

## Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penelitian Dosen Prodi PAI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang Tahun 2017

**Fitri Oviyanti**

Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang  
[fitrioviyanti\\_uin@radenfatah.ac.id](mailto:fitrioviyanti_uin@radenfatah.ac.id)

**M. Hasbi**

Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang  
[mhasbi\\_uin@radenfatah.ac.id](mailto:mhasbi_uin@radenfatah.ac.id)

**Ibrahim**

Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang  
[ibrahim\\_uin@radenfatah.ac.id](mailto:ibrahim_uin@radenfatah.ac.id)

**Abstrak:** Artikel ini membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penelitian dosen Prodi PAI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang Tahun 2017, studi pendahuluan pada bulan Februari 2017, di Prodi PAI menunjukkan data bahwa jumlah dosen tetap berstatus PNS adalah 26 orang dengan kualifikasi akademik S2 lima belas orang, dan S3 11 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan informan kunci dosen-dosen tetap PNS Prodi PAI yang dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti (purposive sampling) mewakili kepangkatan lektor, lektor kepala dan guru besar. Teknik pengumpulan data yang utama adalah wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data digunakan menurut Miles dan Huberman, meliputi *data reduction*, *data display*, dan *conclusion/verification*. Hasil yang didapatkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penelitian dosen prodi PAI FITK UIN Raden Fatah Palembang cukup bervariasi. Setidaknya ada beberapa faktor, yaitu faktor kemampuan (kompetensi), motivasi berprestasi, motivasi ekonomi, kebijakan, dan ada juga faktor kepribadian. Namun, dari kelima faktor tersebut, yang mendominasi tampaknya hanya tiga faktor, yaitu kompetensi, motivasi berprestasi, motivasi ekonomi, dan kebijakan.

**Kata Kunci:** Kinerja, Penelitian Dosen

**Abstract:** This article discussed the factors that influence the research performance of lecturers of Islamic Education Study Program of Faculty of Tarbiyah and Teaching The State Islamic University Raden Fatah Palembang in 2017. The preliminary study on February 2017 at Islamic Education Study Program showed the data that the number of civil servant lecturer were 26 people with 15 academic qualifications of S2 and 11 people of S3. This study used a qualitative approach with key informants of civil servant lecturers of Islamic Education Study Program selected based on consideration of the researcher (purposive sampling) representing the lector, head lector and professor. The main data collection techniques are in-depth interviews, observation and documentation studies. Data analysis techniques are used according to Miles and Huberman, including data reduction, display data and conclusion. The results obtained that the factors that influence the research performance of lecturers of Islamic Education Study Program of Faculty of Tarbiyah and Teaching The State Islamic University Raden Fatah Palembang quite varied. At least there are several factors, namely factors of ability (competence), achievement motivation, economic motivation, policy, and there are also personality factors. However, of the five factors, which dominate seems only three factors, namely competence, achievement motivation, economic motivation and policy.

**Keywords:** Performance, Lecturer's research

## Pendahuluan

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Bab I Pasal 1 dan Pasal 60 serta Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2017 dijelaskan bahwa dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Pada pasal 60 butir a dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen adalah sarjana yang mempunyai kewajiban menjalankan tugas tri dharma perguruan tinggi atau bidang akademik yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Jadi dosen sebagai sarjana, pendidik profesional, dan ilmuwan mempunyai keharusan atau berkewajiban melakukan penelitian, di samping pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat.

Sementara itu, penelitian (*research*) pada dasarnya adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan

kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah yang tertentu yang bersifat logis (<http://www.pengertianahli.com/2013/12/pengertian-penelitian-apa-itu-penelitian.html>, diakses Senin, 27 Februari 2017).

Dalam rubrik BKD (Beban Kerja Dosen) dijelaskan bahwa yang termasuk lingkup penelitian dosen adalah: a) melakukan penelitian (mandiri/kelompok), b) menulis buku, c) menerjemahkan atau menyadur naskah buku, d) menyunting naskah buku, e) menulis di jurnal ilmiah, f) keikutsertaan dalam forum ilmiah, g) memperoleh hak paten, h) menulis di media massa. Oleh sebab itu, kinerja penelitian dosen yang dimaksud disini bukan berarti hanya kegiatan penelitian, tetapi juga mencakup kemampuan dosen dalam menulis karya ilmiah, baik artikel maupun buku.

Keterkaitan pelaksanaan penelitian dengan pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat terlihat pada manfaat hasil penelitian. Pada Pasal 46 dinyatakan bahwa hasil penelitian bermanfaat untuk: a) pengayaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi serta pembelajaran; b) peningkatan mutu Perguruan Tinggi dan kemajuan peradaban bangsa; c) peningkatan kemandirian, kemajuan, dan daya saing bangsa; d) pemenuhan kebutuhan strategis pembangunan nasional; dan e) perubahan Masyarakat Indonesia menjadi Masyarakat berbasis pengetahuan.

Berdasarkan uraian di atas, maka tampak begitu banyak manfaat yang dapat diperoleh dari kegiatan penelitian yang dilakukan oleh dosen bagi tugas profesionalnya serta pengembangan ilmu pengetahuan dan kemajuan bangsa ini. Namun, menurut data statistik, penelitian dosen masih kurang. Hal ini terlihat dari minimnya publikasi karya ilmiah dosen. Dari data DIKTI tahun 2012, publikasi di jurnal internasional dosen tersertifikasi tercatat 2,777 publikasi dosen PTN dan hanya 429 publikasi dosen PTS (Scholae.co/web/read/570/penelitian\_dosen\_antara\_peluang\_dan\_tantangan, diakses Rabu, 1 Maret 2017). Data ini cukup memprihatinkan, tetapi dapat menjadi bahan introspeksi diri

bagi perguruan tinggi di Indonesia, terutama bagi dosen.

Munculnya Permenristekdikti no. 20 tahun 2017 tentang pemberian tunjangan bagi dosen yang salah satu isinya menyatakan bahwa dosen dengan pangkat Lektor Kepala, misalnya, harus memiliki tiga karya ilmiah yang dimuat dalam jurnal nasional terakreditasi atau satu karya ilmiah yang dipublikasikan dalam jurnal internasional membuat dosen-dosen cukup cemas, termasuk dosen-dosen Prodi PAI FITK UIN Raden Fatah Palembang.

Namun, terlepas dari semua itu, tuntutan kepada dosen untuk meningkatkan kinerja penelitian memang dirasakan semakin tinggi. Hal ini tidak saja karena penelitian dosen memang merupakan salah satu tugas profesionalnya, tetapi juga karena penelitian akan memberikan banyak manfaat bagi kemajuan hidup masyarakat berbangsa dan bernegara.

Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) merupakan salah satu program studi yang ada di lingkungan UIN Raden Fatah Palembang, khususnya Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Berdasarkan studi pendahuluan pada bulan Februari 2017, di Prodi PAI menunjukkan data sebagai berikut: jumlah

dosen tetap berstatus PNS adalah 26 orang dengan kualifikasi akademik: S2 lima belas orang, dan S3 sebelas orang, dengan perincian jabatan akademik: dua orang guru besar, tiga belas orang Lektor Kepala, dan sebelas orang Lektor.

Menurut sekretaris Prodi PAI, selama kurun waktu dua tahun ini, karya ilmiah dosen PAI cukup banyak, meliputi buku, artikel, dan penelitian. Namun, beliau mengakui bahwa sebaran penelitian dosen PAI tersebut memang belum merata. Artinya, ada beberapa dosen yang memang rajin atau aktif dalam penelitian, tetapi ada juga yang hanya minta dicantumkan namanya saja untuk keperluan Laporan Beban Kinerja Dosen (LBKD). Sepertinya motivasi dosen melakukan penelitian lebih banyak didominasi oleh kewajiban LBKD saja, demikian sekprodi PAI ini menegaskan. Hal ini juga diungkapkan oleh Nurlaila, bina Skripsi Prodi PAI bahwa karya ilmiah dosen PAI belum banyak terlihat, terutama dalam bentuk buku ajar dan artikel di jurnal ilmiah. Sementara itu, salah seorang dosen senior mengatakan bahwa sebenarnya dirinya ingin meneliti, tetapi merasa tidak memiliki kemampuan secara akademis untuk meneliti. Kondisi ini membuatnya dilema, karena di satu sisi beliau menyadari kewajibannya sebagai

dosen untuk meneliti, tetapi di sisi lain beliau memiliki keterbatasan kemampuan akademis untuk meneliti.

Berdasarkan hal di atas, maka tampak bahwa terdapat hal-hal yang mempengaruhi kinerja penelitian dosen prodi PAI. Dilatarbelakangi oleh hal di atas, maka penelitian ini ingin menelusuri lebih jauh tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja penelitian dosen Prodi PAI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang.

Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penelitian dosen Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang. Adapun manfaatnya, secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan teori tentang kinerja. Secara praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan masukan (rekomendasi) secara khusus bagi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI), dan secara umum bagi UIN Raden Fatah Palembang agar dapat menjadi landasan dalam menentukan kebijakan yang terkait dengan penentuan anggaran penelitian dosen.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan informan kunci dosen-dosen tetap PNS Prodi PAI yang dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti (purposive sampling) mewakili kepangkatan lektor, lektor kepala dan guru besar. Instrumen utama penelitian ini adalah peneliti sendiri (*human instrument*). Teknik pengumpulan data yang utama adalah wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data digunakan menurut Miles dan Huberman, meliputi *data reduction*, *data display*, dan *conclusion/verification*.

## Hasil Penelitian

### *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penelitian Dosen Prodi PAI Berpangkat Lektor Kepala*

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan penelitian dosen yang berpangkat Lektor, diperoleh data sebagai berikut. Menurut informen AD, untuk memenuhi kinerja penelitian seorang dosen harus menguasai beberapa ilmu, seperti metodologi penelitian, kemampuan berbahasa, komunikasi, kemampuan menganalisis. Informen AD juga menambahkan bahwa dosen harus banyak membaca.

Sementara itu, informen FZ yang juga dosen prodi PAI berpangkat Lektor menjelaskan bahwa agar dapat memenuhi kinerja penelitiannya, dosen harus memiliki seperangkat kemampuan meneliti serta harus aktif ikut pelatihan. Berikut kutipan hasil wawancara dengan FZ.

*“Pertama dosen harus sering workshop penelitian dan penulisan buku karno disamping itu memotivasi itu biso membekali dosen. Keduo, pihak pimpinan harus menganggarkan dana penulisan buku dasar dan diberi insentif sehingga dosen- dosen punyo motivasi dan biso jadi profit jugo untuk lembaga”.*

Tidak jauh berbeda dengan jawaban informen AD, informen AS juga menjelaskan bahwa untuk melakukan penelitian, dosen harus memiliki kemampuan bahasa, metodologi, kaya literatur, kuat keilmuannya serta harus memiliki ketekunan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat dipahami bahwa ketiga informen dosen yang berpangkat Lektor memiliki pendapat yang hampir sama. Ketiganya sama-sama berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja penelitian dosen adalah faktor kompetensi atau kemampuan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting (Wibowo, 2012: 324).

Terkait dengan kompetensi dosen dalam bidang penelitian berarti kemampuan yang dimiliki dosen dalam bentuk pengetahuan dan ketrampilan untuk melaksanakan suatu proses penelitian. Dengan kata lain, dosen perlu memiliki kemampuan yang akan memudahkannya dalam kegiatan penelitian. Misalnya, kemampuan menyusun rencana penelitian, memahami konsep-konsep dan variabel, kemampuan mengelola, menganalisis dan menginterpretasikan data, serta kemampuan menyusun laporan penelitian. Kemampuan-kemampuan tersebut akan dimiliki dosen jika menguasai beberapa disiplin ilmu yang diantaranya telah disebutkan oleh informen penelitian, seperti ilmu metodologi penelitian,

bahasa, dan memiliki wawasan luas sesuai disiplin ilmunya masing-masing.

Ketika peneliti bertanya kembali pada informen tentang faktor apa lagi yang mempengaruhi kinerja penelitiannya sebagai dosen, maka informen AD menjelaskan lebih lanjut bahwa kegiatan penelitian yang dilakukannya didorong oleh tuntutan untuk memenuhi Beban Kinerja Dosen (BKD).

Agak berbeda dengan penjelasan di atas, informen FZ menjelaskan: *“...memotivasi itu biso membekali dosen. Kedua, pihak pimpinan harus menganggarkan dana penulisan buku dasar dan diberi insentif sehingga dosen-dosen punyo motivasi dan biso jadi profit jugo untuk lembaga.*

Dalam wawancara tersebut, tampak informen FZ menjelaskan faktor-faktor lain yang ikut memengaruhi kinerja penelitian dosen adalah faktor motivasi, dan faktor ekonomi. Ketika peneliti bertanya lebih lanjut kepada informen FZ tentang hal yang memotivasinya dalam melakukan penelitian, maka ia menjawab bahwa ia ingin mengembangkan ilmu, ada juga dorongan ekonomi, serta tuntutan profesi.

Sama halnya dengan jawaban informen AD, informen AS juga menjelaskan bahwa yang memotivasinya

melakukan penelitian adalah tuntutan profesional sebagai dosen, khususnya tuntutan LBKD dan remunerasi.

Dengan demikian, menurut ketiga informen di atas, faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja penelitian dosen adalah motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Motivasi timbul dari dorongan-dorongan yang asli atau perhatian yang diinginkan. Motivasi merupakan suatu tenaga yang dinamik, yang mempengaruhi pikiran, emosi, dan tingkah laku (Lester, 1984: 358). Motivasi juga memiliki beberapa elemen, yaitu; arah dari perilaku seseorang, tingkat upaya untuk mencapai hasil, dan tingkat ketegaran saat menghadapi rintangan.

Dengan demikian, seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas perilakunya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

Ada beberapa motivasi dalam menjalankan dharma penelitian. Dosen dapat memiliki beberapa motivasi atau

dorongan dalam menjalankan tugas penelitian. Motivasi yang dimaksudkan yaitu motivasi berprestasi, motivasi afiliasi, motivasi kompetensi, dan motivasi kekuasaan (John, 1997: 118-119). Motivasi berprestasi (*achievement motivation*) adalah suatu dorongan yang dimiliki orang-orang untuk mengejar dan mencapai tujuan. Seseorang dengan dorongan ini menginginkan untuk mencapai tujuan dan maju dalam jenjang kesuksesan. Keinginan dosen memiliki dan mencapai jabatan akademik yang lebih tinggi dapat menyebabkan seorang dosen terdorong aktif di dalam menjalankan tugas-tugasnya, termasuk di dalam bidang penelitian sehingga tingkat kinerjanya baik (tinggi).

Motivasi afiliasi (*affiliation motivation*) adalah dorongan untuk menjalin hubungan kerjasama dengan orang-orang lain. Orang yang bermotivasi afiliasi ini bekerja dengan lebih baik dalam kerjasama tim dan dalam sikap-sikap yang mendukung kerjasama. Mereka cenderung untuk memilih teman kerja, dan menginginkan kebebasan untuk mengembangkan hubungan-hubungan kerjasama. Dosen dalam melaksanakan kegiatan penelitian dapat terdorong oleh motivasi afiliasi untuk mengembangkan rasa sosialnya, melakukan penelitian

dengan bekerjasama dengan teman-teman kerja yang dipandang cocok, karena dengan bekerjasama pelaksanaan pekerjaan dapat lebih lancar dan dapat diperoleh hasil yang lebih baik dan lebih banyak. Dengan afiliasi, semangat saling membantu, dan saling menyempurnakan, maka pelaksanaan kerja penelitian terjadi, dan dengan demikian kinerja penelitian dapat menjadi lebih baik.

Motivasi kompetensi (*competence motivation*) adalah dorongan untuk menjadi baik pada sesuatu yang memungkinkan individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi. Dosen dengan motivasi kompetensi berusaha memiliki kemampuan/penguasaan pekerjaan, mantap dan bangga dalam mengembangkan dan menggunakan kemampuan pemecahan masalah, dan berusaha menjadi kreatif ketika menghadapi rintangan kerja. Dosen dengan motivasi kompetensi memandang dan merasakan sebagai keuntungan atas pengalaman kerja, dan secara kontinu memperbaiki kemampuannya. Pada umumnya mereka cenderung melaksanakan pekerjaan dengan cakap, karena mereka puas apabila mereka melaksanakan pekerjaan dengan baik dan harga diri mereka peroleh

dari orang-orang yang memperhatikan kerja mereka. Dosen yang bermotivasi kompetensi juga mengharapkan teman-temannya bekerja dengan kualitas tinggi, dan dapat menjadi tidak sabar apabila teman-temannya tidak bekerja dengan baik. Dosen dengan motivasi kompetensi, yang terlihat dari kemauan menjadi lebih mampu, lebih menguasai pekerjaan, lebih berpengalaman, bangga mengembangkan kemampuan pemecahan masalah melalui penelitian, dan berusaha menjadi kreatif, dapat melaksanakan pekerjaan penelitian dengan baik dalam proses dan hasilnya.

Motivasi kekuasaan (*power motivation*) adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang lain dan mengubah situasi. Orang-orang dengan motivasi kekuasaan ingin menciptakan suatu dampak bagi organisasi tempat bekerja, dan berani mengambil risiko untuk itu. Dosen dapat memiliki motivasi kekuasaan yang tercermin pada keinginan mempunyai jabatan fungsional, pangkat, golongan ruang kepegawaian yang lebih tinggi karena ini dapat menjadi sumber kekuasaan atau pengaruh. Keinginan dosen yang demikian dapat memacu bekerja melaksanakan penelitian sehingga berkinerja baik. Pelaksanaan penelitian yang baik dan mencukupi, dapat mendukung kelancaran pemrosesan



meraih jabatan fungsional, pangkat, golongan dan ruang kepegawaian yang lebih tinggi. Jadi semakin tinggi motivasi kekuasaan dosen, semakin tinggi pula kinerjanya dalam bidang penelitian.

Di samping itu, dosen dalam melaksanakan pekerjaan penelitian dapat terjadi karena motivasi demi lebih terpenuhinya kebutuhan fisik seperti sandang, pangan, papan, dan kebutuhan ekonomis lainnya. Sebab karya-karya penelitian dapat menjadi sumber pendapatan lain bagi dosen dan dengan demikian dapat menambah daya tahan ekonomisnya lebih kuat. Motivasi ekonomis ini menjadi suatu faktor lain dari motivasi dosen yang memiliki kaitan dengan kinerja penelitiannya. Semakin tinggi motivasi ekonomis dosen, semakin cenderung tinggi pula kinerja penelitiannya.

Jika diamati, maka hasil wawancara pada ketiga informen dosen berpangkat Lektor menunjukkan bahwa faktor motivasi yang memengaruhi dosen dalam kinerja penelitiannya cenderung pada motivasi kompetensi dan motivasi ekonomi. Motivasi kompetensi disini lebih cenderung untuk memenuhi tuntutan profesi sebagai dosen yang ditandai dengan kewajiban BKD.

Selanjutnya, masih terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penelitian dosen, informen AD menjelaskan:

*“Penelitian sebaiknya kembali ke prodi. Terlalu bertele-tele, plin plan, sehingga membingungkan, menghambat. Aturannya plin plan. Pengumuman sering molor. Aturan yang selalu berubah-ubah, sehingga menyulitkan peneliti untuk bergerak bebas. Sudah ditutup dibuka lagi pengumumannya. Dana untuk penelitian masih kurang, karena penelitian yang berkualitas butuh dana yang tidak sedikit, sehingga peneliti mengalami kesulitan dalam mencari data, mengumpulkan data, juga mengelola data. Selain itu, kebijakan awal sering berubah, pemotongan dana di tengah jalan tanpa komitmen di awal”.*

Agak berbeda dengan pendapat informen AD di atas, informen FZ menjawab sebagai berikut:

*“Sebenarnya harus diperbanyak itu anggaran penelitian, jadi bisa lebih banyak proposal penelitian yang diterima, dan perlu transparansi. Misalnya nilai rekap proposal yang diterima. Jadi lebih transparan dalam hal menyeleksi. Terus harus ada pemetaan bidang kontribusi keilmuan yang lebih bagus diprioritaskan. Jangan yang diterima tu yang judulnya dak pulo penting untuk pengembangan keilmuan. Kito ni budaya akademiknya kurang mendukung dan kurang memotivasi dosen untuk meneliti. Harusnyo dibuat kelompok- kelompok*

*kajian atau penelitian dosen sehingga kalau pas dosen kumpul-kumpul..yang diomongi tu masalah proposal penelitian.. cakmano strategi supaya penelitian diterimo..bukan cuma ngerumpi yang dak keruan, hehe”.*

Sementara itu, menurut informen AS, kebijakan pengelolaan penelitian di FITK UIN Raden Fatah sering tidak konsisten. Berikut ini kutipannya.

*“...sering tidak konsisten. Misal, ketika pengumuman (diumumkan) dapat bantuan dana yang besar, tapi ketika muncul malah ditakut-takuti harus mengembalikan. Prosedurnya juga lambat. Sebaiknya penelitian tu jangan sekedar selesai. Setiap dosen sebaiknya ditugaskan untuk meneliti, agar tiap dosen dapat pengalaman meneliti, istilahnya pemerataan penelitian. Jadi semangatnya semangat pembinaan, bukan semangat kompetisi”.*

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketiga informen dosen berpangkat Lektor di atas, tampak bahwa ketiganya mengeluh tentang aturan-aturan serta prosedur pengajuan proposal penelitian yang dinilai bertele-tele dan tidak konsisten. Belum lagi pemotongan dana penelitian secara mendadak, padahal sebelumnya jumlah dana penelitian tersebut telah ditentukan dan diumumkan secara terbuka.

Jika diamati masalah yang dialami oleh informen-informen dosen tersebut berada di seputar masalah kebijakan. Sebab, secara umum, kebijakan dapat

berupa pernyataan- pernyataan tujuan yang dikehendaki, usulan-usulan yang dilontarkan, keputusan dari berbagai alternatif-alternatif, peraturan, program, ketentuan, pemberlakuan peraturan, himbauan-himbauan untuk dilaksanakan atau ditempuh (Solichin, 1990: 14-18).

Kebijakan pengelolaan penelitian di perguruan tinggi dapat berupa ketentuan-ketentuan yang dimaksudkan untuk mengatur perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pelaporan tentang kegiatan penelitian yang harus dilakukan oleh setiap dosen. Kebijakan pengelolaan penelitian di perguruan tinggi harus dikembangkan semakin lengkap dan dipublikasikan oleh institusi sehingga setiap dosen dapat memahami dan menggunakannya untuk membuat rencana kerja penelitian dan menjadi pedoman pelaksanaan dan pelaporan penelitian.

Di UIN Raden Fatah Palembang, sekitar dua tahun terakhir ini (2016), kebijakan penelitian dosen memang dikoordinir oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP2M). Sebelumnya, kebijakan penelitian dikendalikan oleh fakultas masing-masing dan teknisnya dilakukan oleh program studi-program studi. Perubahan sistem kebijakan ini tentunya

membawa dampak yang dirasakan langsung oleh dosen-dosen.

*Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penelitian dosen prodi PAI berpangkat Lektor Kepala*

Berikut ini hasil wawancara peneliti dengan tiga orang informen dosen yang berpangkat Lektor Kepala, masing-masing dengan inisial MS, AM, dan ZH. Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada ketiga informen tersebut bertujuan untuk menggali data tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja penelitian mereka.

Menurut informen MS: “... untuk bisa meneliti, dosen harus paham metodologi penulisan, penelitian, dan kemampuan mengatur waktu”. Sesuai dengan penjelasan di atas, informen AM menjelaskan: “Untuk meneliti, dosen harus tahu metodologi, menguasai materi yang akan diteliti, kecukupan waktu/manajemen waktu antara mengajar dan menulis, juga kemampuan rekonstruksi bahasa (menata kalimat)”. Mendukung dua pendapat di atas, informen ZH juga berpendapat: “supaya bisa meneliti, dosen harus menguasai metodologi penelitian, terampil menulis, tapi itu bisa dibantu asal dosen punya motivasi, misal dibantu ahli bahasa ketika finishing penelitian.

*Dengan rajin penelitian akan menambah ilmu”.*

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka faktor yang pertama mempengaruhi kinerja penelitian dosen prodi PAI FITK UIN Raden Fatah Palembang, menurut informen dosen berpangkat Lektor Kepala adalah faktor kompetensi atau kemampuan dosen untuk melakukan kegiatan penelitian. Kompetensi tersebut terutama kompetensi akan ilmu-ilmu yang terkait langsung dengan kegiatan penelitian, seperti metodologi penelitian, penulisan karya ilmiah, dan bahasa. Selain itu, dari hasil wawancara tersebut juga terungkap bahwa kemampuan manajemen waktu juga dirasakan sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja penelitian dosen.

Selanjutnya, informen MS menuturkan: “Bagi aku, penelitian itu kewajiban, juga sumbangsih atau peninggalan yang bermanfaat untuk orang lain”. Sementara itu, menurut informen AM: “Aku meneliti karena tuntutan tugas sebagai dosen yang harus membuat Laporan Beban Kerja Dosen (LBKD) setiap semester. Faktor biaya penelitian juga. Kadang punyo ide, tapi dak punyo biaya, waktu, jadi harus ado support biaya dari lembaga. Selain

itu, biso jugo kesibukan akademik dan non akademik”.

Hampir sama dengan kedua pendapat di atas, informen ZH menjelaskan sebagai berikut:

*“Tanggung jawab sebagai seorang dosen, itu motivasi terdalam saya. Seorang akademisi pasti harus ada karya-karya. Selain itu, saya memang seneng menulis. Bahkan saya ingin menulis fiksi, cerpen, novel. Dulu zaman kuliah sering masuk tulisan saya di majalah, misalnya cerpen, puisi. Saya terinspirasi dengan Prof. Jalaluddin yang ahli di bidang Psikologi Agama, tapi banyak menulis cerpen, novel. Sebab dalam fiksi sebenarnya banyak nilai-nilai yang biso diajarkan.”*

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja penelitian dosen prodi PAI FITK UIN Raden Fatah Palembang khususnya yang berpangkat Lektor Kepala adalah faktor motivasi. Adapun motivasi yang mempengaruhi dosen-dosen tersebut antara lain motivasi berprestasi, berkompetisi, serta motivasi ekonomi. Khusus untuk motivasi berprestasi, implikasi yang perlu diperhatikan pimpinan adalah

memberikan pelatihan yang dapat meningkatkan motivasi berprestasi.

Dalam wawancara selanjutnya, informen MS menjelaskan:

*“Menurut pendapat aku, penelitian di lembaga kito ni tidak merata, terutama di jurusan (Prodi). Aku ni wongnyo dak galak ribet. Misalnya, sekedar masukkan namo bae, aku dak galak cak nak mintak sano..sini.. nian. Mungkin karena aku lah nak pensiun, jadi wong malas masukke atau ngajak aku. Kujingok yang honor malah yang sering diajak. Disamping itu, info tentang penelitian idak transparan”.*

Sementara itu, informen AM berpendapat sebagai berikut.

