimpa mahasiswa, dosen bahkan rektor melakukan plagiasi dalam penelitiannya. Landasan teori manajemen menurut George R. Terry (Muflihin, 2015: 45). Keempat fungsi manajemen tersebut yaitu: *Planning* (Perencanaan), Perencanaan merupakan fungsi manajemen yang mencakup perumusan tujuan dan menentukan

kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Seorang manajer harus memiliki kesadaran dan mampu memahami kondisi lingkungannya, kondisi lembaganya, serta mampu memprediksi keadaan di masa depan. Pada setiap perencanaan selalu terdapat tiga kegiatan yang meskipun dapat dibedakan, tetapi tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya dalam proses perencanaan.

*Organizing* (Pengorganisasian), adalah fungsi manajemen yang melibatkan pengembangan struktur organisasi dan pengalokasian sumber daya manusia untuk memastikan pencapaian tujuan. Ada empat proses yang dilakukan dalam pengorganisasian, yaitu mendesain stuktur organisasi, mendesain pekerjaan, membentuk tim kerja, menjalin kerjasama sosial dengan masyarakat.

*Actuating* (Pelaksanaan), merupakan aspek terpenting dalam fungsi manajemen karena merupakan pengupayaan berbagai jenis tindakan itu sendiri, agar semua anggota organisasi mulai dari tingkat atas hingga bawah berusaha mencapai sasaran organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dengan cara yang baik dan benar. Adapun istilah yang dapat dikelompokkan ke dalam fungsi pelaksanaan ini adalah *directing*, *commanding*, dan *leading*. Pada pelaksanaan ada pemberian motivasi untuk memberikan penggerakan dan kesadaran terhadap dasar dari pada pekerjaan yang anggota organisasi lakukan, yaitu menuju tujuan yang ingin dicapai, disertai memberikan motivasi-motivasi baru, bimbingan atau pengarahan, sehingga mereka bisa menyadari dan timbul kemauan untuk bekerjasama tekun dan baik.

*Controlling* (Pengawasan), merupakan upaya untuk memastikan bahwa suatu pelaksanaantidak menyimpang dari standar yang ditentukan. Ada tiga proses dalam pengawasan, antara lain Menentukan objek yang diawasi, Menentukan titik-titik atau bagian-bagian yang harus dikontrol

dari objek yang diawasi, Menetapkan standar yang dijadikan sebagai alat ukur dalam pengawasan, Membandingkan masalah-masalah yang ditemukan dalam pengawasan dengan standar yang telah ditetapkan, Membuat upaya perbaikan yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menjawab Pertanyaan sesuai dengan poin-poin yang ada pada focus penelitian di atas, Tujuan penelitian Untuk Mendeskripsikan Manajemen peningkatan Mutu penelitian dosen di Perguruan Tinggi kesehatan Cirebon dan Poltekkes Cirebon.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif naturalistik. Pendekatan penelitian kualitatif naturalistik diambil karena situasi dan kondisi pada lokasi penelitian bersifat apa adanya, tanpa rekayasa, dan berlangsung alamiah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif, Pengumpulan data penelitian kualitatif dilakukan secara sirkuler.

Sesuai dengan prosedur tersebut, maka cara pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan tiga tehnik yaitu; 1) pengamatan berpartisipatif (*participant observation*), 2) wawancara mendalam (*indepth observation*), dan 3) dokumentasi. Tehnik pengumpulan data ini selanjutnya dikelompokkan dalam dua cara pokok yaitu metode interaktif yang meliputi observasi dan wawancara dan non interaktif yang meliputi dokumentasi. Kemudian ketiga tehnik tersebut dilakukan secara berulang-ulang (*cyclical*) sesuai dengan pertanyaan peneliti yang muncul pada saat tertentu, Proses pengumpulan data dengan menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi pada penelitian ini dilakukan melalui tahapan-tahapan berikut Tahap Pra-Lapangan dan tahap Pekerjaan Lapangan, Tahap pekerjaan lapangan

dibagi menjadi tiga tahapan. Ketiga tahapan tersebut yaitu, Memahami latar penelitian dan persiapan diri, Memasuki lapangan penelitian, Berperan serta sambil mengumpulkan data. Sementara itu analisis data penelitian dilakukan dengan dua tahap yaitu pada tahap pertama analisis data selama di lapangan dan kedua analisis data setelah terkumpul (Kadir, 1992).

Analisis data dilakukan secara simultan dengan proses pengumpulan data. Untuk mendapatkan hasil studi yang valid analisis data selanjutnya dilakukan setelah pencarian data di lapangan dianggap cukup. Untuk menghindari kerancuan antara data dan interpretasi, maka disusun pada bagian tersendiri tentang pembahasan yang merupakan penafsiran (interpretasi) sementara penulis sendiri.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Perencanaan peningkatan mutu penelitian dosen.

Program ini merupakan bagian dari kebijakan peningkatan mutu dosen. Pelaksanaan program ini didasarkan pada kelemahan yang ditemukan pada dosen a) Pembentukan Riset Grup, Kelompok studi terjadi akibat keinginan mengembangkan kompetensi secara lebih terarah dan fokus. Beberapa dosen yang memiliki motivasi, semangat dan networking yang seirama bergabung dalam kelompok kecil. b) Program Pelatihan Metodologi, Penelitian Dosen Tujuan dari pelatihan ini adalah Meningkatkan jumlah proposal-proposal yang ditulis dosen, Meningkatkan kualitas pengajaran dosen, Meningkatkan kemampuan bersaing dosen untuk memperoleh hibah penelitian c) Program Studi Lanjut Gelar, Program studi lanjut gelar, merupakan kegiatan dari kebijakan peningkatan kemampuan profesional tenaga akademik. d) Program

Pertemuan-Pertemuan Ilmiah Pertemuan-pertemuan ilmiah merupakan bagian dari kebijakan pengembangan profesionalitas dosen dalam bidang penelitian, program ini merupakan progeam utama yang seharusnya mendapatkan perhatian yang maksimal. Bentuk kegiatannya berupa konvensi, lokakarya, seminar dan diskusi e) Program Bimbingan Senior-Yunior, Bimbingan dosen merupakan cara pengembangan profesionalitas dosen yang masih disebut kovensional, namun tingkat efektivitasnya tinggi f) Program Penugasan-penugasan dosen. Pembinaan dosen melalui penugasan, baik yang berkaitan dengan kegiatan pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat, bimbingan maupun administrasi mempunyai pengaruh secara sinergi terhadap etos kerja dosen.

Bentuk sinergi terhadap penugasan tersebut, tergantung kepada sikap dan ketrampilan dosen, Gary Dessler (2003) mengungkapkan, ada lima langkah dalam penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan, yaitu: a) *Needs Analysis* yang terdiri, Mengidentifikasi keterampilan spesifik yang dibutuhkan untuk memperbaiki performansi dan produktivitas, Menganalisis *trainee* untuk memastikan bahwa program akan sesuai dengan tingkat pendidikan, pengalaman, dan keterampilan, sikap, dan motivasi pribadi, Menggunakan penelitian untuk mengembangkan tujuan yang dapat diukur. Ada dua teknik yang digunakan dalam menganalisis, yaitu *task analysis* dan *performance analysis*.

*Task analysis* adalah analisis mengenai tuntutan jabatan untuk dapat menentukan latihan apa yang diperlukan. Sedangkan *performance analysis* menilai performa pegawai yang ada sekarang terlebih dahulu untuk kemudian menentukan latihan apa yang dibutuhkan. Yang selanjutnya adalah b) *Instructional Design*, yang terdiri dari Mengumpulkan tujuan instruksional, metode, media, uraian, dan isi program, contoh, latihan, dan kegiatan, Memastikan

semua materi ditulis secara jelas dan sesuai dengan tujuan belajar yang telah ditentukan, Menangani semua unsur program dengan teliti dan profesional untuk menjamin kualitas dan efektivitas program latihan. c) *Validation* yaitu Memperkenalkan dan memvalidasi latihan. d) *Implementation* Apabila dapat diterapkan, fokuskan pada pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan. e) *Evaluation* dan *follow-up*, Tahap perencanaan yang dilaksanakan di perguruan tinggi belum sesuai dengan teori yang dipaparkan, seperti tidak adanya identifikasi kompetensi atau pemetaan kemampuan dosen-dosen di Perguruan tinggi, selanjutnya adalah *task analysis* dan *performance analysis*. *Task analysis* adalah analisis mengenai tuntutan jabatan untuk dapat menentukan latihan apa yang diperlukan.

