

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENGALAMAN MENGAJAR TERHADAP PROFESIONALISME DOSEN DI UNIVERSITAS ISLAM JEMBER

Rumartiningsih¹⁾

¹⁾ Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRAK: Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Jember Jumlah sampel penelitian sebanyak 30 orang, tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh secara simultan, parsial dan pengaruh dominan dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar terhadap profesionalisme dosen di Universitas Islam Jember. Variable dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas meliputi pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Pengalaman mengajar (X3); Variable terikat profesionalisme dosen (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap profesionalisme dosen di Universitas Islam Jember dibuktikan dengan nilai Fhitung adalah sebesar 2.504. Secara parsial, pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar mempunyai pengaruh signifikan terhadap profesionalisme dosen di Universitas Islam Jember. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung masing-masing variable bebas yaitu pendidikan nilai t hitungnya sebesar 3.073, pelatihan nilai t hitungnya sebesar 2.456 dan pengalaman mengajar nilai t hitungnya sebesar 4.354. dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa semua variable bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme dosen nilai t hitungnya sebesar 2.957 dengan tingkat signifikansi 0.007; serta pengalaman mengajar mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi profesionalisme pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar terhadap profesionalisme dosen di Universitas Islam Jember.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Mengajar dan Profesionalisme Dosen.

***ABSTRACT:** his research is conducted at Islamic University of Jember. The research sample is 30 people, the purpose of this research is 1) to know the influence of simultaneous, partial and dominant influence from education, training and teaching experience to lecturer professionalism at Islamic University of Jember. Variables in this study consist of free variables include education (X1), Training (X2) and Experience teaching (X3); Variable bound by lecturer professionalism (Y). The results showed that simultaneously education, training and teaching experience had a very significant influence on the professionalism of lecturers at the Islamic University of Jember evidenced by the value of Fhitung is 2.504. Partially, education, training and teaching experience have a significant influence on the professionalism of lecturers at the Islamic University of Jember. This is evidenced by the value t arithmetic each independent variable namely: education value of t count equal to 3,073, training t value count 2,456 and experience t teaching value count 4,354. thus it can be said that all partially free variables have a significant influence on lecturer professionalism t value counted 2.957 with significance level 0.007; as well as teaching experience have a dominant influence in influencing professionalism of education, training and teaching experience on lecturer professionalism at Islamic University of Jember.*

***Keywords:** Education, Training, Teaching Experience and Lecturer Professionalism*

PENDAHULUAN

Kajian terhadap pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai

upaya merespon secara efektif atas persoalan-persoalan yang dihadapi organisasi, bahkan prediksi terhadap

dimensi persoalan yang akan dihadapi organisasi pada perspektif jangka panjang. Kualitas sumber daya manusia pada dasarnya terdiri dari dua aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan-keterampilan lain. Oleh karenanya usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini sebaiknya diorientasikan pada kedua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas bisa diarahkan pada melalui program-program peningkatan gizi dan kesehatan. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan non fisik tersebut maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling dibutuhkan. Langkah inilah yang dimaksudkan sebagai wujud dari pengembangan sumber daya manusia.

Lembaga Pendidikan formal atau sekolah sebagai suatu organisasi kerja diselenggarakan secara sengaja, sistematis dan terarah. Sebagai organisasi kerja, setiap personal dan sarana programnya harus dikendalikan guna menciptakan proses atau serangkaian kegiatan yang terarah pada tujuan tertentu untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Sebagai upaya mewujudkan hal tersebut, telah dilakukan langkah-langkah strategis misalnya: penyempurnaan kurikulum, mengadakan analisis yang lebih seksama terhadap tujuan-tujuan pendidikan, mengembangkan dibidang sarana seperti perbaikan gedung, pengadaan peralatan praktek, pengadaan buku, penyediaan biaya

operasional, peningkatan kemampuan profesional dosen melalui penataran.

Di dalam menekuni bidangnya Dosen selalu bertambah pengalamannya. Semakin bertambah masa kerjanya diharapkan guru semakin banyak pengalaman-pengalamannya. Pengalaman erat kaitannya dengan peningkatan profesionalisme pekerjaan. Dosen yang sudah lama mengabdikan di dunia pendidikan harus lebih profesional dibandingkan dosen yang beberapa tahun mengabdikan. Pendek kata apabila tingkat pendidikan, frekuensi pelatihan dan pengalaman mengajar semakin meningkat, sehingga ada peningkatan pula dalam profesionalisme guru.

Dari hasil pengamatan penulis bahwa di Dosen Universitas Islam Jember, tentang profesionalisme guru belum maksimal. Hal ini diduga karena disebabkan faktor pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajarnya yang masih kurang.

Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme adalah salah satu kunci sukses yang esensial didalam menjalin hubungan dengan pelanggan dalam jangka waktu yang panjang, sedangkan berperilaku profesional adalah berperilaku sebagai orang yang memiliki kemampuan dalam pekerjaannya, dapat mengendalikan emosi dengan baik, dan bersikap rasional. Profesionalisme sendiri berasal dari kata *profesus* (bahasa latin), yang berarti siap tampil didepan publik. Jadi untuk tampil di depan umum, sebagai seorang profesional harus telah siap untuk menghadapi semua

masalah dan menyelesaikannya dengan baik. Profesi, juga mempunyai unsur tanggung jawab terhadap Tuhan. Oleh karena itu sesuatu yang disebut profesi, harus memiliki konotasi yang baik, yang berorientasi pada tanggung jawab kepada Tuhan. Misalnya seorang memiliki pekerjaan sebagai dokter, dia seyogyanya tidak akan menggunakan cara-cara ataupun tindakan-tindakan yang tidak bertanggung jawab.

Demikian pula sebagai seorang guru, dia akan disebut memiliki profesi sebagai guru. Seorang memiliki predikat professional memiliki ciri-ciri yang selalu melekat pada pikirannya, dan terjamin dalam tingkah laku dari para professional. Ciri-ciri tersebut adalah sebagai berikut : disiplin, berorientasi pada kualitas, rajin dan antusias, berfikir positif, fleksibel, rasional, etis, kompeten dan strategis.

Guru atau Dosen (dari bahasa sansakerta, guru juga berarti, tetapi artinya harafiahnya adalah "berat") adalah seorang pengajar suatu ilmu. Dalam bahasa Indonesia. Guru atau Dosen umumnya merujuk pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

Pengertian secara umum Guru atau Dosen adalah pendidik dan mengajar pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru-guru atau Dosen-dosen seperti ini harus mempunyai semacam kualifikasi formal. Dalam definisi yang lebih luas,

setiap orang yang mengajarkan suatu hal yang baru dapat juga dianggap seorang guru. Beberapa istilah yang juga menggambarkan peran guru antara lain : