

# Model Keadilan dalam Penilaian Kinerja Mahasiswa sebagai Anteseden Pengaruh Komitmen pada Kinerja: Evaluasi Pembelajaran Berbasis Kompetensi

Hunik Sri Runing Sawitri

Asri Laksmi Riani

Malik Cahyadin

Intan Novela Q. A.

Universitas Sebelas Maret Surakarta

**Abstract:** *This study aims to examine the importance of justice in performance assessment of learning outcome perceived by student and then foster students' commitment to the lecturers, so that students perform well. Research is conducted on students from various faculties in Sebelas Maret University who have experienced Competency-Based Learning. A sample of 200 students taken by stratified sampling. Confirmatory Factor Analysis (CFA) is used to test the validity of the instrument, while the Cronbach Alpha is used to test the reliability. Regression analysis is used to test the hypotheses. The results show that students' commitment to lecturers does not significantly affect the performance of the students. Similarly, when distributive justice and procedural justice controlled commitment does not significantly influence the performance of students. While procedural justice and distributive justice significantly affect the students commitment to the lecturers.*

**Keywords:** *competency - based learning, justice, commitment, student performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pentingnya keadilan dalam penilaian kinerja/evaluasi hasil pembelajaran yang dipersepsikan mahasiswa yang kemudian menumbuhkan komitmen mahasiswa pada dosen, sehingga mahasiswa berkinerja baik. Penelitian dilakukan terhadap mahasiswa Universitas Sebelas Maret dari berbagai fakultas yang telah mengalami PBK (Pembelajaran Berbasis Kompetensi) dengan pengambilan sampel secara stratified sampling. *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* digunakan untuk uji validitas instrumen, sedangkan uji reliabilitas digunakan Cronbach Alpha. Uji Hipotesis dilakukan dengan analisis regresi. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen pada dosen tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja mahasiswa. Demikian juga ketika keadilan distributif maupun keadilan prosedural dikontrol komitmen juga tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja mahasiswa. Sementara keadilan prosedural dan keadilan distributif secara signifikan mempengaruhi komitmen mahasiswa pada dosen.

**Kata Kunci:** PBK, keadilan, komitmen, kinerja mahasiswa

Tuntutan globalisasi serta perkembangan ilmu dan teknologi telah memaksa dunia pendidikan untuk dapat menciptakan lulusan yang mempunyai daya saing

tinggi. Melalui pendidikan diharapkan dapat dihasilkan sumberdaya manusia yang mempunyai keunggulan kompetitif sebagai modal untuk memenangkan persaingan yang semakin ketat dalam memperebutkan lapangan pekerjaan. Kompetensi mahasiswa yang dihasilkan harus dapat memenuhi tuntutan para pemakainya, yaitu memiliki kompetensi di bidang masing-masing. Program pendidikan ini disebut sebagai

---

## Alamat Korespondensi:

Hunik Sri Runing Sawitri, Universitas Sebelas Maret  
Surakarta

pendidikan berbasis kompetensi (*competency-based education*) atau pendidikan dengan kurikulum berbasis kompetensi (KBK) (Tim LPP UNS). Sesuai dengan SK Mendiknas No. 232/U/2000 dan No. 045/U/2002, kurikulum Perguruan Tinggi (PT) berubah dari kurikulum berbasis isi ke kurikulum berbasis kompetensi. Universitas Sebelas Maret saat ini telah mengadopsi kurikulum ini walaupun implementasinya belum seperti yang diharapkan. Program pendidikan ini menuntut tanggung jawab para dosen untuk memberi kesempatan, fasilitas, dan motivasi agar mahasiswa berhasil mencapai kompetensi yang telah ditargetkan. Sesuai dengan asumsi bahwa pembelajaran merupakan sistem yang terdiri atas unsur masukan, proses, dan keluaran/hasil, maka salah satu tugas penting dosen adalah melakukan evaluasi proses dan hasil.

Oleh karena itu, isu utama penelitian ini adalah penilaian atau evaluasi hasil pembelajaran. Mahasiswa dalam menjalani perkuliahan mempunyai harapan memperoleh nilai yang baik, sebagai konsekuensi dari upaya yang tinggi, yaitu dapat memenuhi persyaratan yang telah disepakati bersama antara dosen dan mahasiswa.

Pada kenyataannya sebagian mahasiswa merasa nilai yang mereka peroleh ditentukan dengan cara lotre (Joglosemar, 20 Maret 2010). Mahasiswa merasa diperlakukan tidak adil, nilainya tidak sesuai dengan hasil ujian. Ketidakadilan yang dirasakan akan berpengaruh pada rasa kemarahan, kekejaman, dan kebencian mahasiswa. Kemudian sikap dan perilaku yang muncul menjadi perilaku yang menyimpang dari harapan yang pada akhirnya akan mengganggu pencapaian kinerja yang diharapkan (Skarlicki & Folger, 1997).

Keadilan yang dimaksud meliputi keadilan prosedural dan keadilan distributif. Keadilan distributif berkaitan dengan persepsi mahasiswa terhadap nilai yang diberikan oleh dosen. Keadilan prosedural berkaitan dengan persepsi mahasiswa terhadap kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam menentukan nilai tersebut (Skarlicki & Folger, 1997; Colquitt, 2001). Dengan demikian mahasiswa tidak cukup hanya diberi nilai oleh dosen tetapi mahasiswa juga berkepentingan dengan prosedur atau kebijakan yang digunakan oleh dosen dalam menentukan nilai tersebut.

Tang dan Sarsfield-Baldwin (1996) menyatakan bahwa ketika orang mendapat perlakuan adil secara

prosedural, maka mereka cenderung menjadi loyal, yang berarti menunjukkan komitmen. Penelitiannya menghasilkan temuan bahwa keadilan distributif dan prosedural merupakan prediktor yang penting bagi komitmen organisasional. Demikian juga hasil temuan Solikhin dan Pike (2009) bahwa keadilan yang dipersepsikan dalam prosedur evaluasi kinerja berkaitan dengan komitmen.

Komitmen pada atasan langsung mengarah pada penerimaan norma kinerja, sehingga cenderung akan meningkatkan kinerja para bawahannya (Becker, *et al.*, 1996). Komitmen pada atasan langsung ini sebagai prediktor penting terhadap kinerja tugas (Becker, 1992; Becker, *et al.*, 1996; Chen, *et al.*, 2002). Ini mengindikasikan bahwa ketika mahasiswa mempunyai komitmen pada dosen berarti akan menerima norma-norma yang berlaku dalam hubungan tersebut yang kemudian mengarah pada peningkatan kinerja mahasiswa.

### **Sistem Pembelajaran Berdasarkan Kompetensi (PBK)**

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, model Kurikulum untuk meningkatkan mutu pendidikan yang diterapkan di semua jenjang pendidikan di Indonesia adalah berbasis kompetensi (KBK). Penerapan KBK ini diharapkan dapat mencapai keunggulan bangsa, sehingga mempunyai daya saing di tingkat dunia. Di dalam KBK, kurikulum ditekankan pada pencapaian kompetensi tertentu oleh lulusan yang sesuai dengan kebutuhan calon pengguna. Sehingga pencapaian kompetensi merupakan ukuran keberhasilan dari penyelenggaraan pendidikan di perguruan tinggi.

Kompetensi, menurut Surat Keputusan Mendiknas Nomor 045/U/2002, merupakan seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut, maka seorang lulusan dikatakan kompeten atau tidak kompeten ditentukan oleh masyarakat. Oleh karena itu, kompetensi yang dipakai sebagai acuan penilaian keberhasilan dalam penyelenggaraan program pendidikan di perguruan tinggi harus didasarkan atas tuntutan pasar.

