

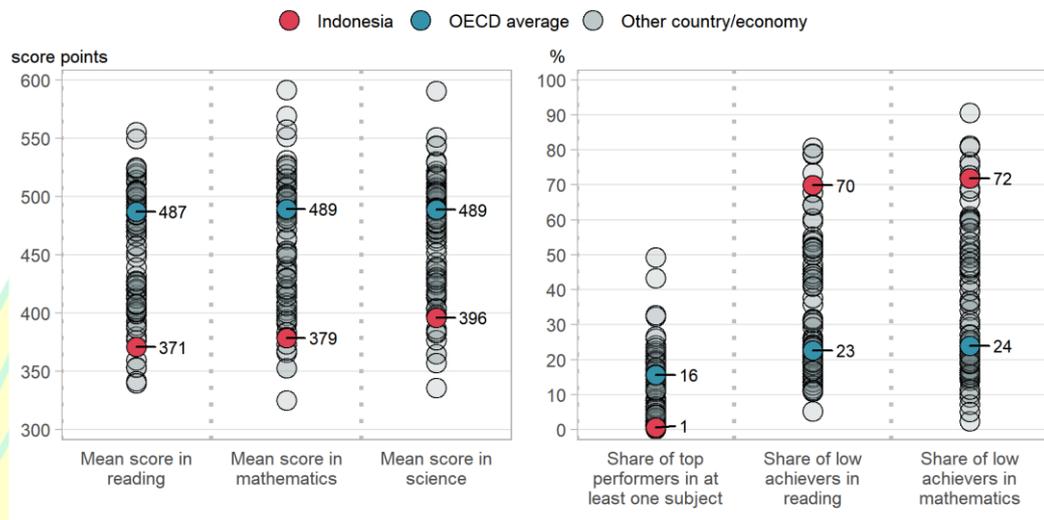
BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebagaimana ungkapan “*Knowledge is Power*” yang dikemukakan pada 1597 oleh Sir Francis Bacon seorang filsuf asal Britania Raya (Foucault, 2001), menunjukkan betapa pentingnya ilmu pengetahuan bagi peradaban manusia. Di masa lalu nilai pasar sebagian besar ditentukan oleh aset berwujud seperti mesin dan bangunan, namun dalam perkembangan dunia bisnis saat ini aset tidak berwujud seperti bakat dan kekuatan otak menjadi lebih bernilai strategis bagi organisasi (Yasin, 2014). Dalam konteks dunia usaha, keterpurukan organisasi juga menunjukkan ketidakmampuan mereka mempertahankan keunggulan inovasi yang dimilikinya. Sebut saja General Motors dan Ford di bidang otomotif yang tergantikan oleh Tesla, kemudian IBM, Nokia, dan Yahoo di bidang informasi teknologi menjadi tersingkirkan oleh Apple, Android dan Google. Serta masih banyak contoh di bidang bisnis lainnya yang gagal beradaptasi menghadapi cepatnya perubahan dalam bisnis global. Fenomena ini menunjukkan bahwasanya pengetahuan merupakan aset yang bersifat kritical untuk mencapai daya saing dan sekaligus berkontribusi dengan signifikan demi kelangsungan eksistensinya (Abu-Shanab dan Subaih, 2019). Sehingga untuk berdaya saing, suatu organisasi diharapkan memiliki kemampuan mengelola pengetahuan secara berkelanjutan untuk menjaga eksistensinya dalam lingkungan persaingan.

Peradaban suatu bangsa di masa lampau ternyata dapat lekang oleh waktu. Penyebabnya adalah ketidakmampuan bangsa tersebut dalam mempertahankan keunggulan pengetahuannya. Saat ini Indonesia sebagai bangsa dituntut untuk mengerahkan segenap potensi sumber daya manusia yang dimiliki untuk tetap dapat menjaga eksistensinya di tengah ketatnya persaingan menghadapi bangsa lain. Menurut data yang dikeluarkan oleh *Organization for Economic Cooperation and Development* (OECD) pada tahun 2019 yang ditampilkan pada gambar 1.1, peringkat Indonesia dalam hal kemampuan membaca, kemampuan berhitung dan kemampuan sains berada di bawah standar yang ditetapkan. Indonesia berada pada peringkat 74 dari 79 negara yang di survei. Sebagaimana diketahui bahwa OECD

menetapkan angka 489 sebagai skor standar penilaian. Sedangkan Indonesia memperoleh nilai skor 371 untuk membaca, 379 matematika, dan 396 untuk kemampuan sains (OECD, 2019).



Gambar 1.1 *Snapshot* dari Performa Membaca, Matematika dan Sains.
Sumber: OECD (2019)

Melihat kenyataan tersebut maka layakanya sebagai bangsa yang besar kita harus menyadari bahwasanya kenyataan itu merupakan alarm *'wake up call'* atas refleksi kualitas pendidikan di Indonesia secara umum. Mengutip pendapat Profesor Hafid Abbas selaku pakar pendidikan tinggi, bahwa:

Dalam konteks anggaran pendidikan, terlihat bahwa ada masalah serius dalam proses penganggaran, pendanaan, dan pembiayaan pendidikan. Dengan alokasi 20 persen APBN—porsi yang sangat besar dibandingkan bidang lainnya, kualitas pendidikan nasional masih terhitung rendah dalam statistik pendidikan internasional. Terkait hal ini, poin penting yang harus digaris bawahi adalah peran perguruan tinggi yang dinilainya kurang fokus dan optimal dalam kebersamaan membangun pendidikan nasional (Maarif, 2020).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen. Tersirat bahwasanya dosen dianggap sebagai kaum cerdas cendekia yang berkewajiban untuk mentransformasikan, mengembangkan, menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui Tridarma pendidikan. Pengejawantahan dari Tridarma dilakukan dengan melaksanakan pengajaran; melakukan penelitian; serta berupaya mengabdikan diri demi

kemaslahatan masyarakat. Peraturan pemerintah tersebut menggambarkan tugas mulia yang diemban seorang dosen untuk secara langsung memberikan sumbangsih nyata. Namun perlu disadari bersama bahwa upaya pendidikan tinggi dalam mengembangkan pengetahuan sangat ditentukan oleh kualitas dosen sebagai salah satu aktor yang berperan kritikal dalam menciptakan, mengelola, menyimpan, dan menyebarkan pengetahuan tersebut. Maka hilangnya pengetahuan serta kearifan pendidik karena pensiun, pengunduran diri bahkan wafat tentunya akan berdampak besar pada hilangnya kompetensi institusional secara keseluruhan jika pengelolaan pengetahuan dan berbagi pengetahuan tidak berjalan secara optimal.

Seorang dosen sebagai pendidik dituntut memiliki kualifikasi akademik tertinggi untuk melaksanakan tridarma perguruan tinggi (Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian pada Masyarakat) secara maksimal. Namun dikarenakan satu dan lain hal maka belum tentu semua dosen mampu melakukan secara optimal. Fenomena yang pada umumnya terjadi adalah, dosen sebagai pendidik lebih banyak tersita waktunya dalam kegiatan mengajar, dan hanya tersisa sedikit waktu untuk penelitian (Cadez, Dimovski, dan Groff, 2017).

Akibatnya banyak sejumlah dosen yang tidak mampu meraih pangkat secara maksimal dan mencapai jabatan fungsional yang tertinggi. Meskipun progres karier seorang akademisi kebanyakan lebih ditentukan pada kinerja penelitian, terlepas dari sifat ganda yang dijalankan. Terkait dengan peningkatan kualitas dosen, tentu membutuhkan strategi pengelolaan pengetahuan yang baik. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas dosen di lingkungan universitas adalah mempromosikan budaya dan atmosfer yang mendukung pembelajaran berkelanjutan.

Saat ini produktivitas penelitian telah menjelma sebagai suatu kebutuhan bagi lembaga penelitian, terutama bagi kalangan akademisi di berbagai lembaga pendidikan tinggi (Lucas dan Murry, 2011). Produktivitas penelitian merupakan indikator proses penciptaan pengetahuan baru yang berkontribusi pada kemajuan bangsa. Namun pada kenyataannya saat ini jumlah publikasi karya ilmiah Indonesia hanya berada di posisi ke empat di Asia Tenggara, di bawah Malaysia, Singapura, dan Thailand. Wakil Ketua Akademi Ilmu Pengetahuan Indonesia, Satriyo Soematri Brodjonegoro berpendapat "*Indonesia membutuhkan perubahan sistem yang*

signifikan dalam pengembangan riset” (LIPI, 2016). Bambang Setiadi sebagai Ketua Badan Ristek Nasional, berpendapat bahwa yang ditakuti negara lain dari Indonesia bukanlah jumlah publikasi atau doktor, namun *"Mereka takut jika Indonesia berkomitmen menggunakan hasil risetnya"* (LIPI, 2016).

Proses berbagi pengetahuan diyakini sebagai salah satu media penunjang yang kritikal terhadap produktivitas dalam melakukan penelitian. Oleh sebab itu, perlu dilakukan strategi yang cermat dan seksama, baik secara pribadi sebagai individu maupun kolektif dalam pengelolaannya demi mendorong produktivitas akademisi dalam menghasilkan penelitian terbaik. Salah satu intervensi yang terbaik adalah mendorong para akademisi untuk berbagi ilmunya baik secara formal dan informal (Fauzi *et al.*, 2019). Intervensi pihak kampus sebagai institusi Pendidikan tinggi dalam mendorong berbagi pengetahuan dapat dilakukan secara formal. Terutama yang berkaitan dengan praktik pelatihan dan pengembangan penelitian akan berdampak positif dengan produktivitas penelitian (Kozhakhmet *et al.*, 2020) maupun secara informal misalnya *family gathering* dan kegiatan lainnya yang menunjang silaturahmi, mengingat ada jenis orang yang berasal dari latar belakang berbeda tidak mau berbagi di forum (Chugh, 2017).

Dalam Iklim berbagi pengetahuan di mana dosen tanpa rasa takut dapat berbagi pengetahuan dan belajar dari orang lain akan melahirkan dinamika kelompok yang positif seperti kedekatan, kekompakan, dan persaudaraan (Weinstein dan Ryan, 2010). Artinya berbagi pengetahuan menciptakan atmosfer untuk membangun hubungan sosial yang erat dan kondusif di antara rekan kerja. Seseorang yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi sering kali mengungkapkan efikasi diri pengetahuan, yang pada akhirnya pengetahuannya tersebut dapat membantu mengatasi masalah terkait pekerjaan dan kemandirian kerja yang lebih baik (Phung *et al.*, 2019). Dengan demikian, membangun budaya organisasi di lingkungan universitas yang partisipatif sebagai upaya meningkatkan kualitas pengetahuan, bersifat mutlak dalam mengembangkan dan menciptakan pengetahuan baru bagi para dosen.

Efikasi diri penelitian memainkan peran penting dalam menjembatani intervensi organisasi dan produktivitas penelitian. Dengan kata lain, praktik pelatihan dan pengembangan sebagai bentuk berbagi pengetahuan dapat

meningkatkan produktivitas penelitian anggota fakultas melalui efikasi diri penelitian Hemmings, Kay, Sharp, dan Taylor (2012) mengungkapkan bahwa dalam konteks universitas, efikasi diri penelitian memainkan peran utama dalam keterlibatan anggota fakultas dalam kegiatan penelitian. Efikasi diri dalam kemampuan untuk berbagi pengetahuan *tacit* yang kompleks akan memprediksi aktivitas berbagi pengetahuan yang sebenarnya (Lee *et al*, 2011). Efikasi diri pengetahuan dapat didefinisikan sebagai keyakinan pada kemampuan seseorang untuk memberikan pengetahuan yang berguna kepada orang lain (Chen dan Hung, 2010). Keyakinan efikasi diri yang tinggi dari dosen sebagai akademisi akan membuat mereka lebih produktif, jika dibandingkan dengan dosen yang kurang percaya diri akan kemampuan mereka dalam melakukan penelitian (Pasupathy dan Siwatu, 2014). Artinya keyakinan dosen dalam kemampuan penelitian mereka telah ditemukan berkorelasi positif dengan produktivitas penelitian (Kahn dan Scott, 1997). Hal ini menunjukkan bahwa ketika keyakinan diri atas kemampuan melakukan penelitian meningkat, begitu pun terhadap produktivitas mereka dalam melakukan penelitian.

Produktivitas dosen sebagai akademisi dalam melakukan penelitian juga tidak terlepas dari kesadaran akan kemampuannya untuk melakukan penelitian. Efikasi diri penelitian adalah keyakinan individu dalam kemampuannya untuk berhasil melakukan tugas-tugas yang terkait dengan melakukan penelitian (Forester, Kahn, dan McInnis, 2004) dan keyakinan akademisi dalam kemampuan penelitian mereka telah ditemukan berkorelasi positif dengan produktivitas penelitian (Kahn dan Scott, 1997). Peningkatan efikasi diri penelitian mengarah pada keterlibatan aktif dalam penelitian dan meningkatkan produktivitas (Kozhakhmet *et al.*, 2020). Artinya dosen dengan efikasi diri penelitian yang tinggi, lebih produktif jika dibandingkan dengan mereka yang kurang percaya diri dalam kemampuan penelitian mereka (Pasupathy dan Siwatu, 2014).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh White, James, dan Allen (2012) ditemukan bahwa “bintang” penelitian memiliki peringkat akademis yang lebih tinggi, memiliki keterampilan manajemen waktu yang lebih tinggi, secara individual menempatkan penelitian sebagai prioritas, memiliki ketersediaan waktu yang lebih banyak untuk melakukan penelitian, menerima dukungan institusional

yang lebih tinggi dalam bentuk asisten pascasarjana dan dukungan penelitian musim panas, memiliki mata kuliah yang lebih sedikit, dan di tempatkan bekerja untuk departemen dengan prioritas pada penelitian yang sama. Selain itu mereka juga menemukan bahwa faktor tingkat situasi dan individu tertentu membedakan hasil penelitian dosen yang berkinerja tinggi dan rendah.

