

MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA DOSEN MELALUI PENJAMINAN MUTU DAN EFIKASI DIRI

Santa Manurung

Politeknik Kesehatan Kemenkes Jakarta III

Email: santamanurung@yahoo.com

ABSTRACT

Effectiveness refers to the intervention's ability to do more good than harm for the target population in a real world setting. The research is conducted at Health Polytechnic of Ministry of Health Jakarta III to obtain information on the effect of quality assurance, self-efficacy towards lecturers' job effectiveness. The research used 60 out of 145 lecturers as the population selected using simple random sampling. The research is conducted by using a method of causal with path analysis. The result of the research showed that: (1). there is direct effect quality assurance on lecturers' job effectiveness; (2). there is direct effect of self-efficacy on lecturers' job effectiveness, and (3). there is direct effect of quality assurance on self-efficacy. Therefore, job effectiveness of Health Polytechnic lecturer of Ministry of Health Jakarta III can be enhanced by carrying out quality assurance and self-efficacy.

Keywords: Job effectiveness, quality assurance, self-efficacy

ABSTRAK

Efektivitas mengacu pada sebuah kemampuan yang disengaja untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik dalam mencapai target tertentu. Penelitian ini dilaksanakan di Politeknik Kesehatan Kemenkes Jakarta III yang bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang pengaruh penjaminan mutu dan efikasi diri terhadap efektivitas kerja dosen. Sampel penelitian sebanyak 60 dari 145 dosen sebagai populasi yang dipilih dengan menggunakan sampling acak sederhana. Penelitian menggunakan metode kausal dengan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh langsung positif penjaminan mutu terhadap efektivitas kerja dosen; (2) terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap efektivitas kerja dosen, dan (3) terdapat pengaruh langsung positif penjaminan mutu terhadap efikasi diri. Oleh sebab itu, disarankan kepada Poltekkes Kemenkes Jakarta III bahwa dalam meningkatkan efektivitas kerja dosen perlu memperhatikan pelaksanaan penjaminan mutu secara terstruktur dan berkesinambungan serta menumbuhkembangkan efikasi diri dosen.

Kata Kunci: penjaminan mutu, efikasi diri, efektivitas kerja dosen.

PENDAHULUAN

Dosen merupakan agen perubahan (*agent of change*) yang turut memberi warna bagi kehidupan mahasiswa. Keberhasilan mahasiswa di kampus akan lebih bertumpu pada sejauh mana kemauan dan kemampuan para dosen dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif.

Berkenaan dengan efektivitas kerja, Maulana (2013) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa efektivitas kerja dosen masih belum maksimal atau masih perlu ditingkatkan, antara lain: perlu peningkatan dalam waktu penyelesaian kewajiban mengajar, pendayagunaan tenaga dalam mengajar, pendayagunaan pikiran dalam mengajar, ketepatan penggunaan sarana mengajar, dan hasil penilaian pembelajaran mahasiswa. Selain itu, hasil penelitian Widawati (2010) juga menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas dosen yang sesuai fungsi dan tugasnya hanya sebesar 62 persen. Hal ini berarti terdapat sekitar 38 persen dari kehidupan dosen yang dicurahkan untuk tugas dan fungsi selain dosen.

Kurang efektifnya kerja dosen juga dapat terlihat dari hasil kerja dibidang pendidikan (IPK mahasiswa), bidang bimbingan (jumlah karya ilmiah mahasiswa), bidang penelitian (jumlah

penelitian, penulisan buku, dan jurnal), bidang pengabdian (jumlah pengabdian kepada masyarakat oleh dosen), dan bidang administrasi (bukti silabus, SAP dan hasil evaluasi mahasiswa). Salah satu contoh kurang efektifan kerja dosen adalah dalam publikasi ilmiah dan hak paten. Gusman mencatat bahwa dalam kurun waktu 2001-2010 Indonesia hanya menghasilkan 7.847 karya ilmiah yang dipublikasikan di jurnal internasional. Indonesia tertinggal jauh dibandingkan dengan Malaysia dan Thailand, masing-masing menghasilkan karya ilmiah di atas 30.000 yang dipublikasikan di jurnal internasional. Demikian juga dalam hal hak paten internasional. Selama tahun 2011, Indonesia hanya mendaftarkan 11 paten internasional, sedangkan Malaysia mengajukan 263 paten dan Thailand 67 paten. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti terpanggil untuk melakukan kajian terhadap efektivitas kerja dosen dengan menganalisa berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya.

Efektivitas kerja mengacu pada sebuah kemampuan yang disengaja untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik untuk mencapai target. Pincus (2013) menyatakan bahwa, "*effectiveness the extent to which stated objectives are met-the policy achieves what it intended*

to achieve. The goal can be as broad or as narrow as is deemed appropriate—a continuum exists, ranging from achieving very specific outputs (such as ‘increasing the number of solar heating panels installed in new houses’) to very general outcomes (such as ‘improving the environment’ or even ‘improving community living standards or wellbeing’).

Daft (2010) juga menjelaskan bahwa ada tiga faktor yang membentuk efektivitas dalam bekerja, yaitu: 1) hasil yang produktif, seperti kualitas dan kuantitas tugas yang dihasilkan memenuhi tujuan; 2) kepuasan personil (anggota), yaitu pemenuhan kebutuhan personil/anggota; dan 3) kapasitas untuk menerima dan belajar, yaitu kemampuan untuk membawa lebih banyak pengetahuan dan keterampilan tentang tugas yang diberikan untuk dapat merespon sesuatu yang baru. Suatu organisasi dikatakan memiliki efektivitas apabila dapat menunjukkan tingkat kemampuannya dalam mencapai sesuatu yang telah ditentukan dalam waktu yang ditetapkan. Untuk memperbaiki efektivitas kerja, pimpinan suatu perguruan tinggi dapat melakukan berbagai cara untuk menuju tingkat efektivitas yang lebih tinggi dengan: (1) menyediakan kesempatan untuk

pelatihan dan pembelajaran yang berkesinambungan; (2) menyebarkan informasi dengan pegawai; (3) mendorong kemitraan antar departemen atau organisasi; (4) menghubungkan kompensasi dengan kinerja, (5) menghindari pemberhentian pegawai; (6) menjadi teladan yang sportif; dan (8) menjadi pendengar yang baik (Ivancevich, 2006).

Faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja sebagaimana diuraikan oleh Gibson, *et al* (2006) adalah: 1) kemampuan merencanakan pekerjaan, yaitu kemampuan yang mengindikasikan bahwa seseorang bukan hanya paham kemana akan melangkah, akan tetapi juga memahami bagaimana cara mencapainya; 2) kemampuan mengorganisasikan pekerjaan, yaitu kemampuan mendesain tanggung jawab dan otoritas dari pekerjaan; 3) kemampuan untuk mengarahkan diri dalam melakukan pekerjaan, dalam hal ini terjadi interaksi antara pimpinan dan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan; dan 4) kemampuan mengontrol pekerjaan, dimana organisasi senantiasa melakukan kontrol terhadap pekerjaan setiap pegawai untuk memastikan hasil pekerjaan konsisten dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Kemampuan dalam mengontrol pekerjaan tersebut dapat juga dilakukan melalui kegiatan penjaminan mutu.

Penjaminan mutu merupakan upaya yang dilakukan organisasi untuk memastikan bahwa seluruh standar yang telah ditetapkan organisasi tercapai. Heizer dan Render (2014) menjelaskan “...*quality assurance are all efforts to maintain and improve the quality of lecturers conducted by educational institutions in a structured and well-planned in accordance with the “Deming Wheel” hich consists of planning (plan), implementation (do), evaluation (check), and repair/improvement (action).*

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap efektivitas kerja dosen adalah variabel efikasi diri. Berkaitan dengan efikasi diri, Luthans (2011) menyatakan “...*self-efficacy is the most pervading and important of the psychocological mechanism of self-influence.* Efikasi diri adalah sebagai mekanisme psikologis yang paling penting dari pengaruh diri. Efikasi diri merupakan sikap keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas mencapai

suatu keberhasilan atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi memiliki upaya lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan atau kesuksesan (Slocum & Hellriegel, 2009).

METODE

Penelitian ini merupakan metode kausal yang menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Tempat penelitian dilaksanakan di Poltekkes Kemenkes Jakarta III, dengan populasi seluruh dosen tetap yang berjumlah 145 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*error level*) yang diperbolehkan statistik adalah $e = 10\%$. Hasil perhitungan sampel yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

$$S = \frac{N}{1+(N \times e)} = \frac{145}{1+(145 \times 0,1 \times 0,1)} = 59,2 = 60$$

responden.

Teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling*. Waktu penelitian mulai bulan Desember 2014 sampai dengan Februari 2015. Untuk pengumpulan data peneliti menggunakan instrumen berbentuk kuesioner dengan skala *Likert*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Rangkuman Data Efektivitas Kerja, Penjaminan Mutu,
dan Efikasi Diri Dosen

Keterangan	Variabel		
	Efektivitas Kerja	Penjaminan Mutu	Efikasi Diri
N	60	60	60
Mean	210.13	170.28	122.33
Median	212.5	175	120
Mode	226	153	112
Std. Dev	20.45	20.06	10.52
Variance	418.22	402.48	110.73
Range	75	94	37
Minimum	160	106	103
Maximum	235	200	140

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa data terendah untuk efektivitas kerja adalah 160 dan tertinggi 235, dengan demikian rentang skor adalah 75. Selanjutnya, nilai rata-rata sebesar 210,13, modus 226, median 212,5, dan standar deviasi 20,45 serta varians 418,22. Sedangkan untuk penjaminan mutu diperoleh data terendah 106 dan tertinggi 200, dengan demikian maka rentang skor adalah 94. Selain itu diperoleh nilai rata-rata sebesar 170,28, modus 153, dan median 175, sedangkan standar deviasi 20,06 dan varians 402,48. Demikian juga untuk variabel efikasi diri diperoleh skor empirik terendah 103 dan data tertinggi 140 dengan demikian, maka rentang skor adalah 37. Adapun nilai rata-rata sebesar 122,33, modus 112, median

120, sedangkan standar deviasi 10,52 dan varians 110,73.

Penjaminan Mutu terhadap Efektivitas Kerja

Pengujian hipotesis membuktikan bahwa penjaminan mutu (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja dosen (X_3). Hal tersebut diperoleh dari hasil perhitungan koefisien jalur dan t_{hitung} dalam menguji hipotesis penjaminan mutu berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja dosen (p_{31}) sebesar 0,240 dengan $t_{hitung} = 2,495$ pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} (1,980)$ karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa koefisien jalur penjaminan mutu terhadap efektivitas kerja dosen (p_{31}) adalah signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shieh dan Wang (2006) bahwa kinerja dipengaruhi oleh implementasi manajemen mutu. Hal itu disebabkan karena pada implementasi manajemen mutu berusaha menciptakan kondisi yang dibutuhkan untuk hasil kerja yang efektif. Hasil penelitian ini semakin memperkuat dan memberi penegasan tentang pentingnya penjaminan mutu dalam meningkatkan efektivitas kerja dosen. Mutu menjadi bagian kondisi yang penting untuk bertahan hidup sebagai ukuran efektivitas individu, kelompok dan organisasi dengan ukuran dan penilaian mutu yang berasal dari mahasiswa sebagai pelanggan atau klien. Turunnya daya saing terjadi jika produksi, mutu, dan fleksibilitas menurun dan tidak dapat memenuhi yang diminta oleh pelanggannya dalam hal ini adalah kebutuhan dan harapan mahasiswa.

Efikasi Diri terhadap Efektivitas Kerja

Pengujian hipotesis pada variabel efikasi diri menunjukkan bahwa efikasi diri (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja dosen (X_3). Hal tersebut diperoleh dari hasil perhitungan koefisien jalur dan t_{hitung}

dalam menguji hipotesis efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja dosen (p_{32}) = 0,238 dengan $t_{hitung} = 2,908$ pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} (1,980)$ karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya, bahwa koefisien jalur efikasi diri terhadap efektivitas kerja dosen (p_{32}) adalah signifikan.

Temuan di atas dapat dijelaskan bahwa kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan kerja yang terbaik atau efektif. Meta analisis yang dilakukan Judge, *et al* (1999) menemukan ada hubungan positif antara efikasi diri dan hasil kerja efektif pada individual. Luthans (2011) juga menjelaskan bahwa terdapat empat sumber utama efikasi diri, yaitu: (1) *mastery experiences or performance attainments*, (2) *vicarious experiences or modeling*, (3) *sosial persuasion*, dan (4) *psychological and psychological arousal*. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri individu bersumber pada pengalaman-pengalaman individu berupa keberhasilan atau kegagalan, adanya model perilaku, persuasi dari orang lain, keadaan fisik dan emosi.

