**ANALISIS *OCCUPATIONAL COMMITMENT***

**DOSEN PERGURUAN TINGGI DI KOTAMADYA PALEMBANG**

**Desy Arisandy**

**Dosen Universitas Bina Darma**

**Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 3 Palembang**

**Sur-el:** **desy.arisandy@binadarma.ac.id**

***Abstract:*** *The purpose of this penelitiaan is to provide an analysis of occupational commitment on the faculty at the college in the Municipality of Palembang in performing the tasks Tridarma college.This research is a descriptive-quantitative research study that provides an overview based on the analysis of the subject answer score on a scale as it is. Collecting data using questionnaires occupational commitment. Data processing techniques using descriptive statistical methods.The calculation result of lecturers who are on component normative occupational commitment is still there as much as 10.87% of lecturers (45 people) who feel an attachment to their work based on responsibility and morality. While the professors who are in the affective component of occupational commitment as much as 34.52% or 146 lecturers who feel attachment to work.*

***Keywords:*** *occupational commitment, descriptive-quantitative research, questionnaires occupational commitment*

***Abstrak:*** *Tujuan dari penelitiaan ini yaitu untuk memberikan gambaran analisis occupational commitment pada dosen di perguruan tinggi di Kotamadya Palembang dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif-kuantitatif yaitu penelitian yang memberikan gambaran berdasarkan analisis skor jawaban subjek pada skala sebagaimana adanya. Pengumpulan data menggunakan kuisioner occupational commitment. Teknik pengolahan data menggunakan metoda statistik deskriptif. Hasil perhitungan dosen yang berada pada komponen normative occupational commitment masih terdapat dosen sebanyak 10.87 % (45 orang) yang merasa keterikatan terhadap pekerjaannya berdasarkan tanggung jawab dan moralitas. Sementara dosen yang berada pada komponen affective occupational commitment sebanyak 34.52 % atau 146 orang dosen yang merasa keterikatan kerja.*

***Kata Kunci:*** *Occupational Commitment, penelitian deskriptif-kuantitatif, kuisioner occupational commitment*

1. **PENDAHULUAN**

Pendidikan nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang berkualitas, maju, mandiri dan modern. Pendidikan sangat penting dan menduduki posisi sentral dalam pembangunan karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif. Tanpa sumber daya manusia yang handal maka pendidikan tidak akan mencapai prestasi seperti yang diharapkan. Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional no. 20 tahun 2003 dijelaskan bahwa Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Saat ini semakin banyak penduduk Indonesia yang mengikuti pendidikan tinggi untuk memperoleh pendidikan yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan harkat kehidupannya. Banyaknya penduduk yang mengikuti pendidikan tinggi pada berbagai bidang menuntut semakin banyaknya dosen, yang merupakan sumber daya manusia utama di perguruan tinggi. Namun sampai saat ini pekerjaan sebagai dosen masih merupakan bidang pekerjaan yang kurang diminati dibandingkan pekerjaan lain. Selain itu, masalah yang harus dihadapi perguruan tinggi adalah masalah kaderisasi, terutama dengan banyaknya jumlah tenaga kependidikan yang akan memasuki masa pensiun. Masalah lain yang dihadapi kebanyakan perguruan tinggi khususnya perguruan tinggi negeri adalah cukup banyaknya dosen yang melakukan kegiatan di luar kampus (*moonlighting*) demi mencukupi kebutuhan finansial karena gaji sebagai dosen dirasakan kurang memadai. Selain itu, banyak juga dosen yang ditarik sebagai pejabat di berbagai lembaga pemerintahan. Meskipun banyak dosen yang sibuk di luar kampus, masih cukup banyak dosen yang mencurahkan perhatian dan waktunya untuk menjalankan berbagai kegiatan di kampus, serta tidak meninggalkan tanggung jawab utamanya sebagai pengajar.

Berdasarkan studi pendahuluan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi tetap aktifnya dosen di kampus, antara lain minat yang tinggi untuk mengajar, meneliti, dan memberikan pelayanan pada masyarakat; usia yang sudah terlalu lanjut untuk pindah pekerjaan; merasa tidak memiliki alternatif pekerjaan lain; atau karena adanya komitmen yang tinggi pada pekerjaannya. Salah satu faktor komitmen dalam pekerjaan inilah yang merupakan faktor yang akan didalami pada penelitian ini. Peneliti tertarik untuk mendalami komitmen terhadap pekerjaan khususnya pada dosen karena pekerjaan dosen memiliki karakteristik dan dinamika yang berbeda dengan pekerjaan lain.

Dalam kehidupan universitas, ada tiga tugas utama (tridharma) yang harus dijalankan oleh perguruan tinggi, yaitu kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pelayanan pada masyarakat. Ketiga tugas ini dibebankan pada setiap dosen. Selain itu, ada juga kegiatan lain yang harus dijalankan dosen, misalnya memegang jabatan struktural dan menjadi anggota panitia atau kelompok kerja yang menjalankan kegiatan untuk fakultas ataupun universitas. Dalam menjalankan tugasnya, seringkali pekerjaan harus dilakukan dosen di luar jam kerja. Ini berarti, pekerjaan seorang dosen merupakan pekerjaan yang kompleks, Agar dapat menjalankan berbagai perannya, dosen haruslah merupakan dosen berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi pada pekerjaannya.

Kondisi di atas tampak memperlihatkan adanya keterikatan dosen terhadap tridharma perguruan tinggi yang wajib dijalankan seorang dosen. Keterikatan dosen terhadap tugas atau pekerjaan ini merupakan salah satu hal penting karena akan mendukung kepada munculnya keputusan dosen untuk fokus dan menekuni pekerjaannya dan akan berimbas kepada peningkatan kualitas kinerja dosen. Dalam konsep psikologi keterikatan dosen dengan tugas atau pekerjaannya dinamakan *Occupational Commitment.*

*Occupational Commitment* adalah keterikatan terhadap pekerjaan, dimana keterlibatan individu terhadap pekerjaannya tergantung dari komponen *occupational commitment* yang paling dominan dalam diri individu. Komponen *occupational commitment* terdiri dari *affective occupational commitment, continuance occupational commitment,* dan *normative occupational commitment* (Meyer & Allen 2008).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada beberapa dosen perguruan tinggi di Kotamadya Palembang, beberapa gejala komitmen dosen juga dapat terlihat dalam pelaksanaan tugas dosen yang meliputi tridharma perguruan tinggi yaitu pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Berdasarkan data observasi dan wawancara mahasiswa tingkah laku dosen dalam proses belajar mengajar seperti terdapat dosen yang tetap bekerja dan hanya fokus menjalankan tugas-tugas dibidang pengajaran & pendidikan, tepat waktu datang ke kelas, jika berhalangan hadir tetap memberikan tugas, kondisi ini erat kaitannya dengan indikasi komponen *normative occupational commitment*. Fakta lain mengungkapkan berdasarkan informasi dari unit LPPM di beberapa universitas menjelaskan bahwa kinerja dosen di bidang penelitian dan pengabdian masyarakat dapat dilihat dari jumlah dosen yang aktif melakukan penelitian dan menulis artikel tidak terlalu banyak. Menurut pengakuan beberapa dosen terkait dengan penelitian banyak dosen yang belum melaporkan hasil penelitian karena terlalu banyak mengajar. Begitu pula aktivitas dosen yang terlibat dalam kegiatan pengabdian masyarakat jumlahnya juga masih sedikit tidak sebanding dengan jumlah dosen yang ada, kondisi ini menunjukkan adanya indikasi komponen *affective occupational commitment.* Padahal sebagai seorang dosen wajib melaksanakan tugas pokok dosen yaitu tri dharma perguruan tinggi meliputi pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat, walaupun tugasnya berbeda-beda namun tetap saling terkait satu sama lainnya.

Setiap dosen akan menampilkan sikap dan perilaku yang berbeda-beda sesuai dengan profil komitmen yang mereka miliki dalam menjalankan profesi sebagai dosen. Profil komitmen dosen dalam melakukan tridharma perguruan tinggi akan memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen. Berdasarkan gejala fenomena tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan melihat gambaran *occupational commitment* dosen perguruan tinggi di Kotamadya Palembang

1. **METODOLOGI PENELITIAN**
	1. **Metode Penelitian**

Rancangan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai fenomena yang diselidiki.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah berupa survei dan penggunaan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Metode survey adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual. Penyelidikan dilakukan dalam waktu yang bersamaan terhadap sejumlah individu atau unit, baik secara sensus atau dengan menggunakan sampel.

Sampel penelitian menurut Graziano & Raulin (2009) adalah sekelompok kecil orang yang diambil dari suatu populasi. Populasi sendiri didefinisikan sebagai suatu kelompok besar dari seluruh orang yang berkepentingan dari tempat sampel dipilih. Sampel dalam penelitian ini adalah dosen tetap yang ada diwilayah Palembang.

Subjek dari penelitian ini adalah dosen tetap berjumlah 1693 dosen wilayah Palembang yang memiliki karakteristik telah bekerja tetap selama minimal satu tahun. Tehnik pengambilan sampling yang akan digunakan adalah *probability sampling* yaitu *stratified proportionate random sampling* karena dosen yang ada di universitas tersebar dalam beberapa fakultas dengan jumlah yang berbeda-beda.

* 1. **Metode Pengumpulan**

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner yang terdiri dari dua alat ukur, dimana setiap alat ukur mewakili setiap variabel yaitu sistem penilaian kerja dan motivasi kerja. Tipe kuesioner yang digunakan adalah *Self Administrated Questionnaire*, yaitu kuisioner yang diisi sendiri oleh subjek penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun berdasarkan teori-teori yang berhubungan *Occupational Commitment* yang dikembangkan dari Meyer & Allen (2008)

* 1. **Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian**

Validitas pada suatu alat ukur menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut mengukur apa yang ingin diukur atau sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi validitas suatu alat tes, maka alat tersebut semakin mengenai pada sasaran atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur.

Pada penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas *construct*, yaitu berdasarkan pada seberapa baik suatu hasil studi mendukung teori atau *construct* dibalik penelitian dan mempertanyakan apakah teori yang didukung oleh temuan-temuan tersebut menyediakan penjelasan teoritis terbaik dari hasil yang didapatkan (Graziano & Raulin, 2009). Pengujian validitas alat ukur pada penelitian ini adalah dengan penggunaan program SPSS 19.0.

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi lebih dari sekali. Arti dari reliabilitas adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Reliabilitas mengacu pada ketelitian dalam pengukuran mental, dan ketelitian tersebut ditentukan oleh keterpercayaan atau konsistensi pengukuran serupa yang dilakukan secara acak melalui beberapa penilaian. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi adalah pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Jadi dapat dikatakan reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik.

* 1. **Analisis Data**

Metode analisis data dalam penelitian ini ialah statsitik deskripstif karena data berupa angka-angka. Statistik deskriptif berusaha menjelaskan atau menggambarkan berbagai karakteristik data seperti mean, modus, median, variasi kelompok melalui rentang data dan Standar Deviasi (Sugiyono, 2000). Pengolahan data menggunakan program SPSS 13.0 *for windows.*

* 1. **Konsep Dasar Komitmen**

Teori komitmen dan penelitiannya telah menjadi subjek yang diteliti dan dikembangkan lebih lanjut dalam beberapa tahun belakangan ini. Melihat perhatian yang lebih besar kepada konsep komitmen ini, banyak perkembangan penting yang telah dilakukan, sehingga memunculkan sebuah paradigma yang melihat komitmen merupakan sebuah konstruk yang kompleks dan *multifaceted* (banyak makna). Sebelum membahas lebih lanjut perlu diketahui bahwa komitmen secara tradisional telah ditemukan berhubungan dengan *attitudinal* dan *behavioral consequences* diantara para karyawan, contohnya adalah level motivasi, *organizational citizenship*, dan rata-rata *turnover*  menurut Meyer & Allen (2008).