Spiritualitas di tempat kerja semakin mendapatkan tempat terhormat dalam konteks pendidikan selama dekade terakhir (Rajput, Sharma, dan Jyotsna, 2020). Dosen selaku cerdik cendekia idealnya juga berperan sebagai kaum bijak bestari yang memiliki hasrat dalam penciptaan pengetahuan, dan pada hakikatnya kebahagiaan tertinggi seorang dosen adalah dapat memberikan ilmu yang bermanfaat kepada anak didiknya. Meskipun di sisi lain, akan muncul rasa bangga dan bahagia ketika penelitian yang dilakukan dosen dapat termuat dalam jurnal bereputasi dan buah pemikirannya termuat dalam bab buku

Penelitian adalah proses mencari, menemukan dan menguji keilmuan. Dalam melakukan penelitian yang baik tentunya membutuhkan segenap sumber daya *fund and force* untuk dapat menunjang keberhasilan penelitian seorang dosen. Proses melakukan penelitian membutuhkan semangat dan kegigihan disertai oleh pengorbanan yang tidak sedikit. Rahman, Daud, Hasan dan Osmangani (2016) mengungkapkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi pengetahuan intelektual, serta kapasitas untuk menciptakan budaya berbagi pengetahuan, pemahaman tentang nilai pengetahuan, kemampuan untuk berpikir lebih besar dan memiliki ketulusan sehingga tidak terlalu berorientasi pada sesuatu yang bersifat material semata. Spiritualitas di tempat kerja dapat diejawantahkan dalam konteks produktivitas penelitian sebagai upaya kesediaan untuk belajar bersabar dalam berjuang memperoleh pengetahuan dan keahlian, serta berkorban demi menghasilkan temuan penelitian yang dapat berguna bagi dirinya, rekan kerja, terhadap institusi tempat bekerja dan juga kepada pengguna hasil temuan penelitiannya.

Merasa menjadi pribadi yang bermakna akan tumbuh seiring hasil pengetahuan baru yang diketemukan tersebut bisa memberikan manfaat nyata yang memberi pencerahan bagi dirinya sendiri, serta kontribusinya terhadap sesama dan semesta. Sebagaimana asal kata spiritual yaitu *spirit*, maka dapat diartikan sebagai

semangat untuk kebermanaknaan diri, melalui perilaku berakhlak amanah yang cerdas, berkarakter dan bermartabat. Dengan demikian maka, sebuah organisasi harus mempertimbangkan kehidupan spiritual karyawan di tempat kerja untuk menciptakan budaya berbagi pengetahuan di antara mereka (Rego dan Cunha, 2008).

Sementara dalam konteks penelitian ini menurut data yang diperoleh dan dihimpun oleh peneliti dalam kurun waktu tiga tahun terakhir terhitung dari tahun 2019-2021 persentase jumlah penelitian berkualifikasi baik Scopus (Q1-Q4) maupun SINTA (S1-S6) yang dihasilkan oleh dosen dari kedua universitas yang menjadi objek penelitian ini pada tabel 1 di bawah ini dapat terlihat jelas bahwa produktivitas dosen untuk melakukan penelitian relatif masih sangat rendah.

Tabel 1.1 Jumlah Jurnal Penelitian dan Jumlah Dosen pada Kedua Universitas di Kota Baubau Sulawesi Tenggara

Nama universitas	Jumlah jurnal Scopus	Jumlah <i>conference paper</i>	Jumlah jurnal SINTA	Jumlah dosen*
Universitas Dayanu Ikhsanuddin	20	4	50	185
Universitas Muhammadiyah Buton	4	60	185	173

Sumber: sinta.kemdikbud.go.id

*PDDIKTI

Melihat data dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa para dosen yang melakukan penelitian dari universitas Dayanu Ikhsanuddin secara kualitas terlihat lebih unggul. Namun dari segi jumlah para dosen universitas Muhammadiyah Buton lebih banyak dalam melakukan penelitian. Dengan demikian, maka wajar kiranya jika peneliti ingin mengetahui secara lebih jauh berkaitan dengan hal tersebut. Mengingat dari persentase jumlah dosen yang melakukan penelitian lebih kurang 10% untuk dosen Dayanu Ikhsanuddin secara kuantitas berkualifikasi Scopus.

Dapat terlihat kualitas penelitian yang dihasilkan oleh dosen Muhammadiyah Buton tidak lebih dari 4%, dalam pengertian kuantitas penelitian yang menembus kualifikasi Scopus. Perbandingan antara kualitas dan kuantitas produktivitas melakukan penelitian yang dilakukan antara kedua universitas tersebut merupakan gambaran nyata yang cukup menarik perhatian untuk dilakukan

analisis lebih lanjut terhadap beberapa faktor yang mempengaruhinya. Untuk jumlah universitas di kota Baubau sendiri jumlahnya sekarang terdapat tiga universitas (Universitas Muslim Buton), namun dikarenakan jumlah penelitian yang masih sedikit, dan ditambah universitas tersebut baru berdiri di medio tahun 2019 merujuk laman PDDIKTI. Sehingga masih sedikit sekali Jumlah dosen yang mengajar pada universitas tersebut.

Dari hasil penelusuran oleh peneliti melalui wawancara pribadi secara langsung dengan La Ode Saiful Islamy selaku kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) pada Universitas Dayanu Ikhsanuddin, terungkap bahwasanya sebagian dosen yang menduduki jabatan struktural relatif lebih produktif jika di bandingkan dengan dosen biasa yang tidak menduduki posisi struktural apa pun. Hal ini perlu dicermati dan di analisis lebih jauh lagi, mengingat dosen yang menduduki jabatan struktural secara otomatis memiliki beban kerja dan tanggung jawab lebih besar berkaitan dengan tugas yang bersifat administratif. Ditambah lagi keadaan fisiologis seperti kecemasan dan stres yang juga berdampak pada keyakinan efikasi (Pajares, 2003). Sehingga berpotensi menghambat produktivitas mereka dalam melakukan penelitiannya.

Kenyataan tersebut dilihat secara *common sense* maupun teoritis merupakan suatu ironi. Karena dosen yang tidak menduduki jabatan struktural idealnya justru dapat lebih produktif, dan mereka lebih memiliki banyak waktu yang dapat di alokasikan untuk melakukan penelitian. Meskipun boleh jadi dosen senior yang dipercaya menduduki jabatan struktural tersebut memiliki efikasi diri yang lebih tinggi sebagaimana temuan Adedokun, Bessenbacher, Parker, Kirkham dan Burgees (2013); Pajares (2003); Pasupathy dan Siwatu (2014); Quimbo dan Sulabo (2014), yang menyatakan bahwa efikasi diri menjadi penentu yang signifikan pada produktivitas dosen dalam melakukan penelitian.

Dari uraian faktor yang mendorong produktivitas dalam melakukan penelitian di atas, maka ada empat variabel yang perlu dikaji dalam upaya meningkatkan produktivitas dosen dalam melakukan penelitian, yaitu:

Pertama, spiritualitas di tempat kerja. Gerakan spiritualitas oleh Ashmos dan Duchon (2000) dianggap sebagai transformasi besar di mana organisasi memberikan ruang dimensi spiritual bagi individu yang mana dalam melakukan

pekerjaannya dengan penuh makna, tujuan yang mulia, dan rasa kebersamaan. Kehidupan internal para individu, pentingnya pekerjaan, dan komunitas adalah tiga entitas utama dari spiritualitas di tempat kerja. Namun Rego dan Pina E Cunha (2008) menambahkan dimensi keselarasan antara nilai organisasi dan individu yang berkaitan dengan komitmen organisasi. Kehidupan internal diidentifikasi sebagai manusia sebagai pribadi; pentingnya pekerjaan diidentifikasi sebagai substansi dari pekerjaan yang dijalankan dan komunitas diidentifikasi sebagai kondisi sosial di sekitar pekerjaan (Rajput *et al.*, 2020). Dalam konteks Pendidikan tinggi, spiritualitas adalah menjelaskan pengalaman dosen sebagai pendidik yang merasa pekerjaannya memberikan dukungan dan menganggap adanya kebermaknaan, serta alasan yang mendasari untuk melakukan pekerjaan tersebut, sehingga merasa dapat diterima sepenuhnya dalam berkomunikasi dan berhubungan. Tempat kerja yang menanamkan budaya dengan orientasi pembelajaran akan memicu nilai-nilai dan spiritualitas manusia yang mendalam (Ashmos dan Duchon, 2000; Kinjerski dan Skrypnek, 2008) dan memfasilitasi berbagi pengetahuan (Rahman, Osman-Gani, , Momen, dan Islam, 2015; Suppiah dan Sandhu, 2011). Hasil temuan dari penelitian Rahman *et al* (2016) yang berkaitan dengan spiritualitas terhadap berbagi pengetahuan menunjukkan bahwa akademisi di sebuah perguruan tinggi swasta dengan antusias terlibat dalam perilaku berbagi pengetahuan, bilamana kepercayaan dan spiritualitas tempat kerja dipertimbangkan. Dengan demikian perilaku berbagi pengetahuan mendukung pertumbuhan potensi manusia, sebagai sebuah tonggak untuk mempertahankan dosen dengan orientasi spiritual yang dibutuhkan untuk Pendidikan tinggi.

