

ANALISIS TERHADAP KECEMASAN DALAM MENGHADAPI TANTANGAN PROFESIONALISME KERJA (DOSEN)

Elia Daryati R

Politeknik LP3I Bandung

email: eliadaryati@yahoo.co.id

ABSTRAK

Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani. Untuk memenuhi tuntutan peningkatan kualifikasi dosen sebagai tenaga pendidik, sekarang ini semakin selektif. Diperlukan prasyarat yang lebih ketat dengan segala prasyaratnya. Dimana hal ini menumbuhkan kecemasan tersendiri, bagi dosen sebagai tenaga pendidik profesional. Kecemasan merupakan suatu kondisi yang tepat dalam menghadapi suatu ancaman. Namun munculnya kecemasan yang sifatnya abnormal pada dosen yang sedang menjalankan tugasnya, memiliki potensi penurunan kinerja, atau pun motivasinya ketika menjalankan profesinya. Untuk memperoleh fenomena yang akan diteliti dalam penelitian ini, dengan menggunakan metode kualitatif. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai di balik data yang tampak. Oleh karena itu dalam penelitian kualitatif tidak menekankan pada generalisasi, tetapi lebih menekankan pada makna. Analisis yang dilakukan, dalam penelitian ini berupa studi berdasarkan literatur. Hasil analisis menjelaskan bahwa, adanya tantangan dan tuntutan yang semakin kuat pada dosen dari segi profesionalismenya. Dapat disikapi secara positif maupun negatif. Semua pada akhirnya terkait dengan pribadi dosen sebagai individu. Bagi yang memiliki persepsi positif, akan menganggap bahwa, saat-saat tertantang justru merupakan momen yang sangat tepat bagi tampilnya banyak kekuatan. Sebaliknya bagi yang pesimis, menganggap bahwa permasalahan yang mereka hadapi cenderung akan menurunkan kinerja dan motivasi dosen sebagai tenaga profesional.

Kata kunci: kecemasan, profesionalisme kerja, dosen

PENDAHULUAN

Di dunia modern yang penuh tantangan dan persaingan dewasa ini, menuntut sikap profesional dari seluruh lapisan masyarakatnya. Nilai-nilai kehidupan yang perlu ditingkatkan adalah profesionalisme dalam bermasyarakat, berorganisasi, dunia kerja dan dunia usaha. Adapun Dosen merupakan tenaga pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat Dimana profesionalisme dosen berperan besar terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di perguruan tinggi. Sikap profesionalisme yang ditampilkan oleh seorang dosen, harus memiliki dua sisi, dari segi keahlian dan kepribadian. *Hard competency (hard skill) dan soft competency (soft skill)*. Keseimbangan dari dua kompetensi ini, akan mempermudah seorang dosen dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang tenaga pendidik.

Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Untuk memperoleh sertifikasi pendidik, maka dosen tersebut harus melalui uji kompetensi yang dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio, yaitu merupakan penilaian pengalaman akademik dan profesional dengan menggunakan portofolio dosen. Penilaian portofolio dosen dilakukan untuk menentukan pengakuan atas kemampuan profesional dosen, dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang dideskripsikan.

Untuk memenuhi tuntutan peningkatan kualifikasi dosen sebagai tenaga pendidik, sekarang ini semakin selektif. Misalnya saja, untuk mendapatkan NIDN (nomor induk nasional) bagi dosen, jabatan fungsional dosen dan sertifikasi dosen. Diperlukan prasyarat yang lebih ketat dengan segala prasyaratnya. Jika kualitas dosen lebih baik, maka kualitas pembelajaran akan baik pula, dimana pada akhirnya akan melahirkan kualitas hasil didikan yang lebih baik. Adapun konsekwensi dari didaptkannya peningkatan jabatan fungsional dan sertifikasi dosen (serdos), memiliki kompensasi secara finansial. Dimana pemberian kompensasi ini diberikan secara berkala, selama dosen menjalankan fungsinya secara profesional. Dengan demikian, selain berdampak pada "label" kualitas sebagai tenaga pengajar secara profesional melalui jabatan fungsional dan sertifikasi dosen. Memiliki dampak kompensasi finansial sebagai bentuk penghargaan yang akan diperoleh dosen dari pemerintah.

Keterbatasan waktu dosen dalam menjalankan tridarma perguruan tinggi, seringkali menjadi salah satu kendala. Mengingat banyak dosen di perguruan tinggi yang juga memegang amanah jabatan struktural dan cukup menyita waktu, disamping menjalankan tugas utamanya sebagai tenaga pendidik. Sementara untuk melaksanakan kegiatan, penelitian, pengembangan, dan pengabdian masyarakat diperlukan waktu dan konsentrasi yang fokus. Kondisi seperti ini, menjadi kecemasan tersendiri bagi sebagian dosen. Namun masih ada sebagian dosen lainnya yang tetap bersemangat menjalankan profesinya dan tetap memberikan performa kerja terbaiknya, tanpa terlalu terbebani oleh status jabatan fungsional atau pun sertifikasi dosen.

Dengan demikian, adalah penting untuk ditelaah lebih jauh mengenai kaitan kecemasan yang dihadapi oleh seorang dosen dalam menghadapi profesionalisme kerja yang dijalankannya. Semakin tuntutan terhadap profesi dosen meningkat, jika tidak dipersiapkan dengan baik, dapat berdampak pada kecemasan. Dimana pada ujungnya akan berdampak pada motivasi dan kinerja dosen ketika menjalankan tugasnya.

Memang pada akhirnya wujud dari sikap profesionalisme dari seorang dosen, terletak pada kinerja yang ditampilkannya. Berbicara tentang kinerja pegawai, erat kaitannya dengan cara melakukan penilaian terhadap pekerjaan seseorang, sehingga perlu ditetapkan suatu standar kinerja atau *standard performance*. Standar kinerja tersebut perlu dirumuskan guna dijadikan tolok ukur dalam melakukan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang.

TINJAUAN

Mengacu pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional. Oleh karena itu, dosen sebagai pendidik profesional mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis. Dosen sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

Dalam undang-undang tersebut juga menegaskan, bahwa pengakuan dosen sebagai pendidik profesional merupakan pembaharuan dalam sistem pendidikan nasional yang pelaksanaannya memperhatikan berbagai peraturan perundang-undangan di bidang pendidikan, kepegawaian, ketenagakerjaan, keuangan, dan pemerintahan daerah. Pemberian sertifikat pendidik bagi dosen dilakukan melalui sertifikasi dengan mempertimbangkan penilaian portofolio pengalaman pendidikan dan penelitian serta kegiatan akademik atau profesional lain yang diperoleh selama bertugas. Hal ini dilandasi oleh pertimbangan bahwa bagi dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan, pemerolehan dan pendalaman ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dapat dilakukan melalui pengalaman langsung yang diinternalisasi dan dimaknai secara reflektif. Oleh karena itu, pengakuan atas pengalaman tersebut merupakan bagian integral dari proses pembentukan kompetensi dosen sebagai agen pembelajaran.

Demikian juga dengan semakin meningkatnya perkembangan teknologi, maka sistem informasi untuk melengkapi prasyarat dalam pengurusan NIDN, jabatan fungsional, maupun sertifikasi dosen semakin transparan dengan prasyarat yang selalu ditingkatkan setiap tahunnya. Misalnya saja, tahun lalu dalam mengurus NIDN dan Sertifikasi dosen, tidak mensyaratkan untuk menilai kemampuan toefl dan TPA (tes potensi akademik). Akan tetapi tahun sekarang prasyarat ini diberlakukan. Bagi sebagian dosen menganggap kebijakan ini dipersepsi sebagai tantangan, namun sebagian dosen lain menganggapnya sebagai hambatan, dimana pada akhirnya menimbulkan rasa cemas dalam menghadapi profesionalisme dosen yang dijalkannya. Menurut Atkinson dalam Nevid dkk (2005) menyatakan segala bentuk situasi yang mengancam kesejahteraan organisme dapat menyebabkan kecemasan.

Sedangkan Taylor dalam Nevid dkk (2005) mengatakan bahwa kecemasan ialah suatu pengalaman subjektif mengenai ketegangan mental yang tidak menyenangkan sebagai reaksi umum dan ketidakmampuan menghadapi masalah atau adanya rasa aman. Perasaan yang tidak menyenangkan ini umumnya menimbulkan gejala-gejala yang berkaitan dengan fisiologis seperti gemetar, berkeringat, detak jantung meningkat, dan lain-lain, selain itu juga menimbulkan gejala-gejala yang berkaitan dengan psikologis seperti panik, tegang, bingung, tak dapat berkonsentrasi, dan sebagainya. Dilihat dari kognitif, kecemasan ditandai dengan kekhawatiran, keprihatinan dan rasa takut. Situasi yang mengancam meliputi ancaman fisik, ancaman terhadap harga diri, dan tekanan untuk melakukan sesuatu di luar kemampuan juga dapat menyebabkan kecemasan. Munculnya ancaman terhadap harga diri dan tekanan merupakan gejala-gejala kecemasan berkaitan dengan afektif.

Kecemasan adalah respon yang tepat terhadap ancaman, tetapi kecemasan bisa menjadi abnormal bila tingkatnya tidak sesuai dengan proporsi ancaman, atau

apabila tanpa adanya penyebab apapun. Dalam bentuknya yang ekstrem, kecemasan dapat mengganggu fungsi manusia dalam menjalankan kehidupannya sehari-hari. Kecemasan merupakan suatu keadaan emosional yang mempunyai ciri keterangsangan fisiologis, perasaan tegang yang tidak menyenangkan, dan perasaan apprehensif bahwa sesuatu yang buruk akan terjadi (Nevid dkk, 2005). Walaupun kecemasan merupakan suatu kondisi yang tepat dalam menghadapi suatu ancaman, munculnya kecemasan pada seorang dosen yang sedang menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik, dapat memiliki potensi penurunan kinerja, atau pun motivasinya ketika mengajar. sehingga berdampak pada penurunan kualitas pengajaran yang dijalankannya dalam proses KBM. Jika hal ini terjadi, tidak hanya mahasiswa yang mengalami kerugian, namun institusi pendidikan juga mengalami penurunan dari kualitas mutu pendidikan. Secara langsung akan berdampak pada nilai akreditasi dari institusi yang bersangkutan.

METODE

Untuk memperoleh fenomena yang akan diteliti dalam penelitian ini, dengan menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif dinamakan sebagai metode baru, dinamakan metode postpositivistik karena berlandaskan pada filsafat postpositivisme. Metode ini disebut juga sebagai metode artistik, karena proses penelitian lebih bersifat seni (kurang terpola), dan disebut sebagai metode interpretative karena data hasil penelitian berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan. Metode ini juga sering disebut sebagai metode konstruktif, karena dengan metode kualitatif dapat ditemukan data-data yang berserakan, selanjutnya dikonstruksikan dengan suatu tema yang lebih bermakna dan mudah difahami.

Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mengandung makna. Metode ini juga, sering disebut penelitian naturalistik, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk bidang antropologi budaya; disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif. Dalam penelitian kualitatif tidak menekankan pada generalisasi, tetapi lebih menekankan pada makna. Analisis yang dilakukan, dalam penelitian ini berupa studi berdasarkan literatur. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai di balik data yang tampak. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai di balik data yang tampak. Oleh karena itu dalam penelitian kualitatif tidak menekankan pada generalisasi, tetapi lebih menekankan pada makna. Analisis yang dilakukan, dalam penelitian ini berupa studi berdasarkan literatur.

HASIL PENELITIAN

Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa depan adalah mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu oleh pendidik profesional; Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional. Oleh karena itu, dosen sebagai pendidik profesional mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis. Dosen sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran

sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Profesionalisme merupakan komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuannya secara terus menerus. Profesionalitas merupakan sikap para anggota profesi benar-benar menguasai, sungguh-sungguh kepada profesinya. Tanpa profesionalisme sebuah institusi, sebuah organisasi, sebuah perusahaan atau lembaga tidak akan bertahan lama dan langgeng, karena jiwa profesionalisme inilah yang menghidupkan setiap aktivitas-aktivitas yang ada didalamnya. Julukan profesional sebenarnya bukan label yang kita berikan untuk diri sendiri melainkan penilaian orang lain atas kinerja dan performa yang kita tampilkan.

Seseorang layak disebut professional apabila ia tahu betul apa yang harus ia kerjakan. Pengetahuan terhadap pekerjaannya ini harus dapat dibuktikan dengan hasil yang dicapai. Dengan kata lain, seorang professional tidak hanya pandai memainkan kata-kata secara teoritis, tapi juga harus mampu mempraktekannya dalam kehidupan nyata. Ia memakai ukuran-ukuran yang jelas, apakah yang dikerjakannya itu berhasil atau tidak. Untuk menilai apakah seseorang menguasai pekerjaannya, dapat dilihat dari tiga hal yang pokok, yaitu bagaimana seseorang bekerja, mengatasi persoalan, dan menguasai hasil kerjanya. Selain itu menggambarkan pula seorang individu yang menguasai pekerjaan akan tahu betul seluk beluk dan liku-liku pekerjaannya. Artinya, apa yang dikerjakannya tidak cuma setengah-setengah, namun benar-benar mengerti apa yang dikerjakannya. Dengan begitu, maka seorang profesional akan menjadikan dirinya sebagai *problem solver* (pemecah persoalan), bukannya jadi *trouble maker* (pencipta masalah) bagi pekerjaannya.

Seorang profesional harus mempunyai visi atau pandangan yang jelas akan masa depan. Karena dengan adanya visi tersebut, maka ia akan memiliki dasar dan landasan yang kuat untuk mengarahkan pikiran, sikap, dan perilakunya. Dengan mempunyai visi yang jelas, maka seorang profesional akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar. Dengan adanya visi yang jelas, seorang profesional akan dengan mudah memfokuskan terhadap apa yang akan dikerjakannya. Visi yang jelas juga memacu seseorang untuk menghasilkan prestasi yang maksimal, sekaligus ukuran yang jelas mengenai keberhasilan dan kegagalan yang ia capai. Jika gagal, ia tidak akan mencari kambing hitam, tapi secara dewasa mengambil alih sebagai tanggung jawab pribadi dan profesinya. Demikian juga dengan pribadi seorang dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban:

1. Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
2. Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
3. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
4. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran;

5. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
6. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
3. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
5. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
6. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan;

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Selain diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kualifikasi dosen diatur juga dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Adapun profesionalisme seorang dosen ditunjukkan dengan bukti adanya sertifikat pendidik. Sertifikat pendidik inilah, pada akhirnya akan menjadi bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada dosen sebagai tenaga profesional.

Untuk memperoleh sertifikasi pendidik, maka dosen tersebut harus melalui uji kompetensi yang dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio, yaitu merupakan penilaian pengalaman akademik dan profesional dengan menggunakan portofolio dosen. Penilaian portofolio dosen dilakukan untuk menentukan pengakuan atas kemampuan profesional dosen, dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mendeskripsikan:

1. Kualifikasi akademik dan unjuk kerja tridharma perguruan tinggi;
2. Persepsi dari atasan, sejawat, mahasiswa dan diri sendiri tentang kepemilikan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian; dan
3. Pernyataan diri tentang kontribusi dosen yang bersangkutan dalam pelaksanaan dan pengembangan tridharma perguruan tinggi.

Konsekwensi profesionalisme yang dijanjikan oleh seorang dosen, tentunya menjadi suatu tantangan sekaligus tuntutan yang harus dipenuhi. Dimana hal ini sebagai wujud kualifikasi diri dosen sebagai individu. Adapun seseorang dikatakan profesional, Lebih mengarah pada (spirit, jiwa, sikap, karakter, semangat, nilai) yang dimiliki seorang individu. Adanya tantangan dan tuntutan bagi sebagian orang dapat menjadi kecemasan tersendiri, jika tidak mampu menjawab hal yang menjadi

ketentuan bagi seorang profesional di bidang kerjanya, khususnya sebagai dosen. Tanpa profesionalisme sebuah institusi, sebuah organisasi, sebuah perusahaan tidak akan bertahan lama dan langgeng, karena jiwa profesionalisme inilah yang menghidupkan setiap aktivitas-aktivitas yang ada didalamnya. Julukan profesional sebenarnya bukan label yang kita berikan untuk diri sendiri melainkan penilaian orang lain atas kinerja dan performa yang kita tampilkan.

Istilah kinerja menurut Mangkunegara (2010) berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dapat dikatakan pula, bahwa kinerja disimpulkan sebagai prestasi kerja dengan hasil kerja atau kemampuan kerja pegawai atas suatu pekerjaan dalam periode waktu tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Seorang pegawai dapat dikatakan berprestasi apabila dalam melaksanakan ataupun menyelesaikan tugasnya didasarkan pada kecakapan/profesionalisme, memiliki pengalaman yang cukup untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, bertanggungjawab, memperhatikan ketentuan waktu serta dilaksanakan dengan tidak melanggar aturan waktu yang berlaku.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Davis dalam Mangkunegara (2010) adalah faktor kemampuan (*ability*), dan faktor motivasi (*motivation*), yang dirumuskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Human performance} &= \text{Ability} + \text{Motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{Attitude} + \text{Situation} \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge} + \text{Skill} \end{aligned}$$

Rumusan di atas dapat memberikan gambaran yang jelas bahwa *knowledge*, *skill*, dan *attitude* harus berjatan seiring.

$$\text{Human performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

Dalam hal ini prestasi kerja dosen atau kinerja dosen diperoleh dari kemampuan kerja dan motivasinya, hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan dosen sebagai tenaga profesional, bagaimana pun ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari apa yang telah dilakukannya. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, bakat, minat, dan pengalaman yang dibutuhkan, agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan pekerjaan/jabatan yang diembannya.

Adapun yang menjadi aspek-aspek kinerja menurut Michell yang dikutip oleh Sedarmayanti (2004), ya itu sebagai berikut:

- a. *Quality of work* (kualitas hasil kerja)
- b. *Promptness* (ketepatan waktu)
- c. *Initiative* (prakarsa dalam menyelesaikan tugas)
- d. *Capability* (kemampuan menyelesaikan tugas)
- e. *Communication* (kemampuan menjalin kerjasama dengan pihak lain)

Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang. Di samping itu, dikatakan pula bahwa untuk

mengadakan pengukuran terhadap kinerja ditetapkan : *Performance = ability x motivation*.

Secara umum kinerja adalah totalitas dari hasil kerja, baik secara individual maupun hasil kerja secara kelompok. Kinerja perorangan maupun kelompok dapat diukur melalui kemampuan yang dimiliki, motivasi yang mendorong kemampuan untuk menjadi proaktif dikali dengan kesempatan yang dimiliki seseorang dalam mengembangkan kreativitas dan aktivitas dirinya.

Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan terkait dan kondisi serta kecenderungan masa datang perlu ditetapkan Peraturan Pemerintah tentang Dosen dengan lingkup pengaturan sebagai berikut:

- a. hak, wajib kerja, dan ikatan dinas;
- b. pengangkatan, penempatan, dan pemindahan;
- c. sanksi; dan
- d. peraturan peralihan.

Sedangkan tujuan Peraturan Pemerintah ini adalah untuk:

- a. meningkatkan martabat dosen;
- b. menjamin hak dan kewajiban dosen;
- c. meningkatkan kompetensi dosen;
- d. memajukan profesi serta karier dosen;
- e. meningkatkan mutu pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
- f. mengurangi kesenjangan ketersediaan dosen antar-perguruan tinggi dari segi jumlah, mutu, kualifikasi akademik, dan kompetensi;
- g. mengurangi kesenjangan mutu pendidikan antar-perguruan tinggi; dan
- h. meningkatkan pelayanan pendidikan tinggi yang bermutu.

Menjadi seorang profesional bukanlah pekerjaan yang mudah. Untuk mencapainya, diperlukan usaha yang keras, karena ukuran profesionalitas seseorang akan dilihat dua sisi. Yakni teknis keterampilan atau keahlian yang dimilikinya, serta hal-hal yang berhubungan dengan sifat, watak, dan kepribadiannya. Bagi seorang dosen yang kurang memiliki kualifikasi untuk menjadi seorang profesional di bidangnya. Hal ini akan menjadi ancaman tersendiri, dimana secara emosional akan menimbulkan suatu kegelisahan, kekhawatiran dan konflik diri yang berujung pada kecemasan yang dialaminya.

Spielberger dalam Sagita dalam Fatahillah, (2011) mengatakan bahwa, kecemasan merupakan suatu reaksi emosional yang tidak menyenangkan terhadap bahaya yang nyata atau imajiner dimana reaksi ini muncul bersama pengalaman otonom dan subjektif dirasakan sebagai ketegangan, ketakutan, atau kegelisahan. Kecemasan adalah suatu keadaan apprehensi atau keadaan khawatir yang mengeluhkan bahwa sesuatu yang buruk akan segera terjadi. Seorang ahli lain Gufon (2010), mengatakan: kecemasan merupakan pengalaman subjektif yang tidak menyenangkan mengenai kekhawatiran atau ketegangan berupa perasaan cemas, tegang, dan emosi yang dialami oleh seseorang. Kecemasan adalah suatu keadaan tertentu (*state anxiety*), yaitu menghadapi situasi yang tidak pasti dan tidak menentu terhadap kemampuannya dalam menghadapi objek tersebut. Hal tersebut berupa emosi yang kurang menyenangkan yang dialami oleh individu dan bukan kecemasan sebagai sifat yang melekat pada kepribadian.

Nietzal dalam Ghufron (2010) berpendapat bahwa kecemasan berasal bahasa latin (*anxius*) dan dari bahasa Jerman (*anst*), yaitu suatu kata yang digunakan untuk menggambarkan efek negative dan rangsangan fisiologi. Muchlas dalam Ghufron (2010) mendefinisikan istilah kecemasan sebagai sesuatu pengalaman subjektif mengenai ketegangan mental kesukaran dan tekanan yang menyertai konflik atau ancaman. Sementara Lazarus dalam Ghufron (2010) membedakan perasaan cemas menurut penyebabnya menjadi 2 (dua), yaitu:

1. *State anxiety*, adalah reaksi emosi sementara yang timbul pada situasi tertentu yang dirasakan sebagai ancaman, misalnya mengikuti tes, menjalani operasi, atau lainnya. Keadaan ini ditentukan oleh perasaan tegang subjektif.
2. *Trait anxiety*, adalah disposisi untuk menjadi cemas dalam menghadapi berbagai macam situasi (gambaran kepribadian). Ini merupakan ciri atau sifat yang cukup stabil yang mengarahkan seseorang atau menginterpretasikan suatu keadaan menetap pada individu (bersifat bawaan) dan berhubungan dengan kepribadian yang demikian.

Walaupun sesungguhnya, kecemasan adalah respon yang tepat terhadap ancaman, tetapi kecemasan bisa menjadi abnormal bila tingkatnya tidak sesuai dengan proporsi ancaman, atau apabila tanpa adanya penyebab apapun. Dalam bentuknya yang ekstrem, kecemasan dapat mengganggu fungsi manusia dalam menjalankan kehidupannya sehari-hari. Kecemasan merupakan suatu keadaan emosional yang mempunyai ciri keterangsangan fisiologis, perasaan tegang yang tidak menyenangkan, dan perasaan aprehensif bahwa sesuatu yang buruk akan terjadi (Nevid dkk, 2005). Kondisi psikologis seperti ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, dapat berdampak pada kinerja yang ditampilkannya, ketika dosen menjalankan tugas-tugasnya sebagai seorang profesional.

Kecemasan sebetulnya, merupakan suatu hal yang normal bahkan adaptif. Kecemasan bermanfaat bila hal tersebut mendorong seseorang untuk melakukan pemeriksaan medis secara regular atau memotivasi seseorang untuk belajar sebelum ujian.

Faktanya memang masih ada, sebagian dosen yang menganggap bahwa semua syarat dan perubahan-perubahan aturan untuk menjadi dosen profesional, memandangnya dari sisi yang positif. Tantangan dan tuntutan yang dihadapi, dijawab dengan karya. Khususnya yang terkait dengan tridarma perguruan tinggi. Dimana dosen, di dorong untuk membuat karya-karya ilmiah, dalam fungsinya sebagai pendidik profesional di bidangnya. Meskipun pada dasarnya, selalu terjadi perbedaan individual dalam menyikapi kecemasan. Selain yang memiliki persepsi positif, namun tidak sedikit yang memiliki persepsi negatif dalam menghadapi suatu keadaan yang tidak menyenangkan. Mereka akan mengalami kelelahan baik psikis maupun fisiknya.

Bucklew dalam Rahmatika (2006) berpendapat bahwa umumnya reaksi kecemasan dapat dibedakan menjadi dua tingkat, yaitu:

- a. Tingkat psikologis, yaitu kecemasan yang terwujud dalam gejala-gejala kejiwaan, seperti perasaan tegang, khawatir, sukar berkonsentrasi, perasaan tidak menentu, bingung dan reaksi psikologis lainnya.
- b. Tingkat fisiologis, yaitu kecemasan yang sudah mempengaruhi atau terwujud dalam gejala-gejala fisik, terutama pada fungsi sistem saraf. Misalnya jantung berdebar keras, keringat dingin, gemetar, perut terasa mual dan lain-lain.

Kecemasan adalah respon yang tepat terhadap ancaman, tetapi kecemasan bisa menjadi abnormal bila tingkatnya tidak sesuai dengan proporsi ancaman, atau apabila tanpa adanya penyebab apapun. Dalam bentuknya yang ekstrem, kecemasan dapat mengganggu fungsi manusia dalam menjalankan kehidupannya sehari-hari. Kecemasan merupakan suatu keadaan emosional yang mempunyai ciri keterangsangan fisiologis, perasaan tegang yang tidak menyenangkan, dan perasaan apprehensif bahwa sesuatu yang buruk akan terjadi (Nevid dkk, 2005).

Register dalam Ghufron (2010) mengemukakan bahwa sumber penyebab kecemasan, meliputi hal-hal di bawah ini:

1. Kekhawatiran, merupakan pikiran negatif tentang dirinya sendiri, seperti perasaan negatif bahwa ia lebih jelek dibandingkan dengan teman-temannya.
2. Emosionalitas sebagai reaksi diri terhadap rangsangan saraf otonomi, seperti jantung berdebar-debar, keringat dingin, dan tegang.
3. Gangguan dan hambatan dalam menyelesaikan tugas (*task generated interference*) merupakan kecenderungan yang dialami seseorang yang selalu tertekan karena pemikiran yang rasional terhadap tugas.

Individu yang mengalami kecemasan dipengaruhi oleh beberapa hal, di antaranya karena adanya pengalaman negatif perilaku yang telah dilakukan, seperti kekhawatiran akan adanya kegagalan, merasa frustrasi dalam situasi tertentu dan ketidakpastian melakukan sesuatu. Dinamika kecemasan, ditinjau dari teori psikoanalisis dapat disebabkan oleh adanya tekanan buruk perilaku masa lalu serta adanya gangguan mental.

Ditinjau dari teori kognitif, kecemasan terjadi karena adanya evaluasi diri yang negatif. Perasaan negatif tentang kemampuan yang dimilikinya dan orientasi diri yang negatif. Berdasarkan pandangan teori humanistik, maka kecemasan merupakan kekhawatiran tentang masa depan, yaitu khawatir pada apa yang akan dilakukan.

Adapun keterkaitannya dengan sikap profesionalisme yang harus dibangun dalam diri seorang dosen, merupakan aspek yang tidak dapat diperdebatkan. Untuk itu dibutuhkan sikap positif dalam menyikapinya. Mengingat, seseorang yang memiliki pemikiran optimis cenderung akan menafsirkan permasalahan yang mereka hadapi, sebagai hal yang sifatnya sementara, terkendali dan hanya khusus untuk satu situasi. Bagi orang yang memiliki pemikiran optimis, saat-saat sulit merupakan momen yang sangat tepat bagi tampilnya banyak kekuatan. Berbeda dengan seorang yang pesimis, berkeyakinan bahwa permasalahan yang mereka hadapi cenderung akan berlangsung selamanya, dan menghancurkan segala hal yang mereka lakukan.

Pada dasarnya, di dalam diri setiap individu terpendam kekuatan bawaan yang mungkin tidak diketahui sebelumnya, sampai betul-betul berada dalam kondisi tertantang. Suatu masa sulit yang dapat membangkitkan kekuatan bawaan dari setiap diri. Demikian juga dengan tuntutan sikap profesionalisme yang sudah sewajarnya dimiliki oleh seorang dosen. Harusnya tidak disikapi dengan cara pesimis yang berujung pada munculnya berbagai kecemasan. Dimana dampak nyatanya akan muncul pada motivasi dan kinerja dosen. Ketahanan diri dalam menghadapi masalah, adalah sifat dasar individu yang berani. Ketahanan diri, terdiri dari : *commitment*, *control*, dan *challenge* (Salvatore Maddi : 2011). Ketahanan dapat digunakan dalam penanggulangan masalah. Menurut Maddi, ketahanan itu dapat

dipelajari dan dapat melindungi diri. Kunci dari ketahanan adalah kemampuan melihat tantangan sebagai kesempatan untuk tumbuh. Para psikolog memperdebatkan bahwa kecemasan terjadi bukan karena suatu kejadian, melainkan kepercayaan atau keyakinan tentang kejadian itulah yang menjadi penyebab kecemasan.

Dosen sebagai agen pembelajar, merupakan tenaga profesional di bidangnya. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Adanya tantangan dan tuntutan yang semakin kuat pada dosen dari segi profesionalismenya. Dapat disikapi secara positif maupun negatif. Semua pada akhirnya terkait dengan pribadi dosen sebagai individu. Sikap dalam menanggapi situasi tersebut, akan tergambar pada kinerja dosen sebagai tenaga profesional.

Bagi yang memiliki persepsi positif, akan menganggap bahwa, saat-saat tertantang justru merupakan momen yang sangat tepat bagi tampilnya banyak kekuatan. Sebaliknya bagi yang pesimis, menganggap bahwa permasalahan yang mereka hadapi cenderung akan berlangsung selamanya, dan menghancurkan segala hal yang mereka lakukan. Hal ini akan merupakan awal bagi munculnya kecemasan pada diri. Sebetulnya kecemasan itu, merupakan suatu yang wajar, jika disikapi dengan cara yang tidak berlebihan. Karena pada dasarnya, reaksi cemas adalah respon yang tepat terhadap ancaman. Merupakan sikap adaptif dalam menghadapi persoalan.

Adapun saran yang paling tepat dalam menghadapi situasi ini adalah, dengan menciptakan situasi yang dapat memotivasi. Khususnya di lingkungan kampus, dimana dosen bernaung. Kampus dan pimpinan kampus yang baik, mampu menciptakan situasi yang memotivasi, sehingga motif-motif dosen sebagai individu dapat diarahkan ke arah pencapaian tujuan. Motif terkuat, akan menimbulkan perilaku yang bersifat diarahkan kepada tujuan dan aktifitas tujuan, yaitu profesionalisme kerja sebagai seorang dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatahillah, Sultan, 2011, Perbedaan Tingkat Kecemasan Tenaga Kerja Pada Perusahaan Yang Memiliki Sertifikasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan Perusahaan Yang Tidak Memiliki Sertifikasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), Jakarta, *Skrripsi Fakultas Psikologi Universitas YARSI*, Penelitian tidak dipublikasikan.
- Ghufron, N dan Rini, R, 2010, *Teori-Teori Psikologi*, Yogyakarta, Ar-ruzz Media.
- Maddi, S.R., 2012, *Resilience and consumer behavior for higher quality of life*, In D,G Mick.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2010, *Evaluasi Kinerja SDM*, Jakarta, Refika Aditama.
- Nevid, J, Greene, B., Rathus, S., 2005, *Psikologi Abnormal*, Jakarta, Erlangga.
- Sedarmayanti, 2004, *Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance*, Bandung, Mandar Manju.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.