

Kode>Nama Rumpun Ilmu: 793./ PGSD  
Bidang Fokus : Sosial Humaniora-  
Seni Budaya-  
Pendidikan

LAPORAN PENELITIAN INTERNAL

**ANALISIS PROFESIONALITAS DOSEN LPTK TERHADAP PERSEPSI  
DAN KOMITMEN UNTUK BERPROFESI MAHASISWA KEGURUAN  
(Peningkatan Kapasitas FKIP Universitas Esa Unggul)**

PENGUSUL:

Dr. Ratnawati Susanto., S.Pd.,M.M.,M.Pd	NIDN 0329056804	Ketua Pengusul
Dr. Rilla Gantino, SE.,Akt.M.M.,	NIDN. 0324046802	Anggota 1
Noni Agustina, M.Pd	NIDN 0318088404	Anggota 2

UNIVERSITAS ESA UNGGUL

JUNI 2018

HALAMAN PENGESAHAN PENELITIAN INTERNAL

Judul Penelitian : Analisis Profesionalitas Dosen LPTK Terhadap Persepsi dan Komitmen Untuk Berprofesi Mahasiswa Keguruan. (Peningkatan Kapasitas FKIP Universitas Esa Unggul)

Kode>Nama Rumpun Ilmu : 793/PGSD

Bidang Unggulan PT : Pembangunan Manusia dan Daya Saing Bangsa (*Human Development & Competitiveness*).

Topik Unggulan : Riset untuk kebaruan, gerakan dan kebijakan pendidikan dasar, menengah, tinggi pada jenis pendidikan formal, informal, atau nonformal. Riset bidang pendidikan meliputi segi-segi pembentuk inovasi pendidikan, gerakan sosial dalam mendorong pendidikan ke seluruh pelosok Indonesia dan peningkatan kualitas serta pengembangan kebijakan pendidikan tingkat nasional sampai daerah.

Ketua Peneliti :

a. Nama lengkap : Dr. Ratnawati Susanto., S.Pd., .M., M.Pd  
E/P

b. NIDN : 0329056804

c. Jabatan Fungsional : Lektor

d. Program Studi : Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD)

e. No HP : 085921390888

f. Alamat surel (e-mail) : [ratnawati@esaunggul.ac.id](mailto:ratnawati@esaunggul.ac.id)

Anggota Peneliti (1)

a. Nama Lengkap : Dr. Rilla Gantino, SE, Akt.MM

b. NIDN : 0324046802

c. Perguruan Tinggi : Universitas Esa Unggul

Anggota Peneliti (2) :

a. Nama Lengkap : Noni Agustina, M.Pd

b. NIDN : 0318088404

c. Perguruan Tinggi : Universitas Esa Unggul

Lama Penelitian Keseluruhan : 1 tahun

Usulan Penelitian Tahun Ke : 1

Biaya Penelitian Keseluruhan : Rp 11.089.750,-

Biaya Penelitian :

- diusulkan ke DRPM : Rp 11.089.750,-

- dana internal PT : Rp 0.00

- dana institusi lain : Rp 0.00/in kind tuliskan : 0

Biaya Luaran Tambahan : Rp 0.00

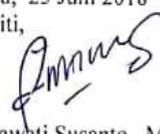
Jakarta, 25 Juni 2018

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan

Peneliti,

  
Dr. Rokiah Kusumapradja, SRM, MHA  
NIP: 291110014

  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

  
Dr. Ratnawati Susanto., M.M., M.Pd  
NIK : 216090644

Menyetujui,

Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat

  
Dr. Hasyim, SE, M.M., M.Ed  
NIK : 0201040164

## IDENTITAS DAN URAIAN UMUM

1. Judul Penelitian : Analisis Profesionalitas Dosen LPTK Terhadap Persepsi dan Komitmen Untuk Berprofesi Mahasiswa Keguruan. (Peningkatan Kapasitas FKIP Universitas Esa Unggul)

2. Peneliti :

No	Nama	Jabatan	Bidang Keahlian	Instansi Asal	Alokasi Waktu (Jam/minggu)
1.	Dr. Ratnawati Susanto.,M.M.,M.Pd	Ketua Pengusul	Pendidikan, Manajemen	Universitas Esa Unggul	10
2.	Dr. Rilla Gantino, SE, Akt.MM	Anggota	Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	Universitas Esa Unggul	10
3.	Noni Agustina, M.Pd	Anggota	Pendidikan Bahasa Inggris	Universitas Esa Unggul	10

3. Objek Penelitian (jenis material yang akan diteliti dari segi penelitian): Gambaran dari tingkat profesionalitas dosen dan pengaruhnya terhadap persepsi mahasiswa dan komitmen untuk berprofesi.

4. Masa Pelaksanaan:

Mulai : bulan Mei Tahun 2018

Berakhir : bulan Oktober Tahun 2018

5. Usulan Biaya DRPM Ditjen Penguatan Risbang .

\* Tahun ke-1 : Rp 11.089.750,-

6. Lokasi Penelitian (lab/studio/lapangan) : kelas

7. Instansi lain yang terlibat (jika ada, dan uraikan apa kontribusinya) : --

8. Temuan yang ditargetkan (metode, teori, produk, atau masukan kebijakan) : Temuan dalam penelitian ini adalah peta profil dari profesionalitas dosen FKIP UEU dan bagaimana pengaruhnya terhadap persepsi dan komitmen untuk berprofesi mahasiswa FKIP UEU. Hal ini dilakukan untuk menghasilkan masukan bagi kebijakan penguatan kapasitas FKIP UEU sebagai LPTK dengan memperhatikan tantangan yang timbul sebagai dampak dari kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang penyiapan guru profesional dan UU Nomor 12 Tahun 2012 tentang Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) sebagai jawaban pemerintah dalam mengatasi permasalahan kualifikasi lulusan mahasiswa keguruan yang berada di bawah standar (*under qualification*) dan kurang kompeten (*low competence*).

9. Kontribusi mendasar pada suatu bidang ilmu (uraikan tidak lebih dari 50 kata, tekankan pada gagasan fundamental dan orisinal yang akan mendukung pengembangan iptek).

Penelitian dilakukan agar Gagasan fundamental dan orisinal ini menjadi rekomendasi pengembangan ilmu pendidikan pada mata kuliah Profesi Kependidikan dan pembenahan pada peran strategis Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) sehingga tertata persepsi dan spiritualitas mahasiswa FKIP terhadap komitmen untuk berprofesi dan sekaligus penataan profesionalitas dosen untuk kompetensi *softs and hard skills*.

10. Kontribusi pada pencapaian renstra perguruan tinggi Anda. (Uraikan setidaknya 2 paragraf).

Kontribusi yang diberikan adalah peningkatan terhadap bidang pengembangan sumber daya manusia dan daya saing melalui rekomendasi atas hasil pemetaan penelitian baik terhadap profil persepsi dan komitmen mahasiswa untuk berprofesi. Sementara dari sisi dosen adalah rekomendasi peningkatan profesionalitas dosen yang berdaya saing untuk mendidik dan menghasilkan profil lulusan yang memiliki kompetensi *hard dan soft*.

Perwujudan bidang pengembangan sumber daya manusia dan daya saing bangsa ini akan mengacu kepada pengembangan keilmuan yang mengacu kepada konsep-konsep berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan dan hal ini menjadi bagian dari kinerja pengembangan LPPM Esa Unggul dan misi Universitas Esa Unggul dalam upaya memelihara relevansi Penelitian Unggulan yang memiliki kepekaan terhadap mutu pendidikan, kebutuhan (Lembaga pendidikan Tenaga Kependidikan/LPTK) sebagai dunia usaha dan industri serta masyarakat pada umumnya.

11. Jurnal ilmiah yang menjadi sasaran (tuliskan nama jurnal ilmiah internasional: *International Journal of Indonesian Education and Teaching (IJIET, Sanata Dharma)*

12. Rencana luaran HKI, buku, purwarupa, rekayasa sosial atau luaran lainnya yang ditargetkan, tahun rencana perolehan atau penyelesaiannya: HaKi



## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
IDENTITAS DAN URAIAN UMUM.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
RINGKASAN.....	x
BAB 1. PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2.Tujuan Penelitian.....	3
1.2.1. Tujuan Khusus.....	3
1.2.2.Urgensi (Keutamaan) Penelitian.....	3
1.3. Temuan dan Luaran Inovasi.....	3
1.4. Rencana Capaian Tahunan.....	4
BAB 2 RENSTRA DAN PETA JALAN PENELITIAN PERGURUAN TINGGI.....	5
BAB 3. TINJAUAN PUSTAKA.....	6
3.1. <i>State of The Art</i> .....	6
3.2.Kajian Literatur.....	6
3.2.1.Komitmen Untuk Berprofesi.....	6
3.2.2.Profesionalitas Dosen.....	8
3.2.3 Persepsi Mahasiswa.....	10
3.3 Studi Pendahuluan.....	11
3.4 Peta Jalan penelitian.....	12
BAB 4. METODE PENELITIAN.....	13
4.1.Tahapan dan Bagan Alir Penelitian.....	13
4.1.1.Tahapan Penelitian.....	13
4.1.2.Bagan Alir Penelitian.....	13
4.2.Metode Penelitian.....	13
4.2.1. Subjek dan Responden Penelitian.....	13
4.2.2. Waktu dan Tempat Penelitian.....	14
4.2.3. Rancangan Penelitian.....	14
4.2.4. Teknik Pengumpulan Data.....	14
4.2.5. Teknik Analisis dan Interpretasi Data.....	14
4.2.5.1.Uji Analisis Instrumen.....	15
4.2.5.2.Pengujian Persyaratan Analisis.....	15
4.2.5.3.Pengujian Hipotesis.....	16
BAB 5. BIAYA DAN JADWAL PENELITIAN.....	17
5.1. Anggaran Biaya.....	17
5.2. Jadwal Penelitian.....	17
BAB 6. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	17
6.1. Hasil Instrumen Uji Coba.....	17
6.2. Hasil Penelitian.....	17
6.2.1. Distribusi Variabel Penelitian.....	17
6.2.2. Pengujian Persyaratan Analisis.....	17
6.2.2.1. Persamaan Regresi.....	20
6.2.2.2. Normalita Data Galat Taksiran.....	20
6.2.2.3. Homogenitas Data.....	21
6.3. Pembahasan.....	21

6.3.1. Gambaran Profesionalitas Dosen.....	22
6.3.2. Gambaran Persepsi Mahasiswa Terhadap Profesi Pendidik.....	24
6.3.3. Gambaran Komitmen Untuk Berprofesi .....	25
6.3.4. Pengaruh Profesionalitas Dosen Terhadap Persepsi Mahasiwa.....	26
6.3.5. Pengaruh Persepsi Mahasiswa Terhadap Komitmen Untuk Berprofesi.	27
<b>BAB 7. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>28</b>
7.1. Kesimpulan .....	28
7.2. Saran.....	29
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>30</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>32</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Rencana Capaian Tahunan .....	4
Tabel 3.1. Identifikasi Alasan Mahasiswa Kuliah Bidang keguruan.....	11
Tabel 5.1. Format Ringkasan Anggaran Penelitian Internal .....	17
Tabel 5.2. Jadwal Penelitian.....	17
Tabel 6.1. Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen Uji Coba.....	18
Tabel 6.2. Statistics Kecenderungan Terpusat Data Penelitian .....	18
Tabel 6.3. Distribusi Frekuensi Variabel X1 Profesionalitas Dosen.....	18
Tabel 6.4. Distribusi Frekuensi Variabel Y1 Persepsi Mahasiswa.....	18
Tabel 6.5. Distribusi Frekuensi Variabel Y2 Komitmen Untuk Berprofesi.....	19
Tabel 6.6. Normalitas Data Galat Taksiran.....	21
Tabel 6.7. Test of Homogenitas of variance Profesionalitas Dosen dengan Pesepsi Mahasiswa.....	21
Tabel 6.8. Test of Homogenitas of variance Persepsi Mahasiswa dengan Komitmen Untuk Berprofesi.....	21
Tabel 6.9. Rangkuman Uji Homogenitas Data.....	22
Tabel 6.10. Tingkat Profesionalitas Dosen Pada Dimensi Pembelajaran.....	22
Tabel 6.11. Tingkat Profesionalitas Dosen Pada Dimensi Budaya Akademik.....	22
Tabel 6.12. Tingkat Profesionalitas Dosen.....	23
Tabel 6.13. Tingkat Persepsi Mahasiswa Terhadap Diri Sendiri.....	24
Tabel 6.14. Tingkat Persepsi Mahasiswa Dalam Dimensi Target .....	24
Tabel 6.15. Tingkat Persepsi Mahasiswa Dalam Dimensi Situasi.....	24
Tabel 6.16. Tingkat Persepsi Mahasiswa.....	24
Tabel 6.17. Tingkat Komitmen Untuk Berprofesi.....	25
Tabel 6.18. Model Summary Profesionalitas Dosen Terhadap Persepsi Mahasiswa.....	25
Tabel 6.19. Model Summary Persepsi Mahasiswa Terhadap Komitmen Untuk Berprofesi.....	27

Universitas  
**Esa Unggul**

Universitas  
**Esa Unggul**

Universitas  
**Esa Unggul**



Universitas  
**Esa Unggul**



Universitas  
**Esa Unggul**



Universitas  
**Esa Unggul**



Universitas  
**Esa Unggul**



Universitas  
**Esa Unggul**



Universitas  
**Esa Unggul**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Peta Jalan (Road Map) Penelitian .....	12
Gambar 4.1. Model Desain penelitian .....	13
Gambar 4.2. Model Desain penelitian.....	14
Gambar 6.1. Histogram Variabel Profesionalitas Dosen.....	18
Gambar 6.2. Histogram Variabel Persepsi Mahasiswa.....	18
Gambar 6.3. Histogram Variabel Komitmen Untuk Berprofesi.....	19
Gambar 6.4. Tingkat Profesionalitas Dosen.....	23
Gambar 6.5. Tingkat Persepsi Mahasiswa.....	25
Gambar 6.6. Tingkat Komitmen Untuk Berprofesi.....	26



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Justifikasi Anggaran Penelitian.....	32
Lampiran 2. Dukungan Sarana dan Prasarana Penelitian .....	33
Lampiran 3. Sistem organisasi dan Pembagian Tugas .....	34
Lampiran 4. Biodata Peneliti.....	35
Lampiran 5. Surat Keterangan Jurnal/Submit .....	45
Lampiran 6. Surat Keterangan Proceeding/Semnas.....	46
Lampiran 7. Surat Keterangan Repositori Universitas Esa Unggul .....	47
Lampiran 8. Surat Keterangan Pencatatan HaKI.....	48



## RINGKASAN

Lembaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (LPTK) perlu mengembangkan langkah-langkah penguatan kapasitas internalnya melalui profesionalitas dosen yang mampu membentuk persepsi dan komitmen untuk berprofesi mahasiswa calon guru. Sangat dibutuhkan data melalui riset guna menciptakan strategi kreatif dan berorientasi masa depan guna mengatasi permasalahan yang terjadi meliputi: (1) profesionalisme lulusan guru yang masih rendah, (2) LPTK yang belum standar, (3) Pendidikan calon guru yang belum mampu membentuk guru profesional. Penelitian dilaksanakan di FKIP UEU. Subjek penelitian adalah mahasiswa aktif. dengan populasi adalah 161 mahasiswa dan menggunakan sampel jenuh. Penelitian *mixed methods* dengan metode survey dan analisis *causal* dengan instrumen angket. Hasil penelitian: (1) Tingkat profil profesionalitas dosen cukup profesional, (2) persepsi mahasiswa sangat tinggi terhadap profesi pendidik, (3) komitmen yang tinggi dari mahasiswa keguruan untuk berprofesi, (4) pengaruh yang positif, kuat dan sangat signifikan antara profesionalitas dosen terhadap persepsi mahasiswa, (5) pengaruh yang positif, kuat dan sangat signifikan persepsi mahasiswa terhadap komitmen untuk berprofesi. Rekomendasi: (1) peningkatan kapasitas profesionalitas dosen, (2) optimalisasi persepsi mahasiswa melalui figur profesionalitas dosen, (3) pengintegrasian peran orang tua dan penelitian terkiat, (4) pengembangan profesionalitas dosen dan kebijakan RIP penelitian LPTK pada dimensi pembelajaran dan budaya akademik.

Kata Kunci:

Peran LPTK, Profesionalitas Dosen, Persepsi Mahasiswa, Komitmen Untuk Berprofesi.



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 Bab II pasal 2 menyebutkan bahwa guru adalah tenaga profesi yang memiliki kewajiban dalam meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional dan menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika. Atas dasar hal tersebut maka Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) memiliki peran strategis dalam menyelenggarakan program kependidikannya untuk membina Komitmen berprofesi para mahasiswa sejak awal keberadaan mereka di FKIP sehingga terintegrasi dalam fungsi dan peran ketika kelak berprofesi sebagai guru profesional yang bermartabat dan sejahtera.

Hal lain yang menuntut perlunya peran strategis LPTK terhadap pembentukan komitmen profesi para mahasiswa FKIP adalah terkait dengan: (1) Permenegpan & RB No 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru yang memfokuskan perlunya Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi para mahasiswa lulusan FKIP, (2) Perlunya Pendidikan Profesi Guru (PPG) sesuai dengan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang penyiapan guru profesional dan (3) UU Nomor 12 Tahun 2012 tentang Program Pendidikan Profesi Guru (PPG). Kebijakan tersebut merupakan peta pemerintah dalam mengatasi permasalahan kualifikasi lulusan mahasiswa keguruan yang berada di bawah standar (*under qualification*) dan kurang kompeten (*low competence*).

Fenomena lain yang menjadi fokus untuk pembenahan LPTK melalui komitmen untuk berprofesi sebagai guru bagi para mahasiswa sejak dini adalah kecenderungan sebagian besar mahasiswa pada FKIP yang kurang memaknai fungsi dan peran profesi guru. Hal ini terlihat dari cara bertutur kata, berpakaian, kedisiplinan, penguasaan akademis, ketidaksiapan, kekhawatiran dan keluhan mahasiswa dalam melaksanakan Program Pengalaman Lapangan (PPL), belum optimalnya upaya untuk pengembangan kompetensi *softs and hard skills* serta kemandapan diri untuk tetap memilih profesi guru sebagai jalur karir.

Dalam kenyataannya, profesi guru di Indonesia masih belum mendapatkan tempat sebagai profesi idaman. Dinna Winedar (2015) menempatkan sepuluh besar profesi dengan gaji tertinggi di Indonesia untuk menjadi profesi karir, berturut-turut adalah: 1. Pilot pesawat komersial, 2. Ahli teknik perminyakan, 3. Manajer sumber daya manusia, 4. Dokter Spesialis, 5. Ahli pertambangan, 6. Ahli teknik informatika, 7. Manajer pemasaran, 8. Anggota DPR, 9. Ahli konstruksi, 10. Pejabat tinggi eksklusif. Kompas (2016) mengetengahkan pandangan mengenai profesi guru di Indonesia sebagai kesalahan mendasar yang menyebabkan karir

guru bukanlah karir pilihan, yang ditunjang dengan fakta bahwa gaji guru bukanlah gaji yang menggiurkan, sementara tuntutan kompetensi, administrasi dan pekerjaan sangat tinggi dirasakan para guru. Pandangan ini menjadi pandangan umum masyarakat Indonesia, bahwa karir guru bukanlah pilihan dan menjadi pilihan karir bila tidak diterima pada pilihan karir lainnya. Pada sisi yang berbeda, diperoleh data bahwa masih terdapat sebagian masyarakat yang memilih karir profesi guru sebagai karir yang memerlukan pengembangan dan kompetensi tinggi meskipun mengakui bukan karir bergengsi dari aspek perhatian, perlakuan dan kesejahteraan (Dariyo, 2014).

Penetapan pemilihan karir profesi guru didasarkan atas banyak faktor, antara lain kontribusi faktor minat (10,18%) sebagai kontribusi yang paling besar dibandingkan faktor-faktor lain, yang mencakup (Fahmi Ulin Ni'mah: 2014) . Faktor minat menjadi guru dipengaruhi pula oleh persepsi (24,66%), faktor kesejahteraan guru (18,69%), prestasi belajar (15,26%), pengalaman lapangan (13,85%), rekan bergaul (10,54%), lingkungan keluarga (4,32%) dan kepribadian (2,62%) (Anis Ardyani: 2014).

Faktor persepsi dari penelitian terdahulu tersebut menunjukkan tingkat yang cukup besar dibandingkan dengan faktor lainnya. Dalam penelitian terdahulu (Ainur Rosyid : 2015) mendeskripsikan motivasi dari para mahasiswa untuk menjadi guru, yang dikelompokkan dalam lima kategori (1) membantu belajar, (2) mempengaruhi generasi muda; (3) menumbuhkan cita-cita, (4) berkontribusi sosial, dan (5) karena minat. Hal ini menunjukkan indikasi bahwa mahasiswa memiliki pengalaman masa lalu dalam intraksi dengan guru ketika bersekolah yang membentuk persepsi. Demikian ketika di perguruan tinggi, bagaimana cara dosen melakukan fungsi peran dan tugasnya membentuk persepsi mahasiswa keguruan yang dapat menimbulkan persepsi terhadap figur guru dan dosen.

Profesionalitas dosen menjadi variabel yang membentuk gambaran mahasiswa tentang figur dosen dan fenomena profesionalitas dosen digambarkan oleh Adri Effendi pada jurnal Manajemen Perguruan Tinggi dan Kinerja Dosen dalam beberapa poin, yang mencakup tentang keterlibatan seks antara dosen dan mahasiswa di Papua (tabloidjubi.com; 3 Juli 2010), kasus plagiat oleh seorang Guru Besar Jurusan Hubungan Internasional Universitas Parahyangan Bandung (Tempo Interaktif Bandung, 11 Februari 2010), Hasil penelitian Ambarwati (2009) menunjukkan bahwa kehadiran dosen dalam melakukan proses belajar mengajar pada salah satu Perguruan Tinggi di kota Ambon sangat tidak optimal dengan bukti 11 kali kehadiran pertatap muka dari 18 kali pertemuan.

Berdasarkan atas tantangan, realitas kondisi dan permasalahan pendidikan, penelitian ini menjadi penelitian dasar yang perlu dilakukan untuk mendapatkan gambaran secara utuh melalui analisis profesionalitas dosen.

## 1.2. Tujuan Penelitian

### 1.2.1. Tujuan Khusus

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai adanya:

1. Pengaruh profesionalitas dosen terhadap persepsi mahasiswa.
2. Pengaruh persepsi mahasiswa terhadap komitmen untuk berprofesi.

### 1.2.2. Urgensi (keutamaan) Penelitian

Penelitian dilakukan agar Gagasan fundamental dan orisinal ini menjadi rekomendasi pengembangan ilmu pendidikan pada mata kuliah Profesi Kependidikan, pembenahan pada peran strategis Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) sehingga tertata persepsi dan spiritualitas mahasiswa FKIP terhadap komitmen untuk berprofesi dan sekaligus penataan profesionalitas dosen untuk kompetensi *softs and hard skills*.

Hal ini dilakukan menyikapi dikeluarkannya Permenegpan & RB No 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru yang memfokuskan perlunya Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) bagi para mahasiswa lulusan FKIP melalui Pendidikan Profesi Guru (PPG). Hasil penelitian dapat menjadi sarana untuk mempercepat pencapaian renstra penelitian Universitas Esa Unggul deklarasi RIP 2017-2021 melalui strategi kreatif dan berorientasi pada masa depan, yang jika diimplementasikan akan memungkinkan lembaga ini bersaing dalam dasawarsa ke depan dan dalam rangka untuk memperoleh data dalam rencana pembukaan prodi PPG FKIP UEU.

## 1.3. Temuan dan Luaran Inovasi

Temuan dan luaran inovasi yang ditargetkan adalah:

1. Deskripsi gambaran profesionalitas dosen, gambaran persepsi mahasiswa dan komitmen untuk berprofesi dan analisis pengaruh.
2. Memperoleh data untuk pengembangan LPTK sehingga dapat berperan strategis dalam meningkatkan standar mutu lembaga dan mahasiswa lulusan.
3. Memperoleh data sebagai dasar untuk menyusun kebijakan perencanaan pembukaan prodi PPG FKIP UEU.
4. Pengembangan program profesionalitas dosen,
5. Publikasi Ilmiah pada jurnal internasional.
6. Diseminasi
7. HaKI
8. Penelitian Lanjutan.

