

DETERMINASI KOMPETENSI, KOMITMEN, DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PENGEMBANGAN PROFESI DOSEN DI LINGKUNGAN YAYASAN TRIATMA SURYA JAYA BADUNG

Oleh: Ni Putu Ayu Yuliantini, Nyoman Natajaya¹, I Made Yudana²

Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: {ayu.yuliantini, nyoman.natajaya, made.yudana}@pasca.undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya determinasi kompetensi, komitmen, dan dukungan organisasi terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini tergolong penelitian *ex post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung yang berjumlah 68 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik *proportional random sampling*, dengan ukuran sampel sebanyak 58 orang dosen. Pengumpulan data dijangkau dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan teknik regresi sederhana, regresi ganda, dan korelasi parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat determinasi kompetensi dosen terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung sebesar 13,9%, (2) terdapat determinasi komitmen dosen terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung sebesar 30,5%, (3) terdapat determinasi dukungan organisasi terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung sebesar 16,2%, (4) terdapat determinasi kompetensi, komitmen, dan dukungan organisasi secara bersama-sama terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung sebesar 60,6%. Berdasarkan temuan-temuan di atas, dapat ditarik simpulan bahwa terdapat determinasi yang signifikan antara kompetensi, komitmen, dan dukungan organisasi terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung.

Kata kunci: kompetensi, komitmen, dukungan organisasi, pengembangan profesi dosen

Abstract

This study aims at investigating the determination of competency, commitment, and organisational's support toward lecturers' professional development in Triatma Surya Jaya Institution in Badung regency. The approach of this study was categorized into *ex-post facto*. The population of this study was all lecturers at Triatma Surya Jaya Institution in Badung regency which they were 68 lecturers. The sample of this study was selected by using proportional random sampling technique where the sample chosen was 58 lecturers. The data was collected through the implementation of questionnaires and analyzed by using simple regression, multiple regression, and partial correlation. The results show that (1) there is a determination between lectures' competency toward lecturers' professional development in Triatma Surya Jaya Institution in Badung regency as much as 13,9%, (2) there is a determination between lectures' commitment toward lecturers' professional development in Triatma Surya Jaya Institution in Badung regency as much as 30,5%, (3) there is a determination between organisational's support toward lecturers' professional development in Triatma Surya Jaya Institution in Badung regency as much as 16,2%, and (4) there is a determination among competency, commitment, and organisational's support toward lecturers' professional development in Triatma Surya Jaya Institution in Badung regency simultaneously.

as much as 60,6%. Based on the findings above, it can be concluded that there are significant determination of competency, commitment, and organisational's support toward lecturers' profesional development in Triatma Surya Jaya Institution in Badung regency.

Keywords: competency, commitment, organisational's support, lecturers' profesional development

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang dilakukan melalui guru dan dosen. Menurut UU RI No. 14 Tahun 2005 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 masyarakat. Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat wajib dilakukan dan diamalkan oleh setiap dosen selama masa jabatan profesinya guna meningkatkan mutu pendidikan nasional. Sebagai tenaga yang profesional, maka dosen memiliki kesempatan mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi, bahwa tujuan dari pendidikan tinggi adalah untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional yang dapat menerapkan dan mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan dan teknologi, serta menyebarkan ilmu pengetahuan dan mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat. Berkaitan dengan mutu pendidikan di perguruan tinggi, dosen adalah faktor penting dalam mencetak generasi yang handal baik ditinjau dari segi penataan di bidang moral, bidang ideologi, dan bidang intelektual serta IPTEK. Peningkatan kualitas pendidikan tinggi tidaklah mungkin tanpa peningkatan mutu dari para dosennya. Dosen sebagai tenaga yang profesional harus melakukan pengembangan profesi secara terus-

menerus dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas dirinya sebagai dosen melalui berbagai cara. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa dalam rangka pengembangan profesi dosen terdapat beberapa dosen yang sangat antusias dalam merespon hal ini, namun ada juga beberapa dosen yang biasa-biasa saja menanggapi. Perbedaan ini merupakan hal yang wajar sesuai dengan persepsi dan kebutuhan masing-masing dosen. Perbedaan ini sebetulnya bisa diubah asalkan pihak lembaga mau dan benar-benar dengan serius melaksanakan pengembangan profesi para dosennya secara konsisten. Pelaksanaan pengembangan tersebut tidak hanya sebatas dalam wacana atau uji coba melainkan juga harus didukung oleh segenap komponen yang ada serta benar-benar diprogram dan dimanajemen dengan baik. Sehingga persepsi dosen bisa berubah kearah yang positif.