Beberapa definisi lain tentang kompetensi, sebagaimana dikutip oleh Tim LPP UNS:

- Kompetensi adalah pengetahuan, ketrampilan, dan kecakapan yang harus dikuasai yang harus menjadi bagian dari diri seseorang sehingga ia dapat menampilkannya dalam perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan rasa puas, yang dalam program pendidikan hal ini dinyatakan sebagai tujuan pembelajaran khusus yang harus dicapai.
- Kompetensi adalah suatu pernyataan yang mendeskripsikan suatu tampilan yang dapat diamati yang merupakan gabungan dari sejumlah ketrampilan tertentu.
- Kompetensi adalah suatu karakteristik mendasar pada diri seseorang terkait dengan tampilan dengan standar keunggulan dalam suatu tugas atau situasi. Menurut definisi ini, kompetensi mengandung 5 ciri, yaitu: (1) motif: dorongan untuk melakukan suatu tindakan; (b) sifat/ciri bawaan: tanggapan yang secara konsisten muncul atas stimulus tertentu; (c) konsep diri yang mencakup: sikap, nilai-nilai, dan citra diri; (d) pengetahuan: informasi yang dimiliki pada bidang tertentu; dan (e) ketrampilan: kemampuan dalam menampilkan tugas-tugas tertentu baik secara fisik maupun mental dan tidak semua kandungan ciri tersebut mudah untuk dikembangkan.
- Kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak (Depdiknas, 2002). Berdasarkan definisi tersebut mengindikasikan tiga kriteria kompetensi: (1) mampu melaksanakan keseluruhan tugas-tugas dari suatu pekerjaan, lebih daripada memiliki ketrampilan atau tugas-tugas pekerjaan yang sifatnya spesifik; (b) sesuai dengan standar yang diharapkan dalam pekerjaan; dan (c) dalam pekerjaan nyata yang memberi tekanan dan berkaitan dengan seluruh pekerjaan dan variasi-variasi pekerjaan sebenarnya.
- Berdasarkan laporan SCANS (1991) mengidentifikasi 5 (lima) kompetensi dan 3 (tiga) bagian dasar ketrampilan dari kualitas seseorang untuk dapat menangani pekerjaan, yaitu: (1) *resource: identified, plans, and allocates resources*; (2) *interpersonal: works well with others*; (3)

*information: acquires and uses information*; (4) *systems: understand complex interrelationships*; (5) *technology: works with a variety of technology*. Sementara tiga ketrampilan dasar terdiri atas: (1) *basic skill: reads, writes, performs arithmetic and mathematical operations, listens, and speaks effectively*; (2) *thinking skills: thinks creatively, makes decision, solves problems, visualizes, know how to learn, and reason*; dan (3) *personal qualities: displays responsibilities, self-esteem, sociability, self management, integrity, and honesty*.

Pembelajaran Berbasis Kompetensi (PBK) merupakan pengejawantahan dari pelaksanaan KBK. Salah satu aktivitas yang dilakukan dalam PBK adalah evaluasi PBK, yang meliputi evaluasi masukan, proses dan keluaran/hasil pembelajaran.

### **Evaluasi Masukan Pembelajaran**

Menekankan pada evaluasi karakteristik peserta didik, kelengkapan dan keadaan sarana dan prasarana pembelajaran, karakteristik dan kesiapan dosen, kurikulum dan materi pembelajaran, strategi pembelajaran yang sesuai dengan mata kuliah, serta keadaan lingkungan di mana pembelajaran berlangsung.

### **Evaluasi Proses Pembelajaran**

Menekankan pada evaluasi pengelolaan pembelajaran yang dilaksanakan oleh pembelajar meliputi keefektifan strategi pembelajaran yang dilaksanakan, keefektifan media pembelajaran, cara mengajar yang dilaksanakan, dan minat, sikap, serta cara belajar mahasiswa.

### **Evaluasi Hasil Pembelajaran**

Menggunakan tes untuk melakukan pengukuran hasil belajar sebagai prestasi belajar, dalam hal ini adalah penguasaan kompetensi oleh setiap mahasiswa.

Evaluasi pembelajaran yang menjadi isu dalam penelitian ini adalah evaluasi hasil pembelajaran.

### **Hubungan antara Komitmen dan Kinerja**

Hubungan antara komitmen organisasional dan kinerja menunjukkan hasil yang tidak konsisten.

Sejumlah penelitian yang telah dilakukan menghasilkan temuan yang positif (Suliman & Iles, 2000), tidak ada hubungan (Meyer & Allen, 1991), atau bahkan negatif (Chen, *et al.*, 2002; Meyer & Allen, 1991; Becker, *et al.*, 1996; Jaros, 1995; Somer & Birnbaum, 1998).

Target komitmen sangat bervariasi. Kecuali diarahkan pada target organisasi, komitmen dapat ditujukan pada target-target lainnya, seperti pekerjaan, manajemen puncak, supervisor, teman sekerja, unit kerja dan kustomer, serikat pekerja, dan/atau publik secara umum ((Becker, 1992; Becker, *et al.*, 1996; Reichers, 1985; Meyer, *et al.*, 1993; Chen, *et al.*, 2002). Di antara foci komitmen tersebut, komitmen pada supervisor relatif konsisten berkaitan dengan kinerja. Komitmen pada supervisor ini sebagai prediktor penting terhadap kinerja tugas (Becker, 1992; Becker, *et al.*, 1996; Chen, *et al.*, 2002).

Konsisten dengan pendapat Fishbein dan Ajzen, bahwa komitmen pada target tertentu (supervisor/dosen) mempunyai implikasi pada target tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut ini. Hipotesis 1 : Komitmen pada dosen berpengaruh positif pada kinerja mahasiswa.

### Hubungan antara Keadilan dan Komitmen

Salah satu faktor penting dalam PBK adalah evaluasi pembelajaran. Evaluasi pembelajaran meliputi evaluasi masukan, proses dan keluaran/hasil pembelajaran (PPSP-LPP UNS). Evaluasi proses pembelajaran dan evaluasi hasil belajar merupakan evaluasi pembelajaran yang ditekankan. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa kedua jenis evaluasi tersebut merupakan komponen pembelajaran yang sangat penting.

Menurut Anderson dan Krathwohl dalam Tantra (2009) kompetensi dikonsepsikan ke dalam bentuk perilaku sebagai hasil interaksi antara aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Dalam melakukan evaluasi hasil belajar ranah kognitif, psikomotorik, dan afektif ini melibatkan persepsi mahasiswa tentang keadilan. Seberapa jauh mahasiswa mempersepsikan adil dalam penilaian hasil belajar akan mempengaruhi komitmen mahasiswa pada dosen. Sesuai dengan teori pertukaran sosial dengan norma resiprositinya, adanya persepsi keadilan akan mendorong mahasiswa untuk melakukan resiprositi (balas jasa) dengan meningkatkan komitmennya pada dosen (Hemdi & Nasurdin, 2006).

Beberapa penelitian sebelumnya mengenai hubungan keadilan dan komitmen menunjukkan hubungan yang positif. Artinya individu yang mempunyai persepsi baik tentang keadilan cenderung mempunyai komitmen yang tinggi (Tang & Sarsfield-Baldwin, 1996; Rhoades, *et al.*, 2001; Colquitt, *et al.*, 2001).

Secara lebih spesifik, keadilan prosedural (prosedur penentuan nilai) dan keadilan distributif (besarnya nilai) dalam penilaian kinerja mahasiswa yang dirasakan oleh mahasiswa akan mengarah pada komitmen mahasiswa pada dosen. Artinya, keadilan cenderung membuat mahasiswa menjadi loyal, memihak dan terlibat secara kuat, dan menikmati proses belajar mengajar yang dialami. Maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut ini.

Hipotesis 2 : Keadilan prosedural dan keadilan distributif berhubungan positif dengan komitmen mahasiswa pada dosen.

## METODE

### Pendekatan penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian deskriptif dan eksplanatori. Penelitian deskriptif berarti menggambarkan berbagai fenomena karakteristik responden dan perilakunya, sementara penelitian eksplanatori adalah penelitian yang menjelaskan fenomena hubungan antar variabel berbasis teori dan penelitian terdahulu berdasarkan data empiris (Cooper & Schindler, 2003).

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Komitmen. Keberpihakan dan keterlibatan mahasiswa dalam proses perkuliahan yang diselenggarakan dosen. Ini mencakup keyakinan kuat dalam dan penerimaan akan tujuan dan nilai (identifikasi), kesediaan mengeluarkan upaya yang besar sesuai keinginan dosen dan/atau kesepakatan antara dosen dan mahasiswa (keterlibatan), dan keinginan kuat untuk tetap mengikuti perkuliahan yang diselenggarakan dosen (kesetiaan), diukur dengan 17 item skala-5 dari Chen, *et al.* (2002).

Kinerja. Pemenuhan tugas dan tanggung jawab terkait tugas dan uji kompetensi dasar yang diselenggarakan dosen, diukur dengan IPK mahasiswa.

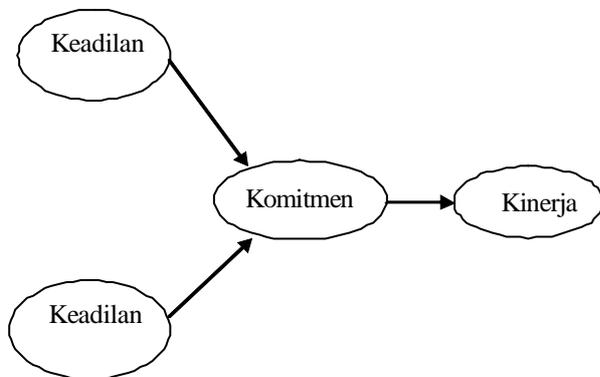
**Metode Pengambilan Sampel dan pengumpulan Data**

Sampel sejumlah 200 mahasiswa diambil dengan cara stratified sampling. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan FGD (*Focus Group Discussion*).

**Analisis Data**

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, penelitian ini menggunakan analisis regresi (Hartono, 2004/2005).

Alur pemikiran yang telah dijelaskan dapat digambarkan ke dalam suatu model sebagaimana pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Hubungan antar variabel Penelitian

**HASIL**

**Analisis Deskriptif**

Berdasarkan diskusi kelompok fokus diketahui bahwa KBK telah diterapkan dalam PBM. Semua dosen membuat silabi dan menjelaskannya pada awal perkuliahan. Sesuai dengan kaidah di dalam KBK setiap dosen memberi tugas secara kelompok dan atau individual. Tugas dapat dikerjakan di kelas atau pun di rumah. Masalahnya adalah tugas diberikan pada rentang waktu yang bersamaan sehingga memberatkan mahasiswa karena sulit membagi waktunya. Hal lain yang menjadi keluhan mahasiswa adalah kehadiran dosen tidak tepat waktu; dosen tidak masuk kuliah tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, tugas yang diberikan dosen kadang kurang jelas.

Menurut jenis kelamin diketahui bahwa sebagian besar responden mempunyai jenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 107 orang (53,50%), sedangkan responden perempuan sebanyak 93 orang (46,50%).

Umur mereka berkisar antara 19–22 tahun, sesuai dengan jenjang perkuliahan yang sedang mereka tempuh, yaitu: Semester IV dan VI. Rata-rata IPK adalah 3,19.

Tanggapan responden terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa responden merasakan adanya keadilan prosedural dan keadilan distributif, serta komitmen pada dosen. Namun demikian, yang perlu menjadi perhatian adalah bahwa responden banyak sekali menjawab "netral." Hal ini mengindikasikan kurang tegasnya jawaban responden atau responden menjawab secara ragu-ragu.

**Uji Hipotesis**

Sebelum dilakukan uji hipotesis dipastikan bahwa instrumen telah melewati uji validitas dan reliabilitas. Kecuali tujuh item komitmen, semua instrumen dinyatakan valid dan reliabel.

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan analisis regresi. Hipotesis 1 yang menyatakan komitmen pada dosen berpengaruh positif pada kinerja diuji dengan analisis regresi sederhana. Hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis tidak didukung. Hasil ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Komitmen pada Kinerja (IPK)

Variabel	Standardized $\beta$	t	Sig.	Adj R Square
Constant	3,146		0,000	-0,004
Komitmen pd dosen	0,031	0,430	0,668	

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana yang disajikan pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa komitmen pada dosen tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja (IPK) mahasiswa, walaupun arahnya seperti yang diteorikan. Nilai  $\beta = 0,031$ ,  $t = 0,430$  dengan probabilitas  $0,668 > 0,05$ .

Selanjutnya Tabel 2 menyajikan hasil analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis 2 yang menyatakan bahwa keadilan prosedural dan keadilan distributif berpengaruh pada komitmen pada dosen. Hasilnya menunjukkan bahwa secara signifikan baik keadilan prosedural maupun keadilan distributif berpengaruh pada komitmen mahasiswa terhadap dosen. Nilai  $\beta$  keadilan prosedural = 0,333,  $t = 4,764$

dengan probabilitas  $0,000 < 0,05$ . Nilai  $\hat{a}$  keadilan distributif = 0,262,  $t = 3,753$  dengan probabilitas  $0,000 < 0,05$ . Variabel keadilan ini mampu menjelaskan variasi perubahan variabel komitmen pada dosen sebesar 25,7% (*Adj R Square* = 0,257)

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Keadilan pada Komitmen**

Variabel	Standardized $\beta$	t	Sig.	Adj R Square
Constant	19,394	11,372	0,000	0,257
Keadilan Prsdural	0,333	4,764	0,000	
Keadilan Dstbutif	0,262	3,753	0,000	

Selanjutnya diuji pengaruh komitmen pada dosen dengan mengontrol variabel keadilan distributif dan keadilan prosedural. Hasilnya disajikan pada Tabel 4.9.

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Keadilan dan Komitmen pada Kinerja (IPK)**

Variabel	Standardized $\beta$	t	Sig.	Adj R Square
Constant	3,201	23,779	0,000	0,004
Komitmen pd dosen	0,062	0,753	0,452	
Keadilan Distributif	0,095	1,131	0,070	
Keadilan prosedural	-0,156	-1,825	0,260	

Pada analisis sebelumnya, sebagaimana tampak pada Tabel 1, komitmen pada dosen tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja mahasiswa. Kemudian setelah mengontrol keadilan distributif dan keadilan prosedural (Tabel 3), komitmen pada dosen juga tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja mahasiswa. Demikian juga dengan keadilan distributif dan keadilan prosedural juga tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja mahasiswa.

Ketika keadilan distributif dan keadilan prosedural diregresikan dengan komitmen pada dosen (Tabel 2), hasilnya baik keadilan distributif maupun keadilan prosedural secara signifikan berpengaruh

pada komitmen. Hasil ini mengindikasikan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural yang dirasakan oleh para mahasiswa dalam penilaian kinerjanya secara nyata berperan dalam membentuk komitmennya pada dosen.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa komitmen pada dosen tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja mahasiswa (IPK mahasiswa). Artinya, ketika mahasiswa mempunyai komitmen pada dosen tidak serta merta membuat IPK mahasiswa meningkat. Temuan ini berbeda dengan teori tindakan yang beralasan (*Theory of Reasoned Action/TRA*) yang menyatakan bahwa sikap tertentu akan berhubungan dengan perilaku hanya sepanjang target sikap dan perilaku adalah sama (Becker & Kernan, 2003). Sejalan dengan teori ini ketika mahasiswa berkomitmen pada dosen maka mereka akan menunjukkan perilaku yang sesuai dengan yang dikehendaki dosen sehingga menghasilkan IPK yang meningkat. Namun demikian hasil penelitian ini tidak menunjukkan hal itu.

Demikian juga ketika komitmen pada dosen bersama-sama dengan keadilan distributif dan keadilan prosedural diregresikan dengan kinerja mahasiswa, tetap tidak berpengaruh pada kinerja mahasiswa secara signifikan. Sementara komitmen pada dosen terbentuk karena adanya keadilan yang dirasakan oleh mahasiswa.

Argumentasi yang dapat disampaikan di sini adalah bahwa komitmen mahasiswa pada dosen nampaknya kurang dapat terungkap melalui indikator-indikator dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Sebagaimana tanggapan mahasiswa terhadap variabel-variabel lainnya banyak sekali jawaban netral, utamanya untuk pernyataan-pernyataan terkait dosen. Dengan demikian sangat dimungkinkan data yang diperoleh kurang dapat mencerminkan komitmen yang sebenarnya. Hal ini perlu mendapat perhatian dalam penelitian berikutnya baik indikator maupun skalanya.

Hal lain yang perlu dipikirkan adalah kemungkinan hubungan tidak langsung antara komitmen dan kinerja. Maksudnya adalah dimungkinkan adanya variabel lain yang memediasi atau memoderasi pengaruh komitmen pada kinerja. Misalnya, apakah tugas-tugas yang diberikan oleh dosen dikoreksi sehingga dapat memotivasi

mahasiswa untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah dosen. Artinya, tugas yang dikerjakan oleh mahasiswa akan mengarah pada kinerja yang baik bila tugas tersebut dikoreksi oleh dosennya. Dengan demikian komitmen pada dosen akan mengarah pada kinerja yang baik bila dosen dapat dipercaya akan mengoreksi dan member nilai secara objektif. Penelitian terdahulu menghasilkan temuan bahwa hubungan komitmen dan kinerja tidak terjadi secara langsung melainkan tergantung pada variabel lain (Sawitri, 2009). Pada penelitian itu dijelaskan bahwa komitmen karyawan berpengaruh pada kinerja tergantung pada dimensi jarak kekuasaannya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis deskriptif maupun inferensial, terdapat beberapa simpulan yang dapat diambil.

Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) yang telah diterapkan di Universitas Sebelas Maret telah dirasakan oleh para mahasiswanya.

Konsekuensi dari penerapan KBK adalah banyaknya tugas yang diberikan oleh dosen. Tugas tersebut dirasa memberatkan mahasiswa ketika waktunya bersamaan antara satu dosen dengan dosen lainnya.

Terkait dengan variabel keadilan prosedural (prosedur dalam penentuan nilai akhir) maupun keadilan distributif (nilai akhir), mahasiswa merasakan adanya keadilan. Namun demikian, banyaknya tanggapan responden yang masuk dalam katagori netral membuat simpulan tentang keadilan menjadi meragukan.

Demikian juga dengan variabel komitmen pada dosen mahasiswa menunjukkan setuju, tetapi tanggapan netral dari responden yang begitu besar membuat keyakinan akan komitmen mahasiswa pada dosen menjadi rendah.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen pada dosen sangat ditentukan oleh persepsi keadilan prosedural dan distributif mahasiswa. Nilai akhir yang diperoleh mahasiswa dan prosedur penentuan nilai akhir tersebut akan menentukan seberapa tinggi komitmen mahasiswa pada dosen. Namun demikian, komitmen tersebut tidak mampu meningkatkan kinerja atau IPK mahasiswa.

### Saran

Terkait dengan pengukuran variabel perlu dipikirkan kembali tentang pengukuran alternatif terutama untuk variabel komitmen pada dosen, karena terdapat 7 (tujuh) item pernyataan yang tidak valid dari sejumlah 17 (tujuh belas item) yang digunakan. Di samping itu skala yang digunakan sebaiknya 4 (empat) agar tidak muncul jawaban responden yang ragu-ragu.

Waktu pelaksanaan pengumpulan data hendaknya direncanakan secara lebih matang agar tidak terjadi pergantian sampel yang terpilih.

## DAFTAR RUJUKAN

- Becker, T. E. 1992. Foci and Bases of Commitment: Are They Distinctions Worth Making? *Academy of Management Journal*, 35:232.
- Becker, T.E., Billings, R.S., Eveleth, D.M., & Gilbert, N.L. 1996. Foci and Bases of Employee Commitment: Implications for Job Performance. *Academy of Management Journal*, 39:464–482.
- Becker, T.E., & Kernan, M.C. 2003. Matching Commitment to Supervisors and Organizations to In-Role and Extra-Role Performance. *Human Performance*, 16(4), 327–348.
- Colquitt, J.A. 2001. On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86:386–400.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., & Porter, C.O. L.H., & Yee Ng, K. 2001. Justice at the Millenium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86: 425–445.
- Chen, Z.X., Tsui, A.S., & Farh, J.L. 2002. Loyalty to supervisor vs. organizational commitment: Relationships to employee performance in China. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75:339–356.
- Cooper, D.R., & Schindler, P.S. 2003. *Business Research Methods* 8<sup>th</sup> edition, Mcgraw Hill: Boston.
- Hartono, J. 2004/2005. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Hemdi, M.A., & Nasurdin, A.M. 2006. Predicting Turnover Intentions of Hotel Employees: The Influence of Employee Development Human Resource Management Practices and Trust in Organization. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 8:21–42.
- Jaros, S.J. 1995. An Assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment

- and turnover intentions. *Academy of Management Journal*, Best Papers Proceeding: 317.
- Joglosemar, 20 Maret 2010. Akademia.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. 1991. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1: 61–89.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J., Smith, C.A. 1993. Commitment to Organization and Occupations: extension and Test of Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78: 538–551.
- Nasrudin, A.M., & Ahmad, Z.A. 2000. Does Gender Moderate The Effect of Procedural Justice on Organizational Commitment Among Malaysian Employees? *School of Management, Universiti Sains Malaysia*.
- Panduan Penyusunan silabus dan rancangan pelaksanaan Pembelajaran (2007). PPSP LPP UNS.
- Panduan Pengembangan Kurikulum (2007). PPSP LPP UNS.
- Panduan Evaluasi Pembelajaran (2007). PPSP LPP UNS.
- Pedoman Pembelajaran Berbasis Kompetensi Universitas Sebelas Maret (2009). LPP UNS.
- Peraturan Rektor UNS No: 553/H27/PP/2009
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. 2001. Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86:825–836.
- Reichers, A.E. 1985. A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, 10:465–476.
- Skarlicki, D.P., & Folger, R. 1997. Retaliation in the Workplace: The Roles of Distributive, Procedural, and Interactional Justice. *Journal of Applied Psychology*, 82: 434–443.
- Somers, M.J., & Birnbaum, D. 1998. Work-related commitment and job performance: it's also the nature of the performance that counts. *Journal of Organizational Behavior*, 19: 621–634.
- Suliman, A., & Iles, P. 2000. Is continuance commitment beneficial to organizational? Commitment-performance relationship: a new look. *Journal of Managerial Psychology*, 15:407–426.
- Sawitri, H.S.R. 2009. *Komitmen pada Organisasi versus Komitmen pada Supervisor: Pengaruhnya pada Kinerja Tugas dan Perilaku Kewargaan Organisasional bagi Karyawan dengan Persepsi Jarak Kekuasaan Berbeda*. Disertasi. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Solikhin, M., & Pike, R. 2009. Fairness evaluation and its behavioral consequences. *Accounting and Business Research*, 39: 397–413.
- SK Mendiknas No. 232/U/2000
- SK Mendiknas RI No: 045/U/2002
- Tang, T.L., & Sarfield-Baldwin, L.J. 1996. Distributive justice and procedural justice as related to satisfaction and commitment. *S.A.M Advanced Management Journal*, 61:25.
- Tantra, D.K. 2009. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Paper disampaikan di ISI Denpasar.