## 1.4. Rencana Capaian Tahunan

**Tabel 1.1. Rencana Capaian Tahunan**

NO	Jenis Luaran				Indikator Capaian		
	Kategori	Sub Kategori	Wajib	Tambahan	TS <sup>1)</sup>	TS+1	TS+2
1.	Artikel ilmiah dimuat di jurnal <sup>2)</sup>	Internasional bereputasi	√		Ada: Jurnal Internasional	Submitted	
		Nasional Terakreditasi			Tidak ada		
2.	Artikel ilmiah di muat di prosiding <sup>3)</sup>	Internasional Terindeks			Internasional Conference Bisec		
		Nasional					
3.	Invited speaker dalam temu ilmiah <sup>4)</sup>	Internasional			Tidak ada		
		Nasional			Tidak ada		
4.	Visiting Lecturer <sup>5)</sup>	Internasional			Tidak ada		
5.	Hak Kekayaan Intelektual (HKI) <sup>5)</sup>	Paten			Tidak ada	HaKi (Karya Ilmiah)	
		Paten sederhana			Tidak ada		
		Hak Cipta			Tidak ada		
		Merk dagang			Tidak ada		
		Rahasia dagang			Tidak ada		
		Desain Produk Industri			Tidak ada		
		Indikasi Geografis			Tidak ada		
		Perlindungan Varietas Tanaman			Tidak ada		
6.	Teknologi Tepat Guna <sup>7)</sup>	Perlindungan Topografi Sirkuit Terpadu			Tidak ada		
7.	Model Purwarupa/Desain/Karya Seni/Rekayasa Sosial <sup>8)</sup>				Tidak ada		
8.	Buku Ajar (ISBN) <sup>9)</sup>			√	Tidak ada	Tidak ada	
9.	Tingkat Kesiapan Teknologi (TKT) <sup>10)</sup>			√	3	3	

1) TS = Tahun sekarang (tahun pertama penelitian)

2) Isi dengan tidak ada, draf, submitted, reviewed, accepted, atau published

3) Isi dengan tidak ada, draf, terdaftar, atau sudah dilaksanakan

4) Isi dengan tidak ada, draf, terdaftar, atau sudah dilaksanakan

5) Isi dengan tidak ada, draf, terdaftar, atau sudah dilaksanakan

6) Isi dengan tidak ada, draf, terdaftar, atau granted

7) Isi dengan tidak ada, draf, produk, atau penerapan

8) Isi dengan tidak ada, draf, produk, atau penerapan

9) Isi dengan tidak ada, draf, atau proses editing, atau sudah terbit

10) Isi dengan skala 1-9 dengan mengacu pada Lampiran

## **BAB 2 .RENSTRA DAN PETA JALAN PENELITIAN PERGURUAN TINGGI**

Payung Penelitian Unggulan Universitas Esa Unggul sampai dengan tahun 2021 adalah mewujudkan hasil penelitian berkualitas dan sustainable. Untuk mewujudkan payung penelitian tersebut, seluruh program-program penelitian diarahkan dalam mengatasi Tujuh Tema Sentral yang menjadi unggulan Universitas Esa Unggul, di antaranya adalah Pembangunan Manusia & Daya Saing Bangsa (*Human Development & Competitiveness*). Komitmen institusi dalam mencerdaskan kehidupan bangsa ditandai deklarasi RIP UEU 2017-2021 ini telah dikembangkan strategi-strategi yang kreatif dan berorientasi pada masa depan, yang jika diimplementasikan nantinya akan memungkinkan lembaga ini untuk bersaing dengan baik di lingkungan strategis yang sangat dinamis dalam dasawarsa ke depan. Kewirausahaan dan kreativitas secara eksplisit diletakkan sebagai semangat dan tema utama yang akan mewarnai seluruh perjalanan kemajuan UEU ke depan sehingga UEU dikenal sebagai perguruan tinggi yang menghasilkan sumber daya manusia berkualitas, berkreaitif dan berinovatif. Berdasarkan misi dan visi serta evaluasi diri Universitas Esa unggul, maka tujuan pelaksanaan RIP Penelitian adalah untuk meningkatkan tata kelola dan publikasi ilmiah dosen yang memberi manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesejahteraan bagi masyarakat. Sasaran utama dalam pelaksanaan RIP, antara lain adalah: peningkatan program penelitian unggulan strategis, unggulan kompetitif, unggulan program studi dan unggulan pusat studi serta tercapainya luaran penelitian berupa publikasi pada jurnal nasional atau internasional, memperoleh HaKI, menjadi pembicara utama dalam pertemuan ilmiah, penulisan karya ilmiah dosen, pemodelan rancangan atau prototype, buku teks dan buku ajar yang memiliki ISBN. Adapun prioritas program antara lain adalah peningkatan kualitas dan kuantitas penelitian dosen di bidang keahliannya sesuai dengan program studi, peningkatan kualitas keikutsertaan dosen dalam publikasi ilmiah baik nasional dan internasional pada tahun 2019. Target luaran UEU ini menjadi dasar target penelitian ini yaitu untuk mendukung capaian renstra penelitian dengan isu masalah ketenagakerjaan, pengangguran, rendahnya produktifitas kerja, dan profesionalisme dengan Rencana Induk Pengembangan peningkatan mutu pendidikan. Target luaran penelitian yang diusulkan terkait dengan luaran penelitian adalah HaKI dan rekomendasi untuk kebijakan dalam pengembangan profesionalitas dosen dan perencanaan pembukaan Prodi PPG. Untuk itu, penelitian ini menjadi penting untuk diusulkan karena akan mendukung capaian renstra penelitian UEU dan mendukung peningkatan peran strategis FKIP UEU sebagai LPTK yang menjadi lembaga yang dinamis untuk menghasilkan sumber daya manusia berkualitas, berkreaitif dan berinovatif.

## **BAB 3. TINJAUAN PUSTAKA**

### **3.1. State of The Art**

Beberapa penelitian dilakukan oleh peneliti terdahulu yang berkaitan dengan komitmen profesi. Penelitian yang dilakukan Fahmi Ulin Ni'mah:(2014) dititikberatkan pada identifikasi pengaruh faktor-faktor: minat, persepsi, kesejahteraan, prestasi, pengalaman lapangan, rekan bergaul, lingkungan keluarga dan kepribadian. Sementara Ainur Rosyid (2015) menitikberatkan pemetaan faktor motivasi menjadi guru adalah karena faktor keinginan sosial. Penelitian Lina Marliyah (2014) membahas tentang persepsi anak remaja terhadap peran orang tua atas pemilihan profesi. Norris dan Nelbuhr (2014) merumuskan bahwa komitmen akuntan pada profesi akan berdampak pada profesionalisme yang tinggi. Calbers dan Gogarty (2015) menegaskan temuannya bahwa komitmen profesi menjadi prediktor dari profesionalisme auditor internal. Nurika Restuningsih (2012), melakukan temuan bahwa akuntan pendidik yang memiliki komitmen profesi akan loyal pada organisasinya. Norris, D. And R. Nelbuhr (2014) menegaskan bahwa komitmen profesional memiliki pengaruh lebih kecil dibandingkan dengan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja ataupun motivasi. Penelitian-penelitian terdahulu menekankan pada pemetaan faktor-faktor yang mempengaruhi dan besaran pengaruh dari lingkup profesi guru, akuntan dan auditor internal. Belum ada yang mengintegrasikan analisis profesi guru berdasarkan persepsi dan komitmen mahasiswa untuk berprofesi. Oleh karena itu penelitian komitmen Profesi yang dilakukan ini akan berfokus pada pengaruh ketiga variabel tersebut serta untuk melihat faktor mana yang lebih dominan pengaruhnya untuk pengembangan program pemberdayaan selanjutnya dalam peningkatan peran strategis FKIP Universitas Esa Unggul sebagai LPTK dalam kerangka memelihara dan meningkatkan komitmen untuk berprofesi para mahasiswa sejak dini dalam dan pembelajaran program keguruan dalam profesi kependidikan serta profesionalitas dosen yang membentuk persepsi mahasiswa secara positif. Secara bertahap hasil penelitian memberikan hasil gambaran dan rekomendasi terhadap peran dari profesionalitas dosen, peran peserta didik dalam persepsi yang membentuk komitmennya untuk berprofesi dan didukung secara *partnership* dengan rekomendasi yang dapat dijadikan dasar dalam pembentukan program PPG. Melalui penelitian ini dan didukung oleh acuan primer hasil penelitian sebelumnya, maka penelitian ini akan mendukung pencapaian resntra penelitian dan bidang unggulan UEU.

### **3.2. Kajian Literatur**

#### **3.2.1. Komitmen Untuk Berprofesi**

Komitmen untuk berprofesi merupakan intensitas seseorang dalam mengidentifikasi diri dan tingkat keterlibatannya untuk berprofesi (Mowday, 2016).

Dalam mengidentifikasi terjadi kesepakatan terhadap moral dan etika, yang meliputi: (1) keyakinan dalam menerima tujuan dan nilai-nilai profesi, (2) Kemauan untuk memainkan peran sesuai profesi, (3) Keinginan untuk mempertahankan diri dalam profesi. Komitmen profesi juga dimaknai sebagai tingkat di mana individu mengadopsi karakteristik profesi dan perspektif yang dimilikinya. Komitmen untuk berprofesi merupakan salah satu indikator yang sangat menentukan dalam pengembangan manusia di dalam hidup dan karirnya karena menjadi peletak dasar bagaimana seseorang dapat bekerja dengan integritas dan efektif. Komitmen untuk berprofesi merujuk bagaimana karakteristik terhadap profesi yang mencakup pada: (1) Bekerja untuk mencapai hasil terbaik dengan menggunakan pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya, (2) Memiliki kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan dengan mengikuti pelatihan, (3) Memiliki kepatuhan terhadap nilai-nilai dari profesi, (3) bertanggung jawab atas pekerjaan, (4) Berpenampilan sesuai etika (Charles Pauver, Wang 2012).

Komitmen untuk berprofesi dimaknai dalam dimensi afektif yang merupakan keyakinan individu dalam menerima nilai-nilai suatu pekerjaan atau jalur kerja yang akan dipilihnya serta kemauan dan menjaga keberadaan keanggotaan dirinya (Vandenberg & Scarpello, 2014: 535). Pengembangan dimensi komitmen profesional dikembangkan dalam tiga komponen (Allen N and Meyer, 2015) yang ekuivalen dengan komitmen organisasi yang mencakup: (1) komitmen profesional afektif (*affective professional commitment*) yaitu keterlibatan emosional berupa perasaan menyukai pekerjaannya, (2) komitmen profesional kontinuan (*continuance professional commitment*) yaitu komitmen di mana individu merasa memiliki resiko rugi bila meninggalkan jalur profesi atau pekerjaan yang dipilihnya dan akan kehilangan peluang profesi, dan (3) komitmen profesional normatif (*normative professional commitment*) yaitu perasaan dan tanggung jawab atas profesi yang telah dipilihnya. Konsekuensi dari seseorang yang memiliki kekuatan komitmen untuk berprofesi yang tinggi maka akan berupaya untuk menjaga tetap berada pada jalur profesi yang dipilihnya, mampu berpartisipasi aktif dalam pengembangan diri, ketaatan pada nilai dan etika profesi dan menjalankan tugas pekerjaan dan fungsi dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya individu yang memiliki komitmen untuk berprofesi yang rendah akan melakukan semua peran, fungsi dan tugasnya seperti sebuah beban dan kecenderungan untuk meninggalkan jalur profesi. Seorang yang profesional akan mengidentikkan diri dalam minat dan kesenangannya ketika mengerjakan tugas pekerjaan dengan mentaati norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalahnya. Dalam penelitian terdahulu, Norris dan Nelbuhr (2014) merumuskan bahwa komitmen akuntan pada profesi akan berdampak pada profesionalisme

yang tinggi. Demikian Calbers dan Gogarty 2015) menegaskan temuannya bahwa komitmen profesi menjadi prediktor dari profesionalisme auditor internal.

Pengertian profesi merupakan suatu pekerjaan atau jabatan yang mempersyaratkan keahlian dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Profesi guru dilakukan oleh orang-orang yang dilatih dan dididik melalui LPTK untuk mengemban fungsi dan proses dalam pekerjaan sebagai guru. Komitmen untuk berprofesi ditandai dengan suatu upaya untuk memiliki kompetensi dalam profesi keguruan yang mencakup empat kompetensi tersebut, yang meliputi: (1) Kompetensi pedagogik, yaitu pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan potensi peserta didik, (2) kompetensi profesional, yaitu penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam berdasarkan kurikulum, substansi keilmuan dan struktur metodologi, (3) kompetensi sosial, yang mencakup kemampuan berkomunikasi dan bergaul dengan efektif terhadap peserta didik, pendidik, orang tua dan masyarakat, dan (4) kompetensi kepribadian, yang merupakan kemampuan diri dengan kepribadian yang mantap stabil, dewasa, arif, berwibawa dan menjadi teladan.

Upaya LPTK adalah memfasilitasi pengkondisian agar para mahasiswa dapat memiliki komitmen untuk berprofesi agar kelak dapat menjadi guru profesional yang siap menghadapi tantangan kebutuhan di masa depan. Dalam penelitian ini, komitmen untuk berprofesi disintesis sebagai sikap dalam mengidentifikasi diri ke dalam nilai-nilai profesi sejak menjadi mahasiswa keguruan, yang mencakup dimensi afektif, normatif, dan kontinuan. Kerangka berpikir dalam variabel ini adalah Semakin tinggi komitmen untuk berprofesi maka akan semakin tinggi kesiapan dalam memahami tugas profesional sebagai guru dan semakin mampu melakukan upaya-upaya identifikasi diri terhadap fungsi dan peran profesi guru secara optimal dan hal ini berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini.

### **3.2.2. Profesionalitas Dosen**

Dosen adalah guru di perguruan tinggi. Kata dosen berasal dari bahasa latin yaitu *daceo*, yang berarti mengajari, menjelaskan atau membuktikan. Dosen memiliki pengertian yang sama dengan guru, yang dalam bahasa sanskerta berarti pula pemimpin, pengajar, sarjana. Dosen adalah tenaga profesional menurut UU Guru dan Dosen No 14 Tahun 2005. Sebagai tenaga profesional, dosen memiliki kewajiban: (1) melaksanakan tridharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat kepada masyarakat, (2) membuat perencanaan, pelaksanaan, dan menilai proses dan hasil pembelajaran, (3) mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi dan kompetensi, (4) bertindak objektif dan tidak diskriminatif terhadap peserta didik, (5) menjunjung tinggi peraturan perundang-

undangan, hukum, kode etik, nilai agama dan etika, (6) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa. (Daulat P. Tampubolon, 2012: 173-175) Dosen juga memiliki kewajiban normatif, antara lain: (1) menciptakan suasana pendidikan yang aktif, bermakna, menyenangkan, inspiratif, kreatif, dinamis dan dialogis, (2) memiliki komitmen profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukannya sesuai dengan kepercayaan. (Dirjendikti, 2009: 102-103). Elemen pembentukan profesionalitas dosen terdiri atas: (1) pengetahuan (*knowledge*) atas issue teknis dan khusus, hukum dan UU, lingkungan, sosial, ekonomi dan budaya, (2) sikap/mental (*attitude*), mencakup etika, moral, integritas, tanggung jawab, dan akuntabilitas, dan (3) keterampilan (*skills*), yaitu: keterampilan teknis, komunikasi, interpersonal skills, sadar kualitas, organisasi, bisnis, manajemen dan kepemimpinan. (Dirjendikti, 2009: 251-262).

Profesionalitas dosen akan terwujud dalam suasana akademik, yaitu iklim yang kondusif bagi kegiatan akademik, interaksi dosen dan mahasiswa, antara sesama mahasiswa dan antar dosen dalam mengoptimalkan proses pembelajaran, dengan satu tujuan, yaitu mencerdaskan mahasiswa. Profesionalitas dosen diartikan sebagai : (1) integrasi etika dosen, yang mencakup dimensi hubungan dan interaksi dosen dengan komunitas pendidikan, baik antar dosen, mahasiswa dan tenaga penunjang dalam lingkup perguruan tinggi, termasuk bagaimana dosen memiliki persiapan mengajar (Rencana Pembelajaran Semester), pemenuhan kehadiran, tanggung jawab dalam mengelola, mengevaluasi dan umpan balik proses dan hasil belajar (2) memiliki standar budaya akademik, yaitu mendasarkan proses pembelajaran pada nilai kebenaran ilmiah dan objektivitas, menggunakan berbagai metode belajar yang memberikan penugasan belajar kepada mahasiswa dengan berbagai bentuk, baik studi kasus, belajar berbasis masalah, berbasis proyek, secara individual ataupun kelompok sehingga melibatkan siswa secara aktif dalam pembelajaran dan mengintegrasikan dalam penelitian melalui pengkondisian budaya membaca, meneliti dan menulis, rancangan kegiatan praktek dan observasi lapangan, Kuliah Kerja Nyata (KKN) dan Kerja Praktek (KP) serta melakukan pemanfaatannya kepada masyarakat sebagai suatu pengabdian, (Daulat P. Tampubolon, 2012 : 175-177)

Berdasarkan hal tersebut, maka profesionalitas dosen dalam penelitian ini disintesis sebagai; tingkat kemampuan dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi, dengan dimensi: pemenuhan kewajiban mengajar, penciptaan suasana akademik yang kondusif, penciptaan budaya akademik, penciptaan keteladanan. Kerangka berpikir dalam variabel penelitian ini adalah semakin tinggi tingkat kemampuan dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi maka akan semakin profesional dosen yang berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap variabel-variabel dalam penelitian,.

### 3.2.3. Persepsi Mahasiswa

Persepsi adalah sebuah proses individu dalam mengorganisasikan dan menginterpretasikan sesuatu hal dan memberikan makna terhadap sesuatu hal tersebut (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2016: 103). Persepsi menjadi suatu yang sangat penting karena mempengaruhi tindakan. Persepsi setiap individu dapat berbeda meskipun terhadap suatu objek yang sama. Hal ini disebabkan karena faktor pembentuk persepsi dapat berasal dari : (1) diri individu yang bersangkutan selaku pelaku persepsi atau penilai, (2) karena karakteristik dari target yang diamati atau dipersepsikan, dan (3) karena situasi yang berbeda.

Persepsi dapat terbentuk karena ketiga faktor tersebut. Persepsi yang terbentuk karena faktor dari diri individu sebagai pemersepsi atau penilai atas objek yang sama dapat menjadikan persepsi yang sama atau berbeda tergantung dari persamaan atau perbedaan faktor internal diri, baik sikap, motif, kepentingan, minat, pengalaman masa lalu dan pengharapan. Persepsi sering diidentikan dengan pandangan seseorang atas segala sesuatu dan memberikan makna atau nilai terhadap objek tersebut.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi persepsi adalah target atau karakteristik dari objek yang diamati. Kesamaan dari hal yang diamati, baik orang, objek atau peristiwa yang serupa satu sama lain cenderung akan dikelompokkan bersama. Dalam hal ini apabila faktor diri penilai seperti pengalaman masa lalu dalam berintraksi dengan guru ketika masa bersekolah akan dipersepsikan dalam kelompok yang sama ketika mempersepsikan figur dosen dalam perkuliahannya. Makin besar kemiripan pengalamannya dalam mempersepsikan figur guru dan dosen maka kecenderungan mempersepsikan mereka sebagai suatu kelompok akan semakin sama. Unsur dalam faktor target yang dapat mempengaruhi persepsi adalah: hal baru, gerakan, bunyi, ukuran, latar belakang dan kedekatan.

Faktor yang ketiga adalah situasi. Situasi yang berbeda dapat memberikan persepsi yang berbeda. Komponen yang ada dalam faktor situasi dan dapat mempengaruhi persepsi terdiri dari: waktu, keadaan/tempat dan keadaan sosial.

Dalam penelitian ini, kajian mengenai persepsi mahasiswa difokuskan pada persepsi mahasiswa atas profesi dosen. Pandangan mengenai persepsi terhadap orang sebagai objek akan berbeda terhadap persepsi terhadap benda mati, disebabkan karena makhluk hidup memiliki keyakinan, motif atau maksud (Laurie J. Mullins, 2011: 543). Persepsi ini memberikan umpan balik atas tindakan. Persepsi mahasiswa keguruan atas profesi dosen dapat dimaknai sebagai pemahaman seorang mahasiswa atas peran tenaga pendidik baik dosen ataupun terhadap profesi guru yang akan diembannya kelak. Apabila mahasiswa program guru memiliki persepsi positif atas profesi tenaga pendidik, maka mahasiswa

program guru akan dapat memahami hal-hal yang terkait dengan profesi guru dan akan berupaya melakukan hal-hal yang terkait dengan profesi tersebut. Dalam penelitian ini, persepsi mahasiswa disintesis sebagai sikap positif atau negatif atas profesi dosen berdasarkan dimensi: diri, target dan situasi. Kerangka berpikir dalam variabel penelitian ini adalah semakin positif persepsi mahasiswa terhadap profesi dosen maka akan semakin tinggi komitmen profesi.

### 3.3. Studi Pendahuluan

Berdasarkan pengamatan keseharian, wawancara dan dialog yang disertai sikap reflektif pada 122 mahasiswa aktif keguruan di UEU dalam perkuliahan, peneliti mengidentifikasi 4 kelompok faktor atas 10 temuan alasan mahasiswa kuliah bidang keguruan yang mengindikasikan komitmen mahasiswa untuk berprofesi sebagai guru dalam kelompok-kelompok alasan sebagai berikut:

**TABEL 3.1. IDENTIFIKASI ALASAN MAHASISWA KULIAH BIDANG KEGURUAN**

KELOMPOK FAKTOR	INDIKATOR FAKTOR	JUMLAH		TOTAL	
		Banyaknya	%	Banyaknya	%
A Faktor Diri	1 Panggilan	3	2%	13	11%
	2 Berbagi pengetahuan	10	8%		
B Faktor dengan Tenaga Pendidik	3 Profesi kehormatan	5	4%	20	16%
	4 Pengalaman dengan guru dan dosen	15	12%		
C Faktor Keluarga	5 Memenuhi harapan orang tua	10	8%	20	16%
	6 Profesi keluarga	10	8%		
D Faktor lain	7 Waktu libur panjang	19	16%	69	57%
	8 Tidak diterima di jurusan lain	15	12%		
	9 Tunjangan besar	15	12%		
	10 Mengikuti teman	20	16%		
JUMLAH		122	100%	122	100%

Dari temuan tersebut, maka peneliti melihat adanya data bahwa indikasi mutu komitmen untuk berprofesi para mahasiswa memiliki kecenderungan terbesar sebesar 57% karena faktor lain adalah karena waktu libur, tidak diterima di jurusan lain, tunjangan besar dan karena mengikuti teman. Sementara 43% karena beberapa sub faktor, seperti karena faktor diri (11%), faktor karena tenaga pendidik (16%) dan karena faktor keluarga (16%). Berdasarkan studi pendahuluan ini dapat diindikasikan bahwa komitmen untuk berprofesi para mahasiswa harus ditata sejak dini mahasiswa mengikuti perkuliahan di FKIP sebagai LPTK dengan melakukan tatanan pada faktor yang fundamental baik pada diri mahasiswa melalui persepsi yang mengarah kepada komitmen untuk berprofesi, dan peran faktor dominan profesionalitas dosen yang mempengaruhi persepsi serta peran keluarga, terutama orang tua. Hal ini akan menjadi penguat pencapaian renstra UEU dalam tata kelola dan peningkatan sumber daya serta pembangunan daya saing bangsa.