Dosen tidak hanya dituntut untuk mengajar saja, namun sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi bahwa dosen berkesempatan untuk meningkatkan profesinya dengan mendapatkan pendidikan lanjut, seminar, lokakarya dan sejenisnya, serta berkesempatan untuk mengadakan penelitian, serta mengaplikasikan ilmunya melalui pengabdian masyarakat. Pengembangan profesi dapat diartikan sebagai upaya memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan mengajar, dan menumbuhkan sikap profesional sehingga para dosen menjadi lebih ahli dalam mengelola pembelajaran (Depdikbud, 1994). Sedangkan menurut Danim (2003), pengembangan profesi dapat dilakukan dengan multi wadah dan multi cara seperti studi lanjut bergelar, studi lanjut non gelar, penataran, kursus-kursus, belajar sendiri, mengadakan penelitian, mengikuti lokakarya, seminar, pertemuan ilmiah,

pengabdian masyarakat, dan lain sebagainya. Pengembangan profesi dosen guna menunjang penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas tidak hanya dilihat dari kualitas tempat pendidikan formal yang pernah ditempuhnya atau bisa dilihat dari kualifikasi akademik para dosennya, tetapi hal ini lebih menekankan pada kemauan dan kemampuan dosen untuk mengembangkan dirinya saat mereka menduduki jabatan sebagai dosen.

Alasan mengembangkan profesi sebagaimana yang dikemukakan oleh Elsbree dan Reuter (1964) adalah bahwa dunia semakin berubah, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan terjadinya akumulasi informasi baru dan upaya-upaya pengembangan profesi dosen melalui *pre-service* dan *in-service education*. Menurut Danim (Ahmad, 2005:5) pengembangan profesi tenaga kependidikan dimaksudkan untuk memenuhi tiga kebutuhan. Pertama, kebutuhan sosial untuk meningkatkan kemampuan sistem pendidikan yang efisien, dan manusiawi. Kedua, kebutuhan untuk menemukan cara-cara untuk membantu staf pendidikan dalam rangka mengembangkan pribadinya secara luas. Ketiga, kebutuhan untuk mengembangkan dan mendorong keinginan tenaga kependidikan untuk menikmati dan mendorong keinginan pribadinya, serta halnya dia membantu peserta didiknya dalam mengembangkan keinginan dan keyakinan untuk memenuhi tuntutan pribadi sesuai dengan potensi yang dimiliki.

Romli Sy-Zain (2010) menyatakan terkait kualitas dosen di perguruan tinggi di Indonesia adalah; pertama, minat dosen untuk terus membaca dan melakukan penelitian ilmiah di bidang keilmuannya sudah menurun. Kedua, tidak sedikit para dosen beranggapan bahwa tugas utamanya hanya menyampaikan pengetahuan. Ketiga, banyak dosen yang menghindarkan diri dari dialog kritis dengan mahasiswa. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih ada jurang yang lebar antara cita-cita ideal dengan kondisi nyata para dosen perguruan tinggi di Indonesia saat ini. Kondisi ini

dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti manajemen pendidikan, ekonomi, realitas sosial, dan lain-lain. Karena itu, untuk membenahinya diperlukan sebuah program untuk mengembangkan profesional dosen yang melibatkan pihak perguruan tinggi, pemerintah, dan masyarakat. Faktor penghambat lainnya adalah belum adanya kebijakan khusus pengembangan profesi dosen, yang ada hanyalah kebijakan umum dari kementerian. Hambatan lainnya datang dari dosen itu sendiri. Hambatan ini berkenaan dengan beban kerja dosen di institusinya yang cukup banyak, ketidaksesuaian bidang yang tersedia dengan keahlian dosen, keterbatasan dana bagi yang akan studi lanjut dengan biaya sendiri, serta kurangnya motivasi dosen untuk mengembangkan diri.

Yayasan Triatma Surya Jaya adalah yayasan pendidikan yang memiliki beberapa lembaga yang bernaung di bawahnya antara lain Sekolah Tinggi Pariwisata (STIPAR) Triatma Jaya, Manajemen Pariwisata Indonesia (MAPINDO), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Triatma Mulya, dan Sekolah Tinggi Kesehatan (STIKES) Bina Usaha. Yayasan Triatma Surya Jaya memiliki visi untuk mencetak lulusan yang berkualitas, dan tentunya hal ini harus didukung oleh kualitas dosen yang baik. Informasi yang diperoleh peneliti di lapangan bahwa masih banyak dosen yang belum optimal melakukan pengembangan profesi sebagai dosen. Hal ini dapat terlihat belum semua dosen mampu memenuhi tugasnya dalam mengamalkan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Salah satunya adalah dengan mengikuti sertifikasi dosen, hanya beberapa yang telah terdaftar dalam sertifikasi dosen. Selain itu, belum semua dosen mampu memenuhi angka kredit Jabatan Fungsional Dosen. Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan, bahwa ditemukan beberapa faktor yang menjadi kendala dosen dalam mengembangkan profesinya antara lain: (1) rendahnya motivasi dalam diri masing-masing dosen untuk mau berusaha mengamalkan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang merupakan bentuk dari pengembangan profesinya sebagai dosen, (2) rendahnya kompetensi

yang dimiliki, hal ini terlihat dari penguasaan materi mata kuliah yang diampu masih kurang memadai, sebagian besar dosen belum mampu menguasai dasar-dasar mengajar sehingga mempengaruhi rendahnya interaksi antara dosen dengan mahasiswa selama proses belajar mengajar, (3) rendahnya komitmen dalam diri, hal ini terlihat dari tingkat *turnover* dosen yang cukup tinggi, rendahnya loyalitas dosen terhadap pekerjaan maupun lembaga, serta rendahnya keinginan dosen untuk mengembangkan karirnya sebagai dosen, (4) rendahnya dukungan dari masing-masing lembaga, hal ini dapat terlihat dari lemahnya manajemen penyelenggaraan pendidikan di lembaga, rendahnya sumber daya manusia (tenaga kependidikan), kurangnya ketersediaan sarana prasarana serta finansial guna mendukung kegiatan pengembangan profesi dosen, (5) rendahnya disiplin kerja dosen yang dipengaruhi oleh motivasi dalam diri, hal ini terlihat dari kurangnya rasa tanggung jawab dosen terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seringnya dosen terlambat datang mengajar dan lebih cepat mengakhiri kuliah sebelum waktunya, serta (6) rendahnya budaya organisasi, hal ini disebabkan oleh adanya individualisme di kalangan dosen, sehingga belum memiliki persamaan persepsi dari semua anggota organisasi.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan profesi dosen di Lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya sebagian besar dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki setiap dosen relatif masih rendah, tingkat komitmen masing-masing individu relatif rendah, serta kurangnya dukungan dari organisasi dalam hal ini adalah masing-masing lembaga yang berada di bawah Yayasan Triatma Surya Jaya. Faktor-faktor tersebut akan dijadikan variabel-variabel permasalahan dalam penelitian ini.

UU RI No.14 Tahun 2005 menyebutkan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Dalam kamus webster mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan. Lebih jauh, kompetensi adalah keterampilan yang didasari oleh kemampuan dan sikap yang diperlukan untuk kinerja yang optimal.

Teori kompetensi yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah kompetensi menurut PP No. 74 Tahun 2008, disebutkan empat kompetensi yang harus dimiliki setiap pendidik yang meliputi: 1) kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan dosen dalam mengelola pembelajaran, 2) kompetensi kepribadian, yaitu yang menyangkut sejumlah nilai dan etika profesional yang mempengaruhi semua bentuk perilaku dosen terhadap mahasiswa, teman sejawat, dan masyarakat, 3) kompetensi sosial, yaitu kemampuan melakukan hubungan sosial dengan mahasiswa, teman sejawat, dan masyarakat untuk menunjang pendidikan, 4) kompetensi profesional, yaitu kemampuan dosen dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu, teknologi, dan seni budaya yang diampunya.

Pengertian komitmen merujuk pada kesetiaan dan loyalitas. Menurut Kiesler dan Sakumura (dalam Salancik, 1995:184) mengartikan komitmen adalah ikatan individu dengan tindakan perilaku, suatu karakteristik intelektual, sifat pribadi seperti kejujuran, yang tidak dapat dipaksakan dari luar.

Teori komitmen dalam penelitian ini menggunakan acuan teori yang dikemukakan oleh Bashawa dan Grant (Bagia, 2005:75) yang mengungkapkan tiga tipe komitmen yang merupakan bagian dari karakteristik pribadi. Tiga komitmen tersebut adalah: 1) komitmen pekerjaan, yaitu perilaku seseorang melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan harapan akan mendapat imbalan, 2) komitmen organisasi, yaitu sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya, 3) komitmen karir, yaitu perilaku seseorang terhadap profesinya dalam kehidupan secara menyeluruh, merupakan serangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama

rentang waktu kehidupan seseorang dan yang terus berkelanjutan.

Menurut Eisenberger (2004) dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Colakoglu, Culha, dan Atay (2010) dalam jurnalnya menyebutkan bahwa dukungan organisasi memiliki arti sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Teori yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh Eisenberger dan Rhoades (2002), bahwa terdapat tiga kategori utama persepsi dukungan organisasi. Tiga kategori tersebut meliputi: 1) keadilan yang meliputi aspek kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan dan keadilan dalam kebijakan formal, 2) dukungan atasan mencakup aspek kesediaan atasan membantu mengatasi masalah pekerjaan dan sikap atasan terhadap ide-ide karyawan, 3) penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan yang meliputi gaji, pengakuan, promosi, keamanan dalam bekerja, kemandirian, pelatihan, respon terhadap pegawai yang menghadapi masalah.

Dalam jurnal pengembangan humaniora (April, 2011) bahwa di Amerika Serikat program pengembangan dosen telah mendapat perhatian sejak pertengahan tahun 60-an. Program tersebut muncul setelah ditemukannya anomali, yaitu bahwa pengajaran di perguruan tinggi telah berlangsung secara tidak efektif. Sebagian besar mahasiswa merasa resah karena pengajaran yang kurang baik. Sedangkan di Indonesia, program pengembangan profesi dosen telah dikenal sejak tahun 70-an. Beberapa perguruan tinggi telah menyelenggarakan kegiatan yang termasuk dalam kategori pembinaan dosen.

Variabel pengembangan profesi dosen dalam penelitian ini mengacu pada Tri Dharma Perguruan Tinggi yang diatur dalam PP RI No. 60 Tahun 1999. Dalam mengembangkan profesinya dosen wajib memenuhi Tri Dharma Perguruan Tinggi

yang meliputi: 1) pendidikan dan pengajaran, yang dapat dilakukan melalui studi lanjut bergelar, *workshop*, dan mengajar sesuai bidang ilmu, 2) penelitian dan penulisan karya ilmiah, hal ini dilakukan dalam rangka kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui penelitian, 3) pengabdian kepada masyarakat, hal ini dilakukan dalam rangka penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah dikembangkan di perguruan tinggi, khususnya sebagai hasil dari penelitian.

Berdasarkan latar belakang serta beberapa kajian teori yang telah disebutkan di atas sehingga dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: 1) seberapa besar determinasi kompetensi terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung?, 2) seberapa besar determinasi komitmen terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung?, 3) seberapa besar determinasi dukungan organisasi terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung?, 4) seberapa besar determinasi secara bersama-sama kompetensi, komitmen, dan dukungan organisasi terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung?.

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) mengetahui besarnya determinasi kompetensi terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung, 2) mengetahui besarnya determinasi komitmen terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung, 3) mengetahui besarnya determinasi dukungan organisasi terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung, 4) mengetahui besarnya determinasi secara bersama-sama kompetensi, komitmen, dan dukungan organisasi terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *ex post facto* karena dalam pelaksanaannya tidak ada perlakuan terhadap variabel karena kondisi variabel sudah tampak atau sudah berlangsung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung dengan jumlah populasi 68 orang. Sampel dilakukan dengan teknik *proportional random sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 58 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket yang sebelumnya sudah diuji validitas dan reliabilitasnya dan telah dikonsultasikan oleh para ahli. Pada penggunaan kuesioner diajukan dengan cara memberikan sejumlah pernyataan kepada responden. Tipe angket tertutup atau *closed questionnaire*, yaitu setiap item pernyataan disediakan jawaban dengan menggunakan skala Likert yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KK), jarang (JR), dan tidak pernah (TP).

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis dengan teknik-teknik regresi. Namun sebelum dilakukan analisis regresi, harus melakukan uji asumsi klasik yaitu: 1) uji normalitas untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data, 2) uji linieritas untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel terikat dengan masing-masing variabel bebas, 3) uji multikolinieritas untuk mengetahui ditemukan tidaknya korelasi antar variabel bebas, 4) uji heteroskedastisitas untuk mengetahui sama atau tidak varians residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain, dan 5) uji autokorelasi untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi autokorelasi atau tidak.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis dan menganalisis data yang telah terkumpul dilakukan langkah-langkah berikut: 1) menentukan hipotesis statistik, 2) menghitung korelasi parsial untuk mengetahui hubungan antara X_1 dengan X_2 , X_1 dengan X_3 , dan X_2 dengan X_3 , 3) menghitung regresi linier sederhana untuk mengetahui hubungan X_1 dengan Y , X_2 dengan Y , dan X_3 dengan Y , 4) menghitung regresi linier berganda untuk

mengetahui hubungan X_1 , X_2 , dan X_3 secara bersama-sama terhadap Y , dan 5) menghitung sumbangan relatif dan sumbangan efektif masing-masing prediktor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hipotesis dalam penelitian ini maka dapat disajikan data sebagai berikut:

Hipotesis pertama berbunyi "Terdapat determinasi yang signifikan kompetensi terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung". Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa terdapat determinasi yang signifikan kompetensi terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 42,55 + 0,339 X_1$ sebesar 13,9% dan variabel ini memberikan sumbangan terkecil. Namun hal ini dapat dijadikan indikasi bahwa kompetensi dapat dipakai sebagai prediktor terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung. Besaran angka tersebut diperoleh dari indikator kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian yang memberikan kontribusi besar bagi variabel kompetensi, dan ini menunjukkan bahwa di lapangan dua indikator ini tidak menjadi permasalahan utama, sedangkan kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik memberikan kontribusi paling kecil terhadap variabel kompetensi sesuai dengan kenyataan yang didapat peneliti di lapangan melalui sebaran kuesioner, dan dua indikator ini ternyata menjadi permasalahan yang terlihat di lapangan.

Berdasarkan temuan di atas mengisyaratkan bahwa kompetensi memiliki kontribusi yang berarti terhadap pengembangan profesi dosen. Dengan adanya kompetensi yang baik dalam diri dosen maka salah satu syarat pengembangan profesi dosen sudah terlaksanakan dengan baik yaitu dalam bentuk pengajaran pendidikan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya. Ni Kade Rai Darmini (2011) melakukan

penelitian terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Kuta Utara. Beliau meneliti kinerja guru (studi persepsi para guru SMP di Kecamatan Kuta Utara) sebagai variabel terikat dengan melibatkan kontribusi supervisi kepala sekolah, iklim kerja, dan kompetensi guru sebagai variabel bebas. Hasil penelitiannya ditemukan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar 37%. I Wayan Karya melakukan penelitian tahun 2012 terhadap kinerja guru SMAN 1 Sukawati yang melibatkan kompetensi guru, sikap profesi guru, dan motivasi kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat kontribusi kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar 36,1%.

Pada penelitian ini angka sumbangan efektif menunjukkan determinasi kompetensi terhadap pengembangan profesi dosen hanya sebesar 13,9% dan jauh berada di bawah angka yang diperoleh dalam dua penelitian relevan yang disebutkan di atas. Walaupun teori dalam penelitian ini mengacu pada teori yang sama yang digunakan dalam penelitian terdahulu, namun hasil bisa berbeda jauh, hal ini dikarenakan tempat penelitian dan populasi berbeda. Berdasarkan hasil kuesioner ditemukan bahwa tidak semua indikator kompetensi menjadi masalah utama di lapangan dan diperoleh bahwa hanya indikator kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik yang berkontribusi paling kecil terhadap variabel kompetensi dalam usaha pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung.

Hipotesis kedua berbunyi "Terdapat determinasi yang signifikan komitmen terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung". Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa terdapat determinasi yang signifikan komitmen terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 32,14 + 0,465 X_2$ sebesar 30,5% dan variabel ini memberikan sumbangan terbesar. Hal ini dapat dijadikan indikasi

bahwa komitmen dapat dipakai sebagai prediktor terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung. Besaran angka tersebut diperoleh dari peranan indikator komitmen terhadap pekerjaan dan komitmen terhadap karir yang memberikan kontribusi paling besar, sedangkan indikator komitmen terhadap organisasi memberikan kontribusi paling kecil terhadap variabel komitmen sesuai dengan kenyataan yang didapat peneliti dilapangan melalui sebaran kuesioner.

Sesuai dengan hasil yang didapat menjelaskan bahwa komitmen memiliki kontribusi yang berarti terhadap pengembangan profesi dosen. Dalam mengembangkan profesionalismenya, seorang dosen harus memiliki komitmen yang tinggi. Komitmen berarti sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi, serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melakukan tugas.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ni Wayan Ariani (2011). Beliau melakukan penelitian terhadap kinerja guru SDN di Denpasar Timur dengan melibatkan variabel ekspektasi guru terhadap kemampuan kepemimpinan, komitmen, dan sikap kerja kepala sekolah. Hasil penelitian menyebutkan bahwa ekspektasi guru terhadap komitmen kepala sekolah berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 22,84%.

Angka sumbangan efektif yang dihasilkan dalam penelitian ini menunjukkan determinasi komitmen terhadap pengembangan profesi dosen sebesar 30,5% dan berada di atas angka yang diperoleh pada penelitian oleh Ni Wayan Ariani. Hal ini dikarenakan tempat penelitian dan populasi berbeda, serta teori yang digunakan dalam penelitian ini juga berbeda dengan teori yang digunakan oleh Ni Wayan Ariani. Hasil tinjauan di lapangan melalui alat instrumen berupa kuesioner yang diperoleh peneliti, ditemukan bahwa indikator komitmen terhadap organisasi menjadi permasalahan utama yang muncul di lapangan dan indikator tersebut berkontribusi paling kecil terhadap variabel komitmen.

Hipotesis ketiga berbunyi "Terdapat determinasi yang signifikan dukungan organisasi terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung". Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa terdapat determinasi yang signifikan dukungan organisasi terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 78,83 + 0,062 X_3$ sebesar 16,2% dan variabel ini juga memberikan sumbangan yang kecil terhadap pengembangan profesi dosen. Namun hal ini dapat dijadikan indikasi bahwa dukungan organisasi dapat dipakai sebagai prediktor terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung. Besaran angka tersebut diperoleh dari indikator dukungan dari atasan yang memberikan kontribusi terbesar pada variabel ini, sedangkan indikator keadilan, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan ternyata memberikan kontribusi paling kecil terhadap variabel dukungan organisasi yang merupakan permasalahan utama yang terlihat di lapangan.

Dari hasil temuan seperti yang dipaparkan di atas, mengisyaratkan bahwa dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka, (Eisenberger, 2004). Hal ini didasarkan pada teori pertukaran sosial dimana hubungan antara pegawai dan organisasinya merupakan suatu hubungan pertukaran, misalnya seorang pegawai mau bekerja di suatu organisasi karena pegawai tersebut hendak mempertukarkan usaha dan loyalitasnya dengan imbalan material sosioemosional tertentu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai memiliki harapan akan adanya dukungan organisasi terhadap kebutuhan mereka.

Colakoglu, Culha, dan Atay (2010) dalam jurnalnya juga menyebutkan bahwa dukungan organisasi memiliki arti sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan

organisasi yang positif mampu menciptakan perilaku dan kinerja karyawan yang positif pula dan memiliki keinginan yang kuat untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dukungan organisasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Eisenberger dan Rhoades (2002), bahwa terdapat tiga kategori utama dari perlakuan yang dipersepsikan karyawan memiliki hubungan dengan persepsi dukungan organisasi yaitu keadilan, dukungan atasan, serta penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi Indarjanti (2012), bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai biro administrasi akademik Universitas Diponegoro sebesar 38%.

Temuan penelitian lainnya yang sejalan adalah penelitian yang dilakukan oleh Penny Setyowati Nugraheny (2009), bahwa terdapat pengaruh dukungan organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mandiri Semarang sebesar 11,1%.

Angka sumbangan efektif pada penelitian ini menunjukkan determinasi dukungan organisasi terhadap pengembangan profesi dosen hanya sebesar 16,2% dan berbeda dengan angka yang diperoleh dalam dua penelitian relevan yang disebutkan di atas. Hal ini dikarenakan tempat penelitian dan populasi berbeda, serta teori yang digunakan pada masing-masing penelitian tersebut juga berbeda. Selain itu, ditemukan bahwa tidak semua indikator dukungan organisasi menjadi permasalahan utama yang terlihat di lapangan. Hasil yang ditemukan menunjukkan bahwa indikator keadilan, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan merupakan permasalahan utama dan berkontribusi paling kecil terhadap variabel dukungan organisasi.

Hipotesis keempat berbunyi "Terdapat determinasi yang signifikan secara bersama-sama kompetensi,

komitmen, dan dukungan organisasi terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung". Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa terdapat determinasi yang signifikan secara bersama-sama kompetensi, komitmen, dan dukungan organisasi terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 24,98 + 0,154 X_1 + 0,618X_2 + 0,290X_3$ sebesar 60,6%. Hal ini berarti 60,6% dari pengembangan profesi dosen dapat dijelaskan melalui ketiga variabel bebas yaitu kompetensi, komitmen, dan dukungan organisasi. Sedangkan sisanya 39,4% dijelaskan oleh variabel lain selain kompetensi, komitmen, dan dukungan organisasi.

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa terdapat determinasi kompetensi, komitmen, dan dukungan organisasi terhadap pengembangan profesi dosen. Hal ini dapat dijadikan indikasi bahwa ketiga variabel bebas tersebut dapat dipakai sebagai prediktor terhadap variabel pengembangan profesi dosen. Pengembangan profesi dosen adalah upaya dosen melakukan peningkatan kinerja dan kapasitasnya sebagai dosen melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi. Tri Dharma Perguruan Tinggi ini menyangkut pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat. Dalam melaksanakannya, tentunya harus didukung oleh kompetensi yang baik, memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya sebagai dosen, dan tentunya harus mendapat dukungan dari semua *stakeholder* baik organisasi maupun dari pimpinan.

Kompetensi yang baik dalam diri setiap dosen akan memicu dirinya untuk selalu berusaha mengembangkan profesinya sebagai dosen. Jika semua dosen mengembangkan profesinya dengan baik maka dosen tersebut mampu menjalankan pendidikan dengan baik sehingga tentunya akan dapat meningkatkan mutu pendidikan di perguruan tinggi.

Pengembangan profesi jika dikaitkan dengan komitmen maka akan memiliki hubungan yang erat. Komitmen yang kuat dari dalam diri dosen menyebabkan dosen tersebut mampu menyelesaikan segala tugasnya, mampu mempertahankan diri dalam organisasi, serta mampu memotivasi dirinya untuk terus mengembangkan diri untuk bertahan pada posisinya.

Pengembangan profesi yang dilakukan para dosen tentunya harus mendapat dukungan dari organisasi atau lembaga tempat mereka bernaung. Dukungan yang diberikan kepada para dosen akan membuat mereka lebih bersemangat untuk kegiatan-kegiatan pengembangan profesi mereka. Hasil akhir yang diinginkan adalah dapat membantu lembaga mencapai tujuan yang diinginkan yaitu kinerja dosen yang baik dan mampu menciptakan lulusan yang bermutu.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Gede Ariyasa (2007), bahwa terdapat determinasi Kompetensi, Komitmen Karir, Pengendalian Kerja, dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Pengembangan Profesi Guru SMAN di Kabupaten Karangasem sebesar 87,4%.

Angka sumbangan efektif dalam penelitian ini menunjukkan determinasi kompetensi, komitmen, dan dukungan organisasi secara bersama-sama terhadap pengembangan profesi dosen sebesar 60,6% dan berada di bawah angka yang diperoleh dalam penelitian relevan yang disebutkan di atas. Hal ini dikarenakan tempat penelitian dan populasi berbeda, serta teori yang digunakan juga berbeda. Selain itu, variabel bebas yang digunakan tidak sama dengan penelitian yang dilakukan I Gede Ariyasa. Variabel bebas yang menunjukkan permasalahan utama di lapangan dalam penelitian ini adalah kompetensi, komitmen, dan dukungan organisasi yang memberikan angka yang signifikan sehingga menunjukkan bahwa memang variabel tersebut berpengaruh terhadap pengembangan profesi dosen.

Tabel Ringkasan Hasil Analisis

Variabel	Persamaan Regresi	r_{xy}	r^2	SE	r_{parsial}	F_{reg}	Keterangan
$X_1 - Y$	$Y = 42,553 + 0,339X_1$	0,245	0,060	13,9%	0,120	-	Signifikan
$X_2 - Y$	$Y = 32,137 + 0,465X_2$	0,441	0,195	30,5%	0,468	-	Signifikan
$X_3 - Y$	$Y = 78,832 + 0,062X_3$	0,067	0,004	16,2%	0,279	-	Signifikan
$X_1, X_2, X_3 - Y$	$Y = 24,983 + 0,154X_1 + 0,618X_2 + 0,290X_3$	-	-	60,6%		6,510	Signifikan

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan ditemukan hal-hal sebagai berikut. Terdapat determinasi yang signifikan kompetensi terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung sebesar 13,9%. Terdapat determinasi yang signifikan komitmen terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung sebesar 30,5%. Terdapat determinasi yang signifikan dukungan organisasi terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung sebesar 16,2%. Terdapat determinasi yang signifikan kompetensi, komitmen, dan dukungan organisasi secara bersama-sama terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung sebesar 60,6%.

Berdasarkan temuan-temuan di atas, dapat ditarik simpulan bahwa terdapat determinasi kompetensi, komitmen, dan dukungan organisasi di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung. Artinya, peningkatan X_1 , X_2 , dan X_3 disertai peningkatan Y . Oleh karena itu, supaya Y meningkat, X_1 , X_2 , dan X_3 harus ditingkatkan.

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan di atas, dapat disarankan beberapa hal berikut; (1) dalam penelitian ini ditemukan bahwa kompetensi merupakan variabel terkecil yang memberikan kontribusi terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung. Dengan memperhatikan hasil

penelitian tersebut maka kepada para dosen disarankan untuk lebih meningkatkan kompetensi terutama kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional yang merupakan indikator dengan kontribusi paling kecil. Mengingat bahwa sebagai tenaga pendidik yang profesional wajib menguasai empat dasar kompetensi termasuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional, (2) temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen memberikan kontribusi terbesar terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung. Komitmen yang mencakup komitmen pekerjaan, komitmen karir, serta komitmen organisasi harus tetap dipertahankan, namun pada dimensi komitmen terhadap organisasi perlu lebih ditingkatkan karena dimensi tersebut memberikan kontribusi kecil terhadap variabel komitmen ini mengingat komitmen adalah salah satu faktor penting dalam usaha pengembangan profesi seorang dosen, (3) temuan penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi memberikan kontribusi yang kecil juga terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung. Usaha dukungan organisasi sebaiknya dilakukan oleh lembaga, atasan, maupun rekan sejawat guna membantu dan mendukung dosen untuk mengembangkan profesinya. Tanpa adanya dukungan dari semua stakeholder di dalamnya maka dosen belum bisa optimal mengembangkan profesinya sebagai dosen. Maka berdasarkan hasil penelitian ini disarankan pada lembaga agar lebih meningkatkan dukungan

terutama yang berkaitan dengan keadilan, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan yang merupakan indikator dengan kontribusi kecil, (4) temuan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan profesi dosen memberikan hasil yang belum signifikan sehingga bagi para dosen diharapkan mampu meningkatkan usahanya dalam mengembangkan profesinya sebagai dosen, terutama dalam hal pendidikan dan pengajaran maupun penelitian dan penulisan karya ilmiah. Dua indikator tersebut memberikan kontribusi yang kecil sehingga perlu ditingkatkan lagi, (5) telah ditemukan bahwa kompetensi, komitmen, dan dukungan organisasi sangat menentukan usaha pengembangan profesi yang dilakukan setiap dosen untuk menunjang tugas keprofesionalan. Oleh karena itu pimpinan masing-masing lembaga hendaknya lebih memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan tugas dosen terutama dalam usaha pengembangan profesinya sehingga nantinya diharapkan dosen dan lembaga mampu memberikan pendidikan yang bermutu bagi seluruh peserta didik, dan (6) bagi peneliti lainnya, untuk menunjang usaha pengembangan profesi dosen, perlu melibatkan variabel-variabel lain sebagai prediktor misalnya budaya kerja, iklim organisasi, motivasi berprestasi terhadap profesi dan sebagainya. Dengan dilibatkannya variabel tersebut akan menambah referensi dan dapat dimanfaatkan sebagai pijakan untuk melakukan perbaikan guna meningkatkan usaha pengembangan profesi dosen pada umumnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad, Abdul Karim H. 2005. "Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berwawasan Teknologi Pendidikan", Makalah dalam Seminar Internasional Pendidikan dan Pertemuan FIP-JP se-Indonesia. Pdang, 11-14 September 2005
- Ariyani, Ni Wayan. 2011. *Ekspektasi Guru terhadap Kemampuan Kepemimpinan, Komitmen, dan Sikap Kerja Kepala Sekolah dalam Hubungannya dengan Kinerja Guru SDN di Denpasar Timur*. Tesis. Singaraja: Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha
- Ariyasa, I Gede. 2007. *Analisis Determinan Tentang Kompetensi, Komitmen Karir, Pengendalian Kerja, dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Pengembangan Profesi Guru SMAN di Kabupaten Karangasem*. Tesis. Singaraja: Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha
- Bagia, I Wayan. 2005. *Pengaruh Modal Intelektual dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten di Provinsi Bali*. Desertasi. Bandung: Program Pascasarjana Universitas Padjajaran Bandung
- Colakoglu, Ulker et. al. 2010. "The Effects of Perceived Organizational Support on Employees' Affective, outcomes: evidence from the hotel industry". *Journal of tourism and hospitality management*, volume 16, Nomor 2 Oktober 2010, 125-150
- Danim, Sudarwan. 2003. *Menjadi Komunitas Pembelajar; Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Depdikbud RI. 1994. *Pedoman Pembinaan Profesional Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah
- Eisenberger, R et.al. 2002. "Perceived supervisor support: Contributions

- to perceived organizational support and employee retention*". Journal of Applied Psychology, Volume 87, 565-573
- Eisenberger, R et.al. 2004. "*Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation*". Journal of Applied Psychology, Volume 75, Nomor 1, 51-59
- Elsbree, W.S and E.E. Reuter. 1964. *Staf Personel In The Public School*. New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice-Hal, Inc.
- Gerald R, Salancik. 1995. "*Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief*," Psychological Dimensions of Organizational Behavior. New Jersey: Prentice-Hall
- Indarjati, Pratiwi. 2012. "*Pengaruh Kemampuan, Usaha, dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Biro Administrasi Akademik Universitas Diponegoro*". Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro
- Karya, I Wayan. 2012. *Kontribusi Kompetensi Guru, Sikap Profesi Guru, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA 1 Sukawati*. Tesis. Singaraja: Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha
- Rai, Darmi Ni Kade. 2011. *Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah Iklim Kerja, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru (Studi Persepsi para Guru SMP di Kecamatan Kuta Utara)*. Tesis. Singaraja: Program Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha
- Romli, Sy-Zain. 2010. "*Strategi Pengembangan Profesionalisme Dosen*" www.dikbudcairo.org/file/makalah_romli_sy_zain.doc, diunduh tanggal 14 Maret 2013
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. 2005. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru. 2008. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi. 1999. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional