

GAMBARAN KOMITMEN PROFESI DOSEN TETAP UNIVERSITAS “XY” JAKARTA

**Maria Dwi Yanika Hesti Nugraha
Natasia
Epheneta**

ABSTRACT

Starting era of globalization and technology, is an era by setting a particular specification for the human resources that give great influence to the world of education. At some universities, especially educational organizations, people or human resources is an important element, in this case is a lecturer. Competency of lecturers will be increased according to increasing faculty commitment to the profession. Therefore, it is important as an educational institution (college) to be able to create the conditions and climate that can strengthen the commitment of profession.

Lecturer professional commitment was measured using a questionnaire based on the characteristics of a profession committed lecturer in the opinion of Meyer and Allen (in Bagraim, 2003), the reliability of 0.811.

The population were the University of “XY” lecturer. Subjects in this study were drawn from a total of 48 lecturer with a saturation sampling technique (Sugiyono, 2005). This study aims to know the description of the profession's commitment of University of “XY”.

Survey data collection method and analyzed by descriptive analysis techniques. The results showed that the profession's commitment lecturer University of “XY” Jakarta is reflected in a positive affective commitment to the profession.

Keywords: *description of professional commitment, commitment, lecturer profession*

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan dalam suatu organisasi, karenanya haruslah mendapat perhatian utama dalam persiapan menghadapi kemajuan perkembangan pendidikan yang semakin pesat. Sumber daya manusia merupakan pondasi penting untuk beroperasinya suatu per dosenan tinggi. Manusia sebagai tenaga kerja di suatu per dosenan tinggi memegang peranan penting yang tidak bisa diabaikan begitu saja. Manusia merupakan salah

satu faktor yang memiliki peranan yang sangat penting bagi keberhasilan suatu pekerjaan. Dalam hal ini, manusia yang berperan penting dalam per dosenan tinggi salah satunya adalah dosen.

Kondisi ini menuntut setiap per dosenan tinggi dapat mengikuti dan memenuhi kemajuan perkembangan pendidikan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia secara tepat dan optimal. Seturut dengan kemajuan perkembangan pendidikan saat ini, pihak pemerintah pun menuntut agar dosen menjadi profesional dan proporsional sebagai unsur utama dalam bidang pendidikan.

Dosen selain sebagai tenaga kependidikan juga berkedudukan sebagai tenaga fungsional. Dosen sebagai tenaga kependidikan bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, membimbing dan mendidik, dengan salah satu tugas utamanya adalah mengajar peserta didik. Sedangkan sebagai tenaga fungsional, berarti dosen harus melaksanakan fungsi keahliannya secara mandiri, seperti melakukan tri dharma per dosenan tinggi (Depdikbud, 1997). Tersurat dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 19 tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional, dipersyaratkan bahwa seorang tenaga pengajar, baik sebagai dosen per dosenan tinggi minimal harus mengantongi ijazah S1 atau D IV sesuai dengan bidangnya. Selain itu, dipersyaratkan pula bahwa seorang tenaga pengajar harus mendapatkan legitimasi formal yang berupa sertifikasi sebagai tenaga pengajar (Educare, 2006).

Komitmen terhadap profesi dapat memiliki keterkaitan langsung dengan unjuk kerja yang diharapkan. Komitmen terhadap profesi yang tinggi bersinggungan dengan rendahnya pindah kerja, kelambanan dalam bekerja dapat dikurangi, rendahnya tingkat mangkir kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Porter dan Steers (dalam Muawanah, 2000) sejauhmana seseorang memiliki komitmen untuk tetap tinggal atau mengundurkan diri dari pekerjaan yang dilakukan, banyak disebabkan oleh faktor-faktor pribadi pekerjaan (umur, masa jabatan, kepribadian, minat terhadap profesi), faktor-faktor kandungan tugas (seperti berulang tidaknya tugas, kejelasan peran), faktor-faktor lingkungan kerja yang langsung (gaya penyeliaan, pola interaksi antar anggota kelompok,

hubungan dengan pimpinan, suasana kerja) dan faktor-faktor organisasi secara keseluruhan (imbalan atau gaji, dan promosi).

Menurut Jacob (2000) budaya akademik menyangkut cara berpikir, bersikap dan bertindak. Pemecahan permasalahan dengan mengandalkan kekuatan nalar, pengetahuan yang sistematis, rasa ingin tahu yang besar. Hal ini yang membedakan dari organisasi yang bergerak pada bidang industri.

B. TUJUAN PENELITIAN

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran komitmen profesi dosen tetap Universitas “XY”, Jakarta.

C. TINJAUAN TEORI

1. Pengertian Komitmen Profesi Dosen

Purwanto (dalam Mustafa, 2002) mengatakan bahwa komitmen merupakan sifat kedewasaan yang dapat menentukan diri sendiri dan bertanggung jawab sendiri terhadap suatu tujuan yang akan dicapai. Seseorang yang memiliki komitmen akan mempunyai penetapan pada diri sendiri yang diwujudkan dalam bentuk tanggung jawab.

Porter dan Smith (dalam Steers, 1985) menerangkan bahwa komitmen merupakan kekuatan relatif dari identifikasi seseorang terhadap pekerjaan, dan keterlibatannya dalam mencapai tujuan. Komitmen ditunjukkan dengan sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan pekerjaan, serta dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya.

2. Komponen Komitmen Profesi Dosen

Komponen komitmen profesi menurut Meyer dan Allen (dalam Bagraim, 2003) terdiri dari tiga komponen yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

a. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Affective commitment merupakan komitmen yang tumbuh karena adanya keterikatan emosional antara seseorang dengan organisasi kerja dan pekerjaannya. Artinya keputusan seseorang untuk tetap bergabung dengan

organisasi kerja dan bertahan pada profesinya didasari oleh keinginan seseorang itu sendiri.

Steers (dalam Meyer & Allen, 2010) mendefinisikan *attitudinal* atau *affective commitment* sebagai suatu kelekatan emosional yang dicirikan oleh ikatan afektif yang kuat dan identifikasi psikologis dengan organisasi.

Didalam komitmen afektif ada ikatan emosional seseorang kepada profesinya yang dinyatakan dengan identifikasi, dan keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan profesi dan organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen afektif kuat akan melanjutkan keanggotannya dengan organisasi dan pekerjaannya karena mereka ingin melakukannya (*wants to*) (Meyer & Allen, 2010).

Komitmen ini tidak hanya menggambarkan loyalitas pasif namun sumbangan aktif dari seseorang (karyawan). Dapat dikatakan melalui komitmen ini terbentuk *sense of belonging* yang kuat terhadap profesi dan organisasi karena seseorang merasakan berbagai pengalaman positif yang menimbulkan perasaan nyaman. Komitmen afektif ini juga merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk tetap bekerja pada suatu profesi dikarenakan mereka sepakat dengan nilai-nilai dan tujuan yang mendasarinya. Seseorang dengan komitmen afektif yang tinggi menginginkan tetap tinggal dalam organisasi sehingga mereka menyokong apa yang dipertahankan oleh organisasi dan hendak membantu tercapainya misi organisasi (Bagram, 2003).

b. Komitmen kontinuan (*continuance commitment*)

Continuance commitment merupakan komitmen yang terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan di masa lalu yang tidak dapat ditinggalkan begitu saja.

Komitmen yang terbentuk disebut dengan *behavioral* atau *continuance commitment*. Komitmen kontinuan mencerminkan keputusan seseorang untuk tetap mempertahankan keberadaannya di dalam suatu profesi karena merasa dirugikan apabila ia meninggalkan profesi tersebut. Pertimbangan yang mendasarinya antara lain perhitungan seseorang mengenai kontribusi yang

sudah ia berikan kepada organisasi dan pekerjaannya, yaitu waktu, tenaga maupun usaha. Selain itu, semakin lama seorang pekerja tinggal dalam organisasi, akan semakin besar mereka kehilangan apa yang sudah mereka investasikan selama bertahun-tahun, seperti hubungan dekat (*close relationship*).

Meyer dan Allen (2010) mengemukakan bahwa komitmen kontinuan mengacu kepada kesadaran atas kerugian yang akan ditanggungnya bila meninggalkan profesinya. Seseorang yang memiliki komitmen kontinuan kuat dasarnya adalah karena mereka mempunyai kebutuhan untuk melakukan (*need to*).

c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Normative commitment itu terbentuk karena seseorang merasa sudah seharusnya tetap bertahan di suatu pekerjaannya.

Didefinisikan oleh Meyer dan Allen (2010) bahwa seseorang merasa memiliki kewajiban untuk tetap menjadi anggota dalam keprofesiannya. Seseorang yang memiliki taraf komitmen normatif tinggi merasa bahwa mereka seharusnya atau sepatutnya (*ought to*) tetap tinggal dengan organisasi dan melakukan pekerjaannya.

D. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Subjek penelitian dalam penelitian ini diambil dari populasi dosen yang berada di Universitas “XY”. Besar populasi dosen tetap adalah 48 dosen. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap Universitas “XY”, sebanyak 48 dosen. Subjek penelitian diambil dengan menggunakan metode *Probability Sampling* dengan teknik *Sampling Jenuh*, teknik ini digunakan untuk mengambil seluruh populasi menjadi sampel karena jumlah populasi yang tidak terlalu besar (Sugiyono, 2005).

Instrument penelitian menggunakan kuesioner komitmen profesi dosen menurut Meyer dan Allen (Bagraim, 2003) yang dikarakteristikan dengan komitmen afektif yang meliputi keyakinan dan penerimaan nilai dan tujuan profesi

dosen baik dalam fokus internal dan fokus eksternal, kemauan seorang dosen untuk berupaya dengan segala kemampuan yang dimiliki yang yakni kompetensi pedagogik, personal, profesional dan sosial demi kepentingan profesinya dan adanya keinginan untuk tetap menjaga keanggotaannya sebagai seorang dosen; komitmen kontinuans dan komitmen normatif.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik survey dengan alat ukur komitmen profesi dosen. Pemerolehan data yang digunakan dalam penelitian ini, berupa skala pengukuran untuk komitmen profesi dosen. (Sugiyono, 2005). Untuk menguji dan menganalisis data penelitian ini menggunakan teknik analisa deskriptif, melalui nilai tingkatan atau klasifikasi dari skor-skor yang diperoleh melalui rata-rata dengan bantuan program *SPSS for windows*.

E. HASIL

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari hasil penghitungan reliabilitas sebesar 0,811 dengan rentang validitas di 0,240-6,395, yang terdiri dari 18 item dengan masing-masing enam item yang tersebar dalam tiga komponen komitmen profesi.

Tabel 1 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha Based on Cronbach's Standardized Alpha Items N of Items		
.811	.818	18

Berdasarkan hasil penghitungan analisa deskriptif diperoleh hasil bahwa hasil komitmen profesi dosen tetap secara keseluruhan berada pada kategori rata-rata, yang menunjukkan bahwa hampir secara keseluruhan dosen tetap Universitas “XY” memang berkomitmen secara positif terhadap profesinya hanya saja belum tergambar secara maksimal. Ada beberapa faktor di luar komponen komitmen

yang mempengaruhinya diantaranya adalah peran keluarga, faktor ekonomi dan ketertarikan pada bidang lain yang merupakan keahlian yang dimiliki secara alami (bakat).

Tabel 2 Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Total	44	52	54	106	73.91	11.204	125.526
Komitmen Afektif	44	17	19	36	29.36	4.098	16.795
Komitmen Kontinuan	44	29	6	35	19.30	6.356	40.399
Komitmen Normatif	44	21.00	15.00	36.00	25.2500	4.82785	23.308
Valid N (listwise)	44				0		

Dari 48 dosen tetap yang disebarakan hanya 44 kuesioner yang kembali. Dari 44 dosen tetap hanya ada tiga dosen tetap yang berkomitmen rendah (6,8%) terhadap profesinya dan lima dosen tetap yang berkomitmen tinggi (11,3%) terhadap profesinya. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi komitmen terhadap profesi sebagian besar dalam kategori rata-rata, yang menunjukkan bahwa ada hal-hal diluar komponen tersebut yang mempengaruhi suatu jalinan komitmen. Berdasarkan penghitungan statistic diperoleh sebesar 64% ketiga komponen tersebut berperan komitmen profesi dosen.

Tabel 3 Descriptive Percentage

Komitmen	Tingkat	Percentage	Komitmen	Tingkat	Percentage
Total	Rendah	6,8%	Afektif	Rendah	9%
	Rata-rata	81,8%		Rata-rata	72,7%
	Tinggi	11,3%		Tinggi	18,1%

Berikut persebaran subjek responden berdasarkan jumlah orang yang memiliki nilai tertinggi dalam komitmen profesi.

Tabel 4 Deskriptif Subjek

Fakultas	Program Studi	Afektif	Kontinuans	Normatif
FTD	TI	3	0	2
	SI	5	0	1
	DKV	2	0	1
	TD	1	0	0
FISH	MN	5	0	5
	AK	4	0	1
	IK	5	0	5
	PS	4	0	1
	BBI	3	0	0
	BBC	4	0	0
	AKPAR		2	0
Umum		2	0	0

Berdasarkan hasil analisa deskriptif di atas, terlihat bahwa rata-rata komitmen profesi afektif dosen berada paling tinggi diikuti oleh komitmen profesi normative dan yang terakhir adalah komitmen profesi kontinuans. Hasil analisa data tersebut menunjukkan bahwa tergambar bahwa komitmen profesi dosen tetap Universitas “XY” adalah komitmen profesi afektif yang menandakan bahwa secara keseluruhan individu yang bekerja di Unversitas “XY” sebagai dosen dilandasi oleh hasrat dan keinginan untuk menjadi dosen. Namun, komitmen profesi afektif ini bukanlah komponen yang utama, karena komitmen profesi afektif berbanding lurus dengan komitmen profesi normative. Hal ini menunjukkan bahwa profesi dosen merupakan profesi yang dilakukan karena individu tersebut memiliki hasrat yang kuat terhadap profesi dosen hanya saja faktor normative masih melekat kuat dalam pelaksanaan komitmennya terhadap profesinya.

F. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen profesi dosen tetap Universitas “XY” adalah komitmen profesi dosen afektif, yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan dosen tetap Universitas “XY” melakukan pekerjaannya sebagai dosen dilandasi olehidentifikasi, keterlibatan dan kelekatan emosi terhadap pekerjaannya (Bargaim, 2003). Hal ini menandakan bahwa

individu memiliki keterikatan secara emosional terhadap pekerjaannya sehingga akan melakukan segala upaya untuk mencurahkan perhatian dan dedikasinya terhadap profesinya. Namun, komitmen yang beriringan dengan komitmen profesi afektif adalah komitmen profesi normative, hal ini menunjukkan bahwa keterikatan emosional terhadap pekerjaannya ternyata dipengaruhi oleh kewajiban yang melekat pada profesinya.

Hal ini didukung oleh kondisi yang ada, yaitu setiap dosen tetap Universitas “XY” memiliki KPI masing-masing yang memuat indikator keterlibatannya dalam penelitian, pengabdian masyarakat dan pengajaran yang meliputi IMD (Indeks Mengajar Dosen), SIM (Surat Ijin Mengajar).

Sedangkan nilai komitmen profesi kontinuans sangat kecil, hal ini menandakan bahwa bukan semata-mata bahwa pekerjaan menjadi dosen karena keterpaksaan dalam pencaharian atau pemenuhan hidup saja.

Hal ini senada dengan yang disampaikan oleh Meyer dan Allen (2011) bahwa seorang karyawan yang memiliki afektif yang kuat terhadap profesinya akan melakukan dan memiliki keinginan untuk melakukan profesinya secara totalitas. Seperti yang diungkapkan dalam Bargain (2003) komitmen yang kuat akan membuat seorang individu tetap mengembangkan profesinya melalui pengembangan-pengembangan pelatihan, keikutsertaannya dalam asosiasi professional dan akan aktif dalam penggalian potensi profesinya.

G. SIMPULAN

Simpulan dalam penelitian ini adalah komitmen profesi dosen tetap Universitas “XY”, Jakarta menunjukkan gambaran komitmen profesi afektif, yang menunjukkan bahwa profesi yang dijalankan oleh dosen tetap Universitas “XY” didasari oleh hasrat dan kekekatannya terhadap profesi dosen.

H. SARAN

Bagi Universitas, dapat lebih memperhatikan dan memberikan kesempatan yang luas bagi pengembangan intelektualitas para dosen tetap seperti kesempatan mengikuti pelatihan-pelatihan yang bersertifikasi nasional dan internasional,

dimana sertifikasi tersebut diakui secara global berdasarkan keahliannya yang sesuai dengan latarbelakang keahlian, memfasilitasi penelitian dan juga kesempatan studi lanjut.

Bagi para dosen, tetap mempertahankan dan bisa meningkatkan keinginan untuk selalu membuat inovasi baik dalam melakukan tri dharma perguruan tinggi.

Bagi peneliti selanjutnya, mengembangkan dengan faktor yang belum diukur misalkan *passion of the job*

DAFTAR PUSTAKA

- Askanasy, N.M & Jackson, C.R.A. (2000). *Handbook of Culture and Climate*. Thousande Oaks, CA : Sage.
- Azwar, S. (2002). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Bargaim. (2003). The Dimensionality of Professional Commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*. 29 (2). P 6-9
- Blau, G.J. (1985). The Measurement And Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational Psychology*. 58. 277 – 288.
- . (2003). *Undang-Undang Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional) RI No.20*. Jakarta.
- . (2005). *Undang-Undang Dosen dan Dosen No.14*. Jakarta.
- Educare. (2006). *Standar Kompetensi Lulusan Ada di Tangan Dosen*. No. 12. II. Maret.
- Hanafiah & Rahman. (2002). Pengembangan Diri, Dosen dan Pelaksanaan Pengajaran. *Jurnal*. Maret. Vol.3. 7 – 9.
- Jacob. (2000). *Dunia Pendidikan dan Perdosenan Tinggi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Muawanah, U. (2000). Perilaku Auditor Dalam Situasi Konflik Audit, Peran Locus of Control, Komitmen Profesi dan Kesadaran Etis. *Tesis*. (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta : Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada.

- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Mustafa, S. (2002). Pengaruh Komitmen Profesi dan Kemampuan Berpikir Abstrak Terhadap Kompetensi Profesional. *Tesis*. (Tidak Diterbitkan). Makasar : Program Pascasarjana Universitas Makasar.
- Nurgiyantoro, B. (2000). *Statistik Terapan*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Robbins, S.P. (2001). *Perilaku Organisasi*. Ed. 8. Jakarta : PT Prenhallindo.
- Somers, M. J. (1993). A Test of The Relationship Between Affective and Continuance Commitment Using Non-recursive Models. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol.66, 185-192.
- Steers, R.M. (1985). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga.