

## Profil Komitmen Dosen Dalam Kegiatan Tridarma Perguruan Tinggi

LISA WIDAWATI, YENNI STYANI, DEYA NADYA

Fakultas Psikologi Unisba, Jl. Tamansari No.1 Bandung, Email: lisawidawati@yahoo.com, yennistyani@yahoo.com, deyanadya@yahoo.com

### Abstract

There is a phenomenon in Psychology of Unisba University, that the functional position owned by the lecturers is still low, about 62% is categorized into the skilled assistant. This condition is due to the inoptimality of the Three Pillars of Higher Education consisting of teaching, research, and public service conducted by the lecturers. The inoptimality is because of the more teaching burden that makes the lectures do not have more time to do the two other pillars. However, several lecturers are able to conduct the three pillars, therefore they can reach the higher functional position. This research is directed to know the description of the commitment of the Psychology Faculty lecturers in implementing the three pillars of higher education according to the commitment model of Meyer and Allen that consists of effective commitment, continuance commitment, and normative commitment. The method used in this research is descriptive, with 36 research subjects, and the commitment measurement used is the theory of organizational commitment from Allen and Meyer. The results of the research show that in the teaching activity, 70 % of the lecturers show the ideal commitment profile with the high affective, low continuance, and high normative. Yet in the research activity only 19 % of the lecturers have the ideal commitment profile. This is due to the focus of their commitment, which until now is still more focused on teaching rather than the two others pillars, namely research and public service.

Kata kunci: *komitmen kerja, kegiatan Tridarma Perguruan Tinggi*

### I. PENDAHULUAN

Dalam fungsinya sebagai suatu institusi pendidikan tinggi yang telah berkembang pesat di Jawa Barat, Unisba mengemban perannya dengan menyelenggarakan pendidikan strata 1 untuk 10 bidang ilmu yang dikelola dalam 10 fakultas. Sebagai satuan pendidikan penyelenggara pendidikan tinggi, Unisba memiliki visi dan misi yang hendak dicapai. Kejelasan visi dan misi serta kemampuan untuk memertahankannya menentukan

reputasi suatu perguruan tinggi di masyarakat yang merujuk pada penyelenggaraan Tridarma Perguruan Tinggi.

Unisba sebagai salah satu perguruan tinggi bernafaskan Islam di Kota Bandung memiliki visi menjadi perguruan tinggi Islam terkemuka dan maju, sedangkan misinya menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tri Dharma Perguruan Tinggi); Menghasilkan lulusan yang berpotensi menjadi Mujahid (Pejuang), Mujtahid (Pemikir), dan Mujaddid (Pembaharu); Menumbuhkan kepeloporan,

pembaharuan pemikiran, dan pelaksanaan kehidupan yang islami; Mengembangkan kehidupan kampus yang ilmiah dan islami; Mengembangkan lingkungan fisik dan sosial yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat secara islami. Untuk mewujudkan hal tersebut di atas peranan dosen sangat diperlukan untuk menghasilkan kualitas lulusan yang diperoleh melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu, oleh karenanya dosen memunyai fungsi peran dan kedudukan yang sangat strategis.

Fakultas Psikologi yang merupakan salah satu fakultas favorit di Unisba yang banyak diminati oleh calon-calon mahasiswa telah berdiri sejak 1973. dan telah melahirkan sarjana-sarjana psikologi yang mampu berkisah diberbagai bidang lapangan pekerjaan baik di kalangan pemerintahan, swasta ataupun mandiri secara profesional sebagai psikolog.

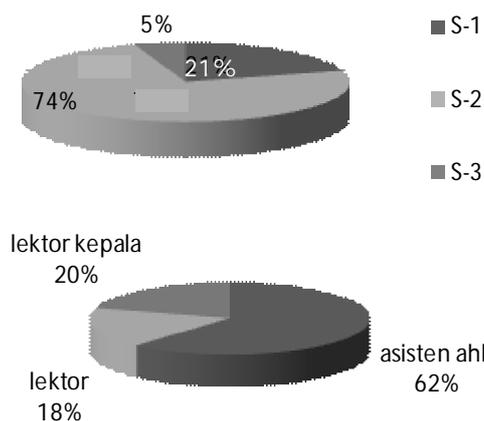
Keberhasilan ini tidak terlepas dari peran dosen-dosen yang menjalankan tugas dan fungsinya di bidang pengajaran. Pada sisi pengajaran apa yang telah dilakukan oleh para dosen di Fakultas Psikologi Unisba sudah tidak diragukan lagi baik dalam hal penguasaan materi bahasan maupun komitmen dalam menjalankannya. Dalam kegiatan ini, selain penugasan yang diberikan oleh pihak dekanat dalam hal pengajaran, para dosenpun memiliki kecenderungan yang positif untuk memenuhi kewajibannya hadir dalam setiap perkuliahan. Namun di sisi lain berdasarkan data, diperoleh gambaran, bahwa jabatan fungsional para dosen di Fakultas Psikologi tergolong paling rendah jika dibandingkan dengan fakultas lain di Unisba.

Sampai saat ini, Fakultas Psikologi Unisba memiliki 39 orang dosen tetap yang terdiri dari 33 orang dosen tetap yayasan dan 6 orang dosen tetap Kopertis, dengan jumlah dosen wanita sebanyak 27 orang, sedangkan jumlah dosen pria sebanyak 12 orang. Selain dosen tetap, terdapat pula dosen kontrak sebanyak 6 orang.

Gambaran dari penyebaran tingkat pendidikan dan jabatan fungsional

berdasarkan data pada tahun 2009 dapat dilihat dari diagram di bawah ini sebagai berikut:

Diagram penyebaran dosen dalam tingkat pendidikan dan kepangkatan fungsional



Sebanyak 2 orang dosen telah mencapai gelar doktor (S-3), 29 orang bergelar magister (S-2), dan sisanya 8 orang bergelar sarjana (S-1), 7 orang diantaranya sedang menempuh pendidikan magister. Sedangkan untuk jenjang jabatan fungsional, 24 orang asisten ahli (62%), 7 orang lektor (18%), dan 8 orang lektor kepala (20%).

Dari data tersebut dapat digambarkan bahwa persoalan yang dihadapi oleh Fakultas Psikologi Unisba adalah terkait dengan proses penilaian akreditasi terhadap aspek kualitas dosen yang tercermin dalam kepangkatan yang harus dimiliki oleh seorang dosen. Makin tinggi kepangkatan jabatan fungsional dosen diasumsikan makin memiliki kualitas yang memadai terkait dengan fungsi Tri Darma Perguruan Tinggi yang telah dijalannya, demikian pula sebaliknya. Dari 62% rata-rata dosen yang berpangkat asisten ahli tersebut telah mengajar selama kurang lebih 10 tahun. Hal ini berarti pada umumnya dosen psikologi tidak mengalami kenaikan pangkat dalam rentang waktu 10 tahun, sementara sebenarnya dalam ketentuan pengurusan pangkat dapat dilakukan 2 sampai 3 tahun sekali.

Pengurusan kenaikan pangkat atau

jabatan fungsional seorang dosen akan sangat terkait dengan berbagai kegiatan yang dilakukan sejalan dengan Tridarma Perguruan Tinggi yang mencakup kegiatan pendidikan/pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara, didapatkan data bahwa dari ketiga Tridarma Perguruan Tinggi, darma penelitian dan darma pengabdian masyarakatlah yang tidak dilakukan oleh pada umumnya dosen Fakultas Psikologi karena selama ini penugasannya terfokus pada darma pengajaran. Sistem pendidikan psikologi yang menuntut proses pengajarannya menggunakan metoda yang bersifat individual berdampak terhadap penugasan yang padat bagi hampir seluruh dosen yang ada, sehingga, di sisi lain, berakibat pada terabaikannya tugas-tugas dosen pada kegiatan pengabdian masyarakat dan penelitian. Tugas membimbing pada kegiatan praktikum dan seminar dalam kelompok kecil dengan waktu yang relatif lebih lama dibanding waktu mengajar di kelas menjadikan waktu kerja dosen di Fakultas Psikologi Unisba lebih banyak terserap pada kegiatan pengajaran.

Sementara bila dikaitkan dengan fungsi seorang dosen, pada umumnya setiap dosen di Fakultas Psikologi Unisba sebenarnya memahami fungsi tugas yang seharusnya secara utuh dilakukan sesuai dengan Tridarma Perguruan Tinggi. Namun dengan penugasan pada darma pengajaran yang padat, di sisi lain menjadi salah satu pertimbangan mengapa dosen kurang memberikan perhatian secara sungguh-sungguh untuk melakukan kegiatan darma penelitian dan pengabdian masyarakat. Sehingga untuk kegiatan tersebut dosen tidak memiliki angka kredit yang memenuhi syarat dalam mengurus kenaikan pangkat. Selain pertimbangan tugas pengajaran yang padat, ada pula dosen yang merasa kurang memiliki minat untuk melakukan penelitian karena menganggap penelitian di bidang psikologi sulit dilakukan. Sebenarnya pihak universitas maupun fakultas telah menyediakan fasilitas-fasilitas untuk menunjang

pengembangan diri bagi para dosen dalam melakukan kegiatan penelitian melalui berbagai sumber dana, baik yang bersifat internal maupun eksternal, namun tampaknya fasilitas tersebut belum digunakan secara maksimal.

Dampak lebih jauh dari kondisi di atas, pengurusan pangkat menjadi minim sehingga pangkat fungsional dosen di Fakultas Psikologi Unisba menjadi rendah, sekalipun pada umumnya memiliki masa kerja yang lama. Selain itu, ragam penelitian dosen guna pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi pun jumlahnya menjadi sedikit.

Di sisi lain, dalam keadaan yang sama, ternyata masih ada beberapa dosen Fakultas Psikologi yang rajin mengajukan kenaikan pangkat, meskipun jumlahnya hanya sekitar 8 orang. Dosen-dosen tersebut dapat dikatakan telah melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi secara utuh sehingga dapat memenuhi Kum yang disyaratkan. Dari hasil penelusuran lebih lanjut, hal yang memotivasi para dosen tersebut untuk melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi secara utuh dan mengurus kepangkatan, antara lain, karena memahami bahwa Tridarma Perguruan Tinggi merupakan tugas dosen yang harus dikerjakan. Dengan melakukan kegiatan Tridarma Perguruan Tinggi secara utuh, kesempatan untuk memperoleh jenjang karir sebagai dosen lebih terbuka. Keterbatasan waktu ataupun fasilitas yang disediakan tidak dapat dianggap sebagai alasan yang menghambat kegiatan tersebut karena pada dasarnya tugas seorang dosen adalah menjalankan Tridarma Perguruan Tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak dekanat, didapat data bahwa fakultas dan universitas sudah beberapa kali mencoba mengikutsertakan beberapa dosen untuk melakukan penelitian, akan tetapi banyak dosen yang menolak, sehingga yang berpartisipasi dalam kegiatan tersebut hanyalah beberapa dosen saja.

Bila dikaitkan dengan konsep makna seseorang bekerja, maka pada hakikatnya,

bekerja dapat dipandang dari berbagai perspektif, antara lain: sebagai sarana pemenuhan kebutuhan, sarana menjalankan ibadah, cara manusia mengaktualisasikan dirinya, dan sebagai keyakinan yang dianutnya. Semua pandangan itu dapat menjadi dorongan untuk melahirkan karya yang bermutu dalam pencapaian tujuan organisasi dan individu.

Pandangan tersebut dapat diaktualisasikan dengan sangat beragam, diantaranya dalam bentuk dedikasi/loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, kedisiplinan, kejujuran, ketekunan, semangat, mutu kerja, dan integritas kepribadian. Semua bentuk aktualisasi tersebut sebenarnya bermakna komitmen. Komitmen digambarkan sebagai sejauh mana tingkat ikatan pegawai/karyawan pada objek komitmennya yang dicirikan dengan keterlibatannya dan keputusannya untuk tetap tinggal. Sedangkan menurut Baruch, 1998; Bard (dalam Muthuveloo dan Rose, 2005) komitmen kerja adalah, komitmen yang menunjuk bukan kepada organisasi maupun kepada karier seseorang, tetapi kepada pekerjaan itu sendiri. Menurut Meyer, Allen & Smith (1997:11) komitmen dipandang sebagai cerminan dari orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan mengenai untung dan rugi/biaya jika meninggalkan organisasi dan pertimbangan moral untuk bertahan dalam organisasi

Berdasarkan fenomena yang ada di atas, peneliti tertarik untuk mengarahkan rumusan penelitian dengan mengetahui bagaimana sebenarnya taraf komitmen dosen Fakultas Psikologi Unisba dalam menjalankan tugas Tridarma Perguruan Tinggi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah diperolehnya gambaran deskripsi fakta mengenai katagori komitmen yang dimiliki dosen Fakultas Psikologi Unisba.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Metode penelitian deskriptif ini dimaksudkan untuk melihat mengenai bagaimana gambaran komitmen melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi, yang terdiri dari affective commit-

ment, continuance commitment dan normative commitment pada dosen Fakultas Psikologi Unisba. Penelitian dilakukan terhadap seluruh dosen dengan jumlah 36 orang. Adapun alat ukur yang digunakan adalah dengan mengadaptasi alat ukur komitmen kerja dari Allen dan Meyer dengan mempertimbangkan karakteristik masing-masing kegiatan sejalan dengan Tridarma Perguruan Tinggi dengan terlebih dahulu dilakukan pengukuran validitas dan reliabilitasnya.

## II. PEMBAHASAN

### A. Landasan Teori

Istilah komitmen banyak digambarkan oleh beberapa ahli, diantaranya menurut Muthuveloo & Rose (dalam Steers & Porter, 1983: 442) yang menyatakan bahwa komitmen digambarkan sebagai suatu tingkat ikatan pegawai/karyawan pada beberapa aspek pekerjaan. Sedangkan Meyer, Allen & Smith (1997:11) menjelaskan bahwa komitmen dipandang sebagai cerminan dari orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan mengenai untung dan rugi/biaya jika meninggalkan organisasi dan pertimbangan moral untuk bertahan dalam organisasi.

Dari berbagai definisi di atas, terlihat bahwa komitmen merupakan suatu hal yang penting dan lebih dari sekadar loyalitas yang pasif terhadap objek komitmennya yang mengisyaratkan adanya suatu hubungan karyawan dengan objek komitmen secara aktif. Dalam arti, karyawan memiliki kekuatan yang relatif menetap terhadap objek komitmen misalnya organisasi, karier maupun pekerjaan dan menyebabkan munculnya keterlibatan karyawan dalam pencapaian tujuan dan selalu menunjukkan aktivitas yang mendukung terhadap objek komitmen tersebut. Karyawan yang menunjukkan komitmen ada keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan dari objek komitmennya.

Untuk memahami komitmen

seseorang dalam bekerja, dapat dipandang dari berbagai bentuk yang berorientasi ataupun terfokus pada hal-hal, diantaranya terhadap grup kerja, supervisi, atasan, pekerjaan/jabatan atau serikat pekerja. Meyer & Allen mencoba mengkaji komitmen dalam bekerja dengan perspektif yang lebih luas. Ia mencoba menggeneralisasikan atau memperluas tiga model komponen komitmen terhadap kesatuan lain selain organisasi. Seseorang dapat merasakan/mengalami pendekatan afektif, kontinuas dan normatif terhadap hal lain selain organisasi, seperti relasi kerja dan pekerjaannya selama hal tersebut memiliki hubungan psikologis.

Berbagai penulis mengidentifikasi jenis komitmen karyawan yang dapat membantu berbagai pihak dalam membangun pemahaman atas sikap dan perilaku karyawan dalam suatu organisasi. Dari berbagai pendapat ahli yang sangat bervariasi, komitmen karyawan (employment commitment), dapat digolongkan ke dalam tiga kelompok, yaitu: work/job commitment; career/professional commitment, dan organizational commitment atau commitment to organization, seperti yang terlihat dalam gambar 1. Berikut penjelasannya:

#### 1. Komitmen Kerja (Work/ Job Commitment)

Berdasarkan teori tiga komponen dari Meyer dan Allen serta melihat kutipan dari Baruch dan Bard, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan keadaan

psikologis (yang terdiri dari affective commitment, continuance commitment dan normative commitment) yang menunjukkan hubungan individu terhadap pekerjaannya dalam hal keterlibatan serta keputusannya untuk tetap terlibat dalam proses kerjanya. Lebih lanjut Meyer and Allen (1997: 67) mengemukakan bahwa komitmen kerja terdiri dari tiga komponen yaitu sebagai berikut:

- a. Komitmen kerja afektif (affective occupational commitment), yaitu komitmen sebagai keterikatan afektif atau psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya (want to). Karyawan ini akan merasakan keterikatan yang kuat dengan pekerjaannya dan mau memikul tanggung jawab dari pekerjaannya.
- b. Komitmen kerja kontinuitas (continuance occupational commitment), mengarah kepada perhitungan untung-rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. Artinya, komitmen kerja di sini dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya (need to). Per-



Gambar 1  
Typology of Employee Commitment  
Sumber: Meyer dan Lynne (Muthuveloo dan Rose, 2005).

timbangan yang mendasarinya antara lain kalkulasi karyawan mengenai kontribusi yang sudah ia berikan kepada perusahaan (waktu, tenaga dan usaha). Pertimbangan lain, Durhams, Grube dan Castadena (1994 Nizmah, 2007) melihat bahwa faktor usia dan lama bekerja turut memengaruhi continuance commitment. Tingkat usia membatasi keinginan seseorang untuk berpindah-pindah pekerjaan. Dengan demikian, komitmen ini hanya berorientasi terhadap kepentingan diri karyawan sendiri.

- c. Komitmen kerja normatif (normative occupational commitment), yaitu komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaan. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa memiliki kewajiban untuk melakukannya serta didasari pada adanya keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan masalah moral. Mungkin saja karyawan tersebut mengalami keinginan, kebutuhan dan kewajiban yang besar untuk tetap bertahan dengan pekerjaannya yang sekarang.

Meyer dan Allen (1991, Meyer dan Allen, 1997) berpendapat bahwa lebih tepat melihat affective commitment, continuance commitment dan normative commitment sebagai komponen dibandingkan tipe komitmen, karena bagaimana hubungan karyawan tersebut terjadi dapat mencerminkan derajat yang berbeda dari ketiganya.

Setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen kerja yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen dengan dasar affective memiliki tingkah laku berbeda dengan karyawan yang berdasarkan continuance dan normative. Karyawan dengan affective commitment yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap pekerjaan. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk

berkontribusi secara berarti terhadap pekerjaannya.

Karyawan dengan continuance commitment yang tinggi akan bertahan dalam pekerjaannya, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan pekerjaannya. Karyawan terpaksa menjadi anggota untuk menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga memungkinkannya melakukan usaha yang tidak maksimal. Berkaitan dengan hal ini, maka individu tersebut kurang/tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi secara berarti pada pekerjaannya.

Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komitmen normatif didasarkan pada pendekatan obligasi, di mana komitmen sebagai tekanan normatif yang telah diinternalisasikan agar individu bertindak sesuai dengan tujuan dan keinginan organisasi. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari pekerjaannya. Karyawan dengan normative commitment yang tinggi akan tetap bertahan dalam pekerjaannya karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas yang memang sudah sepantasnya dilakukan atas keuntungan yang telah diberikan pekerjaan itu sendiri.

## 2. Faktor-faktor yang Membentuk Komitmen Kerja di Dalam Organisasi

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi komitmen kerja di dalam organisasi (Mathieu & Zalac, 1990 ; Mowday; 1984) dalam Kuntjoro, Zainudin Sri (2002):

- a) Karakteristik pribadi (person characteristic)

Penelitian pada karakteristik pribadi memfokuskan pada 2 (dua) tipe variabel:

- 1) Demographic variables (gender, usia,

dan lama kerja)

Perbedaan gender pada komitmen tepat berhubungan dengan perbedaan karakteristik pekerjaan dan pengalaman yang terjadi, dan hal ini berhubungan dengan gender. Selain itu, usia seseorang pun memengaruhi komitmen kerja, pada beberapa penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara affective commitment dengan usia. Pada beberapa penelitian lain terdapat hubungan yang positif antara masa jabatan di organisasi dengan affective commitment.

2) Dispositional variables (kepribadian & nilai-nilai)

Seseorang dengan kebutuhan yang kuat pada afiliasi mungkin akan mengembangkan affective commitment (Mathieu & Zalac, 1990), mengukur karakteristik dari beberapa orang dan melaporkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara seseorang yang merasa berkompoten dengan affective commitment, pekerja yang memiliki kepercayaan diri yang kuat pada kemampuannya dan prestasi memiliki affective commitment yang lebih tinggi dibandingkan dengan seseorang yang memiliki kepercayaan diri yang rendah.

b) Karakteristik organisasi/ perusahaan (Organizational characteristic)

Karakteristik organisasi atau perusahaan adalah bagaimana struktur organisasi di suatu perusahaan dan kebijakan-kebijakan serta aturan-aturan yang jelas di perusahaan memengaruhi komitmen kerja karyawan.

c) Pengalaman Kerja (work experience)

Dengan pengalaman dan penghayatan seseorang pada pekerjaannya, karyawan akan lebih tertantang dan menganggap pekerjaannya menarik sehingga akan memiliki komitmen yang tinggi pada pekerjaannya dan perusahaannya, sedangkan ketidakjelasan peran dan kurangnya perhatian akan hak dan kewajiban karyawan juga akan mengurangi komitmen seorang karyawan.

3. Tiga Komponen Komitmen Terhadap Tridarma Perguruan Tinggi

Uraian ini, difokuskan pada bagaimana ketiga komponen komitmen tersebut mempengaruhi perilaku dosen dalam kaitannya terhadap pelaksanaan tugasnya, yakni melaksanakan Tridarma Perguruan tinggi secara utuh.

Dosen yang memiliki komitmen dengan dasar afektif memiliki tingkah laku yang berbeda dengan dosen yang memiliki komitmen berdasarkan continuance dan normative. Dosen dengan affective commitment yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap pelaksanaan Tridarma Perguruan tinggi. Maksudnya, dosen tersebut akan memiliki motivasi yang tinggi dalam memenuhi tugasnya dan memiliki keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi. Dapat dikatakan bahwa dosen tersebut melakukan perkerjaannya atas dasar kemauan yang kuat dan perasaan senang terhadap pekerjaannya, sehingga dosen yang bersangkutan diperkirakan dapat mengerjakan Tridarma Perguruan Tinggi secara utuh dan optimal.

Dosen dengan continuance commitment yang tinggi akan bertahan dalam pekerjaannya maupun organisasi bukan karena alasan emosional, namun karena adanya kesadaran dalam diri dosen tersebut bahwa dengan meninggalkan pekerjaannya (tidak melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi), dia akan mengalami kerugian baik secara finansial maupun kerugian lainnya. Dosen merasa terpaksa untuk mengerjakan Tridarma Perguruan Tinggi untuk menghindari kerugian tersebut, sehingga memungkinkannya melakukan usaha yang tidak maksimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Berkaitan dengan hal ini, maka dosen tersebut kurang/tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi secara berarti pada pekerjaannya. Akibatnya, dapat dipastikan pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi menjadi tidak utuh dan kurang optimal. Perlu diperhatikan, adanya perasaan terpaksa

bukan berarti dosen tersebut tidak menikmati pekerjaannya, selama dia menyadari bahwa dengan bekerja dia dapat menghindari kerugian-kerugian tersebut, dia akan tetap melakukan dan menjalankan pekerjaannya hanya saja hasilnya tidak optimal.

Sementara itu, dosen dengan komponen normatif yang tinggi akan tetap bertahan untuk melakukan pekerjaannya karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas yang memang sudah sepatutnya dilakukan atas keuntungan-keuntungan yang telah diberikan pekerjaan/fakultas terhadap dirinya. Dosen mengerjakan tugasnya karena merasa "berhutang budi" atas fasilitas dan keuntungan yang dia terima dari pekerjaannya dan dosen akan merasa bersalah apabila meninggalkan pekerjaannya.

Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Sehingga apabila seseorang sudah berkomitmen, maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan untuk pekerjaannya di atas kepentingan dirinya. Di sisi lain komitmen berarti adanya ketaatan seseorang dalam bertindak sesuai dengan janji-janjinya.

Komitmen dosen terhadap pekerjaannya, dalam artian dilakukan atau tidaknya Tridarma Perguruan Tinggi, akan tercermin dalam derajat kehadiran dari tiga komponen yaitu affective commitment, continuance commitment dan normative commitment seperti yang dijelaskan oleh Meyer, Allen & Smith (1997). Ketiga komponen komitmen ini ada dalam diri setiap dosen, namun dalam kadar yang berbeda-beda sehingga akan menghasilkan perilaku yang berbeda pula sebagai latar belakang dalam mempertahankan pekerjaannya.

Didasari oleh pertimbangan-pertimbangan tersebut, dosen dapat memperkirakan kemungkinannya mengerjakan tugas dengan baik. Misalnya, dosen dengan affective commitment yang

tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap pekerjaan. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap pekerjaannya.

Dosen dengan continuance commitment yang tinggi akan bertahan dalam pekerjaannya karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan pekerjaannya. Dosen terpaksa menjadi anggota untuk menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga memungkinkannya melakukan usaha yang tidak maksimal.

Sementara itu, komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada dosen untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari pekerjaannya. Dosen dengan normative commitment yang tinggi akan tetap bertahan dalam pekerjaannya karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas yang memang sudah sepatutnya dilakukan atas benefit yang telah diberikan pekerjaan itu sendiri.

### C. Analisis

Hasil pengolahan data komitmen terhadap Tridarma Perguruan Tinggi pada

Dosen Fakultas Psikologi Unisba akan disajikan dalam bentuk tabel Data penyebaran kategori komitmen dosen berdasarkan kegiatan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat pada Tabel 1 dan pada Tabel 2 adalah Kategori Komitmen.

Dari hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa dari ke tiga kegiatan

Tridarma Perguruan Tinggi, maka jumlah dosen yang memiliki profil kategori yang ideal yang paling banyak adalah pada kegiatan pengajaran, yakni sebanyak 25 (69,4%) orang. Pada kegiatan ini para dosen umumnya telah memiliki komitmen yang tinggi pada komponen afektifnya, artinya secara umum, dosen menyukai dan memiliki minat yang cukup kuat terhadap kegiatan pengajaran yang dilakukannya. Dosen akan melakukan pekerjaan mengajar atas dasar kemauan yang kuat dan perasaan senang

Tabel 1  
**Data penyebaran kategori komitmen dosen berdasarkan kegiatan  
 pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat**

No.	Katagori Komitmen	Pengajaran	Penelitian	PKM
1.	Aff tgi – Con tgi – Norm tgi	1	8	11
2.	Aff tgi – Con tgi – Norm rdh	8	4	8
3.	Aff tgi – Con rdh – Norm tgi	25	7	7
4.	Aff tgi – Con rdh – Norm rdh	2	6	4
5.	Aff rdh – Con tgi – Norm tgi	0	0	0
6.	Aff rdh – Con tgi – Norm rdh	0	6	6
7.	Aff rdh – Con rdh – Norm tgi	0	0	0
8.	Aff rdh – Con rdh – Norm rdh	0	5	0
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>36</b>	<b>36</b>

Tabel 2  
**Kategori Komitmen dan Analisisnya**

No	Katagori Komitmen	Deskripsi analisis
1.	Aff tgi – Con tgi – Norm tgi	Keterlibatan pada pekerjaan yang tinggi bukan hanya dilandasi oleh keterikatan secara emosional terhadap pekerjaan, namun juga melihat pertimbangan normatif sekaligus penilaian akan nilai manfaat yang akan diperoleh sehingga perilaku diprediksi akan sejalan pula mengikuti aturan yang berlaku sepanjang organisasi dapat memberikan pemenuhan kebutuhannya.
2.	Aff tgi – Con tgi – Norm rdh	Keterlibatan pada pekerjaan yang tinggi, dilandasi oleh keterikatan emosional namun ada pula pertimbangan nilai manfaat yang akan diperoleh. Persoalan value tentang moral ataupun kewajiban bukan hal yang penting. Perilaku diprediksi memberi kontribusi sepanjang ia memiliki minat terhadap pekerjaan dengan disertai keinginan akan sesuatu yang diharapkan dari situasi tersebut.
3.	Aff tgi – Con rdh – Norm tgi	Keterlibatan pada pekerjaan yang tinggi karena dilandasi oleh keterikatan emosional pada pekerjaan serta pertimbangan nilai akan moral

No	Katagori Komitmen	Deskripsi analisis
3.	Aff tgi – Con rdh – Norm tgi	dan kewajiban yang harus ia lakukan tanpa diikuti oleh dasar untung rugi atau manfaat yang akan diterima. Perilaku diprediksi menunjang proses kerja secara optimal karena didasari oleh rasa suka dan minat yang tinggi dengan mengikuti aturan yang ada. Katagori ini adalah katagori yang paling ideal.
4.	Aff tgi – Con rdh – Norm rdh	Keterlibatan pada pekerjaan yang tinggi semata karena dilandasi oleh keterikatan emosional pada pekerjaan dan unsur pertimbangan untung rugi ataupun kewajiban-kewajiban moral tidak menjadi prioritas utama. Diprediksi, perilaku yang ia tampilkan lebih menonjolkan cara yang sesuai dengan kebutuhan dan afeksi dirinya.
5.	Aff rdh – Con tgi – Norm tgi	Keterlibatan pada pekerjaan yang tinggi lebih dilandasi oleh pertimbangan kewajiban moral dengan disertai pula kalkulasi untung rugi terhadap kemungkinan nilai manfaat bagi dirinya. Dengan landasan tersebut, ia tidak memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaan yang dihadapi. Perilaku diprediksi berkontribusi sepanjang ia mendapatkan pemenuhan kebutuhan disertai dengan kewajiban yang harus ia jalankan.
6.	Aff rdh – Con tgi – Norm rdh	Keterlibatan pada pekerjaan hanya semata dilandasi oleh pertimbangan dan kalkulasi untung rugi akan nilai manfaat yang diperoleh. Perilaku diprediksi berkontribusi bila organisasi mampu memberikan pemenuhan, namun bila tidak, akan menjadi tidak loyal.
7.	Aff rdh – Con rdh – Norm tgi	Keterlibatan pada pekerjaan tidak dilandasi oleh adanya keterikatan secara emosional ataupun pertimbangan untung rugi, namun lebih didasari oleh adanya rasa kewajiban yang harus dijalankannya. Perilaku diprediksi hanya sebatas mengikuti kewajiban sehingga pengembangan akan proses kerja terbatas.
8.	Aff rdh – Con rdh – Norm rdh	Saat bekerja, tidak memiliki landasan keterikatan baik secara emosional, kalkulasi akan untung rugi terhadap nilai manfaat ataupun kewajiban moral yang harus ia lakukan. Perilaku diprediksi tidak memberikan kontribusi yang kuat.

sehingga dilandasi oleh motivasi mengajar yang sungguh-sungguh. Sekalipun pada beberapa, yakni 8 orang (22,2%) diikuti pula oleh pertimbangan lain yang berkaitan kalkulasi apakah tugas mengajar tersebut memberikan nilai manfaat bagi dirinya atau tidak. Hal yang menarik dari tabel di atas adalah pada kegiatan pengajaran, terlihat tidak ada seorang dosen pun yang memiliki komitmen afektif yang rendah. Hal ini menunjang analisis yang menggambarkan bahwa mengapa pada kegiatan pengajaran, dosen Fakultas Psikologi dinilai paling tinggi tingkat kehadirannya oleh Bagian Kepegawaian Unisba dibanding fakultas lain. Dengan gambaran tersebut, maka prediksi perilaku yang ditampilkan sejalan dengan kenyataannya yang terjadi, bahwa pada kegiatan pengajaran dilakukan dengan sungguh-sungguh.

Bila dibandingkan pada kegiatan dua darma lainnya, yaitu penelitian dan pengabdian masyarakat, tampak bahwa pada kegiatan tersebut, katagori komitmen yang dimiliki oleh para dosen sangat menyebar. Pada profil katagori komitmen yang ideal, terlihat hanya 7 orang (19,4%) saja baik untuk kegiatan penelitian maupun pengabdian masyarakat. Artinya, hanya 7 orang yang memiliki minat melakukan penelitian dengan sungguh-sungguh dan menjadikannya prioritas kegiatan yang harus dilakukannya tanpa dilandasi oleh kalkulasi untung rugi. Demikian pula pada ke 7 orang yang memiliki katagori komitmen ideal pada kegiatan PKM. Sementara 12 orang (33,3%) dosen lainnya sekalipun ia memiliki minat yang tinggi pada penelitian, namun diikuti pula dengan pertimbangan kalkulasi yang cukup tinggi, sehingga walaupun ia memiliki minat namun prioritas melakukan kegiatan penelitian akan dilakukan jika dianggap akan memberikan nilai manfaat yang besar bagi dirinya saat itu.

Kondisi yang hampir sama dengan persoalan yang ada di kegiatan penelitian terlihat pula pada kegiatan darma pengabdian masyarakat. Menilik hasil yang diperoleh dari data pada kegiatan pengabdian pada

masyarakat, 19 orang (52,7%) dosen memiliki komitmen afektif yang tinggi, namun diikuti pula dengan continuance yang tinggi pula. Artinya, mereka memiliki minat pada kegiatan tersebut namun diikuti pula dengan kalkulasi nilai manfaat yang akan diperoleh. Dengan demikian mereka akan melakukan kegiatan pengabdian pada masyarakat. Tidak semata-mata karena berminat dan suka namun juga jika diperkirakan kegiatan tersebut memiliki hal yang menguntungkan. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan adanya peluang mendapatkan reward saat seorang dosen melakukan kegiatan pengabdian masyarakat.

Data lain yang cukup signifikan untuk dijelaskan adalah adanya beberapa 6 orang (16,6%) dosen yang memiliki katagori komitmen continuance yang tinggi, sementara pada kedua katagori komitmen lainnya tampak rendah pada kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat, artinya terdapat dosen yang hanya akan melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut semata-mata karena pertimbangan kalkulasi nilai manfaat yang akan diperolehnya. Bahkan masih terdapat 5 orang (13,8%) dosen yang memiliki komitmen pada ke 3 komponen dalam katagori yang rendah. Artinya, perilaku yang ditunjukkannya tidak memberikan kontribusi yang kuat pada kegiatan penelitian.

Dengan melihat hasil dan analisis dari masing-masing katagori komitmen yang dimiliki ke-36 orang dosen Fakultas Psikologi, maka gambaran tersebut memberi penjelasan mengapa kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat yang dilakukannya rendah sehingga berdampak pula terhadap minimnya pengurusan kenaikan pangkat dosen. Dengan demikian pada kegiatan pengajaran, intrinsic variable yang ada dalam diri dosen, dalam hal ini motivasi jauh lebih kuat dibanding pada kegiatan penelitian dan pengajaran.

### III. PENUTUP

Pertama, Rendahnya kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat disebabkan karena secara umum dosen Fakultas Psikologi hampir sebagian besar justru memiliki komitmen dengan profil ideal

pada kegiatan pengajaran. Profil ideal yang dimaksud adalah profil komitmen dengan katagori tinggi pada komponen afektif, dan normatif dengan komponen continuance yang rendah. Para dosen memang memfokuskan kegiatannya pada pengajaran karena dilandasi oleh keterlibatan emosional dan afektif yang cukup kuat yang bersumber dari minat dan kesukaan yang cukup tinggi. Para dosen pada umumnya memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk dapat melakukannya.

Kedua, pada kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat, hampir 50% dosen memiliki komitmen pada komponen continuance yang tinggi dengan variasi komponen lain yang berbeda, sehingga kedua kegiatan tersebut dilakukan dengan dilandasi pertimbangan kalkulasi untung rugi yang cukup kuat.

Ketiga, masih ada beberapa dosen yang memiliki komitmen rendah pada komponen kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat.

Adapun saran penulis adalah Pertama, memberikan treatment dalam hal manajemen tugas yang lebih proporsional agar dosen memiliki waktu untuk melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat.

Kedua, membangun situasi dan suasana yang mengarahkan terbentuknya minat yang tinggi bagi para dosen terhadap kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat.

Ketiga, memberikan kesempatan bagi peneliti lain untuk mengkaji lebih mendalam faktor-faktor pembentuk komitmen afektif yang tinggi bagi seseorang terhadap pekerjaannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the Workplace Theory Research and Application*. Thousand Oaks, California: SAGE Publication.
- Kuntjoro, Zainuddin Sri. (2002). *Komitmen Organisasi*. e-psikologi.com. Jakarta 25 Juli  
<http://www.stttelkom.ac.id>; Achmad, Agus. Modul Organizational Behavior
- Arikunto, Suharsimi. (2007). *Manajemen Penelitian*. Cetakan kesembilan. Jakarta: Rineka Cipta
- Gulo, W. (2007). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Azwar, Saifuddin. (2008). *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi ke-3. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi 10*. terjemahan Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th Arie P dan Winong Rosari. Yogyakarta: Penerbit ANDI.