

## MANAJEMEN DAN EFIKASI DIRI DALAM PENINGKATAN EFEKTIVITAS KERJA DOSEN

Julinda Siregar<sup>1</sup>, Sumaryati Tjitrosoemarto<sup>2</sup>, Sabas Setyohadi<sup>3</sup>

Universitas Indraprasta PGRI Jakarta

yulinda.siregar@yahoo.com

### ABSTRAK

Efektivitas kerja dosen menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, karena dosen menjadi sumber daya manusia yang memiliki peran strategis sebagai ilmuwan dalam mensharingkan pengetahuan dan pengalaman kepada mahasiswa. Dosen juga sebagai agen perubahan (*agent of change*) yang mampu mendorong mahasiswa untuk berubah melalui berbagai informasi yang diberikan dalam bentuk materi perkuliahan. Keberhasilan mahasiswa dalam menyerap, memahami dan menerima materi perkuliahan dari dosen tidak terlepas dari kemampuan dosen dalam menerapkan manajemen dan efikasi diri dalam menjalankan tugasnya secara efektif sehingga membuat mahasiswa mengalami perubahan. Efektivitas kerja dosen dapat diukur dari waktu penyelesaian tugas dan kewajibannya dalam mengajar, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, khususnya bagi dosen yang telah tersertifikasi itu sangat jelas beban kerja dosen (BKD) yang telah ditetapkan. Karena setiap akhir semester semua dosen yang tersertifikasi diwajibkan untuk melaporkan kinerjanya dan kemudian di assesmen oleh asesor internal institusi. Kemampuan dosen dalam menjalankan seluruh tugas dan kewajibannya tidak terlepas dari manajemen dan efikasi diri yang sering juga disebut sebagai keyakinan diri sebagai konstruksi dasar untuk kecerdasan emosi maupun sikap optimisme yang menunjang terhadap efektivitas kerja dosen.

Kata Kunci: Manajemen, efikasi diri, efektivitas kerja

### ABSTRACT

*The effectiveness of lecturers' work is one of the important factors in improving the quality of education, because lecturers become human resources who have a strategic role as scientists in sharing knowledge and experience to students. The lecturer is also an agent of change that is able to encourage students to change through various information provided in the form of lecture material. The success of students in absorbing, understanding and accepting lecture material from lecturers is inseparable from the ability of lecturers to apply management and self-efficacy in carrying out their assignments effectively so as to make students experience changes, teaching, conducting research and community service, especially for certified lecturers it is very clear the lecturer workload that has been determined. Because at the end of each semester all certified lecturers are required to report their performance and then be assessed by the institution's internal assessors. Lecturers in carrying out all tasks and obligations are inseparable from management and self-efficacy or often also referred to as self-confidence as a basic construction for emotional intelligence and optimism that support the effectiveness lecturer work.*

*Keywords: Management, self-efficacy, work effectiveness*

### PENDAHULUAN

Peningkatan sumber daya manusia melalui pendidikan tidak terlepas dari perandosen. Dosen memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan sumbangan pengetahuan, membuka wawasan, dan meningkatkan keterampilan para mahasiswanya. Dosen cerdas akan menggunakan berbagai metode untuk menjadikan mahasiswanya memiliki motivasi tinggi, memiliki nilai-nilai karakter yang baik, memiliki percaya diri, meningkatkan harga diri dan memiliki keterampilan dalam mengimplementasikan

pengetahuan yang telah diterima dari dosen. Dosen memiliki kedudukan strategis sebagai tenaga profesional untuk meningkatkan martabat dan perannya sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat yang berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional (Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Pasal 3 ayat 1). Mutu pendidikan nasional akan tercapai apabila dosen melakukan tugas secara efektif sesuai dengan kualifikasi akademik, kompetensi sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani dan memenuhi seluruh kualifikasi lain yang dipersyaratkan perguruan tinggi. Efektivitas kerja dosen merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam menentukan kualitas suatu organisasi atau lembaga pendidikan dalam hal ini perguruan tinggi. Kinerja dosen dikatakan efektif apabila dosen yang bersangkutan dapat menjalankan tugasnya sebagai pengajar, peneliti, dan mahasiswa yang diajar mendapatkan prestasi akademik yang tinggi, melakukan penelitian, yang terlihat dengan berbagai tulisan berupa laporan penelitian yang terpublikasi di jurnal nasional maupun internasional, juga pengabdian kepada masyarakat, dimana dosen yang bersangkutan dapat mengimplementasikan ilmunya kepada masyarakat, sehingga masyarakat merasakan manfaatnya. Keberhasilan mahasiswa akan lebih bertumpu pada sejauh mana kemauan dan kemampuan para dosen dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif. Sumber daya manusia adalah dosen yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap pencapaian tujuan institusi. Perencanaan sumber daya manusia memungkinkan para manajer dan departemen sumber daya manusia untuk mengembangkan rencana pengembangan staf (*staffing*) yang mampu mendukung strategi organisasi melalui pengisian jabatan yang lowong secara proaktif. Perencanaan sumber daya manusia dalam setiap organisasi perlu disusun dengan baik, karena perencanaan SDM sangat menentukan keberhasilan jangka panjang suatu organisasi (*Cornelia J Benny, 2005*).