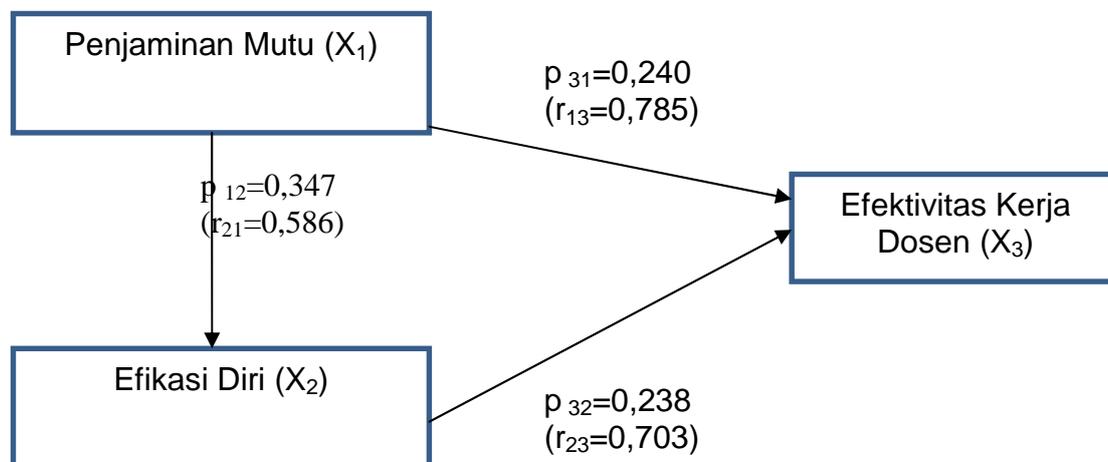
Penjaminan Mutu terhadap Efikasi Diri

Hasil perhitungan koefisien jalur dan t_{hitung} untuk menguji hipotesis penjaminan mutu berpengaruh langsung positif terhadap efikasi diri (p_{12}) sebesar 0,347 dengan $t_{hitung} = 3,039$ pada $\alpha = 0,05$ diperoleh t_{tabel} (1,980) karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya bahwa koefisien jalur penjaminan mutu terhadap efikasi diri (p_{12}) adalah signifikan. Berdasarkan temuan ini, maka dapat disimpulkan bahwa penjaminan mutu berpengaruh langsung positif terhadap efikasi diri.

Semakin tinggi hasil penjaminan mutu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka semakin kuat efikasi diri dosen dalam menjalankan tugasnya. Melalui penjaminan mutu yang terencana dan terprogram dapat memberikan umpan balik berupa perbaikan yang terus menerus terhadap tugas-tugas dosen yang dapat meningkatkan efikasi diri dosen. Kuatnya efikasi diri individu tidak terlepas dari menumbuh kembangkan sumber efikasi diri oleh suatu lembaga/perguruan tinggi. Suatu lembaga/perguruan tinggi dikatakan

memiliki efikasi diri yang kuat, apabila dapat menumbuhkan dan meningkatkan sumber efikasi diri individu melalui penjaminan mutu secara terus-menerus dan berkesinambungan. Hasil penelitian ini sejalan dengan konsep yang dijelaskan Bloisi, dkk (2003) yang menyatakan bahwa individu mengembangkan rasa keyakinan diri atas dasar pengalaman masa lampau dengan masa kini, membandingkan dengan orang lain, dan adanya umpan balik dari orang lain sebagai hasil dari penjaminan mutu. Oleh sebab itu, penjaminan mutu dapat meningkatkan kepercayaan untuk memperkuat keyakinan diri seseorang, dapat mencapai kepuasan baik kepuasan mahasiswa sebagai pelanggan maupun dosen sebagai pengajarnya. Dengan demikian, semakin efektif penjaminan mutu dilakukan perguruan tinggi, maka semakin meningkatkan efikasi diri (keyakinan diri) dosen dalam menjalankan tugasnya.

Hasil perhitungan analisis jalur untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara lengkap dapat dilihat pada gambar 1 berikut.

Gambar 1. Hasil Perhitungan Analisis Jalur**SIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh langsung positif penjaminan mutu terhadap efektivitas kerja dosen. Artinya, penjaminan mutu yang dilaksanakan perguruan tinggi secara terstruktur dan terprogram dengan baik dapat meningkatkan efektivitas kerja dosen. Implikasi hasil penelitian agar penjaminan mutu berdampak pada efektivitas kerja perlu dilakukan upaya: (a) memperbaiki lingkungan dan proses internal seperti efektivitas pembelajaran dan pengajaran yang dapat memastikan pencapaian tujuan yang telah direncanakan; (b) memastikan bahwa pelayanan pendidikan memuaskan kebutuhan *stakeholder*; dan (c) memastikan relevansi tujuan, isi, praktek dan hasil pendidikan untuk masa depan generasi baru di dalam era baru globalisasi.

Penjaminan mutu berpengaruh langsung positif terhadap efikasi diri. Artinya, penjaminan mutu yang dilaksanakan perguruan tinggi akan mengakibatkan peningkatan efikasi diri dosen. Temuan ini menunjukkan bahwa dengan adanya penjaminan mutu yang dapat mengontrol dan mengevaluasi serta memberikan perbaikan yang terus menerus pada setiap tugas yang dilaksanakan dosen, maka akan dapat menumbuhkan dan meningkatkan rasa percaya diri setiap dosen untuk mencapai keberhasilan.

Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja. Temuan ini memberikan makna bahwa efikasi diri yang kuat akan mengakibatkan peningkatan efektivitas kerja dosen. Implikasinya, perlu dilakukan upaya: (a)

menumbuhkembangkan motivasi yang berakar dari dalam keyakinan untuk membuahkan hasil yang diinginkan; (b) mendapatkan *control internal*; (c) membangun sumber keyakinan diri dengan memperoleh pengalaman yang relevan dengan pekerjaan (*enactive mastery*), (d) melihat langsung orang lain dalam melaksanakan tugas (*vicarious modeling*), (e) dapat diyakinkan dari seseorang yang memiliki kemampuan lebih (*verbal persuasion*); dan (f) adanya dorongan dari seseorang untuk menyelesaikan tugas (*arousal*).

Berkaitan dengan temuan penelitian ini, maka direkomendasikan agar Poltekkes Kemenkes Jakarta III dapat meningkatkan efektivitas kerja dosen melalui pelaksanaan penjaminan mutu secara terstruktur dan terprogram, menumbuh-kembangkan dan memberikan penguatan yang positif terhadap efikasi diri setiap dosen.

DAFTAR RUJUKAN

- Bloisi, W., Curtis W.C., dan Phillip L. H. 2003. *Management And Organisational Behavior*. New York: McGraw-Hill,
- Daft, R. L. 2010. *New Era of Management* ninth Edition. South-Western, Cengage Learning.
- Everard, K. B. Geoffrey Morris and Ian Wilson. 2004. *Effective School Management*, Fourth Edition. London: Paul Champman Publishing.
- Goetsch, D. L., Stanley Davis. 2013. *Quality Management for Organizational Excellence, Introduction to Total Quality Management*. Boston: Pearson.
- Ivencevich, J. M., et al. 2006. *Perilaku Manajemen Organisasi*, alih bahasa Gina Gania. Surabaya: Erlangga.
- Judge, T., Chad A. Higgins., Carl J. Thoresen., Murray R. Barrick. 1999. *The Big Five Personality Traits, General Mental Ability and Career Success Across The Life Span*. Personal Psychology. Vol. 52.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior, 12th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F., and Jonathan P. D. 2006. *International Management, Seventh Edition* (New York: McGraw-Hill.
- Materu, P. 2007. *Higher Education Quality Assurance Th Sub-Saharan Africa: Status, Challenges, Opportunities, and Promising Practices*. Washington: The World Bank.
- Maulana, M. Kholiq. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dosen Dalam Bidang Pendidikan Dan Pengajaran Pada Program Studi Administrasi Negara Di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. *Ejournal Ilmu Administrasi Negara*, 2013 1(2):

532.543 ISSN 0000.
0000, ejournal.anfisip.unmul.org
(diakses 25 Oktober 2015).

McShane, S. L., Mary Ann Von Glinow. 2010. *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill.

Mullins, L. J. 2005. *Management and Organizational Behavior*. England: Pearson Education Limited.

Nedae, Tahereh, Khalil Alavi and Zahra Nobakht Ramezani. 2012. Employees Effectiveness. *World Applied Sciences Journal* 18 (10): 1400-1411, ISSN 1818-495.

Pincus, J. 2013. *On efficiency and Effectiveness: Some Definitions*. Melbourne: Productivity Commission.

Sallis, E. 2002. *Total Quality Management in Education*. London : Stylus Publishing Inc.

Schillinger, D. 2010. *An Introduction to Effectiveness, Dissemination and Implementation Research*. California: University of California San Francisco.

Shieh, Chich-Jen and I-Ming Wang. 2006. The ImpACT OF tqm Implementation on Employee's Performance in China- an Example of Shanghai Fu-Shing Company. *Journal of Statistics & Management System*, Vol. 9, No. 3.

Supriadi, D. 1998. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.

Widawati, L. Y, dan Deya Nadya. 2010. Profil Komitmen Dosen dalam Kegiatan Tridarma Perguruan Tinggi. *Mimbar*, Vol. 26 No. 1 Januari-Juni 2010.