

INTISARI

Perubahan sangat diperlukan bagi kelangsungan hidup suatu organisasi, karena organisasi akan selalu dihadapkan pada perubahan lingkungan yang sangat dinamis dan terus menerus. Organisasi yang terlambat dalam menyikapi perubahan lingkungannya hampir dapat dipastikan akan tertinggal. Lingkungan organisasi dapat berupa lingkungan internal maupun eksternal, kebijakan pemerintah merupakan salah satu bentuk lingkungan eksternal yang berpengaruh terhadap organisasi.

Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik, Pemerintah mengeluarkan PP Nomor 66 Tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan, dan PP Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU). Hal ini memaksa Universitas Gadjah Mada (UGM) untuk melakukan perubahan untuk menciptakan suatu tata kelola yang baik (*Good University Governance*). Salah satu perubahan *crucial* yang harus dilakukan oleh UGM adalah penertiban administrasi kepegawaian, karena setelah dilakukan pendataan pegawai ternyata banyak pegawai yang tidak tercatat dalam administrasi kepegawaian UGM. Hal ini terjadi karena selama ini beberapa unit kerja melakukan rekrut pegawai tidak melalui prosedur yang ada. Dengan mengacu pada PP tentang Pengelolaan Keuangan BLU, maka ditetapkan bahwa pegawai yang dapat digaji dan diberikan insentif dengan anggaran RKAT UGM hanyalah pegawai yang secara resmi tercatat dalam data kepegawaian UGM dan termuat dalam sistem informasi kepegawaian *Human Resource Information system* (HRIS).

Perubahan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi, tetapi pada kenyataannya cenderung diasosiasikan dengan persepsi tentang masa depan yang tidak aman oleh para pegawai yang ada di dalamnya, karena mereka merasa dalam ketidakpastian. Ketidakpastian ini berpotensi menimbulkan kecemasan, para pegawai takut kehilangan fitur kesejahteraan berupa status, jabatan, prestis, dan bahkan takut kehilangan pekerjaan setelah terjadinya perubahan.

Disinyalir hal-hal yang dapat mengurangi tingkat kecemasan pegawai adalah kemampuan diri (*self efficacy*) dan kepercayaan pegawai pada pimpinannya (*trust toward leader*). Dengan kemampuan diri yang tinggi, pegawai lebih percaya diri dan yakin dapat menyelesaikan masalah yang dihadapinya dengan baik. Sedangkan dengan kepercayaan bahwa pimpinannya memiliki integritas dan kredibilitas yang tinggi, mereka akan merasa aman bahwa pimpinannya akan berpihak dan memperjuangkan kesejahteraannya.

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuesioner untuk membuktikan apakah benar kemampuan diri, dan kepercayaan pada pimpinan berpengaruh mengurangi tingkat kecemasan pegawai dalam menghadapi isu perubahan status UGM menjadi BLU. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juli 2012 mengambil responden pegawai honorer di lima unit kerja di lingkungan UGM, yaitu: Fakultas Kedokteran, Teknik, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, SKKK dan LPPM. Dari 300 kuesioner, yang kembali dan dapat diolah sebagai data penelitian hanya 210.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara signifikan dalam menurunkan tingkat kecemasan pegawai, sedangkan kepercayaan pada pimpinan tidak terlalu penting bagi pegawai honorer di lingkungan UGM. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* pegawai maka tingkat kecemasan semakin ringan.

Kata kunci: *Trust toward Leaders, Self Efficacy, Kecemasan.*

ABSTRACT

Change is necessary for an organization to survive, because the organization will always face with changes in a highly dynamic environment continuously. Organizations that are hesitant in addressing the environmental changes will almost certainly be left behind. Environmental organizations can be internal or external environment, and government policy is one of the external environments that affects organizations.

In order to improve the efficiency and effectiveness of public services, the Government issued Government Regulation (PP No. 66 Year 2010) concerning the management and administration of education and Government Regulation (PP No. 23 of 2005) about the financial management of Public Service Agency or *Badan Layanan Umum* (BLU). This forced the University of Gadjah Mada (UGM) to make changes to create good governance (Good University Governance). One of the changes that must be made by UGM is enforcement personnel administration, because after employee data collection was done, a lot of employees are not recorded in personnel administration UGM. This is because some units do not comply with the employee recruitment procedures, and neither do they coordinate with the Directorate of Human Resources. With reference to the Regulation on the Management of Financial BLU, it was determined that an employee can be paid and given incentives to budget (RKAT) UGM when the employee is officially recorded in the data UGM personnel and personnel information systems as illustrated in the *Human Resource Information System (HRIS)*.

Organizational changes are intended to improve efficiency, but in fact they tend to be associated with the perception of future insecurity by employees, because they feel the uncertainty. This uncertainty has the potential to cause *anxiety*, fear of losing employees welfare features such as status, position, prestige, and even fear of losing their jobs after the change.

It is assumed that the things that can reduce the level of *anxiety* are the ability of an employee (*self-efficacy*) and employee confidence in the leadership (*trust toward leader*). With a good self-efficacy, employees can have a good self confidence and can resolve his problems better. While the leaders' integrity and credibility, they will feel secure that his boss would support them and fight for their welfare.

The study was conducted by distributing questionnaire to verify whether self-efficacy and confidence in the leadership are significant to reduce the employees' anxiety levels in regards to the issue of the change of status into BLU UGM. The research was conducted in June 2012 taking temporary employee respondents in the five units in UGM, namely: Faculty of Medicine, Engineering, Faculty of Economics and Business, SKKK and LPPM. Of the 300 questionnaires, 210 were returned and can be treated as data.

The results showed that self-efficacy significantly lowers the levels of anxiety in employees, while confidence in the leadership is not very significant for the temporary employees at UGM. This is evident from the results of studies showing that the higher the level of self-efficacy, the lesser the employees' anxiety.

Keywords: *Trust toward Leader, Self Efficacy, Anxiety.*