

## **Berbagi Pengetahuan Dalam Meningkatkan Kinerja Publikasi Ilmiah Dosen**

**Ratna Komala Putri<sup>1</sup> dan Shendy Amalia<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Widyatama, ratna.komala@widyatama.ac.id

<sup>2</sup>Universitas Widyatama, shendy.amalia@widyatama.ac.id

### **ABSTRAK**

Tujuan menghasilkan kajian tentang peningkatan kinerja publikasi ilmiah dosen melalui pengaruh berbagi pengetahuan. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan metode survey, alat uji menggunakan uji rata-rata untuk hipotesis deskriptif dan SEM (Structural Equation Modeling) untuk hipotesis verivikatif. Berdasarkan beberapa kajian penelitian terdahulu, belum pernah ada penelitian tentang kinerja publikasi ilmiah dikaitkan dengan berbagi pengetahuan. Peningkatan Kinerja Publikasi Ilmiah Dosen di Indonesia khususnya di Jawa Barat dapat terwujud apabila berbagi pengetahuan terlaksana secara efektif.

**Kata Kunci: Berbagi Pengetahuan, Kinerja Publikasi Ilmiah Dosen, Pendidikan Tinggi.**

### **ABSTRACT**

*Objectives is generate studies on improving the performance of scientific publications of Lecturers through the influence of knowledge sharing. This research uses quantitative analysis with survey method, the test tool uses the average test for descriptive hypothesis and SEM (Structural Equation Modeling) for verivative hypothesis. Based on some previous research studies, no research on the performance of scientific publications has been associated with knowledge sharing. Improving Performance of Scientific Publication Lecturers in Indonesia, especially in West Java can be realized if knowledge sharing is done effectively.*

**Keywords: Knowledge Sharing, Performance of Scientific Publication Lecturer, Higher Education.**

*Diterima: 10 April 2018, Direvisi: 12 Agustus 2018, Diterbitkan: 15 September 2018*

## PENDAHULUAN

Perguruan Tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan Pendidikan Tinggi (UU. No. 12 Tahun 2012). Pada hakekatnya Perguruan Tinggi adalah masyarakat ilmiah (para dosen, mahasiswa dan para pelaksana teknis dalam lingkungan perguruan tinggi) yang bertugas memajukan martabat manusia dan warisan budaya melalui penelitian, pengajaran dan pelayanan, yang dapat diberikan kepada lingkungan setempat, nasional, regional dan internasional. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 2, Dosen didefinisikan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dosen memiliki peran yang sangat penting sebagai ujung tombak pelaksanaan Tri Dharma dan memiliki peran kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan tinggi.

Ukuran keberhasilan suatu perguruan tinggi dinilai dari seberapa mampu perguruan tinggi menghasilkan produk-produk yang bermutu tinggi yang diakui oleh masyarakat, baik masyarakat ilmiah maupun masyarakat umum. Produk tersebut salah satunya adalah hasil-hasil penelitian dan karya ilmiah yang di publikasikan pada jurnal-jurnal nasional dan internasional. Publikasi pada jurnal ilmiah merupakan syarat bagi dosen untuk dapat mengajukan kenaikan jabatan fungsional dosen seperti tertera dalam PERMENPAN No. 17 tahun 2013. Menurut Kennedy, D., 1997, tugas akademik (*academic duty*) yaitu: *To teach, to mentor, to serve the university, to discover, to publish, to tell the truth, to reach beyond the wall, to change*. Pernyataan tersebut di atas mengisyaratkan bahwa tugas akademik seorang dosen salah satunya harus dapat menemukan dan mempublikasikan hasil temuannya. Publikasi ilmiah dalam jurnal bereputasi internasional berperan sebagai media aktualisasi diri para akademisi dan

peneliti dalam pengembangan ilmu pengetahuan secara internasional.

Jumlah publikasi internasional berperan meningkatkan harga diri suatu negara dalam bentuk diplomasi mutu pendidikan dan ilmu pengetahuan. Negara-negara yang memiliki mutu pendidikan dan iptek yang bagus cenderung memiliki jumlah publikasi internasional yang tinggi. Hal senada dinyatakan oleh Ditjen Penguatan Riset dan Pengembangan (2016) yang menyadari bahwa jumlah publikasi internasional yang dihasilkan oleh akademisi Indonesia masih jauh tertinggal dibandingkan dengan negara-negara lain, bahkan dengan sejumlah negara ASEAN.

Berdasarkan data The SCImago Journal & Country Rank (1996-2016) publikasi internasional Indonesia masih jauh tertinggal dibandingkan dengan negara-negara di ASEAN dan ASIA. Data di atas menunjukkan bahwa Indonesia di tingkat ASIA berada diposisi ke-11 dengan jumlah publikasi sebanyak 32.355, jauh dibawah Singapura yang berada di posisi ke-7, Malaysia di posisi ke-8, Thailand di posisi ke-9, dan Pakistan di posisi ke-10. Sedangkan diperingkat Dunia Indonesia berada pada posisi ke-57. Hal senada berdasarkan data Scopus perbandingan publikasi ilmiah perguruan tinggi tinggi Indonesia dengan perguruan tinggi di Singapura, Malaysia, dan Thailand. Malaysia yang merupakan negara serumpun dengan Indonesia dan memiliki jumlah perguruan tinggi yang lebih sedikit dari Indonesia, namun jumlah karya ilmiah yang dipublikasikan jauh lebih banyak dari Indonesia. Apalagi jika dibandingkan dengan jumlah karya ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal internasional yang dihasilkan Singapura, Indonesia sangat jauh tertinggal.

Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemristek Dikti) mengumumkan pemeringkatan perguruan tinggi untuk tahun 2015. Berdasarkan laman Kemristek Dikti menyebutkan penilaian didasarkan pada empat kriteria, yaitu kualitas sumber daya manusia, kualitas manajemen dan organisasi, kualitas kegiatan kemahasiswaan, serta kualitas penelitian dan

publikasi ilmiah. Data yang digunakan adalah data yang dilaporkan seluruh universitas di Indonesia di pangkalan data perguruan tinggi (PDPT) dan data eksternal seperti BAN PT dan Scopus per Desember 2014. Pada kategori perguruan tinggi terbaik berdasarkan kualitas penelitian dan publikasi ditempati ITB, IPB, UI, UGM, UNPAD, UNHAS, UNS, Universitas Brawijaya, dan Undip. (Antara News: Jumat, 21 Agustus 2015). Dari data di atas belum terdapat Universitas Swasta di Jawa Barat yang masuk dalam kategori tersebut.

Berdasarkan data Scopus selama periode tahun 2011 sampai 2015, universitas Swasta di Jawa Barat yang masuk rangking 75 besar berdasarkan rekap jumlah publikasi karya ilmiah pada jurnal yang terindeks Scopus, terdapat 4 universitas diantaranya: Universitas Telkom, Universitas Keristen Maranatha, Universitas Pasundan dan Universitas Langla Buana yang masuk rangking. Jumlah publikasi karya selama kurun waktu lima tahun tersebut terlihat bahwa jumlah karya ilmiah yang dipublikasikan oleh Universitas Telkom sebanyak 92 karya ilmiah, Universitas Keristen Maranatha sebanyak 23 karya ilmiah, Universitas Pasundan sebanyak 5 karya ilmiah dan Universitas Langla Buana sebanyak 6 karya ilmiah.

Studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara langsung, diskusi dengan beberapa dosen Universitas Swasta yang berada di Jawa Barat, serta forum-forum ilmiah terungkap bahwa dosen melakukan penelitian namun sangat jarang melakukan publikasi hasil penelitian tersebut dalam jurnal-jurnal baik nasional maupun internasional. Jejaring penelitian diantara para dosen di lingkungan internal maupun dengan dosen dari lingkungan eksternal. Diskusi-diskusi ilmiah masih sangat jarang dilakukan secara berkala untuk mengembangkan tema-tema penelitian dan topik-topik penelitian yang dapat dipublikasikan pada jurnal-jurnal nasional maupun internasional. Berdasarkan data-data mengenai publikasi ilmiah dosen masih sangat kurang, baik pada jurnal nasional

maupun internasional. Richard dan Maxwell (2014) mengungkapkan kinerja akademisi dipengaruhi secara positif oleh dukungan organisasi. Namun, besarnya pengaruh dukungan organisasi terhadap peningkatan kinerja di perguruan tinggi sebagian besar masih tetap kurang. Ahmad dan Lohman (2014) juga menyatakan bahwa peningkatan kinerja juga dipengaruhi oleh dukungan organisasi.

Hal senada diungkapkan oleh Luthans (2011) bahwa tinggi rendahnya dukungan dari pimpinan, dan kerja sama yang baik dengan rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Namun, kondisi di universitas swasta di Jawa Barat pemberian apresiasi bagi dosen yang berhasil melakukan publikasi ilmiah baik pada jurnal nasional maupun jurnal internasional masih kurang. Padahal apresiasi merupakan bentuk bantuan dan penghargaan dari fakultas maupun universitas terhadap prestasi yang dicapai oleh dosen. Dorongan dari pimpinan dalam upaya membantu dosen untuk melakukan publikasi ilmiah masih kurang. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan belum secara konsisten mendukung para dosen untuk melaksanakan kewajiban publikasi ilmiah. Pada semua universitas peran LPPM (Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat) merupakan lembaga yang mendapat amanat untuk dapat mengawasi kegiatan penelitian dan publikasi ilmiah, namun pengawasan dari LPPM masih belum optimal.

Jelena Rasula (2012) juga menyatakan bahwa peningkatan kinerja dipengaruhi oleh faktor berbagi pengetahuan diantara para anggota organisasi. Sedangkan menurut Ming dan Jessica (2008) berbagi pengetahuan merupakan sebagai kegiatan alami dari institusi akademik, mengenai seberapa banyak jumlah seminar, konferensi dan publikasi oleh akademisi yang jauh melebihi profesi lainnya, menandakan keinginan dari akademisi untuk berbagi pengetahuan. Namun, Ming mengungkapkan bahwa pada institusi akademik sering terjadi "penimbunan pengetahuan". See dan Majit (2013) mengungkapkan juga bahwa, berbagi pengetahuan akan membantu universitas

untuk memperkuat kegiatan penelitian dan pengajaran. Meskipun pentingnya berbagi pengetahuan, banyak akademisi masih menimbun pengetahuan yang dimiliki.

