

# Hubungan antara Kapabilitas Kepemimpinan, Kompetensi Dosen, Komitmen Dosen, dan Akuntabilitas Lembaga dengan Kinerja Lembaga dalam Pelaksanaan Penjaminan Mutu pada Universitas Negeri di Jawa Timur

Nirmalawati

Teknik Sipil, FT Universitas Tadulako, Palu

Korespondensi: Jl. Sukarno Hatta Km.9 Tondo, Palu-Sulawaesi Tengah. Email: nirmalawat1@yahoo.com

**Abstract:** The purposes of this research are among others to understand the description of the institution performance in implementing quality assurance at state universities in East Java and to understand either direct or indirectly the relation between leadership capability, lecturer competency, lecturer commitment, and institution accountability with institution performance in implementing quality assurance at state universities in East Java. This research applies quantitative approach method of descriptive-co-relational. This research was conducted at seven state universities in East Java, and research samples obtained of 330 lecturers, by using the *proportional random sampling*. The research data were collected by means of questionnaire which has the required level of validity and reliability. Data analysis technique applied in this research is Structural Equation Modeling (SEM) on Partial Least Square (PLS) software. The result of the research shows that (1) the illustration of leadership capability, lecturer competency, lecturer commitment, and institution accountability and institution performance in implementing quality assurance at state universities in East Java perceptible by respondent are having good average category, (2) the stronger institution accountability and the stronger lecturer commitment is followed by the higher institution performance in implementing quality assurance, and (3) the stronger leadership capability and the stronger lecturer commitment is followed by the higher institution accountability.

**Kata kunci:** kapabilitas kepemimpinan, kompetensi dosen, komitmen dosen, akuntabilitas lembaga

Peningkatan kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu pada perguruan tinggi, khususnya universitas perlu dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kualitas atau mutu pendidikan tinggi. Tercapainya kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu tersebut merupakan salah satu bentuk keberhasilan perguruan tinggi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki secara optimal. Kualitas atau mutu pendidikan tinggi yang dimaksud adalah tercapainya tujuan pendidikan dan kompetensi lulusan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja organisasi menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1996) adalah kontribusi nyata dari kinerja individu dan tim secara keseluruhan.

Secara umum yang dimaksud dengan penjaminan mutu adalah proses penetapan dan pemenuhan standar mutu pengelolaan secara konsisten dan berkelanjutan, sehingga konsumen, prosedur, dan pihak lain yang berkepentingan memperoleh kepuasan. Adapun tujuan penjaminan mutu pendidikan tinggi adalah untuk memelihara dan meningkatkan mutu pendidikan tinggi secara berkelanjutan yang dijalankan oleh suatu perguruan tinggi secara internal untuk mewujudkan visi dan misinya serta memenuhi kebutuhan *stakeholders* melalui penyelenggaraan tri dharma perguruan tinggi (Diknas, 2003).

Memperhatikan uraian tersebut, maka untuk mengukur kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu perguruan tinggi menggunakan pendekatan proses kerja dan hasil yang dicapai oleh univer-

sitas. Adapun proses kerja dan hasil yang dicapai meliputi proses penetapan standar mutu, proses pemenuhan standar mutu, dan hasil kerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu.

Akan tetapi fakta di lapangan masih menunjukkan bahwa kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu pada PTN, khususnya universitas negeri masih perlu ditingkatkan kinerjanya. Data yang diperoleh dari survey *Globe Asia 2008* mengenai ranking perguruan tinggi dan pernyataan Cyprianus (dalam Suara Pembaharuan, 2008) bahwa kualitas perguruan tinggi swasta yang lebih baik dari pada perguruan tinggi negeri menunjukkan adanya peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. Ketika kualitas PTN lebih rendah dari PTS, maka itu menjadi lonceng peringatan bagi PTN, artinya ini sebuah evaluasi bagi PTN untuk meningkatkan kinerja manajemen pengelolaan pendidikan rektor dan stafnya dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan negeri.

Rosyid (2008) menyatakan bahwa penyelenggaraan pascasarjana di Jawa Timur relatif tertinggal dengan di Yogyakarta dan Jawa Barat juga terdapat beberapa kelemahan dari perguruan tinggi di Jawa Timur, yaitu: (1) kegiatan penelitian belum menjadi arus utama sehingga mengalami kesulitan dalam melahirkan guru-guru besar dengan usia muda; (2) karena hal tersebut maka masih ditemukan kesulitan mendapatkan dokumen Program Utama Riset Perguruan Tinggi yang dibuat bersama *stakeholders* litbang di daerah, industri dan pemerintah daerah; (3) timbulnya paradigma administrasi melihat dosen sebagai sumber daya manusia jurusan, seharusnya dosen dimanfaatkan oleh jurusan dalam rangka pendidikan dan lembaga penelitian dengan kewenangannya sama dengan memanfaatkan dosen untuk kegiatan penelitian; dan (4) adanya *setting* yang terkotak-kotak dalam kapasitas penelitian perguruan tinggi, *resource sharing* masih langka dan kegiatan-kegiatan bersifat lintas disiplin tidak berkembang.

Ginandjar Kartasasmita (2009) menyatakan bahwa kualitas pendidikan akan menentukan pula kualitas pemimpin masa depan. Indonesia saat ini sedang mengalami "defisit" kepemimpinan baik pemimpin nasional, pemimpin daerah maupun di lembaga perguruan tinggi. Ginandjar juga menyatakan bahwa sebenarnya banyak orang-orang yang berkualitas tetapi mereka tidak mau menjadi pemimpin dan sebaliknya banyaknya orang yang tidak memiliki kemampuan justru berebut ingin menjadi seorang pe-

mimpin, baik pemimpin bangsa di daerah maupun di lembaga perguruan tinggi.

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa pada perguruan tinggi, khusus PTN di Jawa Timur juga mengalami krisis kepemimpinan yang disebabkan oleh tidak adanya keseimbangan antara kebutuhan akan pemimpin lebih besar dibanding pemimpin yang dihasilkan. Krisis kepemimpinan ini akan berdampak pada kualitas atau kemampuan yang memimpin PTN di Jawa Timur, hal itu disebabkan oleh kurangnya ketersediaan pemimpin yang berkualitas untuk dipilih menjadi pemimpin PTN di Jawa Timur. Sehubungan dengan hal tersebut, maka timbul suatu pertanyaan apakah kapabilitas kepemimpinan PTN di Jawa Timur mempengaruhi kinerja lembaga dalam melaksanakan penjaminan mutu.

Berdasarkan fakta-fakta yang didapat tentang pelaksanaan penjaminan mutu pada ketujuh universitas negeri di Jawa Timur, yaitu Universitas Brawijaya, Universitas Islam Negeri Malang, Universitas Negeri Malang, Universitas Airlangga, Universitas Negeri Surabaya, Universitas Trunojoyo, dan Universitas Jember, maka secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa ketujuh universitas tersebut telah melaksanakan penjaminan mutu yang ditandai dengan telah memiliki lembaga penjaminan mutu. Secara umum terdapat beberapa kendala atau kekurangan dalam pelaksanaan penjaminan mutu pada ketujuh universitas negeri di Jawa Timur tersebut, antara lain (1) kapabilitas kepemimpinan dari para pemimpinnya masih perlu ditingkatkan, (2) rendahnya komitmen dari para pimpinan maupun dosen, (3) sikap mental dosen yang kurang suportif dalam melaksanakan proses pembelajaran atau masih perlu ditingkatkan kompetensinya, dan (4) rendahnya kualitas pelayanan terhadap mahasiswa atau dengan kata lain masih perlu peningkatan akuntabilitas lembaga dalam pelayanan.

Blanchard (2002) mengatakan bahwa kepemimpinan sebagai motor, yaitu bila perusahaan berkinerja tinggi adalah garis *finish* maka kepemimpinan adalah mesinnya dan kepemimpinanlah yang mengarahkan dan mengantarkan sebuah perusahaan menjadi perusahaan berkinerja tinggi. Pendapat yang senada dari Alma dan Hurriyati (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki kedudukan yang menentukan dalam organisasi, sehingga kepemimpinan yang hanya sebagai figur tidak memiliki pengaruh dan kemampuan kepemimpinan ini dapat mengakibatkan lemahnya kinerja organisasi. Memperhatikan uraian

yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan langsung antara kapabilitas kepemimpinan dengan kinerja. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh kapabilitas kepemimpinan dengan kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu.

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dijelaskan pula dalam situasi kolektif kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi. Demikian pula Senge (dalam Supratikno, 2006) menyatakan bahwa organisasi yang akan memperoleh keunggulan di masa depan adalah organisasi yang dapat menemukan bagaimana melahirkan sekaligus menuntut komitmen dari setiap orang dan menumbuhkan kapasitas belajar pada semua tingkat organisasi. Organisasi yang demikian akan melahirkan kinerja yang luar biasa. Memperhatikan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen mempunyai hubungan langsung dengan kinerja. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh komitmen dosen dengan kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu.

LAN-RI (1997) menyatakan bahwa akuntabilitas adalah kewajiban untuk mempertanggungjawabkan atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang atau badan hukum atau pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Sedangkan Gorton (1976) menyatakan bahwa akuntabilitas pendidikan merupakan aspek yang berkaitan dengan pertanggungjawaban lembaga dalam pencapaian tujuan pendidikan. Memperhatikan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas lembaga mempunyai hubungan langsung dengan kinerja lembaga. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh akuntabilitas lembaga terhadap kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu.

Yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui: (1) mengetahui gambaran tentang kapabilitas kepemimpinan, kompetensi dosen, komitmen dosen, akuntabilitas lembaga dan kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu di universitas negeri Jawa Timur; (2) mengetahui hubungan secara langsung antara akuntabilitas lembaga atau komitmen

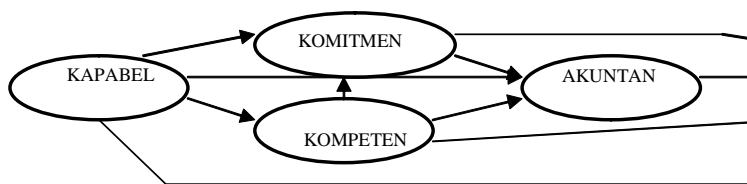
dosen dengan kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu di universitas negeri Jawa Timur; (3) mengetahui hubungan secara langsung antara kapabilitas kepemimpinan atau komitmen dosen dengan akuntabilitas lembaga di universitas negeri Jawa Timur; (4) mengetahui hubungan secara tidak langsung antara kapabilitas kepemimpinan dengan kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu melalui akuntabilitas lembaga atau komitmen dosen di universitas negeri Jawa Timur; (5) mengetahui hubungan secara tidak langsung antara kapabilitas kepemimpinan dengan kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu melalui kompetensi dosen, komitmen dosen dan akuntabilitas lembaga di universitas negeri Jawa Timur.

## METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, rancangan penelitian deskriptif-korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah semua dosen yang terdaftar pada tujuh universitas negeri di Jawa Timur sebanyak 6223 orang, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 330 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan cara proporsional *random sampling*. Besarnya sampel ditentukan berdasarkan tabel sampel yang disusun oleh Isaac dan Michael, dengan menggunakan taraf kepercayaan 95%. Pengumpulan data menggunakan satu jenis instrumen, yaitu kuesioner. Instrumen dalam penelitian ini telah diuji cobakan dan dinyatakan valid dengan nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) > 0,3 serta dinyatakan reliabel dengan nilai koefisien alpha > 0,9. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 13.0 *for windows*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model SEM (*Structural Equation Modelling*) dan dengan bantuan software *Partial Least Square* (PLS). Hubungan keseluruhan variabel penelitian, baik hubungan langsung maupun tidak langsung dapat dilihat pada Gambar 1 di bawah ini.

## HASIL

Deskripsi data penelitian tentang karakteristik responden pada tujuh universitas negeri di Jawa Timur berdasarkan: (1) jenis kelamin terdiri dari perempuan 32% dan pria 68%; (2) jabatan akademik:



**Gambar 1. Diagram Alur Model Teoritis**

asisten ahli 27%; lektor, lektor kepala, dan guru besar berjumlah 73% orang; (3) jenjang pendidikan: sarjana 14,8%; magister (S2) dan doktor 85,2%; dan (4) masa kerja: dibawah 5 tahun 22,1%, 5 tahun hingga 10 tahun dan 10 tahun ke atas 77,9%. Representasi deskripsi data penelitian disajikan pada Tabel 1 di bawah ini.

Berdasarkan hasil penelitian: (1) variabel kapabilitas kepemimpinan menunjukkan kondisi baik, yaitu dengan nilai 169.25 atau nilai skala 3.936 (43 instrumen) pada rentang kategori baik dengan skala 4 hingga kategori cukup baik skala 3; (2) variabel kompetensi dosen menunjukkan kondisi baik, yaitu dengan nilai 174.12 atau nilai skala 4.05 (43 instrumen) pada rentang kategori baik sekali dengan skala 5 hingga kategori baik dengan skala 4; (3) variabel komitmen dosen menunjukkan kondisi baik, yaitu dengan jumlah nilai 89.294 atau nilai skala 4.06 (22 instrumen) pada rentang kategori baik sekali dengan skala 5 hingga kategori baik dengan skala 4; (4) variabel akuntabilitas lembaga menunjukkan kondisi baik, yaitu dengan jumlah nilai 101.98 atau nilai skala 3.92 (26 instrumen) pada rentang kategori baik dengan skala 4 hingga kategori cukup baik dengan skala 3; dan (5) variabel kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mu-

tu pada universitas negeri di Jawa Timur menunjukkan kondisi baik, yaitu dengan jumlah nilai 216.45 atau nilai skala 3.865 (56 instrumen) pada rentang kategori baik dengan skala 4 hingga kategori cukup baik dengan skala 3.

Sedangkan hasil hubungan kausal antara variabel, didapatkan temuan sejumlah 15 hipotesis penelitian ini setelah diuji ternyata terdapat 6 hipotesis yang ditolak dan 9 hipotesis yang diterima dengan taraf signifikansi 5% atau taraf kepercayaan 95%. Hipotesis yang diterima adalah: (1) ada hubungan yang signifikan secara langsung antara akuntabilitas lembaga dengan kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu di universitas negeri Jawa Timur (koefisien hubungan  $\tilde{a}= 0.547$ , taraf signifikansi 5%); (2) ada hubungan yang signifikan secara langsung antara komitmen dosen dengan kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu di universitas negeri Jawa Timur (koefisien hubungan  $\tilde{a}= 0.377$ , taraf signifikansi 5%); (3) ada hubungan yang signifikan secara langsung antara kapabilitas kepemimpinan dengan akuntabilitas lembaga di universitas negeri Jawa Timur (koefisien hubungan  $\tilde{a}= 0.342$ , taraf signifikansi 5%); (4) ada hubungan yang signifikan secara langsung antara komitmen dosen

**Tabel 1. Komposisi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin, Jabatan Akademik, Jenjang Pendidikan, dan Masa Kerja**

No	PTN di Jawa Timur	Jenis Kelamin (1)		Jabatan. Akademik (2)		Jenjang. Pendidikan (3)	
		Pr	Pria	Asst. Ahli	Lektor, Lktr. K, G.besar	S1	S2, S
1	UNAIR	34	44	21	57	11	67
2	UNESA	16	29	15	30	13	32
3	UB	16	63	14	62	10	69
4	UM	11	34	6	39	2	43
5	UIN	5	8	1	12	0	13
6	UNJOYO	18	34	18	34	8	44
7	UNEJ	5	13	13	5	5	13
Jumlah Total		105 (32%)	225 (68%)	88 (27%)	242 (73%)	49 (14,8%)	281 (85,2%)

