

BAB I PENDAHULUAN

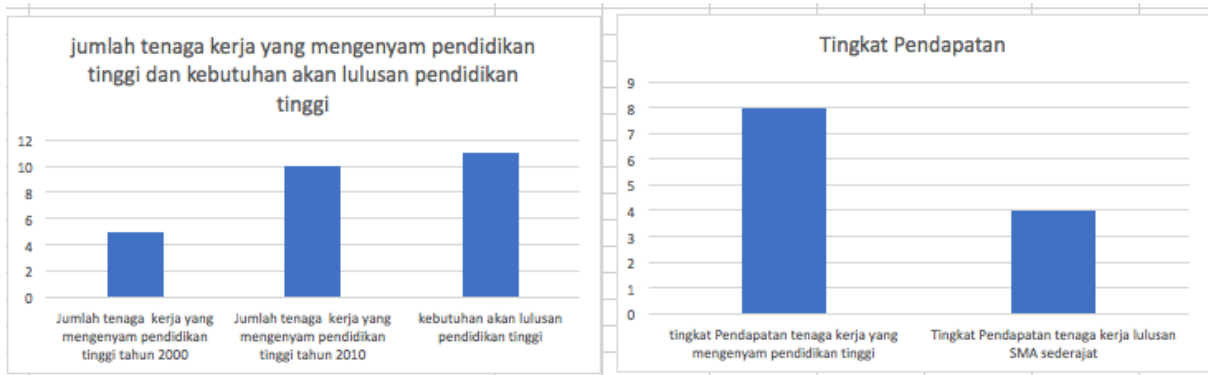
A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sarana utama dalam pembangunan sumber daya manusia untuk terus meningkatkan kemakmurannya. Setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan berkualitas dimulai dari jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, menengah sampai dengan pendidikan tinggi. Pada pendidikan tinggi, seorang mahasiswa memerlukan pelayanan yang tepat dalam pemenuhan kebutuhan pendidikan, bukan hanya mencakup kurikulum dan fasilitas fisik yang bagus tetapi juga layanan dari seorang dosen yang memahami dan mengenal karakteristik mahasiswa sesuai dengan kebutuhannya. baik secara intelektual, emosional maupun sosial.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi menyebutkan pada pasal 5 butir b tentang tujuan pendidikan tinggi yaitu dihasilkannya lulusan yang menguasai cabang ilmu pengetahuan dan/atau teknologi untuk kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa. Merujuk pada undang-undang tersebut dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa pendidikan tinggi merupakan salah satu aspek vital dalam mewujudkan kemakmuran bangsa Indonesia. Hal tersebut juga diungkapkan oleh Nurzaman (2021:3) bahwa pembangunan bidang pendidikan memiliki dampak berlipat ganda secara positif dibanding usaha-usaha lainnya dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang unggul, sehingga menjadi penentu bagi pencapaian kemajuan suatu bangsa dan peningkatan taraf hidup.

Pentingnya lulusan pendidikan tinggi dalam mewujudkan kemakmuran bangsa Indonesia juga didukung oleh laporan hasil penelitian yang diungkapkan oleh Bank Dunia pada tahun 2014 menyatakan bahwa jumlah kebutuhan akan lulusan pendidikan tinggi

memiliki persentase 10% lebih tinggi jika dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja yang mengenyam pendidikan tinggi dan tingkat pendapatan pekerja yang mengenyam pendidikan tinggi dua kali lipat jika dibandingkan dengan tingkat pendapatan pekerja lulusan SMA sederajat. Secara rinci laporan bank dunia tersebut terdapat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1.1 Kebutuhan Lulusan Pendidikan Tinggi dan tingkat pendapatan lulusan Pendidikan Tinggi (sumber: Laporan Bank Dunia, 2014)

Berdasarkan laporan Bank Dunia 2014 dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu: 1) lulusan pendidikan tinggi memiliki kesempatan lebih tinggi untuk memasuki dunia kerja dibandingkan lulusan tingkat pendidikan lainnya; 2) lulusan perguruan tinggi umumnya mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan mereka dan bekerja dalam kondisi yang lebih baik dibanding pekerja dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah; 3) tingkat pendapatan lulusan perguruan tinggi terhitung besar. Gaji rata-rata lulusan perguruan tinggi dua kali lebih besar dibandingkan lulusan SMA dan yang sederajat; dan beberapa kali lipat lebih tinggi dibandingkan lulusan pendidikan dasar; dan 4) tingkat pendapatan lulusan perguruan tinggi tetap besar walaupun ada peningkatan besar dalam pasokan lulusan. Hal ini mengindikasikan permintaan yang berkelanjutan akan lulusan perguruan tinggi (Nurzaman, 2021:2)

Dosen sebagai salah satu komponen dari 12 komponen menurut PH Coombs (Yessy Nur Endah Sary, 2018:4) dalam sebuah sistem pendidikan tinggi memiliki peran yang sangat

vital terutama di jenjang pendidikan tinggi. Seorang dosen di perguruan tinggi harus memahami bahwa mahasiswa yang mereka hadapi berada pada masa peralihan dari remaja ke dewasa sehingga harus benar-benar ditangani dengan tepat. Mahasiswa harus diajarkan dengan menggunakan pola pembelajaran orang dewasa (andragogi) dan bukan pedagogi lagi. Tetapi seorang dosen juga merupakan manusia yang tentunya memiliki rasa, jika rasa tersebut tidak dapat dikelola dengan baik tentu dapat berimbas terhadap perilakunya di kelas.

Seorang dosen yang profesional tentunya harus memahami Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 yang menyebutkan dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tetapi pada kenyataannya yang terjadi di lapangan sebagian dosen belum melaksanakan tugasnya dengan sempurna, Mereka menjalani profesi seorang dosen tanpa tahu hakikat dosen yang sebenarnya seperti yang tercantum dalam Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, Mereka hanya sekedar mengajar untuk memenuhi kebutuhan hidup tanpa memiliki komitmen yang kuat terhadap profesinya. Salah satu bukti pendukung belum memadainya komitmen dosen terhadap profesinya tercermin jika ada kegiatan di luar kelas yang harus dikerjakan dan waktunya bersamaan dengan jadwal mengajar mereka memiliki kecenderungan memilih kegiatan yang di luar kelas tersebut selain hal tersebut juga terlihat ada kecenderungan sebagian menolak untuk dikirim ke pelatihan-pelatihan atau *workshop-workshop* yang memiliki waktu pelatihan lebih dari satu hari.

Komitmen terhadap profesi (Goswami Sanghamitra dan Mathew Mary dan Chadha. N K, 2007) merupakan keterkaitan psikologis antara seseorang dengan profesinya, dimana dia akan mengidentifikasi dan terlibat pada profesinya, memiliki keyakinan-keyakinan untuk menerima tujuan dan nilai-nilai yang terkandung dalam profesi serta memiliki perasaan senang dan antusias terhadap profesinya. Seorang dosen yang memiliki komitmen yang tinggi

terhadap profesinya terlihat jelas dalam tiga hal yaitu 1) memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya mulai dari dharma pendidikan sampai dengan pengabdian kepada masyarakat; 2) responsif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, dan 3) menciptakan *student wellbeing* dari mahasiswa-mahasiswa yang diajarnya. Pada hakikatnya komitmen terhadap profesi terdiri dari tiga dimensi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

Affective commitment (Ibrahim Muhammad dan Iqbal Mohammad, 2015) merupakan keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan, nilai-nilai profesi yang mengarah kepada pembelajaran otonom individu dan peningkatan kemajuan profesional. Komitmen afektif tercermin dari perasaan bangga menjalani profesi sebagai seorang dosen, selalu antusias dalam bekerja sebagai seorang dosen dan menganggap bahwa profesi ini merupakan bagian yang penting dan tidak akan pernah digantikan dalam kehidupannya.

Continuance commitment (Ibrahim Muhammad dan Iqbal Mohammad, 2015) merupakan ketersediaan melakukan upaya besar atas nama profesi, komitmen ini terlihat dari bagaimana seorang dosen bertahan menjalani profesi dosen karena telah merasakan manfaatnya bagi kehidupan dan bagaimana seorang dosen tersebut mengeksplorasi profesinya dan memberikan segala yang dimilikinya untuk menunjang performa sebagai seorang dosen. Selain hal tersebut komitmen kontinuan ini juga terlihat dari bagaimana seorang dosen menjalani profesinya tanpa ada tekanan bahkan mereka berjanji untuk tidak akan meninggalkan atau beralih profesi selain sebagai seorang dosen.

Terakhir adalah *normative commitment* (Ibrahim Muhammad dan Iqbal Mohammad, 2015) yang merupakan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam profesi sebagai seorang dosen. tercermin dari bagai mana seorang dosen tersebut loyal dan bertanggung jawab terhadap profesi dosen yang sedang digelutinya. Hal ini juga terlihat dari

bagaimana seorang dosen merasa memiliki kewajiban untuk bertahan menjalani profesi seorang dosen.

Namun kenyataan di kampus, komitmen terhadap profesi yang dimiliki seorang dosen tidak selalu tinggi, acapkali seorang dosen memiliki komitmen terhadap profesi yang bisa dikatakan termasuk dalam kategori bervariasi. Berdasarkan data yang diperoleh dari laman sisindo.lldikti4.or.id dan pdptdikti.kemendikbud.go.id perguruan tinggi swasta yang berada di kawasan kota Tangerang Selatan berjumlah 12 perguruan tinggi swasta. Dan berdasarkan data hasil analisis peneliti dapat ditarik sebuah kesimpulan terdapat penurunan jumlah dosen dalam rentang tiga tahun terakhir (26 April 2019 sampai dengan 14 Februari 2021) sebesar 11,67%, Hal ini merupakan indikasi awal bahwa komitmen terhadap profesi masih belum optimal, komitmen terhadap profesi yang kurang optimal juga ditunjukkan pada data jabatan akademik dosen tetap yayasan di kota Tangerang Selatan yang masih didominasi oleh Asisten Ahli sebesar 59,09%. Secara rinci jabatan akademik dosen terdapat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Data Jabatan Akademik Dosen Tetap Yayasan di Kota Tangerang Selatan

No.	Jabatan Akademik	Jumlah	Persentase (dalam %)
1	Profesor	9	0,34
2	Lektor Kepala	88	3,33
3	Lektor	432	16,04
4	Asisten Ahli	1577	59,09
5	Tenaga Pengajar	567	21,24
	Total		100

Data diolah dari sumber:

<https://pdptdikti.kemendikbud.go.id>

diunduh pada tanggal 14 Februari 2021 pukul 15.00 Wib

Kondisi komitmen terhadap profesi yang belum optimal diperkuat dengan adanya wabah corona atau yang lebih dikenal dengan pandemi Covid-19 yang sudah berlangsung sejak awal tahun 2020. Kondisi covid -19 telah menghadirkan berbagai tantangan baru dan situasi baru yang mengharuskan adanya transisi proses pembelajaran dengan melaksanakan proses belajar dari rumah dalam skala yang belum pernah terjadi sebelumnya. Perguruan Tinggi sebagai

penyelenggara pendidikan tinggi melakukan perubahan cepat dengan menerapkan proses pembelajaran model dalam jaringan yang membuat dosen dan mahasiswa untuk terbiasa dengan pola pembelajaran jarak jauh.

Perubahan pola kerja yang dilakukan dari rumah atau *work from home* (WFH) merupakan kebiasaan baru yang tentu saja berdasarkan pengamatan peneliti akan membuat situasi yang tidak mudah khususnya dalam mempertahankan komitmen terhadap profesi dosen. Hal ini dikarenakan WFH juga mempengaruhi dosen dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi, selain proses belajar mengajar dosen juga perlu melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, tetapi hal ini untuk sementara tidak dapat berjalan dengan semestinya karena dosen juga diharapkan untuk mengurangi aktivitas di luar rumah. Pernyataan di atas didukung oleh penelitian (susi Adiwaty, 2020:190) yang menyatakan bahwa para dosen memiliki komitmen yang rendah terhadap profesi selama pandemi Covid-19 yang terlihat dari angka hasil survei hanya 56%.

Selaras dengan tabel dan pernyataan di atas, juga didukung pengamatan sementara yang dilakukan selama bulan Juli sampai dengan September 2020 di 4 institusi perguruan tinggi swasta di Kota Tangerang Selatan, diperoleh informasi sebagian dosen masih belum memiliki komitmen terhadap profesi yang tinggi. Hasil pengamatan tersebut dilengkapi dengan angket survei pendahuluan yang dilakukan langsung kepada beberapa dosen dengan memperhatikan keterwakilan masing-masing institusi perguruan tinggi Swasta di Kota Tangerang Selatan dengan jumlah responden sebanyak 30 dosen. Setelah dilakukan analisis hasil survei pendahuluan diperoleh beberapa data sebagai berikut.

1. *Important part* merupakan bagian dari dimensi *affective commitment* yang mencerminkan bahwa profesi sebagai seorang dosen merupakan bagian penting bagi dosen tersebut, Seseorang yang memiliki komitmen terhadap profesi yang tinggi akan selalu memiliki pandangan bahwa dosen adalah profesi yang penting dan terbaik dari

profesi-profesi lain yang pernah digelutinya. Dosen yang bersangkutan pasti memiliki prinsip akan menjalani profesi sebagai seorang dosen secara maksimal. Tetapi pada kenyataan yang terjadi berdasarkan hasil angket pada survei pendahuluan masih terdapat 31,67% dosen di kota Tangerang Selatan belum menganggap profesi dosen adalah profesi yang terbaik. Dan berdasarkan pengamatan peneliti hal tersebut di atas ditengarai disebabkan selama pandemi Covid-19 dosen melakukan sebagian besar aktivitas di rumah dan ini menyebabkan rasa bosan pada dosen tersebut, keadaan ini mendorong dosen tersebut melakukan hal-hal yang baru untuk menghilangkan rasa bosan sehingga terlihat bahwa dosen-dosen tersebut cenderung mengutamakan pekerjaan sampingan mereka yang baru mereka lakukan setelah terjadinya pandemi covid-19 sehingga terlihat mencolok profesi seorang dosen yang semula menjadi pekerjaan penting menjadi bukan prioritas utama lagi.

2. *Proud* merupakan perasaan bangga menjadi seorang dosen. Dosen yang memiliki komitmen terhadap profesi yang tinggi tentu saja akan selalu berusaha menjadi sosok dosen yang hebat dan menginspirasi banyak orang, dosen tersebut tidak hanya dihormati di dalam kelas tetapi juga disegani oleh kolega maupun masyarakat. Namun fakta yang terjadi berdasarkan angket survei pendahuluan masih ada 33,33% dosen belum memadai dalam hal *proud*. Dan berdasarkan pengamatan peneliti hal ini terlihat jelas dari bagaimana dosen tersebut bertindak dan berperilaku masih belum optimal mencerminkan sosok seorang pendidik yang menginspirasi. Sehingga hal ini terlihat bahwa dosen-dosen tersebut masih kurang bijaksana dalam mengatur waktu dan perkataan baik di dalam maupun di luar kelas.
3. *Enthusiastic* merupakan kondisi seorang dosen memiliki semangat tinggi yang menggambarkan betapa tingginya seorang dosen berkomitmen terhadap profesinya. Dalam kondisi ideal *enthusiastic* terlihat dari semangat yang tinggi serta hasrat yang

tinggi pula untuk terus mengukir prestasi. Namun pada kenyataan berdasarkan hasil survei pendahuluan masih terdapat 33,33% dosen belum memadai, dan berdasarkan pengamatan peneliti hal ini terlihat dari sering terlambatnya penyerahan Rencana Kegiatan Pembelajaran Semester dan nilai akhir serta terlihat dari dari *output* penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang relatif minim jika dibandingkan dengan total keseluruhan dosen di 4 Perguruan tinggi Swasta tersebut yang berjumlah 2000an dosen, bahkan banyak juga yang menjalankan penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat tidak sesuai dengan gelar akademiknya, hal ini ditengarai sebagian dosen hanya sekedar titip nama dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat

4. *Explore the profession* merupakan kondisi seorang dosen selalu mengeksplorasi profesinya. Dosen yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesi akan selalu mengeksplorasi profesinya yang terlihat dari komitmennya mengikuti berbagai pertemuan ilmiah penunjang profesi contohnya adalah workshop penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat bahkan aktif dalam keanggotaan profesi, namun pada kenyataan yang terjadi dimensi ini belum optimal hal ini terbukti bahwa berdasarkan hasil survei pendahuluan masih terdapat 53,33% dosen yang belum memadai dalam hal eksplorasi terhadap profesinya, berdasarkan pengamatan peneliti kondisi tersebut terjadi sejak pademi covid-19 dimana terlihat keterlibatan dosen terhadap asosiasi dosen cenderung pasif. Selain itu masih ada sebagian dosen yang tidak mengikuti berbagai macam pelatihan hal ini ditengarai disebabkan karena sebagian dosen cenderung memilih bekerja dari rumah dibandingkan dengan mengikuti berbagai kegiatan di luar rumah yang mengharuskan seorang dosen mematuhi protokol kesehatan pencegahan covid-19 yang ketat.
5. *Disrupted* merupakan dimensi yang menjabarkan kehidupan dosen akan terganggu jika beralih profesi serta terkait pembiayaan dan gaji. Seorang dosen yang memiliki

komitmen yang tinggi terhadap profesi cenderung akan tetap bekerja sebagai seorang dosen tanpa memikirkan berapa banyak gaji yang akan mereka terima setiap bulannya, namun yang terjadi di lapangan tidak sepenuhnya dosen berperilaku seperti yang telah terjabarkan, berdasarkan hasil survey pendahuluan masih terdapat 43,33% dosen belum optimal dalam hal *disrupted*, dimana berdasarkan pengamatan peneliti hal tersebut ditengarai karena gaji yang diterima tidak sesuai dengan ekspektasi sehingga terlihat bahwa dosen-dosen tersebut hanya fokus kepada gaji yang didapat setiap bulan saja tanpa memikirkan kualitas kerja yang mereka lakukan.

6. *Pressures* merupakan kondisi tidak ada tekanan untuk beralih profesi. Dalam tataran ideal seorang dosen terlihat nyaman tanpa tertekan menjalani kehidupan dan berprofesi sebagai seorang dosen, tetapi pada kenyataan berdasarkan hasil survei pendahuluan masih terdapat 31,66% dosen belum optimal dalam hal *pressures*, dimana hal tersebut berdasarkan pengamatan peneliti ditengarai selama masa pandemi covid-19 sebagian dosen yang memiliki pekerjaan sampingan yang telah menjadi pekerjaan utama karena menghasilkan keuntungan yang lebih besar dibandingkan profesi dosen sehingga terlihat ketika mengajar secara daring mereka menjalani profesi dosen dengan sisa-sisa tenaga yang mereka miliki.
7. *Responsibility to stay in profession* merupakan cerminan seorang dosen yang penuh dedikasi dan tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya, dosen tersebut akan selalu mengerjakan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang diberikan dan memberikan segala daya dan upaya agar pekerjaannya beres sempurna, namun yang terjadi di tempat penelitian berdasarkan hasil survei pendahuluan masih terdapat 58,33% dosen belum optimal dalam hal ini, dimana hal tersebut berdasarkan pengamatan peneliti disebabkan selama masa pandemi covid-19 dosen melakukan seluruh aktivitas tridharma perguruan tinggi di rumah sehingga membuat sebagian dosen menjadi kurang fokus,

sehingga terlihat dari seringnya tenaga administrasi dan ketua program studi yang selalu mengingatkan tanggal-tanggal *deadline* pengumpulan tugas, bahkan penutupan sistem sering kali terdapat perpanjangan waktu pengumpulan karena sebagian belum unggah tugas.

8. *Guilty* merupakan perasaan bersalah ketika seorang dosen meninggalkan profesi sebagai seorang dosen atau mengerjakan pekerjaan lain diluar tugas sebagai seorang dosen, namun yang terjadi di tempat penelitian berdasarkan hasil angket pendahuluan masih terdapat 36,67% dosen belum optimal dalam hal *guilty*, dimana berdasarkan pengamatan peneliti ditengarai disebabkan sebagian dosen yang memiliki profesi sampingan dan tugas-tugas profesi lainnya itu dikerjakan ketika dosen yang bersangkutan sedang melaksanakan tugas sebagai seorang dosen, hal ini berdampak sering keluarnya dosen dari kelas karena menerima telepon, pemberian tugas kepada mahasiswa tanpa diberikan penjelasan yang memadai, tentu saja hal ini menggambarkan kegiatan belajar mengajar di kelas dosen yang bersangkutan menjadi kurang optimal.
9. *sense of loyalty* merupakan kondisi dimana dosen memiliki loyalitas yang tinggi terhadap profesi seorang dosen, dosen tersebut rela menggunakan waktu luangnya untuk mengerjakan tugas-tugas dosen secara suka rela bahkan mengajak rekan-rekan diluar profesi sebagai dosen untuk mendaftarkan diri menjadi seorang dosen, namun yang terjadi berdasarkan hasil angket pendahuluan masih terdapat 46,67% dosen belum optimal dalam hal ini, berdasarkan pengamatan peneliti selama pandemi Covid-19 dosen melakukan sebagian besar aktivitas di rumah dan tata aturan protokol kesehatan pencegahan covid-19 yang ketat sehingga membuat dosen-dosen tersebut jarang melakukan sosialisasi dengan kolega berbeda profesi serta menimbulkan rasa enggan jika diberi tugas tambahan terutama jika tugas-tugas tersebut harus dilaksanakan di luar rumah

Berdasarkan olah data survei pendahuluan menunjukkan juga bahwa sebagian dosen belum memiliki komitmen terhadap profesinya secara optimal. Hal ini terlihat dari belum *update* nya Rencana Kegiatan Pembelajaran Semester maupun materi dalam perkuliahan-perkuliahan serta kurangnya jumlah penelitian dan pengabdian kepada masyarakat jika dibandingkan dengan jumlah dosen, Sebagian dosen ke kampus hanya fokus mengajar saja dan cenderung mengesampingkan dua dharma yang lain yaitu penelitian dan pengabdian kepada masyarakat padahal jika melihat dan mencermati sebagaimana yang diamanatkan dalam UU No. 14 tahun 2015 tentang guru dan dosen dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang dosen disebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini perlu adanya perubahan pola pikir, bahwa tri dharma perguruan tinggi itu merupakan sebuah kewajiban yang memang harus dikerjakan sebagai wujud dari profesionalitas seorang dosen dan bukannya menjadi sebuah beban yang memberatkan untuk dilakukan setiap tahunnya.

Kepuasan kerja merupakan faktor pertama yang diduga memiliki pengaruh dengan kurang stabilnya komitmen terhadap profesi dosen di Kota Tangerang Selatan. Penelitian (Sriyanti dan Jarnawi Afgani Dahlan, 2017:83) tentang konsep Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pendekatan perilaku menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu bagian dari *individual mechanism* yang merupakan faktor penentu terjadinya komitmen terhadap profesi yang notabenehnya merupakan bagian dari *individual outcome*. Kepuasan kerja sendiri menurut Colquitt (Wilczynska Alexandra, 2017:332) didefinisikan sebagai keadaan yang dapat diperoleh jika karakteristik pekerjaan memenuhi nilai-nilai penting. Pekerjaan seseorang asalkan sesuai dengan kebutuhan seseorang mengacu pada apa yang

dianggap bermanfaat, sedangkan kebutuhan adalah kondisi yang diperlukan untuk mencapai kesejahteraan tersebut.

Selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Colquitt, Kepuasan kerja disintesis sebagai sikap dan kondisi emosional yang dimiliki seseorang tentang pekerjaan mereka yang merupakan hasil dari persepsi dan evaluasi tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua hal yaitu penilaian dosen terhadap *salary* yang diperoleh, kebijakan promosi dan kesempatan promosi, hubungan antara atasan dalam hal ini jajaran struktural dengan dosen, hubungan profesional dengan sesama dosen maupun dengan tenaga administrasi. Yang kedua adalah emosi dosen terhadap pekerjaannya sebagai seorang dosen serta kondisi lingkungan kerja dimana dosen tersebut mengabdikan.

Faktor kepuasan kerja sebagai penentu komitmen terhadap profesi juga didukung oleh temuan penelitian terdahulu yang dilakukan Sorensen Tyson J dan McKim Aaron J (2014:125) berjudul "*Perceived Work Life Balance Ability, Job Satisfaction And Professional Commitment Among Agriculture Teachers*" memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan ($r= 0,710$ $p=0,05$) antara kepuasan kerja pada komitmen terhadap profesi. Penelitian Jiang Yong (2005:72) yang berjudul "*The Influencing and Effective Model of Early Childhood Teachers' Job Satisfaction in China*" memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan ($r= 0,590$ $p=0,05$) antara kepuasan kerja pada komitmen terhadap profesi. Penelitian Bakan Ismail dan Buyukbese Tuba dan Ersaham Burcu dan Sezer Buket (2014:1476) yang berjudul "*Effect of Job Satisfaction on Job Performance and Occupational Commitment*" memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan ($r= 0,550$ $p=0,05$) antara kepuasan kerja terhadap komitmen profesi. Semakin tinggi kepuasan kerja maka diprediksi akan semakin tinggi pula komitmen terhadap profesi tersebut.

Efikasi diri merupakan faktor kedua yang diduga memiliki pengaruh terhadap kurangnya komitmen profesi dosen. Bandura (1994:2) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditentukan yang memberikan pengaruh atau peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. Efikasi diri menentukan bagaimana orang berpikir, memotivasi diri sendiri dan berperilaku. Keyakinan semacam itu menghasilkan efek yang beragam melalui empat proses utama yaitu proses kognitif, motivasi, afektif dan selektif.

Sejalan dengan pendapat di atas, Efikasi diri disintesis sebagai suatu keyakinan atau kepercayaan diri seseorang dapat berkinerja baik dalam artian memiliki kemampuan untuk mengatur dan melaksanakan tindakan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya. Efikasi diri tergambar dalam 3 faktor yaitu *magnitude* (tingkat kesulitan tugas), *strength* (kemantapan keyakinan) dan *generally* (luas bidang perilaku). *Magnitude* (tingkat kesulitan tugas) yang didalamnya merupakan keyakinan-keyakinan tentang *mastery experiences* (keberhasilan menyelesaikan tugas) yang terdiri dari tiga hal yaitu: 1) *performance desentization* (dorongan menghilangkan pengaruh buruk prestasi masa lalu dengan memiliki pandangan yang optimis dapat menyelesaikan tugas); 2) *performance exposure* (dorongan menonjolkan keberhasilan yang pernah diraih dalam artian memiliki keyakinan akan kemampuannya menyelesaikan tugas) dan 3) *self instructed performance* (memiliki dorongan melatih diri untuk melakukan yang terbaik). *Strength* (kemantapan Keyakinan) yang didalamnya merupakan *psychological and emotional states* (petunjuk bagi individu tentang seberapa sukses dan tidak berhasilnya mereka ketika melakukan tugas yang diberikan) yang terdiri dari tiga hal yaitu: 1) *atribution* (memiliki keyakinan bertahan menyelesaikan tugas yang dimiliki); 2) *relaxation biofeedback* (keyakinan memiliki kemampuan relaksasi yang bertujuan mengurangi stres). *Generally* (luas Bidang Perilaku) yang didalamnya meliputi *vicarious experiences* dan *social persuasion*. Yang terdiri dari: 1)

self instruction (dorongan memerintah diri sendiri untuk menyikapi situasi dan kondisi yang beranekaragam dengan cara yang baik dan positif) dan 2) *interpretive treatment* (dorongan untuk memaknai sesuatu yang baru dan memperbaiki interpretasi lama yang salah).

Hal di atas juga didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian Attri Ajay Kumar dan Devi Neelama (2017:44) yang berjudul “*Relationship Between Professional Commitment and Self Efficacy of Secondary Teacher Educators*” memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan ($r= 0,571$ $p=0,000$) antara efikasi diri terhadap komitmen profesi. Selaras pula dengan Penelitian Garcia Gilbert F (2015:84) dalam disertasinya yang berjudul “*The Relationship Between Self-Efficacy and Employee Commitment Among Perfosionists*” memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan ($r= 0,55$ $p=0,000$) antara efikasi diri pada komitmen terhadap profesi. Penelitian Hadiya Habib (2019:37) yang berjudul “*Profesional Commitment of Secondary School Teachers in Relationship To Their Self-Efficacy*” memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan ($r= 0,478$ $p<0,01$) antara efikasi diri pada komitmen terhadap profesi guru. Semakin tinggi efikasi diri maka diprediksi akan semakin tinggi pula komitmen terhadap profesi tersebut.

Selanjutnya kualitas kehidupan kerja juga diduga merupakan faktor penentu tinggi rendahnya komitmen terhadap profesi. Seperti yang dipaparkan Drucker Peter F (2001:18) bahwa lembaga secara psikologis, geografis, budaya dan sosial harus menjadi bagian dari masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, sebuah lembaga harus berdampak pada orang, komunitas dan masyarakat. Sebuah lembaga harus menambahkan perhatian yang mendasar pada kuantitas kehidupan yaitu barang dan jasa ekonomi dan perhatiannya pada kualitas hidup yaitu fisik manusia dan sosial, sehingga tercipta lingkungan manusia yang modern dan komunitas yang modern. Peter Drucker (Bagtatos Maynard Revival, 2011:2) memaparkan juga bahwa kualitas kehidupan kerja memang tidak digunakan pada akhir abad ke-19, namun

beliau percaya bahwa pemberian umpan balik akan membantu sebuah lembaga berubah, hal ini menyebabkan gerakan hubungan sosial-teknis yang menjadi dasar teori kualitas kehidupan kerja saat ini.

Kualitas Kehidupan Kerja adalah sebuah persepsi tentang keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan profesional seseorang yang mengacu pada reaksi seseorang atas hubungan antara pandangan individu dan lingkungan kerja yang telah dirancang organisasi. Kualitas kehidupan kerja dapat ditinjau dari 6 hal yaitu: 1) *Job design* (desain kerja mencerminkan pengalokasian kerja yang didalamnya terdapat kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan), 2) *Work balance* (keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan profesional), 3) *Health, stress and safety* (lingkungan kerja yang aman dan sehat), 4) *Conflict tolerance* (sikap atasan dalam menghadapi keluhan dan komunikasi dalam penyelesaian masalah), 5) *development* (kadar pemberian kesempatan dalam mengikuti diklat, kebebasan dalam memecahkan masalah serta inisiatif) dan 6 *Social relations* (iklim sosial ditempat kerja).

Faktor kualitas kehidupan kerja didukung oleh penelitian terdahulu yaitu penelitian Ahmadi Freydon dan Salavati Adel dan Rajabzadeh Ebrahim (2012:239) yang berjudul “*Survei Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment in Public Organization In Kurdistan Province*” memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan ($r= 0,526$ $p=0,001$) antara *Quality of work Life* pada komitmen terhadap profesi (afektif), terdapat pengaruh positif yang signifikan ($r= 0,370$ $p=0,001$) antara *Quality of work Life* pada komitmen profesi (normatif), terdapat pengaruh positif yang signifikan ($r= 0,780$ $p=0,001$) antara *Quality of work Life* pada komitmen profesi (continuan). Penelitian Chinomona Richard dan Dhurup Roy dan Chinomona Elizabeth (2013:15) yang berjudul “*The Influence of Quality of Work Life on Employee Job Satisfaction, Job Commitment and Tenue Intention in The Small and Medium Enterprize Sector*” memberikan kesimpulan bahwa

terdapat pengaruh positif yang signifikan ($r= 0,620$ $p=0,001$) antara *Quality of work Life* pada komitmen profesi. Penelitian Permarupan Yukthamarani P dan Al-Mamun Abdullah dan Saufi Roselina Ahmad (2013:274) yang berjudul “*Quality of Work Life on Employees Job Involvement and Affective Commitment Between The Public and Private Sector In Malaysia*” memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan ($r= 0,462$ $p=0,00$) antara *Quality of work Life* pada komitmen terhadap profesi. Semakin tinggi *Quality of work Life* maka diprediksi akan semakin tinggi pula komitmen profesi tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu yang dipaparkan di atas menunjukkan bahwa efikasi diri, kualitas kehidupan kerja maupun kepuasan kerja diduga dapat mempengaruhi komitmen terhadap profesi secara umum. Namun semua penelitian di atas unit analisisnya adalah guru dan karyawan sebuah perusahaan, sehingga masih terdapat peluang dilakukan pembaruan dengan unit analisis dosen yang tentunya indikator-indikator juga sesuai dengan unit analisis. Selain hal tersebut peluang dilakukan pembaruan dalam hal teknik analisis data, penelitian ini menggunakan analisis jalur yang dilengkapi dengan analisis SITOREM.

Komitmen terhadap profesi sebagai dosen yang tinggi tentunya akan menghasilkan lulusan seperti yang tertuang dalam profil lulusan serta tercapainya tujuan pembelajaran yang telah dirumuskan maupun tergapainya target visi misi lembaga. Namun untuk mendapatkan komitmen terhadap profesi dosen yang tinggi diperlukan keyakinan, kesungguhan dan keharmonisan dalam menjalankan tugas tridharma perguruan tinggi yang terlihat sederhana tetapi sebetulnya sangat kompleks dan terstruktur.

Berdasarkan uraian-uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti komitmen terhadap profesi dan beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu kepuasan kerja, efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Sebagian dosen memiliki komitmen terhadap profesi yang cenderung rendah, Hal ini tergambar ketika proses wawancara dengan sebagian dosen yang lebih memilih untuk mengambil pekerjaan selain mengajar jika mendapatkan waktu yang bersamaan dengan jadwal mengajar, dan mengganti jadwal mengajar mereka sebagai bentuk formalitas tanggung jawab.
2. Sebagian dosen ke kampus ketika ada jam mengajar saja dan terkesan terburu-buru dengan alasan memiliki profesi lain yang menghasilkan pendapatan yang lebih menjanjikan secara finansial.
3. Dikarenakan persentase kedatangan ke kampus cenderung rendah, dosen-dosen tersebut memiliki hubungan sosial dengan dosen lainnya hanya sebatas formalitas saja yang pada akhirnya hal ini membuat dosen-dosen merasa tidak mau berlama-lama di kampus, mereka lebih nyaman berada di lingkungan profesi lain yang digelutinya karena menghabiskan lebih banyak waktu di lingkungan profesi tersebut.
4. Sebagian dosen cenderung menolak untuk dikirim ke pelatihan-pelatihan atau *workshop-workshop* yang memiliki waktu pelatihan lebih dari satu hari, Hal ini berdampak ketika diberikan tugas tambahan mereka memiliki kecenderungan pasif dan menolak dengan alasan tidak bisa mengerjakan tugas tersebut dengan baik.
5. Sebagian dosen tidak mau berusaha untuk terus berinovasi dan meningkatkan kompetensinya dan melatih diri untuk menjadi lebih baik karena dosen tersebut selalu melihat tugas menjadi sebuah beban yang berat dan cenderung tidak percaya diri bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dan menghindari tantangan dan kesempatan untuk terus meningkatkan kompetensi yang dimiliki.

6. *Job desain* yang mereka dapatkan tidak betul-betul mereka pahami hal ini tercermin dari materi yang tidak pernah di *up date* dari tahun ke tahun, mereka mengajar dengan gaya yang sama, dengan materi yang sama sehingga membuat ketidaknyamanan didalam proses pembelajaran yang tentunya membuat kualitas kerja dosen yang bersangkutan bisa dikatakan tidak maksimal.
7. Kurang berimbangnya kehidupan pribadi sebagai bagian dari keluarga dan kehidupan profesional sebagai seorang dosen seperti yang dirasakan para dosen beberapa dosen yang menyebabkan dosen-dosen tersebut tidak mudah berkonsentrasi secara penuh ketika melakukan pekerjaan sebagai seorang dosen.
8. Tuntutan pekerjaan sebagai dosen yang relatif tinggi yaitu melakukan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat setiap semesternya yang mampu meningkatkan tingkat stress dosen.
9. Salary yang diterima hanya sebatas jumlah jam mengajar yang diperoleh dan atau gaji pokok yang sebesar UMR sedangkan kebutuhan seorang dosen yang selalu cenderung meningkat.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan daftar identifikasi masalah yang diungkapkan di atas, maka lingkup dari penelitian ini dibatasi pada penelitian komitmen terhadap profesi dan variabel-variabel yang diduga mempengaruhinya, dalam penelitian ini memiliki variabel terikat yaitu komitmen terhadap profesi, dua variabel bebas yang terdiri dari efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja dan satu variabel antara (*intervening*) yaitu kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada dosen tetap yayasan di perguruan tinggi Swasta di Kota Tangerang Selatan Provinsi Banten. Unit Analisis dalam penelitian ini adalah dosen tetap yayasan perguruan tinggi swasta yang berada di Kota Tangerang Selatan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung efikasi diri pada komitmen terhadap profesi dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Tangerang Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja pada komitmen terhadap profesi dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Tangerang Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja pada komitmen terhadap profesi dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Tangerang Selatan?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung efikasi diri terhadap kepuasan kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Tangerang Selatan?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Tangerang Selatan?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung efikasi diri pada komitmen terhadap profesi melalui kepuasan kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Tangerang Selatan?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja pada komitmen terhadap profesi melalui kepuasan kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Tangerang Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini memiliki tujuan antara yaitu menemukan cara-cara dan strategi peningkatan komitmen terhadap profesi dosen sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk pihak yang berkepentingan (dosen, rektor, yayasan, Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi). Hal tersebut

diimplementasikan dengan melakukan penelitian atas variabel-variabel yang berpengaruh kepada komitmen terhadap profesi yaitu kualitas kehidupan kerja, efikasi diri dan kepuasan kerja, secara rinci jika dijabarkan satu persatu maka dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan komitmen terhadap profesi dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Tangerang Selatan melalui.

1. Pengaruh langsung efikasi diri pada komitmen terhadap profesi.
2. Pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja pada komitmen terhadap profesi.
3. Pengaruh langsung kepuasan kerja pada komitmen terhadap profesi.
4. Pengaruh langsung efikasi diri terhadap kepuasan kerja.
5. Pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.
6. Pengaruh tidak langsung efikasi diri pada komitmen terhadap profesi melalui kepuasan kerja.
7. Pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja pada komitmen terhadap profesi dosen melalui kepuasan kerja.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan baik secara teoritik maupun secara praktis.

1. Kegunaan secara teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat menemukan sintesis-sintesis baru tentang variabel-variabel penelitian, yaitu sintesis-sintesis tentang komitmen terhadap profesi dosen, kepuasan kerja, efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja.

Hasil penelitian ini secara teoritik diharapkan juga dapat memperbaharui khasanah ilmu tentang komitmen profesi, sehingga pada akhirnya akan berguna bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan dan menambah referensi ilmiah tentang pembuktian pengaruh efikasi diri, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen terhadap

profesi dosen. Selain itu temuan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian lebih lanjut pada penelitian mendatang mengenai variabel lain yang memiliki pengaruh positif dan dominan terhadap komitmen profesi

2. Kegunaan secara Praktik.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan satu rekomendasi untuk melakukan pembaruan-pembaruan pada pelaksanaan operasional pendidikan tinggi di seluruh perguruan tinggi Swasta di Kota Tangerang Selatan. Antara lain:

- a. Bagi Pengurus Yayasan, diharapkan dengan ditemukannya upaya baru untuk meningkatkan komitmen terhadap profesi sehingga dapat memberikan masukan dan bahan kajian serta kontribusi berupa informasi pendukung yang dapat turut serta kontribusi berupa informasi pendukung yang dapat turut dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan dan atau kebijakan-kebijakan terkait dengan upaya peningkatan kualitas pendidikan.
- b. Bagi Rektor dan penyelenggara pendidikan, dengan ditemukannya upaya baru untuk meningkatkan komitmen terhadap profesi akan dapat menyediakan informasi mengenai aspek variabel lain yang mempunyai pengaruh positif dan dominan terhadap peningkatan komitmen profesi dan memberikan bahan masukan untuk menyusun rencana pengembangan Perguruan tinggi berdasarkan faktor-faktor yang berpengaruh dengan komitmen profesi, sehingga Visi Misi Perguruan Tinggi dapat tercapai
- c. Bagi Dosen, dengan ditemukannya upaya baru untuk meningkatkan komitmen terhadap profesi akan dapat menyediakan informasi yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan partisipasi dalam program peningkatan variabel lain yang mempunyai pengaruh positif dan dominan terhadap peningkatan komitmen profesi

G. Kebaruan Penelitian

Komitmen terhadap profesi memiliki andil yang vital dalam dunia pendidikan, namun demikian sampai sekarang masih sedikit buku yang memiliki pokok bahasan khusus tentang komitmen terhadap profesi. Acapkali pembahasan terkait komitmen terhadap profesi dijabarkan secara sekilas dalam bahasan komitmen kerja, begitu pula dengan jurnal ilmiah yang bisa diakses oleh mesin pencari google, ternyata pemaparan komitmen terhadap profesi yang memiliki unit analisis dosen sangatlah terbatas.

Penelitian yang secara khusus mengkaji dan menganalisis pengaruh baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung variabel kualitas kehidupan kerja, efikasi diri, dan kepuasan kerja pada komitmen terhadap profesi dosen belum secara spesifik ada yang meneliti, sekalipun ada yang dapat diakses, unit analisis penelitiannya berbeda dan lebih banyak pada guru dan karyawan.

Kekurangan tersebut mendasari peneliti untuk melakukan penelitian secara khusus di pendidikan tinggi dengan unit analisis dosen. Khususnya topik peningkatan komitmen terhadap profesi dengan menggunakan variabel kualitas kehidupan kerja, efikasi diri dan kepuasan kerja. Yang mana hasilnya menjadi sebuah kebaruan dalam penelitian ini. Kebaruan lainnya dalam penelitian ini adalah ditemukannya sintesis baru terkait peningkatan komitmen terhadap profesi, ditemukannya prosedur atau metode baru dalam meningkatkan komitmen terhadap profesi, ditemukannya model dalam meningkatkan komitmen terhadap profesi dan ditemukannya variabel-variabel yang bisa memperkuat komitmen terhadap profesi serta ditemukannya konstelasi baru yang dapat meningkatkan komitmen terhadap profesi.