Kondisi serupa terjadi di beberapa perguruan tinggi di Indonesia khususnya di universitas swasta di Jawa barat, dinyatakan bahwa forum-forum diskusi antar para dosen baik formal maupun informal masih belum terlaksana secara optimal. Ketersediaan buku pedoman untuk pelaksanaan publikasi ilmiah masih kurang, padahal ketersediaan pedoman tersebut sangat diperlukan oleh dosen sebagai acuan dalam melaksanakan publikasi ilmiah. Hal serupa dengan sosialisasi terhadap pedoman publikasi ilmiah masih kurang. Hal tersebut diduga bahwa para dosen masih belum memahami tentang prosedur dan tata cara melakukan publikasi ilmiah. Ketersediaan buku-buku teks yang dimiliki universitas masih kurang. Ketersediaan akses ejournal secara mandiri belum semua universitas memilikinya sehingga masih terbatas pada akses yang dimiliki oleh perpustakaan nasional.

Beberapa penelitian yang dilakukan di lembaga pendidikan tinggi di Asia telah menunjukkan bahwa kegiatan berbagi pengetahuan di lingkungan akademik ditemui hambatan yang sama seperti dalam lingkungan bisnis. Basu dan Sengupta (2007) mengungkapkan bahwa ada tradisi yang hilang dari berbagi pengetahuan di institusi perguruan tinggi, hal tersebut ditandai dengan beberapa kegiatan hanya bersifat individualistis, terbatas peer group internal dan interaksi dengan para ahli eksternal terbatas pada kenalan pribadi. Syed Raza, Pir Mehr Arid (2010), menyatakan bahwa peningkatan kinerja dosen dipengaruhi oleh iklim organisasi yang kondusif, diantaranya dosen diberikan kesempatan untuk membahas masalah akademik dalam kelompok, seminar, dan konferensi. Berdasarkan pernyataan tersebut disinyalir bahwa suasana akademik terkait dengan publikasi ilmiah yang dihasilkan oleh dosen baik dilihat dari segi kuantitas maupun dari segi kualitas publikasi ilmiah.

Ketersediaan ruang kerja bagi masing-masing dosen secara kuantitas masih belum dapat menampung semua dosen, padahal ruang kerja dosen merupakan sarana yang memungkinkan dosen untuk melakukan interaksi dengan sesama dosen, maupun melaksanakan tugas-tugas terkait dengan pembuatan karya-karya ilmiah. Keikutsertaan dosen dalam forum-forum ilmiah seperti diskusi-diskusi dan seminar ilmiah masih belum optimal, padahal forum ilmiah merupakan ajang bagi dosen untuk dapat mengaktualisasikan dirinya. Dari tabel di atas terlihat juga bahwa partisipasi dosen dalam penelitian masih rendah, padahal penelitian merupakan suatu kewajiban bagi dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi, kegiatan penelitian juga sebagai syarat untuk pengajuan kenaikan jabatan fungsional dosen.

#### **KAJIAN LITERATUR**

Manajemen sumberdaya manusia adalah *grand theory* yang digunakan untuk mengkaji dan menganalisis terkait dengan permasalahan dalam penelitian ini. Beer et al., (1984) menyatakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai kegiatan pengelolaan yang berdampak pada hubungan antara organisasi dan karyawan. Namun Pfeffer (1998) berpendapat lebih khusus lagi bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai sistem fungsi operasional seperti kepegawaian, seleksi, desain pekerjaan, pelatihan dan (karir) pembangunan, penilaian kinerja dan kompensasi. Koch dan McGrath (1996) menambahkan adanya kecenderungan yang meningkat untuk juga mempertimbangkan fungsi tingkat yang lebih strategis seperti perencanaan sumber daya manusia dan peramalan. Hellriegel, Jackson, Slocum dan Staude (2009) juga lebih spesifik lagi bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk menganalisis dan mengelola manusia dalam sebuah organisasi dan perlu memastikan kepuasan dalam mencapai tujuan strategis. Dessler (2011: 31) menambahkan bahwa manajemen SDM bukan hanya sebuah proses mendapatkan,

pelatihan, menilai, dan kompensasi karyawan, tetapi juga sebuah proses memperhatikan hubungan kerja diantara anggota, kesehatan dan keselamatan, dan perlakuan adil.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, mengenai manajemen sumber daya manusia manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses menganalisis dan mengelola manusia yang berdampak pada hubungan antara organisasi dan karyawan, dimana secara lebih khusus sebagai suatu sistem fungsi operasional dalam mencapai tujuan strategis.

Agar dapat lebih memahami berbagai persoalan dan memberikan gambaran serta kejelasan dalam menganalisis dan mengkaji terkait dengan berbagai permasalahan dalam penelitian ini, maka perilaku organisasi dan strategi manajemen sumber daya manusia digunakan sebagai *middle range theory*. Untuk meningkatkan kemampuan daya saing, organisasi menyadari bahwa dibutuhkan penerapan strategi yang tepat, kompetitif dan komprehensif serta sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Manajemen strategi dibutuhkan untuk menjawab pertanyaan mendasar bagaimana organisasi mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Perilaku organisasi terkait dengan bagaimana memahami dan mengatur orang-orang atau individu dalam sebuah organisasi. Kreitner (2006) mengatakan bahwa perilaku organisasi adalah bidang-bidang interdisipliner yang digunakan untuk memahami dan mengatur sumberdaya manusia di tempat kerja dengan lebih baik. Tingkatan analisisnya adalah individu, kelompok dan organisasi. Sedangkan menurut Luthans (2011: 20) perilaku Organisasi merupakan pemahaman, prediksi, dan manajemen perilaku manusia dalam sebuah organisasi. Secara lebih spesifik Ivancevich (2014:7) berpendapat bahwa perilaku organisasi merupakan ilmu yang mempelajari tentang dampak dari perilaku individu, kelompok, struktur dan proses dalam organisasi.

### **Berbagi Pengetahuan**

Pengetahuan adalah segala sesuatu diketahui oleh individu baik secara abstrak maupun secara konkrit. Davenport dan Prusak (1998) mengungkapkan bahwa pengetahuan berbeda dengan data atau informasi. Menurutnya Knowledge sering terkait tidak saja pada dokumen atau tempat penyimpanan barang berharga, tetapi juga pada rutinitas, proses, praktek dan norma. Menurut Russel Ackoff dalam Lumbatobing (2011), menyatakan bahwa isi atau kandungan dari intelektualitas dan mentalitas manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima kategori yaitu: Polanyi adalah ilmuwan pertama yang mengkategorikan pengetahuan (*knowledge*) menjadi dua yaitu *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*. Hal senada juga dikemukakan oleh Nonaka (2004). Kedua bentuk pengetahuan tersebut adalah berbeda. *Tacit knowledge* bersifat sangat personal yang masih berada dalam benak individu, biasanya lahir dari pengalaman, bersifat intuitif, menimbulkan kepercayaan diri, ditopang oleh nilai-nilai dan kepercayaan yang melekat pada individu maupun kelompok. Sedangkan *Explicit knowledge* memiliki sifat sangat rasional, metodologis, modeling, bersifat positif dan empiris, biasanya dalam bentuk dokumen atau bentuk lain yang mudah didistribusikan melalui berbagai media.

Davenport dan Prusak (1998), mengatakan bahwa berbagi pengetahuan digunakan dalam istilah lain yaitu *knowledge transfer*. Menurutnya kata transfer menggambarkan tingkat efektivitas pendistribusian pengetahuan yang lebih baik. Karena istilah transfer terdiri atas dua tindakan yaitu pengiriman (transmisi) pengetahuan kepada penerima dan penyerapan pengetahuan oleh penerimanya. Menurut pengertian ini, dengan menyediakan *knowledge* di portal yang dapat diakses semua anggota organisasi, belum dapat disebut sebagai *knowledge transfer*, karena belum tentu dibutuhkan, dipahami dan dimanfaatkan oleh orang yang mengakses pengetahuan tersebut. Lee (2001) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan melibatkan kegiatan mentranfer atau

menyebarkan pengetahuan dari suatu orang, atau organisasi lain. Berbagi pengetahuan melibatkan dua orang atau lebih, dimana seseorang yang memiliki pengetahuan yang lebih memiliki keinginan untuk berbagi pengetahuan kepada lainnya.

Nock dan Kim (2002), mengungkapkan bahwa kesulitan terbesar dari manajemen pengetahuan yaitu merubah perilaku berbagi pengetahuan. Berbagi pengetahuan merupakan hal yang tidak mudah dikarenakan terdapat kecenderungan untuk menimbun pengetahuan untuk kepentingan pribadi. Berbagi pengetahuan merupakan suatu proses mengembangkan diri maupun mengembangkan organisasi, menuju ke arah yang lebih baik lagi. Team juga memainkan peran penting dalam membagi pengetahuan. Grotenhius dan Weggeman (2002) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan sebagai mekanisme yang dilakukan organisasi untuk mengembangkan pengetahuan yang telah ada pada organisasi, selain itu berbagi pengetahuan merupakan salah satu mekanisme yang digunakan untuk merangsang penciptaan pengetahuan melindungi pengetahuan dan memfasilitasi knowledge sharing.

Srivasta, Bartol dan Lock (2006) berpendapat bahwa berbagi pengetahuan merupakan hal yang sangat penting karena merupakan kunci yang memungkinkan dilakukannya kodifikasi dan penyimpanan dari pengetahuan yang sudah didapat, sehingga dapat dikembangkan seiring perjalanan waktu. Agar pengetahuan tersebut dapat dikembangkan menjadi sebuah keunggulan bersaing, maka pengetahuan harus dibagi sehingga dapat ditingkatkan. Sedangkan Adenan dkk. (2013:338) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan merupakan proses pertukaran dan mendapatkan pengetahuan yang diperlukan melalui metode baik formal maupun informal. Namun, Ivancevich (2014:6) hanya berpendapat bahwa berbagi pengetahuan merupakan aspek penting dalam berkompetisi. Sedangkan Mc Shane (2015:11) menambahkan bahwa dalam berbagi pengetahuan melibatkan penyebaran pengetahuan kepada orang lain dalam

organisasi. Misalnya dengan komputer intranet dan repositori digital, berbagi pengetahuanpun terjadi melalui komunikasi terstruktur dan informal, serta berbagai bentuk pembelajaran.

Berdasarkan beberapa kajian literatur teks book, jurnal maupun survey awal pada dosen universitas swasta di Jawa Barat. Diperoleh konstruk mengenai berbagi pengetahuan yaitu kegiatan mentransfer atau menyebarkan, mengembangkan, merangsang penciptaan, melindungi dan memfasilitasi penyebaran pengetahuan yang telah ada pada universitas baik secara formal melalui komunikasi terstruktur maupun non formal, agar organisasi berjalan dengan sukses dan tercapainya keunggulan bersaing.

Pengetahuan adalah segala sesuatu diketahui oleh individu baik secara abstrak maupun secara konkrit. Davenport dan Prusak (1998) mengungkapkan bahwa pengetahuan berbeda dengan data atau informasi. Menurutnya Knowledge sering terkait tidak saja pada dokumen atau tempat penyimpanan barang berharga, tetapi juga pada rutinitas, proses, praktek dan norma. Menurut Russel Ackoff dalam Lumbatobing (2011), menyatakan bahwa isi atau kandungan dari intelektualitas dan mentalitas manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima kategori yaitu: Polanyi adalah ilmuwan pertama yang mengkategorikan pengetahuan (*knowledge*) menjadi dua yaitu *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*. Hal senada juga dikemukakan oleh Nonaka (2004). Kedua bentuk pengetahuan tersebut adalah berbeda. *Tacit knowledge* bersifat sangat personal yang masih berada dalam benak individu, biasanya lahir dari pengalaman, bersifat intuitif, menimbulkan kepercayaan diri, ditopang oleh nilai-nilai dan kepercayaan yang melekat pada individu maupun kelompok. Sedangkan *Explicit knowledge* memiliki sifat sangat rasional, metodologis, modeling, bersifat positif dan empiris, biasanya dalam bentuk dokumen atau bentuk lain yang mudah didistribusikan melalui berbagai media.

Davenport dan Prusak (1998), mengatakan bahwa berbagi pengetahuan digunakan dalam

istilah lain yaitu *knowledge transfer*. Menurut kata transfer menggambarkan tingkat efektivitas pendistribusian pengetahuan yang lebih baik. Karena istilah transfer terdiri atas dua tindakan yaitu pengiriman (transmisi) pengetahuan kepada penerima dan penyerapan pengetahuan oleh penerimanya. Menurut pengertian ini, dengan menyediakan *knowledge* di portal yang dapat diakses semua anggota organisasi, belum dapat disebut sebagai *knowledge transfer*, karena belum tentu dibutuhkan, dipahami dan dimanfaatkan oleh orang yang mengakses pengetahuan tersebut. Lee (2001) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan melibatkan kegiatan mentranfer atau menyebarkan pengetahuan dari suatu orang, atau organisasi lain. Berbagi pengetahuan melibatkan dua orang atau lebih, dimana seseorang yang memiliki pengetahuan yang lebih memiliki keinginan untuk berbagi pengetahuan kepada lainnya.

Nock dan Kim (2002), mengungkapkan bahwa kesulitan terbesar dari manajemen pengetahuan yaitu merubah perilaku berbagi pengetahuan. Berbagi pengetahuan merupakan hal yang tidak mudah dikarenakan terdapat kecenderungan untuk menimbun pengetahuan untuk kepentingan pribadi. Berbagi pengetahuan merupakan suatu proses mengembangkan diri maupun mengembangkan organisasi, menuju ke arah yang lebih baik lagi. Team juga memainkan peran penting dalam membagi pengetahuan. Grotenhuis dan Weggeman (2002) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan sebagai mekanisme yang dilakukan organisasi untuk mengembangkan pengetahuan yang telah ada pada organisasi, selain itu berbagi pengetahuan merupakan salah satu mekanisme yang digunakan untuk merangsang penciptaan pengetahuan melindungi pengetahuan dan memfasilitasi *knowledge sharing*.

Srivasta, Bartol dan Lock (2006) berpendapat bahwa berbagi pengetahuan merupakan hal yang sangat penting karena merupakan kunci yang memungkinkan dilakukannya kodifikasi dan penyimpanan dari pengetahuan yang sudah didapat, sehingga dapat dikembangkan

seiring perjalanan waktu. Agar pengetahuan tersebut dapat dikembangkan menjadi sebuah keunggulan bersaing, maka pengetahuan harus dibagi sehingga dapat ditingkatkan. Sedangkan Adenan dkk. (2013:338) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan merupakan proses pertukaran dan mendapatkan pengetahuan yang diperlukan melalui metode baik formal maupun informal. Namun, Ivancevich (2014:6) hanya berpendapat bahwa berbagi pengetahuan merupakan aspek penting dalam berkompetisi. Sedangkan Mc Shane (2015:11) menambahkan bahwa dalam berbagi pengetahuan melibatkan penyebaran pengetahuan kepada orang lain dalam organisasi. Misalnya dengan komputer intranet dan repositori digital, berbagi pengetahuanpun terjadi melalui komunikasi terstruktur dan informal, serta berbagai bentuk pembelajaran.

Berdasarkan beberapa kajian literatur teks book, jurnal maupun survey awal pada dosen universitas swasta di Jawa Barat. Diperoleh konstruk mengenai berbagi pengetahuan yaitu kegiatan mentranfer atau menyebarkan, mengembangkan, merangsang penciptaan, melindungi dan memfasilitasi penyebaran pengetahuan yang telah ada pada universitas baik secara formal melalui komunikasi terstruktur maupun non formal, agar organisasi berjalan dengan sukses.

### **Kinerja Publikasi Ilmiah Dosen**

Kinerja (*Performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Lussier (2008:8) mengemukakan pendapat bahwa kinerja adalah sejauh mana harapan atau tujuan telah dipenuhi. Pendapat yang berbeda disampaikan oleh Raymond J. Stone (2008: 36) bahwa kinerja berkaitan dengan pencapaian atau pencapaian prestasi tertentu yang ditunjukkan dalam menyelesaikan pekerjaan. John Bernardin (2010: 222) mendefinisikan kinerja sebagai catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi kegiatan pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu yang spesifik. Pendapat lain diungkapkan oleh Moeherton (2010:60) bahwa kinerja merupakan

gambaran mengenai tingkat pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Namun, Ivancevich (2014: 172) berpendapat bahwa kinerja sebagai seperangkat perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada perguruan tinggi, ukuran keberhasilan kinerja institusi sangat bergantung kepada kinerja dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karena, berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 2, Dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sejalan dengan UU No. 14 Tahun 2005, pada UU No 12 Tahun 2012 juga tertuang bahwa dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat. Hal tersebut juga mengisyaratkan bahwa Keberhasilan kinerja perguruan tinggi (Universitas) juga merupakan perwujudan tercapainya tercapainya visi dan misi universitas melalui pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi. Ivancevich (2014: 172) berpendapat bahwa kinerja sebagai seperangkat perilaku yang Publikasi ilmiah merupakan syarat wajib yang harus dipenuhi oleh dosen sebagai pemegang jabatan fungsional/jabatan akademik. Pasal 12 (3) UU No 12/2012 menyatakan bahwa dosen secara perseorangan atau berkelompok wajib menulis buku ajar atau buku teks, yang diterbitkan oleh Perguruan Tinggi dan/atau publikasi ilmiah sebagai salah satu sumber belajar dan untuk pengembangan budaya akademik serta pembudayaan kegiatan baca tulis bagi Sivitas Akademika.

Berdasarkan beberapa kajian literatur teks book, jurnal maupun survey awal pada dosen universitas swasta di Jawa Barat. Diperoleh konstruk mengenai kinerja publikasi ilmiah yaitu kuantitas dan kualitas hasil, dan pencapaian prestasi dalam melakukan publikasi ilmiah selama periode waktu tertentu untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi dosen dan universitas.

## **METODE PENELITIAN**

Merujuk pada Tujuan penelitian ini adalah untuk menghasilkan kajian yang berhubungan dengan keterkaitan antar variabel penelitian sekaligus juga menguji hipotesis secara deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data dilapangan menggunakan metode survey yang terdiri dari: deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian adalah dosen tetap universitas swasta di Jawa Barat yang sudah terakreditasi dan difokuskan pada Fakultas Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta Fakultas Bisnis dan Manajemen. Berdasarkan hasil penelusuran yang diperoleh dari laman porlaf dikti, diketahui bahwa jumlah dosen tetap yang terdaftar berjumlah 754 orang. Untuk memenuhi syarat minimal sampel dengan menggunakan metode SEM, maka sampel penelitian ini diambil sebanyak 250 responden.

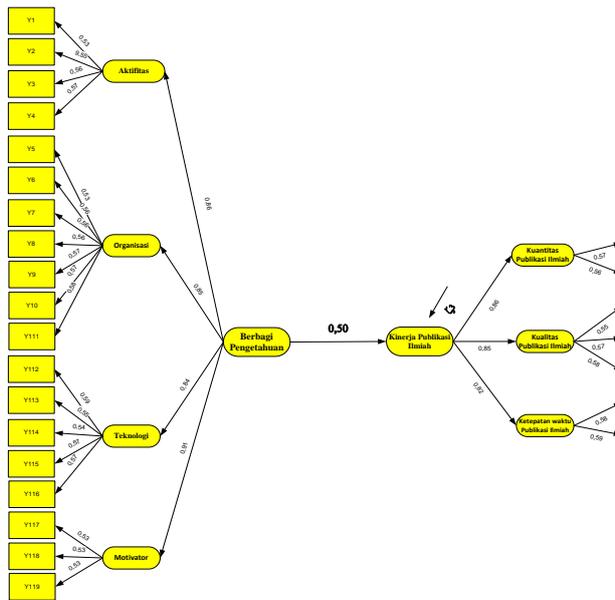
## **PEMBAHASAN**

Berikut ini ditampilkan hasil pengujian pengaruh berbagi pengetahuan terhadap Kinerja Publikasi Ilmiah pada Gambar 1.

Sebelum mengintepretasikan hasil sub model kedua, terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis untuk menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Publikasi Ilmiah Dosen secara partial.

$H_0: \beta_{21}=0$  Tidak terdapat pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Publikasi Ilmiah Dosen

$H_1: \beta_{21}\neq 0$  Terdapat pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Publikasi Ilmiah Dosen



**Gambar 1. Hasil Pengujian**

Diagram jalur di atas dapat dituliskan dalam persamaan strukturalnya sebagai berikut :

$$\eta_2 = 0.50\eta_1$$

dengan :  $\eta_1$  : Berbagi Pengetahuan

$\eta_2$ : Kinerja Publikasi Ilmiah

**Tabel 2. Pengujian Secara Parsial**

Hipotesis	$\beta$	R <sup>2</sup>	T hitung	Ket.
Berbagi Pengetahuan → Kinerja Publikasi Ilmiah	0.50	0.25	2,87*	Hipotesis diterima

\* signifikan pada  $\alpha=0.05$  (t table =1.96)

Pada Tabel 2 diketahui bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh secara signifikan (t hitung > t tabel) dimana nilai R<sup>2</sup>= 25% terhadap kinerja publikasi ilmiah.

Setelah dilakukan pengujian hipotesis maka, berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja publikasi ilmiah dosen. Pengaruh yang diberikan adalah pengaruh yang positif, sehingga dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kinerja publikasi ilmiah dosen dipengaruhi secara nyata dan positif oleh tinggi rendahnya berbagi pengetahuan diantara para dosen. Berbagi pengetahuan memiliki pengaruh sebesar 0.50 standar deviasi. Besar keragaman dari variabel kinerja publikasi ilmiah yang dapat dijelaskan oleh berbagi pengetahuan

mencapai nilai R<sup>2</sup> =0.25 (25%). Dapat dikatakan bahwa sebesar 25% perubahan-perubahan yang terjadi pada variabel kinerja publikasi ilmiah dipengaruhi oleh adanya perubahan-perubahan pada variabel berbagi pengetahuan. Sedangkan sebesar 75% perubahan-perubahan yang terjadi pada variabel kinerja publikasi ilmiah dosen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil ini juga menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan, diantaranya: Aktifitas berbagi pengetahuan (penerbitan artikel ilmiah, berbagi artikel ilmiah, berbagi pengalaman dalam seminar/konferensi, dan partisipasi dalam konferensi), Organisasi (didakannya workshop, seminar, mentoring, HaKI, insentif penelitian, forum diskusi), tersedianya teknologi (situs universitas, Email yang terintegrasi dengan web universitas, terdapat data base penelitian, terdapat software analisis data, serta repositori), Motivator (adanya forum diskusi, saling membantu diantara para dosen, pertukaran informasi), apabila hal tersebut sudah terlaksana dengan baik maka kinerja publikasi ilmiah dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Swasta di Jawa Barat akan meningkat. Hal tersebut sejalan dengan pendapat dari Ayman (2010) berbagi pengetahuan yang efektif di kalangan akademisi pada institusi pendidikan tinggi sangat penting. Hal senada diungkap juga oleh Felicia (2015) bahwa berbagi pengetahuan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. pencapaian keunggulan bersaing adalah prediktor utama pencapaian kinerja organisasi yang kuat.

## PENUTUP

Kinerja publikasi ilmiah dosen dapat meningkat secara kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu, apabila aktifitas berbagi pengetahuann berjalan secara efektif diantaranya: penerbitan artikel ilmiah, berbagi artikel ilmiah, berbagi pengalaman dalam seminar/konferensi, dan partisipasi dalam konferensi; Organisasi secara efektif memberi dukungan diantaranya: diadakannya workshop, seminar, mentoring, HaKI,

insentif penelitian, forum diskusi. Pemanfaatan teknologi secara efektif seperti: situs universitas selalu diperbaharui, email yang terintegrasi dengan web universitas, terdapat data base penelitian, terdapat software analisis data, serta repository. Motivator seperti: forum diskusi, saling membantu di antara para dosen, pertukaran informasi organisasi dan teknologi secara efektif mendukung, senantiasa saling memotivasi melakukan penelitian dan publikasi ilmiah, serta forum-forum diskusi-diskusi di antara para dosen terlaksana secara efektif.

## REFERENSI

- Alizadeh, Raheleh., Romina Cheraghalizadeh. (2015)., "The Effect Of Organizational Supports On Job Performance In Construction Projects", *Electronic Journal of Vocational Colleges-December/Arahk*.
- Bernardin, Jhon. 2010. *Human Resource Management. An Experiential Approach*. International Edition. Published by Mc. Graw-Hill Companies, Inc., 1221. Avenue Of The Americas, New York.
- Beer, M., Spector B., Lawrence, P. R., Mills, D. Q., & Walton, R. E. (1984). *Managing Human Assets*. New York: The Free Press.
- Bock, G.W. dan Kim, Y. (2002) "Breaking the Myths of Rewards: An Exploratory Study of Attitudes about Knowledge Sharing" dalam *Information Resources Management Journal* edisi April-Juni.
- Chinomona, Richard., Maxwell Sandada. (2014)., *Organisational Support and Its Influence on Teachers Job Satisfaction and Job Performance in Limpopo Province of South Africa., Mediterranean Journal of Social Sciences.*, MCSER Publishing, Rome-Italy Vol 5 No 9.
- Capdevila, I. (2013) *Knowledge Dynamics in Localized Communities: Coworking Spaces as Microclusters* diakses 25 Januari 2014 dari [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2414121](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2414121).
- Cabrera, E.F. dan Cabrera, A. (2005) "Fostering Knowledge Sharing through People Management Practices" in *The International Journal of Human Resource Management* Vol. 16, Issues 5.
- Darolia, Kumari, Darolia.,2010. *Perceived Organizational Support, Work Motivation, and Organizational Commitment as determinants of Job Performance*. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology* January 2010, Vol.36, No.1, 69-78.
- De Cuyper, Nele & Hans., 2011. *The Management Paradox. Self-rated employability and organizational commitment and performance*. Vol. 40 No. 2, pp. 152-172. Emerald Group Publishing Limited.
- Garcia Morales, Victor & Matias, Fernando., 2008. *Influence of transformational leadership on organizational innovation and performance depending on the level of organizational learning in the pharmaceutical sector*. *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 21 No. 2, pp. 188-212. Emerald Group Publishing Limited
- Greenberg, Jerald. 2011. *Behaviour in Organizations*. Tenth Editions. Published by Person education Publishing as Prentice Hall. United State.
- Gery Dessler.. 2011., *Human Resource Management.*, Twelfth Edition., Publishing as Prentice Hall, One Lake Street, Upper Saddle River., New Jersey. United States of America.
- Griffing & Moorhead., 2014., *Organizational Behavior.*, "Managing People and Organization.", Eleventh Edition.,Cengage Learning., South-western. ISBN-13:978-1-133-62669-5.
- Hellriegel, D., S. Jackson, J. Slocum and G. Staude., 2009., *Management 'Managing human resources'*. (Oxford University Press) third edition. [ISBN 9780195982169].

- Hiriyappa, B. 2009. *Organizational Behavior*. Publish by New Age International P (Ltd)., Publishers.
- ivancevich, Konopaske, Mattenson., 2014., *Organizational behavior & Management.*, Tenth Edition., Publish by McGraw-Hill., New York., America.
- Jones, Gareth. 2010. *Organizational Theory, Design and change*. Sixth Edition. By Pearson Education, Inc. New jersey.
- Koch, M.J., & McGrath, R.G. 1996. Improving Labour Productivity: Human Resource Management Policies Do Matter. *Strategic Management Journal*, 17: 335–54.
- Kusnedi. (2008). *Model-Model Persamaan Struktural*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Kokanuch, Tuntrabundit., 2014. Knowledge Sharing Capability And Organizational Performance: A Theoretical Perspective. 10th International Academic Conference, Vienna Isbn 978-80-87927-02-1, lises.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior*. International edition. Publish By. Mc. Graw-Hill/Irwin. North America
- Larissa and Makela. 2009., *Organizational Climate And Knowledge Sharing: An Individual-Level Perspective*. Paper to be presented at the Summer Conference 2009. On CBS - Copenhagen Business School Solbjerg Plads 3 DK2000 Frederiksberg DENMARK, June 17 - 19.
- Li, Zhu and Luo. (2010) A Study on the Influence of Organizational Climate on Knowledge-Sharing Behavior in IT Enterprises. *JOURNAL OF COMPUTERS*, VOL. 5, NO. 4, APRIL 2010.
- Luthans, Fred., 2011., *Organizational Behavior “An Evidence-Based Approach”*., Twelfth Edition., International edition., Exclusive rights by McGraw-Hill Education. Asia. Printed in Singapore.
- Lussier, Robbert., 2008., *Human Reltions in Organizations. Applications and Skill Building*. Seventh Edition., published by MCGraw-Hill/Irwin, a business unit of The MCGraw-Hill Companies, Inc., 1221 Avenue of the Americas, New York.
- Miao, Kim., 2014.. *Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Employee Performance: An Chinese Empirical Study.*, *J. Service Science & Management (JSSM)*, 2010, 3, 257-264.
- Mc Shane, Glinow, Von. 2010. *Organizational Behavior*. Fifth Editions. United State.
- Mathis, R & Jackson, J. 2011. *Human Resource Management*. Terjemahan Diana Angelica. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Munir, Muhamad, 2012. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol XXII, Nomor 01,
- Moetheriono, 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan Kedua. Ghalia. Bogor. Indonesia.
- Nazir, Moh, 2011. *Metode Penelitian*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Ghalia Indoensia
- Noe. Hollenbeck. Gerhart.Wright. (2010). *Human Resource Management Seventh Edition*. Published by McGraw-Hill & Irwin. America.
- Pfeffer, J. (1998). Seven practices of successful organizations. *California Management Review*, 40(2), 96-124.
- Popoola, Sunday O. 2009. *Organizational Commitment Of Records Management Personnel In Nigerian Private Universities*. *Records Management Journal*. Vol. 19 No. 3. pp. 204-217. Emerald Group Publishing Limited.
- Riege, A. (2003) “Three-dozen Knowledge-sharing Barriers Managers Must Consider” dalam *Journal of Knowledge Management* Vol. 9 No. 3.
- Rivai Veithzal, 2011, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S & Judge, T . 2008. *Perilaku Organisasi*. terjemahan Diana

- Angelica, Ria dan Abdul. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robert N. Luissier. 2008. *Human Relations in organizations: Applications and skill building*. Seventh Editions. Publish McGraw-Hill & Companies, Inc. Americas
- Raymond A. Noe. 2010 *Employee Training And Development*. Fifth Edition. Exclusive rights by McGraw-Hill Educational. Nort American Version.
- Raymond J. Stone. 2008. *Human Resource Management*, sixth edition.. Published by John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Robbins, Stephen P. Timothy A Judge. 2011. *Organizational Behavior*. Fourteenth Edition. Published by perason Education, Publishing as Preentice Hill.
- Reyes & Zapata. (2014) Relation Between Organizational Climate and its Dimensions and Knowledge-sharing Behavior among Knowledge Workers. *INT.J.PSYCHOL.RES.* 2014; 7 (2): 64-75.
- Raza, Pir Ali Shah. (2010) Impact Of Organizational Climate On Performance Of College Teachers In Punjab. *Journal of College Teaching & Learning* – October 2010 Volume 7, Number 10.
- Robert J. Riggle. 2007. The impact of organizational climate variables of perceived organizational support, workplace isolation, and ethical climate on salesperson psychological and behavioral work outcomes. Disertation., University of South Florida
- Schemerhorn, Osborn, Uhl\_Bien, Hunt., 2012., *Organizational Behavior*., Twelfth Edition., International Student Edition., John Wiley & Sons. (Asia) Pte. Ltd.
- Suandi, Arif Ismail. Relationship Between Organizational Climate, Job Stress And Job Performance Officer At State Education Department. *International Journal of Education & Literacy Studies* ISSN 2202-9478. Vol. 2 No. 1; Australia. January 2014.
- Wang, S. dan Noe, R.A. (2010) “Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research” dalam *Human Resource Management Review* Volume 20 halaman 115-131.

#### **BIODATA PENULIS**

Ratna Komala Putri Lahir di Cianjur, 27 Juni 1980 Dosen Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama Mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Padjadjaran Bandung.