Kedua, efikasi diri. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk berhasil dalam situasi tertentu, daripada penguasaan seseorang atas keahlian atau keterampilan tertentu. Persuasi positif dapat berhasil untuk mendorong dan memberdayakan. Sebaliknya perasaan negatif dapat berhasil mengalahkan dan melemahkan kepercayaan diri. Mereka yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi merasa bahwa mereka memiliki kemampuan, sumber daya, dan motivasi yang dibutuhkan untuk mencapai tugas yang diberikan atau menyelesaikan masalah (Kwahk dan Park, 2016). Meningkatkan efikasi diri juga dapat membantu meningkatkan berbagi pengetahuan dan juga bekerja dengan rekan

sejawat demi mencapai kinerja yang efektif (Na-Nan *et al.*, 2019). Dalam konteks hubungan antara efikasi diri terhadap berbagi pengetahuan Widayani *et al.* (2017) berpendapat bahwasanya berbagi pengetahuan yang ditetapkan sebagai mediator antara efikasi diri dan perilaku kerja inovatif, sehingga seseorang yang memiliki keyakinan pada efikasi diri dan melakukan berbagi pengetahuan akan dapat meningkatkan kinerja inovatif dengan efektif. Menurut penelitian mereka, ketika variabel berbagi pengetahuan diperiksa sebagai mediator, maka kinerja inovatif meningkat dengan signifikan. Sementara dalam konteks produktivitas dalam melakukan penelitian, efikasi diri penelitian adalah keyakinan individu dalam kemampuannya untuk berhasil melakukan tugas-tugas yang terkait dengan melakukan penelitian (Forester, Kahn, dan McInnis, 2004) dan keyakinan akademisi dalam kemampuan penelitian telah ditemukan berkorelasi positif dengan produktivitas penelitian (Kahn dan Scott, 1997).

Ketiga, berbagi pengetahuan. Budaya berbagi pengetahuan dalam Pendidikan tinggi harus menjadi fokus utama dari perencanaan dan pengelolaan jangka panjang kelembagaan, mengingat budaya belajar menumbuhkan kesadaran manusia untuk menemukan makna baru pada pekerjaan dan kehidupan yang terintegrasi di dalam organisasi yang mempekerjakan (Rahman *et al.*, 2020; Sorakraikitikul dan Siengthai, 2014). Oleh karena itu maka, menciptakan lingkungan dan budaya yang kondusif menjadi satu hal yang krusial dalam menunjang keberhasilan penerapan berbagi pengetahuan di kalangan akademisi pada pendidikan tinggi (Rahman *et al.*, 2016a, 2016b). Mengingat mayoritas dosen adalah para akademisi dan praktisi yang sangat menguasai bidangnya, maka satu-satunya upaya agar pengetahuan yang ada pada mereka dapat diketahui orang lain adalah dengan membagikannya (Fauzi *et al.*, 2018). Akademisi yang aktif dalam berbagi pengetahuan akan mendapat informasi lebih saat *sharing* terjadi. Sehingga pertukaran pengetahuan akan membekali akademisi dalam mencari ide-ide baru dan menciptakan paradigma berpikir untuk penelitian baru. Dengan demikian, secara langsung dan tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas penelitian mereka.

Keempat, produktivitas penelitian. Produktivitas penelitian adalah ukuran kinerja seorang dosen yang paling valid dan mudah terukur. Meskipun pengukuran

produktivitas akademik tidaklah mudah dan tidak sederhana (Altbach, 2015), namun penelitian juga dapat menciptakan suatu pengetahuan baru. Menurut Bland, Center, Finstad, Risbey, dan Staples (2005) produktivitas harus dipertimbangkan dalam konteks institusi, dan persyaratan untuk peningkatan produktivitas harus diimbangi dengan upaya untuk membantu para dosen mencapai tujuan mereka sendiri maupun tujuan institusi. Untuk meningkatkan produktivitas penelitian, seorang dosen hendaknya dapat memiliki penguasaan pada pendekatan metode penelitian terbaru dan juga keluasan pada jaringan kolaborasi baik pada tingkat *intra-mural* universitas maupun antar universitas, luar dan dalam negeri (Abramo, D'Angelo, dan di Costa., 2009). Namun, salah satu faktor penting yang sangat menentukan dalam produktivitas dalam melakukan penelitian adalah masalah faktor pendanaan. Menurut penelitian oleh Jameel dan Ahmad (2020) dan Kern (2011) masalah pendanaan menjadi hambatan yang berdampak besar pada tingkat produktivitas penelitian seorang akademisi. Mengingat penelitian yang baik tentu menuntut biaya yang tidak sedikit. Dampak pendanaan dapat berkaitan dengan masalah pengumpulan data yang pada umumnya memang memerlukan akses dana yang tidak sedikit dan juga koneksitas jaringan yang dapat memungkinkan seorang peneliti mendapatkan informasi maupun data yang valid untuk menunjang penelitiannya. Namun, sepotong 'kue' pendanaan dari pemerintah yang tersedia bergantung pada kemampuan dosen untuk membuktikan kegiatan penelitiannya dapat secara langsung memberikan manfaat pada masyarakat di luar lingkungan pendidikan tinggi (Aprile, Ellem, dan Lole, 2020).

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian disertasi dengan judul: Pengaruh spiritualitas di tempat kerja, efikasi diri dan berbagi pengetahuan terhadap produktivitas dalam melakukan penelitian.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang tersebut maka, peneliti melihat terdapat beberapa masalah yang teridentifikasi pada penelitian ini:

1. Meskipun penelitian sebagai salah satu unsur Tridarma perguruan tinggi merupakan tugas yang melekat dan menentukan bagi karier dosen dan kualitas institusi. Namun kinerja dosen dalam melakukan penelitian relatif masih sangat rendah.

2. Proses *transfer knowledge* dalam bentuk *coaching*, dan *mentoring* merupakan suatu hal yang jarang dilakukan oleh dosen senior terhadap dosen pemula. Sehingga secara keseluruhan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas penelitian.
3. Dosen dengan pengetahuan dan kemampuan lebih tinggi dalam melakukan penelitian masih kurang membagikan keahliannya terhadap sesama rekan kerja. Sehingga budaya berbagi pengetahuan untuk meningkatkan kinerja penelitian belum tercapai.
4. Rendahnya semangat melakukan penelitian dikarenakan akses dana yang masih terbatas, berdampak pada rendahnya produktivitas dosen dalam melakukan penelitian
5. Institusi belum bisa berbuat banyak dalam menyelenggarakan kegiatan pelatihan dan mengadakan *workshop* untuk peningkatan kemampuan dosen dalam menguasai metode penelitian yang dapat membantu para dosen melakukan penelitian.
6. Masih terbatasnya jaringan kolaborasi dan hubungan kerja sama antar institusi yang berkaitan dengan kerja sama penelitian. Sehingga membuat para dosen kurang mendapatkan akses jaringan kolaborasi di luar institusi.
7. Rendahnya kesempatan dalam memperoleh dana hibah bersaing, akibat rendahnya kemampuan dosen dalam melakukan penelitian juga menjadi kendala bagi para dosen untuk lebih produktif.
8. Masih sedikitnya kualifikasi dosen yang berpendidikan S3 juga berpengaruh terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas penelitian.
9. Sebagian besar dosen masih pasif dan belum memiliki keyakinan diri untuk memberikan pemikiran dan ide terhadap pengembangan institusi
10. Lokasi geografis yang berada di pelosok, menjadi hambatan tersendiri bagi akses informasi dan jaringan kolaborasi dengan para dosen lain dari berbagi institusi untuk bekerja sama dalam melakukan penelitian.

1.3 Pembatasan Penelitian

Dalam disertasi ini, mengingat banyaknya jumlah dosen di Indonesia dan penelitian telah terkendala waktu, ditambah ketidakpastian situasi dan kondisi yang berkaitan pembatasan aktivitas sosial sebagai dampak pandemi COVID19 yang

tengah kita hadapi, maka perlu untuk membuat batasan penelitian. Karenanya, penelitian ini hanya untuk mengkaji pengaruh spiritualitas di tempat kerja, efikasi diri, berbagi pengetahuan, dan produktivitas dosen dalam melakukan penelitian. Adapun lokasi penelitian ini hanya dilakukan pada 2 (dua) universitas di kota Baubau provinsi Sulawesi Tenggara yaitu:

1. Universitas Dayanu Ikhsanuddin, Baubau dan;
2. Universitas Muhammadiyah Buton, Baubau.

Dengan pertimbangan bahwa meskipun di kota Baubau terdapat tiga universitas namun menurut data yang diperoleh dari PDDIKTI, hanya kedua universitas di atas memiliki jumlah dosen yang faktanya lebih produktif dalam melakukan penelitian. Sehingga peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian pada universitas tersebut.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan penelitian, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung efikasi diri pengetahuan terhadap berbagi pengetahuan?
2. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung efikasi diri pengetahuan terhadap produktivitas dalam melakukan penelitian?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung spiritualitas di tempat kerja terhadap berbagi pengetahuan?
4. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung spiritualitas di tempat kerja terhadap produktivitas dalam melakukan penelitian?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung efikasi diri penelitian terhadap produktivitas penelitian?
6. Apakah terdapat pengaruh langsung berbagi pengetahuan terhadap produktivitas dalam melakukan penelitian.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, menganalisis, menghitung, dan mengkaji pengaruh langsung spiritualitas di tempat kerja terhadap berbagi pengetahuan.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, menghitung, dan mengkaji pengaruh langsung efikasi diri pengetahuan terhadap berbagi pengetahuan.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, menghitung, dan mengkaji pengaruh langsung efikasi diri penelitian terhadap produktivitas dalam melakukan penelitian.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, menghitung, dan mengkaji pengaruh langsung berbagi pengetahuan terhadap produktivitas penelitian.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, menghitung, dan mengkaji pengaruh tidak langsung efikasi diri pengetahuan terhadap produktivitas dalam melakukan penelitian.
6. Untuk mengetahui, menganalisis, menghitung, dan mengkaji pengaruh tidak langsung spiritualitas di tempat kerja terhadap produktivitas dalam melakukan penelitian.

1.6 Signifikansi Penelitian

1.6.1 Teoritis

1. Disertasi ini memberikan horizon pengetahuan bagi peneliti untuk lebih memahami bagaimana faktor spiritualitas di tempat kerja, efikasi diri pengetahuan, efikasi diri penelitian dan berbagi pengetahuan mempengaruhi produktivitas akademisi dalam melakukan penelitian.
2. Disertasi ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis serta menjadi inspirasi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut.
3. Disertasi ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengembangkan konsep dalam menunjang produktivitas melakukan penelitian khususnya terhadap dosen pada perguruan tinggi.

1.6.2 Praktis

1. Disertasi ini diharapkan dapat dijadikan masukan yang bermanfaat untuk mendesain dan mengejawantahkan berbagai langkah baik praktis maupun

strategis demi meningkatkan semangat dosen dalam upaya meningkatkan berbagi pengetahuan dan produktivitas dalam melakukan penelitian.

2. Disertasi ini diharapkan dapat memberikan khazanah baru bagi dosen untuk lebih meningkatkan semangat dalam berbagi pengetahuan dengan rekan sejawat dan membangun keyakinan atas kemampuan diri untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar, meningkatkan produktivitas maupun kualitas penelitian serta meningkatkan kesadaran akan pentingnya arti pengabdian terhadap masyarakat.

1.7 Kebaruan Penelitian (*State of the Art*)

Disertasi ini memiliki keterbaruan atau *state of the art*, berikut di bawah ini:

1. Unit Analisis

Berdasarkan penelusuran dalam tinjauan literatur yang telah dilakukan, belum ditemukan penelitian tentang produktivitas dalam melakukan penelitian pada dosen dengan menggunakan variabel efikasi diri pengetahuan, spiritualitas di tempat kerja, efikasi diri penelitian dan berbagi pengetahuan.

2. Indikator dan instrumen

Dari hasil kajian pustaka yang diperoleh dari sejumlah literatur dibuat sintesa pada setiap variabel yang diturunkan ke dalam indikator, dan kemudian dituangkan dalam instrumen penelitian.

3. Teknik Analisis

Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan *Partial Least Square Struktural Equation Modeling* (PLS-SEM). Mengingat penelitian ini lebih bersifat eksploratif dan dengan pertimbangan selain keunggulannya dalam hal mengeksplorasi, PLS-SEM juga mampu menguji pengembangan teori. Kemudian PLS-SEM dapat menghindari ketidaktentuan faktor dengan menyusun konstruksi dari skor faktor dan menggunakannya dalam perhitungan berikutnya, sehingga menghasilkan skor faktor yang eksplisit. Selain itu PLS-SEM menghindari faktor ketidakpastian. Dengan demikian, PLS-SEM tidak mengharuskan teori yang diuji sudah memiliki dukungan empiris yang mapan dari sumber lain (Gaskin dan Lowry, 2014).

4. Model konstelasi penelitian

Variabel produktivitas penelitian secara bersama-sama dianalisis dengan variabel efikasi diri pengetahuan, spiritualitas di tempat kerja, efikasi diri penelitian dan berbagi pengetahuan.

Dari hasil *literature review*, hingga saat ini masih belum ditemukan penelitian terhadap produktivitas dalam melakukan penelitian oleh dosen dengan menggunakan ketiga variabel di atas. Hal tersebut membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu.