Ini merupakan kelemahan dari proses manajemen peningkatan mutu penelitian bahwa task analisis sangat diperlukan supaya kegiatan peningkatan dapat dilaksanakan dengan efektif, Sedangkan *performance analysis* menilai performa pegawai yang ada sekarang terlebih dahulu untuk kemudian menentukan latihan apa yang dibutuhkan belum dilaksanakan dengan baik. Tahap selanjutnya adalah *Instructional Design*, yang terdiri dari mengumpulkan tujuan instruksional, metode, media, uraian, dan isi program, tahap ini sudah dilaksanakan dengan baik secara dokumentasi perguruan tinggi memiliki dokumen yang lengkap.

## 2. Pengorganisasian Program peningkatan Penelitian.

Kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam pengorganisasian program peningkatan mutu penelitian dosen antara lain, a) Menentukan penanggung jawab pada setiap program kegiatan. b) Membuat deskripsi kerja (*job description*) penanggungjawab Program Peningkatan Mutu Tugas masing-masing unsur panitia diatur dalam tatakerja (*job description*) secara tertulis. Dengan

adanya *job description* dapat dihindari terjadinya anggota panitia yang tidak tahu apa yang harus dia kerjakan maupun adanya kerja yang tumpang tindih (*over lapping*). Contoh *job description* untuk sekretaris bertanggung jawab dalam kesekretariatan dan administrasi. melaksanakan kegiatan-kegiatan kepanitiaan antara lain: mengatur dan mengelola surat menyurat kepanitiaan, membuat draft surat keluar untuk ditandatangani ketua, mengkoordinir seluruh kegiatan administrasi kepanitiaan, memberikan laporan kesekretariatan kepada ketua, menjadi sekretaris/notulis dalam rapat kepanitiaan dan c) Menyusun jadwal program Peningkatan Mutu Penelitian Dosen Setelah diputuskan unit mana yang menjadi penanggungjawab Program peningkatan mutu penelitian dosen, Setiap penanggungjawab selanjutnya berkoordinasi dengan pembantu ketua I dan pembantu ketua dua terkait pelaksanaan kegiatan dan selanjutnya setiap unit akan membentuk kepanitiaan kecil dalam menyelenggarakan kegiatan seminar tersebut, pengorganisasian dalam perspektif Islam dapat diartikan sebagai proses menentukan struktur, aktivitas, interaksi, koordinasi, desain struktur, wewenang, tugas secara transparan, dan jelas (Ma'ruf, 2015: 26).

Permasalahan yang terjadi jika terlihat pada temuan-temuan penelitian bahwa interaksi dan koordinasi merupakan permasalahan yang masih terjadi setiap tahun nya, serta tugas-tugas yang transparan yang menyebabkan tahap pengorganisasian ini masih belum efektif dilaksanakan, jika mengacu pada teori tahap pengorganisasian merupakan proses kegiatan *Instructional Design* Mengumpulkan tujuan instruksional, metode, media, uraian, dan isi program, contoh, latihan, dan kegiatan. Memastikan semua materi ditulis secara jelas dan sesuai dengan tujuan belajar yang telah ditentukan. Menangani semua unsur program dengan teliti dan profesional untuk

menjamin kualitas dan efektivitas program latihan. Tahapan-tahapan di atas masih belum dilakukan secara efektif sehingga dalam pengorganisasian masih memiliki hambatan-hambatan. Ajaran Islam senantiasa mendorong para pemeluknya untuk melakukan segala sesuatu secara terorganisir.

