

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSGM Asri Medical Center Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada Januari sampai Maret 2019. Subjek penelitian ini merupakan mahasiswa program studi profesi dokter gigi UMY yang sedang menjalani modul Ilmu Kesehatan Gigi Masyarakat (IKGM) serta dokter gigi instruktur yang menjadi penanggung jawab mahasiswa selama kegiatan IKGM berlangsung. Subjek penelitian diambil secara *total sampling* dengan jumlah total sampel 89 orang untuk mahasiswa program studi profesi dokter gigi UMY dan 10 orang untuk dokter gigi yang menjadi supervisor mahasiswa tersebut. Semua subjek penelitian memenuhi kriteria inklusi yang telah ditetapkan dan tidak terdapat data kuisioner yang tidak terisi. Hasil penelitian ini didapatkan dari pengisian kuisioner *Penn State College of Medicine (PSCOM) Questionnaire on Professionalism* yang dibagikan kepada mahasiswa serta dokter gigi supervisor selama kegiatan IKGM berlangsung. Kuisioner tersebut memenuhi 30 item pertanyaan untuk mengukur *professional behavior* menurut *The American Board of Internal Medicine (ABIM)*, yaitu *excellence, altruism, accountability, duty, honor and integrity*, dan *respect for others*. Data yang diperoleh dari hasil pengisian kuisioner oleh

mahasiswa dan dokter gigi supervisor selanjutnya diolah sebagai data interval.

Karakteristik subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 3. Karakteristik subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin

Responden	Mahasiswa		Supervisor	
	n	%	N	%
Laki-laki	17	19.1%	5	50%
Perempuan	72	80.9%	5	50%
Total	89	100%	10	100%

Tabel 3 menunjukkan bahwa subjek penelitian mahasiswa berjumlah 89 mahasiswa yang terdiri dari 80,9% perempuan dan 19,1% laki-laki sedangkan subjek penelitian supervisor berjumlah 10 supervisor yang terdiri dari 50% perempuan dan 50% laki-laki.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yang digunakan pada penelitian ini adalah distribusi rata-rata. Hasil analisis distribusi rata-rata penilaian *professional behavior* berdasarkan *self-assesment* dan penilaian supervisor dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Distribusi rata-rata *self-assesment* berdasarkan jenis kelamin

Elemen <i>Professional Behavior</i>	Jenis Kelamin			
	Laki-laki		Perempuan	
	Total Skor	Rata-rata	Total Skor	Rata-rata
<i>Excellence</i>	390	4.59	1372	3.81
<i>Altruism</i>	405	4.76	1424	3.96
<i>Accountability</i>	316	4.65	1111	3.86
<i>Duty</i>	303	4.51	1060	3.68
<i>Honor and Integrity</i>	459	4.50	1614	3.77
<i>Respect</i>	487	4.77	1734	4.01

Mahasiswa laki-laki memiliki skor rata-rata lebih tinggi dibandingkan dengan skor rata-rata mahasiswa perempuan pada penilaian *professional behavior* berdasarkan *self-assesment* untuk setiap elemen perilaku yang diukur, yaitu *excellence*, *altruism*, *accountability*, *duty*, *honor and integrity*, dan *respect* (tabel 4).

Tabel 5. Distribusi rata-rata penilaian *professional behavior* berdasarkan *self-assesment* mahasiswa

Elemen <i>Professional Behavior</i>	<i>Self-assesment</i>		
	Total Skor	Rata-rata Skor	Std. Deviasi
<i>Excellence</i>	1741	348.2	0.689
<i>Altruism</i>	1829	366.8	0.687
<i>Accountability</i>	1427	357.8	0.706
<i>Duty</i>	1366	342.5	0.769
<i>Honor&integrity</i>	2071	345.2	0.732
<i>Respect</i>	2221	370.2	0.636

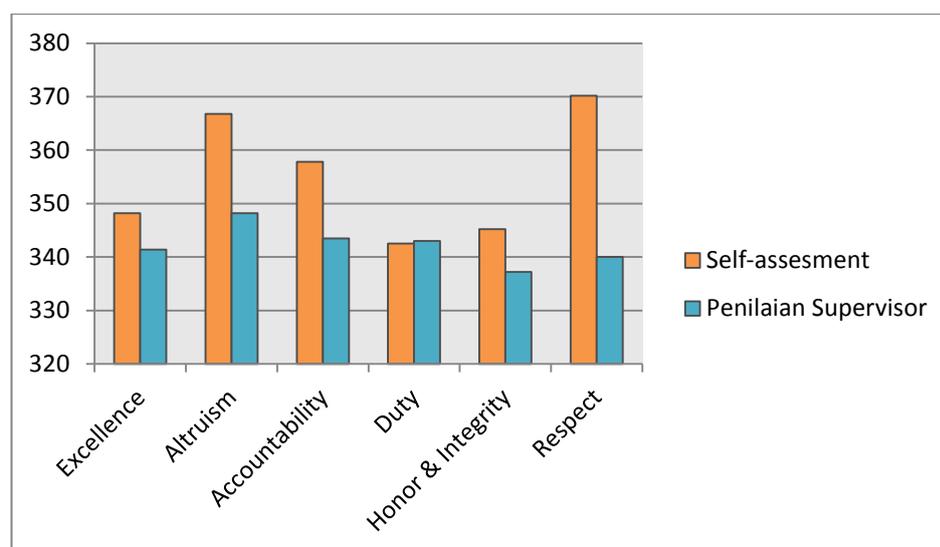
Skor rata-rata elemen *respect* menunjukkan nilai tertinggi dibandingkan elemen lainnya yaitu dengan nilai 370.2 sedangkan elemen *duty* menunjukkan hal sebaliknya yaitu memiliki skor rata-rata terendah dengan nilai 342.5 pada penilaian *professional behavior* berdasarkan *self-assesment* mahasiswa (tabel 5).

Tabel 6. Distribusi rata-rata penilaian *professional behavior* berdasarkan penilaian supervisor

Elemen <i>Professional Behavior</i>	Penilaian Supervisor		
	Total Skor	Rata-rata Skor	Std. Deviasi
<i>Excellence</i>	1707	341.4	0.721
<i>Altruism</i>	1741	348.2	0.674
<i>Accountability</i>	1374	343.5	0.706
<i>Duty</i>	1372	343.0	0.705
<i>Honor&integrity</i>	2023	337.2	0.703
<i>Respect</i>	2040	340.0	0.694

Skor rata-rata elemen *altruism* menunjukkan nilai tertinggi dibandingkan elemen lainnya yaitu dengan nilai 348.2 sedangkan elemen *honor and integrity* menunjukkan hal sebaliknya yaitu memiliki skor rata-rata terendah dengan nilai 337.2 pada penilaian *professional behavior* mahasiswa berdasarkan penilaian supervisor (tabel 6).

Nilai rata-rata hasil penilaian *professional behavior* berdasarkan *self-assesment* dan penilaian supervisor dapat disajikan dalam bentuk grafik sebagai berikut :



Gambar 5. Hasil penilaian *professional behavior* berdasarkan *self-assesment* dan penilaian supervisor

Penilaian *professional behavior* berdasarkan *self-assesment* memiliki skor rata-rata lebih tinggi dibandingkan dengan skor rata-rata penilaian supervisor pada elemen *excellence*, *altruism*, *accountability*, *honor & integrity*, dan *respect*. Hal ini berbeda untuk elemen *duty* yang memiliki skor rata-rata yang hampir sama antara penilaian *self-assesment* dan penilaian supervisor (gambar 5).

3. Hasil Uji Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan dan kekuatan hubungan antar variabel, peneliti menggunakan analisis *Pearson*. Data tersebut sebelumnya dilakukan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-smirnov* dikarenakan sampel penelitian berjumlah 89 responden (sampel >50). Hasil uji normalitas data antara kedua variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil uji normalitas data

	<i>Kolmogorov-smirnov</i>		
	Statistic	df	Sig.
<i>Self-assesment</i>	0,089	89	0,081
Penilaian Supervisor	0,083	89	0,183

Hasil uji normalitas dengan uji *kolmogorov-smirnov* menunjukkan data *self-assesment* memiliki nilai signifikansi yaitu 0,081 sedangkan untuk data penilaian supervisor memiliki nilai signifikansi yaitu 0,183 (tabel 7). Kedua data ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Uji korelasi *Pearson* digunakan untuk melihat ada tidaknya hubungan antar variabel berdasarkan nilai signifikansi dan nilai korelasi yang diperoleh. Berikut ini disajikan hasil perhitungan statistik berdasarkan uji *pearson* :

Tabel 8. Hasil uji korelasi *pearson*

Uji korelasi <i>pearson</i>	Nilai (r)	Signifikansi
<i>Self-assesment</i> dan penilaian supervisor	-0,157	0,141

Hasil uji korelasi *pearson* menunjukkan bahwa nilai r yang diperoleh yaitu $-0,157$ yang artinya kekuatan korelasi kedua variabel sangat lemah sedangkan nilai signifikansi uji *Pearson* menunjukkan nilai $0,141$ yang artinya tidak terdapat korelasi bermakna antara dua variabel yang diuji (tabel 8). Penelitian mengenai hubungan *self-assesment* dengan penilaian supervisor dalam kegiatan IKGM terhadap *professional behavior* mahasiswa di Program Studi Profesi Dokter Gigi UMY tahun 2019 menunjukkan bahwa hasil penelitian yang diperoleh tidak sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan sebelumnya yaitu terdapat hubungan antara *self-assesment* dengan penilaian supervisor dalam kegiatan IKGM terhadap *professional behavior* mahasiswa di program studi profesi dokter gigi UMY tahun 2019.

B. Pembahasan

Penilaian *professional behavior* pada mahasiswa selama proses pendidikan dapat membantu mahasiswa untuk mengembangkan pembelajaran profesionalisme. Penilaian *professional behavior* pada penelitian ini mengukur 6 elemen perilaku menurut *American Board of Internal Medicine* (1995), yaitu *excellence, altruism, accountability, duty, honor and integrity*, dan *respect for others* berdasarkan *self-assesment* mahasiswa dan penilaian supervisor. Hasil uji korelasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi bermakna antara *self-assesment* dengan penilaian supervisor dalam kegiatan modul Ilmu Kesehatan Gigi Masyarakat (IKGM) terhadap *professional behavior* mahasiswa di Program Studi Profesi Dokter Gigi Universitas

Muhammadiyah Yogyakarta tahun 2019. Hal ini tidak sejalan dengan hipotesis penelitian yang ada. Ada beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap tidak adanya hubungan antara dua variabel pada hasil penelitian ini.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi penilaian yaitu kurangnya pengalaman pada mahasiswa terkait *self-assesment*. Mahasiswa belum terbiasa terhadap penilaian pada dirinya sendiri sehingga tidak memiliki pengalaman dan merasa kesulitan saat diminta untuk mengukur kemampuan yang dimilikinya. *Self-assesment* menjadi hal yang cukup sulit bagi mahasiswa disebabkan karena mahasiswa cenderung kurang nyaman dalam sepenuhnya menunjukkan kesan yang baik terkait dirinya sendiri dan lebih suka bersikap sederhana dalam melakukan penilaian terhadap dirinya. Faktor kedua yaitu adanya kecenderungan supervisor dalam keterbatasan observasi saat penilaian. Supervisor cenderung menilai mahasiswa secara general dan bersifat subjektif seperti beranggapan bahwa seseorang akan berperilaku buruk pada suatu situasi maka dia akan berperilaku buruk pula pada segala situasi termasuk ketika penilaian. Penilaian akan menjadi kurang efektif jika hanya dilakukan pada satu kali waktu tertentu sehingga perlu adanya penilaian yang dilakukan secara kontinu dan berkala. Adanya lebih banyak penilai yang melakukan observasi terhadap mahasiswa dapat memberikan penilaian yang lebih komprehensif. *Multi source feedback (360-degree evaluation)* merupakan metode penilaian yang komprehensif dan dapat memberikan triangulasi data dari berbagai pihak sehingga hasil penilaian akan menjadi lebih baik dan akurat. Faktor selanjutnya yaitu kurangnya pemahaman mahasiswa dan

supervisor terkait maksud dari instruksi dan pernyataan pada kuisioner yang diberikan karena pada saat penelitian berlangsung beberapa responden tidak ditunggu hingga selesai sehingga adanya kemungkinan mereka memiliki perbedaan persepsi ketika melakukan penilaian. Kesetaraan dan persamaan persepsi perlu dilakukan untuk memahami aspek penilaian yang dibutuhkan dalam menilai *professional behavior* sehingga perbedaan persepsi antara beberapa penilai dapat diminimalisir. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Zijlstra-Shaw dkk. (2005) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan bermakna antara penilaian *professional behavior* yang dilakukan oleh penilaian mahasiswa dan penilaian oleh pembimbingnya. Penelitian yang dilakukan Rudy dkk. (2001) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan bermakna antara *self-assesment* dan *faculty assessment* pada penilaian *professional behavior* antara *self-assesment*, *peer assessment*, dan *faculty assessment*. Mahasiswa cenderung tidak bisa menilai kekurangan dan kelebihan yang dimilikinya dan cenderung lebih bisa menilai tinggi kemampuan dari teman sejawatnya. Lind dkk. (2002) mengungkapkan bahwa hanya sedikit data penelitian yang menunjukkan bahwa mahasiswa kedokteran memiliki kemampuan *self-assesment* secara baik sehingga memungkinkan adanya ketidakakuratan dalam menilai dirinya. Adanya perbedaan persepsi dari berbagai penilai dapat menimbulkan hasil yang kurang efektif dan bias (Stern, 2006).

Hasil penilaian *professional behavior* berdasarkan *self-assesment* mahasiswa pada penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa laki-laki

memiliki penilaian yang lebih tinggi secara rata-rata dibandingkan dengan mahasiswa perempuan. Kecenderungan mahasiswa laki-laki yang lebih menilai tinggi dirinya dapat dipengaruhi karena laki-laki lebih memiliki sifat percaya diri terhadap kemampuan yang dimilikinya dan adanya pengaruh lingkungan yang berbeda antara laki-laki dan perempuan. Perempuan cenderung memiliki ekspektasi yang rendah terhadap kemampuan yang dimilikinya jika dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bryan dkk. (2005) dan Edward dkk. (2003) yang menunjukkan bahwa laki-laki lebih tinggi menilai dirinya sendiri (*overestimate*) dibandingkan dengan perempuan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Minter dkk. (2005) yang menyatakan bahwa perempuan lebih menilai rendah dirinya (*underestimate*) terhadap kemampuan yang dimilikinya dibandingkan laki-laki. Beyer dan Bowden (1997) secara spesifik mengungkapkan bahwa perempuan cenderung memiliki ekspektasi yang rendah terhadap kemampuan yang dimilikinya dibandingkan laki-laki pada bidang pencapaian apapun. Adanya persepsi tersebut pada perempuan menimbulkan kecenderungan untuk *underestimate* pada kemampuannya sebagai wujud dari kurangnya rasa percaya diri. Edward dkk. (2003) mengungkapkan adanya perbedaan persepsi antara laki-laki dan perempuan, sifat *overestimate* yang memang menjadi sifat pada laki-laki, serta perbedaan sosialisasi antara laki-laki dan perempuan menjadi faktor yang menjadi penyebab laki-laki lebih menilai tinggi dirinya dibandingkan dengan perempuan.

Penelitian ini dapat menggambarkan secara deskriptif terkait elemen *professional behavior* yang memiliki nilai tertinggi dan terendah berdasarkan *self-assessment* mahasiswa dan penilaian supervisor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa elemen perilaku yang memiliki nilai tertinggi pada *self-assessment* mahasiswa yaitu *respect* sedangkan elemen *duty* merupakan elemen dengan nilai terendah. Hal ini berbeda pada penilaian *professional behavior* berdasarkan penilaian supervisor pada penelitian ini yang menunjukkan bahwa elemen perilaku dengan nilai tertinggi yaitu *altruism* sedangkan *honor and integrity* merupakan elemen dengan nilai terendah. Elemen perilaku profesional seperti bermutu tinggi, altruisme, akuntabilitas, bertanggung jawab, saling menghargai dan saling menghormati perlu ditanamkan kepada mahasiswa sejak awal pendidikan kedokteran agar nilai-nilai perilaku tersebut dapat menjadi perilaku baik yang menjadi kebiasaan bagi mahasiswa. Setiap institusi pendidikan perlu mengidentifikasi elemen perilaku profesional yang disesuaikan dengan kebutuhan institusi dan kondisi yang ada. Penelitian yang dilakukan oleh Kusumawati dkk. (2015) menunjukkan bahwa hasil identifikasi elemen *professional behavior* yang dianggap penting dan sesuai untuk pendidikan dokter di Indonesia, yaitu *respect, honesty, integrity, responsibility*. Terdapat beberapa elemen yang hanya terdapat pada penduduk Indonesia menganut atas kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yaitu *amanah, siddiq, tabligh, dan fathonah* dimana kejujuran, integritas, dan tanggung jawab tersirat didalamnya.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian *professional behavior* yang dilakukan berdasarkan *self-assesment* mahasiswa memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai rata-rata penilaian supervisor. Hal ini dapat disebabkan karena mahasiswa cenderung memiliki rasa percaya diri yang terlalu tinggi, mereka ingin terlihat baik saat penilaian, serta perbedaan persepsi ketika melakukan penilaian. Penilaian supervisor terhadap mahasiswanya cenderung memberikan nilai yang rendah karena mereka enggan dan kurang nyaman untuk memberikan nilai yang tinggi pada mahasiswanya. Adanya standar profesionalisme dan *professional behavior* yang terlalu tinggi menurut persepsi supervisor dapat menyebabkan mereka menilai lebih rendah (*overestimate*) mahasiswanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rees dan Shepherd (2005) yang menyatakan bahwa mahasiswa menilai lebih tinggi dirinya (*overestimate*) pada penilaian perilaku profesional dibandingkan dengan penilaian yang dilakukan oleh pembimbing kliniknya. Hal ini dapat disebabkan karena adanya perbedaan persepsi antara mahasiswa dan supervisor dalam melakukan penilaian. Penelitian yang dilakukan oleh Bryan dkk. (2005) juga mengungkapkan bahwa mahasiswa menilai dirinya dengan nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan penilaian yang dilakukan oleh supervisor pembimbing. Mahasiswa cenderung menilai lebih tinggi dirinya disebabkan karena beberapa faktor, yaitu sifat terlalu percaya diri (*over-confidenced*), keinginan untuk menyajikan kesan yang baik bagi dirinya, kurangnya kesadaran mahasiswa terkait apa yang diharapkan dari penilaian, dan penipuan diri sendiri (Evans dkk., 2005).

Hasil penilaian *professional behavior* berdasarkan *self-assesment* mahasiswa dan penilaian supervisor pada penelitian ini menunjukkan bahwa elemen *respect, altruism, accountability, excellence, dan honor and integrity* memiliki nilai yang lebih tinggi pada penilaian *self-assesment* dibandingkan dengan penilaian instruktur. Seluruh elemen perilaku ini sangat dibutuhkan oleh seorang dokter nantinya dalam menunjang profesinya sehingga perlu dikenalkan kepada mahasiswa sejak awal pendidikan. Elemen *respect* memiliki nilai yang cukup signifikan antara kedua penilaian. Orang yang lebih tua cenderung menghendaki orang yang lebih muda untuk lebih *respect* kepadanya sehingga adanya standar perilaku *professional behavior* yang tinggi menurut persepsi supervisor dapat membuat hasil penilaian terhadap mahasiswanya menjadi lebih rendah (Langdon, 2007; Rees dan Shepherd, 2005). Perubahan perilaku profesional dapat terjadi dengan faktor lingkungan seperti kurikulum, sistem *assessment, role model*, dan faktor individu mahasiswa itu sendiri seperti motivasi, kemampuan kognitif, kemauan, dll. Hubungan antara perubahan perilaku, mahasiswa dan faktor lingkungan dikenal dengan *reciprocal determinism* (Hergenhahn dan Olson, 1997). Carla dan Robert (2007) mengungkapkan bahwa *role model* adalah metode paling efektif dalam pembelajaran perilaku profesional yang bersifat implisit sebagai faktor lingkungan yang dapat mendukung perubahan perilaku mahasiswa. Mahasiswa cenderung untuk menangkap apa yang mereka peroleh dari luar individu sebagai bahan untuk internalisasi dirinya sebagai hasil interaksi antara individu tersebut dengan lingkungannya.