

KOMITMEN SEBAGAI PEMODERASI KINERJA DOSEN TERHADAP KOMPETENSI LULUSAN

Sri Trisnaningsih
Email: trisnahendrawan@yahoo.co.id
UPN "Veteran" Jawa Timur

ABSTRACT

The purpose of the present study was examined empirically about college graduate's competency in term of behavioral aspects by the use of the contingency model approach as moderating. Populations was college graduates who worked as lecturers of private higher education in East Java. Samples were selected by using the random sampling method. Hypotheses were analyzed and tested by using the MRA analysis. The result of the study showed that professional commitment moderating lecturer's performance to graduate's competency. Thus, more higher lecturer's commitment to their profession, more increase graduate's competency.

Keywords: graduate's competency, lecturer's performance, *organizational commitment*, *professional commitment*

1. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan lembaga/institusi yang harus bertanggung jawab terhadap kemajuan dan kepandaian bangsanya khususnya dalam hal kualitas lulusan yang dihasilkan agar mampu bersaing dengan bangsa lain. Sistem pendidikan/pengajarannya harus secara rutin dilakukan evaluasi dengan mengacu perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta perkembangan global dalam masyarakat dunia. Sistem pendidikan di perguruan tinggi yang hanya mengarah pada produk lulusan saja tanpa melihat proses pencapaian hasil pendidikan perlu dilakukan evaluasi.

Empat *ultimate outcome* dari Unesco yaitu learning to know, learning to do, learning to be, dan learning to get together adalah merupakan kompetensi yang selayaknya dikuasai oleh semua manusia, tanpa memandang batas bangsa dan negara. Oleh karena itu, agar semua manusia di muka bumi ini untuk bisa hidup secara layak, sebaiknya memiliki keempat kemampuan tersebut.

Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi dan memberikan landasan ataupun solusi guna pengembangan sumber daya manusia unggul untuk kepentingan pembangunan bangsa dan negara, yaitu dengan cara meningkatkan kinerja dosen dan kompetensi lulusan perguruan tinggi di Indonesia. Penelitian ini juga membuktikan secara empiris bahwa kompetensi lulusan dipengaruhi secara langsung oleh kinerja dosen maupun tidak langsung melalui komitmen organisasional dan komitmen profesional sebagai pemoderasi.

2. KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Undang-undang No. 12 Tahun 2012 menyebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Sedangkan pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma,

program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia. Adapun perguruan tinggi sebagai satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu jalur akademik dan professional. Berdasarkan pengertian di atas, mahasiswa sebagai peserta didik menempati posisi yang prestisius dalam masyarakat serta diharapkan mempunyai kualitas yang tinggi. Perguruan tinggi merupakan jenjang pendidikan yang dirancang untuk mempersiapkan manusia-manusia terdidik yang memiliki derajat kualitas tertentu. Dengan aktivitas pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian masyarakat diharapkan menghasilkan berbagai jenis tenaga ahli yang memiliki kesadaran intelektual dan kemampuan professional.

2.1. Kompetensi Lulusan

Secara etimologi kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performa yang ditetapkan. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai penguasaan suatu tugas atau keterampilan maupun sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan seseorang dalam suatu tugas dan pekerjaannya.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 pasal 26 ayat (4), disebutkan bahwa standar kompetensi lulusan perguruan tinggi pada jenjang pendidikan tinggi bertujuan untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang berakhlak mulia, memiliki pengetahuan, keterampilan, kemandirian, dan sikap untuk menemukan, mengembangkan, serta menerapkan ilmu, teknologi, dan seni, yang bermanfaat bagi kemanusiaan. Dengan demikian, kompetensi lulusan merupakan kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup tentang sikap, pengetahuan, dan keterampilan sesuai dengan standar nasional yang telah disepakati. Standar terkait kompetensi ini merupakan kesepakatan tentang kompetensi yang diperlukan pada suatu bidang pekerjaan oleh seluruh "stakeholder" di bidangnya.

2.2. Kinerja Dosen

Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 disebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utamanya yaitu mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Adapun kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai presentasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Sejalan dengan itu Smith (2002) menyatakan bahwa kinerja adalah *"..output drive from processes, human or otherwise."* Jadi, kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kriteria kinerja pendidikan menurut Bateman dan Strasser, (2004) adalah untuk: (1) meningkatkan kinerja, kapabilitas, dan *output* pendidikan, (2) mempermudah komunikasi dan tukar menukar informasi tentang praktik pendidikan yang terbaik dengan berbagai tipe institusi pendidikan, dan (3) sebagai alat untuk memahami dan meningkatkan kinerja institusi pendidikan serta pedoman dalam perencanaan stratejik. Dengan demikian, kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki seorang dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya.

2.3. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi. Hal ini merefleksikan sikap individu akan tetap sebagai anggota organisasi yang ditunjukkan dengan kerja kerasnya. Disamping itu, komitmen organisasional cenderung didefinisikan

sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasional menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi. Vandenberg (2002) mendefinisikan komitmen adalah sebagai penerimaan karyawan atas nilai-nilai organisasi, keterlibatan secara psikologis (*psychological immersion*), dan loyalitas (*affection/attachement*). Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi.

Kalbers dan Fogarty (2005) menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasional yaitu, *affective* dan *continuence*. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi *affective* berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi *continuence* berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial.

2.4. Komitmen Profesional

Komitmen profesional didefinisikan sebagai tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Hofstede dan Geert, 2006). Agar seseorang dapat berperilaku dengan baik, maka harus memperhatikan etika profesional yang diatur dalam kode etik. Etika profesional yaitu standard perilaku seseorang profesional yang dirancang untuk tujuan praktis dan idealistik, sehingga memotivasi seseorang untuk berperilaku yang ideal, realistis, dan dapat dipertanggung jawabkan secara hukum. Sebagai jaminan keberhasilan atas tugas yang dihadapinya, maka asosiasi profesi menekankan adanya tingkat komitmen yang diwujudkan dalam bentuk kerja yang berkualitas.

Komitmen profesional yang didasari oleh pemahaman perilaku, sikap dan orientasi profesional seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas merupakan cerminan dari norma-norma, aturan dan kode etik profesinya. Norma, aturan dan kode etik profesi ini berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian yang akan menentukan kualitas pekerjaannya. Ini berarti bahwa dalam diri seorang profesional terdapat suatu sistem nilai atau norma yang akan mengatur perilaku mereka dalam proses pelaksanaan tugas atau pekerjaan mereka.

Tingkat keinginan untuk mempertahankan sikap profesional tersebut dapat berbeda-beda antara satu pekerja dengan pekerja lainnya, tergantung persepsi individu masing-masing. Hal ini tentunya akan memberikan nuansa komitmen profesional yang berbeda-beda. Karena itulah didalam suatu asosiasi profesi ditekankan akan adanya tingkat komitmen profesional yang setinggi-tingginya yang diwujudkan dengan kinerja yang berkualitas sekaligus sebagai jaminan keberhasilan dalam pelaksanaan tugas / pekerjaan yang dihadapinya.

2.5. Pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Kompetensi Lulusan

Dosen mempunyai pengaruh yang signifikan dalam pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas dalam aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Dosen merupakan salah satu penjamin mutu dalam proses pendidikan yang merupakan tenaga kependidikan yang profesional dituntut mempunyai kompetensi sehingga dapat mewujudkan standar kinerja yang berkualitas, selanjutnya diharapkan bermuara pada peningkatan kualitas kinerja organisasi perguruan tinggi dan berdampak pada kualitas pendidikan atau kualitas lulusan.

Proses pendidikan yang berkualitas tentu akan memberikan kompetensi lulusan dengan baik. Peningkatan kinerja dosen berarti produktivitas dan mutu dosen meningkat. Dampak meningkatnya produktivitas dan mutu dosen adalah peningkatan kualitas lulusan dengan kompetensinya yang baik. Kualitas lulusan pendidikan tinggi tergantung pada mutu proses interaksi edukatif diantara mahasiswa yang belajar secara aktif berkelanjutan dengan dosen yang mempunyai integritas pribadi, kompetensi akademik, profesional dan

berdedikasi atas tugas dan tanggung jawabnya yang didukung oleh layanan majelis yang sepadan dan peningkatan kesejahteraannya.

Peningkatan kualitas lulusan sesuai standar yang diharapkan akan berdampak pada semakin puasnya masyarakat pengguna lulusan, utamanya mahasiswa, dosen sendiri, masyarakat, dan pemerintah maupun lembaga-lembaga non pemerintah sebagai pemangku kepentingan. Berdasarkan logika dari hasil penelitian diatas serta kesimpulan dari landasan teori yang ada, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Kinerja dosen berpengaruh langsung terhadap kompetensi lulusan perguruan tinggi.

2.6. Kinerja Dosen Berpengaruh terhadap Kompetensi Lulusan dengan Komitmen Organisasional sebagai Pemoderasi

Komitmen organisasional sebagai tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik : (a) adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, (b) kesediaan untuk mengusahakan yang terbaik untuk organisasi, dan (c) adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi (Mayers dan Rowan, 2009). Untuk dapat bekerjasama dan berprestasi dengan baik, harus mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Komitmen organisasional dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik.

Adanya komitmen organisasional pada seseorang akan menimbulkan motivasi untuk bekerja sebaik-baiknya pada suatu organisasi sebagai upaya mewujudkan tujuan bersama, sebagai konsekuensi agar komitmen tersebut dapat terwujud atau tercapai. Karena motivasi merupakan proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu sesuai dengan komitmennya. Berdasarkan kesimpulan dari beberapa landasan teori yang ada maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Semakin tinggi komitmen dosen terhadap organisasinya, maka kompetensi lulusan perguruan tinggi menjadi semakin baik.

2.7. Kinerja Dosen Berpengaruh terhadap Kompetensi Lulusan dengan Komitmen Profesional sebagai Pemoderasi

Kompetensi lulusan perguruan tinggi sangat dipengaruhi oleh peran dosen sebagai profesional dalam bidang kependidikan dan dosen sebagai ujung tombak dalam proses belajar mengajar di perguruan tinggi. Noris dan Neibuhr (2004) mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa profesionalisme berhubungan positif dengan komitmen dan *Job satisfaction*, tetapi otonomi dan bukan merupakan dimensi profesionalisme. Kalbers dan Fogarty (2005) menyatakan hasil penelitiannya bahwa ada satu hubungan signifikan antara pengalaman dengan komitmen profesional, yaitu hubungan dengan sesama profesi (yaitu, asosiasi). Seorang profesional akan lebih senang (*comfortable*) mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan mereka lebih ingin mentaati norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas-tugasnya, dan hal ini tidak ada perkecualian antara auditor wanita maupun auditor pria pada kantor akuntan publik. Norma, aturan dan kode etik ini berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian yang akan menentukan kualitas kinerja auditor. Sementara itu komitmen profesional yang senantiasa terjaga secara konsisten tentunya akan membanggakan dan akan meningkatkan kepuasan kerja pada diri seorang auditor.

Berdasarkan logika dari hasil penelitian sebelumnya serta kesimpulan dari landasan teori yang ada, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Semakin tinggi komitmen dosen terhadap profesinya, maka kompetensi lulusan perguruan tinggi akan menjadi semakin baik

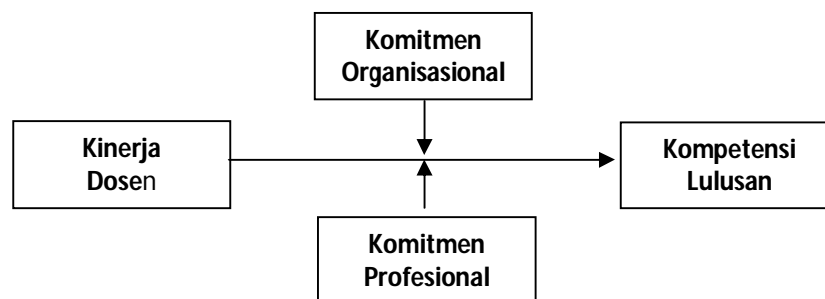
3. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Responden penelitian adalah alumni perguruan tinggi yang berprofesi sebagai dosen PTS di Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden maupun tidak langsung via jasa kantor pos. Prosedur pemilihan sampel ditentukan dengan menggunakan metode *random sampling*. Teknik analisis menggunakan MRA (*Moderated Regression analysis*).

Level confidence pada penelitian ini adalah 95 % dengan level toleransi kesalahan (tingkat signifikansi 5%). Kesimpulan hasil analisis pada penelitian ini diarahkan pada nilai-*p* (*p-value*). Bila nilai-*p* (*p-value*) lebih besar dari batas toleransi 5% berarti hasil analisis menerima hipotesis null atau hasil analisis tidak signifikan. Tetapi bila nilai-*p* (*p-value*) lebih kecil dari batas toleransi 5% maka hasil analisis menolak hipotesis null atau hasil analisis adalah signifikan. Analisis data dengan bantuan SPSS 22.

Model analisis MRA (*Moderated Regression analysis*) penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.1 sebagai berikut :



Gambar 3.1. Model analisis MRA (*Moderated Regression analysis*)

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Validitas konstruk dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *corrected item-total correlation*, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor total dengan skor yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan. Jumlah responden $n = 137$ dan tingkat signifikansi 5%, butir kuesioner dinyatakan valid jika koefisien korelasi r adalah lebih dari 0,11 (Santoso, 2005). Nilai koefisien korelasi r kuesioner penelitian dapat dilihat pada *corrected item-total correlation*. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,6 untuk setiap kuesioner masing-masing variabel. Reliabilitas menunjukkan konsistensi alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Suatu alat pengukur dikatakan reliabel jika nilai koefisien Alpha diatas 0,6 ($\alpha > 0,6$).

4.2. Pengujian Hipotesis

Pola hubungan keempat variabel penelitian dapat diketahui dengan tiga hipotesis. Hipotesis-hipotesis ini diuji dengan menggunakan analisis MRA (*Moderated Regression Analysis*). Pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis MRA ini untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dengan analisis MRA didasarkan pada hasil pengolahan dari model penelitian. Hasil pengolahan data dengan menggunakan analisis MRA dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut.

**Tabel 4.1. Hasil Analisis MRA (*Moderated Regression Analysis*).
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.206	1.934		5.795	.000	7.381	15.031					
KD	.046	.056	.055	.820	.413	-.065	.158	.312	.071	.051	.849	1.178
KD.KO	.040	.053	.054	.745	.458	-.066	.145	.394	.064	.046	.733	1.365
KD.KP	.533	.064	.646	8.317	.000	.406	.660	.695	.585	.516	.638	1.566

a. Dependent Variable: KL

Tabel 4.1. menunjukkan bahwa nilai C.R. kinerja dosen terhadap kompetensi lulusan adalah sebesar 0,820 dengan nilai *P-value* sebesar 0.413. Berdasarkan nilai tersebut maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kinerja dosen berpengaruh langsung terhadap kompetensi lulusan tidak teruji kebenarannya, sebab nilai C.R. dan nilai P tidak memenuhi syarat signifikansi yaitu sebesar 1.96 dan 0.05.

Interaksi kinerja dosen dengan komitmen organisasional terhadap kompetensi lulusan adalah sebesar 0.745 dengan nilai *P-value* sebesar 0,458. Berdasarkan nilai tersebut, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen dosen terhadap organisasinya akan meningkatkan kompetensi lulusan dinyatakan ditolak atau tidak terbukti kebenarannya, karena tidak memenuhi syarat signifikansi 1.96 dan 0.05.

Interaksi kinerja dosen dengan komitmen profesional terhadap kompetensi lulusan, menunjukkan bahwa nilai C. R dan nilai *P-value* adalah sebesar 8.317 dengan nilai *P-value* sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga diterima atau terbukti kebenarannya, karena nilai C.R dan nilai *P-value* telah memenuhi syarat signifikansi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen dosen terhadap profesinya, maka kompetensi lulusan perguruan tinggi akan menjadi lebih baik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa komitmen profesional berfungsi sebagai variabel moderating yang memoderasi hubungan antara kinerja dosen dengan kompetensi lulusan. Sedangkan untuk komitmen organisasional tidak berfungsi sebagai variabel moderating. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen dosen terhadap profesinya maka semakin meningkatkan kompetensi lulusan perguruan tinggi.

5.2. Saran

1. Para dosen disarankan untuk lebih meningkatkan komitmennya baik komitmen terhadap profesi maupun komitmen terhadap institusinya, sehingga kompetensi lulusan yang dihasilkan akan menjadi lebih baik.
2. Para dosen diwajibkan untuk membuat laporan BKD (Beban Kerja Dosen) setiap semester, sebagai wujud pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Disamping itu, dosen juga harus banyak berkarya sehingga kualitas dan kompetensi lulusan yang dihasilkan menjadi semakin baik.

REFERENCES

- Bateman, T., dan S. Strasser. (2004). " A Longitudinal analysis of the antecedents organizational commitment ". *Academy of Manajement Journal* 27 : 95-112.
- Hofstede, G., dan Geert, S. (2006). Measuring Organizational Culture: A Qualitative and Quantitative Study acrossTwenty Cases. *Administrative Science Quarterly* (35) : 286-316
- Kalbers, P., Lawrence dan Timothy J. Forgarty. (2005). " Profesionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditors ". *Auditing: A Journal of Practice* Vol. 14. No. 1 : 64-86.
- Mayers, J., dan Rowan (2009). Institutional organizations: Formal structures as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*. 310-363
- Noris, D., dan R. Neibuhr. (2004). "Professionalism, organizational commitment and Job satisfaction in accounting organization". *Accounting, Organizations and Society* 9 (1) : 49-59.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005. "Standar Nasional Pendidikan"
- Santoso, Singgih (2005). " SPSS Statistik Parametrik ". Penerbit PT Alex Media Komputindo, Gramedia Jakarta.
- Smith, MA., (2002). The Relationship of Internal and External Commitment Foci to Objective Job Performance Measures. *Academy of Management Journal*, (44) : 570-579
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012. Tentang Pendidikan Tinggi
- Vandenberg, R. J., and Lance, C.E. (2002). " Examining the Central Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment ". *Journal of Management*, 18 : 153 – 167.