

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Tuntutan dan perkembangan zaman yang pesat berdampak terhadap perubahan alam berpikir manusia, termasuk didalamnya perubahan paradigma dalam meningkatkan kualitas pendidikan, baik kualitas input, kualitas proses maupun kualitas output. Mengingat peranan strategis dosen dalam meningkatkan kualitas pendidikan, maka peningkatan kualitas profesi dosen merupakan kebutuhan yang penting dalam mendorong terwujudnya pendidikan berkualitas. Dalam perspektif manajemen pada institusi pendidikan tinggi, kualitas pendidikan bukan hanya ditentukan oleh dosen, melainkan juga oleh kualitas masukan, program pembelajaran, proses pembelajaran, pengelolaan pendidikan, iklim organisasi, dosen sebagai *human capital* dan faktor-faktor eksternal lainnya.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 tentang sistem pendidikan nasional menjelaskan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pencapaian fungsi dan tujuan pendidikan tersebut, maka diperlukan sumberdaya manusia yang unggul, dalam hal ini dosen yang dapat membentuk peserta didik menjadi individu yang berkualitas dan memiliki daya saing tinggi.

Dosen mempunyai peranan yang besar dan strategis. Dosenlah yang melaksanakan proses pembelajaran, mendidik dan membimbing dan memberi teladan peserta didik.

Dosen juga yang langsung berhadapan dengan peserta didik dalam rangka transfer ilmu pengetahuan dan teknologi sekaligus mendidik dengan nilai-nilai positif melalui bimbingan, arahan dan keteladanan. Dosen memegang peranan penting dalam upaya membentuk karakter bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang luhur. Dari sisi pembelajaran, peranan dosen tetap dominan meskipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam pembelajaran berkembang dengan cepat.

Ada banyak peran dosen yang tidak tergantikan oleh teknologi. Dosen mempunyai misi dan tugas yang mulia yaitu mengantarkan peserta didik ke puncak cita-cita. Sudah selayaknya dosen memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya dan mengembangkan berbagai kemampuan yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawabnya.

Dengan komitmen yang tinggi dan kemampuan yang mumpuni, maka diharapkan akan menjadi dosen yang profesional, baik secara akademis maupun non akademis. Dosen tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun peserta didik agar berhasil dalam belajar. Keberhasilan mahasiswa dalam belajar diharapkan akan berujung pada peningkatan kualitas pendidikan. Dosen merupakan ujung tombak dalam meningkatkan kualitas pembelajaran

yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan. Dosen memiliki peran penting dalam membentuk peserta didik menjadi individu yang unggul, mandiri, bertanggungjawab, memiliki kekuatan spiritual, pengendalian diri, akhlak mulia, keahlian serta keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, civitas akademika, masyarakat, bangsa dan negara.

Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan iimuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan undang-undang tersebut jelaskan bahwa dosen dituntut untuk menjadi seorang profesional dalam artian memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya sebagai pendidik, peneliti dan abdi masyarakat. Sementara itu pada Pasal 3 ayat (1) dalam undang-undang yang sama kedudukan dosen sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Dalam Pasal 6 Kedudukan Guru dan Dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Dari pernyataan yang

termaktub pada Undang-undang di atas terlihat jelas peran penting dan kedudukan dosen dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Adapun Prinsip Profesionalitas yang termaktub pada Pasal 7 (1) Profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut: a. memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; b. memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia. Seorang dosen yang profesional membutuhkan komitmen dosen yang tinggi terhadap profesinya dan juga komitmen dari lembaga untuk mengembangkan lingkungan dan suasana kerja dimana sikap dan perilaku profesional menjadi budaya dalam menyelenggarakan pendidikan. Bagi lembaga pendidikan, komitmen dosen terhadap profesi sangat diperlukan dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas *output* dan kualitas *outcome* pendidikan, serta daya saing lembaga pendidikan. Oleh karenanya, hanya dosen yang memiliki komitmen terhadap profesi yang dapat menjalankan perannya tersebut.

Komitmen dosen terhadap profesi menjadi salah satu syarat utama dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu. Peningkatan komitmen dosen terhadap profesi menjadi perhatian utama, karena dosen memiliki tugas dan peran bukan hanya transfer ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga membentuk sikap dan jiwa yang mampu bersaing dalam persaingan global. Salah satu tugas dosen adalah membantu dan membimbing peserta didik agar mampu melakukan adaptasi terhadap berbagai tantangan kehidupan serta desakan yang berkembang dalam dirinya. Tugas-tugas dosen yang begitu besar dalam mencapai tujuan

pendidikan, bisa diraih dengan proses pembelajaran yang baik. Tugas yang diemban dosen akan terlaksana dengan baik jika dosen memiliki komitmen terhadap profesi.

Komitmen dosen terhadap profesi seharusnya menjadi prinsip yang dimiliki oleh setiap dosen dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dosen yang memiliki komitmen terhadap profesinya akan melakukan tugasnya dengan penuh tanggungjawab dalam tugas mengajar, menguasai materi ajar dan dapat mengembangkan bahan ajar, disiplin, kreatif dan inovatif. Dosen profesional dituntut dengan sejumlah persyaratan minimal, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, memiliki kompetensi keilmuan sesuai dengan bidang yang ditekuninya, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya, dan selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus melalui organisasi profesi, internet, buku, seminar dan sebagainya.

Dosen yang memiliki komitmen terhadap profesi akan menyiapkan banyak waktu untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pembelajaran seperti, merancang pembelajaran, mengelola pembelajaran dan senantiasa berfikir tentang cara untuk meningkatkan kualitas proses dan kualitas output yang akan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan. Dosen sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam sistem pendidikan nasional, juga memiliki kedudukan, peran dan tanggungjawab yang sama dalam menjalankan tugas profesinya, dimana faktor komitmen terhadap profesi menjadi salah satu faktor penting bagi

dosen dalam suatu Perguruan Tinggi dalam meningkatkan mutu proses. Untuk mewujudkan hal tersebut, pemerintah telah mengupayakan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan komitmen dosen terhadap profesi. Eksistensi dosen dikukuhkan dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Undang-Undang Guru dan Dosen dibutuhkan untuk melengkapi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pasal 39 Ayat (2) menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional. Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dosen serta perannya sebagai agen pembelajaran dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional. Sejalan dengan fungsi tersebut, kedudukan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yakni berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Tanggungjawab dosen yang lahir dari komitmen dosen terhadap profesi adalah tanggung jawab yang berdimensi horizontal dan berdimensi vertikal. Bukan hanya bertanggungjawab pada kampus/lembaga dan orang tua, tapi juga

bertanggungjawab kepada Allah SWT. Oleh karenanya, komitmen dosen terhadap profesi penting dimiliki oleh dosen dalam melaksanakan tugas profesinya. Pengakuan Pemerintah terhadap dosen profesional ditandai dengan pemberian sertifikasi profesi dan tunjangan profesi. Sementara dosen-dosen yang belum mendapatkan sertifikat, dipandang belum profesional. Seorang dosen, baik yang sudah tersertifikasi atau belum tersertifikasi, tetaplah harus bekerja secara profesional. Dewasa ini muncul persepsi yang keliru terhadap dosen, yang seharusnya sebagai pendidik berubah sebagai pengajar. Akibat dari kekeliruan persepsi ini berdampak pada ketidakberdayaan dosen melibatkan diri dalam menjaga asset sumber daya manusia Indonesia masa depan dalam upaya pembentukan karakter. Pada saat yang sama, dosen terjebak dalam melaksanakan kegiatannya yang hanya sebagai robot dan instrumen dari target unggulan yang keliru dalam memahami manusia. Implikasi lainnya, ketika kedudukan profesi dosen yang rendah terus berjalan, profesi dosen tidak menjadi profesi yang diunggulkan, padahal peran dosen sebenarnya sangat strategis untuk menyiapkan masa depan Indonesia.

Setiap Perguruan Tinggi tentunya mengharapkan agar sivitas akademikanya mampu menunjukkan sikap komitmen terhadap profesi yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dosen sebagai elemen penting dalam setiap Perguruan Tinggi dituntut untuk dapat menunjukkan sikap komitmen terhadap profesi yang tinggi pula. Salah satu indikator komitmen terhadap profesi bagi seorang dosen ditunjukkan dengan jenjang Jabatan Fungsional dosen.

Tabel di bawah ini memperlihatkan fenomena Jabatan Fungsional pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bogor :

Tabel 1.1  
Jumlah Dosen Perguruan Tinggi Swasta yang terdapat di Kota Bogor tahun 2019

No	Nama Perguruan Tinggi	Jumlah Dosen dengan Jabfung (orang)	Jumlah Dosen Keseluruhan (orang)	Persentase (%)
1	Univ. Pakuan	331	458	72
2	Univ. Ibnu Khaldun	121	249	49
3	Univ. Juanda	170	207	82
4	Univ. Nusa Bangsa	61	87	70
Total		683	1001	68

Tabel 1.2  
Jabatan Fungsional Dosen Perguruan Tinggi Swasta yang terdapat di Kota Bogor tahun 2019

No	Nama Perguruan Tinggi	Guru Besar	Lektor Kepala	Lektor	Asisten Ahli	Jumlah
1	Univ. Pakuan	6	57	137	131	331
2	Univ. Ibnu Khaldun	1	15	35	70	121
3	Univ. Juanda	2	26	60	82	170
4	Univ. Nusa Bangsa	4	12	20	25	61
<b>JUMLAH</b>		<b>13</b>	<b>90</b>	<b>252</b>	<b>308</b>	<b>683</b>

Dari data di atas terlihat masih rendahnya persentase jumlah dosen yang memiliki jabatan fungsional dibandingkan dengan jumlah dosen secara keseluruhan pada masing-masing perguruan tinggi swasta di Kota Bogor, padahal menurut Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit Kenaikan Jabatan Akademik/Pangkat Dosen, Kemenristekdikti 2019 dosen yang berhak mengajar, membimbing dan menguji adalah dosen yang memiliki kualifikasi jabatan fungsional serendah-rendahnya Asisten Ahli.

Komitmen yang tinggi dari seorang dosen adalah hal yang penting bagi sebuah Universitas, yang mana komitmen terhadap profesi yang tinggi dari seorang dosen akan menjadikan dosen tersebut terbuka untuk pengembangan diri



dan bersedia melakukan upaya terbaik yang dimilikinya untuk kemajuan profesi yang pada gilirannya akan terlihat dari luaran (*outcome*) berupa lulusan yang berkualitas, unggul dan mampu bersaing di dunia kerja. Sikap komitmen terhadap profesi seorang dosen dalam dimensi komitmen afektif diantaranya ditunjukkan dengan memiliki ikatan emosional terhadap profesi, keterlibatan diri demi kepentingan profesi, sementara dalam dimensi komitmen kontinuan ditunjukkan dengan kesadaran terhadap kerugian bila meninggalkan profesi dan hasrat mempertahankan profesi. Dalam dimensi komitmen normatif terhadap profesi seorang dosen salah diantaranya dapat ditunjukkan dengan sikap kesediaan melakukan sesuatu yang lebih untuk kemajuan profesi, sikap berkewajiban terhadap tugas profesi.

Kondisi nyata di lokasi penelitian yakni Perguruan Tinggi Swasta yang terdapat di Kota Bogor, menunjukkan bahwa masih rendahnya komitmen dosen terhadap profesinya, hal ini ditunjukkan dengan hasil pra survey di bawah ini:

1. Terdapat 39% dosen yang bermasalah dalam komitmen afektif terhadap profesi, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya dosen yang bermasalah dalam Ikatan Emosional Terhadap Profesi, Keterlibatan Diri Demi Kepentingan Profesi dan Perasaan Positif Terhadap Profesi.
2. Terdapat 62% dosen yang bermasalah dalam komitmen kontinuan terhadap profesi, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya dosen yang bermasalah dalam Kesadaran Terhadap Kerugian bila Meninggalkan Profesi dan Hasrat Mempertahankan Profesi.

