

WORK ENGAGEMENT DOSEN (STUDI KASUS INSTITUT X DI YOGYAKARTA)

WORK ENGAGEMENT OF LECTURERS (CASE STUDY OF INSTITUTE X IN YOGYAKARTA)

Mutiara Islammya Roskar Atmojo¹, Furqon Syarief Hidayatulloh², Diki Akhwan Mulya³

^{1,2,3}Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, IPB University

¹Alamat Email: mutiaraislammya@gmail.com, furqonhi@apps.ipb.ac.id, dikiakhwan@apps.ipb.ac.id

ABSTRAK: SDGs ke-4 yang berfokus pada pendidikan menjadikan dosen memegang peranan yang penting dalam menciptakan sumber daya manusia (mahasiswa) yang baik dalam institut X Yogyakarta. Untuk mendukung hal tersebut dosen perlu memiliki *work engagement* yang tinggi karena dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam institut. Tujuan penelitian adalah menganalisis persepsi dosen terhadap *work engagement* dosen Institut X Yogyakarta. Metode penentuan sampel yang digunakan untuk menghitung jumlah sampel dengan populasi sebanyak 106 dosen menggunakan persamaan Slovin. Sampel adalah dosen institut X di Yogyakarta yang berjumlah 84 responden. Metode penarikan sampel menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling*. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif dengan sumber data primer dan sekunder. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Hasil penelitian berdasarkan hasil diagram IPA menunjukkan setiap indikator *engagement* ke dalam kuadran sesuai dengan tingkat kepentingan dan kinerja. Dua garis yang berpotongan tegak lurus adalah rata-rata kinerja dan kepentingan yang dirasakan oleh dosen pada Institut X. Sehingga terdapat empat kuadran yaitu kuadran 1 *concentrate here*, kuadran 2 (*keep up the good work*), kuadran 3 (*low priority*), dan kuadran 4 (*possible overkill*). Pada kuadran 1 tidak ada satupun variabel pada kuadran 1. Pada kuadran 2 (*keep up the good work*) memiliki tingkat kinerja dan kepentingan yang sama-sama tinggi. Terdapat 17 variabel yang dianggap penting dan sudah sesuai dengan yang dirasakan sehingga kepuasan yang dirasakan relatif tinggi. Pada kuadran 3 (*low priority*) dengan kepentingan dan kinerja rendah. Terdapat 21 variabel yang dianggap kurang penting dan kenyataan kinerjanya tidak terlalu baik. Pada kuadran 4 tidak ada variabel yang terletak di kuadran 4.

Kata Kunci: Dosen, SDGs ke-4, *Work Engagement*

ABSTRACT: SDG 4, which focuses on education, places lecturers in a crucial role in developing quality human resources (students) at X Institute in Yogyakarta. To support this, lecturers need to have high work engagement as it can influence their performance within the institute. The research objective is to analyze lecturers' perceptions of work engagement at X Institute in Yogyakarta. The method used to determine the sample size, out of a total population of 106 lecturers, was the Slovin equation. The sample consisted of 84 respondents, who are lecturers at X Institute in Yogyakarta. The sampling method used was probability sampling, specifically simple random sampling. The data used in this study were quantitative, collected from primary and secondary sources. This research employed a descriptive analysis method. The research results based on the results of the IPA diagram show each engagement indicator into the quadrant according to the level of importance and performance. The two lines that intersect perpendicularly are the average performance and importance perceived by lecturers at Institut X. So that there are four quadrants, namely quadrant 1 *concentrate here*, quadrant 2 (*keep up the good work*), quadrant 3 (*low priority*), and quadrant 4 (*possible overkill*). In quadrant 1 there is no single variable in quadrant 1. In quadrant 2 (*keep up the good work*) has an equally high level of performance and importance. There are 17 variables that are considered important and are in accordance with what is felt so that the perceived satisfaction is relatively high. In quadrant 3 (*low priority*) with low importance and performance. There are 21 variables that are considered less important and the reality of their performance is not very good. In quadrant 4 there are no variables located in quadrant 4.

Keywords: Lecturers, SDG 4, *Work Engagement*

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebuah negara. Dengan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan generasi yang berkualitas untuk membangun bangsa (Rahman *et al.* 2022). Pembangunan pada sektor pendidikan ini tidak hanya menjadi tugas pemerintah, melainkan seluruh masyarakat yang ada baik tenaga pendidik maupun siswa atau mahasiswa itu sendiri. Seluruh aspek tersebut harus saling terlibat dan bekerja sama mendukung pembangunan yang dilakukan pemerintah. Pentingnya pendidikan juga dicerminkan dalam *Sustainable Development Goals* (SDGs) ke-4 yaitu, Pendidikan Berkualitas Menjamin Kualitas Pendidikan yang Inklusif dan Merata serta Meningkatkan Kesempatan Belajar Sepanjang Hayat untuk Semua (Bappenas 2023). Untuk mencapai SDGs ke-4 ini, pemerintah menetapkan kebijakan RPJMN 2020-2024 yang salah satu di antaranya adalah untuk meningkatkan profesionalisme, kualitas, manajemen dan penempatan yang adil bagi tenaga pendidik (Kementerian PPN 2020). Pendidikan yang harus ada di masa depan adalah yang mampu menciptakan perkembangan masyarakat dengan meningkatkan kepercayaan diri, kemandirian dan kreativitas, memiliki etos kerja yang kuat dan selaras dalam penyelenggaraan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) untuk memajukan keunggulan bangsa dalam konteks persaingan global (Ilham 2019). Sehingga pembangunan pada sektor pendidikan adalah upaya untuk meningkatkan indeks pembangunan manusia.

Sarana dan prasarana yang memadai diperlukan untuk mencapai tujuan pembangunan pendidikan. Salah satu infrastruktur pendidikan adalah universitas. Perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga negara yang berperan sangat penting dalam menyalurkan generasi muda untuk pembangunan bangsa. Salah satu faktor yang menentukan bahwa perguruan tinggi benar-benar memberikan fasilitas dan pelayanan terbaik adalah dengan melihat akreditasinya. Badan yang bertugas menilai akreditasi perguruan tinggi adalah BAN-PT. BAN-PT memiliki 9 (sembilan) kriteria dalam melakukan penilaian akreditasi terhadap institut dan perguruan tinggi. Salah satunya adalah kriteria ke empat yaitu sumber daya manusia. Kriteria ini berfokus pada sistem perekrutan yang baik dan ketersediaan sumber daya manusia baik dari aspek kompetensi, jumlah, *reward*, dan lainnya baik bagi dosen maupun tenaga kependidikan lain yang mendukung dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang berkualitas (Akreditasi 2019). Dalam mewujudkan akreditasi institusi, keterlibatan dan keterikatan dosen dengan institusinya sangat diperlukan (Dewi *et al.* 2020).

Pendidikan tinggi menjadi penting karena di dalamnya termasuk guru, dalam hal ini dosen sebagai penyalur informasi kepada mahasiswa dan mahasiswinya. Dosen berperan penting dalam memberikan sudut pandang, kerangka berpikir, dan juga berperan dalam memberikan konteks kepada mahasiswanya yang dalam hal ini tidak dapat digantikan perannya dengan teknologi (Yanuarti dan Sari 2019). Oleh sebab itu, untuk menjalankan perannya yang begitu besar dalam mendidik mahasiswa dosen perlu memiliki *work engagement* yang baik. *Work engagement* yang baik sangat diperlukan untuk mendukung dosen dan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga memberikan dampak yang positif terhadap kinerja mereka terhadap organisasi. Hal ini serupa dengan penelitian (Sucahyowati dan Hendrawan 2020) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *work engagement* mereka dalam organisasi. Untuk melihat kualitas perguruan tinggi juga dapat dilihat melalui *ranking* perguruan tinggi tersebut. Gambar 1 menunjukkan *ranking* salah satu perguruan tinggi di Yogyakarta yaitu Institut X.



Gambar 1 Ranking Institut X

Berdasarkan *ranking* yang disajikan pada grafik diketahui tren *ranking* dari 2018 hingga 2023 adalah mengalami peningkatan. Tapi apabila ditinjau dari akreditasi BAN-PT pada Institut X sejak 2014 sampai 2019 adalah B dan tahun 2019 sampai 2024 terakreditasi Baik Sekali (sama dengan B). Sedangkan untuk akreditasi tiap jurusan disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1 Akreditasi Jurusan di Institut X

Akreditasi Jurusan	Periode		
	2008-2013	2013-2018	2018-2023
A	-	-	-
B	11/13	13/13	13/13
C	2/13	-	-

Sumber: data diolah dari laporan tahunan rektor Institut X Yogyakarta (2023)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa sebagian besar jurusan memiliki akreditasi B untuk tiga kali periode yaitu sejak 2008. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada peningkatan akreditasi pada setiap jurusan sehingga diduga terdapat masalah kinerja pada Institut X. Untuk menggali masalah lebih lanjut, penulis mengidentifikasi data yang berasal dari laporan tahunan rektor sejak tahun 2019 sampai 2023 yang disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2 Komponen Akreditasi Institut X

Komponen Akreditasi	Indikator	2019	2020	2021	2022	2023	Tren Setiap Komponen	
Mahasiswa	Jumlah mahasiswa aktif	3278	2915	2816	1994	1557	Menurun karena pandemi	
	Jumlah Dosen Tetap	111	111	105	104	99	Menurun karena pensiun dan pindah tugas	
	Jumlah Dosen Tidak Tetap	7	7	7	7	7	Menurun karena sudah banyak dosen yang tersertifikasi di tahun sebelumnya	
Sumber Daya Manusia	Dosen tersertifikasi (%)	35,59	27,97	28,83	22,43	20	Menurun karena sudah banyak dosen yang tersertifikasi di tahun sebelumnya	
	Kinerja Dosen (IPKD)	Disajikan dalam tabel berikutnya						
Keuangan, Sarana, dan Prasarana	Operasional pemb.	Operasional pemb.	36,4	72	71	89	60	Meningkat
		Penelitian	1,8	2	1	4	6	
		PKM	1,58	2	0,4	2	2	
	Pengeluaran Dana (%)	Investasi Sarana	-	12	16	0,1	3	Menurun karena sarana dan prasarana sudah diperbarui secara berkala dari tahun-tahun sebelumnya
		Investasi Prasarana	5	2	2	1	1	
		Lain-Lain	10,2	10	10	5	7,5	
	Sarana dan Prasarana	Memadai						Meningkat (terdapat penambahan 1 lab Komputasi Lingkungan di tahun 2023)
Penelitian	Publikasi Jurnal (%)	26	19	16	17	22	Menurun	
	Pengabdian Masyarakat	199	96	100	127	86	Menurun	

Sumber: data diolah dari laporan tahunan rektor Institut X Yogyakarta (2023)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa tren yang mengalami penurunan adalah sumber daya manusia, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Dimana ketiga komponen tersebut mengacu ke satu objek yaitu tenaga pengajar atau yang dalam hal ini adalah dosen. Untuk melihat kinerja dosen mengalami peningkatan ataupun penurunan dalam melakukan penilaian, institut X menggunakan metode yang dirancang dengan mempertimbangkan aspek Proses Belajar Mengajar (PBM) yang

didapatkan dari capaian pembelajaran kualitatif, pembelajaran kuantitatif, ketepatan menyetor nilai, dan kehadiran memberi kuliah. Lalu komponen kedua dan seterusnya adalah Penelitian Dosen (PD), Pengabdian Masyarakat (PM), dan Kehadiran Rapat (KR) yang didapatkan dari setiap jurusan. Perhitungan IPKD (Indeks Prestasi Kinerja Dosen) adalah sebagai berikut:

$$IPKD = (65\% \times PBM) + (15\% \times PD) + (10\% \times PM) + (10\% \times KR)$$

IPKD memiliki tujuh kelompok yaitu (0-1), (1-1,5), (1,5-2), (2-2,5), (2,5-3), (3-3,5), dan (3,5-4). Dengan nilai tertinggi adalah 4. Pada tabel 3 akan disajikan data tren Indeks Prestasi Kinerja Dosen di institut X Yogyakarta X setiap semester baik ganjil dan genap dari tahun 2019 sampai 2023 pada Tabel 3.

Tabel 3 Tren IPKD Dosen

Tren	Jumlah Dosen	Persentase
Menurun	27	25%
Tetap	3	3%
Meningkat di kelompok yang sama	37	35%
Meningkat ke kelompok di atasnya	39	37%

Sumber: data diolah dari laporan IPKD institut X Yogyakarta (2023)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa indeks prestasi yang dimiliki dosen di institut X Yogyakarta yang berjumlah 106 dosen per 2023, yang mengalami tren peningkatan ke kelompok IPKD di atasnya hanyalah 37%. Sedangkan 38% sisanya mengalami peningkatan namun tetap di kelompok IPKD yang sama dan 25% sisanya mengalami penurunan ke kelompok IPKD di bawahnya.

Penurunan-penurunan yang terjadi, mayoritas disebabkan karena penurunan persentase aspek proses belajar mengajar (PBM) dan juga aspek kehadiran rapat (KR) dari setiap jurusan. Sehingga hal ini mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan kurangnya keterlekatan dosen dalam institut X. Berdasarkan penelitian (Cahyandani 2021) *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Menurut (Rahmawati 2021) *work engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan, pelatihan, lingkungan kerja, imbalan, dan kerja sama tim. Hal ini juga selaras dengan penelitian (Fajrina dan Noer 2021) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah pemberdayaan, kontrak psikologi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Data pendukung didapatkan dari wawancara tidak terstruktur bersama dengan kepala bagian publikasi dan promosi yang sekaligus merangkap menjadi dosen. Berdasarkan hasil wawancara ditemukan permasalahan bahwa dosen di dalam institut ini memiliki semangat untuk berkontribusi dan bekerja sama yang rendah dalam kegiatan maupun aktivitas yang diselenggarakan. Hal ini berkaitan dengan dimensi hubungan dan kerja sama. Begitu juga dengan kompensasi yang kecil sehingga menyebabkan dosen enggan berkontribusi lebih pada kegiatan yang diadakan. Hal ini berkaitan erat dengan dimensi kompensasi dan imbalan. Kemudian dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari dosen cenderung hanya mengerjakan tugas yang ada pada saat itu. Tidak ada inisiatif untuk mengerjakan tugas pendukung lain karena berprinsip belum diinstruksikan oleh pimpinan dan tidak perlu berlebihan dalam menyelesaikan pekerjaan mengingat jam kerja hanya sampai pukul 16.00 WIB. Hal ini berkaitan dengan dimensi budaya dan iklim organisasi yang belum membentuk pekerjaannya memiliki inisiatif yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan. Interaksi yang terjalin di antara pegawai pun cenderung bertujuan untuk mencari kesalahan serta kurangnya apresiasi antar pegawai. Hal ini berhubungan dengan dimensi lingkungan kerja di mana masih sedikitnya penghargaan yang diberikan. Beliau juga menuturkan bahwa sulit mengatur cuti hari raya yang disebabkan karena memiliki pekerjaan yang harus diselesaikan saat itu. Hal ini berkaitan dengan dimensi otonomi pekerjaan mengenai jadwal kerja. Adanya supervisi yang kurang dari pimpinan untuk kinerja dosen, hal ini berhubungan dengan dimensi kepuasan kerja terkait pengawasan. Tidak

adanya pelatihan bagi pegawai yang mengalami *rolling* jabatan sehingga mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan pelatihan dan pengembangan. Kemudian fasilitas perlu dioptimalkan kembali terutama untuk kebutuhan promosi institut tersebut. Hal ini berkaitan dengan dimensi fasilitas.

Hasil wawancara tidak terstruktur dan juga penurunan-penurunan nilai IPKD dosen menjadi dasar pemilihan *work engagement* sebagai topik yang akan diteliti. Untuk mengukur *engagement* dosen diperlukan instrumen *engagement survey* yang belum dimiliki oleh Institut X. Sehingga penelitian ini ditujukan untuk mengukur *engagement* dosen melalui *engagement survey* yang dibuat. Berdasarkan (Schaufeli 2018) *work engagement* memiliki tiga dimensi yaitu *vigor* yang mencakup kegigihan dan kesungguhan dalam bekerja, *dedication* yang mencakup berkorban atas tenaga dan pikiran terhadap pekerjaan, dan *absorption* yang mencakup menikmati pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, Institut X adalah objek yang tepat untuk diteliti, mengingat peran perguruan tinggi sangat penting dalam mencetak kualitas sumber daya manusia yang baik. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan peran dosen, Institut X perlu mengidentifikasi tingkat *engagement* dosen agar selanjutnya dapat meningkatkan *engagement* dosen guna meningkatkan kinerja yang diukur dalam bentuk IPKD.

B. METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di salah satu institusi berbasis sains dan teknologi swasta di Yogyakarta. Institusi tersebut beralamat di Kompleks, Jl. Kalisahak Jl. Balapan No.28, Klitren, Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55222. Pemilihan lokasi di Yogyakarta disebabkan karena Yogyakarta merupakan kota pendidikan dan kota pelajar yang karena dipengaruhi oleh simbol-simbol pendidikan yang ada baik berupa realitas fisik maupun realitas sosial (Kurniawati 2006). Realitas fisik yang dimaksud adalah banyaknya pusat pendidikan yang terdapat di Yogyakarta. Sehingga Institut X perlu dikaji lebih dalam mengingat terletak di di kota pelajar. Pengambilan data dilakukan pada bulan Maret sampai Mei 2023.

2. Metode Penarikan Sampel

Populasi diartikan sebagai totalitas yang berasal dari elemen-elemen yang akan diteliti yang mempunyai karakteristik sama, terdiri dari individu suatu grup, insiden, atau sesuatu yang hendak diteliti (Nurdin dan Hartati 2019). Sedangkan sampel hanya mewakili sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik populasi yang ada. Sampel menjadi penting mengingat peneliti memiliki keterbatasan waktu, tenaga, dan uang untuk melakukan penelitian terlebih bila populasinya besar. Sehingga sampel yang ada harus merepresentasikan populasi yang dimiliki (Sugiyono 2013).

Metode penentuan sampel yang digunakan untuk menghitung jumlah sampel dengan populasi yang diketahui sebanyak 106 dosen adalah dengan menggunakan persamaan Slovin. Perhitungan menggunakan persamaan Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = error = 5%

Sehingga perhitungan ukuran sampel: $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$, $n = \frac{106}{1 + (106)(0,05)^2}$, $n = \frac{106}{1 + 0,265}$
 $n = \frac{106}{1,265}$, $n = 83,79 = 84 \text{ responden}$

Sampel dalam penelitian ini adalah dosen institut X di Yogyakarta. Jumlah minimal responden yang digunakan dalam penelitian adalah 83,79 responden. Namun karena hasil memiliki satuan orang, maka dibulatkan menjadi 84 responden sebagai sampel penelitian. Hasil dari perhitungan sampel tersebut sama dengan penentuan sampel berdasarkan pendekatan yang dikembangkan oleh *Isac dan*

Michael dalam (Sugiyono 2013) yaitu 84 orang dengan responden 110 dan tingkat kesalahan 5%. Proses pengambilan data dari responden dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan secara *online* dengan menggunakan *platform* Google Form.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*. *Sampling* probabilitas adalah teknik yang memberikan anggota populasi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono 2013). Teknik *probability sampling* yang dipilih adalah *simple random sampling*, hal ini disebabkan karena tidak ada kriteria khusus maupun strata tertentu yang harus dimiliki populasi dosen di Institut X Yogyakarta. Teknik ini berlaku bila populasinya homogen yaitu seluruh dosen (Sugiyono 2013).

3. Metode Pengolahan dan Analisis Data

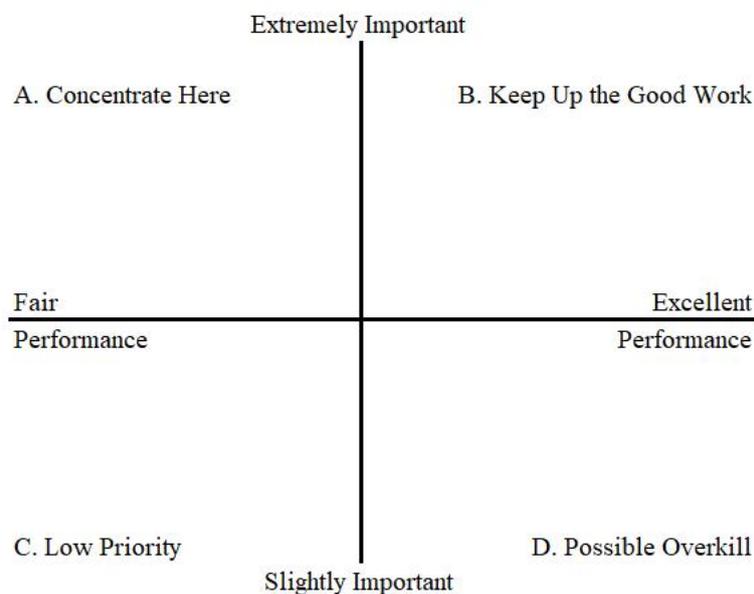
Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif yang digunakan untuk melihat identitas dan karakteristik responden, berdasarkan skala likert yang disajikan pada kuesioner yang diolah menggunakan *software* Microsoft Excel.

3.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan saat menjelaskan karakteristik responden yang berhubungan dengan variabel penelitian yang digunakan sebagai penguji hipotesis.

3.2 IPA Analisis

Importance Performance Analysis (IPA) adalah teknik untuk mengukur tingkat kesesuaian untuk mengetahui seberapa besar responden merasa puas dengan kinerja perusahaan (Nugraha *et al.* 2014). Diagram kartesius IPA menurut (Martilla dan James 1977) disajikan pada Gambar 3 berikut.



Gambar 3 Diagram IPA

Hasil dari *Importance Performance Analysis* (IPA) dapat diinterpretasikan dengan empat kuadran yaitu:

- *Concentrate here*: Tingkat kepentingan tinggi dan kinerja rendah. Variabel-variabel di kuadran ini harus ditingkatkan.
- *Keep up with the good work*: Tingkat kepentingan dan kinerja sama-sama tinggi. Variabel-variabel di dalamnya harus dipertahankan karena sudah sesuai dengan kepuasan responden.
- *Low priority*: Tingkat kepentingan dan kinerja sama-sama rendah. Wilayah yang variabelnya dianggap kurang penting oleh responden namun kinerjanya tidak tinggi. Peningkatannya dipertimbangkan kembali karena tidak begitu meningkatkan kepuasan responden.
- *Possible overkill*: Tingkat kepentingan rendah namun kinerja tinggi. Variabel-variabel di dalamnya harus dipertahankan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Institut X di Yogyakarta

Institut X di Yogyakarta merupakan salah satu perguruan tinggi yang berbasiskan sains dan teknologi yang beralamat di Kompleks, Jl. Kalisahak Jl. Balapan No.28, Klitren, Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55222. Institut X memiliki tiga kampus yang terletak di lokasi yang berbeda namun masih di dalam satu daerah yaitu Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Karakteristik Responden

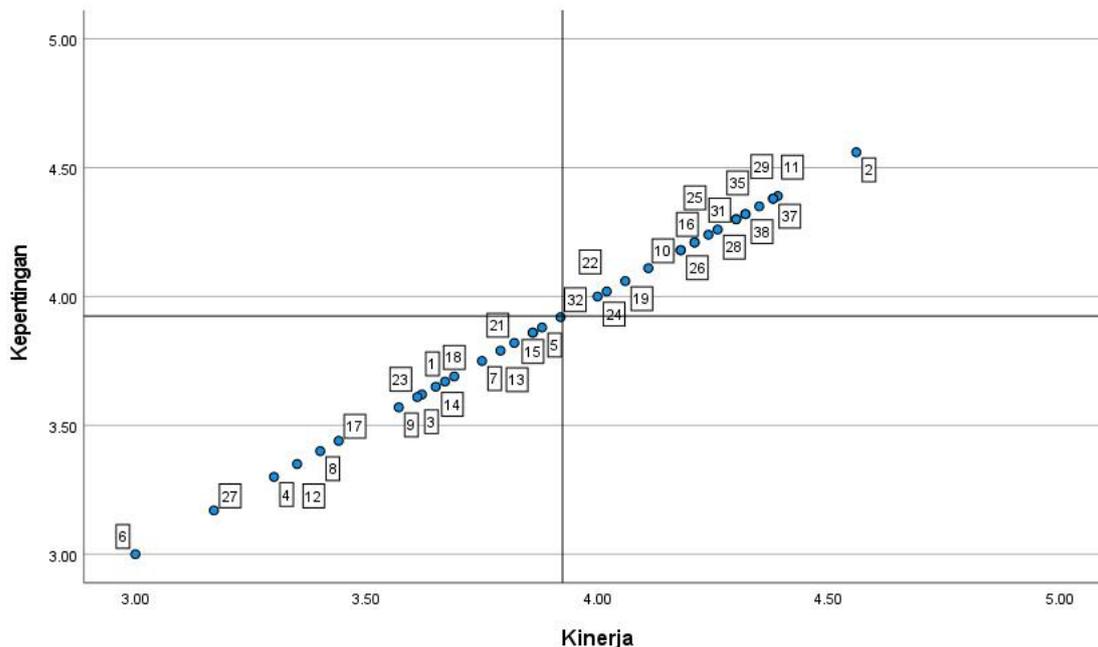
Penelitian ini menggunakan 84 responden dari seluruh jurusan yang terdapat dalam institusi. Responden diidentifikasi berdasarkan karakteristik jenis kelamin, jurusan, *job title*, usia, masa kerja, pendidikan terakhir, status kepegawaian, dan latar belakang keilmuan. Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan *software* Microsoft Excel.

Rasio dosen berdasarkan jenis kelamin dengan hasil didominasi oleh laki-laki sebanyak 54,76% sedangkan perempuan hanya 45,24%. Berdasarkan jurusan didominasi oleh dosen dari jurusan S1 Teknik Geologi sebanyak 13,10%, lalu disusul didominasi kedua adalah S1 Teknik Mesin dan juga S1 Informatika sebesar 11,90%, dan S1 Teknik Lingkungan sebesar 10,71%. Sedangkan, jumlah dosen yang paling sedikit berasal dari S2 Rekayasa Mesin dan juga D3 Teknologi Industri sebesar 3,57%. Berdasarkan *job title* diperoleh hasil dosen didominasi oleh jabatan asisten ahli sebesar 39,29%, sedangkan paling sedikit adalah dosen yang memiliki jabatan guru besar yaitu hanya sebesar 1,19%. Berdasarkan usia didapatkan hasil bahwa dosen didominasi oleh usia 43-58 tahun yaitu termasuk generasi X sebesar 39,29%. Lalu rentang usia kedua didominasi oleh dosen yang berusia 27-42 tahun yang termasuk generasi millennial sebesar 34,52%. Sedangkan dosen yang memiliki usia di bawah 27 tahun atau masuk ke dalam kategori generasi Z hanya sebesar 1,19%.

Berdasarkan masa kerja diperoleh hasil bahwa mayoritas dosen telah bekerja di Institut X selama 1-10 tahun sebesar 40,48%. Sedangkan dosen yang memiliki masa kerja lebih dari 40 tahun hanya sebanyak 2,38% dosen. Berdasarkan pendidikan terakhir diperoleh hasil bahwa mayoritas dosen memiliki pendidikan terakhir S2 yaitu sebesar 85,71%. Sedangkan dosen yang memiliki pendidikan terakhir S3 hanya sebanyak 14,29% dosen. Berdasarkan Status Kepegawaian diperoleh hasil bahwa dosen pada Institut X didominasi oleh dosen yang berstatus sebagai dosen tetap sebesar 91,67%. Sedangkan dosen yang berstatus sebagai PNS hanya 5,95% dan terdapat dua dosen yang memiliki status perpanjang kontrak sebesar 2,38%. Berdasarkan latar belakang keilmuan didapatkan hasil bahwa dosen pada Institut X didominasi oleh dosen yang memiliki latar belakang keilmuan saintek yaitu sebesar 90,48%, sedangkan dosen yang memiliki latar belakang keilmuan soshum hanya sebesar 9,52%.

3. Hasil IPA Matriks Dosen Institut X

Diagram *Importance Performance Analysis* (IPA) merupakan diagram kartesius yang digunakan untuk melihat posisi tingkat kepentingan terhadap kinerja yang diolah secara agregat dan berdasarkan jurusan. Diagram IPA terdiri dari empat kuadran yang dibatasi oleh garis (X, Y) yang tegak lurus berpotongan. Hasil IPA berdasarkan kinerja dan kepentingan secara agregat dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 14 Diagram *Importance Performance Analysis* (IPA) Dosen Institut X

Diagram IPA menunjukkan setiap indikator *engagement* ke dalam kuadran sesuai dengan tingkat kepentingan dan kinerja. Dua garis yang berpotongan tegak lurus adalah rata-rata kinerja dan kepentingan yang dirasakan oleh dosen pada Institut X. Sehingga terdapat empat kuadran yaitu kuadran 1 *concentrate here*, kuadran 2 (*keep up the good work*), kuadran 3 (*low priority*), dan kuadran 4 (*possible overkill*). Berdasarkan Gambar 4 kuadran yang menjadi fokus utama adalah kuadran 1 (*concentrate here*) yaitu kepentingan tinggi namun kinerja rendah. Namun pada diagram tidak ada satupun variabel pada kuadran 1.

Pada kuadran 2 (*keep up the good work*) memiliki tingkat kinerja dan kepentingan yang sama-sama tinggi. Terdapat 17 variabel yang dianggap penting dan sudah sesuai dengan yang dirasakan sehingga kepuasan yang dirasakan relatif tinggi. Variabel tersebut di antaranya berinteraksi dengan baik bersama dengan rekan kerja (2/L2), mudah meminta pendapat mengenai pekerjaan kepada rekan kerja (10/H1), bertanggung jawab terhadap pekerjaan (11/H2), mendapatkan kesempatan yang cukup untuk menyatakan pendapat (16/G5), merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan (19/K1), memiliki metode kerja yang membuat nyaman (22/O1), bisa bertukar tugas dengan rekan di saat keadaan tertentu (24/O3), kecepatan kerja, tidak menghambat penyelesaian pekerjaan lain (26/O5), bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan (29/V2), merasa gigih dalam menyelesaikan pekerjaan (30/V3), tekun dalam menjalankan pekerjaan (31/V4), menjalankan pekerjaan dengan penuh makna (33/D2), antusias dalam menjalankan pekerjaan (34/D3), merasa bangga terhadap pekerjaan (35/D4), berkonsentrasi penuh dalam menyelesaikan pekerjaan (36/A1), serius dalam menjalankan pekerjaan (37/A2), dan menikmati pekerjaan saya (38/A3).

Pada kuadran 3 (*low priority*) dengan kepentingan dan kinerja rendah. Terdapat 21 variabel yang dianggap kurang penting dan kenyataan kinerjanya tidak terlalu baik. Variabel tersebut di antaranya yaitu mendapatkan penghargaan berupa apresiasi verbal dari pimpinan (1/L1), sistem administrasi yang ada mempermudah pekerjaan (3/L3), merasa puas dengan sistem kerja yang ada (4/L4), dalam bekerja, berorientasi pada hasil (5/B1), agresif dalam bekerja (6/B2), tidak terburu-buru dan stabil dalam menyelesaikan pekerjaan (7/B3), pimpinan memiliki kemampuan dan kualitas kepemimpinan yang baik (8/B4), struktur dan birokrasi mempermudah pekerjaan (9/B5), gaji yang diterima sudah sesuai dengan standar upah minimum kota/provinsi (12/G1), menerima bantuan sosial ketika mengalami kemalangan (13/G2), mendapatkan tunjangan pendidikan untuk melanjutkan sekolah/mengikuti pelatihan/kursus (14/G3), mendapatkan perhatian yang cukup dari pimpinan dalam ranah pekerjaan (15/G4), menerima pembagian kerja yang adil (17/G6), mendapatkan kebijakan yang adil dari pimpinan dalam menjalankan pekerjaan (18/G7), memiliki peluang promosi yang baik dalam

bekerja (20/K2), mendapatkan pengawasan/supervisi yang cukup dari pimpinan (21/K3), memiliki pimpinan yang secara rutin membina dalam bekerja (23/O2), memprioritaskan pekerjaan (25/O4), sumber daya manusia yang tersedia dalam institusi sudah sesuai dengan beban kerjanya (27/S1), memiliki energi dan stamina yang baik dalam bekerja (28/V1), dan rela berkorban baik tenaga dan pikiran demi pekerjaan (32/D1).

