**PENGARUH KESADARAN METAKOGNITIF TERHADAP KINERJA DOSEN*****THE EFFECT OF METACOGNITIVE AWARENESS
TOWARD LECTURER'S PERFORMANCE***

Muhamad Galang Isnawan

Universitas Nahdlatul Wathan Mataram

galangisna19@gmail.com

Abstrak: Pelaksanaan *tridharma* perguruan tinggi dan pemenuhan unsur penunjang merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan dosen di perguruan tinggi sebagai bentuk cerminan kinerja yang dimilikinya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, salah satunya adalah kesadaran metakognitif. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh kesadaran metakognitif terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi. Jenis penelitian ini adalah *ex-post facto*. Populasi penelitian ini adalah semua dosen di UNW Mataram dengan sampel semua dosen di FKIP UNW Mataram. Teknik sampling yang digunakan adalah *stratified random sampling*. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi (*R Square*, uji F, dan uji t). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh informasi bahwa kesadaran metakognitif berpengaruh terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi. Adapun nilai *R Square* yang diperoleh sebesar 70,7%; nilai F sebesar 77,177 dengan signifikansi 0,000; dan nilai t yang diperoleh sebesar 8,785 dengan signifikansi sebesar 0,000.

Kata Kunci: kesadaran metakognitif, kinerja dosen

Abstract: *The implementation of the Tridharma of Higher Education and the fulfillment of supporting elements is an obligation that must be carried out by lecturers in higher education as a form of reflection of its performance. Many factors influence the performance, one of which is metacognitive awareness. Therefore, the purpose of this study is to describe the effect of metacognitive awareness toward lecturer's performance in universities. This type of research is ex-post facto. The population of this study was all lecturers at the UNW Mataram with a sample of all lecturers at the FKIP UNW Mataram. The sampling technique used is stratified random sampling. Data analysis used is regression analysis (R Square, F test, and t test). Based on the results of the study obtained information that metacognitive awareness influences the performance of lecturers in universities. The value of R Square obtained is 70.7%; F value of 77,177 with a significance of 0,000; and the value of t obtained is 8.785 with a significance of 0,000.*

Keywords: *metacognitive awareness, lecturer's performance*

Cara Sitasi: Isnawan, M.G. (2019). Pengaruh kesadaran metakognitif terhadap kinerja dosen. *Math Didactic: Jurnal Pendidikan Matematika*, 5(2), 101-109. <https://doi.org/10.33654/math.v5i2.520>

Perguruan tinggi merupakan institusi yang memiliki peranan yang sangat penting dalam perkembangan kemajuan bangsa. Hal ini disebabkan karena perguruan tinggi merupakan institusi yang berperan aktif dalam mencetak dan menghasilkan generasi muda yang berkualitas, baik secara akademik, maupun secara non-akademik. Generasi muda yang dalam hal ini mahasiswa merupakan garda terdepan dalam menentukan keberhasilan suatu negara. Jika mahasiswa berkualitas, maka dapat dipastikan bahwa kualitas negara pun menjadi lebih berkualitas, dan sebaliknya.

Kualitas mahasiswa di perguruan tinggi kemudian sangat ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik di perguruan tinggi tersebut, yaitu dosen. Dosen yang berkualitas akan mampu mendidik mahasiswa menjadi mahasiswa berkualitas yang siap untuk terjun langsung ke masyarakat. Mahasiswa yang berkualitas akan mampu diterima di tengah-tengah masyarakat dan diharapkan dapat membantu penyelesaian masalah yang dihadapi masyarakat.

Selain memiliki tugas mengajar, dosen juga memiliki tugas lainnya, seperti: melaksanakan penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan beberapa tugas penunjang lainnya yang diberikan perguruan tinggi. Keempat tugas dosen di atas kemudian diartikan sebagai kompetensi yang harus dimiliki dosen. Kompetensi inilah yang kemudian berkaitan dengan kinerja dosen. Kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat biasanya disebut *tridharma* perguruan tinggi.

Selanjutnya, kinerja dosen diartikan sebagai hasil kerja yang sudah dicapai oleh dosen di perguruan tinggi (Slameto, Sulasmono, & Wardani, 2017). Selain itu, diungkapkan juga bahwa kinerja dosen

diartikan sebagai hasil atau tingkat kesuksesan dosen dalam mengimplementasikan *tridharma* perguruan tinggi (Kusumaningtyas & Setyawati, 2015). Susanto (2012) juga mengungkapkan bahwa kinerja dosen berkaitan dengan tingkat penyelesaian tugas yang dilaksanakan oleh dosen di perguruan tinggi. Oleh karena itu, kinerja dosen dalam penelitian ini diartikan sebagai hasil capaian kerja dosen di perguruan tinggi yang meliputi pelaksanaan *tridharma* perguruan tinggi dan pemenuhan unsur penunjang.

Devita (2017) mengungkapkan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi, seperti: faktor individu, faktor dukungan organisasi, dan faktor dukungan manajemen. Faktor pribadi meliputi semua kompetensi yang dimiliki oleh seseorang. Secara umum, faktor pribadi dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja dan motivasi dan etos kerja.

Kemampuan dan keterampilan kerja merupakan faktor terpenting yang mampu mempengaruhi kinerja seseorang. Seseorang yang memiliki kemampuan dan keterampilan kerja yang tinggi cenderung akan mampu melaksanakan semua tugas yang diberikan secara maksimal dan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja yang dimiliki.

Motivasi kerja pun memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja yang bagus akan mampu melahirkan prestasi kerja bagi seseorang. Bahkan, dari prestasi kerja itu pun akan tumbuh motivasi kerja yang lebih baik lagi. Antara motivasi dan prestasi kerja membentuk suatu siklus yang tidak pernah putus sehingga motivasi kerja harus selalu dijaga demi peningkatan kerja ke arah yang lebih baik.

Selain itu, etos kerja yang dimiliki oleh seseorang merupakan faktor yang tidak bisa

dikesampingkan. Hal ini disebabkan karena etos kerja yang tinggi akan selalu melahirkan kinerja yang baik. Etos kerja tidak pernah mengharapkan imbalan kerja sebagai faktor utama dalam bekerja. Etos kerja selalu mengedepankan kualitas kerja dibandingkan dengan upah kerja. Seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi akan mengerjakan tugas secara ikhlas dan maksimal sehingga hasil kerja pun menjadi maksimal.

Selanjutnya, faktor dukungan organisasi merupakan faktor kedua yang mempengaruhi kinerja seseorang. Kinerja individu yang baik tidak akan mampu berkembang secara optimal ketika tidak mendapatkan dukungan yang optimal dari organisasi. Sebagai contoh, misalkan seseorang dosen ingin melaksanakan penelitian. Semua rancangan, proposal, dan instrumen penelitiannya sudah jadi. Akan tetapi, dosen tersebut memiliki kendala dalam hal pendanaan kegiatan, maka kegiatan penelitian itu bisa jadi tidak bisa terlaksana. Oleh karena itu, penelitian tersebut hanya sebatas dalam bentuk proposal dan tidak bisa memperlihatkan kinerja penelitian dosen. Artinya, sebagus apapun kompetensi dan keterampilan kinerja yang dimiliki oleh seseorang, tidak akan bernilai atau memiliki kinerja yang bagus tanpa adanya dukungan dari organisasi.

Contoh lain, misalkan seseorang dosen sudah memenuhi kriteria untuk melanjutkan studi S-3, baik dari aspek bahasa, maupun dari aspek penelitian. Akan tetapi, ketika izin untuk melanjutkan studi tidak diberikan oleh pimpinan sebagai perwakilan dari organisasi, maka dosen tersebut besar kemungkinan tidak bisa melanjutkan studi S-3nya.

Faktor manajemen kemudian menjadi faktor penting lainnya dalam pengembangan kinerja seseorang. Organisasi yang memiliki

manajemen yang baik cenderung akan memiliki tata kelola organisasi yang baik sehingga semua kegiatan di organisasi tersebut berjalan dengan baik. Sebagai contoh, misalkan dosen yang ingin S-3 seperti yang sudah dijelaskan pada contoh sebelumnya sudah memiliki izin untuk melanjutkan studi tetapi ternyata manajemen di kampus tempatnya mengajar kurang bagus, seperti proses administrasi yang lambat, bisa jadi dosen tersebut tidak bisa melanjutkan studi karena syarat administrasi kurang lengkap.

Oleh karena itu, dukungan individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen merupakan tiga kesatuan yang utuh yang harus dimiliki dan berada dalam lingkungan kerja dosen. Hal ini dimaksudkan agar semua potensi yang dimiliki dosen bisa berkembang secara optimal sehingga kinerja dosen pun menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Suprihati (2014) juga mengungkapkan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kegiatan diklat, motivasi kerja, insentif, dan lingkungan kerja. Kegiatan diklat dianggap memiliki peranan yang penting karena akan mampu menambah kompetensi yang dimiliki oleh seseorang. Kegiatan diklat bisa juga dalam bentuk kegiatan *workshop*, seminar, lokakarya, dan beberapa kegiatan lain yang dilakukan oleh seseorang berkaitan dengan profesi yang dimilikinya. Sebagai contoh, seorang dosen bisa mengikuti beberapa kegiatan diklat, seperti AA, Pekerti, diklat prajabatan, seminar nasional dan internasional, dan *workshop* penulisan artikel ilmiah dan penelitian.

Motivasi kerja kemudian merupakan faktor yang tidak bisa dipungkiri dan sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Seseorang yang memiliki motivasi besar akan mampu menunjukkan kinerja yang jauh lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang

tidak memiliki motivasi besar. Sebagai contoh, dosen yang memiliki motivasi besar, seperti motivasi ingin menjadi Guru Besar cenderung akan melaksanakan kegiatan *tridharma* perguruan tinggi dengan lebih bersemangat dan lebih banyak dibandingkan dengan dosen yang memiliki motivasi yang kurang.

Selain motivasi kerja, faktor insentif adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja seseorang. Insentif yang diberikan dapat berupa materi atau non-materi, seperti penghargaan. Dalam aspek materi, tidak ada satu pun manusia di dunia ini yang tidak membutuhkannya untuk pemenuhan kebutuhan hidup. Oleh karena itu, pemberian insentif dalam bentuk materi, seperti uang sangat berpengaruh positif terhadap kinerja seseorang. Sebagai contoh, dosen yang mendapatkan tunjangan sertifikasi cenderung akan lebih bersemangat untuk melaksanakan kegiatan *tridharma* perguruan tinggi dibandingkan dengan dosen non-sertifikasi.

Selanjutnya, lingkungan kerja merupakan faktor penentu lainnya yang mempengaruhi kinerja seseorang. Lingkungan kerja yang nyaman cenderung membuat seseorang mampu mengeluarkan semua kompetensi yang dimiliki secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak mendukung cenderung akan membuat seseorang merasa tidak nyaman dan kurang bersemangat untuk melaksanakan pekerjaan di tempat kerja. Sebagai contoh, seorang dosen yang bekerja tanpa ada tekanan yang berlebih dari pimpinan cenderung akan lebih *respect* terhadap pimpinan sehingga semua tugas atau pekerjaan yang diberikan cenderung akan diselesaikan lebih cepat dari *deadline* yang diberikan. Akan tetapi, respon berbeda akan diberikan seorang dosen ketika bekerja di bawah tekanan yang berlebih dari pimpinan. Apalagi ketika tidak

ada insentif yang tidak sesuai dengan pekerjaan. Dosen tersebut cenderung akan menggerutu dan mengerjakan tugas secara asal-asalan dan berpengaruh terhadap kualitas kinerja yang dimiliki. Pada intinya, kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor internal seseorang tersebut, maupun faktor eksternal. Kedua faktor tersebut haruslah mampu bersinergi secara simultan dan membentuk suatu sistem yang baik sehingga bisa saling mendukung satu sama lain yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang ke depannya.

Selain beberapa faktor yang disebutkan di atas, kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh sikap kerja. Korompis, Lengkong, & Walangitan (2017) mengungkapkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja seseorang. Hal ini disebabkan karena sikap merupakan bahan dasar yang dimiliki oleh seseorang sebagai modal awal dalam melaksanakan tugas. Sikap kerja cenderung akan memberikan masukan dari dalam bagi seseorang untuk bekerja secara maksimal. Selain itu, kompensasi juga merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja seseorang. Kompensasi dalam hal ini sama dengan insentif seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya.

Panggayuh (2017) juga mengungkapkan bahwa kompetensi seseorang dipengaruhi oleh kesadaran metakognitif. Hal ini disebabkan karena kesadaran metakognitif mencakup kombinasi atas semua kemampuan kognitif yang dimiliki seseorang tersebut. Dengan adanya kesadaran metakognitif akan mampu membuat seseorang mengetahui kemampuan berpikirnya dan mengontrol kemampuan berpikir tersebut ketika dalam mengerjakan tugas atau menyelesaikan masalah.

Dari beberapa faktor di atas, penelitian ini akan memfokuskan pembahasan pada faktor kesadaran metakognitif. Hal ini disebabkan karena kesadaran metakognitif adalah kesadaran yang sangat berpengaruh bagi seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas atau masalah. Selain itu, kesadaran metakognitif tidak pernah menjadi bahan diskusi di Universitas Nahdlatul Wathan (UNW) Mataram.

Kesadaran metakognitif diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengaplikasikan pemahaman, merefleksikan pemahaman, dan mengontrol proses berpikirnya ketika menghadapi suatu masalah, tugas, dan belajar (Schraw & Dennison, 1994). Selain itu, kesadaran metakognitif juga diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam berpikir mengenai proses berpikir yang dimiliki (Wells, 2009). Berdasarkan uraian di atas, kesadaran metakognitif dalam penelitian ini diartikan sebagai kemampuan dosen dalam menggunakan pemikiran dan kemampuan dosen dalam mengontrol proses berpikir tersebut dalam melaksanakan tugas.

Kesadaran metakognitif terdiri atas beberapa indikator, yaitu pengetahuan deklaratif, pengetahuan prosedural, pengetahuan kondisional, manajemen informasi strategi, monitoring pemahaman, *debugging strategies*, dan evaluasi (Christoph, 2006; Hacker, Dunlosky, & Graesser, 2009).

Kesadaran metakognitif kemudian memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Agustin, Widowati, & Achyani (2017) mengungkapkan bahwa kesadaran metakognitif berpengaruh positif terhadap kinerja seseorang dalam menyelesaikan tugas dan masalah. Hal ini disebabkan karena kesadaran metakognitif mengedepankan kontrol terhadap proses berpikir. Poin utama

dalam kesadaran metakognitif adalah ketika seseorang mampu menggunakan suatu strategi penyelesaian masalah yang terbaik untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Kesadaran metakognitif cenderung identik dengan efektivitas dan efisiennya pekerjaan. Mengingat akan pentingnya ini, maka kesadaran metakognitif harus terus selalu dikembangkan oleh seseorang, terutama dosen.

Hayati (2016) juga mengungkapkan bahwa semakin sering seseorang menyadari proses berpikirnya, maka semakin bagus juga *output* kinerja yang ditunjukkan. Seseorang yang selalu menggunakan kesadaran metakognitif akan selalu ber-*muhassabah* atau selalu melakukan perbaikan ke depannya atas dasar hal-hal yang sudah dilakukan sebelumnya. Sebagai contoh, seseorang menemui masalah A dalam hidupnya, maka seseorang tersebut akan berusaha untuk mencari solusi dari permasalahan tersebut dengan mencoba menggunakan strategi-strategi tertentu yang sudah digunakannya untuk menyelesaikan masalah yang mirip-mirip dengan masalah A. Atau dengan kata lain, dalam kesadaran metakognitif penggunaan kompetensi atau keterampilan masa lalu sangat diprioritaskan untuk mempermudah penyelesaian masalah baru.

Ada banyak cara untuk mengembangkan kesadaran metakognitif, salah satunya adalah dengan membuat jurnal harian kegiatan. Jurnal tersebut berisi rencana yang sudah disusun matang sebagai bentuk kegiatan yang akan dikerjakan di kampus. Seorang dosen haruslah membuat rencana kegiatan sehingga ketika sudah berada di kampus, dosen tersebut mengetahui dengan jelas apa saja kegiatan yang harus dikerjakan, apakah akan mengajar, apakah akan menulis, apakah akan berdiskusi, dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh kesadaran metakognitif terhadap kinerja dosen di UNW Mataram, khususnya di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP). Diharapkan dengan adanya penelitian ini akan mampu menambah pengetahuan peneliti, civitas akademika di UNW Mataram, dan semua pembaca berkaitan dengan pengaruh kesadaran metakognitif terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi.

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *ex-post facto* dengan rancangan deskriptif korelasional. Hal ini disebabkan karena penelitian ini berusaha untuk mendeskripsikan pengaruh variabel bebas (kesadaran metakognitif) terhadap variabel terikat (kinerja dosen). Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2019 di UNW Mataram dengan populasi semua dosen UNW Mataram dan sampel semua dosen FKIP UNW Mataram. Teknik sampling yang digunakan adalah *stratified random sampling* karena anggota sampel tidak homogen (mengajar mata kuliah yang berbeda-beda) dan berstrata jenjang pendidikannya (S2 dan S3).

Varibel dalam penelitian ini adalah kesadaran matekognitif dan kinerja dosen. Oleh karena itu, instrumen yang digunakan untuk mengukurnya adalah angket. Angket kesadaran metakognitif dan angket kinerja dosen. Akan tetapi, sebelum digunakan untuk penelitian, kedua angket tersebut harus memenuhi bukti validitas dan estimasi reliabilitas.

Prosedur penelitian ini dilaksanakan dengan menyusun rencana penelitian, membuat instrumen penelitian, membuktikan

validitas isi instrumen, menguji-coba instrumen, membuktikan validitas konstruk instrumen, mengestimasi reliabilitas instrumen, pengumpulan data (memberikan angket kepada sampel penelitian), menganalisis data, penarikan kesimpulan, dan pembahasan. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier dengan memfokuskan pada nilai *R Square*, uji F, dan uji t. Hal ini disebabkan karena dalam penelitian ini hanya bertujuan untuk melihat hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dengan variabel terikat tanpa memberikan perlakuan terhadap sampel. Adapun model regresinya dapat dilihat pada persamaan (1) di bawah:

$$Y = a + bX + e \quad (1)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Dosen

X = Kesadaran Metakognitif.

Akan tetapi, sebelum dianalisis, dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu terhadap data penelitian yang diperoleh. Uji asumsi yang digunakan, meliputi: uji normalitas, uji homogenitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

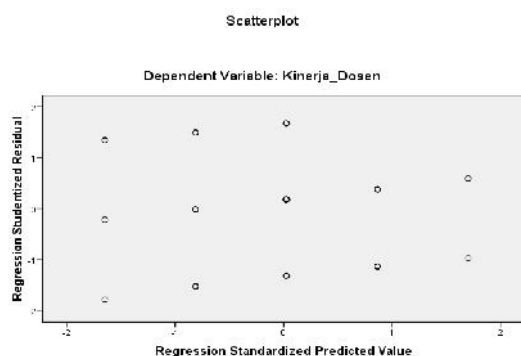
Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil

Sebelum menampilkan hasil analisis data, terlebih dahulu akan disajikan hasil uji asumsi klasik dari data-data yang diperoleh. Dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh informasi bahwa nilai signifikansi untuk kedua data, baik data kesadaran matekognitif, maupun data kinerja dosen secara berturut-turut adalah sebesar 0,302 dan 0,153. Hal ini mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Data

yang diperoleh kemudian memenuhi uji homogenitas. Terbukti, diperoleh nilai signifikansi untuk uji *Levene's* adalah sebesar 0,376 atau berada di atas nilai 0,05. Atau dengan kata lain, sampel yang digunakan dalam penelitian berasal dari populasi yang sama.

Untuk uji autokorelasi, diperoleh nilai Durbin-Watson untuk data yang diperoleh sebesar 1,411. Hasil tersebut lebih besar dari batas atas dan kurang dari 4-batas atas (batas atas sebesar 1,263) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi yang dikonstruksi. Untuk uji heteroskedastisitas bisa dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 di atas memperlihatkan bahwa data menyebar secara merata, baik di atas angka 0, maupun di bawah angka 0. Atau dengan kata lain, tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang sudah dibuat.

Setelah data memenuhi uji asumsi klasik, maka langkah selanjutnya adalah dengan menganalisis data tersebut dengan menggunakan analisis regresi. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS diperoleh informasi bahwa nilai R Square untuk model regresi yang dibentuk sebesar 0,707 atau setara dengan 70,7%. Artinya, sekitar 70,7% kinerja dosen dipengaruhi oleh kesadaran metakognitif yang dimilikinya.

Sedangkan sisanya sebesar 29,3% disebabkan oleh faktor yang lain.

Selain itu, nilai F diperoleh sebesar 77,177 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kesadaran metakognitif bersama-sama dengan faktor lain berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi. Hasil uji *t* pun memperlihatkan bahwa kesadaran metakognitif secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap kinerja dosen. Terbukti, nilai *t* yang diperoleh sebesar 8,785 dengan signifikansi yang berada di bawah 0,05; yaitu sebesar 0,000.

Pembahasan

Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian teori yang sudah dipaparkan sebelumnya bahwa kesadaran metakognitif berpengaruh terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi. Selain itu, hasil penelitian ini sudah sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh kesadaran metakognitif yang dimilikinya.

Hal ini disebabkan karena kesadaran metakognitif memiliki ruang lingkup yang sangat banyak, terutama dalam hal yang berkaitan dengan kompetensi dosen. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, kesadaran metakognitif terdiri atas beberapa komponen, seperti pengetahuan deklaratif, pengetahuan prosedural, pengetahuan kondisional, menyusun rencana, manajemen informasi strategi, monitoring pemahaman, *debugging strategies*, dan evaluasi.

Pengetahuan deklaratif, prosedural, dan kondisional berkaitan dengan pengetahuan dosen dalam hal bidang keilmuannya sehingga kemampuan dosen dalam melaksanakan pengajaran pun semakin baik. Selain itu,

kemampuan meneliti dan skim penelitian dosen pun dipengaruhi oleh pengetahuan-pengetahuan tersebut.

Regulasi kognitif yang terdiri atas kegiatan menyusun rencana, manajemen informasi strategi, monitoring pemahaman, *debugging strategies*, dan evaluasi pun sangat berkaitan dengan pelaksanaan *tridharma* perguruan tinggi dosen. Dengan adanya regulasi kognisi, dosen akan mampu mengontrol semua kegiatan yang dilaksanakan di kampus sehingga pemenuhan *tridharma* dan unsur penunjang pun semakin bisa dipenuhi tepat waktu.

Kemampuan dosen dalam mengontrol semua kegiatan yang dilakukan di kampus dan melihat sejauh mana kebermanfaatan kegiatan yang dilakukan merupakan bentuk pemanfaatan kesadaran metakognitif yang dilakukan dosen. Dosen yang memiliki kesadaran metakognitif yang baik akan mampu merencanakan, melaksanakan rencana, mengevaluasi, dan melakukan perbaikan atas semua kegiatan yang dilakukan.

Selain itu, kesadaran metakognitif sangat berpengaruh terhadap kinerja dosen dikarenakan dosen yang memiliki kesadaran metakognitif akan cenderung memiliki kompetensi profesional yang tinggi. Seorang dosen yang memiliki kompetensi profesional kemudian cenderung memiliki bekal yang cukup untuk bekerja sebagai seorang dosen. Kepercayaan diri dosen dalam mengajar dan pada saat penelitian dan pengabdian sangat kuat dipengaruhi oleh kompetensi profesional tersebut. Pada intinya, kesadaran metakognitif berpengaruh positif terhadap kinerja dosen karena dengan adanya kesadaran metakognitif akan mampu membuat dosen: (1) mengetahui tingkat kemampuan berpikir yang dimilikinya, (2) mengontrol proses berpikirnya, (3) membuat rencana kerja dan masa depan yang

matang, dan (4) mengevaluasi dan merevisi semua kegiatan yang dilakukan demi perbaikan kinerja kedepannya.

Selanjutnya, kesadaran metakognitif dosen harus juga dikembangkan secara maksimal sehingga kinerja dosen pun semakin meningkat dari sebelumnya. Banyak hal yang bisa dilakukan untuk mengembangkan kesadaran tersebut, seperti membiasakan diri membuat jurnal kegiatan yang berisi semua rencana kegiatan yang akan dilakukan dalam jangka waktu satu tahun, satu semester, dan harian. Diharapkan dengan selalu membuat jurnal kegiatan tersebut akan mampu melatih dosen dalam memanfaatkan waktu secara maksimal dan proses mengontrol kegiatan akan semakin mudah.

Selain itu, seseorang dosen mampu juga mengembangkan kesadaran metakognitif yang dimiliki dengan membiasakan diri untuk selalu membaca, baik membaca juknis atau petunjuk dari suatu tugas atau membaca semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan atau tugas. Membuat diagram *roundhouse* juga bisa dilakukan sebagai alternatif untuk mengembangkan kesadaran metakognitif. *Roundhouse* berupa kegiatan membuat bentuk grafis dari pengetahuan yang dimiliki, proses yang dilalui, dan aktivitas-aktivitas penting yang sudah dilaksanakan (Hayati, 2016).

Simpulan dan Saran

Simpulan

Kesadaran metakognitif berpengaruh positif terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi. Terbukti, diperoleh nilai *R Square* sebesar 70,7%; nilai *F* sebesar 77,177 dengan signifikansi 0,000; dan nilai *t* yang diperoleh sebesar 8,785 dengan signifikansi 0,000.

Saran

Diharapkan bagi semua dosen untuk membuat jurnal kegiatan (tahunan, semester, dan harian) agar kesadaran metakognitif yang dimiliki menjadi berkembang dan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen diperguruan tinggi dalam rangka pemenuhan *tridharma* perguruan tinggi dan unsur penunjang lainnya. Selain itu, dukungan penuh dari organisasi dan manajemen yang bagus di organisasi merupakan faktor lain yang harus dikembangkan di perguruan tinggi agar kinerja dosen meningkat. Pemberian insentif bagi dosen yang memiliki kinerja yang bagus juga merupakan hal yang tidak boleh dilupakan oleh pihak perguruan tinggi demi perbaikan kinerja perguruan tinggi ke depannya.

Daftar Pustaka

- Agustin, D., Widowati, H., & Achyani. (2017). Hubungan kesadaran metakognitif dan regulasi metakognitif terhadap kemampuan berpikir kritis mahasiswa pendidikan biologi. *Prosiding, Seminar Nasional Pendidikan yang diselenggarakan oleh FKIP Universitas Muhammadiyah Metro, 2017*. Metro: Universitas Muhammadiyah Metro.
- Christoph, N. (2006). *The role of metacognitive skills in learning to solve problems*. Wagenigen: SIKS Dissertation Series.
- Devita, M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di restaurant alpha hotel pekanbaru. *JOM FISIP*, 4 (2), 1-15.
- Hayati, N. (2016). Peningkatan kesadaran metakognitif dan hasil belajar melalui diagram roundhouse dipadu model pembelajaran circ. *Ed-Humanistics*, 1 (1), 44-55.
- Hacker, D. J., Dunlosky, J., & Graesser, A. C. (2009). *Handbook of metacognition in education*. New York: Routledge.
- Korompis, R. C. Y., Lengkong, V. P. K., & Walangitan, M. D. (2017). *Jurnal EMBA*, 5 (2), 1238-1249.
- Kusumaningtyas, A. and Setyawati, E. (2015). Teacher performance of the state vocational high school teachers in surabaya. *IJERE*, 4 (2), 76-83.
- Panggayuh, V. (2017). Pengaruh kemampuan metakognitif terhadap prestasi akademik mahasiswa pada mata kuliah pemrograman dasar. *JUPI*, 2 (1), 20-25.
- Schraw, G. & Dennison, R. S. (1994). Assessing metacognitive awareness. *Contemporary Educational Psychology*, 19, 460-475.
- Slameto, Sulasmono, B. S., & Wardani, K. W. (2017). Peningkatan kinerja guru melalui pelatihan beserta faktor penentunya. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 27 (2), 38-47.
- Suprihati. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan sari jati di sragen. *Jurnal Paradigma*, 12 (1), 93-112.
- Susanto, H. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2 (2), 197-212.
- Wells, A. (2009). *Metacognitive therapy for anxiety and depression*. New York, NY: the Guildford Press.