### 3.4.Peta Jalan Penelitian

2000-2016 Ratnawati Susanto Kajian atas profesionalitas tenaga pendidik	2017 Ratnawati Susanto Kajian atas profesionalitas tenaga pendidik	2018 -2020 Ratnawati Susanto Kajian dan Pengembangan Profesionalitas tenaga pendidik
Kajian Kinerja Guru: Supervisi dan Kompensasi (2000) Analisis Kuantitatif.	Designing Listening Learning Media Using Adobe Flash (2016) Kontributor Kedua Analisis Kualitatif	Analisis Profesionalitas Dosen Pada Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) Dalam Membentuk Komitmen Berprofesi Mahasiswa Keguruan (Peningkatan Kapasitas FKIP UEU) ( <i>Mixed Methods</i> )
Kajian Kepemimpinan Kepala Sekolah Paska Konflik Organisasi (2005)	Proses Penerapan Keterampilan Manajemen Kelas Dengan Senam otak dan Pengaruhnya Terhadap Kesiapan Belajar dan Hasil Belajar Mata Kuliah Metode Penelitian Mahasiswa PGSD, FKIP, Universitas Esa Unggul, Jakarta (2017) ( <i>Eksperimen, Mixed Methods</i> )	Model Pengembangan Kompetensi Pedagogik Analisis Kuantitatif ( 2019-2020)
Kajian Supervisi Kepala terhadap Kinerja Guru (2007)	Persepsi Guru Terhadap Pengembangan Profesionalisme Melalui Pelatihan Media Pembelajaran Berbasis Edmodo. (2017) (Kontributor Kedua) Analisis Kualitatif	
Kajian Kinerja Kepala Sekolah: Penerapan Total Quality Management dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah (2007). Analisis Kualitatif,	Analisis Keterkaitan Kepemimpinan Guru Di Kelas dan Pola Pendekatan Bimbingan Terhadap Pembentukan Nilai dan Karakter Anak Didik Usia Sekolah Dasar.(2017) (Analisis Kuantitatif)	
Kajian Akuntabilitas Kepala Sekolah: Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Pengambilan Keputusan Rasional (2011) Analisis Kuantitatif.		
Kajian Akuntabilitas Kepala sekolah berdassar pengambilan keputusan rasional. (2015-2016) Analisis: Kuantitatif		

Gambar 3.1. Peta Jalan (Road Map) Penelitian



## BAB 4. METODE PENELITIAN

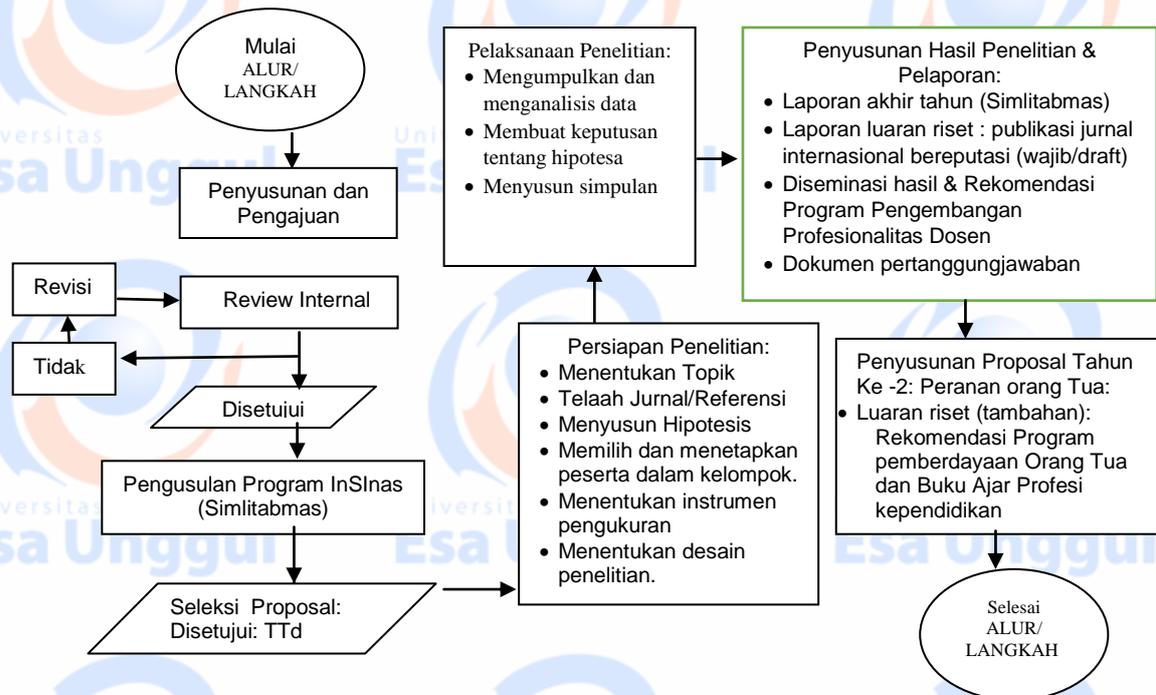
### 4.1. Tahapan dan Bagan Alir Penelitian

#### 4.1.1. Tahapan Penelitian:

Tahapan penelitian tahun ke-1: analisis terhadap profesionalitas dosen dan pengaruhnya terhadap persepsi mahasiswa dan komitmen untuk berprofesi. Tahapan penelitian tahun ke - 1 meliputi kegiatan

- Tahapan Persiapan : menentukan topik, studi pendahuluan, telaah jurnal/referensi, menyusun hipotesis, memilih dan menetapkan peserta dalam kelompok, menentukan instrumen pengukuran, menentukan desain penelitian.
- Tahapan pelaksanaan : mengumpulkan dan menganalisis data, membuat keputusan tentang hipotesa, menyusun simpulan.
- Tahapan penyusunan hasil penelitian dan pelaporan.
- Publikasi jurnal internasional.
- Diseminasi hasil dan rekomendasi program pengembangan profesionalitas dosen.

#### 4.1.2. Bagan Alir Penelitian



Gambar 4.1. Bagan Alir Penelitian

### 4.2. Metode Penelitian

#### 4.2.1. Subjek dan Responden Penelitian

Subjek penelitian adalah 14 dosen dan 161 mahasiswa aktif FKIP Universitas Esa Unggul. Responden penelitian ditentukan dengan menggunakan sampling jenuh (Consuelo G.

et. al (2007). Responden penelitian untuk variabel Profesionalitas Dosen adalah 14 orang dosen aktif FKIP. Responden penelitian untuk variable persepsi mahasiswa dan komitmen untuk berprofesi adalah mahasiswa aktif FKIP UEU yang berjumlah 161 orang.

#### 4.2.2. Waktu dan Tempat Penelitian

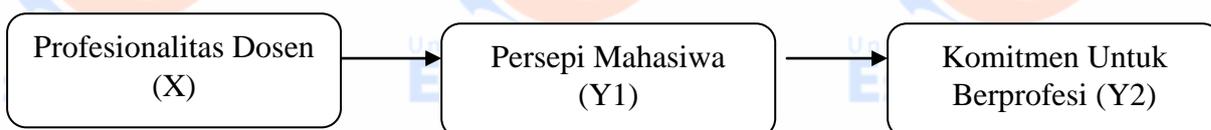
Penelitian dilakukan di FKIP UEU, Jl Arjuna Utara No. 9 Jakarta Barat, pada Tahun 2018, dengan masa waktu dari Januari - Juni 2018.

#### 4.2.3. Rancangan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey dan pendekatan *causal* dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrument angket. Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian adalah:

1. Bagaimanakah gambaran profil profesionalitas dosen?
2. Bagaimanakah gambaran persepsi mahasiswa terhadap profesi Dosen?
3. Bagaimanakah gambaran komitmen untuk berprofesi mahasiswa FKIP?
4. Apakah terdapat pengaruh profesionalitas dosen terhadap persepsi mahasiswa?
5. Apakah terdapat pengaruh persepsi mahasiswa terhadap komitmen untuk berprofesi?

Adapun model konstelasi pengaruh yang menjadi desain dalam penelitian digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 4.2. Model Desain penelitian**

Keterangan : X = Profesionalitas dosen

Y1 = Persepsi mahasiswa

Y2 = Komitmen untuk berprofesi

#### 4.2.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk menjaring data dalam penelitian ini digunakan instrumen dalam bentuk kuesioner, dengan skala lima opsi, yaitu: Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Ragu-ragu (R) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1 pada variabel profesionalitas dosen, persepsi mahasiswa dan komitmen untuk berprofesi.

#### 4.2.5. Teknik Analisis dan Interpretasi Data

Penelitian ini adalah penelitian Campuran (*Mixed Methods*). Analisis data kualitatif digunakan untuk menjawab rumusan masalah: (1) Gambaran profesionalitas dosen, (2)

gambaran persepsi mahasiswa, dan (3) gambaran komitmen untuk berprofesi. Sementara analisis kuantitatif digunakan untuk menjawab rumusan masalah: (4) Apakah terdapat pengaruh profesionalitas dosen terhadap eprsepsi mahasiswa, dan (5) Apakah terdapat pengaruh persepsi mahasiswa terhadap komitmen untuk berprofesi. Hipotesis penelitian rumusan masalah ke-4 dan ke-5 adalah:

1. Diduga ada pengaruh profesionalitas dosen terhadap persepsi mahasiswa.
2. Diduga ada pengaruh persepsi mahasiswa terhadap komitmen untuk berprofesi.

Dengan hipotesis statistik penelitian dirumuskan sebagai berikut:

$$1.H_0 : \rho Y_1X = 0$$

$$H_a : \rho Y_1X \neq 0$$

$$2.H_0 : \rho Y_2 Y_1 = 0$$

$$H_a : \rho Y_2 Y_1 \neq 0$$

Keterangan :

$H_0$  = Hipotesis nol

$H_a$  = Hipotesis alternatif

$H_0 : \rho Y_1 X = 0$  : Tidak ada pengaruh profesionalitas dosen terhadap persepsi mahasiswa.

$H_a : \rho Y_1 X \neq 0$  : Ada pengaruh profesionalitas dosen terhadap persepsi mahasiswa.

$H_0 : \rho Y_2 Y_1 = 0$  : Tidak ada pengaruh persepsi mahasiswa terhadap komitmen untuk berprofesi.

$H_a : P Y_2 Y_1 \neq 0$  : Ada pengaruh persepsi mahasiswa terhadap komitmen untuk berprofesi.

#### 4.2.5.1. Analisis Instrumen

##### Validitas Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan dengan pengujian validitas (keabsahan) dengan rumus korelasi Pearson's Product Moment. Hasil perhitungan dari butir-butir instrumen yang tidak valid akan didrop. Valid dan tidak validnya butir-butir instrumen dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $r_h > r_t$ ) maka valid dan butir instrumen dipergunakan dalam penelitian., Sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  ( $r_h < r_t$ ) maka tidak valid atau butir instrumen didrop atau tidak dipergunakan dalam penelitian. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *Microsoft Excel* dan SPSS 23.

##### Reliabilitas Instrumen

Setelah itu butir-butir instrumen yang valid akan dianalisis kembali tingkat reliabilitasnya (keajagan) dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan *Microsoft Excel*. Analisis dilakukan dengan mencari nilai tabel  $r_{Product Moment}$  dengan derajat kebebasan,  $dk = N - 1$  pada taraf signifikansi 5%. Jika  $r_{11} > r_{tabel}$  berarti reliabel dan sebaliknya jika  $r_{11} < r_{tabel}$  berarti tidak reliabel.

#### 4.2.5.2. Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan uji analisis jalur, maka perlu dilakukan beberapa persyaratan uji statistik, yang meliputi: (1) Uji Normalitas Galat, (2) Uji Homogenitas, (3) Uji Signifikansi dan Linieritas Koefisien/Regresi.

##### Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Liliefors. Tujuan uji normalitas data ini dilakukan untuk mengetahui bahwa sampel yang diamati berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hasil uji statistik menunjukkan bila  $L_o < L_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka data galat berdistribusi normal, dan sebaliknya jika  $L_o > L_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka data tidak berdistribusi normal.

##### Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas data dilakukan untuk mengetahui bahwa data sampel berasal dari populasi yang mempunyai varians yang homogen, dengan menggunakan uji barlett. Data berasal dari populasi yang memiliki varians homogen bila  $X^2 \leq X^2 (1 - \alpha) (k - 1)$  Maka  $H_o$  diterima.

##### Uji Signifikansi dan Linieritas Koefisien/Regresi

Uji signifikansi linieritas dilakukan untuk mengetahui linearitas dari variable, yang berarti apakah setiap perubahan yang terjadi pada satu variabel akan diikuti pula perubahan itu dengan besaran yang sejajar pada variabel lainnya.

#### 4.2.5.3. Pengujian Hipotesis.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t test dengan analisis varians.

## BAB 5. BIAAYA DAN JADWAL PENELITIAN

### 5.1. Biaya

**Tabel 5.1. Format Ringkasan Anggaran Penelitian Internal**

No	Jenis Pengeluaran	Biaya yang Diusulkan (Rp)		
		Tahun ke-1	Tahun Ke-2	Tahun ke-3
1	Honorarium untuk pelaksana, petugas laboratorium, pengumpul data, pengolah data, penganalisis data, honor operator, dan honor pembuatan sistem, dsb.	Rp 6.000.000	---	---
2	Pembelian bahan baku pakai untuk ATK, fotocopy, surat menyurat, penyusunan laporan, cetak, penjilidan laporan, publikasi, pulsa, internet, bahan laboratorium, langganan jurnal, dsb.	Rp 2.189.750	---	---
3	Perjalanan untuk biaya survey/sampling data, seminar/workshop, biaya akomodasi-konsumsi, perdiem/lumpsum, transport, dsb.	Rp 500.000	---	---
4	Lain-lain: sewa untuk peralatan/mesin /ruang/laboratorium, kendaraan, kebun percobaan, peralatan penunjang penelitian lainnya, dsb.	Rp 2.400.000	---	---
<b>JUMLAH</b>		Rp 11.089.750	---	---

### 5.2. Jadwal Penelitian

**Tabel 5.2. Jadwal Penelitian**

NO	KEGIATAN	Tahun ke -1											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Persiapan	■	■										
2	Studi Literatur	■	■										
3	Pembuatan instrument kuesioner			■									
4	Pelaksanaan Kegiatan					■	■	■	■	■	■		
5	Pengambilan Data					■	■						
6	Analisis dan interpretasi data						■	■					
7	Penyusunan Laporan								■				
8	Pengiriman laporan									■			

## BAB 6. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 6.1. Hasil Analisis Instrumen Uji Coba

**Tabel 6.1. Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen Uji Coba**

No	Variabel	Uji Validitas				Uji Reliabilitas		
		Jumlah Butir Angket Uji Coba	Jumlah Item Yang Valid	Jumlah Item Yang Drop	No Item Yang Di Drop	Jumlah Butir Angket Penelitian	Tingkat Reliabilitas	Status
1.	Profesionalitas Dosen (X1)	32	32	0	----	32	0,976	Reliabel
2.	Persepsi Mahasiswa (Y1)	21	20	1	18	20	0,979	Reliabel
3.	Komitmen Untuk Berprofesi (Y2)	21	20	1	19	20	0,953	Reliabel

Hasil analisis instrumen uji coba menunjukkan bahwa (a) pada variabel profesionalitas dosen semua soal valid, maka jumlah butir instrumen penelitian adalah 32, (b) pada variabel persepsi mahasiswa terdapat 1 butir yang tidak valid, maka jumlah butir pada instrumen penelitian menjadi 20 butir, (c). Pada variabel komitmen untuk berprofesi terdapat 1 butir yang tidak valid maka jumlah butir instrumen penelitian adalah 20 butir. Adapun tingkat reliabilitas adalah: (a) pada variabel profesionalitas dosen sebesar 0,976, (b) pada variabel persepsi mahasiswa sebesar 0,979, dan (c) pada variabel komitmen untuk berprofesi adalah sebesar 0,953. Besaran ketiganya mendekati 1, maka ketiga instrumen tersebut dinyatakan reliabel sebagai instrumen penelitian.

### 6.2. Hasil Penelitian

#### 6.2.1. Data Variabel Penelitian

**Tabel 6.2. Statistics Kecenderungan Terpusat Data Penelitian**

		Profesionalitas Dosen	Persepsi Mahasiswa	Komitmen Untuk Berprofesi
		N	Valid	191
	Missing	0	0	0
Mean		88,52	55,52	58,346
Median		90,00	55,00	56,000
Mode		66	59	66,0
Std. Deviation		22,172	10,482	11,4384
Variance		491,588	109,883	130,838
Range		80	44	44,0
Minimum		48	34	36,0
Maximum		128	78	80,0
Sum		16908	10604	11144,0

Tabel tersebut menunjukkan kecenderungan terpusat masing-masing variabel dengan mean, median, modus, simpangan baku dan varians. Adapun distribusi frekuensi masing-masing variabel dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 6.3. Distribusi Frekuensi variabel  $X_1$ . Profesionalitas Dosen

No	KELAS INTERVA	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif
1	48-56	15	8%	8%
2	57-65	23	12%	20%
3	66-74	20	10%	30%
4	75-83	14	7%	38%
5	84-92	38	20%	58%
6	93-101	22	12%	69%
7	102-110	18	9%	79%
8	111-119	23	12%	91%
9	120-128	18	9%	100%
		191	100%	



Gambar 6.1. Histogram Variabel Profesionalitas Dosen

Tabel 6.4. Distribusi Frekuensi Variabel  $Y_1$ . Persepsi Mahasiswa

No	KELAS INTERVA L	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	34-38	10	5%	5%
2	39-43	14	7%	13%
3	44-48	23	12%	25%
4	49-53	37	19%	44%
5	54-58	32	17%	61%
6	59-63	33	17%	78%
7	64-68	20	10%	88%
8	69-73	10	5%	94%
9	74-78	12	6%	100%
		191	100%	



Gambar 6. 2. Histogram Variabel Persepsi Mahasiswa

Tabel 6.5. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Untuk Berprofesi

No	KELAS INTERVAL	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	36-40	6	3%	3%
2	41-45	25	13%	16%
3	36-50	27	14%	30%
4	51-55	34	18%	48%
5	56-60	10	5%	53%
6	61-65	17	9%	62%
7	66-70	42	22%	84%
8	71-75	24	13%	97%
9	76-80	6	3%	100%
		191	100%	



Gambar 6.3. Histogram Variabel Komitmen Untuk Berprofesi

## 6.2.2. Pengujian Persyaratan Analisis

### 6.2.2.1. Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

- $Y_1 = a + bX_1$ ; dengan  $a = 52.450$ , dan  $b = 0,035$ ;  $Y_1 = 52,450 + 0,05 X_1$
- $Y_2 = a + bX_2$ ; dengan  $a = 47,031$ , dan  $b = 0,204$ ;  $Y_2 = 47,031 + 0,204X_1$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat dinyatakan bahwa model ini dapat dipakai untuk persamaan dalam penelitian ini, dengan makna bahwa:

- Variabel profesionalitas dosen ( $X_1$ ) memiliki kontribusi positif kepada persepsi mahasiswa sebesar 52,450 dan setiap satu satuan perlakuan profesionalitas dosen akan meningkatkan persepsi mahasiswa ( $X_2$  atau  $Y_1$ ) sebesar 0,05.
- Varibel persepsi mahasiswa ( $Y_1$ ) memiliki kontribusi positif kepada komitmen untuk berprofesi sebesar 47,031 dan setiap satu satuan perlakuan persepsi mahasiswa akan meningkatkan komitmen untuk berprofesi ( $Y_2$ ) sebesar 9,204.

### 6.2.2.2. Normalitas Data Galat Taksiran.

Tabel 6.6. Normalitas Data Galat Taksiran

Galat Taksiran Regresi	n	L <sub>hitung</sub>	L <sub>tabel</sub>		Signifikansi		Kesimpulan
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$	2 tails	$\alpha=0,05$	
Y <sub>1</sub> atas X <sub>1</sub>	191	0,044	0,070	0,080	0,089	0,05	Data berdistribusi normal
Y <sub>2</sub> atas X <sub>2</sub> (Y <sub>1</sub> )	191	0,040	0,070	0,080	0,100	0,05	Data berdistribusi normal

Dengan kriteria pengujian:

H<sub>0</sub>: L<sub>hitung</sub> < L<sub>tabel</sub> (data berasal dari populasi yang berdistribusi normal)

H<sub>1</sub>: L<sub>hitung</sub> > L<sub>tabel</sub> (data berasal dari populasi yang berdistribusi tidak normal)

Atau:

H<sub>0</sub>: Signifikan 2 tails >  $\alpha=0,05$ ; data berasal dari populasi yang berdistribusi normal

H<sub>1</sub>: Signifikan 2 tails <  $\alpha=0,05$ ; data berasal dari populasi yang berdistribusi tidak normal.

### 6.2.2.3. Homogenitas Data .

Tabel 6.7. Test of Homogeneity of Variances Profesionalitas Dosen dengan Persepsi Mahasiswa

Test of Homogeneity of Variances			
Persepsi Mahasiswa			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,016 <sup>a</sup>	33	156	,002
a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for Persepsi Mahasiswa.			

Tabel 6.8. Test of Homogeneity of Variances Persepsi Mahasiswa dengan Komitmen Untuk Berprofesi

Test of Homogeneity of Variances			
Komitmen Untuk Berprofesi			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,492	28	162	,000

Tabel 6.9. Rangkuman Uji Homogenitas Data

Galat Taksiran Regresi	Signifikansi		Kesimpulan
	2 tails	$\alpha=0,05$	
Y <sub>1</sub> atas X <sub>1</sub>	0,002	0,05	Populasi memiliki varians yang sama.
Y <sub>2</sub> atas Y <sub>1</sub>	0,000	0,05	Populasi memiliki varians yang sama

Dengan kriteria pengujian:

H<sub>0</sub>:  $\alpha^2_{hitung} < \alpha^2_{tabel}$  (Populasi memiliki varians yang sama)

H<sub>1</sub>:  $\alpha^2_{hitung} > \alpha^2_{tabel}$  (Populasi memiliki varians yang tidak sama)

### 6.3. Pembahasan.

#### 6.3.1. Gambaran Profil Profesionalitas Dosen.

Tabel 6.10 Tingkat Profesional Dosen pada Dimensi Pembelajaran

NO	DIMENSI PEMBELAJARAN	N	Frekuensi Absolut					Frekuensi Relatif (%)					Mutu	
			4	3	2	1	JML	X	4	3	2	1		JML
			Profesional	Cukup Profesional	Kurang Profesional	Tidak Profesional			Profesional	Cukup Profesional	Kurang Profesional	Tidak Profesional		
1.	Merencanakan	191	99	89	3	0	663	3,47	52%	47%	2%	0%	100%	Cukup profesional
2.	Kewajiban mengajar	191	73	106	12	0	634	3,32	38%	55%	6%	0%	100%	Cukup profesional
3.	Evaluasi	191	67	113	11	0	629	3,29	35%	59%	6%	0%	100%	Cukup profesional
4.	Umpan Baik	191	64	105	22	0	615	3,22	34%	55%	12%	0%	100%	Cukup profesional
5.	Upaya perbaikan	191	85	95	11	0	691	3,62	45%	50%	6%	0%	100%	Profesional
6.	Sikap Objektif	191	54	123	14	0	613	3,21	28%	64%	7%	0%	100%	Cukup profesional
	Mutu Pembelajaran	191	74	105	12	0	641	3,36	39%	55%	6%	0%	100%	Cukup profesional

Tabel 6.11. Tingkat Profesionalitas Dosen pada Dimensi Budaya Akademik

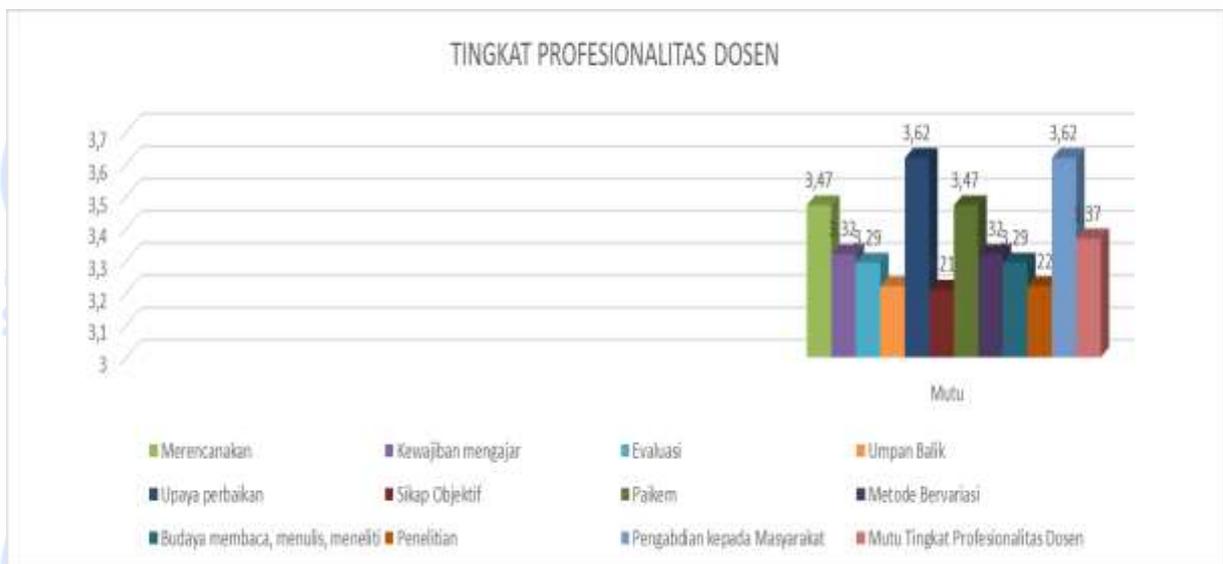
NO	DIMENSI BUDAYA AKADEMIK	N	Frekuensi Absolut					Frekuensi Relatif (%)					Mutu	
			4	3	2	1	JML	X	4	3	2	1		JML
			Profesional	Cukup Profesional	Kurang Profesional	Tidak Profesional			Profesional	Cukup Profesional	Kurang Profesional	Tidak Profesional		
1.	Pakem	191	99	89	3	0	663	3,47	52%	47%	2%	0%	100%	Cukup profesional
2.	Metode Bervariasi	191	73	106	12	0	634	3,32	38%	55%	6%	0%	100%	Cukup profesional
3.	Budaya membaca, menulis, meneliti	191	67	113	11	0	629	3,29	35%	59%	6%	0%	100%	Cukup profesional
4.	Penelitian	191	64	105	22	0	615	3,22	34%	55%	12%	0%	100%	Cukup profesional
5.	Pengabdian kepada Masyarakat	191	85	95	11	0	691	3,62	45%	50%	6%	0%	100%	Profesional
		191	78	102	12	0	646	3,38	41%	53%	6%	0%	100%	Cukup profesional

**Tabel 6.12. Tingkat Profesionalitas Dosen**

NO	DIMENSI PROFESIONALITAS DOSEN	N	Frekuensi Absolut					Frekuensi Relatif (%)					Mutu	
			4	3	2	1	JML	X	4	3	2	1		JML
			Profesional	Cukup Profesional	Kurang Profesional	Tidak Profesional			Profesional	Cukup Profesional	Kurang Profesional	Tidak Profesional		
A	PEMBELAJARAN	191	74	105	12	0	641	3,36	39%	55%	6%	0%	100%	Cukup profesional
B	BUDAYA AKADEMIK	191	78	102	12	0	646	3,38	41%	53%	6%	0%	100%	Cukup profesional
	Tingkat Profesionalitas Dosen	191	76	103	12	0	644	3,37	40%	54%	6%	0%	100%	Cukup profesional

Berdasarkan atas data pada tabel tersebut, dapat dideskripsikan gambaran profil profesionalitas dosen adalah sebagai berikut: (1) tingkat profesionalitas dosen adalah berada pada tingkat cukup profesional, baik pada dimensi pembelajaran ataupun pada dimensi budaya akademik, (2) tingkat profesionalitas dosen secara peringkat adalah pada aspek: (a) upaya perbaikan 3,62 (profesional), (b) pengabdian kepada masyarakat 3,62 (profesional). (c) merencanakan 3,47 (cukup profesional), (d) paikem 3,47 (cukup profesional), (e) kewajiban mengajar 3,47 (cukup profesional), (f) metode bervariasi 3,32 (cukup profesional), (g) evaluasi 3,29 (cukup profesional), (h) budaya membaca, menulis dan meneliti 3,29 (cukup profesional), (i) umpan balik 3,22 (cukup profesional), (j) penelitian 3,22 (cukup profesional) dan (k) sikap objektif 3,21 (cukup profesional).

Kondisi tersebut dapat digambarkan dalam grafik berikut ini:



### 6.3.2. Gambaran Persepsi Mahasiswa Terhadap Profesi Pendidik.

Tabel 6.13. Tingkat Persepsi Mahasiswa dari Dimensi Diri Sendiri

NO	DIMENSI DIRI SENDIRI	N	Frekuensi Absolut						Frekuensi Relatif (%)					Mutu
			4	3	2	1	JML	X	4	3	2	1	JML	
			Sangat Positif	Positif	Kurang Positif	Negatif			Sangat Positif	Positif	Kurang Positif	Negatif		
1.	Sikap	191	115	73	3	0	679	3,55	60%	38%	2%	0%	100%	Sangat positif
2.	Motif	191	74	92	25	0	622	3,26	39%	48%	13%	0%	100%	Positif
3.	Kepentingan	191	68	108	15	0	626	3,28	36%	57%	8%	0%	100%	Positif
4.	Minat	191	123	64	4	0	692	3,62	64%	34%	2%	0%	100%	Sangat positif
5.	Pengalaman masa lalu	192	54	118	19	1	684	3,56	28%	61%	10%	1%	100%	Sangat positif
6.	Penghargaan	191	9	128	54	0	613	3,21	5%	67%	28%	0%	100%	Positif
Tingkat Persepsi dari diri sendiri		191	74	97	20	0	653	3,41	39%	51%	10%	0%	100%	Positif

Tabel 6.14.. Tingkat Persepsi Mahasiswa dari Dimensi Target

NO	DIMENSI TARGET	N	Frekuensi Absolut						Frekuensi Relatif (%)					Mutu
			4	3	2	1	JML	X	4	3	2	1	JML	
			Sangat Positif	Positif	Kurang Positif	Negatif			Sangat Positif	Positif	Kurang Positif	Negatif		
1.	Latar Belakang	191	27	82	72	10	374	1,96	14%	43%	38%	5%	100%	Kurang positif
2.	Kedekatan	191	48	122	17	4	596	3,12	25%	64%	9%	2%	100%	Positif
Tingkat Persepsi dari target		191	38	102	45	7	485	2,54	20%	53%	23%	4%	100%	Positif

Tabel 6.15. Tingkat Persepsi Mahasiswa dari Dimensi Situasi

NO	DIMENSI SITUASI	N	Frekuensi Absolut						Frekuensi Relatif (%)					Mutu
			4	3	2	1	JML	X	4	3	2	1	JML	
			Sangat Positif	Positif	Kurang Positif	Negatif			Sangat Positif	Positif	Kurang Positif	Negatif		
1.	Masa lalu	191	26	146	16	3	548	2,87	14%	76%	8%	2%	100%	Positif
2.	Masa kini	191	39	124	23	5	579	3,03	20%	65%	12%	3%	100%	Positif
Tingkat persepsi dari situasi		191	33	135	20	4	563,5	2,95	17%	71%	10%	2%	100%	Positif

Tabel 6.16. Tingkat Persepsi Mahasiswa

NO	ASPEK DIMENSI PERSEPSI	N	Frekuensi Absolut						Frekuensi Relatif (%)					Mutu
			4	3	2	1	JML	X	4	3	2	1	JML	
			Sangat Positif	Positif	Kurang Positif	Negatif			Sangat Positif	Positif	Kurang Positif	Negatif		
1.	Sikap	191	115	73	3	0	679	3,55	60%	38%	2%	0%	100%	Sangat positif
2.	Motif		74	92	25	0	622	3,26	39%	48%	13%	0%	100%	Positif
3.	Kepentingan		68	108	15	0	626	3,28	36%	57%	8%	0%	100%	Positif
4.	Minat		123	64	4	0	692	3,62	64%	34%	2%	0%	100%	Sangat positif
5.	Pengalaman masa lalu		54	118	19	1	684	3,56	28%	61%	10%	1%	100%	Sangat positif
6.	Penghargaan		9	128	54	0	613	3,21	5%	67%	28%	0%	100%	Positif
7.	Latar Belakang		27	82	72	10	374	1,96	14%	43%	38%	5%	100%	Kurang positif
8.	Kedekatan		48	122	17	4	596	3,12	25%	64%	9%	2%	100%	Positif
9.	Masa lalu		26	146	16	3	548	2,87	14%	76%	8%	2%	100%	Positif
10.	Masa kini		39	124	23	5	579	3,03	20%	65%	12%	3%	100%	Positif
TINGKAT PERSEPSI			58	106	25	2	601	3,15	31%	55%	13%	1%	100%	Positif

Berdasarkan atas data pada tabel tersebut, dapat dideskripsikan gambaran tingkat persepsi mahasiswa adalah berada pada tingkat positif, dengan gambaran secara peringkat tingkat mutu profesionalitas sebagai berikut: (1) minat 3,62 (sangat positif), (2) pengalaman masa lalu 3,56 (sangat positif), (3) Sikap 3,55 (sangat positif), (4) kepentingan 3,28 (positif), (5) motif 3,26 (positif), (6) penghargaan 3,21 (positif), (7) kedekatan 3,21 (positif), (8) masa kini 3,03 (positif), (9) masa lalu 2,87 (positif), (10) latar belakang 1,96 (kurang positif).

Kondisi tersebut dapat digambarkan dalam grafik berikut ini:



### 6.3.3. Gambaran Komitmen untuk Berprofesi.

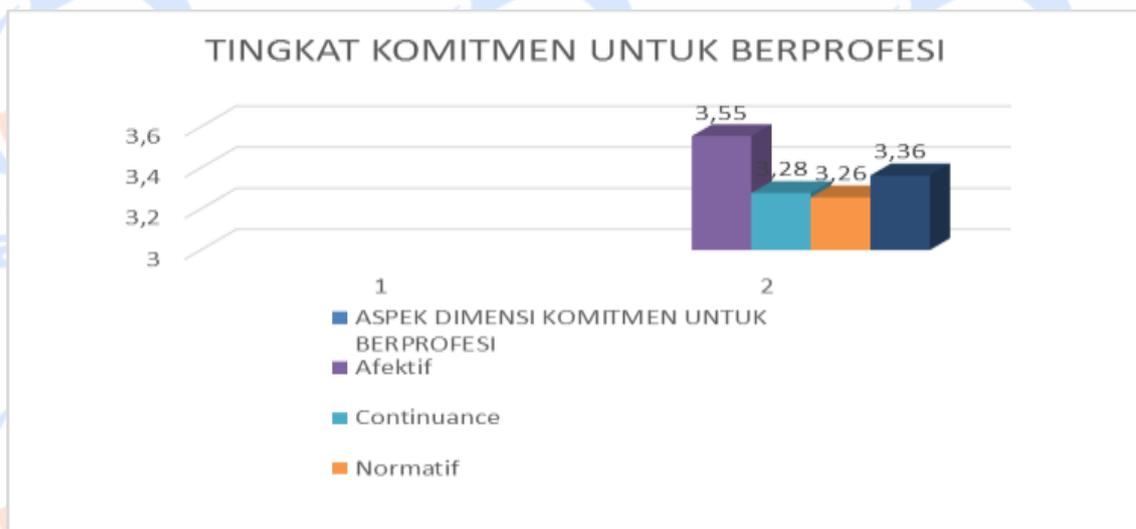
Tabel 6.17. Tingkat Komitmen Untuk Berprofesi

NO	ASPEK DIMENSI KOMITMEN UNTUK BERPROFESI	N	Frekuensi Absolut					Frekuensi Relatif (%)					Mutu	
			4	3	2	1	JML	X	4	3	2	1		JML
			Sangat tinggi	tinggi	rendah	Sangat rendah			Sangat tinggi	tinggi	rendah	Sangat rendah		
1.	Afektif	191	132	56	3	0	696	3,55	60%	38%	2%	0%	100%	Sangat tinggi
2.	Normatif	191	98	90	3	0	668	3,26	39%	48%	13%	0%	100%	Tinggi
3.	Continuance	191	101	82	5	3	663	3,28	36%	57%	8%	0%	100%	Tinggi
	TINGKAT KOMITMEN UNTUK BERPROFESI	191	110	76	4	1	676	3,36	45%	48%	8%	0%	100%	Tinggi

Berdasarkan atas data pada tabel tersebut, dapat dideskripsikan gambaran komitmen untuk berprofesi adalah berada pada tingkat yang tinggi, dengan gambaran secara peringkat tingkat komitmen untuk berprofesi sebagai berikut: (1) komitmen afektif di mana komitmen profesional afektif (*affective professional commitment*) yaitu keterlibatan emosional berupa perasaan menyukai pekerjaannya berada pada mutu 3,55 yang menandakan tingkat sangat tinggi, (2) komitmen profesional kontinuan (*continuance professional commitment*) yaitu komitmen di mana individu merasa memiliki resiko rugi bila meninggalkan jalur profesi atau

pekerjaan yang dipilihnya dan akan kehilangan peluang profesi sebesar 3,28 yang menunjukkan posisi komitmen yang tinggi, dan (3) komitmen profesional normatif (*normative professional commitment*) yaitu perasaan dan tanggung jawab atas profesi yang telah dipilihnya sebesar 3,26 yang menandakan posisi komitmen tinggi. Secara rata-rata komitmen untuk berprofesi yang dimiliki para mahasiswa keguruan adalah 3,36 dengan posisi komitmen tinggi.

Gambaran komitmen untuk berprofesi para mahasiswa keguruan dapat digambarkan dengan grafik berikut:



Gambar 6.6. Komitmen Untuk Berprofesi

### 6.3.4. Pengaruh Profesionalitas Dosen Terhadap Persepsi Mahasiswa.

Tabel 6.18. Model Summary<sup>b</sup> Profesionalitas Dosen dan Persepsi Mahasiswa

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,783 <sup>a</sup>	,613	,100	10,482	,005	6,021	1	189	1,65

a. Predictors: (Constant), Profesionalitas Dosen

b. Dependent Variable: Persepsi Mahasiswa

Kekuatan hubungan antar variabel profesionalitas dosen persepsi mahasiswa ditunjukkan dengan korelasi 0,783 yang menunjukkan hubungan yang positif dan kuat.

Uji keberartian koefisien korelasi variabel profesionalitas dosen dengan persepsi mahasiswa ditunjukkan dengan  $t_{hitung} = 6,021$ . Harga  $t_{tabel}$  dengan  $df = 189$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  diperoleh nilai sebesar 1,650. dan pada  $\alpha = 0,01$  diperoleh nilai sebesar 1,970. Karena  $t_{hitung} = 6,021 > t_{tabel} \alpha = 0,01$  sebesar 1,970 dan  $t_{tabel} \alpha = 0,05$

sebesar 1,650 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti ada korelasi yang sangat signifikan antara profesionalitas dosen dengan persepsi mahasiswa.

Sementara Koefisien determinasi ( $R^2$ ) antar variabel dengan  $(r_{Y1X})^2$  menunjukkan bahwa: (1)  $(r_{Y1X})^2 = 0,613$ , hal ini berarti bahwa varians pada persepsi mahasiswa ( $Y_1$ ) dapat dijelaskan oleh variabel profesionalitas dosen sebesar 61,3% dan sisanya sebesar 38,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

### 6.3.5. Pengaruh Persepsi Mahasiswa Terhadap Komitmen Untuk Berprofesi.

**Tabel 6.19. Model Summary Persepsi Mahasiswa dan Komitmen Untuk Berprofesi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,870 <sup>a</sup>	,757	,130	11,2669	,035	6,831	1	189	,165

a. Predictors: (Constant), Persepsi Mahasiswa

b. Dependent Variable: Komitmen Untuk Berprofesi

Kekuatan hubungan antar variabel persepsi mahasiswa dengan komitmen untuk berprofesi ditunjukkan dengan korelasi 0,870 yang menunjukkan hubungan yang positif dan sangat kuat.

Uji keberartian koefisien korelasi variabel persepsi mahasiswa dengan komitmen untuk berprofesi ditunjukkan dengan  $t_{hitung} = 6,831$ . Harga  $t_{tabel}$  dengan  $df = 189$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  diperoleh nilai sebesar 1,650. dan pada  $\alpha = 0,01$  diperoleh nilai sebesar 1,970. Karena  $t_{hitung} = 6,831 > t_{tabel} \alpha = 0,01$  sebesar 1,970 dan  $t_{tabel} \alpha = 0,05$  sebesar 1,650 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti ada korelasi yang sangat signifikan antara persepsi mahasiswa dengan komitmen untuk berprofesi.

Sementara Koefisien determinasi ( $R^2$ ) antar variabel dengan  $(r_{Y2Y1})^2$  menunjukkan bahwa: (1)  $(r_{Y2Y1})^2 = 0,757$ , hal ini berarti bahwa varians pada komitmen untuk berprofesi ( $Y_2$ ) dapat dijelaskan oleh variabel persepsi mahasiswa sebesar 75,7% dan sisanya sebesar 24,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## BAB 7. KESIMPULAN DAN SARAN

### 7.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Gambaran profil profesionalitas dosen berada pada tingkat cukup profesional baik pada dimensi pembelajaran ataupun pada dimensi budaya akademik, dengan peringkat profesionalitas secara berturut-turut pada aspek: (a) upaya perbaikan 3,62 (profesional), (b) pengabdian kepada masyarakat 3,62 (profesional). (c) merencanakan 3,47 (cukup profesional), (d) paikem 3,47 (cukup profesional), (e) kewajiban mengajar 3,47 (cukup profesional), (f) metode bervariasi 3,32 (cukup profesional), (g) evaluasi 3,29 (cukup profesional), (h) budaya membaca, menulis dan meneliti 3,29 (cukup profesional), (i) umpan balik 3,22 (cukup profesional), (j) penelitian 3,22 (cukup profesional) dan (k) sikap objektif 3,21 (cukup profesional).
2. Gambaran tingkat persepsi mahasiswa adalah berada pada tingkat positif, dengan gambaran secara peringkat tingkat mutu profesionalitas sebagai berikut: (1) minat 3,62 (sangat positif), (2) pengalaman masa lalu 3,56 (sangat positif), (3) Sikap 3,55 (sangat positif), (4) kepentingan 3,28 (positif), (5) motif 3,26 (positif), (6) penghargaan 3,21 (positif), (7) kedekatan 3,21 (positif), (8) masa kini 3,03 (positif), (9) masa lalu 2,87 (positif), (10) latar belakang 1,96 (kurang positif).
3. Gambaran komitmen untuk berprofesi adalah berada pada tingkat yang tinggi, dengan gambaran secara peringkat tingkat komitmen untuk berprofesi sebagai berikut: (1) komitmen afektif di mana komitmen profesional afektif (affective professional commitment) yaitu keterlibatan emosional berupa perasaan menyukai pekerjaannya berada pada mutu 3,55 yang menandakan tingkat sangat tinggi, (2) komitmen profesional kontinuan (continuance professional commitment) yaitu komitmen di mana individu merasa memiliki resiko rugi bila meninggalkan jalur profesi atau pekerjaan yang dipilihnya dan akan kehilangan peluang profesi sebesar 3,28 yang menunjukkan posisi komitmen yang tinggi, dan (3) komitmen profesional normatif (normative professional commitment) yaitu perasaan dan tanggung jawab atas profesi yang telah dipilihnya sebesar 3,26 yang menandakan posisi komitmen tinggi. Secara rata-rata komitmen untuk berprofesi yang dimiliki para mahasiswa keguruan adalah 3,36 dengan posisi komitmen tinggi.
4. Pengaruh profesionalitas dosen terhadap persepsi mahasiswa berada pada hubungan yang positif dan kuat ( $r = 0,783$ ) dan sangat signifikan ( $t_{hitung} = 6,021 > t_{tabel}$  dengan  $df = 189$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  sebesar 1,650. dan pada  $\alpha = 0,01$  diperoleh nilai sebesar 1,970. Pengaruh varians dari profesionalitas dosen terhadap

persepsi mahasiswa dapat dijelaskan sebesar 61,3% dan sisanya sebesar 38,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

5. Pengaruh persepsi mahasiswa terhadap komitmen untuk berprofesi mahasiswa FKIP berada pada kekuatan hubungan yang positif dan sangat kuat ( $r = 0,870$ ) dan sangat signifikan ( $t_{hitung} = 6,831$ . Harga  $t_{tabel}$  dengan  $df = 189$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  diperoleh nilai sebesar 1,650. dan pada  $\alpha = 0,01$  diperoleh nilai sebesar 1,970. Karena  $t_{hitung} = 6,831 > t_{tabel} \alpha = 0,01$  sebesar 1,970 dan  $t_{tabel} \alpha = 0,05$  sebesar 1,650). Besarnya pengaruh dari varians variabel persepsi mahasiswa terhadap komitmen untuk berprofesi dapat dijelaskan sebesar 75,7% dan sisanya sebesar 24,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## 7.2. Saran

1. Untuk peningkatan kapasitas LPTK maka profesionalitas dosen yang masih pada tingkat cukup profesional hendaknya dapat ditingkatkan menjadi profesional, terutama pada aspek: merencanakan pembelajaran, proses belajar yang paikem, kewajiban mengajar baik tingkat kehadiran tepat waktu di kelas ataupun ketuntasan 14 kali tatap muka perkuliahan, penggunaan metode pembelajaran yang lebih bervariasi, pelaksanaan evaluasi yang lebih profesional dan menggunakan alternatif assesmen, peningkatan dan pemeliharaan budaya membaca, menulis dan meneliti secara berkelanjutan dan melibatkan mahasiswa, umpan balik yang lebih terbuka kepada mahasiswa, kegiatan penelitian yang terencana sesuai road map, dan pengembangan sikap objektif.
2. LPTK hendaknya dapat mengoptimalkan persepsi mahasiswa yang telah terbentuk secara positif. Tindakan yang perlu dilakukan adalah dengan menciptakan figur sikap profesionalitas untuk meminimalisasikan aspek latar belakang yang membentuk persepsi mahasiswa yang kurang positif terhadap profesi pendidik.
3. Perlu mengintegrasikan peran keluarga melalui orang tua untuk menjaga komitmen afektif, kontinuan dan normatif. Untuk itu dalam upaya peningkatan kapasitas peran LPTK maka perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan integrasi variabel peranan orang tua sehingga menjadi data mendasar untuk pengembangan
4. Dengan terdapatnya pengaruh yang sangat signifikan variabel profesionalitas dosen terhadap persepsi mahasiswa dan persepsi mahasiswa terhadap komitmen untuk berprofesi dari mahasiswa keguruan pada LPTK ini, maka langkah yang dapat dilakukan adalah pengembangan terhadap profesionalitas dosen dan RIP penelitian LPTK yang mendukung dimensi pembelajaran dan budaya akademik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adri Effendi. 2010. Manajemen Perguruan Tinggi dan Kinerja Dosen. Jurnal Manajemen (tabloidjubi.com; 3 Juli 2010)
- Ambarwati, 2009. Kinerja Dosen, Jurnal Tarbiyatuna. Jurnal Penelitian dan Pendidikan Islam, Volume 3 No. 1.
- Anwar Siswadi. 2010. Mahasiswa Sesalkan Kasus Dosen Plagiat. Tempo Interaktif Bandung, 11 Februari 2010.
- Ardyani, Anis, 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi pada Mahasiswa prodi Pendidikan Akuntansi Angkatan 2010 Universitas Negeri Semarang, Economic Education Analysis Journal, Universitas Negeri Semarang, Volume 3 No. 2. ISSN 2252-6544.
- Colquitt, et all, 2010. Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in The Workplace. New York, McGraw Hill.
- Danim, Sudarwan. 2012. Pengembangan Profesi Guru, Dari Pra-Jabatan, Induksi, ke Professional Madani. Jakarta, Prenadamedia Group.
- Dariyo, 2014. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir. Repository.usu.ac.id. USU.
- Departemen pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. 2008. Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi – SPM-PT. Jakarta, Dirjendikti.
- J. Mullins, Laurie. 2011. Management and Organisational Behaviour. New York, Prentice Hall.
- Kusnandar. 2014. Guru Profesional. Jakarta, Rajawali Pers.
- Lina Marliyah, 2014. Persepsi Terhadap Dukungan Orang Tua dalam Pembuatan Karir Remaja, Jurnal Provita. Volume 1. Hal 60.
- Mowday, 2010, *Profession Commitment*, *ARPN Journal of Science and Technology*. Volume 2 No. 2.
- Norris, D. And R. Nelbuhr. 2014. Professionalism Organizational Commitment and Job Satisfaction in Accounting Organization. Accounting and Society Journal, hal 49 – 59.
- N. Allen and Meyer J, 2015. *The Measurement and Antecedents of Affirmative, Continuance and Normative Commitment in The Organization*. Journal of Occupational Psychology. P. 1-18.
- Pauver, Charles Wang 2012. *Profession Commitment in Teachers, Faculty of Educational and Science. Universitas of Pitect*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Penyiapan Guru Profesional.

Permenegpan & RB N0 16 Tahun 2009 tentang Tunajngan Fungsional Guru.

P. Robbins, Stephen and Timothy A. Judge. 2016. Perilaku Organisasi. Jakarta, Salemba Empat.

P. Tampubolon, Daulat. 2012. Perguruan Tinggi Bermutu, Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad ke-21. Jakarta, Gramedia.

Restuningsih, Nurika, 2012. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik Melalui Komitmen Organisasional. Jurnal Ekonomi Bisnis, No. 3.

Robbin, P. Stephen, 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta, Indeks.

Rosyid, Ainur, 2015. Hubungan antara Motivasi Menjadi Guru dan Prestasi Belajar. Laporan Penelitian Internal Universitas Esa unggul. Tidak dipublikasikan.

Soekanto, Soerjono. 2012. Sosiologi Suatu Pengantar, Jakarta, Rajawali Pers.

Ulin Ni'mah, Fahmi. 2016. Pengaruh Minat Profesi Guru, *Locus of Control Internal*, Peran Guru Pamong dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Mahasiswa Menjadi Guru pada Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Economic Education Analysis Journal, Universitas Negeri Semarang, Volume 3 No. 2. ISSN 2252-6544

UU Nomor 12 Tahun 2012 tentang Program Pendidikan Profesi Guru (PPG)

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Vandenberg and Scarpello. 2014. Affective Commitment, New Jersey, Prentice Hall.

Vandenberg & Scarpello. 2014. Pengembangan dimensi komitmen profesional dikembangkan dalam tiga komponen (Meyer, et all, 1993)

Winedar, Dinna. 2015 (22 Juni). 10 Besar Profesi di Indonesia. Diperoleh 10 Desember 2016, dari <https://www.amazon.com/articles/inilah-10-besar-profesi-dengan-gaji-tertinggi-di-indonesia>