

Studi Deskriptif mengenai *Occupational Commitment* pada Dosen Tetap Universitas “X” Kota Bandung

Meta Dwijyanthy

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Maranatha, Bandung

Abstract

This research use descriptive desain about occupational commitment. In this research will be tell in more thorough and detail about the reasons someone choose, decide and have commitement in one job as tenure in the university. Occupational commitment as the degree of attachment to an occupation, where involvement on this occupational define by occupational commitment component that dominate (Meyer, Allen and Smith, 1993). Occupational commitment has three components, Affective Occupational Commitment, Continuance Occupational Commitment, and Normative Occupational Commitment. This research give qesionner to 80 sample from all faculty in university “x”. Validity value for Affective Occupational Commitment is between 0.515 – 0.764, 0.395 – 0.818 for continuance occupational commitment and 0.319 – 0.777 for normative occupational commitment. Then realibility value this questioner for affective occupational commitment is 0,842, continuance occupational commitment is 0,768 and normative occupational commitment is 0,8. Based on this research, 58% tenure choose, decide and have commitment in this job based on affective occupational commitment. Then 38% tenure hold in this profession based on normative occupational commitment and 4% tenure have commitment based on continuance occupational commitment. Based on this research, university must make program or policy that will made tenure more motivated to commit in this profession. Beside that, this research can be basic to other reasercher to research about factor that influence occupational commitment.

Keywords: *occupational, commitment and tenure*

I. Pendahuluan

Kebutuhan akan pemenuhan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 mengenai tanggung jawab serta peran pemerintah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa mendorong berbagai pihak untuk mendirikan lembaga-lembaga pendidikan. Salah satu bagian sistem pendidikan nasional yang memiliki peran strategis untuk meningkatkan daya saing dalam menghadapi globalisasi di segala bidang adalah pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi itu sendiri menurut undang-undang no 12 adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor dan program profesi serta program spesialis yang diselenggarakan

oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia. Satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi adalah perguruan tinggi. Perguruan tinggi terdiri dari Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta. Perguruan tinggi ini dituntut untuk dapat melakukan tugas-tugasnya yang dipaparkan dalam Tridharma Perguruan Tinggi. Tridharma Perguruan Tinggi adalah kewajiban Perguruan Tinggi untuk menyelenggarakan Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat. Kewajiban inilah yang perlu dilakukan oleh seluruh sivitas akademika baik itu dosen maupun mahasiswa.

Keadaan inilah yang membuat dosen menjadi salah satu Sumber Daya Manusia yang penting bagi Perguruan Tinggi. Dosen itu sendiri menurut Undang-undang no 12 tahun 2012 adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat. Dosen tidak hanya dituntut untuk melakukan Tridharma Perguruan Tinggi saja, namun juga perlu melakukan tugas-tugas administrasi dan juga tugas operasional yang akan dibebankan kepada pihak-pihak yang mengambil peran pejabat struktural perguruan tinggi. Kinerja dosen dalam melakukan tugas-tugasnya inilah yang akan menggambarkan mutu dari perguruan tinggi itu sendiri. Hal inilah yang membuat perguruan tinggi pun perlu menyusun sistem manajemen dan organisasi yang dapat memfasilitasi pengembangan serta meningkatkan kinerja dosen-dosennya.

Sinergi antara dosen dan sistem manajemen perguruan tinggi akan membantu pencapaian visi misi universitas serta pengimplementasian nilai-nilai universitas. Sinergi inipun akan mengarahkan pada peningkatan mutu kualitas perguruan tinggi yang digambarkan dalam akreditasi universitas. Kesadaran inilah yang membuat perguruan tinggi swasta “X” di kota Bandung ini melakukan berbagai perbaikan-perbaikan yang diselaraskan dengan proses bisnis perguruan tinggi dan tuntutan lingkungan serta masyarakat dunia. Perbaikan inipun perlu dilakukan agar dapat meningkatkan mutu universitas menjadi A dari nilai akreditasi B yang didapatkan pada tahun 2015. Menurut laporan rektor tahun 2017, perguruan tinggi swasta ini telah berada di ranking 95 perguruan tinggi di Indonesia pada pemeringkatan DIKTI 2017. Perbaikan-perbaikan yang dilakukan tidak hanya dari segi tata kelola dan organisasi, namun juga dari sisi pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Selain itu, universitas juga memerlukan sumber daya manusia yang memiliki komitmen untuk melibatkan diri dalam pengembangan dan bertahan dalam profesi yang dilakukannya saat ini. Komitmen inilah mendorong pegawai untuk dapat menunjukkan kinerja yang terbaik atas nama profesi yang dikerjakannya.

Universitas ini juga memberikan berbagai fasilitas yang dibutuhkan oleh para dosen untuk dapat mengembangkan kualitasnya. Dengan memberikan hibah penelitian, seminar dan simposium yang dapat dijadikan wadah untuk mengembangkan wawasan dan memberikan tempat untuk menyebarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Universitas ini juga menjalin kerjasama dengan berbagai institusi ataupun lembaga kemasyarakatan yang berguna sebagai tempat untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, universitas juga memberikan fasilitas dan juga beasiswa untuk dosen-dosen yang akan melanjutkan tingkat pendidikannya sampai dengan S3. Universitas saat pada tahun akademik 2016/2017 ini, telah menambah jumlah dosen yang bergelar doktor sebanyak 6 orang dan masih ada beberapa dosen lagi yang sedang menempuh pendidikan S3 dan bahkan S2.

Universitas juga memberikan pelatihan-pelatihan yang berguna untuk meningkatkan kualitas dosen hingga membantunya untuk dapat melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi. Tuntutan sebagai dosen tidak hanya pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi saja, dosen juga perlu melakukan berbagai kegiatan administrasi apalagi jika pihak tersebut ditempatkan sebagai pejabat struktural. Kegiatan administrasi ini berfungsi sebagai cara untuk melihat perkembangan kinerja dosen yang bersangkutan. Selain itu juga sebagai cara untuk mengevaluasi perkembangan wawasan dan pengalaman dari mahasiswa-mahasiswa yang diajarnya. Kinerja yang dilakukan oleh dosen juga selaras dengan imbalan yang diberikan. Dosen diberikan gaji pokok dan juga berbagai tunjangan yang selaras dengan kinerja yang dilakukannya.

Cara-cara inilah yang dilakukan oleh universitas untuk menjaga dan meningkatkan kualitas dari dosen-dosen yang dimilikinya. Hal ini perlu dilakukan karena kualitas dari dosen akan berdampak pada kualitas dari universitas itu sendiri yang terlihat pada akreditasi universitas. Salah satu yang menjadi penilaian akreditasi universitas adalah kinerja dari dosen-dosennya yang tergambarkan pada jenjang fungsional dan juga jenjang pendidikan dosen itu sendiri. Dengan berbagai fasilitas yang diberikan, dosen juga diharapkan termotivasi untuk meningkatkan kualitasnya. Keuntungan untuk menjadi dosen adalah kemandirian untuk mengatur jenjang karir dan waktu kerjanya. Profesi sebagai dosen juga menjadi lahan bagi berbagai pihak yang bekerja sesuai dengan minatnya. Hal-hal inilah yang akhirnya membuat dosen memiliki kinerja yang sangat baik pada salah satu bidang Tridharma Perguruan Tinggi dan kurang berkembang pada bidang yang lain.

Kemandirian dan fleksibilitas kerja membuat dosen perlu bekerja secara profesional. Profesionalisme menurut Meyer & Allen (1997) adalah konsekuensi yang berkaitan dengan komitmen terhadap profesi atau pekerjaannya. Konsekuensi sebagai dosen dilihat dari

motivasi untuk dapat bekerja sesuai dengan tuntutan sebagai dosen dan melakukan Tridharma Perguruan Tinggi serta kegiatan administrasi yang menunjang pelaksanaan tugas-tugas sebagai dosen. Meyer, Allen dan Smith (1993) juga menyatakan bahwa profesionalisme individu dapat dilihat dari seberapa besar keinginan mereka untuk selalu berkembang dalam bidang ilmu/pekerjaannya. Cara kerja yang profesional inilah yang berhubungan dengan komitmennya dalam melakukan profesi sebagai dosen atau yang Allen, Meyer dan Smith sebut sebagai *Occupational Commitment*. *Occupational Commitment* adalah keterikatan secara afektif pada pekerjaan, dimana keterlibatan individu terhadap pekerjaannya tergantung dari komponen *occupational commitment* yang paling dominan di dalam diri individu (Meyer, Allen dan Smith, 1993). Pada universitas ini dosen-dosen telah menjalin profesinya bertahun-tahun bahkan ada dosen yang bekerja dari awal karirnya hingga masa pensiunnya. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melihat *Occupational Commitment* dosen tetap universitas “X”.

II. Metodologi

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai *occupational commitment* para dosen universitas “X” di kota Bandung. Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, teliti dan detail mengenai *occupational commitment* para dosen tetap di universitas ini. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *stratified random sampling*, dosen yang dijadikan sampel diambil dari berbagai fakultas yang ada dalam universitas ini. Terdapat 80 dosen yang terlibat dalam penelitian ini. Data penelitian dengan menggunakan kuesioner.

Kuesioner yang digunakan untuk mengetahui gambaran *occupational commitment* dosen diadaptasi oleh peneliti dari alat ukur *occupational commitment* yang dikembangkan oleh Meyer & Allen (1997) yang berdasarkan konsep *occupational commitment*. Kuesioner ini sendiri terdiri dari 34 item dengan 26 item positif dan 8 item negatif. Validitas alat ukur menggunakan *construct validity*, untuk melihat item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur komponen dari *occupational commitment* berdasarkan konsep yang dikembangkan oleh Meyer & Allen (1997). Validitas ini diukur dengan melihat korelasi internalnya. Diperoleh 34 item ini valid dengan nilai korelasi antara 0.515 – 0.764 untuk komponen *affective occupational commitment*, 0.395 – 0.818 untuk *continuance occupational commitment* dan 0.319 – 0.777 untuk *normative occupational commitment*. Realibilitas kuesioner ini berdasarkan *internal consistency alpha cronbach*, untuk komponen *affective*

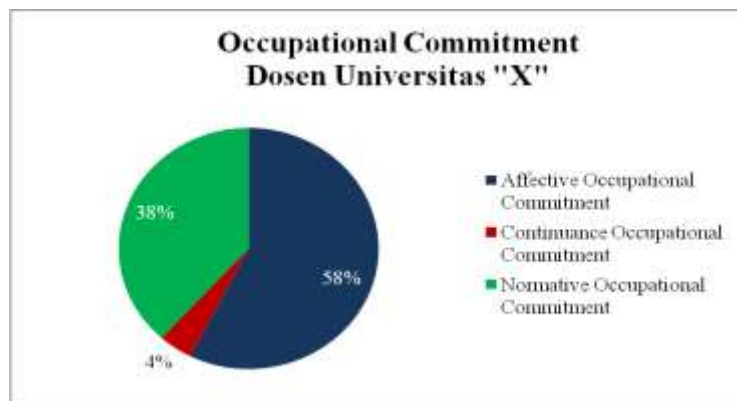
occupational commitment adalah 0,842 yang tergolong realibilitas tinggi, untuk *continuance occupational commitment* adalah 0,768 yang tergolong realibilitas tinggi dan untuk *normative occupational commitment* adalah 0,8 yang tergolong tinggi. Data dalam penelitian ini dianalisa dengan menggunakan teknik distribusi frekuensi atau teknik statistic persentase untuk memperoleh gambaran mengenai komponen *occupational commitment* yang paling mendominasi dosen tetap di universitas “X” Bandung.

III. Hasil dan Pembahasan

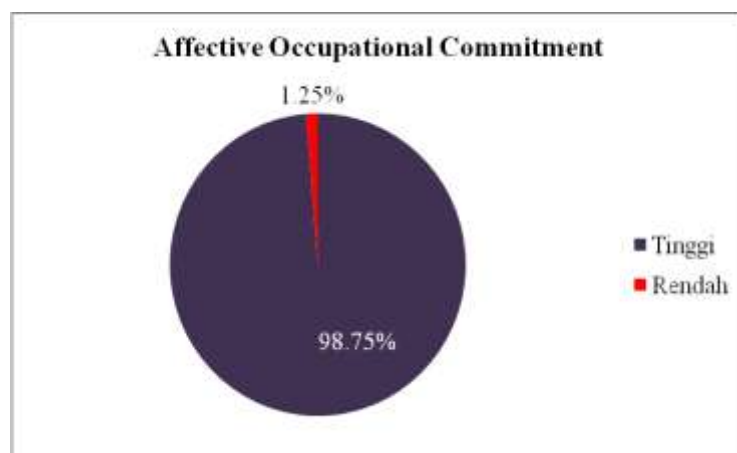
3.1 Hasil

Penelitian ini menggunakan 80 sampel dosen Universitas “X”. Setelah dilakukan pengolahan data didapatkan hasil sebagai berikut:

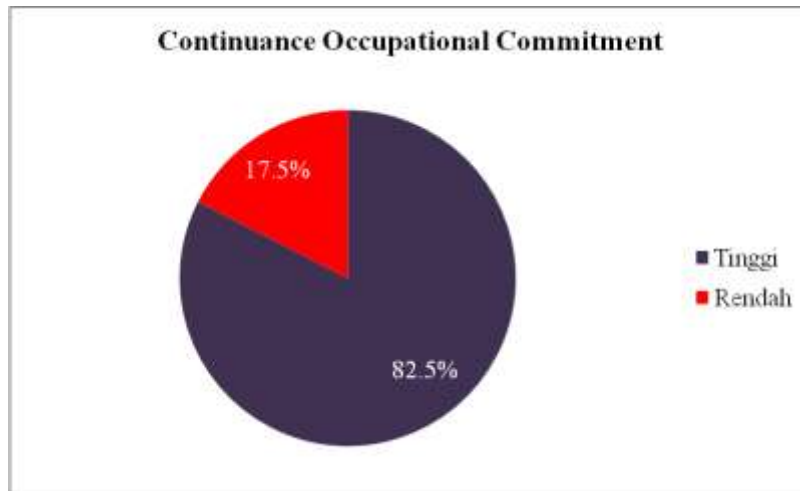
Grafik 1. Grafik *Occupational Commitmen* Dosen Universitas “X”



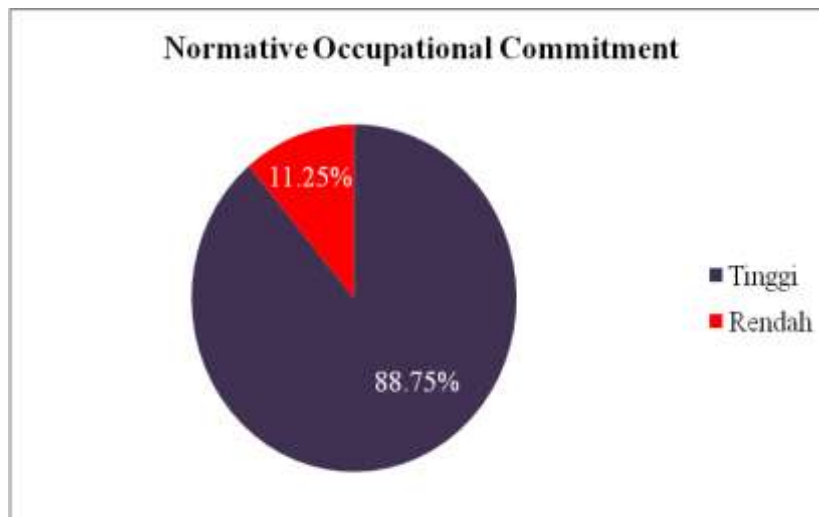
Grafik 2. Grafik *Affective Occupational Commitment* Dosen Universitas “X”



Grafik 3. Grafik *Continuance Occupational Commitment* Dosen Universitas “X”



Grafik 4. Grafik *Normative Occupational Commitment* Dosen Universitas “X”



Tabel I. Tabulasi Silang antara *Affective Occupational Commitment* dan Usia

1.	25 - 35 tahun	27	1	28
		33.75%	1%	35%
2.	36 - 60 tahun	47	0	47
		58.75%	0%	59%
3.	> 60 tahun	3	0	3
		3.75%	0%	4%
4.	Tidak ada data	2	0	2
		2.5%	0%	3%
Total		79	1	80
		99%	1%	100%

Tabel II. Tabulasi Silang antara *Continuance Occupational Commitment* dan Usia

1.	25 - 35 tahun	22 27.5%	6 8%	28 35%
2.	36 - 60 tahun	39 48.75%	8 10%	47 59%
3.	> 60 tahun	3 3.75%	0 0%	3 4%
4.	Tidak ada data	2 2.5%	0 0%	2 3%
Total		66 83%	14 18%	80 100%

Tabel III. Tabulasi Silang antara *Normative Occupational Commitment* dan Usia

1.	25 - 35 tahun	23 28.75%	5 6%	28 35%
2.	36 - 60 tahun	43 53.75%	4 5%	47 59%
3.	> 60 tahun	3 3.75%	0 0%	3 4%
4.	Tidak ada data	2 2.5%	0 0%	2 3%
Total		71 89%	9 11%	80 100%

Tabel IV. Tabulasi Silang antara *Affective Occupational Commitment* dan Jenis Kelamin

1.	Perempuan	55 68.75%	0 0%	55 68.75%
2.	Laki-laki	21 26.25%	1 1%	22 27.5%
3.	Tidak ada data	3 3.75%	0 0%	3 3.75%
Total		79 99%	1 1%	80 100%

Tabel V. Tabulasi Silang antara *Continuance Occupational Commitment* dan Jenis Kelamin

1.	Perempuan	48 60%	7 8.8%	55 68.75%
2.	Laki-laki	16 20%	6 7.5%	22 27.5%
3.	Tidak ada data	2 2.5%	1 1.3%	3 3.75%
Total		66 58%	14 18%	80 100%

Tabel VI. Tabulasi Silang antara *Normative Occupational Commitment* dan Jenis Kelamin

1. Perempuan	52 65%	3 3.75%	55 68.75%
2. Laki-laki	17 21.25%	5 6.25%	22 27.5%
3. Tidak ada data	2 2.5%	1 1.25%	3 3.75%
Total	71 64%	9 11%	80 100%

Tabel VII. Tabulasi Silang antara *Affective Occupational Commitment* dan Tingkat

Pendidikan

1. S2	59 73.75%	1 1%	60 75%
2. S3	16 20%	0 0%	16 20%
3. Spesialis 1	1 1.25%	0 0%	1 1%
4. Tidak ada data	3 4%	0 0%	3 3.8%
Total	79 99%	1 1%	80 100%

Tabel VIII. Tabulasi Silang antara *Continuance Occupational Commitment* dan Tingkat

Pendidikan

1. S2	47 59%	13 16.3%	60 75%
2. S3	16 20%	0 0%	16 20%
3. Spesialis 1	1 1.3%	0 0%	1 1%
4. Tidak ada data	2 2.5%	1 1.3%	3 3.8%
Total	66 83%	14 18%	80 100%

Tabel IX. Tabulasi Silang antara *Normative Occupational Commitment* dan Tingkat

Pendidikan

1. S2	52 65%	8 10%	60 75%
2. S3	16 20%	0 0%	16 20%
3. Spesialis 1	1 1.3%	0 0%	1 1%
4. Tidak ada data	2 2.5%	1 1.25%	3 3.8%
Total	71 89%	9 11%	80 100%

Tabel X. Tabulasi Silang antara *Affective Occupational Commitment* dan Lama Kerja

1.	36 – 25 tahun	6 7.5%	0 0%	6 7.5%
2.	24 – 13 tahun	2 2.5%	0 0%	2 3%
3.	<12 tahun	64 80%	1 1%	65 81.3%
4.	Tidak ada data	7 8.8%	0 0%	7 8.8%
Total		79 99%	1 1%	80 100%

Tabel XI. Tabulasi Silang antara *Continuance Occupational Commitment* dan Lama Kerja

1.	36 – 25 tahun	5 6%	1 1.3%	6 7.5%
2.	24 – 13 tahun	2 3%	0 0%	2 3%
3.	<12 tahun	54 67.5%	11 14%	65 81.3%
4.	Tidak ada data	5 6.3%	2 2.5%	7 8.8%
Total		66 83%	14 18%	80 100%

Tabel XII. Tabulasi Silang antara *Normative Occupational Commitment* dan Lama Kerja

1.	36 – 25 tahun	6 8%	0 0%	6 7.5%
2.	24 – 13 tahun	2 3%	0 0%	2 3%
3.	<12 tahun	58 72.5%	7 8.8%	65 81.3%
4.	Tidak ada data	5 6.3%	2 2.5%	7 8.8%
Total		71 89%	9 11%	80 100%

3.2 Pembahasan

Peningkatan daya saing dan tuntutan lingkungan kerja yang semakin tinggi, membuat pendidikan perlu mengalami penyesuaian kurikulum dan kompetensi pengajar. Hal ini diperlukan agar setiap lulusan dapat memiliki profil kompetensi dan wawasan yang dapat menjawab tuntutan dari lingkungan pekerjaannya. Peningkatan akan tuntutan kerja dan daya saing membuat pemerintah perlu menyusun kurikulum yang tidak hanya aplikatif serta mengembangkan wawasan setiap pelajar namun juga meningkatkan kompetensinya dalam melakukan pekerjaan tersebut. Tidak hanya kurikulum yang perlu mengalami penyesuaian, pengajar ataupun dalam penelitian ini adalah dosen juga perlu mengembangkan wawasan, ilmu dan juga kompetensinya sehingga dapat mengajarkan berbagai hal yang dapat

digunakan oleh mahasiswa didiknya dalam dunia kerja. Tuntutan inilah yang membuat dosen tidak hanya memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, namun juga memiliki keinginan untuk mengembangkan dirinya melalui kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi dan juga berbagai seminar atau pelatihan yang sesuai dengan minat ataupun bidang ilmu yang diajarnya.

Pengembangan kompetensi yang diharapkan dimiliki oleh dosen akan dapat dilakukan dengan adanya motivasi yang mendorong dosen untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan Tridharma Perguruan Tinggi. Motivasi yang didorong oleh pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi tidak hanya oleh dosen yang terkait namun juga universitas yang menaunginya. Hanya saja setiap dosen memiliki kebutuhan yang berbeda-beda yang dapat tergambarkan melalui alasan dosen tersebut untuk memilih, menetapkan dan bertahan dalam profesinya sebagai dosen. Hal inilah yang menurut Allen, Meyer dan Smith (1993) disebut sebagai *Occupational Commitment*. *Occupational Commitment* menurut Meyer, Allen dan Smith (1993) adalah keterikatan secara afektif pada pekerjaan, dimana keterlibatan individu terhadap pekerjaannya tergantung dari komponen *occupational commitment* yang paling dominan di dalam diri individu. Komponen *occupational commitment* itu sendiri adalah *affective occupational commitment*, *continuance occupational commitment* dan *normative occupational commitment*.

Hasil dari penelitian ini diperlihatkan bahwa terdapat 58% dosen memilih serta bertahan dalam profesi ini dikarenakan menyukai dan mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya sebagai dosen. Dosen terikat secara emosional dan melibatkan dirinya dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Gambaran ini disebut oleh Allen dan Meyer (1997) sebagai *affective occupational commitment*. *Affective occupational commitment* menurut Allen dan Meyer (1997) mengarah pada keterikatan emosional individu, identifikasi individu dan keterlibatan individu pada pekerjaannya. Dalam penjelasan ini diperlihatkan bahwa individu bertahan dalam pekerjaannya disebabkan karena keinginan (*want to*) untuk melakukan hal tersebut. Dari 58% dosen ini hampir seluruhnya *affective occupational commitment* berada pada taraf tinggi. Pekerjaan ini juga membawa kebahagiaan dan inspirasi dalam kehidupannya sehari-hari. Dosen juga memiliki minat dan merasa bahwa profesi ini adalah panggilan hidup dan memberikan makna yang berarti dalam kehidupannya.

Berdasarkan hasil tabulasi silang memperlihatkan bahwa, semakin lama dosen bekerja dalam profesi ini dan semakin bertambah usia dosen tersebut, maka semakin tinggi minatnya untuk melakukan profesi ini dengan sepenuh hati. Selain itu, semakin tinggi tingkat pendidikannya juga membuat dosen semakin memiliki *passion* untuk mengembangkan diri dan mengidentifikasikan diri dalam pekerjaannya sebagai dosen. Pekerjaan ini sendiri tidak

hanya membuka peluang bagi dosen untuk memberikan inspirasi bagi orang lain, namun juga membuat dosen mendapatkan inspirasi dari berbagai pihak termasuk mahasiswa yang diajarnya. Inspirasi ini juga membuka peluang bagi dosen untuk mengembangkan kompetensinya, baik itu ketika melakukan kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi ataupun belajar melalui seminar, workshop dan juga simposium yang diadakan di berbagai tempat. Kepedulian akan pengembangan dan kemajuan profesi inilah yang membuat para dosen terdorong untuk mengembangkan diri melalui berbagai cara. Keinginan untuk mengembangkan diri pun difasilitasi oleh pihak universitas dengan memberikan berbagai tunjangan untuk membeli buku-buku yang dibutuhkan dan mengadakan ataupun mengirimkan dosen untuk mengikuti seminar, workshop dan pelatihan yang dibutuhkan oleh dosen. Selain itu juga universitas melakukan evaluasi proses belajar mengajar sebagai sarana untuk dapat memberikan masukan yang positif bagi pengembangan dosen khususnya di bidang pengajaran. Universitas juga memfasilitasi dosen-dosen yang ingin melanjutkan tingkat pendidikannya hingga strata 3 atau doktoral. Berbagai fasilitas dan keterikatan emosional akan pekerjaan sebagai dosen inilah yang membuat dosen bertahan dan merasa bangga, bahkan mendorong orang lain untuk bekerja sebagai dosen juga. Kecintaan dan kepeduliannya akan profesi ini juga membuat beberapa dosen mengikuti asosiasi profesi yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Langkah ini dilakukan tidak hanya untuk dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan bidang ilmu yang diminatinya serta profesinya juga sebagai langkah untuk dapat berkontribusi bagi pengembangan dirinya dalam bidang ilmu yang terkait.

Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa sebanyak 38% dosen merasa memiliki kewajiban untuk tetap bertahan dalam profesinya. Dosen merasakan kewajiban moral untuk terlibat dalam aktivitas pekerjaannya dan mengembangkan diri sebagai bentuk tanggung jawab atau rasa moral yang dimilikinya (*ought to*). Perasaan wajib ataupun bertanggung jawab untuk bertahan dalam profesi inilah yang didefinisikan oleh Allen dan Meyer (1997) sebagai *normative occupational commitment*. Dosen yang bertahan disebabkan karena rasa tanggung jawab dan mengatasnamakan kesetiaan pada profesinya membuat dirinya merasa bersalah apabila harus meninggalkan profesinya. Dosen memiliki nilai-nilai dan etika untuk terus setia dan bekerja di profesi ini. Terlihat dari hasil penelitian bahwa sebagian besar dosen memiliki *normative occupational commitment* yang tinggi, keadaan ini memperlihatkan bahwa dosen memilih, menetapkan dan bertahan disebabkan karena rasa bertanggung jawab dan kesetiaan serta rasa moral yang dimilikinya atas profesinya sebagai dosen. Dosen yang memiliki *normative occupational commitment* merasa bahwa bertahan dalam profesi ini adalah hal

yang benar dan etis untuk dilakukannya. Nilai-nilai kesetiaan inilah yang membuat dirinya akan merasa bersalah apabila keluar dan pindah ke profesi lain walaupun itu demi keuntungannya pribadi. Berdasarkan hasil tabulasi silang memperlihatkan bahwa semakin lama dosen menggeluti profesi ini dan semakin tinggi tingkat pendidikannya, maka semakin tinggi pula taraf *normative occupational commitment*. Berdasarkan penelitian yang diungkapkan oleh Wiener (1982; dalam Meyer & Allen, 1997), komitmen normative terhadap suatu pekerjaan didasari oleh kumpulan tekanan-tekanan yang dirasakan individu selama sosialisasi pertama mereka (dari keluarga dan budaya) dan ketika sosialisasi mereka sebagai pendatang baru untuk pekerjaannya. Dengan perkataan lain, hal-hal yang diinternalisasi dalam diri dosen adalah keharusan untuk bisa setia pada pekerjaan yang dilakukannya.

Profesi ini juga telah memberikan berbagai hal yang membantu dirinya hingga berkembang baik secara wawasan, ilmu ataupun hal-hal lain yang muncul dalam kehidupannya. Perasaan utang budi inilah yang membuat dirinya merasa bertanggung jawab untuk mengembangkan profesi ini dan loyal terhadap pekerjaannya. Argyris, 1960; Rousseau, 1989,1995; Schein, 1980; dalam Meyer & Allen, 1997 menyatakan individu merasa memiliki “kontrak psikologis” terhadap pekerjaan yang digelutinya, disebabkan karena pekerjaan tersebut telah memberikan manfaat besar dan membuat dosen merasa berutang budi dan wajib membalasnya dengan kesetiiaannya akan profesi tersebut. Dosen telah dipenuhi segala kebutuhannya dan puas dengan segala fasilitas yang didapatkan sebagai dosen. Kepuasan inilah yang membuat dirinya merasa wajib dan hal yang paling etis untuk dilakukan adalah bertahan dalam profesi sebagai dosen ini.

Lalu 4% dosen lainnya memilih, menetapkan dan bertahan dalam profesi ini disebabkan karena adanya pertimbangan untung rugi dan kebutuhan yang masih dapat dipenuhi oleh profesi ini. Dosen juga bertahan karena tidak adanya pilihan lain selain pekerjaan ini. Dengan perkataan lain, dosen bertahan karena mereka butuh untuk melakukan hal tersebut (*need to*). Alasan inilah yang digambarkan oleh Meyer dan Allen (1997) sebagai *continuance occupational commitment*. Dosen yang bertahan karena alasan ini merasa rugi apabila meninggalkan profesi ini. Mereka merasa bahwa banyak keuntungan yang didapatkan dari profesi ini atau tidak adanya alternative pekerjaan lain yang sesuai dengan idealismya. Sebagian besar dosen memiliki *continuance occupational commitment* yang tinggi. Hal ini memperlihatkan bahwa mereka memahami dirinya akan melakukan kerugian yang besar jika meninggalkan pekerjaannya. Hal inilah yang mendorong dosen untuk melakukan berbagai

kegiatan-kegiatan yang dianggap bermanfaat dari sudut pandang pekerjaannya dan membuat dosen tersebut bertahan dalam pekerjaan ini.

Dosen melihat bahwa profesi ini, memberikan keuntungan yang tidak didapatkan dari profesi lainnya. Fleksibilitas dan pemenuhan kebutuhan autonomi dosen membuat profesi ini cukup diminati oleh berbagai pihak, khususnya wanita yang sudah berkeluarga. Selain itu profesi ini juga membuka peluang para dosen untuk dapat mengaktualisasikan dan mengaplikasikan pengetahuan dan ilmunya pada berbagai hal. Dosen dapat melakukan kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi, mengikuti ataupun membawakan bahan seminar serta studi lanjut yang dapat dilakukan oleh para dosen. Dosen juga mempertimbangkan segala kinerja dan pengorbanan waktu serta usaha yang diberikan, sehingga akhirnya merasa rugi apabila harus berpindah pada profesi yang lain. Selain itu, dosen juga merasa memiliki alternative pekerjaan yang terbatas apalagi jika sudah berumur. Gambaran ini juga diungkapkan oleh Ferris dan Aranya dalam Meyer & Allen, 1997, yang meneliti bahwa semakin tua usia seseorang, maka *continuance occupational commitment* akan semakin tinggi karena tidak adanya kesempatan individu untuk berpindah pada pekerjaan lain.

IV. Simpulan dan Saran

Pada bagian ini, akan dipaparkan kesimpulan dari hasil penelitian ini dan hal-hal yang dapat dilakukan oleh organisasi ataupun individu yang terkait untuk bertahan dalam pekerjaan sebagai dosen.

4.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada 80 sampel dosen di universitas “X” didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Sebagian besar dosen (58%) memilih, menetapkan dan bertahan dalam profesi ini disebabkan karena didominasi oleh komponen *affective occupational commitment* lalu 38% didominasi oleh komponen *normative occupational commitment* dan 4% didominasi oleh komponen *continuance occupational commitment*.
2. Dosen tetap yang bekerja di universitas “X” yang didominasi oleh komponen *affective occupational commitment* memiliki minat, merasa bangga bahkan telah mengidentifikasi dirinya pada pekerjaan ini. Dosen juga tidak segan-segan mendorong orang lain untuk mengambil profesi ini sebagai mata pencaharian utamanya. Semakin

lama dosen tetap bekerja dan semakin tinggi tingkat pendidikannya, maka semakin tinggi pula dominasi komponen *affective occupational commitment* dalam profesinya.

3. Dosen tetap yang bekerja di universitas “X” yang didominasi oleh komponen *normative occupational commitment* memiliki rasa bertanggung jawab dan merasa tidak etis apabila keluar dan mencari profesi lain sebagai mata pencaharian utamanya.
4. Dosen tetap yang bekerja di universitas “X” yang didominasi oleh komponen *continuance occupational commitment* mempertimbangkan usaha, kinerja serta pengorbanan waktu yang telah diberikannya pada profesi ini serta berbagai keuntungan yang didapatkan dari profesi ini, sehingga akan merasa rugi apabila pindah ke profesi yang lain.
5. Secara umum, dosen tetap yang bekerja di universitas “X” ini telah mempertimbangkan berbagai hal yang terkait dengan profesi ini sehingga akhirnya memutuskan untuk bekerja dan bertahan dalam profesi sebagai dosen tetap. Alasan untuk tetap bertahan inilah yang tergambarkan dalam komponen-komponen dari *occupational commitment*.

4.2. Saran

4.2.1. Saran Teoritis

1. Melakukan penelitian untuk melihat karakteristik kepribadian ataupun meneliti secara lebih mendalam hal-hal yang mempengaruhi keputusan dan alasan seseorang untuk bertahan dalam profesinya ataupun anteseden dari *occupational commitment*.
2. Menambah jumlah sampel penelitian dengan mengambil sampel dosen dari berbagai universitas yang memiliki karakteristik organisasi yang sama ataupun berbeda, sehingga mendapatkan gambaran secara utuh mengenai *occupational commitment* dosen tetap di berbagai universitas di Indonesia serta pengaruh karakteristik organisasi terhadap *occupational commitment* dosen.

4.2.2. Saran Praktis

1. Kepada pejabat struktural di universitas “X”, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk membuat program-program ataupun kebijakan mengenai fasilitas yang dapat diberikan kepada dosen tetap sesuai dengan kebutuhannya sehingga dapat meningkatkan motivasinya untuk bertahan dalam pekerjaannya sebagai dosen

2. Kepada dosen tetap universitas “X”, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai cara untuk memahami diri sendiri mengenai alasan seseorang bertahan dalam suatu profesi dan juga mencari cara-cara yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehingga akhirnya dapat bertahan dan menikmati pekerjaan sebagai dosen.

Daftar Pustaka

- Blau, Gary. 2003. *Testing For A Four-Dimensional Structure Of Occupational Commitment*. The British Psychological Society, 76, 469–488
- Meyer, John P. dan Natalie J. Allen. 1997. *Commitment in The Workplace*. California: SAGE Publication, Inc.
- Hassan, Shahidul and John Rohrbaugh., 2011. *The Role of Psychological Climate on Public Sector Employees Organizational Commitment : An Empirical Assessment for Three Occupational Groups*. *Journal of International Public Management*, 14, 27-62
- Martin, Angela J., Elizabeth S.Jones & Victor J. Callan. 2005. *The Role of Psychological Climate in Facilitating Employee Adjustment During Organizational Change*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol 14. Psychology Press, pp.263-289
- Meyer, John P., Natahlie J. Allen., & Catherine A.Smith. 1993. *Commitment to Organizatios and Occupation : Extension and Test of Three Component Conceptualization*. *American Psychological Association*.
- Seniati, Liche. 2006. *Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia*. *Makara Sosial Humanivora*,10,2, 88-97.
- Snape, Ed., Tom Redman. 2003. *An Evaluation of a Three-Component Model of Occupational Commitment: Dimensionality and Consequences Among United Kingdom Human Resource Management Specialists*. The American Psychological Association *Journal of Applied Psychology* Vol. 88, No. 1, 152–159
- Tim Penyusun Buku Tahunan. 2017. *52 Tahun dalam Rangka Dies Natalis ke-52 Tahun Universitas Kristen Maranatha*. Bandung: Maranatha.

Daftar Rujukan

- Anwar, Khairil. 2007. *Studi Deskriptif Mengenai Occupational Commitment Pada Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung*.
- Cristia, Arry. 2012. *Pengaruh Iklim Psikologis Terhadap Occupational Commitment, Studi Mengenai Pengaruh Iklim Psikologis Terhadap Affective Occupational Commitmen, Continuance Occupational Commitment dan Normative Occupational Commitmen Pada Dosen Dalam Rangka Meningkatkan Efektivitas Organisasi Universitas Padjadjaran*.
- Mahkamah Konsistusi. *Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesi Tahun 1945 Perubahan 4*. Jakarta: Mahkamah Konsistusi. <http://www.mahkamahkonstitusi.go.id/public/content/profil/kedudukan/UUD_1945_Perubahan%204.pdf> [diakses tahun 2017]
- Ristekdikti. *Unidang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi*. Jakarta: Risbang Ristekdikti. <<http://risbang.ristekdikti.go.id/regulasi/uu-12-2012.pdf>> [diakses tahun 2017]