

Model Pelatihan Berbasis Produk Untuk Meningkatkan Kinerja Penelitian dan Publikasi Karya Ilmiah

The Product-Based Training Models to Enhance Research Performance and Publication of Scientific Works

Junihot M. Simanjuntak^{1)*}, Udin Syaefuddin Sa'ud², Aan Komariah³

¹⁾*Prodi Pendidikan Agama Kristen Sekolah Tinggi Teologi Kharisma Bandung, Indonesia*

²⁾*Program Studi Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia*

³⁾*Program Studi Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia*

^{*)}*Penulis korespondensi: joenihot@student.upi.edu*

Received: 10 August 2018/Revised: 12 December 2018 /Accepted: 10 February 2019

Abstrak

Tulisan ini bertujuan mengembangkan model pelatihan berbasis produk untuk meningkatkan kinerja penelitian, dan publikasi karya ilmiah. Penelitian ini dilakukan dengan R & D mencakup dua tahapan. Pada tahap studi pendahuluan, dilakukan kajian pustaka serta survei lapangan tentang model pelatihan yang digunakan selama ini. Pada tahap pengembangan, dilakukan penyusunan draf model, validasi ahli dan uji lapangan terbatas. Teknik analisis data menggunakan teknik uji beda Mann-Whitney U test. Hasil R & D menunjukkan temuan: 1) model pelatihan dilakukan melalui analisis, perencanaan, pengembangan, implementasi, dan evaluasi; 2) tingkat validitas model berada pada kategori baik; dan 3) produk yang dihasilkan dosen, yaitu hasil penelitian dan pempublikasiannya lebih tinggi dari sebelum menggunakan model.

Kata-kata Kunci: dosen, model pelatihan, karya ilmiah, penelitian, publikasi

This paper aims to develop a product-based training model to improve the performance of research, and publication of scientific work. This research was carried out with R & D covering two stages. In the preliminary study phase, a literature review and field survey was conducted on the training models used so far. At the development stage, drafting the model, validation carried out an expert, and limited field testing was — data analysis techniques using the different test techniques Mann-Whitney U test. The R & D results show findings: 1) the training model is carried out through analysis, planning, development, implementation, and evaluation; 2) the validity level of the model is in a suitable category; and 3) the products produced by lecturers, namely the results of research and publication are higher than before using the model.

Keywords: lecturer, training model, scientific work, research, publication

Pendahuluan

Pendidikan Tinggi memiliki peran strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi. Disamping melaksanakan pendidikan sebagaimana diamanatkan oleh UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 20, perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. UU Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi Pasal 45 menegaskan bahwa penelitian di perguruan tinggi diarahkan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan daya saing bangsa.

Secara umum tujuan penelitian di perguruan tinggi adalah: 1) menghasilkan penelitian sesuai dengan Permenristekdikti No. 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi; 2) menjamin pengembangan penelitian unggulan spesifik; 3) meningkatkan kapasitas penelitian; 4) mencapai dan meningkatkan mutu sesuai target dan relevansi hasil penelitian bagi masyarakat Indonesia; dan 5) meningkatkan diseminasi hasil penelitian dan perlindungan kekayaan intelektual secara nasional, dan internasional. Dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PAN-RB) Nomor 17 Tahun 2013 bahwa publikasi ilmiah di jenjang nasional maupun internasional harus menjadi suatu kebutuhan yang tidak terpisahkan dari kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Khususnya, ayat (3) dan ayat (4), pada pasal 26 Permen PAN-RB Nomor 17 Tahun 2013, secara tegas mengkondisikan atmosfer akademik bahwa kebutuhan publikasi menjadi prioritas bagi dosen di lingkungan Kemenristekdikti.

Trisnaningsih mengemukakan bahwa salah satu indikator penentu prestasi dosen dapat dilihat dari banyaknya publikasi yang ia lakukan, baik berupa makalah yang dipresentasikan dalam seminar, penulisan artikel dalam jurnal ilmiah, dan penyusunan buku yang berbobot.¹ Dengan kata lain, dosen yang berprestasi haruslah dapat berpikir secara logis dan kritis, menguasai prinsip dan metode penelitian, serta mampu mengkomunikasikan gagasan ilmiahnya dalam sebuah kerangka berpikir metodologis yang terangkum dalam hasil-hasil penelitian yang dilakukannya. Karena itu, perguruan tinggi diharapkan bisa memberikan pendampingan terhadap dosen yang melakukan penelitian, terutama bagi dosen pemula agar penelitian yang dihasilkan bisa digunakan bagi masyarakat luas, baik itu berupa produk atau sistem statistik.²

¹Sri Trisnaningsih, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi," *Jurnal Akuntansi dan Auditing* 8, no. 1 (2011): 83-94.

²"Muramnya Wajah Dunia Riset Indonesia," <https://tirto.id/muramnya-wajah-dunia-riset-indonesia-bsF6>.

Dosen profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.³ Prasyarat untuk menjadi dosen profesional, menurut Stronge *et al.* adalah *teaching experience*, *teacher certification*, *educational coursework*, *content knowledge*, and *verbal ability*. Apabila teori Stronge dkk ini diadaptasi untuk penelitian di Indonesia, maka *teaching experience* bisa disamakan dengan masa kerja, kepangkatan, dan jabatan fungsional, sedangkan *teacher certification*, *educational coursework*, dan *content knowledge* dapat disamakan dengan ijazah, dan jabatan fungsional.⁴ Profesi sebagai spesialisasi dari jabatan intelektual yang diperoleh melalui studi dan pelatihan, bertujuan menciptakan keterampilan, pekerjaan yang bernilai tinggi, sehingga keterampilan dan pekerjaan itu diminati, disenangi oleh orang lain, dan dia dapat melakukan pekerjaan itu dengan mendapat imbalan berupa bayaran, upah, dan gaji (*payment*).⁵

Tabel 1. Kebutuhan Pelatihan Bidang Penelitian dan Publikasi Karya Ilmiah Dosen

No	Kebutuhan Pengembangan	n	%
1	Butuh Pelatihan	17	85%
2	Tidak Butuh Pelatihan	3	15%
	Jumlah	20	100

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui bahwa sebagian besar (85%) dosen STT Kharisma Bandung merasa membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kinerja penelitian dan publikasi karya ilmiah. Melakukan pelatihan tidak terlepas dari biaya yang digunakan untuk melakukan pengembangan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, yang menjadi fokus masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana model pelatihan berbasis produk yang dilakukan secara berkelanjutan di STT Kharisma Bandung dalam meningkatkan kinerja penelitian dan publikasi karya ilmiah?

Teori

Dumaria mengemukakan bahwa komponen dosen yang profesional secara terus-menerus mendapat fasilitas pembinaan berkelanjutan dapat memberi sumbangan yang signifikan terhadap peningkatan mutu lulusan perguruan tinggi, dan selanjutnya berdampak pada hasil akreditasi institusi perguruan tinggi yang baik. Artinya, komponen SDM (dalam hal ini dosen)

³UU Guru dan Dosen RI Nomor 14 Tahun 2005, pada bab I, pasal 1 ayat 4.

⁴James H. Stronge et al., *Qualities of Effective Principals* (USA: Association for Supervision and Curriculum Development, 2008), 8.

⁵H. S. Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2000), 195-196.

yang lebih banyak menghasilkan karya penelitian yang dipublikasikan, pada standar borang akreditasi mempunyai korelasi yang kuat untuk menggambarkan SDM yang terlibat langsung dalam perbaikan mutu akreditasi.⁶

Beberapa kenyataan yang ada terkait dengan masalah manajemen pengembangan profesionalisme dosen tersebut antara lain:

Pertama, dilihat dari aspek penelitian: a) Belum banyak penelitian-penelitian yang dihasilkan dosen yang dapat bersaing pada tingkat nasional, b) Kurang terjalinnya hubungan dan kerjasama penelitian dengan lembaga-lembaga lain di luar PTKK, dan c) Rendahnya minat dosen untuk melakukan penelitian.

Kedua, dilihat dari aspek penunjang tugas dosen, sebagian dosen yang mendapat tugas tambahan memegang jabatan struktural cenderung kurang produktif dalam kegiatan ilmiah. Kelompok dosen ini cenderung pada aktivitas yang bersifat birokrasi dan administratif. Kesempatan untuk membaca, menulis, melakukan penelitian, mengikuti kajian ilmiah, pengkajian program maupun pengembangan profesi lainnya sangat terbatas. Kondisi inipun berdampak pada realisasi menjalankan tugas utamanya dalam pembelajaran, banyak jadwal mengajar yang harus ditinggalkan demi tugas tambahan.

Day dan Sachs mengemukakan bahwa manajemen pengembangan profesi-onalisme dosen berkelanjutan adalah “istilah yang digunakan untuk menggambarkan semua kegiatan di mana dosen sebagai tenaga pendidik terlibat selama pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan pekerjaan mereka.”⁷ Sedangkan menurut Early dan Bubb, pengembangan profesional dosen berkelanjutan “secara meluas merujuk pada pendidikan berkelanjutan dan pelatihan untuk profesi.”⁸ Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan suatu kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalitas dosen.

Hasibuan mengemukakan, bahwa dalam prosesnya, manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi manajerial yang dapat digunakan untuk pengembangan sumber daya manusia, yaitu antara lain:

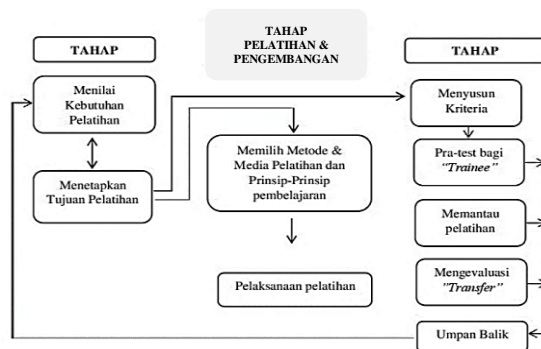
⁶Febriana Dumaria, “Hubungan Akreditasi dengan Mutu Lulusan,” *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan* 1, no. 1 (Agustus 2006): 30.

⁷C. Day, J. Sachs, *Professionalism, Performativity and Empowerment: Discourses in the Politics, Policies and Purposes of Continuing Professional Development* (Maidenhead: Open University Press, 2004), 3.

⁸B. Budiyo, “The Implementation of Continuing Professional Development of Economics Teachers at State Senior High Schools in Semarang: Investigating the Constraints and Challenges,” *Dinamika Pendidikan* 11, no. 1 (2016): 74-83. Budiyo mengutip pernyataan Early, dan Bubb.

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.⁹ Manajemen peningkatan mutu dosen mempunyai hubungan yang tidak dapat dipisahkan antara kegiatan rutinitas manajerial dengan fungsi-fungsi lebih spesifik berkenaan dengan potensi manusia. Castetter dan Young mengemukakan bahwa pengembangan dosen berkaitan erat dengan beberapa istilah seperti *service education; staff development; professional development; continuing education* dan *advanced degree work*.¹⁰ Dalam pengembangan profesionalisme dosen berkelanjutan terdapat cakupan yang harus diperhatikan. Sebagaimana pedoman untuk pengelolaan pengembangan profesionalisme dosen berkelanjutan, cakupan tersebut dapat mempertimbangkan bagan pengembangan profesional berkelanjutan yang didesain oleh oleh *Center for Continuous Professional Development, University of Cincinnati*, yang terdiri dari perencanaan, implementasi, evaluasi, dan refleksi.

Marwansyah menjelaskan bahwa untuk menentukan secara tepat kebutuhan pengembangan SDM, diperlukan tiga jenis analisis, yaitu: analisis organisasi, analisis tugas, dan analisis manusianya.¹¹ Proses ketiga analisis tersebut dapat digambarkan pada gambar 1 berikut.



Gambar 1. Proses Pelatihan dan Pengembangan SDM

Secara garis besar dapat diidentifikasi beberapa macam program yang dilakukan untuk pengembangan profesionalitas dosen secara berkelanjutan, yaitu 1) Program orientasi untuk staf dosen baru. Program orientasi mempunyai lingkup yang lebih luas, karena dapat memperkenalkan mekanisme kelembagaan, struktur organisasi, hakikat pembelajaran. Visi, misi dan tujuan lembaga, rencana strategis lembaga, fasilitas lembaga dan lain-lain; 2) Program pengembangan profesional dosen secara berkelanjutan.

⁹Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 21-22.

¹⁰William Benjamin Castetter, I. Phillip Young, *The Human Resource Function in Educational Administration*, (7th Edition) (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc., 2000), 232.

¹¹Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2010), 159.

Model pengembangan profesional secara berkelanjutan yang dipilih dosen akan efektif apabila model tersebut sesuai dengan kompetensinya dan keahliannya.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan SDM terdiri atas faktor internal, dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi visi, misi, tujuan, strategi pencapaian tujuan, sifat dan jenis kegiatan, dan jenis teknologi yang digunakan. Faktor eksternal meliputi kebijaksanaan pemerintah, sosio-budaya masyarakat, dan perkembangan iptek.¹² Langkah-langkah pengembangan SDM menurut Rachmawati meliputi a) mengidentifikasi kebutuhan; b) menentukan tujuan program pengembangan; c) merencanakan, dan mengembangkan program pengembangan SDM; d) mengimplementasi program; e) mengidentifikasi manfaat, dan f) mengevaluasi dan monitoring program.¹³

Proses manajemen pemberdayaan yang baik menghasilkan produk manajemen kompetitif sehingga proses dan hasilnya dalam kategori berkualitas. Tuominen menjelaskan ada empat model manajemen pengembangan SDM, yaitu: "*Improvement management, strategic management, process management dan product management*".¹⁴ Lebih lanjut Castetter menjelaskan lima model pengembangan untuk pendidik seperti pada tabel 2 berikut.¹⁵

Tabel 2. Model Pengembangan Tenaga Pendidik

Model Pengembangan Tenaga Pendidik	Keterangan
<i>Individual Guided Staff Development</i> (Pengembangan pendidik yang Dipadu secara Individual)	Para guru dapat menilai kebutuhan belajar mereka dan mampu belajar aktif serta mengarahkan diri sendiri. Para guru harus dimotivasi saat menyeleksi tujuan belajar berdasar penilaian personil dari kebutuhan mereka.
<i>Observation/Assessment</i> (Observasi atau Penilaian)	Observasi dan penilaian dari instruksi menyediakan guru dengan data yang dapat direfleksikan dan dianalisis untuk tujuan peningkatan belajar siswa. Refleksi oleh guru pada praktiknya dapat ditingkatkan oleh observasi lainnya.

¹²Serian Wijatno, *Pengelolaan Perguruan Tinggi Secara Efisien, Efektif, dan Ekonomis: Untuk Meningkatkan Mutu penyelenggaraan Pendidikan dan Mutu Lulusan* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), 109.

¹³ Ike Kusdian Rahmawaty, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2010), 167.

¹⁴Kari Tuominen, *Managing Change: Practical Strategies for Competitive Advantage* (ASQ: Quality Press, 2000), 128.

¹⁵William Benjamin Castetter, I. Phillip Young, *The Human Resource Function in Educational Administration*, (7th Edition) (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc., 2000), 23. Pemikiran Castetter ini juga terdapat dalam Syaefudin, *Pengembangan Profesi Guru*. (Bandung: Alfabeta, 2009), 101.

<i>Involvement in a development/ Improvement Process</i> (keterlibatan dalam Suatu Proses pengembangan / peningkatan)	Pembelajaran orang dewasa lebih efektif ketika mereka perlu untuk mengetahui atau perlu memecahkan suatu masalah. Guru perlu untuk memperoleh pengetahuan atau keterampilan melalui keterlibatan pada proses peningkatan sekolah atau pengembangan kurikulum.
<i>Training</i> (Pelatihan)	Ada teknik-teknik dan perilaku-perilaku yang pantas untuk ditiru guru dalam kelas. Guru-guru dapat merubah perilaku mereka dan belajar meniru perilaku dalam kelas mereka.
<i>Inquiry</i> (Pemeriksaan)	Pengembangan profesional adalah studi kerjasama oleh para guru sendiri untuk permasalahan dan isu yang timbul dari usaha untuk membuat praktek mereka konsisten dengan nilai-nilai bidang pendidikan.

Dari kelima model pengembangan tenaga pendidik di atas, model training atau pelatihan merupakan model pengembangan yang banyak dilakukan oleh lembaga pendidikan swasta. Pada lembaga pendidikan, cara yang populer untuk pengembangan kemampuan profesional dosen adalah dengan melakukan penataran (*in service training*) baik dalam rangka penyegaran (*refreshing*) maupun peningkatan kemampuan (*upgrading*).

Sebagai upaya peningkatan kinerja penelitian dan publikasi karya ilmiah dosen Sekolah Tinggi Teologi (STT) Kharisma Bandung, semua sampling dosen STT Kharisma Bandung menunjukkan kebutuhan akan pelatihan tersebut. Kebutuhan Pelatihan dosen STT Kharisma Bandung untuk meningkatkan kinerja dalam penelitian dan publikasi karya ilmiah antara lain sebagai berikut:

Metode

Penelitian dan pengembangan ini mengacu langkah-langkah penelitian dan pengembangan atau *Research and Development* (R&D), yaitu suatu proses atau langkah-langkah untuk mengembangkan suatu produk baru atau menyempurnakan produk yang telah ada.¹⁶ Model penelitian dan pengembangan versi Borg and Gall yang meliputi 10 (sepuluh) tahapan 1) *Research and information collecting*; 2) *Planning*; 3) *Develop preliminary form of product*; 4) *Preliminary field testing*; 5) *Main product revision*; 6) *Main field testing*; 7) *Operational product revision*; 8) *Operational field testing*; 9) *Final product revision*; 10) *Dissemination and implementation*¹⁷ Penelitian ini dilakukan di Sekolah Tinggi Teologi (STT) Kharisma Bandung. Prosedur penelitian dilakukan melalui dua tahap yaitu: 1) studi pendahuluan dan; 2) desain dan pengembangan.

¹⁶Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 164.

¹⁷W. R. Borg & M. D. Gall, *Educational research: An introduction* (5th ed.) (White Plains, NY: Longman, 1989), 624.

Untuk analisis kebutuhan pengembangan model maka hasil studi pendahuluan dengan menggunakan instrumen wawancara, dan studi dokumen borang akreditasi pada tiga prodi STT Kharisma Bandung pelaporan tahun 2013 dan 2017. Selanjutnya, pada tahap desain dan pengembangan penulis mengembangkan draft awal model pelatihan yang mencakup: a) panduan untuk pelatih, terdiri dari panduan modul pelatihan, setting pelatihan, mengcopy materi, membuat tugas, memberi komentar, dan memberi inisiasi forum diskusi; b) panduan untuk peserta pelatihan, mencakup salinan materi, mengerjakan tugas, mengikuti forum diskusi, menyampaikan hasil/produk; c) rancangan pelatihan, meliputi Silabus atau Program mapping (peta program) dan skenario pelatihan; d) materi pelatihan disusun dalam bentuk teks yang dipadukan dengan gambar atau ilustrasi multimedia, dan merupakan bagian dari isi panduan peserta pelatihan dan pelatih; (e) instrumen evaluasi pelatihan ini berbentuk pilihan ganda.

Setelah model pelatihan telah lengkap dengan panduan-panduannya, kemudian dilakukan uji validasi. Uji validasi ini bertujuan untuk mengetahui kelebihan dan kelemahan model secara konseptual menurut para ahli, ketepatan teori yang digunakan, sehingga memperoleh kesahihan isinya. Validasi ini melibatkan tiga orang validator yang terdiri dari 1 orang ahli model pelatihan, 1 orang ahli materi penelitian dan publikasi ilmiah. Analisis data pada uji validitas model menggunakan teknik analisis deskriptif kategori dan pada uji coba lapangan terbatas dilakukan pengujian dengan teknik uji Mann Whitney U test dengan menghitung perbedaan rerata hasil pretest dan posttest. Namun sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilaksanakan uji normalitas dan Gain Skor.

Pembahasan

Hasil studi pendahuluan tentang kebutuhan model pelatihan penelitian dan publikasi ilmiah dosen diperoleh permasalahan utama yang menjadi pijakan dalam penelitian dan pengembangan ini yaitu: a) rendahnya budaya penelitian dan publikasi karya ilmiah dikalangan para dosen STT Kharisma Bandung. Sebagian besar dosen cenderung berorientasi kepada kegiatan belajar dan mengajar. Kegiatan penelitian lebih banyak dipahami sebagian besar dosen hanya sebatas kepentingan untuk mengumpulkan angka kredit sebagai persyaratan kenaikan jabatan fungsional dosen; b) rendahnya motivasi dalam diri masing-masing dosen STT Kharisma Bandung untuk mau berusaha mengamalkan dharma bidang penelitian dan publikasi ilmiah yang merupakan bentuk dari pengembangan profesinya sebagai dosen; c) rendahnya kompetensi yang dimiliki dosen STT Kharisma, hal ini terlihat dari belum banyak dosen yang mengembangkan pengetahuannya melalui penelitian dan publikasi ilmiah, yang hal ini berdampak pada materi

kuliah yang masih kurang menjawab kebutuhan pengguna lulusan, yang selanjutnya memengaruhi rendahnya mutu institusi yang tampak melalui hasil akreditasi program studi dan institusi STT Kharisma Bandung; d) rendahnya komitmen dalam diri dosen STT Kharisma Bandung dalam melakukan penelitian, hal ini terlihat dari tingkat *turnover* dosen yang cukup tinggi, rendahnya loyalitas dosen terhadap pekerjaan maupun lembaga, serta rendahnya keinginan dosen untuk pengembangan karirnya sebagai dosen; d) rendahnya kualitas penelitian, yang disebabkan rendahnya kapasitas dosen sebagai peneliti serta kurangnya menguasai metodologi penelitian yang sesuai dengan standar publikasi karya ilmiah pada jurnal-jurnal terakreditasi nasional maupun internasional; e) rendahnya jumlah publikasi ilmiah dosen STT Kharisma Bandung, baik yang tampak pada jurnal lokalnya, maupun pada jurnal lain yang sejenisnya yang sudah terakreditasi nasional, dan ataupun pada jurnal terakreditasi internasional. f) adanya disparitas kemampuan dosen STT Kharisma untuk melakukan penelitian dan publikasi karya ilmiah.

Dari sejumlah temuan permasalahan sebagaimana di paparkan di atas, permasalahan dosen STT Kharisma dalam kinerja bidang penelitian dan publikasi karya ilmiah dosen dapat disimpulkan ke dalam dua permasalahan berikut:

Berdasarkan temuan atas permasalahan di lapangan terkait dengan dalam kinerja bidang penelitian, dan publikasi karya ilmiah dosen di STT Kharisma Bandung, secara garis besar adalah sebagai berikut:

a) Kapasitas penelitian dosen STT Kharisma Bandung tergolong masih sangat rendah. Jika dilihat dari data kinerja dosen dalam penelitian, rata-rata dosen setiap tahunnya hanya mampu menghasilkan penelitian sebanyak 1,1 penelitian. Bahkan didapati ada 4 dosen dari total 20 dosen pada ketiga prodi yang sama sekali tidak menghasilkan penelitian selama empat tahun terakhir.

b) Kemampuan dosen STT Kharisma Bandung dalam publikasi karya ilmiah juga tergolong masih rendah. Berdasarkan data kinerja dosen, rata-rata publikasi dari total 20 dosen yang terdapat pada ketiga program studi di STT Kharisma Bandung selama tahun 2013 sampai dengan tahun 2016 (empat tahun terakhir), adalah sebanyak 0,6 publikasi karya ilmiah. Dapat disimpulkan bahwa terdapat sebanyak 40 penelitian dari total 90 penelitian dosen STT Kharisma Bandung dalam empat tahun terakhir yang belum layak dipublikasikan.

Sebagai upaya peningkatan kinerja penelitian dan publikasi karya ilmiah dosen STT Kharisma Bandung yang mampu menghasilkan produk penelitian dan publikasi ilmiah, 85% sampling dosen STT Kharisma Bandung menyatakan sangat membutuhkan pelatihan yang mampu meningkatkan kinerja dalam bidang penelitian dan publikasi karya ilmiah. Model pelatihan berbasis produk ini dikembangkan sebagai sebuah produk penelitian yang

memiliki keunggulan lebih dibandingkan model pelatihan lainnya. Keunggulannya terletak pada desainnya yang di dasarkan pada prinsip-prinsip andragogi, yaitu: 1) model pelatihan dikaitkan dengan pengalaman yang telah dimiliki oleh peserta pelatihan; 2) model pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan pekerjaan peserta pelatihan; 3) model pelatihan dapat menjadi sarana peningkatan pemecahan masalah yang relevan dengan kebutuhannya profesinya; 4) mendorong terwujudnya pembelajaran sepanjang hayat, dan 5) memanfaatkan berbagai media, metode, teknik dan pengalaman belajar.

Langkah-langkah pengembangan model pelatihan mengacu pada rumusan-masalah yang pertama, yaitu tentang bagaimana langkah-langkah pengembangan model pelatihan berbasis produk. Langkah-langkah pengembangan model pelatihan berbasis produk adalah: (1) melakukan analisa kinerja dan analisa kebutuhan; (2) membuat perencanaan model; (3) mengembangkan model pelatihan lengkap dengan media dan instrumen evaluasi; (4) mengimplementasikan model pelatihan; dan (5) melakukan evaluasi untuk mengetahui kompetensi peserta pelatihan. Langkah melakukan analisis kinerja dan analisis kebutuhan ternyata efektif memandu penulis dalam memetakan kompetensi dan menjabarkan menjadi kompetensi-kompetensi khusus secara berurutan. Pada langkah perencanaan model meliputi: a) membuat tujuan pelatihan, b) materi atau bahan ajar pelatihan, c) menentukan metode pelatihan, d) menyiapkan media pelatihan dalam hal ini adalah portal pelatihan, e) menyiapkan alat evaluasi.

Langkah berikutnya adalah pengembangan. Penulis mengembangkan alat evaluasi dan media. Alat evaluasi ini terdiri dari dua jenis yaitu tugas terstruktur dan uji kompetensi (quiz), maka dalam pengembangan tugas terstruktur penulis menyusun dalam file pdf yang kemudian di bagikan ke email setiap dosen. Sedangkan untuk uji kompetensi berbentuk pilihan ganda. Pada langkah mengimplementasikan model pelatihan, berhasil dilakukan uji coba lapangan yang melibatkan 7 orang dosen pada prodi PAK STT Kharisma Bandung. Implementasi berjalan lancar, dapat dipahami dengan baik oleh peserta pelatihan, trainer (penulis sendiri) berhasil memotivasi peserta untuk menyelesaikan pelatihan secara mandiri.

Pada langkah evaluasi untuk melihat keefektifan model maupun untuk melihat kualitas pelatihan secara umum, berhasil mendapatkan data-data berikut: 1) hasil pengukuran kinerja dosen sebelum, dan sesudah pelatihan, produk penelitian dan publikasi ilmiah dosen yang baik, dan balikan tentang keterterimaan model. Keefektifan dalam setiap langkah pengembangan modul ini sejalan dengan pandangan Branch.¹⁸ Suparman mengatakan bahwa model ADDIE memiliki kelebihan yaitu model ADDIE berorientasi pada

¹⁸ Branch Robert Maribe, *Instructional Design: The ADDIE Approach* (NewYork: Springer, 2009), 1.

sistem, sudah familier di kalangan para praktisi pendidikan, langkah-langkahnya lebih sederhana karena prosedur kerjanya sistematis, yakni pada setiap langkah selalu mengacu pada langkah sebelumnya yang sudah diperbaiki, sehingga diperoleh produk yang efektif.¹⁹

Berkaitan dengan bagaimana tingkat validitas model pelatihan berbasis produk ini, ahli model pelatihan menggunakan model pelatihan berbasis produk, validator memberi skor sebesar 89% untuk aspek peta program, dan 86% untuk skenario pelatihan. Berdasarkan kategori dan kriteria uji ahli, data angka persentase ini menunjukkan bahwa hasil penilaian peta program berada pada kategori sangat tinggi dan hasil penilaian skenario pelatihan berada pada kategori sangat tinggi. Artinya bahwa peta program dan skenario pelatihan pengembangan model pelatihan berbasis produk ini kualitasnya berada pada kategori sangat tinggi.

Berkaitan dengan penilaian terhadap model pelatihan, maka ahli materi pelatihan dan ahli media memberikan penilaian berikut. Ahli desain model pelatihan, rata-rata persentase skor penilaian oleh ahli terhadap aspek peta program dan skenario pelatihan produk oleh ahli menunjukkan bahwa rata-rata persentase sebesar 89% untuk aspek peta program dan 86% untuk skenario pelatihan. Artinya bahwa peta program dan skenario pelatihan sebagai produk pengembangan modul pelatihan berbasis produk ini kualitasnya berada pada kategori sangat tinggi.

Ahli materi pelatihan penelitian dan publikasi ilmiah memberikan skor sebesar 72%. Berdasarkan kategori dan uji ahli, data angka persentase ini menunjukkan bahwa hasil penilaian ini berada pada kategori tinggi. Artinya bahwa materi pelatihan sebagai produk pengembangan model pelatihan berbasis produk ini kualitasnya berada pada kategori sangat tinggi. Hasil validasi model oleh ahli media menunjukkan bahwa rata-rata persentase sebesar 78% untuk aspek tampilan, 100% untuk aspek akses, 73% untuk aspek interaksi, 66%, untuk aspek desain materi pelatihan, dan 80% untuk aspek kontrol. Berpijak pada kategori dan kriteria uji ahli media, maka empat aspek yaitu: aspek kontrol (80%), aspek tampilan (78%), aspek interaksi (73%) dan aspek desain materi pelatihan (66%) berada pada kategori tinggi. Berkaitan dengan satu aspek yang lain, yaitu aspek akses (100%), berada pada kategori sangat tinggi.

Artinya bahwa secara keseluruhan kualitas desain media dalam pelatihan menggunakan model ini berada pada kategori tinggi untuk semua aspek. Berdasarkan uraian lengkap tentang temuan hasil uji validasi para ahli model pelatihan, ahli model, dan ahli media dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan model pelatihan berbasis produk ini kualitasnya sudah baik dan tingkat validitasnya tinggi, dan layak Hasil ujicoba pelatihan menggunakan

¹⁹ M. Atwi Suparman, *Desain Instruksional Modern Desain Instruksional Modern: Pegangan Pemimpin dan Inovator Pendidikan* (Jakarta: Erlangga, 2012), 108.

model berbasis produk ini menghasilkan data rata-rata pre-test mencapai 65, dan pada post-test mencapai 81. Dilihat dari signifikansi perlakuan terlihat dari uji Mann Whitney U Test, dimana U hitung sebesar 6,00; $p = 0,017$ ($0,017 < \alpha = 0,050$), artinya bahwa temuan data ini menunjukkan tingkat kinerja dosen setelah mengikuti pelatihan lebih tinggi secara signifikan dibandingkan sebelum mengikuti pelatihan.

Selanjutnya, kompetensi tugas mandiri berupa hasil penelitian, dan publikasi ilmiah menunjukkan ada 6 peserta pelatihan (85,7%) pada kategori baik. Artinya penelitian dan publikasi ilmiah dapat dilanjutkan untuk perbaikan dengan revisi ringan. Sedangkan 1 peserta pelatihan (14,3%) pada kategori rendah. Artinya penelitian, dan publikasi ilmiah dapat dilanjutkan untuk penelitian dengan revisi berat. Temuan keefektifan model pelatihan berbasis produk memberikan dampak lebih tinggi terhadap kompetensi hasil pelatihan peserta pelatihan yang merupakan sinergi dari integrasi model pelatihan-konten penelitian, dan publikasi ilmiah-andragogi, dan media pelatihan. Kontribusi komponen andragogi dalam sinergi menjadikan model pelatihan berbasis produk ini efektif dalam meningkatkan kompetensi hasil pelatihan peserta pelatihan. Hal ini sesuai dengan temuan dari Laurie C. Blondy, yang mengemukakan bahwa penerapan andragogi dapat menciptakan pembelajaran yang berpusat pada pendekatan produk.²⁰

Selanjutnya hasil pelatihan ini telah berhasil meningkatkan kinerja dosen dan yang selanjutnya menghasilkan produk dalam bidang penelitian. Kinerja dosen masing-masing program studi pada bidang penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Jumlah Penelitian Dosen STT Kharisma Bandung Berdasarkan Prodi

Penelitian	Penelitian				Total
	2015	2016	2017	2018	
Prodi SI Teologi	6	7	8	11	32
Prodi SI PAK	6	8	10	12	36
Prodi S2 Teologi	4	6	7	9	26
Total	16	21	25	32	94

Sumber: Borang Institusi STT Kharisma Bandung (2015-2018).

Tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa, jika dilihat dari masing-masing progdi STT Kharisma Bandung selama tahun 2014 sampai dengan tahun 2017, dosen dari Prodi S1 Pendidikan Agama Kristen yang paling banyak melakukan penelitian sebesar 36 penelitian, disusul Prodi SI Teologi. Mulai tahun 2014 setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan penelitian sampai dengan tahun 2017. Secara keseluruhan prodi, puncaknya terdapat pada

²⁰Laurie C. Blondy, "Evaluation and Application of Andragogical Assumptions to the Adult Online Learning Environment," *Journal of Interactive Online Learning* 6, no. 2 (2007): 116-130.

tahun 2017 dan tahun 2018 merupakan tahun dimana dosen paling banyak melakukan kegiatan penelitian.

Dilihat dari kinerja dosen dalam penelitian rata-rata setiap tahunnya dari ketiga prodi melakukan penelitian sebanyak sekitar 8 penelitian. Jika dibandingkan dengan jumlah dosen pada setiap prodi, setiap dosen sudah melakukan kegiatan penelitian dalam setiap tahunnya. Publikasi merupakan kegiatan mendiseminasikan hasil penelitian, yang berfungsi sebagai sarana komunikasi antara peneliti dengan masyarakat pengguna hasil penelitian atau hasil pemikiran, baik masyarakat ilmiah maupun masyarakat umum. Berikut tabel yang menyajikan kinerja dosen dari ketiga prodi STT Kharisma Bandung pada bidang publikasi.

Tabel 4. Jumlah Publikasi Dosen STT Kharisma Bandung Berdasarkan Prodi

Publikasi	Tahun				Total
	2015	2016	2017	2018	
S1 Pendidikan Agama Kristen	2	6	6	10	24
S1 Teologi Kependetaan	4	8	9	9	30
S2 Teologi Kependetaan	1	5	5	9	20
Total	7	19	20	28	74

Sumber: Borang Institusi STT Kharisma Bandung (2015-2018)

Dari tabel 4 di atas dapat dijelaskan bahwa, publikasi dari masing-masing prodi STT Kharisma selama tahun 2015 sampai dengan tahun 2018, dosen dari Prodi strata satu Pendidikan Agama Kristen yang paling banyak melakukan publikasi, disusul Prodi strata satu Teologi. Namun jika dilihat dari tahun dalam publikasi, tahun 2017 sampai dengan tahun 2018 jumlah publikasi yang dilakukan oleh dosen STT Kharisma Bandung meningkat dari 7 sampai 80 jumlah publikasi.

Penelitian dan publikasi di perguruan tinggi dinyatakan berhasil apabila hasilnya mampu meningkatkan kualitas pendidikan serta pengabdian kepada masyarakat, dan menghasilkan ipteks yang bermanfaat bagi kemaslahatan masyarakat.²¹ Namun diantara kedua hal tersebut hasil publikasi yang dilakukan oleh dosen STT Kharisma Bandung masih lebih kecil dari pada hasil penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Jumlah Publikasi dan Penelitian STT Kharisma Bandung

Penelitian dan Publikasi	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun
	2015	2016	2017	2018
Penelitian	16	21	25	32
Publikasi	7	19	20	28

Sumber: Borang Institusi STT Kharisma Bandung (2015-2018).

²¹ Dikti, *Buku Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi* (Jakarta: Dikti, 2003), 43.

Tabel 5 menjelaskan bahwa selama tahun 2015 sampai dengan tahun 2018 jumlah publikasi dan penelitian yang dilakukan oleh dosen STT Kharisma Bandung cenderung mengalami peningkatan. Secara kontribusi jumlah publikasi lebih kecil dari penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja dosen STT Kharisma Bandung dalam hal publikasi masih belum dapat dikategorikan meningkat. Meningkatnya kinerja dosen dalam hal penelitian karena dosen STT Kharisma memiliki motivasi kerja yang baik, terlebih setelah diadakan pelatihan dosen secara berkelanjutan dari tahun 2017-2018. Dampak motivasi kinerja dosen yang meningkat dari sisi publikasi adalah meningkatnya jumlah publikasi yang dilakukan oleh dosen STT Kharisma Bandung baik publikasi secara ilmiah internasional, nasional, dan lokal. Dengan adanya peningkatan publikasi tersebut, menandakan adanya peningkatan kemampuan, dan dorongan untuk menuliskan hasil penelitiannya dalam bentuk jurnal ilmiah bertaraf internasional. Selain itu, dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah publikasi yang dilakukan dosen STT Kharisma Bandung lebih banyak dari jumlah penelitian yang dihasilkan karena beberapa publikasi bersumber dari hasil satu laporan penelitian yang sama, ada juga publikasi yang tidak dilaporkan hasil dari penelitian kepada fakultas. Ada juga publikasi yang didasarkan pada penelitian tertentu namun penelitian tersebut tidak memiliki dokumen formal berupa laporan penelitian.

Namun dengan meningkatnya penelitian yang dilakukan oleh dosen STT Kharisma Bandung juga harus diimbangi dengan peningkatan publikasi, karena dengan kegiatan penelitian dan publikasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam rangka terjadinya pembaharuan dalam mengajar dan pengabdian masyarakat yang tepat guna. Tanpa adanya kegiatan penelitian maka publikasi ilmu pengetahuan dan teknologi akan terhambat. Kegiatan penelitian tidak dapat berdiri sendiri, tetapi dilihat berdasarkan keterkaitannya dengan publikasi dengan mengatur ulang beban kerja dosen tiap program studi.

Kesimpulan

Pertama, tingkat validitas model pelatihan berbasis produk berada pada kategori baik (72%). Hasil pelatihan menggunakan model pelatihan berbasis produk lebih tinggi dari sebelum menggunakan model pelatihan. Simpulan ini didasarkan pada temuan μ - kompetensi hasil pelatihan peserta pelatihan mencapai 65 (pre-test) dan 81 (post-test). Dilihat dari signifikansi perlakuan terlihat dari uji Mann Whitney U Test, dimana U hitung pada varian model pelatihan sebesar U sebesar 6,00; $p = 0,017$ ($0,017 < \alpha = 0,050$).

Kedua, produk sebagai hasil dari kinerja dosen STT Kharisma Bandung di bidang penelitian dan publikasi untuk tiap progdi sudah cukup untuk kebutuhan akreditasi. Namun tingkat partisipasi dosen masih perlu

ditingkatkan, karena yang berpartisipasi di bidang penelitian baru sebesar 54% prodi S1 teologi, 56% prodi S1 Pendidikan Agama Kristen dan 31% prodi S2 teologi. Tingkat partisipasi dosen di bidang publikasi baru 28% prodi S1 teologi, 45% prodi S1 Pendidikan Agama Kristen, dan 25% prodi strata dua teologi. Untuk itu STT Kharisma Bandung menerapkan kebijakan yang telah dibuat sesuai dengan temuan-temuan ketua tentang menghimbau dosen agar aktif melakukan penelitian dan publikasi, baik secara individu maupun kelompok. Untuk meningkatkan tingkat kinerja serta partisipasi dosen.

Ketiga, Institusi pun memberikan dorongan kepada para dosen agar menulis artikel di jurnal terakreditasi agar terpenuhi target penelitian atau publikasi setiap tahunnya. Prodi pun sengaja mengurangi beban mengajar dan keterlibatan dosen dalam kepanitiaan. Dosen wajib mengikuti pelatihan sampai ada hasil penelitian yang dilakukan termasuk hukuman yang diberikan oleh institusi STT Kharisma Bandung maupun prodinya.

Kepustakaan

- Blondy, Laurie C. "Evaluation and Application of Andragogical Assumptions to the Adult Online Learning Environment." *Journal of Interactive Online Learning* 6, no. 2 (2007): 116-130.
- Borg, W. R. & M. D. Gall. *Educational research: An introduction* (5th ed.). White Plains, NY: Longman, 1989.
- Branch Robert Maribe, *Instructional Design: The ADDIE Approach* (New York: Springer, 2009), 1.
- Budiyono, B. "The Implementation of Continuing Professional Development of Economics Teachers at State Senior High Schools in Semarang: Investigating the Constraints and Challenges." *Dinamika Pendidikan* 11, no. 1 (2016): 74-83.
- Castetter, William B., I. Phillip Young, *The Human Resource Function in Educational Administration*, (7th Edition). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc., 2000.
- Day, C. J. Sachs, *Professionalism, Performativity and Empowerment: Discourses in the Politics, Policies and Purposes of Continuing Professional Development*. Maidenhead: Open University Press, 2004.
- Dikti. *Buku Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi*. Jakarta: Dikti, 2003.
- Dumaria, Febriana. "Hubungan Akreditasi dengan Mutu Lulusan," *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan* 1, no. 1 (Agustus 2006): 26-32.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- "Muramnya Wajah Dunia Riset Indonesia." <https://tirto.id/muramnya-wajah-dunia-riset-indonesia-bsF6>.

- Rahmawaty, Ike Kusdian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI, 2010.
- Sagala, H. S. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta, 2000.
- Stronge, James H. et al. *Qualities of Effective Principals*. USA: Association for Supervision and Curriculum Development, 2008.
- Sukmadinata. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Suparman, M. Atwi. *Desain Instruksional Modern Desain Instruksional Modern: Pegangan Pemimpin dan Inovator Pendidikan*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Trisnaningsih, Sri. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi." *Jurnal Akuntansi dan Auditing* 8, no. 1 (2011): 83-94.
- Tuominen, Kari. *Managing Change: Practical Strategies for Competitive Advantage*. ASQ: Quality Press, 2000.
- Undang-undang Guru dan Dosen RI Nomor 14 Tahun 2005, pada bab I, pasal 1 ayat 4.*
- Wijatno, Serian. *Pengelolaan Perguruan Tinggi Secara Efisien, Efektif, dan Ekonomis: Untuk Meningkatkan Mutu penyelenggaraan Pendidikan dan Mutu Lulusan*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.