

# PERILAKU PROFESIONAL DOSEN PEGAWAI NEGERI SIPIL INDONESIA

Guspika

Pusat Pembinaan, Pendidikan, Pelatihan, dan Perencanaan Bappenas

[guspika@bappenas.co.id](mailto:guspika@bappenas.co.id)

Diterima: 10 September 2009

Diproses: 20 September 2009

## ABSTRACT

*The civil-servant lecturer professional behavior model was designed based on the social cognitive theory of Bandura (1991, 1989, 2001), theory of planned behavior (Ajzen, 1988, 2005), moral development stages of Kohlberg and ethical decision making model (Jones, 1991; Weber & Gillespie, 1998). The structural equation analysis result shows a fit and goodness of the model with the empirical data i.e: Chi-square is only 14,384, probability equal to 0,421, RMSEA is 0,009, GFI is 0,990, AGFI is 0,969, and CMIN/DF is 1,027. The model and empirical data explain that professional behavior of civil-servant lecturer in Indonesia at this time is determined by interaction dynamics of: (1) personal factors, i.e. intention to behave professionally, occupational commitment, and organizational commitment; and (2) situational factor, i.e. lecturer's response to organizational design. Only around 9,57% of respondents have been successful to demonstrate professional behavior and able to reach "engage in moral behavior".*

**Keywords:** *the civil-servant lecturer, professional behaviour, personal factors, situational factors.*

## PENDAHULUAN

Beberapa kritik bahwa dosen di perguruan tinggi (PT) di Indonesia kurang profesional telah banyak diungkap antara lain: mengajar tanpa persiapan, kurang disiplin, penguasaan materi kuliah tidak meningkat, kemampuan mengajar lemah dan pengalaman penelitian tidak memadai. Kelemahan tersebut secara langsung atau tidak langsung memiliki implikasi antara lain: materi kuliah kurang "updated", ketepatan jadwal kuliah dan urutan materi tidak menentu, mahasiswa tidak diberi kesempatan bertanya atau dididik berfikir sistematis.

Tingginya tuntutan masyarakat terhadap profesionalitas dosen saat ini lebih banyak ditujukan kepada dosen PNS, karena diasosiasikan dengan citra negatif dan rendahnya kinerja sebagian besar PNS pada umumnya.

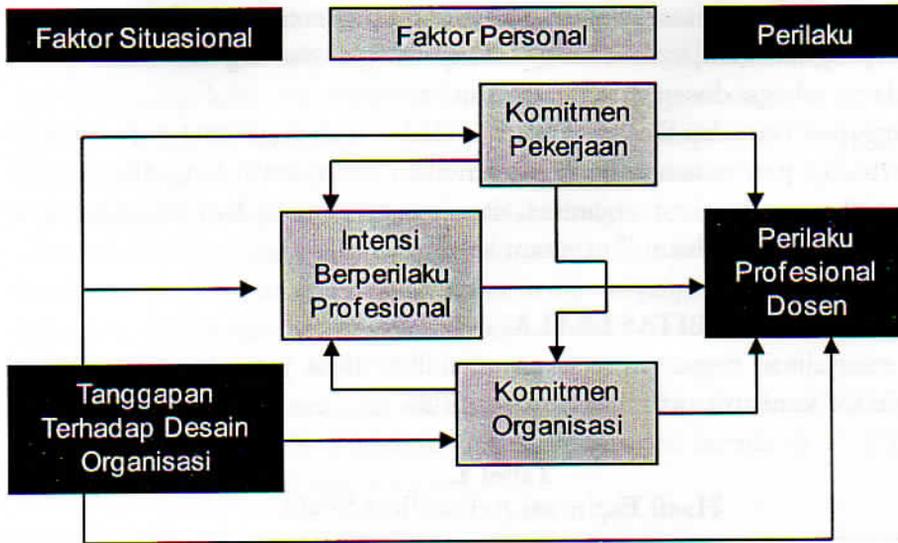
Ketidajelasan definisi dan pengertian profesi, profesional dan status PNS menjadi masalah dalam pengembangan profesional di dalam birokrasi. Tulisan dalam berbagai literatur masih menyisakan perdebatan mengenai definisi profesi dan profesional. Di satu pihak belum ada kriteria dan definisi profesi, tapi di pihak lain banyak pekerjaan yang mengklaim sebagai profesi dan pegawainya sebagai kelompok profesional. Bagi dosen PNS akan menimbulkan pertanyaan, apakah label "profesional" lebih tepat dilekatkan kepada pekerjaannya sebagai dosen? atau kepada statusnya sebagai PNS?

Inti makna perilaku profesional adalah penerapan etika profesi. Menurut Schein dan Kommers (1972), etika profesi itu yang membedakan dosen dengan pembunuh bayaran. Dua-duanya sama-sama memiliki ilmu dan keahlian spesifik yang tinggi, namun pembunuh bayaran tidak disebut profesional karena bekerja tidak berdasarkan etika profesi. Oleh karena itu, dalam disertasi ini masalah yang perlu dikaji adalah bagaimana dosen memahami prinsip etika profesi sehingga: (1) mampu membedakan perilaku etis dan tidak etis, (2) mendorong intensi berperilaku profesional, dan (3) membangun keyakinan dosen tentang pentingnya perilaku profesional untuk mendukung kualitas lulusan dan mutu PT.

## **LANDASAN TEORI**

Model perilaku profesional dosen disusun berlandaskan teori kognitif sosial (Bandura, 1991, 1989, 2001), dan bertolak dari gagasan O'Fallon dan Butterfield (2005) yang men-sintesa-kan teori perilaku terencana (Ajzen, 1988, 2005), teori perkembangan moral Kohlberg dan model keputusan etis (Jones, 1991; Weber & Gillespie, 1998). Model tersebut menjelaskan terjadinya inkonsistensi hubungan antara intensi – sebagai kehendak sukarela – dan perilaku profesional (Ridder & Wit, 2006; Lunday & Barry, 2004; Oettingen, Hönig & Gollwitzer, 2000). Namun, secara teoretis hal tersebut dapat dikonsistenkan oleh dinamika interaksi antara variabel komitmen pekerjaan (Blau, 2003), komitmen organisasi (Meyer & Allen, 1984; Mowday, et, al., 1982 dalam LaMastro, 2003), dan tanggapan terhadap desain organisasi (Keidel 1990; Brunetto, 2001; Creth, 2000; Victor & Cullen, 1988; Key, 1999; Wimbush, et al, 1997).

**Gambar 1.**  
**Kerangka Penelitian Perilaku Profesional Dosen**



Intensi berperilaku profesional adalah prediktor perilaku profesional paling kuat (Randall, 1990), namun tidak stabil (Ajzen, 1988, 2005) karena tergantung kepada tanggapan dosen terhadap desain organisasi. Intensi adalah kehendak dan kesadaran moral yang tumbuh sebagai reaksi terhadap situasi kontradiktif, yaitu pada satu pihak terdapat kelemahan manajemen PNS, namun di pihak lain, terjadi peningkatan tuntutan profesionalitas dosen. Intensi tumbuh melalui proses rasionalisasi moral yang akan mengubah perangkat fikir dan kebiasaan perilaku profesional dosen.

Hipotesis: Terjadi kecocokan model teoretis dan data empiris, dari model perilaku profesional dosen yang menunjukkan terjadinya dinamika interaksi di antara tanggapan terhadap desain organisasi, intensi berperilaku profesional, komitmen pekerjaan dan komitmen organisasi, yang berpengaruh terhadap derajat perilaku profesional dosen.

### DEFINISI OPERASIONAL

Perilaku Profesional Dosen diukur dengan konsistensi mudahnya dan seringnya dosen menerapkan prinsip etika profesi ketika melaksanakan tiga dharma PT.

Intensi Berperilaku Profesional diukur dengan tingginya kehendak sukarela untuk menerapkan prinsip etika profesi.

Komitmen Pekerjaan diukur oleh tingginya keterikatan dosen dengan

pekerjaan. Tingginya komitmen pekerjaan mencerminkan respon yang bangga, senang dan sangat menikmati pekerjaan dosen karena merupakan kewajiban moral atau panggilan jiwa.

Komitmen Organisasi diukur oleh tingginya keterikatan dosen dengan organisasi program studi, merasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan merasa wajib bekerja sebagai dosen di program studi tersebut.

Tanggapan Terhadap Desain Organisasi diukur oleh tingkatan setuju-tidaknya dosen terhadap pernyataan yang mencerminkan terdapatnya tanggapan positif terhadap dukungan struktur organisasi dan fasilitas, serta mekanisme penerapan iklim kerja etis yang berlaku di program studi.

### ESTIMASI RELIABILITAS SKALA

Tabel 1 menyajikan ringkasan hasil uji reliabilitas skala yang dilakukan melalui analisis faktor konfirmatori menggunakan SPSS.

**Tabel 1.**  
**Hasil Estimasi Reliabilitas Skala**

Variabel/ Komponen	Reliabilitas	
	Cronbach Alpha	Konstruk
Perilaku Profesional Dosen (PEPRO)	0,865	
Dharma Pendidikan dan Pengajaran (PDP)		0,777
Dharma Penelitian (PEN)		0,701
Dharma Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM)		0,822
Intensi Berperilaku Profesional (INT)	0,758	0,803
Komitmen Pekerjaan (KOP)	0,852	
Komitmen Pekerjaan Afektif-Normatif (KOPAN)	0,841	0,867
Komitmen Pekerjaan Kontinuan (KOPK)	0,849	0,878
Komitmen Organisasi (KOO)	0,883	0,894
Tanggapan Terhadap Desain Organisasi (DEOR)	0,809	
Struktur Organisasi dan Iklim Kerja Etis (STRIKE)		0,838
Fasilitas (FASL)		0,866

## PROSEDUR PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Sebelumnya diujicobakan kepada dosen dengan karakteristik yang sama dengan rencana sampel. Analisis butir data ujicoba dilakukan menggunakan SPSS 12 untuk menentukan butir pernyataan yang sah dan menghitung reliabilitas (*Cronbach Alpha*) skala. Skala dengan koefisien yang lebih dari 0,800 (dibulatkan) dianggap sebagai skala yang reliabel (Peterson, 1994). Selanjutnya dilakukan analisis faktor untuk meyakini kualitas muatan faktor dan reliabilitas konstruk dari setiap skala.

Langkah awal pengolahan data adalah analisis deskriptif sampel untuk setiap variabel terukur (rerata, simpangan baku, rerata harapan dan uji-t), dan menguji kesamaan empiris sampel dengan rerata harapan yang mengacu kepada estimasi hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis persamaan struktural dengan menggunakan AMOS 5.

Sebanyak 1020 kuesioner disebarkan kepada 640 dosen di PTN (62,75%) dan 380 dosen di PTS (37,25%). Lokasi responden berada di 17 PT di Jawa, Sumatera, Kalimantan dan Sulawesi.

## ANALISIS DATA

Setelah dihitung estimasi reliabilitas (Hair, 1998; Bollen, 2002; Bagozzi, Yi & Phillips, 1991), untuk menjamin derajat kecocokan model dengan data empiris, Peneliti melakukan uji normalitas dan uji data *outliers* (Bollen, 1990).