*“Selalu tergesa-gesa. Misal, penganggaran penelitian dan pengajuan proposal, durasi waktunya mepet. Kalau kejar tayang tidak mungkin berkualitas. Dari pelatihan yang kuikuti biaya penelitian itu harus besar, minimal 10 juta. Selain itu, waktu yang mepet untuk pelaporan penelitian jadi susah waktu”.*

Tidak jauh berbeda dengan pendapat kedua informen di atas, informen ZH berpendapat sebagai berikut:

*“Masih kurang mendukung, baik yg dikelola langsung oleh UIN ataupun prodi, karena secara pendanaan seharusnya penelitian itu besar. Kurangnya fasilitasi*

*dari Perguruan Tinggi kepada dosen, maksudnya dalam mengakomodir dosen-dosen. Dana lah kecil..banyak dipotong pulo. Tapi sebenarnya dak biso jugo nyalahke fakultas karena memang dari pusat. Dana panelitian kurang berimbang antara fakultas-fakultas yang ado di UIN ini. Misalnya bae, fakultas yg kecil, dapet dana penelitian yg samo dgn FITK yg fakultas besak. Itulah tadi..kurang dukungan dari lembaga. Dosen itu kurang rajin mengakses informasi tentang penelitian, atau info lokak penelitian itu misalnya sudah mepet, sehingga mengajukan proposal dak sempat waktu lagi”.*

Hasil wawancara dengan ketiga informen dosen berpangkat Lektor kepala di atas menunjukkan adanya ketidakpuasan pada prosedur penelitian yang ada di UIN Raden Fatah. Dapat disimpulkan bahwa faktor penting lainnya yang dirasakan oleh dosen-dosen prodi PAI FITK UIN Raden Fatah Palembang mempengaruhi kinerja penelitian mereka adalah faktor kebijakan. Mereka merasakan bahwa kebijakan penelitian yang diterapkan di UIN Raden Fatah Palembang masih banyak kelemahannya. Beberapa kelemahan dalam aspek kebijakan tersebut, misalnya aturan penelitian yang sering berubah, sehingga

terkesan *plin-plan*, dan durasi pengajuan proposal yang sering mepet.

Selain faktor kebijakan, dari hasil wawancara dengan informen MS, tampak bahwa faktor kepribadian juga ada pengaruhnya terhadap kinerja penelitian dosen. Informen MS sepertinya merupakan dosen dengan kepribadian introvert. Hal ini tampak dari penjelasannya yang tidak terlalu suka terlibat dengan orang banyak pada kegiatan penelitian. Ia bahkan menegaskan bahwa ia lebih suka menulis buku daripada melakukan penelitian. Sebab, menulis buku dapat dilakukannya secara mandiri, tanpa harus berinteraksi dengan orang lain.

#### *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penelitian dosen prodi PAI berpangkat Guru Besar*

Berikut ini hasil wawancara dengan informen NYK, dosen prodi PAI FITK UIN Raden Fatah Palembang yang berpangkat Guru Besar. Ketika peneliti bertanya tentang faktor apa saja mempengaruhi kinerja penelitiannya, beliau menuturkan seperti di bawah ini.

*“Untuk bisa meneliti dengan baik, dosen harus bisa menulis, membaca, karena harus punya wawasan terkait dengan penelitian yang akan dilakukan. Jika referensi*

*terbatas, maka pemahaman kita juga akan terbatas, penelitian juga tidak akan berjalan. Kemampuan menganalisis. Ayuk senang hal-hal yang baru. misal dulu waktu S1 library research, S2 pengen nyubo eksperimen, S3 pengen kualitatif”.*

Jawaban di atas menunjukkan bahwa menurut NYK, faktor yang mempengaruhi kinerja penelitian dosen adalah kompetensi (kemampuan), seperti kompetensi menulis karya ilmiah dan kemampuan membaca literatur. Pengalamannya melakukan beberapa pendekatan penelitian yang berbeda ketika studi setidaknya menunjukkan bahwa informen NYK memiliki wawasan dan kemampuan yang baik dalam meneliti.

Selanjutnya, informen NYK menambahkan penjelasannya terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja penelitiannya.

*“Dana, kalau tidak ada dana susah. Selain itu, penghargaan dari lembaga berbetuk non materi, misal piagam untuk dosen yang aktif meneliti, menulis jurnal, selama ini tidak ada. Yang ada hanya punishment. Misal, kalau idak menulis di jurnal sampai november 2017, distop sertifikasinya. Biso jugo kareno disibukkan dengan tugas administrasi cak kito ngurus berkas remunerasi tempo hari, menyita waktu*

*berhari-hari. Selain itu, dosen yang sedang kuliah, fokusnya terpecah, sehingga berdampak pulo pada motivasinya meneliti”.*

Berdasarkan kutipan wawancara di atas, dapat dipahami bahwa faktor lain yang memengaruhi kinerja penelitian dosen prodi PAI FITK UIN Raden Fatah adalah faktor ekonomi, motivasi, penghargaan, dan kemampuan manajemen waktu. Informen NYK menyinggung tentang “Penghargaan” sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja penelitian dosen.

Ketika peneliti bertanya lebih lanjut tentang adakah kemungkinan faktor lain yang memengaruhi kinerja penelitiannya, informen NYK menjawab:

*“Sebenarnya secara mekanisme sudah bagus, tapi ketika implementasi banyak yang tidak sesuai rencana. Itu membuat dosen hilang motivasi meneliti. Misal janji di awal cair dana penelitian 19 juta ternyata dipotong. Tidak konsisten, misalnya dikontrak tidak ada peneliti harus mengumpulkan 15 eksemplar cetak, tapi dalam rapat diharuskan. Aturan berubah ubah, tanggal pelaporan yang tadinyo tahap 1 bulan Juni, molor”.*

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa menurut informen NYK, faktor lain yang ikut memengaruhi kinerja

penelitiannya sebagai dosen prodi PAI adalah kebijakan. Inkonsistensi prosedur pengajuan penelitian yang selama ini dirasakan dosen serta sering molornya jadwal pencairan dana penelitian, membuat motivasi dosen untuk melaksanakan kegiatan penelitian juga menjadi molor. Jadi, ada kaitan juga antara faktor kebijakan dan faktor motivasi ekonomi yang pada akhirnya berdampak pada kinerja penelitian dosen prodi PAI FITK UIN Raden Fatah Palembang.

Kebijakan organisasi sebenarnya dapat dikategorikan sebagai salah satu bentuk kompensasi yang bukan finansial. Sebelumnya, para pengelola organisasi kurang memerhatikan kompensasi non-finansial sebagai faktor yang memiliki pengaruh yang berarti dalam meningkatkan kinerja. Kebijakan organisasi (*organizational policy*) adalah pedoman yang ditetapkan organisasi pada awal kegiatan yang dapat dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan. Kebijakan organisasional yang tepat akan dapat memengaruhi kinerja para anggota organisasi dan arah organisasi di masa yang akan datang (Wilson, 2012: 304).

Jadi, jika dianalisis berdasarkan kepangkatan, maka tampak bahwa pada dosen berpangkat Lektor, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja penelitiannya adalah cenderung pada faktor kompetensi dan motivasi terutama motivasi ekonomi.

Sementara itu, pada dosen yang berpangkat Lektor Kepala, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja penelitiannya adalah kompetensi, motivasi berprestasi, berkompetisi, ekonomi, dan ada pula faktor kepribadian (Psikologis). Sedangkan pada dosen berpangkat Guru besar, faktor yang tampaknya memengaruhi kinerja penelitiannya adalah faktor kebijakan. Adapun faktor yang tampak mendominasi dari ketiga kelompok kepangkatan tersebut adalah faktor kompetensi, motivasi, dan kebijakan.

Dengan demikian, jika dianalisis keseluruhan data di atas, maka beberapa faktor yang memengaruhi kinerja penelitian dosen prodi PAI FITK UIN Raden Fatah Palembang secara umum adalah faktor kompetensi (kemampuan) meneliti, faktor motivasi (motivasi berprestasi, berkompetisi), faktor kebijakan, ekonomi, dan ada juga faktor psikologis, yaitu kepribadian.

### **Simpulan**

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penelitian dosen prodi PAI FITK UIN Raden Fatah Palembang cukup bervariasi.

Setidaknya ada beberapa faktor, yaitu faktor kemampuan (kompetensi), motivasi berprestasi, motivasi ekonomi, kebijakan, dan ada juga faktor kepribadian. Namun, dari kelima faktor tersebut, yang mendominasi tampaknya hanya tiga faktor, yaitu kompetensi, motivasi berprestasi, motivasi ekonomi, dan kebijakan.

### Daftar Pustaka

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Crow, L.D. dan Crow, A. (1984). *Educational Psychology*, terjemahan Z. Kasijan. Surabaya: Bina Ilmu.
- Newstrom, J. W. dan Davis, K. (1997). *Organizational Behavior, Human Behavior At Work*. New York: McGraw Hill Co. Inc.
- Wahab, S.A. (1990). *Pengantar Analisis Kebijakan Negara*. Jakarta: Rineka Cipta
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- <http://www.pengertianahli.com/2013/12/pengertian-penelitian-apa-itu-penelitian.html>, diakses Senin, 27 Februari 2017
- Scholae.co/web/read/570/penelitian-dosen. antara peluang dan tantangan, diakses Rabu, 1 Maret 2017