### 3. Pelaksanan Program penelitian dosen.

Pembentukan Riset Group, Kelompok Peneliti atau Research Group sebagai ranah kreativitas kolektif kelompok dosen kesehatan dengan minat kajian spesifik yang serumpun. Dosen bisa memiliki lebih dari satu minat kajian, maka seorang dosen dapat menjadi anggota dan aktif di lebih dari satu Riset Group.

Pelaksanaan program lanjut gelar berstrata S2 dan S3 bagi dosen STIKes Cirebon dianjurkan demi pengembangan profesionalitas akademik, kematangan keilmuannya, profesionalisme mengajar, meneliti dan pengabdian masyarakat sesuai dengan disiplin ilmu. Kebijakan melaksanakan pendidikan formal berstrata S2 dan S3 bagi dosen STIKes Cirebon yang masih berada pada strata satu (S1) dikeluarkan tanpa melalui intruksi resmi hanya himbauan melalui rapat dosen.

Tabel 3.1 Jumlah dosen studi Lanjut Tahun

Tingkat Pendidikan	Yang sudah selesai			Yang belum selesai			Jumlah
	DN	LN	Jumlah	DN	LN	Jumlah	
S2	6		6	7		13	19 = 31%
S3		1	1	4	1	6	7 = 11%
Jumlah	6	1	7	10	1	18	26 = 43%

Sumber : Kasubag Kepegawian dan Adminitrasi Keuangan

Program Pertemuan-Pertemuan Ilmiah, Pertemuan-pertemuan ilmiah ini tersebar pada berbagai tingkatan unit kegiatan akademik, dari tingkat institute dan kelompok-kelompok studi di kalangan akademik, termasuk kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi intra maupun ekstra kampus. Pembinaan dosen melalui penugasan, baik yang berkaitan

dengan kegiatan pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat, bimbingan maupun administrasi mempunyai pengaruh secara sinergi terhadap etos kerja dosen.

Bentuk sinergi terhadap penugasan tersebut, tergantung kepada sikap dan ketrampilan dosen. Jenis tugas yang sama, baik secara individual maupun umum, mengakibatkan etos kerja yang berbeda. Mendokumentasikan seluruh elemen dalam SPMI secara sistematis, untuk disahkan oleh otoritas PT yang bersangkutan.

Peneliti mengkaji pelaksanaan peningkatan penelitian berdasarkan unsur-unsur TQM yang dikemukakan Goetsch dan Darvis tentang unsur-unsur TQM seperti yang dikutip oleh Pandi Tjiptono dan Anastasia Diana (2003), Yaitu, Fokus Pada Pelanggan Dalam TQM, baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal merupakan driver. Pelanggan eksternal menentukan kualitas produk atau jasa yang disampaikan kepada mereka, sedangkan pelanggan internal berperan besar dalam menentukan kualitas tenaga kerja, proses, dan lingkungan yang berhubungan dengan produk atau jasa. Obsesi terhadap kualitas dalam organisasi yang menerapkan TQM, pelanggan internal dan eksternal menentukan kualitas.

Dengan kualitas yang ditetapkan tersebut, organisasi harus terobsesi untuk memenuhi atau melebihi apa yang ditentukan mereka. Hal ini berarti bahwa semua karyawan pada setiap level berusaha melaksanakan setiap aspek pekerjaannya berdasarkan perspektif. Bila suatu organisasi terobsesi dengan kualitas, maka berlaku prinsip *good enough is never good enough*.

Pendekatan Ilmiah yaitu proses untuk mendesain pekerjaan dan dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang didesain tersebut. Dengan demikian, data diperlukan dan dipergunakan dalam menyusun patok duga (*benchmark*), memantau prestasi, dan melaksanakan

perbaikan.

#### 4. Evaluasi Program Peningkatan mutu penelitian dosen.

Tim Monitoring dan evaluasi terdiri dari satu orang pimpinan/ Ketua dan dua orang anggota. Peran dan tanggung jawab tim Monevin dijabarkan dalam Tupoksi yang sudah di SK kan oleh Ketua STIKes. Proses monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh tim auditte memiliki keterampilan dasar dalam melakukan wawancara, mengamati, melakukan sampling dan mencatat, berikut ini dokumen tim Monitoring dan Evaluasi dosen terkait dalam pelaksanaan pembelajaran.

Tabel 2 Capaian Mutu standar penelitian di STIKes Cirebon  
(Sumber: Dokumentasi Penelitian)

No	Deskripsi	Nilai	Kriteria
1	Presentasi Keterlibatan Pertemuan ilmiah	55%	Cukup
2	Prosentase dosen menjalankan penelitian pada tingkat internasional	5%	Perbaikan
3	Jurnal penelitian dilakukan oleh dosen setiap tahun	68%	Cukup
4	Keterlibatan mahasiswa dalam penelitian	80%	Baik
5	Presentase publikasi artikel ilmiah dan jumlah atikel 2 tahun terakhir	70%	Baik
6	Dosen yang memperoleh HaKi 1 tahun terakhir	10%	Perbaikan
7	Presentase dosen yang berperan dalam penyaji atau nara sumber	5%	Perbaikan

Berikut ini ini evaluasi program-program peningkatan mutu penelitian dosen. a) Program evaluasi Riset Group, Pengawasan internal, dilakukan oleh: program studi Pengawasan dilakukan melalui rapat tahunan, penyampaian laporan kinerja group riset. Pengawasan dilakukan melalui rapat koordinasi dan konsolidasi tiap tahun, penyampaian laporan kinerja setiap group riset. b) Pelatihan Bahasa Inggris dan Penguasaan Pengawasan internal, dilakukan oleh bagian pengembangan

sdm Pengawasan dilakukan melalui rapat tahunan, penyampaian laporan bagian pengembangan, Pengawasan dilakukan melalui rapat koordinasi dan konsolidasi tiap tahun, penyampaian laporan kinerja setiap group riset. c) program Pelatihan Metodologi, Pengawasan internal, dilakukan oleh: program studi Pengawasan dilakukan melalui rapat tahunan, penyampaian laporan kinerja group riset. Pengawasan dilakukan melalui rapat koordinasi dan konsolidasi tiap tahun, penyampaian laporan kinerja setiap group riset. d) program Studi Lanjut Gelar, Pengawasan internal, dilakukan oleh bagian kepegawaian Pengawasan dilakukan melalui rapat tahunan, penyampaian laporan kinerja dan progress sdm yang studi lanjut dari bagian administrasi umum bagian kepegawaian, Pengawasan dilakukan melalui rapat koordinasi dan konsolidasi tiap tahun, penyampaian laporan kinerja setiap group riset. e) Program Pertemuan-Pertemuan Ilmiah, Kegiatan evaluasi program terkadang dilakukan setelah kegiatan dari ketua OC ke ketua SC dan langsung ditembuskan ke Ketua STIKes, jarang dilakukan rapat evaluasi program sehingga tidak ada tindak lanjut dari hasil evaluasi tersebut. f) Program Bimbingan Senior-Yunior, program bimbingan ini tidak pernah dilakukan evaluasi selama program ini berjalan, sehingga relevansi atau efektivitas kegiatan ini tidak terlihat, dikarenakan belum ada sop atau kebijakan terkait alur evaluasi kegiatan ini. g) Program Penugasan-penugasan dosen. program bimbingan ini tidak pernah dilakukan evaluasi selama program ini berjalan, sehingga relevansi atau efektivitas kegiatan ini tidak terlihat, dikarenakan belum ada sop atau kebijakan terkait alur evaluasi kegiatan ini. h) Evaluasi Program Kerjasama dan Magang dilakukan sebelum masa akhir kerjasama habis seperti ketika evaluasi kerjasama dengan pihak-pihak rumah sakit yang dilakukan oleh, LP3M

menjadi pertimbangan dalam melanjutkan kerjasama berikutnya, sedangkan magang baru dilakukan satu kali melalui program kemenristek, stikes Cirebon mengirimkan dosen magang sehingga belum pernah dilakukan evaluasi. i) Evaluasi Sosialisasi Kebijakan belum pernah dilakukan karena memang pelaksanaan dilakukan secara urgensi setiap ada kebijakan-kebijakan terkait dengan penelitian. j) Evaluasi kondisi Sarana Penunjang, laporan dilakukan setiap akhir semester yaitu report kondisi sarana dan prasarana, sehingga fungsi dari sarana dan prasarana tersebut dapat dengan efektif digunakan. k) Pengembangan Unit Bisnis, belum terealisasi di STIKes Cirebon, sehingga belum ada evaluasi dalam pelaksanaannya.

Berdasarkan teori Faustinno Cardoso Gomes (2000: 209-211), program pelatihan bisa dievaluasi berdasarkan informasi yang bisa di peroleh pada lima tingkatan, yaitu: *Reaction*, Ukuran mengenai reaksi ini didesain untuk mengetahui opini dari para peserta mengenai program pelatihan. *Learning*, Informasi yang di peroleh melalui jenis evaluasi ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh para peserta menguasai konsep-konsep, pengetahuan, dan keterampilan-keterampilan yang diberikan selama pelatihan. *Behavior*, Perilaku dari peserta, sebelum dan sesudah pelatihan, dapat dibandingkan guna mengetahui tingkat pengaruh pelatihan terhadap perubahan performansi mereka. *Organization result*, Tujuan dari pengumpulan informasi pada level ini adalah untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan. *Cost effectivity*, dimaksudkan untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program pelatihan, dan apakah besarnya biaya untuk pelatihan tersebut terhitung kecil atau besar dibandingkan biaya yang timbul dari permasalahan yang dialami organisasi.

### **5. Masalah-masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan peningkatan Mutu**

Masalah pertama adalah kepemimpinan, didapat bahwa kompetensi dan komitmen yang diberikan pimpinan di perguruan tinggi yang belum sepenuhnya memberikan perhatian penuh dan bersungguh-sungguh dalam meningkatkan mutu penelitian dosen serta mau menginternalisasi apalagi melaksanakan program peningkatan mutu penelitian di Perguruan tinggi.

Masalah yang kedua adalah daya dukung dalam pelaksanaan program peningkatan mutu penelitian dosen, yaitu ketidak-siapannya sarana dan prasarana di bidang teknologi informasi. Belum optimalnya peran dan fungsi dari unit-unit atau lembaga di Perguruan tinggi dalam meningkatkan mutu penelitian dosen, seperti LP3M dan LJm,

Masalah yang ketiga adalah adanya kendala dari dosen sendiri yaitu Profesionalisme Kerja yang dilakukan oleh dosen, masih rendahnya kemampuan dan motivasi dosen untuk mengikuti program-program peningkatan mutu penelitian, Peningkatan kompetensi penelitian dosen harus diadakan secara simultan dengan mengembangkan keseluruhan potensi yang dimiliki oleh lembaga. Karena pada dasarnya faktor-faktor yang menentukan dalam pengembangan dosen terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dipengaruhi oleh kondisi internal dosen bersangkutan, sampai seberapa jauh keinginan untuk mengembangkan profesionalitas dirinya. Berdasarkan pada data-data yang telah disebutkan sebelumnya, bahwa penampilan (*performance*) dosen STIKes sangat bervariasi, ada yang etos kerja dan belajarnya tinggi, memiliki perhatian yang tinggi terhadap profesinya, selalu berupaya mengembangkan keilmuannya, sebaliknya ada yang hanya mengejar formalitas belaka, “bebas kewajiban”, dan tidak mempunyai perhatian yang tinggi terhadap profesi dan pengembangan disiplin

keilmuannya. Sementara itu faktor eksternal dipengaruhi oleh adanya stimulasi, rangsangan, dorongan dan motivasi serta kondisi lingkungannya.

### **6. Upaya-upaya perbaikan Program peningkatan mutu penelitian dosen**

Solusi untuk meningkatkan kapabilitas pimpinan, baik pimpinan prodi atau fakultas. pengembangan dalam aspek manajerial, keteladanan, kedisiplinan dan ketertiban administratif, untuk tercapainya peningkatan mutu penelitian yaitu harus dilakukan seleksi secara profesional serta diselenggarakan pelatihan-pelatihan peningkatan kompetensi, Pemimpin memiliki peran menjadi modeling bagi dosen-dosen, Melaksanakan sosialisasi tentang Implementasi UU Tentang dosen dan sertifikasi dosen. Keterbukaan terhadap kemungkinan terjadinya perubahan atau dinamika dalam menyelenggarakan pendidikan tinggi, Solusi untuk meningkatkan sumber- pendukung atau sarana prasaran untuk pelaksanaan tri darma, dengan mengalokasikan anggaran, serta mengajukan program-program hibah yang diselenggarakan kemenristek dan pemerintah daerah, Mengoptimalkan kinerja lembaga atau unit-unit untuk mendukung pelaksanaan peningkatan mutu penelitian dosen, baik pada tingkat program studi atau fakultas dengan program-program pembinaan dalam hal manajemen, Solusi untuk meningkatkan anggaran penelitian dosen yaitu Lembaga penelitian agresif mencari informasi terutama berkenaan dengan tawaran tawaran dari Ditlitabmas berkenaan dengan pelatihan- pelatihan penelitian yang dapat diteruskan kepada para dosen.

Jika mengacu pada teori dari Gary Dessler (2003), yang mengungkapkan lima langkah dalam penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan, dimana pada teori tersebut pada tahap akhir adalah *Evaluation* dan *follow-up* yaitu

Mengakses keberhasilan program sesuai dengan reaksi, belajar, perilaku, dan hasil. Pengembangan SDM merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan karyawan, keragaman pekerja di dalam dan di luar negeri, perubahan teknik kegiatan yang disepakati, dan perputaran karyawan (Keith Davis dan Werther W.B., 1996). Follow up adalah tindak lanjut dari hasil evaluasi. usaha untuk mengetahui keberhasilan program peningkatan mutu penelitian dosen, sehingga upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan mutu penelitian dosen dapat terukur.

## SIMPULAN

Secara umum bahwa sekolah tinggi ilmu kesehatan di Cirebon telah menyelenggarakan peningkatan mutu penelitian dosen dalam upaya meningkatkan mutu dan produktifitas penelitian, namun dalam pelaksanaan masih belum memenuhi kaidah-kaidah manajemen dengan baik. Program peningkatan mutu penelitian tidak dilaksanakan secara konsisten dan berkelanjutan oleh perguruan tinggi kesehatan di Cirebon.

## Rekomendasi

### 1. Bagi yayasan

Yayasan sebagai badan hukum yang membawahi perguruan tinggi harus memberikan dukungan dan komitmennya dalam peningkatan mutu penelitian dosen baik dalam penyediaan anggaran atau penyediaan sarana pendukung penelitian dosen dirumuskan dalam bentuk kebijakan yang disusun bersama institusi pendidikan.

### 2. Bagi Perguruan Tinggi

a. Menanamkan kesadaran dan nilai-nilai budaya penelitian melalui kebijakan-kebijakan yang disusun di

perguruan tinggi dari mulai tahap recruitmen dosen, program-program peningkatan mutu penelitian dosen perlu dilakukan secara sinergi antara dosen dan perguruan tinggi.

- b. Perlu dilakukan peningkatan kemampuan tenaga pengelola pendidikan dalam pengelolaan perguruan tinggi, khususnya dalam melakukan evaluasi kegiatan.
- c. Meningkatkan kerja sama dengan pihak-pihak instansi lain. Serta meningkatkan pengelolaan hibah peningkatan sumber daya manusia diperguruan tinggi dengan memprioritaskan pada penguasaan teknologi informasi bagi pengelola program studi, Unit pengelola penelitian dan dosen-dosen di lingkungan STIKes khususnya bagaimana alur untuk mendapatkan program hibah penelitian, seperti bagaimana mendaftarkan di SINTA, google scholar dan simlitabmas.
- d. Perguruan tinggi bisa lebih proaktif dalam mencari sumber-sumber dana penelitian selain dari yayasan dan kemenristek, seperti bekerja sama dengan dinas kesehatan dalam melakukan penelitian di desa-desa binaan.

### 3. Bagi dosen

Dosen diharapkan bisa memiliki komitmen untuk mengikuti pengembangan penelitian dan melakukan kerjasama dengan dosen-dosen yang memiliki kluster lebih tinggi untuk bisa meningkatkan peluang hibah penelitian dosen.

### 4. Bagi Kemenristekdikti

a. Kebijakan hibah penelitian adalah meningkatkan hasil penelitian di Indonesia, tetapi tampaknya lebih berfokus pada sains dan pengembangan teknologi. tetapi aspek yang paling penting adalah bagaimana kementerian ini dapat

- mendorong penggunaan hasil penelitian dosen-dosen di Perguruan tinggi dijadikan landasan dalam proses pengambilan kebijakan.
- b. Melakukan kegiatan pembinaan secara intensif bagi dosen terkait pentingnya pelaksanaan penelitian di Perguruan tinggi untuk meningkatkan produktifitas penelitian dosen di Indonesia
5. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Diharapkan bisa melakukan peningkatan mutu penelitian dosen di Perguruan tinggi yang ada dibawah departemen kesehatan, departemen Agama, dan Kemenristek sebagai komparasi dalam melaksanakan kebijakan pememrintah terkait pelaksanaan peningkatan mutu penelitian di wilayah Jawa Barat.

## Daftar Pustaka:

- Amanah. 2010. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam (Studi Pada SMP Al-Falah Deltasari, MTs N II Surabaya, dan MTs Amanatul Ummah Surabaya). Disertasi (Surabaya: PPs IAIN Sunan Ampel).
- Eddy Triyono. (2015). Determinasi motivasi, iklim organisasi dan budaya kerja terhadap pengembangan profesional dosen di Politeknik Negeri Semarang. Prosiding Sentrinov. Vol 1 no 1hal : 418-427
- Gaspersz, Vincent.(2011). Total Quality Manajemen :Untuk Praktisi Bisnis dan Industri , Bogor: Vinchiristo Publication
- Ghafur, HaniefSaha. (2009). Manajemen Mutu, Penjaminan dan Internasionalisasi Perguruan Tinggi di Indonesia, Bandung: UI Press.
- Hedwig, Rinda.(2006). Gerardus Pola, Model Sistem Penjaminan mutu dan proses penerapannya di Perguruan Tinggi. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Jones, James J. dan Donald L. Walters. (2008). Human Resource Management in Education. Yogyakarta: Q-Media.
- Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. (2010). Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi.
- Mangkunegara. Anwar Prabu.(2003). Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya manusia. Bandung: Refika aditama
- Mahmud, Marzuki. (2012). Manajemen Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi. Jakarta :Rajagrafindo.
- Moleong, LexyJ.(2006). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nana Syaodih Sukmadinata,(2006). Metode Penelitian Pendidikan, (Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- Oviyanti. Fitri. (2017).Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penelitian Dosen Prodi PAI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang Tahun 2017.Journal of Islamic Education Management. Vol. 4 No. 1 hal: 19-34
- Prawirosentono, Suyadi. (2004). Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu Total Quality Management Abad 21 Studi Kasus dan Analisis. Jakarta: PT Bumi Aksara,
- S.Nor Hasanah Yasir.(2018). Manajemen peningkatan mutu dosen (Studi Kasus pada Fakultas Tarbiyah UIN Malang). 2018. JRTIE: Journal of Research and Thought of Islamic Education. Vol. 1, No. 1, 2018.Hal : 96-107
- Sumardjoko, Bambang (2010), Membangun Budaya pendidikan Mutu Perguruan Tinggi, Analisis Perguruan Tinggi swasta di Surakarta. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Supriadi, dedi. (1989).Kreatifitas dan orang-orang kreatif dalam lapangan keilmuan. Desertasi doctor FPS IKIP Bandung.
- Tjiptono ,F.&Chandra, G. (2011) Service , Quality and satisfaction , Yogyakarta : Penerbit : Andi