Meyer dan Allen (2008) mengukur *occupational commitment* secara paralel dengan *organizational commitment* berdasarkan ketiga komponenya yaitu *affective commitment, continuance commitment,* dan *normative commitment* dengan subjek penelitiannya ialah perawat rumah sakit di beberapa kota. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa ketiga komponen *organizational commitment* dapat digeneralisasikan terhadap konsep teori *occupational commitment.* Penelitian tersebut membuktikan bahwa konsep *occupational commitment* merupakan kontruk yang berbeda dengan *organizational commitment*. Generalisasi ketiga komponen ini merupakan implikasi yang penting dalam memahami *occupational commitment*, yaitu hal apa yang mengikat individu pada jenis pekerjaan / profesi tertentu.

Burri (Ardiwinata, 2013) mengatakan bahwa *occupational commitment* menjadi aspek yang penting diteliti karena beberapa alasan: 1) Pekerjaan dapat merupakan aspek yang sangat penting dan terfokus dari kehidupan banyak orang. Hal ini dapat diakibatkan karena level pendidikan yang meningkat dan pekerjaan lebih terspesialisasikan; 2) *Occupational commitment* menjadi penting karena hubungannya yang potensial dengan *retention* (rasa memiliki), baik dalam konteks pekerjaan ataupun keanggotaan dalam organisasi; 3) *Occupational commitment* dalam periode menjadi penting karena kaitannya yang potensial dengan perfomansi kerja. Sebuah penelitian telah diperlihatkan bahwa *perfoma* kerja yang tinggi dan konsisten pada seorang karyawan, karyawan akan melakukan aktivitas kerja secara teratur dalam periode waktu yang lama. Hal ini berperan dalam keterlibatan seseorang terhadap pekerjaannya; 4) Konstruk *occupational commitment* menjadi penting karena kontribusinya terhadap pemahaman mengenai bagaimana seseorang itu berkembang, berpikir, dan mengintegrasikan komitmen-komitmen dalam kerja dan hal-hal yang terkait di dalamnya, termasuk yang dapat dibatasi dalam organisasi.

* 1. **Pengertian *Occupational Commitment***

Mahis dan Jackson (Sopiah, 2008) memberikan definisi, *”Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization”.* (Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

Menurut Mowday (Sopiah, 2008) Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Mowday, Porter, dan Steers (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai: *the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization*. Definisi menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiiki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

* 1. **Komponen *Occupational Commitment***

Menurut Meyer dan Allen (2008) telah melihatkan bukti empiris bahwa *occupational commitment* juga terdiri atas komponen yang didasari pada tiga komponen *organizational commitment.* Tiga komponen *organizational commitment* dapat pula digunakan untuk menjelaskan *occupational commitment*. Pendekatan tiga komponen tersebut dapat memberikan gambaran tentang struktur komponen *occupational commitment* yang akan membentuk keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Berikut ini adalah komponen dari *occupational commitment*:

1. ***Affective Occupational Commitment***

Mengarah pada keterikatan emosional individu, identifikasi individu dan keterlibatan individu pada pekerjaannya. Individu yang memiliki *affective occupational commitment* akan tetap bertahan pada pekerjaannya, karena mereka ingin (*want to*) melakukan hal tersebut secara sukarela. Individu dengan *affective occupational commitment* yang tinggi akan memiliki keinginan yang kuat untuk menetap dalam pekerjaannya, mereka memiliki keinginan untuk selalu berkembang dalam pekerjaannya.

1. ***Continuance Occupational Commitment***

Terbentuk berdasarkan dengan pertimbangan untung rugi yang berkaitan dengan keinginan untuk tetap berkecimpung dalam profesinya, atau justru meninggalkan profesi tersebut. Individu yang bekerja berdasarkan *continuance occupational commitment* akan bertahan dalam pekerjaan karena adanya kebutuhan untuk melakukan hal tersebut *(need to do)* dan tidak ada pilihan lain. Individu dengan *continuance occupational commitment* yang kuat, memahami bahwa dirinya akan mengalami kerugian yang besar jika meninggalkan pekerjaannya. Pada umumnya, karyawan dengan *continuance occupational commitment* yang kuat akan tetap terlibat pada kegiatan yang dianggap bermanfaat bagi pekerjaannya, tetapi tidak bisa diharapkan memiliki hasrat yang kuat untuk menunjukkan kinerja optimal.

1. ***Normative Occupational Commitment***

Merefleksikan perasaan wajib untuk tetap bertahan dalam pekerjaan/profesi tertentu. Individu dengan *normative occupational commitment* yang kuat merasa bahwa mereka memiliki kewajiban atau tanggung jawab moral (*ought to do)* untuk bertahan dalam pekerjaannya. Individu dengan *normative occupational commitment* yang kuat akan merasa bahwa ia memiliki kewajiban untuk terlibat dalam aktivitas pekerjaannya dan mengembangkan dirinya, sebagai bentuk rasa tanggung jawab atau rasa moral yang dimilikinya, tetapi tidak bisa diharapkan memiliki hasrat yang kuat untuk menunjukkan kinerja yang luar biasa.

* 1. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Occupational Commitment***

Secara umum terbentuknya *Occupational Commitment* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu terdiri dari (Meyer & Allen, 2008):

1. Karakteristik Pekerjaan

Individu yang lebih tertantang dan menganggap pekerjaannya menarik akan memiliki komitmen yang lebih kuat. Ketidakjelasan peran atau kurangnya pengertian akan hak dan kewajibannya juga dapat mengurangi komitmen seseorang. Selain itu adanya konflik peran, perbedaan antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan fisik, harapan dan nilai-nilai pribadi juga dapat mengurangi komitmen seseorang pada organisasinya.

1. Karakteristik Personal

Karakteristik personal terdiri dari usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin dan status marital. Menurut Mowday, Porter dan Steers (Ardiwinata, 2013) usia dan masa kerja berkorelasi positif dengan komitmen. Gilmer, attiseli dan Brown (Ardiwinata, 2013) menambahkan bahwa usia akan berpengaruh pada komitmen, dimana komitmen biasanya bertambah kuat seiring bertambahnya usia, karena pilihan pekerjaan akan semakin sedikit dengan bertambahnya usia.

Selain itu, terkait dengan status marital, hasil penelitian membuktikan bahwa seseorang yang sudah menikah biasanya lebih merasa terikat dengan pekerjaannya, dibandingkan dengan sebelum menikah (Ardiwinata, 2013).

1. Pengalaman Bekerja / Berorganisasi

Pengalaman dalam bekerja adalah sejauhmana individu merasa dihargai dan dibutuhkan dalam pekerjaannya. Semakin seseorang merasa dihargai , maka komitmennya juga akan semakin kuat. Bagaimana persepsinya mengenai gaji atau imbalan ekstrinsik yang diterima selain gaji pokok, seperti tunjangan, bonus, insentif, dana pensiun. Imbalan ekstrinsik ini dapat menjadi rangsangan bagi individu untuk mempertahankan keanggotaanya (Meyer & Allen, 1997).

* 1. **Konsekuensi *Occupational Commitment***

Menurut Meyer dan Allen (2008) *Occupational Commitment* secara empiris terbukti berpengaruh terbentuknya *employee retention, employee perfomance* dan *employee well-being.* Berikut ini adalah penjelasn lebih detail mengenai konsekuensi tersebut.

1. ***Occupational Commitment* dengan *Employee Retention***

Beberapa penelitian membuktikan bahwa terdapat korelasi negatif antara intensi karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dengan angka aktual *turn over*. Ketiga komponen komitmen berkaitan secara signifikan dengan *employee retention*, namun korelasi terkuat ialah dengan *affective occupational commitment.*

1. ***Occupational Commitment* dengan *Perfomance***

Aspek-aspek yang dapat diukur terkait dengan *perfoma kerja* yaitu : kehadiran, *In role job perfomance, organizational citizenship behavior*. Berikut penjelasan mengenai kaitan *occupational commitment* dengan ketiga aspek *perfomance* yaitu kehadiran dalam bekerja, *in-role job perfomance, dan citizenship behavior.*

* 1. **Dosen**

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, dosen merupakan pengajar pada perguruan tinggi. Untuk menjadi dosen diperlukan syarat-syarat khusus untuk memenuhi kompetensi yang perlu dimiliki, apalagi sebagai dosen yang profesional yang harus menguasai betul pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu.

Dalam manajemen sumber daya manusia seseorang dituntut untuk menjadi profesional dalam bidang pekerjaannya yang tidak terlepas dari kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi merupakan kemampuan yang harus dimiliki seseorang yang kemudian menjadikannya unggul dalam bidang tertentu dan sangat siap untuk bersaing. Menurut buku pedoman sertifikasi dosen tahun 2012 terdapat empat jenis kompetensi yang harus dimiliki dosen antara lain:

* 1. **Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pedagogik terdiri dari: kemampuan merancang pembelajaran, kemampuan melaksanakan proses pembelajaran, kemampuan menilai proses dan hasil pembelajaran, dan kemampuan memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

* 1. **Kompetensi Profesional**

Profesionalisme merupakan sikap yang lahir dari keyakinan terhadap pekerjaan yang dipegang sebagai sesuatu yang bernilai tinggi sehingga dicintai secara sadar, dan hal itu nampak dari upaya yang terus menerus dan berkelanjutan dalam melakukan perbaikan yang tiada hentinya. Jadi kompetensi profesional adalah suatu kemampuan yang tumbuh secara terpadu dan pengetahuan yang dimiliki tentang bidang ilmu tertentu, keterampilan menerapkan pengetahuan yang dikuasai maupun sikap positif yang alamiah untuk memajukan, memperbaiki dan mengembangkan secara berkelanjutan, dan disertai tekad kuat untuk mewujudkannya dalam kehidupan sehari-hari.

Pada akhirnya kompetensi profesional tidak bisa dilepaskan dari beberapa hal yang harus dipenuhi dosen antara lain : penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, kemampuan merancang, melaksanakan dan menyusun laporan penelitian, mengembangkan dan menyebarluaskan inovasi serta mampu merancang, melaksanakan dan menilai pengabdian kepada masyarakat.

* 1. **Kompetensi Sosial**

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan melakukan hubungan sosial dengan mahasiswa, kolega, karyawan dan masyarakat untuk menunjang pendidikan.

* 1. **Kompetensi kepribadian**

Kompetensi kepribadian berkaitan dengan sejumlah nilai, komitmen, dan etika profesional yang mempengaruhi semua bentuk perilaku dosen terhadap mahasiswa, teman sekerja, keluarga dan masyarakat, serta mempengaruhi motivasi belajar mahasiswa termasuk pengembangan diri secara profesional. Kompetensi ini antara lain terdiri dari empati, berpikir positif pada diri sendiri dan orang lai, jujur dan terbuka, serta berorientasi pada tujuan.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**
	1. **Hasil Penelitian**

Pelaksanaan penelitian dilakukan secara langsung dengan jumlah responden penelitian sebanyak orang dosen perguruan tinggi kotamadya Palembang. Berdasarkan data yang diperoleh melalui tahap penelitian terdiri dari : gambaran demografis responden, gambaran hasil penelitian.

**Gambar 1. Grafik Demografis Dosen Sejumlah 423 orang (%)**

Grafik di atas menjelaskan bahwa berdasarkan data yang diperoleh kondisi dosen perguruan tinggi kotamadya Palembang saat ini sebagai responden penelitian kebanyakan memiliki tingkat pendidikan S2, rata-rata sudah menikah dan kebanyakan berada pada rentang usia 20 - 39 tahun, serta sebagai dosen memiliki jenjang akademik terbanyak pada jabatan asisten ahli.

Data ini menunjukkan bahwa jika melihat usia dosen diperoleh data bahwa dosen perguruan tinggi kotamadya Palembang sebagian besar berada pada usia dewasa awal yaitu periode di mana individu mencapai kemandirian diri dalam ekonomi, pengembangan karir, serta awal kehidupan berkeluarga. Pada usia dewasa awal ini biasanya terjadi peningkatan jenjang karir. Berdasarkan status marital dosen kebanyakan dosen telah menikah dan memiliki tanggung jawab terhadap kehidupan keluarganya sehingga dosen akan merasa memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya. Jika melihat tingkat pendidikan dosen tidak terlalu tinggi, artinya harapan dan keinginan dosen sejauh ini masih mungkin diakomodir universitas sehingga masih cukup berkomitmen. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin banyak pula harapan individu yang mungkin tidak bisa diakomodir oleh organisasi sehingga komitmennya semakin rendah.

* 1. **Gambaran Penelitian *Occupational Commitment* Dosen**

Dalam menganalisis *occupational commitment* peneliti melakukan analisis data dan informasi berdasarkan jawaban responden terhadap masing-masing komponen dalam *occupational commitment yaitu affective occupational commitment, continuance occupational commitment, dan normative commitment* terlihat dalam gambar 2.



**Gambar 2. Grafik Komponen Penelitian**

Dari gambar di atas menjelaskan bahwa secara umum perbedaan komponen cukup variatif, artinya keterikatan dosen dalam menjalankan pekerjaannya masing-masing berbeda, ada yang dipengaruhi oleh pertimbangan untung rugi jika meninggalkan pekerjaan, namun ada pula yang memiliki kewajiban sebagai tanggung jawab dan moral dalam menjalankan pekerjaannya, serta terdapat pula berdasarkan kecintaan yang kuat terhadap pekerjaannya.

Secara khusus tergambar komponen *occupational commitment* dosen perguruan tinggi kotamadya Palembang dari jumlah 423 orang responden penelitian sebesar 54.61 % berada pada komponen *continuance occupational commitment,* artinya terdapat 231 orang dosen perguruan tinggi kotamadya Palembang yang menunjukkan keterikatan terhadap pekerjaannya berdasarkan pertimbangan untung rugi jika harus meninggalkan pekerjaannya, meskipun di dominasi oleh komponen *continuance occupational commitment*, masih terdapat dosen yang menunjukkan komponen *affective dan normative occupational commitment.* Berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa dosen yang berada pada komponen *normative occupational commitment* masih terdapat dosen sebanyak 10.87 % atau 45 orang yang merasa keterikatan terhadap pekerjaannya berdasarkan tanggung jawab dan moralitas. Sementara dosen yang berada pada komponen *affective occupational commitment* sebanyak 34.52 % atau 146 orang dosen yang merasa keterikatan kerja karena kecintaan mereka terhadap profesi dosen.

1. **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Komponen *occupational commitment* yang paling dominan pada dosen perguruan tinggi kotamadya Palembang perguruan adalah *continuance occupational commitment,* artinya tingkah laku dosen yang mendasari komitmen dalam bekerja adalah *continuance occupational commitment.*

**DAFTAR RUJUKAN**

Ardiwinata, R, Maya. 2013. *Pengaruh Iklim Psikologis Terhadap Work Engagement Melalui Occupational Commitment Sebagai Mediator*. Disertasi. Universitas Padjadjaran. Bandung.

**Graziano, A.M. & Raulin, M.L. 2008. *Research Methods: A Process of Inquiry*. 5th Edition. Harper & Row. New York.**

### Meyer J.P and Allen. 2008. *Commitment in the Workplace: Theory, research, and application.*inc. Sage Publication. United State of America.

Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M.. 2008. *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press. New York.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Alfabeta. Bandung.