Sumber: Data Primer Diolah, 2008

dengan akuntabilitas lembaga di universitas negeri Jawa Timur (koefisien hubungan  $\tilde{a}= 0.506$ , taraf signifikansi 5%); (5) ada hubungan yang signifikan secara tidak langsung antara kapabilitas kepemimpinan dengan kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu melalui akuntabilitas lembaga di universitas negeri Jawa Timur (koefisien hubungan  $\tilde{a}= 0.187$ , taraf signifikansi 5%); (6) ada hubungan yang signifikan secara tidak langsung antara kapabilitas kepemimpinan dengan kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu melalui komitmen dosen di universitas negeri Jawa Timur (koefisien hubungan  $\tilde{a}= 0.135$ , taraf signifikansi 5%); (7) ada hubungan yang signifikan secara tidak langsung antara komitmen dosen dengan kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu melalui akuntabilitas lembaga di universitas negeri Jawa Timur (koefisien hubungan  $\tilde{a}= 0.276$ , taraf signifikansi 5%); (8) ada hubungan yang signifikan secara tidak langsung antara kapabilitas kepemimpinan dengan kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu melalui komitmen dosen dan akuntabilitas lembaga di universitas negeri Jawa Timur (koefisien hubungan  $\tilde{a}= 0.099$ , taraf signifikansi 5%); dan (9) ada hubungan yang signifikan secara tidak langsung antara kapabilitas kepemimpinan dengan kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu melalui kompetensi dosen, komitmen dosen dan akuntabilitas lembaga di universitas negeri Jawa Timur (koefisien hubungan  $\tilde{a}= 0.086$ , taraf signifikansi 5%). Model struktur hubungan temuan hasil penelitian dapat dilihat pada Gambar 2 di bawah ini.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kapabilitas kepemimpinan yang dipersepsi oleh responden dengan kategori rata-rata baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kapabilitas kepemimpinan pada universitas negeri di Jawa Timur telah dilaksanakan dengan baik. Kapabilitas kepemimpinan

sangat ditentukan oleh kemampuan memandang masa depan universitas, memiliki kemampuan profesionalitas pendidikan yang tinggi, memfokuskan pada kegiatan pengajaran, memiliki kemampuan mengendalikan & memonitoring, memiliki kemampuan mendorong tenaga pengajar untuk bekerja keras, dan memiliki kemampuan memelihara kerjasama. Hasil temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompetensi dosen dalam pelaksanaan penjaminan mutu pada universitas negeri di Jawa Timur, yang diukur dengan komponen kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional dipersepsi oleh responden dengan kategori rata-rata baik.

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen dosen dalam pelaksanaan penjaminan mutu pada universitas negeri di Jawa Timur yang diukur dengan komponen menggunakan kepercayaan teguh, loyalitas, keterlibatan dipersepsi oleh responden dengan kategori rata-rata baik. Juga hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa akuntabilitas lembaga pada universitas negeri di Jawa Timur, yang diukur dengan komponen mekanisme perencanaan prosedur kerja, pelaksanaan prosedur kerja, mekanisme penggunaan instrumen kerja, dan monitoring kesesuaian kerja dipersepsi oleh responden dengan kategori rata-rata baik.

Kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu yang diukur menggunakan pendekatan proses kerja dan hasil yang dicapai oleh universitas. Adapun proses kerja dan hasil yang dicapai meliputi proses penetapan standar mutu, proses pemenuhan standar mutu, dan hasil kerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu dipersepsi oleh responden dengan kategori rata-rata baik. Sehingga dapat diketahui bahwa kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu pada universitas negeri di Jawa Timur ditentukan oleh bagaimana para pimpinan universitas melaksanakan penetapan standar pembelajaran, penetapan standar kurikulum program studi, penetapan standar

**Gambar 2. Model Struktur Hubungan Temuan Hasil Penelitian**

pelayanan administrasi, penetapan standar pelayanan akademik, pelaksanaan standar pembelajaran, pelaksanaan standar kurikulum program studi, pelaksanaan standar pelayanan administrasi, pelaksanaan standar pelayanan akademik, hasil belajar mahasiswa, prestasi dosen, semangat kerja dosen, dan peringkat pengakuan.

### **Hubungan antara Kapabilitas Kepemimpinan dengan Kinerja Lembaga dalam Pelaksanaan Pejaminan Mutu**

Hasil analisis penelitian ini menemukan bahwa tidak ada hubungan langsung antara kapabilitas kepemimpinan dengan kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu. Namun dari hasil analisis menunjukkan ada hubungan tidak langsung antara kapabilitas kepemimpinan dengan kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu, melalui komitmen dosen. Hal ini menunjukkan bahwa kapabilitas kepemimpinan tidak dapat mempengaruhi secara langsung kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu, namun kapabilitas kepemimpinan hanya dapat mempengaruhi komitmen dosen, selanjutnya komitmen dosen dapat mempengaruhi kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu. Dengan kata lain kapabilitas kepemimpinan dapat menguatkan komitmen dosen sehingga komitmen dosen dapat meningkatkan kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu. Dari hasil analisis penelitian ini dapat diduga bahwa para dekan, ketua jurusan atau ketua program studi dalam pelaksanaan penjaminan mutu di fakultasnya masing-masing mempunyai kemampuan memandang masa depan universitas, mempunyai kemampuan profesionalitas pendidikan yang tinggi, memfokuskan pada kegiatan pengajaran, mempunyai kemampuan mengendalikan & memonitoring, mempunyai kemampuan mendorong tenaga pengajar untuk bekerja keras, mempunyai kemampuan memelihara kerjasama sehingga dapat membangun atau menguatkan komitmen dosen yang ada di fakultasnya masing-masing. Hal ini sejalan dengan pendapat Yukl (1998) menemukan bahwa kepala sekolah sebagai pimpinan merupakan penentu yang berpengaruh terhadap komitmen, kepala sekolah sebagai manajer berpengaruh terhadap komitmen para bawahannya. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Arnold & Feldman (1986), yang mengatakan bahwa salah satu penentu komitmen sebagai perilaku individual dipengaruhi oleh kepemimpinan

Hasil analisis penelitian berikutnya menunjukkan bahwa ada hubungan tidak langsung antara kapabilitas kepemimpinan dengan kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu, melalui akuntabilitas lembaga. Dengan kata lain kapabilitas kepemimpinan dapat meningkatkan akuntabilitas lembaga sehingga akuntabilitas lembaga dapat meningkatkan kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu. Hal ini dapat diduga bahwa para dekan, ketua jurusan atau ketua program studi dalam pelaksanaan penjaminan mutu di fakultasnya masing-masing secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu tetapi masih harus melakukan pembenahan akuntabilitas lembaga terlebih dahulu. Pernyataan tersebut sejalan dengan dengan pernyataan Mahsun (2006) bahwa ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi untuk menyusun lingkungan akuntabilitas yang baik, salah satu persyaratan terpenting adalah *leadership* (kepemimpinan).

Hasil analisis selanjutnya bahwa ada hubungan tidak langsung antara kapabilitas kepemimpinan dengan kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu, melalui kompetensi dosen dan komitmen dosen. Dengan kata lain kapabilitas kepemimpinan hanya dapat meningkatkan kompetensi dosen, selanjutnya kompetensi dosen akan menguatkan komitmen dosen dan selanjutnya komitmen dosen dapat meningkatkan kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu. Hal ini dapat diduga bahwa para dekan, ketua jurusan atau ketua program studi dalam pelaksanaan penjaminan mutu di fakultasnya masing-masing secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu tetapi masih harus melakukan peningkatan kompetensi dari para dosen dan juga memperkuat atau membangun komitmen dari para dosen. Hal ini sesuai penelitian Sugeng (2004) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi profesional guru.

### **Hubungan antara Komitmen Dosen dengan Kinerja Lembaga dalam Pelaksanaan Pejaminan Mutu**

Hasil analisis penelitian ini menemukan bahwa ada hubungan langsung antara komitmen dosen dengan kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi ke-

percaya teguh, loyalitas, dan keterlibatan yang dibangun oleh para dosen di universitas masing-masing akan diikuti semakin tinggi kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Mahsun (2006) menyatakan bahwa kinerja optimal dapat dicapai dengan memberikan rasa kepemilikan atas setiap tindakan pada individu-individu atau group, dimana rasa kepemilikan meningkatkan perilaku, tanggung jawab dan sikap. Sesuai pula dengan pernyataan Senge (dalam Supratikno, 2006) bahwa organisasi yang akan memperoleh keunggulan di masa depan adalah organisasi yang dapat menemukan bagaimana melahirkan sekaligus menuntut komitmen dari setiap orang dan menumbuhkan kapasitas belajar pada semua tingkat organisasi, sehingga organisasi yang demikian akan melahirkan kinerja yang luar biasa. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen dosen mempengaruhi kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu pada universitas negeri di Jawa Timur.

### **Hubungan antara Akuntabilitas dengan Kinerja Lembaga dalam Pelaksanaan Pejaminan Mutu**

Hasil analisis penelitian ini menemukan bahwa ada hubungan langsung antara akuntabilitas lembaga dengan kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi mekanisme perencanaan prosedur kerja, pelaksanaan prosedur kerja, mekanisme penggunaan instrumen kerja, dan monitoring kesesuaian kerja yang dibangun oleh para dekan, ketua jurusan dan ketua program studi di universitas masing-masing akan diikuti semakin tinggi kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu.

Hasil analisis penelitian juga menunjukkan mekanisme perencanaan prosedur kerja, pelaksanaan prosedur kerja, mekanisme penggunaan instrumen kerja, dan monitoring kesesuaian kerja memiliki validitas yang tinggi dalam merefleksikan akuntabilitas lembaga. Sehingga hal ini dapat diduga bahwa para dekan, ketua jurusan dan ketua program studi di universitas dalam pelaksanaan penjaminan mutu menerapkan dan membangun mekanisme perencanaan prosedur kerja, pelaksanaan prosedur kerja, mekanisme penggunaan instrumen kerja, dan monitoring kesesuaian kerja dapat meningkatkan kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu. Hal ini senada dengan pernyataan LAN-RI (1997) bahwa akuntabilitas ada-

lah mempertanggungjawabkan atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi akuntabilitas lembaga maka diikuti dengan semakin tinggi kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu pada universitas negeri di Jawa Timur.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) gambaran deskriptif tentang kapabilitas kepemimpinan, kompetensi dosen, komitmen dosen, akuntabilitas lembaga, kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu pada perguruan tinggi khususnya universitas negeri memiliki kategori baik; (2) makin tingginya akuntabilitas lembaga atau makin kuatnya komitmen dosen, diikuti makin meningkatnya kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu pada perguruan tinggi, khususnya universitas negeri; (3) makin baik kapabilitas kepemimpinan atau makin kuat komitmen dosen diikuti peningkatan akuntabilitas lembaga pada perguruan tinggi, khususnya universitas negeri dalam pelaksanaan penjaminan mutu; (4) makin baik kapabilitas kepemimpinan, diikuti meningkatnya kinerja lembaga asalkan disertai akuntabilitas lembaga yang tinggi atau kuatnya komitmen dosen pada perguruan tinggi, khususnya universitas negeri dalam pelaksanaan penjaminan mutu; (5) makin baik kapabilitas kepemimpinan diikuti peningkatan kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu, asalkan disertai kompetensi dosen yang baik, kuatnya komitmen dosen dan peningkatan akuntabilitas lembaga pada perguruan tinggi, khususnya universitas negeri.

### **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, dapat disarankan sebagai berikut: (1) para pimpinan lembaga sertifikasi penjaminan mutu, diharapkan memperhatikan komponen-komponen kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu sebagai masukan untuk mengevaluasi terhadap keberhasilan universitas negeri dalam melaksanakan penjaminan mutu. Disamping itu juga perlu memperhatikan komponen-kompo-

nen dari akuntabilitas lembaga, komitmen dosen, kompetensi dosen dan kapabilitas kepemimpinan; (2) ketua Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT), dalam melaksanakan akreditasinya diharapkan memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja lembaga sebagai masukan dalam melaksanakan akreditasi terhadap universitas negeri; (3) dirjen Dikti dan bagi para tim audit internal maupun eksternal dalam melakukan pengawasan dan pengendalian diharapkan memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja universitas negeri dalam pelaksanaan penjaminan mutu; (4) para pimpinan universitas negeri, rektor, dekan, ketua jurusan dan ketua program studi dalam melaksanakan penjaminan mutu perlu memperhatikan variabel-variabel serta indikator-indikator yang mempengaruhi pelaksanaan penjaminan mutu guna menciptakan pelaksanaan mutu yang berkelanjutan; (5) para dosen universitas negeri perlu meningkatkan kompetensinya dalam dalam pelaksanaan penjaminan mutu di perguruan tingginya. Disamping itu diperlukan pula peningkatan komitmen terhadap lembaga; (6) para peminat atau peneliti dalam mengaji kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu perlu memperhatikan komponen-komponennya yang ditinjau dari segi proses kerja dan hasil yang dicapai oleh universitas. Disamping itu para peneliti juga perlu mempertimbangkan untuk menambah atau memperluas variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja lembaga dalam pelaksanaan penjaminan mutu.

## DAFTAR RUJUKAN

- Alma, B. & Hurriyati, R. 2008. *Manajemen Corporate & Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan Fokus pada Mutu dan Layanan Prima*. Bandung: Alfabeta.
- Arnold, H.J. & Feldmen, D.C. 1986. *Organizational Behaviour*. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Ary, D.S., Jacobs., C.L., & Razavieh, A. Tanpa tahun. *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Terjemahan oleh Arief Furchan. 1982. Surabaya: Usaha Nasional.
- Basuki, A. & Sumarno. 2004. Implementasi Jaminan Mutu (Quality Assurance) Proses Pembelajaran di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi*, 7 (VI).
- Blanchard, K. 2007. *Leading At a Higher Level*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Diknas. 2003. *Pedoman Penjaminan Mutu (Quality Assurance) Pendidikan Tinggi*. Jakarta: Dikti.
- Ekroman, S. S. 2002. *Quality Assurance dalam Pendidikan Tinggi*. Artikel Kajian Konseptual, (Online), (<http://www.depdiknas.go.id>, diakses 10 Januari 2006).
- Foley, J. & Conole, L. 2003. *A Draft Leadership Capability Framework to Assist Leadership Development in the Victorian TAFE Sector*. Victoria: Commissioned by the Office of Training and Tertiary Education Victorian Department of Education and Training.
- Ghozali, I. 2005. *Structural Equation Modeling, Teori dan Konsep & Aplikasi dengan Program Lisrel 8.54*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, L., Donnelly, J.H., Ivancevich. 1996. *Organization: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi 5. Terjemahan oleh Jarkasih. Jakarta: Erlangga.
- Gorton, R.A. 1976. *School Administration*. Dubuque, IO: Wm.C.Brown Co.
- Hedwig, R. & Polla, G. 2007. *Model Sistem Penjaminan Mutu & Proses Penerapannya di Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hersey, P. & Blanchard. 1995. *Management of Organizational Behavior*.  
Terjemahan oleh Agus Dharma. 2004. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Indrajit & Djokopranoto. 2006. *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*. Yogyakarta: C.V. Andi Offset.
- Kartasasmita, G. 2008. *Kualitas Pendidikan Menentukan Pemimpin Masa Depan*, (Online), (<http://www.kabarindonesia.com>, diakses 28 Mei 2009).
- LAN-RI. 1997. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mc Connell, T.R. 1987. *Autonomy and Accountability: Some Fundamental Issues, dalam Altbach, P.G. and Berdhal, R.O. (Higher Education in American Society*. New York: Prometheus Books.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*. 2005. Jakarta: Biro Hukum Depdiknas.
- Rivai, V. & Basri, F.M.A. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rosyid, D.M. 2008. *SDM Iptek di Perguruan Tinggi dan Strategi Pengembangan Penelitian*. Lokakarya Peningkatan SDM IPTEK di Daerah. Surabaya: Badan Litbang Propinsi Jawa Timur.



- Sallis, E. 2003. *Total Quality Management in Education*. London: Kogan Page Education Management Series.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simanjuntak, J. P. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Teknik Universitas Indonesia.
- Suara Pembaharuan. 29 Januari, 2008. *Universitas Swasta Tembus Dominasi Negeri*, hlm. 3.
- Sugeng. 2004. *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sikap Guru Terhadap Pekerjaan dengan Kompetensi profesional Guru Matematika SMP Negeri di Kabupaten Pandeglang*. Tesis tidak dipublikasikan. Jakarta: PPS Universitas Muhammadiyah.
- Supratikno, H., dkk. 2006. *Manajemen Kinerja untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*. 2005. Jakarta: Biro Hukum Depdiknas.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. 2003. Jakarta: Biro Hukum Depdiknas.
- Yukl, G. 1998. *Leadership in Organization*. Terjemahan oleh Udaya, J. Jakarta: Prenhallindo.