### 1. Uji Normalitas

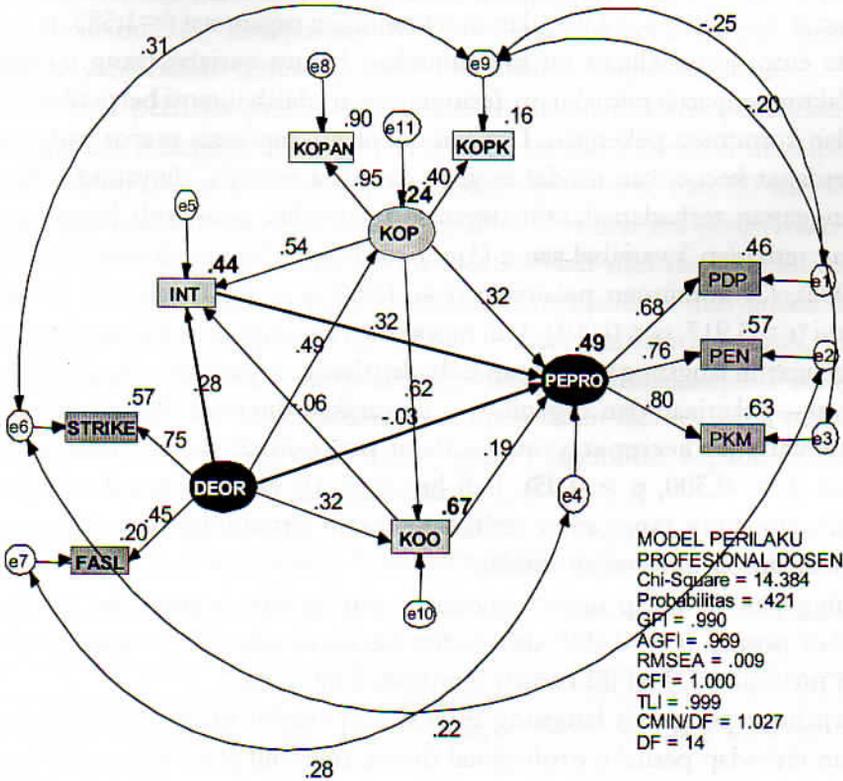
Tabel 2 menyajikan hasil uji normalitas yang menunjukkan semua skala pengukuran memiliki distribusi normal. Tidak ada satupun skala yang memiliki kemiringan lebih dari 1,00 (Kaplan, 1990), atau pada tingkat signifikansi 1% menunjukkan nilai kritis (c.r.) lebih dari +/- 2,58 (Ferdinand, 2000).

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Normalitas Konstruk (*Observed Variables*)**

Variabel/ Komponen	Min ( <i>Min</i> )	Maks ( <i>Max</i> )	Kemiringan ( <i>Skew</i> )	Kritis ( <i>c.r.</i> )	Ketinggian ( <i>Kurtosis</i> )	Kritis ( <i>c.r.</i> )
Perilaku Profesional Dosen (PEPRO)						
Dharma Pendidikan dan						
Pengajaran (PDP)	2.690	5.000	0.034	0.251	-0.453	-1.663
Dharma Penelitian (PEN)	1.000	5.000	0.309	2.271	-0.096	-0.352
Dharma Pengabdian kepada						
Masyarakat (PKM)	1.000	5.000	-0.173	-1.269	-0.234	-0.859
Intensi Berperilaku						
Profesional (INT)	2.800	5.000	0.220	1.615	-0.425	-1.561
Komitmen Pekerjaan (KOP)						
Komitmen Pekerjaan Afektif-						
Normatif (KOPAN)	1.857	5.000	-0.305	-2.240	0.421	1.548
Komitmen Pekerjaan						
Kontinuan (KOPK)	1.000	5.000	-0.147	-1.083	0.198	0.727
Komitmen Organisasi (KOO)	2.500	5.000	-0,001	-0,009	-0,629	-2,311
Tanggapan Terhadap Desain Organisasi (DEOR)						
Struktur Organisasi dan						
Iklim Kerja Etis (STRIKE)	1.000	5.000	-0.172	-1.291	0.351	1.289
Fasilitas (FASL)	1.000	4.667	0.179	1.313	-0.464	-1.704

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN UJI HIPOTESIS

Gambar 2.  
Uji Model Persamaan Struktural



Berdasarkan indikator *goodness and fit*, model persamaan struktural pada Gambar 2 dinyatakan cocok dengan data empiris. Model tersebut menunjukkan Kai kuadrat sekecil 14,384 dengan probabilitas sebesar 0,421. Perolehan *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) yang sangat kecil yaitu 0,009, *Goodness and Fit Index* (GFI) sebesar 0,990, *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) sebesar 0,969 dan *The minimum sample discrepancy function* dibagi *degree of freedom* (CMIN/DF) sebesar 1,027.

Kecilnya Kai kuadrat (14,384) yang menyebabkan level signifikansi sangat besar (0,421) menggambarkan bahwa model tersebut mempunyai kemungkinan sangat besar bagi terjadinya kecocokan antara model dengan data empiris (Hair, 1998). Seperti metode regresi, indikator AGFI pada model persamaan struktural adalah  $R^2$ , sehingga AGFI sebesar 0,969 menunjukkan model tersebut dianggap mampu menjelaskan 96,9% variabel-variabel yang berinteraksi sesuai teori yang melandasinya. Kecocokan model dengan data empiris didukung pula oleh angka indikator kesalahan (RMSEA) yang sangat kecil yaitu 0,009.

Model menunjukkan 2 variabel yang memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap perilaku profesional dosen yaitu intensi berperilaku profesional ( $t = 3,984$ ,  $p < 0,001$ ) dan komitmen pekerjaan ( $t = 2,279$ ,  $p < 0,05$ ), sedangkan 2 variabel lain tidak berpengaruh langsung secara signifikan, yaitu dari tanggapan terhadap desain organisasi ( $t = -0,300$ ,  $p > 0,05$ ) dan dari komitmen organisasi ( $t = 1,525$ ,  $p > 0,05$ ). Jadi data empiris penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang merupakan faktor-faktor pengaruh perilaku profesional dosen adalah intensi berperilaku profesional dan komitmen pekerjaan. Dengan demikian, hipotesis mayor yang menyatakan terdapat kecocokan model teoretis dan data empiris, dinyatakan diterima.

Tanggapan terhadap desain organisasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap 3 variabel yaitu: (1) intensi berperilaku profesional ( $t = 2,973$ ,  $p < 0,005$ ), (2) komitmen pekerjaan ( $t = 4,968$ ,  $p < 0,001$ ) dan (3) komitmen organisasi ( $t = 3,917$ ,  $p < 0,001$ ). Jadi hipotesis 3 dan hipotesis 4 yang menyatakan terjadi pengaruh langsung tanggapan terhadap desain organisasi terhadap 2 bentuk komitmen – pekerjaan dan organisasi – dinyatakan diterima. Pengaruh langsung terhadap variabel keempat yaitu perilaku profesional dosen, ternyata tidak signifikan ( $t = -0,300$ ,  $p > 0,05$ ). Jadi hipotesis 1b yang menyatakan terjadinya pengaruh langsung tanggapan terhadap desain organisasi terhadap perilaku profesional dosen dinyatakan ditolak.

Tanggapan terhadap desain organisasi dan intensi berperilaku profesional berkorelasi positif ( $r = 0,499$ ) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku profesional. Hal ini berarti hipotesis 1 diterima.

Terjadinya pengaruh langsung intensi berperilaku profesional yang cukup signifikan terhadap perilaku profesional dosen, membuktikan bahwa hipotesis 1a diterima. Demikian pula hipotesis yang menduga terjadinya pengaruh langsung komitmen pekerjaan terhadap intensi berperilaku profesional (hipotesis 2a) dan perilaku profesional (hipotesis 2b) dinyatakan diterima. Sedangkan hipotesis yang menduga terjadinya pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap intensi berperilaku (hipotesis 2c) dan perilaku profesional (hipotesis 2d) ditolak.

Pengaruh langsung signifikan komitmen pekerjaan terhadap komitmen organisasi telah menunjukkan bahwa hipotesis 5 telah terbukti, dan dinyatakan diterima. Hubungan positif intensi berperilaku profesional dengan komitmen pekerjaan ( $r = 0,626$ ) dan dengan komitmen organisasi ( $r = 0,524$ ) terhadap perilaku profesional dosen, mendukung hipotesis 2 yang dinyatakan diterima.

## PEMBAHASAN

Model persamaan struktural dan hasil analisis faktor menunjukkan bahwa konsistensi penerapan prinsip etika profesi dosen dalam melaksanakan dharma pendi-

dikan dan pengajaran, tercermin dari mudahnya dan seringnya dosen: (1) menjelaskan tujuan instruksional pada setiap pertemuan awal perkuliahan, (2) menerapkan metode mengajar yang mudah dipahami; (3) menjelaskan kepada mahasiswa tentang kriteria dan skala nilai ujian secara tertulis, proporsional dan terbuka, (4) membaca silabus, (5) menyiapkan SAP, (6) mencari jawaban atas pertanyaan mahasiswa yang belum terjawab, dan (7) mencari referensi terbaru.

Indikator perilaku profesional dosen di dalam dharma penelitian adalah mudahnya dan seringnya dosen: (1) menyusun usulan penelitian meskipun tidak tersedia dukungan dana, (2) membuat laporan penelitian, dan (3) membimbing dosen muda dalam melakukan penelitian. Di dalam dharma pengabdian kepada masyarakat, perilaku profesional dosen dicerminkan dari mudah dan seringnya dosen: (1) mengintegrasikan pengalaman hasil pengabdian masyarakat kedalam proses pembelajaran mahasiswa di kelas, (2) merefeksikan kejujuran, integritas dan dedikasi kepada publik di dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat, (3) memberikan alasan ilmiah dalam proses pemilihan metode yang paling tepat, dan (4) melibatkan mahasiswa di dalam setiap pengabdian kepada masyarakat.

**Tabel 3.**  
**Rangkuman hasil pengujian hipotesis**

Hipotesis	Hasil Pengujian	Indikator
<b>Mayor:</b> terdapat kecocokan model teoretis dengan data empiris CMIN/DF = 1.027	<i>Fit</i> dengan data empiris	GFI=0,990; AGFI=0,969 RMSEA = 0,009
<b>Minor:</b>		
Hipotesis 1:	Diterima	$p < 0,001$ ; $r = 0,499$
Hipotesis 1a:	Diterima	$p < 0,001$ ; $t = 3,984$
Hipotesis 1b:	Ditolak	$p > 0,05$ ; $t = -0,300$
Hipotesis 2:	Diterima	$p < 0,001$ ; $r = 0,626$ $r = 0,525$ ; $r = 0,771$
Hipotesis 2a:	Diterima	$p < 0,001$ ; $t = 3,619$
Hipotesis 2b:	Diterima	$p < 0,05$ ; $t = 2,279$
Hipotesis 2c:	Ditolak	$p > 0,05$ ; $t = -0,445$
Hipotesis 2d:	Ditolak	$p > 0,05$ ; $t = 1,525$
Hipotesis 3:	Diterima	$p < 0,01$ ; $t = 4,968$
Hipotesis 4:	Diterima	$p < 0,001$ ; $t = 3,917$
Hipotesis 5:	Diterima	$p > 0,001$ ; $t = 6,583$
Hipotesis 6:	Ditolak	$p = 0,020$

Dengan kriteria perilaku profesional dosen di atas, ternyata hanya 9,57% dosen yang profesional artinya menunjukkan konsistensi di dalam menerapkan prinsip etika profesi ketika melaksanakan 3 dharma PT. Rerata empiris perilaku profesional dosen sebesar 3,508 berbeda secara signifikan dengan rerata harapan ( $t = -20,789$ ;  $p < 0,001$ ). Sebanyak 46,30% responden memiliki skor antara 3,25 sampai dengan 4,00 sehingga dinyatakan sebagai dosen berperilaku cukup profesional, dan sebanyak 27,47% responden memiliki skor rata-rata.

Perilaku profesional dosen di dalam dharma pendidikan dan pengajaran memiliki rerata empiris yang lebih baik yaitu sebesar 3.910, dan berbeda secara signifikan dengan rerata harapan ( $t = -3,205$ ;  $p < 0,005$ ). Hal ini berarti responden penelitian ini, lebih cenderung menerapkan prinsip etika profesi di dalam dharma pendidikan dan pengajaran dibanding dengan dharma penelitian (rerata empiris = 2,784) atau dharma pengabdian kepada masyarakat (rerata empiris = 3,316). Dalam hal penelitian hanya 5,86% dosen dinyatakan profesional. Hasil ini lebih buruk dibandingkan hasil penelitian terdahulu (Riasnugrahani, 2004; Suhuharyo, 1995). Dalam hal pendidikan dan pengajaran menunjukkan persentase yang lebih baik, yaitu 38,89% dosen memiliki perilaku profesional, sedangkan di dalam pengabdian masyarakat hanya 13,27% dosen dianggap berperilaku profesional.

Hasil tersebut mencerminkan sebagian besar responden pada penelitian ini masih belum memahami bahwa meneliti adalah kinerja paling penting kedua setelah mengajar (Seldin, 1999). Keduanya saling memperkuat (Ramsden dalam Kanuka & Garisson, 2005) di dalam upaya menjadi dosen efektif, profesional dan produktif (Chambers & Fernandez, 2004; Lipsky, 1980; Hanno, 1999; Jauch, et. al., 1978; Pritsker, 1993).

Hampir seluruh responden (97,53%) dosen mempunyai intensi berperilaku profesional yang tinggi: 44,75% responden berintensitas tinggi, 52,78% mempunyai intensitas cukup dan hanya 2,47% yang menyatakan ragu-ragu. Jadi sesungguhnya responden penelitian ini telah yakin bahwa dosen profesional mampu berperan dalam meningkatkan kualitas lulusan dan mutu PT. Secara teoretis, intensitas berperilaku profesional adalah hasil proses psikologis atau pertimbangan moral (Kohlberg dalam Weber & Gillespie, 1998; Weber & Wasieleski, 2001; Oliver & Bearden, 1985) yang membangun perilaku etis (Rest dalam Trevino, 1992; Key, 1999; Jones, 1991).

Hasil analisis yang menunjukkan pengaruh langsung signifikan dari intensitas berperilaku profesional dan komitmen pekerjaan terhadap perilaku profesional, sama dengan penelitian Randall (1990) yang mengungkapkan intensitas berperilaku profesional sebagai prediktor perilaku profesional. Untuk memperkuat intensitas berperilaku profesional diperlukan komitmen (Meyer & Herscovich, 2001). Dalam

hal ini yang dimaksud adalah komitmen pekerjaan bukan komitmen organisasi.

Apabila dikembalikan kepada landasan teori, maka faktor-faktor pengaruh perilaku profesional terdiri atas faktor-faktor personal meliputi: intensi berperilaku profesional, komitmen pekerjaan dan komitmen organisasi; dan faktor situasional yaitu tanggapan terhadap desain organisasi. Data empiris menunjukkan tingginya persentase responden yang menilai negatif desain organisasi PT merefleksikan masih banyak dosen yang meragukan efektifnya upaya profesionalisasi dosen PNS. Artinya masih terdapatnya konsensus sosial (Weber & Walsieleski, 2001) tentang belum diperlukannya dosen PNS yang berperilaku profesional pada saat ini, sepanjang syarat dan komponen desain organisasi belum memadai.

Secara empiris dosen PNS dewasa ini digambarkan masih bertumpu pada keamanan status dan kejelasan karir. Hal ini tampak dari tingginya komitmen organisasi. Sebagian besar masih berorientasi pada loyalitas birokrasi dan rasa *corps* yang kuat, belum berorientasi pada kualitas dan profesionalisme dosen. Di dalam konteks pembentukan perilaku etis, menurut Jones (1991) mereka baru mencapai tahap membangun pertimbangan moral dan "establish moral intent" belum sampai kepada "engage in moral behavior". Jadi hanya dosen PNS yang benar-benar menikmati pekerjaan dosen, memiliki tanggungjawab moral, minat, senang, bangga menjadi dosen sajalah yang menunjukkan perilaku profesional.

Komitmen organisasi meskipun tidak mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap perilaku profesional, tapi berhubungan positif dan dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen pekerjaan. Namun demikian, pada penelitian ini komitmen organisasi tidak perlu dikeluarkan dari model persamaan struktural, karena akan menurunkan derajat *indikator goodness of fit*-nya. Hal ini berarti komitmen organisasi masih berperan di dalam model perilaku profesional dosen.

Terhadap manajemen program studi sebagai unit terkecil pengelolaan dosen di PT, tindak lanjut penelitian menyarankan pengelolaan dosen profesional yang mencerminkan pemahaman terhadap budaya dan orientasi dosen. Dosen profesional lebih menghargai kolegialitas, otonomi dan rasa *corps*. Oleh karena itu pemanfaatan profesor yang bertipe lokal (Gouldner, 1958) merupakan salah satu penerapan strategi otonomi yang mengontrol perilaku dosen (Raelin, 1995).

Tindak lanjut lain untuk meningkatkan profesionalitas dosen antara lain: (1) melakukan sosialisasi etika dan nilai profesional, (2) menyempurnakan sistem seleksi: mengutamakan minat, motivasi dan orientasi moral; (3) menempatkan dosen sesuai bidang keahlian; dan (4) menerapkan aturan yang disepakati dan mekanisme penghargaan dan sanksi.

Hal yang terungkap dari wawancara beberapa responden menyimpulkan, dalam keterbatasan dan kelemahan dukungan birokrasi rasanya tidak mungkin

dosen PNS berperilaku profesional, apabila sejak awal dosen yang bersangkutan memang tidak pernah berminat menjadi dosen. Dosen yang terpaksa menjadi dosen biasanya tidak menikmati pekerjaan, sehingga sulit menjadi profesional. Dengan komitmen pekerjaan yang tinggi, sekurang apapun dukungan organisasi program studi, dosen profesional akan selalu berupaya untuk tetap memberikan yang terbaik bagi mahasiswa. Bagi dosen profesional faktor yang paling penting adalah pengakuan mahasiswa dan kolega, bukan pengakuan organisasi.

## KESIMPULAN

1. Hasil penelitian menunjukkan kecocokan model teoretis perilaku profesional dosen dengan data empiris. Hipotesis mayor diterima sehingga disimpulkan model perilaku profesional dosen tersebut menjelaskan perilaku profesional dosen PNS di Indonesia saat ini.
2. Model dan data empiris menjelaskan terjadinya dinamika interaksi variabel independen, yang menunjukkan bahwa perilaku profesional dosen PNS di Indonesia saat ini, ditentukan oleh pengaruh langsung intensi berperilaku profesional dan komitmen pekerjaan, pengaruh tidak langsung tanggapan dosen terhadap desain organisasi, dan korelasi positif dengan komitmen organisasi.
3. Data penyebaran frekwensi menunjukkan banyak dosen yang memberikan tanggapan negatif (37,04%) dan ragu-ragu (29,32%) terhadap desain organisasi. Hal ini menjadi salah satu penyebab intensi berperilaku yang tinggi, namun tidak sesuai dengan perilaku sebenarnya (Weber & Gillespie, 1998). Sesungguhnya sebagian besar dosen PNS Indonesia telah meyakini pentingnya perilaku profesional untuk meningkatkan mutu PT dan kualitas lulusan. Namun keyakinan tersebut sulit dimanifestasikan ke dalam bentuk perilaku profesional, karena memiliki tanggapan terhadap desain organisasi yang negatif dan ragu-ragu. Hal ini mencerminkan rendahnya *self-efficacy* responden yang bersangkutan, sehingga rasionalisasi moral hanya sampai pada tahap “establish moral intent” saja.
4. Dalam hal posisi komitmen organisasi di dalam model perilaku profesional dosen, berdasarkan karakteristik dosen PNS di Indonesia saat ini, Peneliti menyimpulkan bahwa komitmen organisasi – meskipun tidak menunjukkan adanya konflik – justru melemahkan dinamika interaksi variabel independen yang mempengaruhi derajat perilaku profesional. Peneliti juga mendukung pendapat Mowday (1999) yang menyatakan saat ini komitmen organisasi tidak relevan lagi menjadi prediktor kinerja pegawai.
5. Perilaku profesional dosen PNS Indonesia diukur dengan skor konsistensi pemahaman tentang mudahnya penerapan prinsip etika profesi dosen dan seringnya melaksanakan 3 dharma PT yang mengacu kepada prinsip etika

profesi tersebut. Kualitas skala perilaku profesional dosen pada penelitian ini menunjukkan koefisien alpha yang valid yaitu 0,865.

6. Perilaku profesional lebih banyak ditampilkan oleh dosen dengan pendidikan lebih tinggi, lulusan PT di luar negeri, usia lebih tinggi, jabatan akademis lebih tinggi dan masa kerja lebih lama. Mereka lebih rasional dalam membuat keputusan etis. Responden tipe kosmopolitan lebih profesional dibanding tipe lokal. Jadi di samping faktor personal dan situasional, terdapat faktor-faktor lain yang saling berkorelasi dan mempengaruhi perilaku profesional dosen, termasuk kepercayaan diri (*self-efficacy*) dan kemampuan pengetahuan dan keahlian.
7. Tingginya persentase dosen profesional hanya terjadi di dalam dharma pendidikan dan pengajaran (profesional = 39,20% dan cukup profesional = 51,23%). Selebihnya pada dharma penelitian 5,86% yang profesional dan 19,44% cukup profesional, bahkan sekitar 26,54% termasuk dosen kurang profesional dan 20,99% tidak profesional. Di dalam dharma pengabdian kepada masyarakat hanya 13,27% yang profesional dan 38,58% cukup profesional. Hal ini menyimpulkan bahwa saat ini, di dalam melaksanakan dharma penelitian dan dharma pengabdian kepada masyarakat, masih banyak dosen PNS di Indonesia yang merasa sulit dan belum konsisten atau jarang menerapkan prinsip etika profesi.
8. Perubahan status menjadi PT BHMN menunjukkan perbedaan tanggapan terhadap desain organisasi yang lebih positif – meskipun masih terlihat tanggapan negatif dan meragukan sebanyak 59,32% – dibandingkan tanggapan dari responden di PT Non-BHMN dan di PTS.
9. Model re-spesifikasi menunjukkan perubahan dinamika interaksi variabel yang menjelaskan gambaran dosen PNS di Indonesia saat ini yaitu: (1) dosen dengan status PNS masih sangat tergantung pada PT atau program studi sebagai institusi yang bertanggung jawab atas peningkatan karirnya, (2) tuntutan peningkatan profesionalitas dosen justru disikapi sebaliknya oleh dosen, yaitu adanya “social concensus” di antara responden, bahwa yang harus ditingkatkan terlebih dahulu adalah justru dukungan organisasi PT bagi pengembangan perilaku profesional, dan (3) perilaku profesional dosen lebih dipengaruhi oleh komitmen pekerjaan, yang dimanifestasikan dalam bentuk minat, tanggungjawab moral, senang, menikmati pekerjaan, dan bangga sebagai dosen.

## SARAN

1. Hasil penelitian menggambarkan perilaku profesional dosen PNS Indonesia saat ini. Untuk memperoleh penafsiran hasil penelitian profesionalisme dosen yang lebih wajar, selain menambah populasi dosen non-PNS, disarankan penyusunan kembali skala pengukuran perilaku profesional. Butir pernyataan yang mengukur

kemampuan “mengakses jurnal melalui internet” misalnya, seharusnya di “back-up” oleh butir pernyataan lain yang memungkinkan diisi oleh responden yang tidak memiliki fasilitas internet atau secara geografis tidak memungkinkan mengakses internet. Jadi sebenarnya dosen profesional mengakses jurnal bukan hanya melalui internet, melainkan bisa juga melalui “diskusi” atau “mencari di perpustakaan”.

2. Skala pengukuran profesionalitas dosen tersebut – setelah disusun kembali sesuai dengan teori dan kaidah psikometri – digunakan digabung dengan 2 aspek kompetensi lainnya, yaitu aspek pengetahuan dan keahlian. Hal ini diperlukan untuk mengantisipasi pelaksanaan UU 14/2005 tentang Guru dan Dosen, yang mendefinisikan profesi dosen sebagai jabatan, kegiatan dan sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu dan norma tertentu, serta memerlukan pendidikan profesi dosen.
3. Untuk menyusun kembali model perilaku profesional dosen PNS Indonesia, perlu dikaji lebih lanjut relevansi variabel komitmen organisasi. Komitmen organisasi perlu dikaji kembali karena secara teoretis kurang mendukung.
4. Disarankan kepada setiap organisasi PT untuk segera menyusun kode etik pelaksanaan tugas pegawai, termasuk dosen sebagai tenaga akademik. Jadi dalam konsteks pengembangan perilaku etis, setiap dosen mengacu kepada 2 kode etik, yaitu kode etik dosen yang disusun organisasi profesinya, dan kode etik pegawai universitas yang disusun masing-masing PT. Kedua kode etik tersebut merupakan standar mutu dan norma yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh para dosen. Penyusunan kode etik bagi profesi di dalam birokrasi, diatur di dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.
5. Implikasi praktis peningkatan profesional dosen antara lain penyempurnaan mekanisme seleksi dosen yang memasukkan penilaian minat, orientasi moral dan etika profesi, peningkatan dukungan organisasi PT di dalam mendorong terbangunnya otonomi akademis dosen, menyusun penilaian kinerja dosen yang objektif, membangun jejaring kerja antar dosen melalui *joint-research* dan penerbitan jurnal, serta mendorong terbentuknya asosiasi profesi dosen.
6. Implikasi praktis lainnya dalam hal pengelolaan dosen, diperlukan upaya dari pemegang otoritas PT tentang langkah-langkah yang lebih kongkrit, sehingga dosen memberikan tanggapan positif terhadap desain organisasi misalnya: (1) peningkatan penghargaan terhadap dosen sebagai tenaga ahli pada suatu bidang tertentu, baik dalam bentuk materi (gaji dan tunjangan), penghargaan maupun alokasi dana penelitian ilmiah, (2) kejelasan karir dan mekanisme penilaian

- kinerja, yang mencerminkan sistem merit untuk kenaikan pangkat dan jabatan, dan (3) memperjelas mekanisme pemberian insentif dan kesempatan kepada dosen mengikuti seminar dan menulis di dalam jurnal-jurnal internasional.
7. Kepada para dosen muda perlu dilakukan diseminasi pemahaman prinsip etika profesi terus menerus, sehingga moral dan etika dianggap bukan hanya sebagai hal abstrak, namun mestinya memungkinkan dilaksanakan secara konkrit dan jelas, sehingga berpengaruh terhadap profesionalitas dosen.
  8. Memperhatikan instrumen skala intensi berperilaku profesional yang hanya memperoleh koefisien alpha sebesar 0,768, disarankan perlu penyusunan kembali skala. Terdapat kemungkinan responden mengisi kuesioner dan memberikan jawaban normatif. Beberapa butir pernyataan skala tersebut mengandung pengertian yang mengarah kepada jawaban normatif, misalnya "Saya merasa yakin mampu mencegah berbagai bentuk plagiatisme mahasiswa karena saya merasa memiliki integritas tinggi". Terhadap butir pernyataan ini, seseorang cenderung mengambil posisi "aman" dan mengisi kuesioner dengan jawaban normatif, karena tidak yakin apakah responden tersebut benar memiliki integritas tinggi atau tidak.
  9. Membangun desain organisasi sesuai dengan kebutuhan pengembangan profesional dosen. Aspek pengelolaan dosen yang lebih relevan pada saat ini adalah pengembangan kultur organisasi baik nilai, norma, prinsip, atau iklim kerja etis, yang mampu mendorong hubungan yang sinergis antara kebutuhan dosen dan tuntutan profesi dengan tujuan PT, sebagai suatu organisasi yang modern dan profesional.
  10. Penelitian tentang profesionalitas dosen dan perubahan status PT BHMN, sebaiknya menunggu pelaksanaan UU 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Hal ini dimaksudkan agar data dosen profesional dan situasi desain organisasinya setelah perubahan status BHMN dan pelaksanaan UU, dapat dicari secara mudah. Data tersebut termasuk juga analisis masalah dan solusi hambatan perubahan status PT BHMN, misalnya kontroversi biaya SPP tinggi, sistem penerimaan mahasiswa baru atau mekanisme seleksi dan sertifikasi calon dosen.
  11. Implikasi praktis dalam hal penataan kelembagaan birokrasi di dalam PT – khususnya jurusan atau program studi – adalah pentingnya peran organisasi di dalam membangun iklim kerja etis berdasarkan nilai-nilai organisasi (*corporate values*) yang mudah dipahami dan sekaligus sering dilaksanakan oleh para dosen PNS. Membangun dan menumbuhkan pemahaman nilai-nilai moral sebagai inti makna profesional dosen, yang paling penting adalah membangun *social concensus* tentang pentingnya dan berhasilnya peran perilaku profesional dosen dalam peningkatan kualitas lulusan dan mutu PT.

12. Tindak lanjut peningkatan profesionalitas dosen antara lain: (1) melakukan sosialisasi etika dan nilai profesional, (2) menyempurnakan sistem seleksi dengan mengutamakan kesesuaian minat, motivasi dan orientasi moral; (3) menempatkan dosen sesuai bidang keahlian; (4) menerapkan aturan yang disepakati secara konsisten, (5) meningkatkan mekanisme penghargaan dan sanksi efektif, dan (6) menerapkan prinsip sentralisasi administrasi dan desentralisasi akademis dosen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. 1988. *Attitudes, Personality and Behavior*. Open University Press, Milton Keynes, Bristol.
- Ajzen, I. 2005. *Attitudes, Personality and Behavior*. Open University Press, New York.
- Bagozzi, R. P., Yi, Y., Phillips, L. W. 1991. Assessing Construct Validity in Organizational Research. *Administrative Science Quarterly*, 36: 421 – 458.
- Bandura, A. 2001. "Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective." *Annual Reviews Psychology*, 52: 1-26.
- Bandura, A. 1986. *Social Cognitive Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall, Inc, New Jersey.
- Bandura, A. 1991. "Social Cognitive Theory of Moral Thought and Action", dalam Kurtines, W., M. & Gewirtz, J., L. (Ed) *Handbook of Moral Behavior and Development*. Vol. 1: Theory. Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, N.J. Hlm. 45-103.
- Blau, G. J. 2003. "Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76: 469 – 488.
- Bollen, K. A. 1990. "A Comment on Model Evaluation and Modification". *Multivariate Behavioral Research*, 25: 181-185.
- Bollen, K. A. 2002. "Latent Variables in Psychology and the Social Sciences". *Annual Reviews of Psychology*, 53: 605 – 634.
- Brunetto, Y. 2001. "Mediating Change for Public-sector of professionals" *The International Journal of Public Sector Management*, 14: 465 – 481.
- Cambers, D. W. & Fernandez, A. A. 2004. "The Quality of Learning". *Quality Progress*, 37: 50-56.
- Creth, S. 2000. "Optimizing Organization Design for the Future", *Educause Quarterly*, 1: 32-38.
- Ferdinand, A. 2000. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Godwin, L. 1991. "Enliven your teaching. Trends in Education". *Management Accounting*, 73, 54- 55.
- Gouldner, A. W. 1958. "Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles-II". *Administrative Science Quarterly*, 2: 444-480.
- Hair, Jr, J. E., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. 1998. *Multivariate Data Analysis*. Fifth Edition. Prentice-Hall International, Inc., Upper Saddle River, NJ.
- Hanno, D., M. 1999 "Educator's Forum: Energizing Your Teaching: Developing a Community Learning". *Issues in Accounting Education*, 14: 323-335.
- Jauch, L. R., Glueck, W. F. & Osborn, R. N. 1978. "Organizational Loyalty, Professional Commitment, and Academic Research Productivity". *Academy of Management Journal*, 1: 84 - 92.
- Jones, T. M. 1991. "Ethical Decision Making by Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model". *The Academy of Management Review*, 16: 366-395.
- Kanuka, H. & Garrison, D. R. 2005. *Making a Teaching - Research Connect: The Critical Element to Facilitating Effective Inquiry Approach*. Learning Commons: Community of Inquiry. Diakses tanggal 25 Januari 2005 dari <http://commons.ucalgary.ca>.
- Keidel, R. W. 1990. "Triangular Design: A New Organizational Geometry". *The Executive*, 4: 21- 37.
- Key, S. 1999. "Organizational Ethical Culture: Real or Imagined?" *Journal of Business Ethics*, 20: 217- 225.
- LaMastro, V. 2003. "Commitment And Perceived Organizational Support. Rowan University." *National FORUM Journal Homepage*. Diakses tgl 1 April 2003 dari <http://www.nationalforum.com/13lama/?htm>.
- Leggon, C. B. 2004. *The Ordeal of Civility in Academe*, Wake Forest University. Diakses melalui internet (12 Juli 2004): <http://www.lsus.edu/la/journals/ideology/contents/ordealofcivility.htm>
- Lipsky, M. 1980. *Street Level Bureaucracy : Dilemmas of The Individual in Public Services*. Russel Sage Foundation, New York, NY.
- Lunday, J. & Barry, M. 2004. "Connecting the dots between intentions, action and results: A comprehensive approach to ethical decision making." *Ivey Business Journal Online*. Mar/Apr, 1-6.
- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. 2001. "Commitment in the workplace Toward a General Model." *Human Resource Management Review*, 11: 299- 326.
- Mowday, R. T. 1999 "Reflections on the study and relevance of Organizational Commitment". *Human Resources Management Review*, 8: 387- 401.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. 1982. *Employee-Organization Link-*

- ages. *The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press. Inc. San Diego. CA.
- Oettingen, G., Hönig, G. & Gollwitzer, P., M. 2000. "Effective self-regulation of goal attainment". *Educational Research*, 33: 705- 732.
- O'Fallon, M., J. & Butterfield, K., D. 2005. "A Review of The Empirical Ethical Decision-Making Literature: 1996-2003." *Journal of Business Ethics*, 59: 375-413.
- Oliver, R. L. & Bearden, W. L. 1985. "Crossover Effects in the Theory of Reasoned Action: A Moderating Influence Attempt." *Journal of Consumer Research*, 12: 324- 341.
- Peterson, T., A. 1994. "A Meta-analysis of Cronbach's Coeffisien Alpha". *Journal of Consumer Research*, 21: 381- 391.
- Pritsker, A. B., 1993. "Teach What You Use and Research What You Teach." *Industrial Engineering*, 25: 30-35.
- Raelin, J. A. 1995. "How to manage your local professor". *Academy of Management Journal*: 207- 211.
- Randall, D. M. 1990. "The Consequences of organizational commitment: methodological investigation." *Journal of Organizational Behavior*, 11: 361-378.
- Riasnugrahani, M. 2004. *Hubungan antara Achievement Motivation dan Task Value Dengan Occupational Commitment pada Dosen*. Tesis Magister Sains dalam Psikologi Industri dan Organisasi, Program Pascasarjana, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Ridder, D., T., D. & Wit, J., B., F. 2006. "Self-regulation in Health Behavior: Concept, Theories, and Central Issues" dalam Ridder, D., T., D. & Wit, J., B., F. (Ed). *Self-regulation in Health Behavior*. Chapter 1. John Willey & Son, Ltd.
- Sager, J. K. & Johnston, M. W. 1989. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment: A Study of Salespeople." *The Journal of Personal Selling & Sales Management*, 9: 30-41.
- Schein, E. H. & Kommers, D. W. 1972. *Professional Education: Some New Directions*. Tenth of a series of Profile Sponsored by the Carnegie Commission on Higher Education. McGraw-Hill, New York.
- Seldin, P. 1999. *Changing Practices in Evaluating Teaching: A Practical Guide to Improved Faculty Performance and Promoting/Tenure Decisions*. Anker Publishing Company. Inc., Bolton, MA.
- Seniati, A. N. L. & Rifameutia, T. 1999. *Persepsi Staf Akademik Universitas Indonesia mengenai Karakteristik Staf Akademik yang Profesional*. Laporan Penelitian. Lembaga Penelitian Universitas Indonesia, Jakarta.

- Sunuharyo, B. S. 1995. *Pengembangan Sumberdaya Manusia, Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan (Suatu Kajian terhadap dosen Perguruan Tinggi Swasta pada Koperis Wilayah VII Jawa Timur)*. Disertasi pada Program Studi Ilmu Ekonomi, Program Pascasarjana, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Trevino, L. K. 1992. "Moral Reasoning and Business Ethics: Implications for Research, Education, and Management." *Journal of Business Ethics*, 11: 445-459.
- Victor, B. & Cullen, J., B. 1988. "The Organizational Bases of Ethical Work Climates." *Administrative Science Quarterly*. 33: 101-125.
- Weber, J. & Gillespie, J. 1998. "Differences in Ethical Beliefs, Intentions, and Behaviors: The Roles of Beliefs and Intentions in Ethics Research Revisited". *Business and Society*, 37: 447- 467.
- Weber, J. & Wasieleski, D. 2001. "Investigating Influences on Managers' Moral Reasoning: The Impact of Context and Personal and Organizational Factors." *Business and Society*, 40: 79-111.
- Wimbush, J. C., Shepard, J. M. & Markham, S. E. 1997. An Empirical Examination of the Relationship Between Ethical Climate and Ethical Behavior from Multiple Levels of Analysis. *Journal of Business Ethics*. 16: 1705 – 1716.