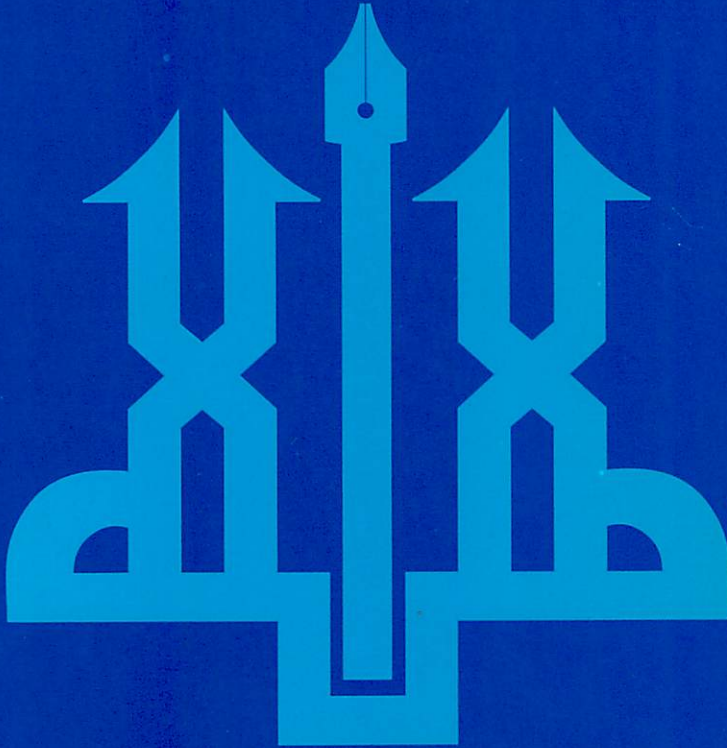


Vol. VI, No. 2, Agustus 2004

ISSN 1411-1373

QUALITA AHSANA

JURNAL PENELITIAN ILMU-ILMU KEISLAMAN



Biyanto, Muzaiyanah, Sukarma, Bambang Subandi,
Lilik Nofijantie, Kusaeri, Rizma Fithri

Diterbitkan Oleh :
Lembaga Penelitian IAIN Sunan Ampel

Qualita Ahsana

JURNAL PENELITIAN ILMU-ILMU KEISLAMAN

TERAKREDITASI BERDASARKAN SK DIRJEN DIKTI DEPDIKNAS
NO. 52/DIKTI/KEP/2002 Tanggal: 12 Nopember 2002

Pemimpin Redaksi:

H. A. Saiful Anam

Wakil Pemimpin Redaksi:

Bambang Subandi

Sekretaris Redaksi:

*H. Fachrur Rozie Hasy
Syaikhul Amin*

Penyunting Ahli:

*H. Amin Abdullah
H. Suroso Imam Zadjuli
Sunarto
Muh. Nuh
H. Arief Furqan
H. Syaftiq A. Mughni*

Penyunting Pelaksana:

*Achmad Zaini
Saiful Jazil
Biyanto
Jeje Abdul Rozak
Amiq
Masdar Hilmy
Khoirun N'iam*

Sekretaris:

*Moh. Yazid
Samsoel Bahari
Ruhayati
M. Saeful Bahar
Amirullah
Abd. Halim
Imampuri*

QUALITA AHSANA diterbitkan oleh Lembaga Penelitian IAIN Sunan Ampel
tiga kali setahun pada bulan April, Agustus, dan Desember
dan Rektor IAIN Sunan Ampel sebagai pelindung

Alamat Penerbit Redaksi:

Lembaga Penelitian IAIN Sunan Ampel Jl. A. Yani 117 Surabaya 6023 7
Telp. (031) 8410298 ps. 34 Fax. (031) 8413300
E-Mail: sunanampel@surabaya.wasantara.net.id.
Homepage: <http://www.geocities.com/HotSprings/6774>

Qualita Ahsana

JURNAL PENELITIAN ILMU-ILMU KEISLAMAN

DAFTAR ISI

**Sufisme Kota (Studi Tentang Kecenderungan Meningkatnya
Kehidupan Religius-Sufistik Masyarakat Muslim Perkotaan)**

Biyanto (1)

**Konsepasi Tasawuf dalam Tarekat Shadhiliyah (Studi Kasus di
Kecamatan Sugihwaras Kabupaten Bojonegoro)**

Muzaiyanah (14)

**Partisipasi Ahl al-Tariqah dalam Politik Nasional (Kasus
Tarekat Qadiriyyah wa Naqsabandiyah Rejoso Jombang Jawa
Timur)**

Sukarma (28)

**Efektifitas Ziarah Kubur Sebagai Media Dakwah dalam
Membentuk Kepribadian Muslim**

Bambang Subandi (45)

**Efektifitas Kebijakan Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru
Program S-1 IAIN Sunan Ampel Surabaya**

Lilik Nofjantie (60)

**Analisis Kebutuhan dan Faktor Kendala dalam Pembelajaran
Statistik di Fakultas Tarbiyah**

Kusaeri (73)

**Hubungan Antara Minat Menjadi Dosen dengan
Profesionalisme Dosen Tetap IAIN Sunan Ampel**

Rizma Fithri (87)

HUBUNGAN ANTARA MINAT MENJADI DOSEN DENGAN PROFESIONALISME DOSEN TETAP IAIN SUNAN AMPEL

Rizma Fithri¹

Abstract: This study is to uncover the relationship between the interest in being lecturers and the professionalism of the lecturers of IAIN Sunan Ampel. The sample was 50 lecturers taken using stratified random sampling. The technique of analysis was using general regression SPS program 2000 with 95% significance level ($\alpha=0.05$). From the regression analysis, the value of F was 118.197 with $p=0.000$. This indicates the significantly positive relationship between the interest in being lecturers and the lecturers' professionalism.

Kata Kunci : Minat, Dosen, dan Profesionalisme

¹ Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel

Pendahuluan

Profesi dosen tidak bisa dianggap remeh, karena dosen merupakan pengganti orang tua dalam mengantarkan para anak didiknya menjadi manusia yang beriman, bertaqwa, menguasai pengetahuan dan teknologi serta berkebudayaan tinggi. Dosen dalam pengertian formal banyak disebut orang sebagai orang yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar. Karena itu guru harus betul-betul membawa siswanya kepada tujuan yang ingin dicapai. Dosen harus mampu mempengaruhi siswanya dengan pandangan luas, serta berwibawa. Dosen juga dituntut memiliki pengetahuan, teknik mengajar, dan profesionalisme yang tinggi, karena mengajar bukan hanya sebagai seni tetapi juga merupakan misteri yang banyak terkait dengan hati nurani. Pada sisi lain dosen juga berperan sebagai demonstrator, pengelola kelas, mediator, fasilitator, dan evaluator. Sehingga dapat disimpulkan pada dasarnya tugas dosen ada tiga kelompok. Pertama, tugas dalam bidang profesi; kedua, tugas sebagai kemanusiaan; dan ketiga tugas dalam bidang kemanusiaan.

Di dalam menghadapi masa depan yang penuh tantangan, profesionalisme dalam suatu profesi yang dimiliki seseorang mutlak diperlukan, tidak terkecuali juga profesi sebagai dosen, mengingat di tangan dosen terletak tanggung jawab untuk membentuk mahasiswa yang berkualitas. Tugas ini dapat tercapai apabila dosen memiliki profesionalisme dalam menjalankan profesinya. Keadaan ini dapat menjadi lebih ringan apabila dosen yang bersangkutan memiliki minat yang kuat pada profesi menjadi dosen.

Dalam memilih pekerjaan, apakah di kantor-kantor pemerintah atau di perusahaan swasta, ada beberapa pertimbangan yang harus diperhatikan. Pertimbangan itu antara lain mengenai faktor-faktor nama dan reputasi perusahaan, tipe pekerjaan, rasa aman, kondisi tempat kerja, dan teman sekerja. Di Indonesia pada umumnya sering terjadi dalam memilih pekerjaan, pertimbangan-pertimbangan tersebut kurang diperhatikan atau bahkan diabaikan. Hal tersebut terjadi karena pencari kerja kurang mengetahui bahwa faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja, atau karena faktor situasi yang memaksa, misalnya karena sukar mencari pekerjaan, sehingga orang terpaksa menerima pekerjaan dengan kondisi apa saja.

Pemilihan suatu jabatan adalah suatu pernyataan kepribadian yang diwujudkan dalam minat jabatan. Minat jabatan merupakan pernyataan yang menggambarkan kepribadian dalam pekerjaan, hobi, aktivitas-

aktivitas yang berhubungan dengan rekreasi dan preferensi. Suatu minat dapat diekspresikan melalui suatu pernyataan yang menunjukkan bahwa seseorang lebih menyukai suatu hal daripada hal lainnya, dapat pula dimanifestasikan melalui partisipasi dalam suatu aktivitas. Seseorang yang memiliki minat terhadap subyek tertentu cenderung untuk memberikan perhatian yang lebih besar terhadap subjek tersebut.

Djamaludin Ancok² mengatakan bahwa minat seseorang dalam memilih suatu jenis pekerjaan adalah merupakan suatu hal yang penting bagi kesuksesan seseorang dalam pekerjaannya. Dikatakan pula oleh Anne Roe³ bahwa minat yang dimiliki oleh seseorang dapat membantu mencapai kesuksesan seseorang, karena dengan adanya minat pada diri seseorang dapat menimbulkan perasaan suka, serta adanya rasa tertarik yang dapat berpengaruh terhadap intensitas respon yang diberikan oleh seseorang atas kondisi atau stimulus yang terjadi di lingkungannya.

Minat seseorang terhadap pekerjaannya merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya. Sebagaimana disampaikan oleh Cruze⁴ bahwa orang yang mempunyai kemampuan rata-rata akan menjadi sangat berhasil dalam pekerjaannya apabila seseorang tersebut mempunyai minat terhadap pekerjaannya, karena dengan adanya minat yang tinggi dapat membantu atau mendorong seseorang untuk lebih termotivasi dalam berusaha mencapai suatu keberhasilan. Hal tersebut senada dengan pendapat Flippo⁵ bahwa orang yang mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan akan mempunyai kecenderungan untuk bekerja lebih baik, lebih hati-hati, dapat bekerja dengan perasaan gembira, sehingga dapat membantu mengurangi atau menekan keluhan-keluhan serta kejenuhan.

² Djamaludin Ancok, "Pengembangan Skala Sikap Terhadap Pekerjaan", *Jurnal Psikologi Fak. Psikologi (Yogyakarta: UGM, 1987)*, 13-19.

³ Anne Roe, *The Psychology of Occupational* (New York; John Wiley & Sons, 1964), 83-124.

⁴ W.W. Cruze, *General Psychology to College Student* (New York; Harper & Brother Publisher, 1957), 546.

⁵ E. B. Flippo, *Principle of Personnel Managemen* (New York; McGraw Hill Book Comapany, 1961), 24.

Penelitian yang dilakukan Hamidah⁶ memperoleh hasil korelasi yang positif signifikan. Artinya semakin tinggi minat terhadap pekerjaan, semakin tinggi pula moral kerja atau semangat kerjanya. Penelitian Rr. Amanda Pasca Rini dkk⁷ mengenai hubungan pola kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dosen PTN/PTS mendapatkan hasil yang positif dan signifikan, semakin baik dan sesuai pola kepemimpinan yang diterapkan semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja dosen.

Minat merupakan suatu rasa suka dan rasa keterikatan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh. Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Semakin kuat atau semakin dekat hubungan tersebut, semakin besar minat.

Profesionalisme menunjukkan suatu tingkah laku yang mengandung suatu tujuan atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan suatu "profesi". Profesionalisme mengandung dua unsur, yaitu unsur keahlian dan unsur panggilan, unsur kecakapan teknik dan kematangan etik, unsur akal dan moral.

Majalah mahasiswa Arait⁸ melakukan poling mengenai profesionalisme dosen Fak. Dakwah dengan jumlah responden 500 mahasiswa mendapatkan hasil hanya 5 % (25 orang) mahasiswa yang mengatakan bahwa dosen Fak. Dakwah profesional dengan ukuran mampu menguasai dan menyampaikan materi dengan baik, mempunyai referensi yang cukup dan mahasiswa mampu memahami materi yang disampaikan dengan baik, dan sebanyak 17,5 % (85 orang) mahasiswa mengatakan bahwa dosen Fak. Dakwah tidak profesional.

Data di atas menunjukkan ketidakprofesionalan dosen khusus pada Fak. Dakwah. Diduga salah satu penyebabnya adalah rendahnya minat pada profesi dosen. Profesi ini dipilih karena tidak ada lagi lapangan pekerjaan yang memadai bagi mereka.

⁶ Hamidah, "Studi Korelasi Antara Minat Terhadap Pekerjaan dengan Moral Kerja Karyawan Non Staf PT. Filma Utama Soap Surabaya", *Skripsi tidak dipublikasikan* (Surabaya; Fak. Psikologi UNAIR, 1989), 70.

⁷ Rr. Amanda Pasca Rini, M. As'ad Djalali, Andik Matulesy, Ujianto, "Pola Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Dosen PTN/PTS", *Fenomena Jurnal Psikologi* (Surabaya; UNTAG 1945, 2000), 8-16.

⁸ Arait, edisi 44/th XXII/2002, Surabaya

Tinjauan Pustaka

Kata “profession” yang berasal dari perbendaharaan Anglosaxon tidak hanya terkandung pengertian “pekerjaan/job” saja. Profesi mengharuskan tidak hanya pengetahuan dan keahlian khusus melalui persiapan dan latihan, tetapi dalam arti “profession” terpaku juga suatu “panggilan” suatu *calling*, suatu *strong inner impulse*.⁹

Mochtar yang dikutip Blasius Radja¹⁰ menyebutkan bahwa profesionalisme berarti.

1. Secara terus menerus berkiprah di bidangnya.
2. Secara terus menerus meningkatkan daya kreatifitas melalui pengalaman.
3. Secara terus menerus berkarya bagi pengembangan usaha pada lembaga tempatnya mengabdikan.

Pandji Anoraga¹¹ mengemukakan beberapa ciri dari profesionalisme yaitu

1. Profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil (*perfect result*), sehingga kita dituntut untuk selalu mencari peningkatan mutu.
2. Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.
3. Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan, yaitu sifat tidak mudah puas atau putus asa sampai hasil tercapai.
4. Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh “keadaan terpaksa” atau godaan iman seperti harta dan kenikmatan hidup.
5. Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan pikiran dan perbuatan, sehingga terjaga efektifitas kerja yang tinggi.

Dari pengertian tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa antara profesi dengan profesionalisme mempunyai arti yang hampir sama. Profesi berkaitan erat dengan pengertian suatu pekerjaan saja yang dilakukan sehari-hari secara rutin. Sedangkan profesionalisme di dalamnya

⁹ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001), 70

¹⁰ Blasius Radja, “Hubungan Antara Motivasi, Orientasi Profesi, Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Mengajar dan Tanggung Jawab Profesi Guru SD di Wilayah Kab. Ende NTT”, *Tesis tidak dipublikasikan*, (Yogyakarta: PPS UGM, 1994), 24.

¹¹ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, 75

terkandung suatu keinginan untuk lebih dilandasi oleh suatu keahlian serta panggilan dari hati nuraninya untuk menjalankan tugas dengan benar.

Uzer Usman¹² mengutip pendapat Moh. Ali mengemukakan beberapa persyaratan agar suatu pekerjaan dianggap sebagai profesi, yaitu.

1. Menuntut adanya ketrampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam.
2. Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya.
3. Menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai.
4. Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya.
5. Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.

Selain persyaratan tersebut, Uzer Usman¹³ juga menambahkan persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap pekerjaan yang tergolong ke dalam suatu profesi antara lain.

1. Memiliki kode etik sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
2. Memiliki klien/objek layanan yang tetap, seperti dokter dengan pasiennya, guru dengan muridnya.
3. Diakui oleh masyarakat karena memang diperlukan jasanya di masyarakat.

Sardiman mengutip pendapat Wolfer yang menyatakan bahwa suatu pekerjaan disebut profesi apabila memenuhi kriteria sebagai berikut.

1. Memiliki pengetahuan umum yang luas dan keahlian khusus.
2. Merupakan karier yang dibina secara organisatoris; memiliki keterkaitan dalam suatu organisasi profesional, memiliki otonomi jabatan, kode etik, serta merupakan karya bakti seumur hidup.
3. Diakui masyarakat sebagai pekerjaan yang mempunyai status profesional dan memperoleh perlindungan hukum.

Menurut Nanang Fatah¹⁴, dosen yang profesional adalah yang menguasai substansi pekerjaannya secara profesional, yaitu:

¹² Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional.*, 15.

¹³ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional.*, 15

¹⁴ Nanang Fatah, *Manajemen Berbasis Sekolah: Strategi Pemberdayaan Sekolah Dalam Rangka Peningkatan Mutu dan Kemandirian Sekolah*, (Bandung: Adira, 2000), 63.

1. Mampu menguasai substansi mata pelajaran secara sistematis, khususnya materi pelajaran yang secara khusus diajarkannya. Di samping itu, ia juga dituntut untuk berupaya mengikuti perkembangan materi pelajaran tersebut dari waktu ke waktu.
2. Memahami dan dapat menerapkan psikologi perkembangan, sehingga seorang guru dapat memilih materi pelajaran berdasarkan tingkat kesukaran sesuai dengan masa perkembangan peserta didik yang diajarnya.
3. Memiliki kemampuan mengembangkan program-program pendidikan yang secara khusus disusun sesuai dengan masa perkembangan peserta didik yang akan diajarnya. Program pendidikan ini dikembangkan sesuai dengan tujuan pendidikan dengan mengkombinasikan antara pilihan materi pelajaran dengan tingkat perkembangan peserta didik. Keahlian dalam mengembangkan program pengajaran ini yang bisa diidentifikasi sebagai pekerjaan profesional seorang dosen yang tidak bisa dilakukan oleh profesi lain.

Menurut Moh. Uzer Usman¹⁵ dosen profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan, sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai dosen dengan kemampuan maksimal. Dengan kata lain, dosen profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya. Terdidik dan terlatih bukan hanya berarti memperoleh pendidikan formal, tetapi juga harus mampu menguasai berbagai strategi atau teknik di dalam kegiatan belajar mengajar serta menguasai landasan-landasan kependidikan. Landasan-landasan kependidikan tersebut merupakan kompetensi atau kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap pendidik. Kompetensi dosen terbagi menjadi kompetensi pribadi dan kompetensi profesional. Untuk penelitian ini lebih difokuskan pada kompetensi profesional¹⁶, yaitu.

1. Menguasai landasan pendidikan
2. Menguasai bahan pengajaran
3. Menyusun program pengajaran
4. Melaksanakan program pengajaran
5. Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

¹⁵ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional.*, 15.

¹⁶ *Ibid.*, 19.

Crow & Crow¹⁷ mengatakan minat merupakan suatu keadaan yang menyebabkan seseorang memperhatikan, menjadi tertarik dan ingin mengetahui sesuatu, sehingga dapat dikatakan sebagai sesuatu yang mengaktifkan perilaku atau respon seseorang. Minat pada diri seseorang akan berpengaruh terhadap keadaan emosi seseorang yang akan mendasari anggapan dan prasangka seseorang terhadap sesuatu. Crites¹⁸ mengemukakan bahwa minat dibedakan menjadi dua yaitu minat subjektif dan minat objektif. Minat subyektif adalah perasaan suka dan tidak suka pada seseorang atau sesuatu, sedangkan minat obyektif adalah menunjuk pada reaksi yang dapat diobservasi atas pengalaman penolakan atau penerimaan terhadap suatu stimulus. Crites lebih lanjut mengemukakan bahwa definisi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: minat ada apabila idividu menyadari obyek, atau apabila individu menyadari disposisinya terhadap obyek tersebut. Ia akan menyukai obyek tersebut bila ia dipersiapkan untuk mereaksi obyek tersebut. Jadi, menurut Crites, minat mengandung disposisi respon dan kecenderungan seseorang untuk menyukai atau melakukan sesuatu, maka minat dianggap sebagai variabel motivasional.

Kartini Kartono¹⁹ mengungkapkan bahwa suasana dalam pekerjaan dapat dipengaruhi oleh keadaan emosi setiap anggota kelompok atau karyawan, karena segala macam bentuk stimulasi dari kondisi fisik yang sama akan ditanggapi secara berbeda oleh masing-masing individu sesuai dengan emosi masing-masing.

Faktor-faktor yang dianggap dapat mempengaruhi minat seseorang secara garis besar dapat dibagi menjadi tiga, yaitu.

1. Faktor keturunan, adalah menurunnya minat orang tua terhadap anaknya melalui gen pembawa sifat;
2. Lingkungan, yang dimaksud lingkungan adalah lingkungan keluarga, masyarakat, teman bermain, budaya, jenis pekerjaan yang berbeda, kondisi sosial yang berbeda baik dalam lingkungan keluarga, dalam

¹⁷ Crow and Crow, *General Psychology* (Little Field New Jersey; Adam & Co, 1973), 158-160.

¹⁸ John O. Crites, *Vocational Psychology; The Study of Vocational Behavior and Development* (New York: McGraw Hill Book Company, 1969), 29-30.

¹⁹ Kartini Kartono, *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri* (Jakarta: Rajawali, 1983), 161-163.

pekerjaan maupun lingkungan yang menyebabkan perbedaan pengalaman pada masing-masing individu;

3. Sifat dari individu itu sendiri, yaitu jenis kelamin, usia, kepribadian, pengalaman dan bakat.

Crow & Crow²⁰ berpendapat bahwa minat dapat membantu seseorang untuk meringankan pekerjaan yang sifatnya menuntut usaha fisik maupun mental yang cukup berat, karena dengan minat, maka seseorang akan mempunyai rasa suka terhadap pekerjaan itu. Ia akan memperhatikan dan dapat bekerja dengan perasaan bahagia, sehingga perasaan itu tidak dirasakan sebagai suatu pekerjaan berat atau membahayakan. Selain itu, minat juga dapat membantu seseorang untuk mengurangi rasa lelah, rasa bosan atas suatu pekerjaan, terutama pada pekerjaan yang sifatnya monoton. Bahkan kadang-kadang bagi orang yang sangat tertarik pada pekerjaan, ia tidak menyadari adanya hal-hal yang bersifat membahayakan dalam pekerjaan itu, ataupun hal-hal yang kurang menyenangkan bagi dirinya. Orang yang memiliki minat pada suatu pekerjaan akan bekerja dengan perasaan gembira dan bersemangat.

Hurlock²¹ berpendapat tentang beberapa pentingnya minat yaitu; a) minat mempunyai peranan penting dalam kehidupan seseorang pada semua usia, karena minat mempunyai dampak terhadap sikap dan perilaku seseorang; b) minat dapat memperkuat motivasi belajar seseorang; c) minat dapat mempengaruhi bentuk dan intensitas aspirasi seseorang; d) minat menambah perasaan nikmat bagi seseorang dalam melakukan sesuatu, sehingga mereka lebih bersedia untuk menyumbangkan tenaga dan fikirannya dalam melaksanakan aktifitas tersebut.

Crow dan Crow²² telah berpendapat bahwa minat yang dimiliki oleh seseorang akan berpengaruh terhadap keadaan emosi seseorang, minat merupakan dasar dari anggapan, prasangka seseorang akan terpengaruh terhadap keadaan emosi seseorang, minat merupakan dasar dari anggapan, prasangka seseorang terhadap suatu obyek, aktifitas, maupun terhadap pekerjaan.

²⁰ Crow and Crow, *General Psychology*, 158-160.

²¹ E.B.Hurlock, *Child Developmental psychology 6th ed.* (Tokyo; McGraw Hill Book Company, 1981), 420.

²² Crow and Crow, *General Psychology*, 158.

Dikatakan oleh Kartini Kartono²³ bahwa adanya perbedaan kondisi psikologik yang terdapat dalam lingkungan kerja dipengaruhi oleh keadaan emosi individu yang juga turut serta mempengaruhi persepsi dan penilaian individu terhadap sesuatu yang hadir dan dianggap sebagai stimulus yang ada di lingkungannya.

Blum²⁴ mengemukakan beberapa faktor yang dianggap dapat berpengaruh terhadap profesionalisme kerja seseorang, salah satu faktornya adalah persepsi individu terhadap dirinya sendiri sebagai anggota kelompok yang mempunyai arti dan tujuan dalam usahanya untuk mencapai tujuan bersama serta persepsi individu terhadap lingkungan atau terhadap kelompoknya.

Hubungan antara minat terhadap pekerjaan dengan profesionalisme kerja juga nampak dalam pendapat yang dikemukakan oleh Crow and Crow bahwa seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat mengurangi rasa bosan terutama untuk jenis-jenis pekerjaan yang sifatnya monoton, juga dapat membantu untuk mengurangi kelelahan, karena seseorang yang bekerja pada bidang pekerjaan yang ia sukai, maka ia akan dapat bekerja dengan perasaan gembira, menyenangkan, tidak merasa gelisah, dan kemungkinan kecil mengalami konflik serta penuh semangat. Dari pendapat di atas dapat digarisbawahi bahwa orang yang bekerja dalam suasana yang menyenangkan akan dapat membantu untuk meningkatkan kegairahan kerja, serta dapat merupakan motivasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, tentunya dengan hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan

Metode Penelitian

Variabel pada penelitian ini adalah variabel minat menjadi dosen sebagai variabel bebas (X) dan variabel profesionalisme dosen sebagai variabel terikat (Y). Minat menjadi dosen adalah tingkat kesukaan atau ketertarikan seseorang terhadap pekerjaan (menjadi dosen), yang dapat mendorong seseorang untuk memperhatikan, mengetahui dan mengerjakan pekerjaan tersebut. Indikator minat terhadap pekerjaan adalah

1. Perasaan tertarik pada pekerjaan
2. Perhatian terhadap pekerjaan

²³ Kartini Kartono, *Psikologi Sosial.*, 161-163.

²⁴ L. M. Blum, *Industrial Psychology; Sociology Foundation* (New York: Harper and Brother Publisher, 1957), 158-159.

3. Suasana hati selama bekerja
4. Usaha individu untuk menyelesaikan pekerjaan

Profesionalisme dosen adalah suatu kondisi mental individu untuk melakukan atau melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak dengan mempergunakan atau mengaplikasikan pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya serta mampu menemukan cara-cara yang tepat untuk menambah pengetahuan dan pengalamannya tersebut. Indikator profesionalisme dosen adalah.

1. Menguasai landasan pendidikan
2. Menguasai bahan pengajaran
3. Menyusun program pengajaran
4. Melaksanakan program pengajaran
5. Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

Subjek penelitian adalah dosen tetap IAIN Sunan Ampel dengan jumlah sampel 50 orang yang diambil dengan cara *stratified random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala minat menjadi dosen dan skala profesionalisme dosen. Jawaban-jawaban dalam skala ini terbagi dalam lima alternatif jawaban yang bergerak dari “sangat sesuai” sampai “sangat tidak sesuai”. Untuk item positif jawaban diberikan nilai 5 untuk “sangat sesuai” dan nilai 1 untuk jawaban “sangat tidak sesuai”. Untuk item negatif diberikan nilai 5 untuk jawaban “sangat tidak sesuai” dan nilai 1 untuk jawaban “sangat sesuai”.

Validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk, yang didapatkan dengan meminta pendapat para ahli apakah ada kesesuaian antara alat ukur dengan teori yang digunakan. Setelah pendapat para ahli didapatkan langkah berikutnya adalah melakukan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen, untuk mendapatkan item yang sah atau item yang benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Untuk pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPS edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih²⁵ melalui modul analisis butir program analisis kesahihan butir.

Setelah ditemukan item-item yang valid, langkah selanjutnya adalah mengetahui atau menghitung reliabilitas instrumen. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPS edisi Sutrisno

²⁵ Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih, *Manual SPS Paket Midi* (Yogyakarta: UGM, 2000)

Hadi dan Yuni Pamardiningsih²⁶ melalui modul analisis butir program uji keandalan teknik Alpha Cronbach. Teknik Alpha Cronbach dipilih karena jenis data yang tersedia bersifat nirdikotomi.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi umum sederhana, karena ditujukan untuk mengetahui hubungan antara variabel minat menjadi dosen dengan profesionalisme dosen tetap. Sebelum melakukan analisis regresi, data yang diperoleh harus memenuhi asumsi normalitas sebaran dan linearitas hubungan, untuk itu data-data tersebut harus diuji asumsi terlebih dahulu.

Hasil Penelitian

Skala minat menjadi dosen pada penelitian ini berjumlah 43 butir, dengan skor 1 sampai dengan 5, sehingga secara hipotetik akan diperoleh skor terendah sebesar 43 dan skor tertinggi sebesar 215 serta rerata hipotetik sebesar 129. Berdasarkan data yang diperoleh dari skala minat menjadi dosen diperoleh skor terendah 77, skor tertinggi sebesar 113, dan rerata empirik sebesar 99. Dari hasil perhitungan tersebut terlihat bahwa rerata empirik lebih kecil daripada rerata hipotetik, sehingga dapat disimpulkan bahwa minat menjadi dosen pada subjek penelitian ini dikategorikan rendah.

Skala profesionalisme dosen pada penelitian ini berjumlah 60 butir, dengan nilai 1 sampai dengan 5, secara hipotetik akan diperoleh skor terendah 60 dan skor tertinggi 300 serta rerata hipotetik sebesar 180. berdasarkan data yang diperoleh dari skala profesionalisme dosen diperoleh skor terendah 131 dan skor tertinggi 236 serta rerata empirik sebesar 183,5. Dari hasil perhitungan tersebut terlihat bahwa rerata empirik lebih besar daripada rerata hipotetik dengan selisih yang amat sedikit, yaitu sebesar + 3,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme dosen pada subjek penelitian ini dikategorikan cukup.

Uji normalitas sebaran memiliki kaidah suatu sebaran variabel terikat (Y) dapat dinyatakan normal apabila dari hasil uji kai kuadrat diperoleh peluang galat $p > 0,05$ (nirsignifikan). Berdasarkan uji normalitas sebaran terhadap variabel Y terhadap data profesi-

²⁶ *Ibid.*

onalisme dosen tetap diperoleh hasil kai kuadrat = 12.261 dan $p = 0,199$, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran variabel Y (profesionalisme dosen tetap) dinyatakan normal.

Uji linearitas memiliki kaidah = melihat peluang p dari R “ beda “ pada derajat terakhir, yaitu beda antara regresi terakhir dikurangi regresi sebelumnya, apabila peluang galat p menurut derajat ke -1 dan derajat ke -2 nirsignifikan ($p > 0,05$), maka hubungan antara X dengan Y dinyatakan linear. Artinya, tidak ada perbedaan antara “ beda “ derajat ke -1 dengan derajat ke -2 . Berdasarkan Uji Linearitas dari SPS -2000 diperoleh hasil sebagai berikut :

Var	Beda derajat	R ²	db	F	p	Ksmpl. Korelasi
X1	Ke-2 dengan ke-1	0,000	1/47	0,029	0,860	Linear

Menurut suatu kaidah, hipotesis diterima jika dari hasil uji f pada tabel rangkuman analisis regresi diperoleh peluang galat $p \leq 0,010$ dengan db 1/49. Dari hasil uji hipotesis kerja ini diperoleh hasil f sebesar 118,197, db = 1/49, $p = 0,000$ (sangat signifikan). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel minat menjadi dosen mempunyai hubungan dengan profesionalisme dosen tetap IAIN Sunan Ampel. Sumbangan efektif variabel minat menjadi dosen terhadap profesionalisme dosen sebesar 71,1 %.

Untuk taraf signifikansi 5 % harga z sebesar $\pm 1,96$ sehingga persamaan garis regresinya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= b_0 + b_1X \pm z (G \text{ best}) \\ &= - 57,84 + 2,65 X \pm 1,96 (16,5593) \\ &= - 57,84 + 2,65 X \pm 35,52 \end{aligned}$$

Persamaan di atas memiliki arti sebagai berikut.

1. b_0 bernilai negatif (- 57,84) menunjukkan diperkirakan akan ada penurunan profesionalisme sebesar 57,84 apabila dosen memiliki minat yang rendah pada pekerjaannya.
2. b_1 (minat pada pekerjaan) bernilai positif (2,65) yang berarti diperkirakan akan ada peningkatan profesionalisme sebesar 2,65 jika dosen memiliki minat yang tinggi pada pekerjaannya.

Pembahasan

Secara umum hasil analisis data menunjukkan bahwa minat menjadi dosen adalah rendah (rerata hipotetis 129, rerata empiris 99). Hal ini mungkin disebabkan minat menjadi dosen bukan timbul dari diri sendiri, tetapi disebabkan oleh faktor keturunan, misalnya orang tua menjadi dosen, atau faktor lingkungan, misalnya teman, keluarga banyak yang menjadi dosen, sehingga individu tersebut juga memilih atau memiliki minat menjadi dosen.

Selain itu, minat juga berubah-ubah timbul dan berkembang sesuai dengan perkembangan pengalaman individu sepanjang hidupnya. Minat menjadi dosen pada awalnya mungkin memberikan rasa kenikmatan, kepuasan, kebahagiaan. atau keuntungan baik yang diperoleh dari dirinya sendiri sebagai dosen atau dari orang lain baik teman sejawat dosen atau bukan. Perasaan itu akan membuat seorang dosen lebih tertarik kepada profesinya. Sejalan dengan semakin bertambahnya masa kerja, dosen akan mendapatkan pengalaman-pengalaman baru yang mungkin tidak menyenangkan bagi dirinya sebagai dosen, sehingga yang didapatkan bukan suatu kepuasan, kenikmatan, dan kebahagiaan, tetapi rasa bosan, lelah, dan mungkin mengalami konflik dengan rekan sejawatnya. Hal tersebut akan menjadi penyebab menurunnya minat.

Hasil analisis data profesionalisme mengungkapkan profesionalisme dosen tetap IAIN Sunan Ampel cukup (rerata hipotetis 180, rerata empiris 183,5). Hal ini sesuai dengan pendapat Mochtar yang dikutip Blasius Radja²⁷ menyebutkan bahwa profesionalisme berarti:

1. Secara terus menerus berkiprah di bidangnya.
2. Secara terus menerus meningkatkan daya kreatifitas melalui pengalaman.
3. Secara terus menerus berkarya bagi pengembangan usaha pada lembaga tempatnya mengabdikan.

Dosen tetap IAIN Sunan Ampel yang berpendidikan S2 minimal telah mengabdikan selama lebih kurang lima tahun. Pada rentang waktu itu para dosen berusaha meningkatkan kemampuannya. Peningkatan kemampuan ini tetap menjadi perhatian utama mereka, meskipun tidak dilakukan dengan sungguh-sungguh, kurang maksimal, hanya supaya mereka tetap dapat memenuhi beban kewajibannya.

²⁷ Blasius Radja, *Tesis tidak dipublikasikan*, 24.

Hasil analisis regresi menunjukkan adanya hubungan antara minat menjadi dosen dengan profesionalisme dosen. Hal ini sesuai dengan pendapat Pandji Anoraga²⁸ bahwa profesi tidak hanya membutuhkan pengetahuan dan keahlian khusus melalui persiapan dan latihan tetapi membutuhkan suatu “panggilan” suatu dorongan dari dalam yang kuat.

Selain itu, Crow dan Crow²⁹ juga berpendapat bahwa minat yang dimiliki oleh seseorang akan berpengaruh terhadap keadaan emosi seseorang. Minat merupakan dasar dari anggapan atau prasangka seseorang akan terpengaruh terhadap keadaan emosi seseorang. Minat merupakan dasar dari anggapan, prasangka seseorang terhadap suatu obyek, aktifitas, maupun terhadap pekerjaan. Blum³⁰ mengemukakan beberapa faktor yang dianggap dapat berpengaruh terhadap profesionalisme kerja seseorang. Salah satu faktornya adalah persepsi individu terhadap dirinya sendiri sebagai anggota kelompok yang mempunyai arti dan tujuan dalam usahanya untuk mencapai tujuan bersama serta persepsi individu terhadap lingkungan atau terhadap kelompoknya.

Hubungan antara minat terhadap pekerjaan dengan profesionalisme kerja juga nampak dalam pendapat yang dikemukakan oleh Crow and Crow bahwa seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat mengurangi rasa bosan terutama untuk jenis-jenis pekerjaan yang sifatnya monoton. Selain itu, ia juga dapat membantu untuk mengurangi kelelahan, karena seseorang yang bekerja pada bidang pekerjaan yang ia sukai, maka ia akan dapat bekerja dengan perasaan gembira, menyenangkan, tidak merasa gelisah, dan kemungkinan kecil mengalami konflik serta penuh semangat. Dari pendapat di atas dapat digarisbawahi bahwa orang yang bekerja dalam suasana yang menyenangkan akan dapat membantu untuk meningkatkan kegairahan kerja, serta dapat merupakan motivasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, tentunya dengan hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan.

Variabel minat menjadi dosen memberikan sumbangan efektif sebesar 71,1 % kepada variabel profesionalisme menjadi dosen. Hal ini berarti sebesar 71,1 % profesionalisme dosen dipengaruhi oleh minat menjadi dosen. Sisanya sebesar 28,9 % dipengaruhi oleh variabel lain misalnya sikap, motivasi, atau pengalaman.

²⁸ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, 70.

²⁹ Crow and Crow, *General Psychology*, 158.

³⁰ L. M. Blum, *Industrial Psychology*, 158-159.

Simpulan

1. Terdapat hubungan antara minat menjadi dosen dengan profesionalisme dosen tetap IAIN Sunan Ampel Surabaya, semakin tinggi minat menjadi dosen semakin tinggi pula profesionalisme dosen.
2. Profesionalisme dosen ditentukan oleh minat menjadi dosen sebesar 71,1 %, sisanya sebesar 28,9 % ditentukan oleh variabel lain.