3. Terdapat 31% dosen yang bermasalah dalam komitmen normatif terhadap profesi, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya dosen yang bermasalah dalam Kesiapan Melakukan Sesuatu yang Lebih untuk Kemajuan Profesi dan Sikap Berkewajiban Terhadap Tugas Profesi.

Komitmen yang merupakan hubungan psikologis seorang individu dengan organisasi maupun profesinya tidaklah datang begitu saja, tapi harus diciptakan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen seorang individu, diantara adalah faktor budaya organisasi, iklim organisasi, kepemimpinan, kepribadian (*personality*), efikasi diri, kepuasan kerja maupun keterlibatan kerja.

Colquitt mengemukakan salah satu faktor yang mempengaruhi Komitmen Terhadap Organisasi maupun Profesi adalah Iklim Organisasi, yang merupakan persepsi bersama anggota organisasi tentang organisasi dan lingkungan kerja, meliputi suasana kualitas yang relatif stabil di lingkungan internal organisasi yang dialami anggotanya, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dijelaskan dalam hal nilai-nilai atau sikap dari organisasi. Iklim Organisasi melibatkan factor-faktor: Supportive Management, yaitu dukungan atasan dan rekan kerja, Clarity (*policies*) yaitu kejelasan tugas, Self-expression (*freedom*) yaitu kebebasan dalam menampilkan ide dan gagasan, Contribution (*performance*) yaitu peranan dalam organisasi, Identitas yaitu perasaan bahwa memiliki organisasi dan anda adalah anggota yang bernilai untuk suatu tim kerja, Kehangatan (*warmness*) yaitu adanya kelompok social yang bersahabat, serta *Recognition of position* yaitu pengakuan atas pencapaian dan Tantangan

pekerjaan (*work as a challenge*), Penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi yang dirasakan positif oleh anggota organisasi akan meningkatkan keterlibatan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen anggota organisasi terhadap profesinya. Dalam hal ini dosen yang memiliki sikap positif terhadap organisasi dimana mereka sebagai anggota diharapkan memiliki semangat untuk meningkatkan tuntutan profesionalnya dalam tridharma perguruan tinggi.

Dalam diri manusia ada pikiran yang merupakan bagian dari hakikat manusia yang merupakan pusat dari semua perasaan, emosi, hasrat dan keinginan dalam diri manusia yang membentuk sikap. Sikap-sikap positif pada gilirannya membentuk perilaku positif. Colquitt mengemukakan perilaku organisasi terdiri dari 3 mekanisme, yaitu mekanisme organisasi, mekanisme kelompok dan karakteristik individu. Ketiga mekanisme ini akan mengakibatkan suatu sikap yang dalam bentuk mekanisme individu yang kemudian akan berwujud dalam perilaku seorang individu di dalam organisasi maupun profesinya. Setiap organisasi tentunya mengharapkan komitmen yang tinggi dari anggota organisasinya, salah satu faktor pembentuk komitmen adalah efikasi diri. Efikasi Diri adalah keyakinan individu bahwa ia mampu menyelesaikan tugas pada situasi tertentu. Penentu taraf keyakinan seseorang untuk bertindak, mencakup segala hal yang terjadi di lingkungan serta persepsi atau harapan bahwa keberhasilan serupa dapat terjadi pada penugasan lain di situasi yang berbeda tergantung pada situasi, tugas dan orang yang bersangkutan. Seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi mampu untuk bertindak dan melakukan

tugasnya lebih baik dari mereka yang memiliki efikasi diri rendah. Seorang dosen yang memiliki efikasi diri tinggi diharapkan akan mampu menuntaskan apa yang menjadi tuntutan profesionalnya, salah satunya adalah jabatan fungsional tertinggi yang ditetapkan oleh Dikti.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penting untuk diteliti tentang komitmen dosen terhadap profesi dan variabel-variabel yang mempengaruhinya pada perguruan tinggi swasta yang terdapat di Kota Bogor.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, beberapa masalah dalam komitmen terhadap profesi dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Iklim organisasi yang kurang mendukung mengakibatkan rendahnya antusias para dosen untuk meningkatkan kemampuannya, sehingga rendahnya kemampuan para dosen dapat mengakibatkan rendahnya komitmen terhadap profesi. Hal ini terlihat bahwa secara keseluruhan hanya 68% dosen yang memiliki jabatan fungsional, atau 32% dosen belum memiliki jabatan fungsional (lihat Tabel 1.1).
2. Rendahnya Efikasi Diri para dosen ditunjukkan dengan kecenderungan rendahnya keyakinan diri untuk menjawab tantangan-tantangan dan dalam tugasnya dan mencoba metoda baru dalam menyelesaikan masalah-masalah tugas menyebabkan rendahnya komitmen terhadap profesi. Lebih dari 50% dosen hanya memiliki jabatan fungsional Asisten Ahli dan Lektor. Hal ini tidak mendukung upaya-upaya peningkatan rasa percaya diri (efikasi-diri) para dosen dalam melaksanakan pengajaran dan penelitian. (lihat Tabel 1.1).

3. Rendahnya sikap keterlibatan diri terhadap pekerjaan diantaranya ditunjukkan dengan hasrat yang rendah untuk mencapai jenjang tertinggi dalam karir dosen, mengakibatkan kurangnya komitmen terhadap profesi, dan disamping itu rendahnya aktivitas penelitian dosen merupakan gambaran tentang rendahnya keterlibatan kerja dalam tanggungjawab Tri Darma Perguruan Tinggi para dosen.
4. Kepuasan kerja yang rendah menyebabkan rendahnya keinginan para dosen untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang menunjang profesi hal ini akan berdampak terhadap rendahnya komitmen terhadap profesi. Dosen yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan komitmen terhadap profesi yang tinggi pula. Jumlah publikasi karya ilmiah dosen yang masih rendah menunjukkan bahwa rendahnya keinginan dosen untuk mengembangkan keterampilan dalam penelitian dan menulis karya ilmiah.
5. Kepemimpinan yang tidak mendukung dan mengakomodasi kebutuhan-kebutuhan dosen dalam rangka pengembangan karir akan mengakibatkan rendahnya komitmen terhadap profesi. Kepemimpinan yang tidak menciptakan kondisi yang mendukung dosen untuk memiliki keinginan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan penunjang profesi dosen, misalnya dengan memfasilitasi publikasi karya ilmiah, pada gilirannya akan menyebabkan dosen enggan untuk berkontribusi lebih bagi profesinya.
6. Kepribadian (*personality*) yang rendah dari seorang dosen menyebabkan rendahnya kepercayaan diri untuk mengambil tugas-tugas yang sulit, hal ini akan berdampak pada rendahnya komitmen terhadap profesi. Kepribadian yang kurang percaya pada kemampuannya serta merasa inferior akan

membuat dosen tidak berani mengambil inisiatif dalam menggali dan mengembangkan potensi yang ada pada dirinya. Kepribadian (rasa percaya diri yang rendah) akan mengakibatkan rendahnya komitmen dosen terhadap profesinya.

7. Kompetensi yang rendah dari seorang dosen akan menjadi kendala dosen tersebut dapat menyelesaikan tugas-tugasnya secara optimal, hal ini akan berdampak pada rendahnya komitmen terhadap profesi. Kompetensi harus diasah dan dikembangkan, dosen yang memiliki kompetensi yang rendah tidak akan berani menjawab tantangan-tantangan tugas dalam profesinya sebagai dosen.
8. Motivasi kerja yang rendah dari dosen yang mengakibatkan dosen tidak memiliki hasrat untuk mencapai prestasi yang tinggi dalam profesinya sebagai dosen. Hal ini akan mengakibatkan rendahnya komitmen terhadap profesi. Motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka orang tersebut akan semakin terlibat dalam tugas-tugas profesinya (komitmen terhadap profesi).
9. *Organizational citizenship behaviour* yang rendah dari seorang dosen yang terlihat dari rendahnya kepedulian dosen terhadap organisasi dan profesinya akan menyebabkan rendahnya Komitmen Terhadap Profesi. Kesiediaan seorang dosen untuk melakukan sesuatu yang lebih bagi profesi/ organisasi profesinya misalnya dengan terlibat aktif sebagai pengurus organisasi profesi dan bersedia memfasilitasi kegiatan-kegiatan organisasi profesinya menunjukkan dosen tersebut memiliki ikatan emosional dengan profesinya (komitmen afektif terhadap profesi).

10. Budaya Organisasi yang tidak mendukung tujuan organisasi, yang mengakibatkan dosen tidak memiliki acuan yang jelas dalam bekerja, hal ini akan mengakibatkan rendahnya komitmen terhadap profesi. Budaya organisasi memiliki pengaruh dalam cara anggota organisasi berperilaku, budaya organisasi yang tidak menganggap ide kreatif dosen adalah sesuatu yang penting, pada gilirannya akan menyebabkan rendahnya komitmen dosen terhadap profesinya.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan Identifikasi Masalah tersebut di atas, terdapat 3 variabel yang diduga memiliki pengaruh besar terhadap variabel Komitmen terhadap Profesi, dalam hal ini adalah variabel-variabel Iklim Organisasi, Efikasi Diri dan Keterlibatan Kerja.

Dengan demikian dapat dirumuskan lingkup penelitian ini adalah meneliti komitmen terhadap profesi dan variabel-variabel yang diduga mempengaruhinya dalam penelitian ini adalah iklim organisasi, efikasi diri dan keterlibatan kerja. Penelitian ini dilakukan terhadap dosen di Perguruan Tinggi Swasta yang terdapat di Kota Bogor.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan Identifikasi masalah dan pembatasan masalah tersebut di atas, maka dapat dirumuskan masalah (pertanyaan) penelitian yang akan diteliti satu per satu pada aspek pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antar variabel penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung Iklim Organisasi pada Komitmen Terhadap Profesi, sehingga penguatan Iklim Organisasi diprediksi dapat meningkatkan Komitmen Terhadap Profesi?
2. Apakah terdapat pengaruh Efikasi Diri pada Komitmen Terhadap Profesi, sehingga penguatan Efikasi Diri diprediksi dapat meningkatkan Komitmen Terhadap Profesi?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung Keterlibatan Kerja pada Komitmen Terhadap Profesi, sehingga penguatan Keterlibatan Kerja diprediksi dapat meningkatkan Komitmen Terhadap Profesi?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung Iklim Organisasi pada Keterlibatan Kerja, sehingga penguatan Iklim Organisasi diprediksi dapat meningkatkan Keterlibatan Kerja?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung Efikasi Diri pada Keterlibatan Kerja, sehingga penguatan Efikasi Diri diprediksi dapat meningkatkan Keterlibatan Kerja?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Iklim Organisasi pada Komitmen Terhadap Profesi melalui Keterlibatan Kerja, sehingga penguatan Iklim Organisasi dan Keterlibatan Kerja diprediksi dapat meningkatkan Komitmen Terhadap Profesi?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Efikasi Diri pada Komitmen Terhadap Profesi melalui Keterlibatan Kerja, sehingga penguatan Efikasi Diri dan Keterlibatan Kerja diprediksi dapat meningkatkan Komitmen Terhadap Profesi?



### 1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan menemukan upaya-upaya untuk meningkatkan komitmen terhadap profesi pada dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bogor melalui penelitian terhadap variabel-variabel Iklim Organisasi, Efikasi Diri, dan Keterlibatan Kerja yaitu dengan cara melakukan pengujian model konstelasi penelitian dan mengidentifikasi tentang besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel-variabel tersebut, yaitu sebagai berikut:

1. Besarnya pengaruh Iklim Organisasi pada Komitmen Terhadap Profesi.
2. Besarnya pengaruh Efikasi Diri pada Komitmen Terhadap Profesi.
3. Besarnya pengaruh Keterlibatan Kerja pada Komitmen Terhadap Profesi.
4. Besarnya pengaruh Iklim Organisasi pada Keterlibatan Kerja.
5. Besarnya pengaruh Efikasi Diri pada Keterlibatan Kerja.
6. Besarnya pengaruh tidak langsung Iklim Organisasi pada Komitmen Terhadap Profesi melalui Keterlibatan Kerja.
7. Besarnya pengaruh tidak langsung Efikasi Diri pada Komitmen Terhadap Profesi melalui Keterlibatan Kerja.