Berhubungan dengan efektivitas kerja dosen dapat diukur dari waktu penyelesaian tugas kewajiban dosen dalam mengajar, pendayagunaan tenaga dan pikirannya, dan ketepatan penggunaan sarana mengajar serta hasil pembelajaran yang diterima mahasiswa melalui pengajarannya. Pembelajaran yang dilakukan oleh dosen membutuhkan manajemen dan efikasi diri, sehingga diharapkan dan menjadikan dosen bekerja dengan efektif.

## PEMBAHASAN

### 1. Efektivitas Kerja Dosen

Efektivitas kerja adalah pencapaian tujuan atas pelaksanaan tugas yang telah dilakukan dosen dalam menyelesaikan pekerjaannya memenuhi tujuan yang telah diharapkan. Efektivitas kerja yang dilakukan oleh dosen dapat diukur dengan indikator, yakni: kesesuaian perencanaan dan tujuan, pengorganisasian tanggung jawab pekerjaan, prestasi atas tugas, hasil produk yang dicapai (*productive output*) dan kepuasan pribadi. Dean Schillinger (2010:2), “ *effectiveness refers to the intervention’s ability to do more*

*good than harm for the target population in a real world setting*” yang memberikan makna bahwa efektivitas merupakan suatu kemampuan yang disengaja untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik untuk mencapai pada situasi tertentu. Selanjutnya James L Gibson (2006:20), “... *effectiveness is accomplishment of recognized objectives of cooperative effort. The degree of accomplishment indicates the degree of effectiveness*” konsep tentang efektivitas ini merupakan pencapaian sasaran atau tujuan dari upaya bersama. Derajat pencapaian menunjukkan derajat dari efektivitas dan derajat efektivitas mengandung suatu tingkatan tercapainya tujuan yang diinginkan. Tujuan yang diinginkan dalam tulisan ini adalah berhubungan dengan kerja dosen yang bisa mencapai pada tingkat yang telah direncanakan maupun yang ditetapkan sebelumnya pada perencanaan yaitu berupa tujuan ataupun sasaran.

Dosen merupakan tenaga profesional yang memiliki jabatan yang amat strategis dalam menunjang proses dan hasil kerja pendidikan secara keseluruhan, Efektivitas kerja dosen akan banyak membawa pengaruh yang bermakna bagi perwujudan pencapaian tujuan pendidikan nasional. Untuk mencapai efektivitas kerja dosen tersebut penampilan seorang dosen harus terwujud sedemikian rupa secara efektif sehingga dapat menunjang dinamika dan keefektifan pendidikan. Penampilan dosen didukung sejumlah kompetensi tertentu berlandaskan kualitas kepribadian. Surya (2013:249) mengemukakan bahwa: “Keefektifan kepribadian harus dapat diwujudkan secara nyata dengan indikator perilaku kinerja sesuai dengan jabatan dan tugasnya sebagai dosen, kemampuan penguasaan bahan/substansi pengetahuan yang relevan dengan bidang jabatan sebagai dosen, professional, mengikuti proses berfikir logis, kritis, rasional dan kreatif. Penyesuaian diri terhadap tuntutan lingkungan berdasarkan karakteristik pribadi untuk mencapai keefektifan kerja sebagai dosen. Kepribadian sebagai prasyarat fundamental bagi terwujudnya penampilan kerja secara keseluruhan” Pendapat tersebut memberikan makna bahwa terwujudnya keefektifan seorang dosen dalam melaksanakan tugas didukung oleh penampilan, penguasaan materi ajar professional, mengikuti proses, mampu menyesuaikan diri dan kualitas kepribadian. Kualitas kepribadian akan menunjukkan kemampuan manajemen diri dan efikasi diri yang mumpuni dalam menjalankan tugas sebagai dosen. Manajemen diri dosen berhubungan dengan bagaimana dosen tersebut membuat rancangan dalam menetapkan tujuan pembelajaran dan bagaimana dia mengontrol pelaksanaan tugas pokoknya sebagai dosen dan usaha yang dilakukan dengan keyakinan diri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas kerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan efikasi diri agar berdampak kepada peningkatan efektivitas kerja dosen dengan: menumbuhkan motivasi yang berakar dalam keyakinan utama bahwa seseorang dosen memiliki kekuatan untuk mencapai keberhasilan.

## 2. Manajemen

Secara filosofi menurut Pearce dan Robinson (1988:76), “Manajemen yang baik akan menghasilkan citra yang baik dimata publik, dan akan memberikan imbalan keuangan dan psikologis bagi mereka yang bersedia menginvestasikan tenaga dan dana

untuk membantu keberhasilan institusi. Dalam dunia bisnis dimanfaatkan untuk memprediksi kecenderungan pasar dan peluang-peluang untuk mendapatkan keunggulan bersaing, sedangkan dalam dunia pendidikan menggunakan konsep strategik untuk lebih mengefektifkan pengalokasian sumber daya yang ada dalam pencapaian tujuan pendidikan. Menentukan tujuan-tujuan strategik dengan memformulasikan hasil-hasil yang diharapkan dicapai secara menyeluruh dalam satu periode.“ yang dapat diartikan bahwa manajemen dalam pendidikan adalah mengefektifkan para pendidik dalam perguruan tinggi adalah dosen dan para staf lainnya dalam mencapai tujuan pendidikan.

Manajemen merupakan proses tata kelola yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain. Liang Lie (2010) mengatakan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni perencanaan, pengarahan, pengorganisasian dan pengontrol dari benda dan manusia untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya. Selanjutnya dikatakan bahwa fungsi manajemen adalah *planning, organizing, directing, coordinating dan controlling*. Dalam manajemen yang dilakukan oleh dosen adalah merencanakan aktivitas kerja yang akan dilakukan, mengorganisasikan tugas-tugas yang akan dikerjakan dengan waktu yang telah ditentukan, mengikuti persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan, mengevaluasi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, dan komponen tersebut telah tersaji dalam rencana program semester, dan kesemuanya kegiatan yang dilakukan adalah untuk pencapaian tujuan peningkatan mutu pendidikan.

Tujuan pendidikan yang tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa : “Pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.” Untuk mencapai tujuan pendidikan itu, sebagai dosen diharapkan memiliki kemampuan manajerial baik secara manajemen diri sendiri maupun secara institusi. Dalam tulisan ini berhubungan dengan manajemen strategik yang ada dalam diri dosen melaksanakan pekerjaannya sebagai dosen. Ansotl (1990:xv), “... a systematic approach to a major and increasingly important responsibility of general management: to position and relate the firm to its environment in a way which will assure its continued success and make it secure from surprises” bahwa manajemen strategik ialah suatu pendekatan yang sistematis bagi suatu tanggung jawab manajemen, mengondisikan organisasi ke posisi yang dipastikan mencapai tujuan dengan cara yang meyakinkan keberhasilan yang berkelanjutan dan membuat perusahaan atau institusi menjamin atau mengamankan format yang mengejutkan.

Pendekatan sistematis untuk melakukan perubahan menjadi hal penting dalam manajemen strategik dan dipastikan tujuan akan tercapai, oleh karena itu para dosen diharapkan menggunakan pendekatan yang sistematis dalam menyusun strategi Rencana Pembelajaran Semester (RPS), dan meyakini bahwa Rencana Pembelajaran Semester (RPS) yang disusun diyakini akan mampu dilaksanakan secara tuntas dan berdampak pada peningkatan pengetahuan mahasiswa yang berubah dan berkembang. Keyakinan yang dirasakan oleh dosen bahwa rancangan yang ditetapkan akan tercapai dengan jelas melakukan pembagian tugas tahap demi tahap. Sehingga mudah untuk mengontrol dan mengevaluasi indikator mana yang telah tercapai dan mana yang belum sehingga ada perbaikan dan tercapai tujuan dengan maksimal. Keyakinan akan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan ada dalam efikasi diri (*self efficacy*).

### 3. Efikasi Diri

Efikasi diri sering juga disebut sebagai keyakinan diri dan merupakan bagian dari psikologis manusia yang paling penting ada dalam diri manusia dalam menjalankan tugas-tugas kehidupan. Karena bila seseorang melakukan tugas tanpa adanya rasa yakin untuk tercapai, maka hanya sedikit dorongan untuk melakukan tugas tersebut. Luthans (2008:205-206), “mengemukakan bahwa ada empat sumber informasi dalam efikasi diri yaitu penguasaan pengalaman atau pencapaian performa, pengalaman yang dilakukan oleh orang lain atau pemodelan, bujukan sosial/kepercayaan masyarakat dan peningkatan fisik dan psikologis. Menurut Bandura, “...*self-efficacy component of social cognitive theory*” (James, 2006. 118). Bandura membahas konsep *self-efficacy* sebagai bagian dari teori pelajaran sosial. Keyakinan diri yang dinyatakan oleh Goleman adalah konstruksi dasar untuk kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) maupun optimisme. Efikasi diri juga bisa berkembang didorong oleh adanya konsep diri yang baik dalam diri seseorang individu. Stroh, Nortcraft da Neale yang dikutip oleh Julinda Siregar (2017:55), mengemukakan bahwa:” Konsep diri adalah tentang bagaimana sikap seseorang berkembang. Konsep diri akan membentuk satu persepsi, bersikap, kemudian bertindak dan tindakan itu adalah hasil dan sikap, kemudian mencoba untuk memahami mengapa melakukannya, konsep diri dapat mengevaluasi tindakan untuk membentuk sikap. Ketika sedang memeriksa tindakan sendiri maka akan terbentuk sikap, sikap yang positif akan mendorong peningkatan kemampuan kerja dan menghilangkan, sebaliknya jika sikap negatif yang ada dalam diri seseorang, maka seseorang tersebut akan berusaha menghilangkannya.” Jadi dalam hal efikasi diri memiliki hubungan yang erat dengan konsep diri (*self concept*) seseorang.

Sedangkan Luthans menyatakan, “...*largely due to the work of wellknown psychologist Albert Bandura over the past three decades, self-efficacy has a widely acclaimed theoretical foundation.*” (Fred, 2011. 202). Hal tersebut menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan karya besar psikolog Albert Bandura selama tiga dekade terakhir ini yang telah memiliki dasar teori yang kuat. Dalam kehidupan manusia, memiliki keyakinan diri itu merupakan hal yang sangat penting. Keyakinan diri mendorong seseorang untuk

memahami secara mendalam atas situasi yang dapat menerangkan tentang mengapa seseorang mengalami kegagalan dan keberhasilan. Pikiran individu terhadap keyakinan diri menentukan seberapa besar usaha yang akan dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan.

Sementara Gibson, dkk., mendefinisikan, "...*self-efficacy is the belief that one can perform adequately in a situation.*" (James, 2006. 118). Pernyataan ini menjelaskan bahwa efikasi diri seseorang dapat berpotensi dengan baik dalam satu situasi, yaitu situasi pada tingkat kesulitan tinggi yang memiliki efikasi diri tinggi dapat mengatur situasi itu atau dapat menetralkan rintangan.

Sedangkan menurut Slocum dan Hellriegel, penjelasan mengenai efikasi diri yaitu "...*self-efficacy refers to the individuals estimate of his or her own ability to perform a specific task in a particular situation.*" (John, 2009. 118-119). (Efikasi diri berkenaan pada penilaian secara individu atau kemampuan dirinya untuk menampilkan tugas spesifik dalam situasi khusus). Hal ini menggambarkan bahwa seseorang yang memiliki keyakinan diri tinggi, akan mempunyai dorongan untuk mampu melakukan tugas secara khusus, dan seseorang dengan keyakinan diri tinggi percaya bahwa: (1) Dirinya memiliki kemampuan yang dibutuhkan secara khusus; (2) Mampu (*capable*) untuk upaya yang dikehendaki, dan (3) Tidak menghindar dari tingkat kesulitan kerja yang tinggi.

Pandangan yang sama digunakan oleh Kinicki dan Kreitner yang menyatakan bahwa, "...*self-efficacy is a person's belief about his or her chances of successfully accomplishing a specific task.*" (Angelo dan Robert, 2008. 122). Dapat diartikan, efikasi diri adalah seseorang percaya mengenai atau kemungkinannya mencapai keberhasilan tugas khusus. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan diri sebagai kekuatan untuk mencapai keberhasilan tugas secara khusus, dalam arti tidak dimiliki oleh orang dengan keyakinan diri rendah. Keyakinan diri muncul dari perolehan pengetahuan yang rumit (*complex*) secara perlahan (*gradual*), sosial, ilmu bahasa (*linguistic*), atau keterampilan secara fisik melalui pengalaman.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan di atas dapat diartikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan diri seseorang individu merupakan hal yang ia mampu menampilkan, melakukan tugas khusus yang dikehendaki dan ditetapkan, dan mampu melakukan walau sangat kompleks dan tidak menghindar dari kesulitan kerja yang tinggi dan seseorang tersebut yakin dengan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki untuk melakukan tugas secara khusus dan dengan daya nalar yang dimilikinya digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Tentunya dengan efikasi diri yang dimiliki oleh seseorang individu dalam hal ini dosen sebagai pengajar di perguruan tinggi dapat mengembangkan diri para mahasiswa memiliki daya nalar sebagai pilar penyangga dengan empat jenjang angka tangga yang berupa (1) *coping*, kemampuan untuk melakukan tindakan dalam menghadapi dunia sehari-hari dengan baik, (2) *knowing*, memahami kenyataan dan kebenaran dunia sehari-hari, (3) *believing*, keyakinan yang

melandasi berbagai tindakan, (4) *being*, perwujudan diri yang otentik dan bermakna (William D, Hitt, 1993). Efikasi diri ini juga dapat ditingkatkan melalui pelatihan yang relevan dengan tugas dosen, memupuk kemampuan dalam mengembangkan strategi pembelajaran dan sistem penilaian, mendapat dukungan dan kepercayaan dari lembaga untuk mengikuti berbagai seminar nasional dan internasional demi untuk meningkatkan wawasan sehingga menjadi lebih kompeten dan mampu berkompetisi.

## SIMPULAN

Efektivitas kerja dosen menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, karena dosen menjadi sumber daya manusia yang memiliki peran strategis sebagai ilmuwan dalam mentransferkan ilmunya kepada para mahasiswa. Dosen juga adalah sebagai agen perubahan (*agent of change*) yang mampu mendorong mahasiswa untuk berubah melalui berbagai informasi-informasi yang diberikan dalam bentuk materi perkuliahan. Keberhasilan mahasiswa dalam menyerap, memahami dan menerima materi perkuliahan dari dosen tidak terlepas dari kemampuan dosen dalam menerapkan manajemen dan efikasi diri dalam menjalankan tugasnya secara efektif sehingga membuat mahasiswa mengalami perubahan.

Kemampuan dosen dalam menjalankan seluruh tugas dan kewajibannya tidak terlepas dari manajemen dan efikasi diri atau yang sering juga disebut sebagai keyakinan diri sebagai konstruksi dasar untuk kecerdasan emosi maupun sikap optimisme yang menunjang terhadap efektivitas kerja dosen itu sendiri. Kemampuan manajemen dosen dalam merencanakan rencana pembelajaran semester menjadi salah satu faktor penting dalam peningkatan efektivitas kerja. Demikian juga dengan efikasi diri dosen menjadi sangat penting, karena makin tinggi tingkat kepercayaan atau keyakinan dosen akan mencapai tujuan yang diharapkan maka makin tinggi juga usaha yang dilakukan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Angelo Kinicki dan Robert Kreitner, (2008), *Organizational Behavior Key Concepts Skill and Presticess*, New York: McGraw-Hill Irwin
- Ansoff, I and McDonell, H, (1990), *Implanting Strategik Manajemen*, Second Edition, Printice Hall International UK0 Ltd
- Cornelia J Benny, (2005). *Jurnal Administrasi Pendidikan vol 3 No.2 Tahun 2005*
- David, Fred, R. (2011). *Strategic Management Manajemen Strategi Konsep*, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Dean Schillinger (2010), *An Introduction to Effectivness, Dissemination and Implementation Research*. California: University of California San Francisco
- Departemen Pendidikan, (2010), *Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional*, (edisi lengkap), Jakarta, Fokus Media
- Freud Luthans, (2011), *Organizational Behavior, 12'th Edition* (New York: McGraw-Hill)
- Gary Yukl (2010), *Leadership in Organization, 7'th Edition* (new Jesrsey: Pearson Prentice Hall)

- Jhon Newstrom, (2007), *Organizational Behaviur, Human Behaviour at Work*, (Boston: McGraw-Hill)
- James L Gibson, et.al, (2006) *Organizational Behavior, Structure, Process*.(New York: McGraw-Hill)
- Julinda Siregar, (2017). Disertasi; *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Supervisi, Budaya Sekolah dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling di SMA Negeri Jakarta Timur*, Jakarta, UNJ
- Liang Li,.(2010),*Pengantar Manajemen*, Jakarta. Salemba Empat.
- Pearce, J.A dan Robinson, (1997), *Strategic Management Formulation Implementation, and Control*, Fourth Edition, New York: Irwin, McGraw-Hill
- Surya. Muhamad, (2013),*Psikologi Guru (Konsep dan Aplikasi dari Guru Untuk Guru)*, Bandung, Alfabeta