Sedangkan pada kuadran 4 (*possible overkill*) memiliki tingkat kepentingan rendah namun kinerjanya tinggi. Pada diagram tidak ada variabel yang terletak di kuadran 4. Dari 13 jurusan terdapat variabel yang dominan di kuadran 2 (*keep up the good work*) dimana tingkat kepentingan tinggi dan juga kinerja tinggi sebanyak 20 variabel. Variabel yang dominan ini dianggap penting dan sudah sesuai dengan yang dirasakan sehingga tingkat kepuasannya tinggi. Terdapat empat variabel sebesar 100% yaitu bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan, merasa gigih dalam menyelesaikan pekerjaan, tekun dalam menjalankan pekerjaan, dan serius dalam menjalankan pekerjaan. Terdapat empat variabel sebesar 92% yaitu memiliki energi dan stamina yang baik dalam bekerja, antusias dalam menjalankan pekerjaan, berkonsentrasi penuh dalam menyelesaikan pekerjaan, dan menikmati pekerjaan. Terdapat tujuh variabel sebesar 85% yaitu berinteraksi dengan baik bersama dengan rekan kerja, mudah meminta pendapat mengenai pekerjaan kepada rekan kerja, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mendapatkan kesempatan yang cukup untuk menyatakan pendapat, memprioritaskan pekerjaan, menjalankan pekerjaan dengan penuh makna, dan merasa bangga terhadap pekerjaan. Terdapat satu variabel sebesar 77% yaitu kecepatan kerja, tidak menghambat penyelesaian pekerjaan lain. Terdapat tiga variabel sebesar 69% yaitu merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan, memiliki metode kerja yang membuat nyaman, dan bisa bertukar tugas dengan rekan disaat keadaan tertentu. Terdapat satu variabel sebesar 54% yaitu rela berkorban baik tenaga dan pikiran demi pekerjaan.

Pada kuadran 3 (*low priority*) memiliki tingkat kepentingan dan kinerja rendah sehingga dianggap kurang penting dan pada kenyataannya kinerjanya tidak begitu baik. Terdapat 16 variabel yang mendominasi kuadran ini. Terdapat dua variabel senilai 92% yaitu menerima pembagian kerja yang adil dan sumber daya manusia yang tersedia dalam institusi sudah sesuai dengan beban kerjanya. Terdapat dua variabel sebesar 77% yaitu mendapatkan penghargaan berupa apresiasi verbal dari pimpinan dan agresif dalam bekerja. Terdapat lima variabel sebesar 69% yaitu sistem administrasi yang ada mempermudah pekerjaan, merasa puas dengan sistem kerja yang ada, tidak terburu-buru dan stabil dalam menyelesaikan pekerjaan, gaji yang diterima sudah sesuai dengan standar upah minimum kota/provinsi, dan memiliki peluang promosi yang baik dalam bekerja. Terdapat empat variabel sebesar 62% yaitu dalam bekerja, berorientasi pada hasil, pimpinan memiliki kemampuan dan kualitas kepemimpinan yang baik, mendapatkan tunjangan pendidikan untuk melanjutkan sekolah/mengikuti pelatihan/kursus, dan mendapatkan pengawasan/supervisi yang cukup dari pimpinan. Terdapat tiga variabel senilai 54% yaitu struktur dan birokrasi mempermudah pekerjaan, mendapatkan kebijakan yang adil dari pimpinan dalam menjalankan pekerjaan, dan memiliki pimpinan yang secara rutin membina dalam bekerja.

4. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan ditinjau dari indikator terendah hal pertama yang perlu dilakukan oleh Institut X adalah meningkatkan pelatihan dan pengembangan keterampilan kepemimpinan. Hal ini ditujukan agar pimpinan memiliki kemampuan membina timnya lebih baik lagi. Untuk mengidentifikasi pelatihan apa saja yang dibutuhkan, institut perlu menerapkan *Training Need Analysis* (TNA) yang efektif. Mulai dari pembuatan SOP TNA, lalu menyusun profil kebutuhan kompetensi tiap jurusan, menyusun matriks *training* per jurusan, sampai menyusun jadwal pelaksanaan *training*. Sehingga hasil dari analisis dapat digunakan sebagai acuan *training* seperti apa (secara spesifik) yang dibutuhkan oleh dosen. Berdasarkan hasil pertanyaan terbuka, TNA pelatihan dan pengembangan dapat mencakup aspek-aspek keterampilan komunikasi, manajemen waktu, dan umpan balik yang efektif. Institut X juga perlu menggunakan *workload analysis* untuk mengidentifikasi beban kerja yang dimiliki dosen. Metode *workload analysis* yang dapat digunakan adalah FTE (*Full-Time Equivalent*).

Metode ini disarankan karena mampu mengidentifikasi beban kerja per individu berdasar atas aktivitas yang telah dilakukan. Sehingga tidak ada dosen yang merasa kelebihan beban kerja, atau merasa mendapat pembagian kerja yang tidak adil. Selanjutnya, Institut X dapat menerapkan kompensasi berbasis 3P (*pay for person, position, performance*). Dengan kompensasi ini, Institut X dapat memastikan bahwa kompensasi yang diterima dosen mampu mencerminkan kombinasi yang tepat berdasar atas karakteristik individu, kinerja dosen, dan posisi dosen dalam institut. Hal lain yang juga perlu dilakukan Institut X adalah menerapkan *man power planning* yang efektif. Perencanaan kebutuhan SDM ini mengacu pada kebutuhan institut dan optimalisasi beban kerja dosen. Sehingga sumber daya yang ada dalam institut memiliki jumlah yang sesuai dan penempatannya sesuai dengan yang dibutuhkan berdasarkan keterampilan yang dimiliki oleh calon dosen yang akan bekerja dalam Institut X. Dengan menerapkan implikasi manajerial ini, Institut X dapat meningkatkan *work engagement* dosen di setiap jurusan sehingga mampu meningkatkan kinerja dosen demi kemajuan institut.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil diagram IPA menunjukkan setiap indikator *engagement* ke dalam kuadran sesuai dengan tingkat kepentingan dan kinerja. Dua garis yang berpotongan tegak lurus adalah rata-rata kinerja dan kepentingan yang dirasakan oleh dosen pada Institut X. Sehingga terdapat empat kuadran yaitu kuadran 1 *concentrate here*, kuadran 2 (*keep up the good work*), kuadran 3 (*low priority*), dan kuadran 4 (*possible overkill*). Pada kuadran 1 tidak ada satupun variabel pada kuadran 1. Pada kuadran 2 (*keep up the good work*) memiliki tingkat kinerja dan kepentingan yang sama-sama tinggi. Terdapat 17 variabel yang dianggap penting dan sudah sesuai dengan yang dirasakan sehingga kepuasan yang dirasakan relatif tinggi. Pada kuadran 3 (*low priority*) dengan kepentingan dan kinerja rendah. Terdapat 21 variabel yang dianggap kurang penting dan kenyataan kinerjanya tidak terlalu baik. Pada kuadran 4 tidak ada variabel yang terletak di kuadran 4.

Berdasarkan penelitian, saran peneliti adalah sebagai berikut: institut X dapat memfokuskan kembali untuk melengkapi fasilitas yang ada, memberikan pelatihan yang sesuai, memperbaiki kompensasi dan imbalan, serta meninjau kembali penempatan sumber daya manusia dalam Institut X Yogyakarta. Untuk penelitian berikutnya disarankan dapat mengkaji penelitian serupa di Institut X dan mengkaji penelitian mengenai (*Quality of Worklife*) QWL.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Akreditasi M. 2019. Pedoman Penilaian Akreditasi Program Studi.
- Bappenas. 2023. Pendidikan Berkualitas. <https://sdgs.bappenas.go.id/>, siap terbit. <https://sdgs.bappenas.go.id/tujuan-4/>.
- Cahyandani PT. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya. *J Ilmu Manaj.* 9(1):19. doi:10.26740/jim.v9n1.p19-27.
- Dewi RP, Utami NI, Ahmad J. 2020. Quality of Work Life Dan Work Engagement Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Yogyakarta. *J Psikol.* 13(1):15–25. doi:10.35760/psi.2020.v13i1.2512.
- Fajrina DAN, Noer BA. 2021. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Millennial (Studi Kasus: PT PLN Tarakan). *J Sains dan Seni ITS.* 10(1):2337–3520. doi:10.12962/j23373520.v10i1.60185.
- Ilham D. 2019. Menggagas Pendidikan Nilai dalam Sistem Pendidikan Nasional. *Didakt J Kependidikan.* 8(3):109–122. <https://jurnaldidaktika.org/contents/article/view/73>.
- Kementerian PPN. 2020. Pedoman Teknis Penyusunan Rencana Aksi - Edisi II Tujuan Pembangunan Berkelanjutan/Sustainable Development Goals (TPB/SDGs). *Kementeri PPN.*, siap terbit.
- Kurniawati A. 2006. Yogyakarta Kota Pendidikan. *Progr Stud Ilmu Sej.*, siap terbit.
- Martilla J, James J. 1977. Importance-Performance Analysis: An Easily Applied Technique for Measuring Attribute Importance and Performance can Further the Development of Effective Marketing Programs. *J Mark.* 41(1):77–79.

- Nugraha R, Ambar H, Adianto H. 2014. Usulan Peningkatan Kualitas Pelayanan Jasa pada Bengkel “X” Berdasarkan Hasil Matrix Importance-Performance Analysis (Studi kasus di Bengkel AHASS PD. Sumber Motor Karawang). *J Online Inst Teknol Nas*. 1(3):221–231
- Nurdin I, Hartati S. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*.
- Rahman A, Munandar SA, Fitriani A, Karlina Y, Yumriani. 2022. Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan dan Unsur-Unsur Pendidikan. *Al Urwatul Wutsqa Kaji Pendidik Islam*. 2(1):1–8.
- Rahmawati A. 2021. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Engagement Tenaga Pendidik Pada Program Studi Manajemen Pemasaran Politeknik Negeri Jakarta. *J Valuasi J Ilm Ilmu Manaj dan Kewirausahaan*. 1(1):208–222. doi:10.46306/vls.v2i1.92.
- Schaufeli WB. 2018. Work engagement in Europe: Relations with National Economy, Governance and Culture. *Organ Dyn*. 47(2):99–106. doi:10.1016/j.orgdyn.2018.01.003.
- Sucahyowati H, Hendrawan A. 2020. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja. *J Sains Teknol Transp Marit*. 2(2):9–15.
- Sugiyono D. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Ed ke-19.
- Yanuarti E, Sari DP. 2019. Peran Dosen Dalam Memanfaatkan Media Sosial Sebagai Sarana Literasi Pembelajaran Mahasiswa. *J Educ Instr*. 2(2):127–138. doi:10.31539/joeai.v2i2.892.