### 1.6 Kebaharuan dan Kegunaan Penelitian

Kebaharuan dan Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap dua aspek, yaitu aspek secara teoritis (keilmuan) maupun praktis (aplikasi), yaitu:

1. Kebaharuan Penelitian:

- a. Dirumuskannya sintesis baru tentang Komitmen Terhadap Profesi, yaitu tingkat kesetiaan individu pada profesinya yang merupakan kesediaan individu untuk terlibat aktif dalam suatu pekerjaan yang didasarkan atas tujuan dan nilai-nilai profesinya.
- b. Dirumuskannya sintesis baru tentang Iklim Organisasi yaitu persepsi bersama anggota organisasi tentang organisasi dan lingkungan kerja, meliputi suasana kualitas yang relative stabil di lingkungan internal organisasi yang dialami anggotanya, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dijelaskan dalam hal nilai-nilai atau sikap dari organisasi.
- c. Dirumuskannya sintesis baru tentang Efikasi Diri yaitu keyakinan seseorang mengenai kemampuannya mengerjakan dan menyelesaikan tugas sesuai tanggungjawabnya dengan tingkat keberhasilan tertentu.
- d. Dirumuskannya sintesis baru tentang Keterlibatan Kerja yaitu tingkat keinginan individu untuk berpartisipasi secara fisik dan kognitif terlibat dan peduli terhadap pekerjaan.
- e. Ditemukan model konstelasi penelitian yang baru dan teruji mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung Iklim Organisasi, Efikasi Diri, Keterlibatan Kerja pada Komitmen Terhadap Profesi.
- f. Ditemukannya metoda kombinasi (*mixed method*) baru yaitu metoda kuantitatif, yaitu data primer dengan kuesioner yang valid yang dikombinasikan dengan metoda kualitatif dengan menggunakan *Interpretive Structural Model* melalui *Focus Group Discussion* (FGD) dan *Expert Judgement*.

- g. Ditemukannya faktor-faktor kunci untuk meningkatkan Komitmen terhadap profesi, Iklim Organisasi, Efikasi Diri dan Keterlibatan Kerja.

## 2. Kegunaan Penelitian

### a. Secara teoritis:

- 1) Menambah wawasan pengetahuan dan kajian pada bidang pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan komitmen dosen terhadap profesinya.
- 2) Menambah referensi dalam penelitian-penelitian manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia, antara lain sebagai bahan diskusi ilmiah bagi pembahasan terhadap teori-teori yang telah ada.
- 3) Pengetahuan untuk penelitian selanjutnya tentang konsep-konsep Iklim Organisasi, Efikasi Diri, Keterlibatan Kerja dan pemahaman tentang konsep-konsep tersebut dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan komitmen dosen terhadap profesinya.

### b. Secara Praktis:

- a) Peningkatan Komitmen Terhadap Organisasi dapat dilakukan secara langsung melalui Efikasi Diri dan Keterlibatan Kerja.
- b) Peningkatan Komitmen Terhadap Organisasi secara tidak langsung dapat dilakukan melalui Iklim Organisasi dan Efikasi Diri.
- c) Bagi Kemendikbud Dikti hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan agar dapat mengoptimalkan iklim organisasi, efikasi diri dan keterlibatan kerja untuk meningkatkan komitmen dosen terhadap profesinya.

- d) Bagi Rektor Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bogor agar hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan rujukan dalam meningkatkan komitmen dosen terhadap profesinya.
- e) Hasil penelitian ini menjadi pengetahuan bagi dosen, agar dapat meningkatkan komitmennya secara optimal, sehingga dapat tercapai keberhasilan dalam proses transfer ilmu kepada mahasiswa.
- f) Masyarakat ilmiah atau akademisi dapat mempelajari penelitian ini, agar dapat dijadikan acuan guna membantu terlaksananya proses peningkatan komitmen dosen terhadap profesinya.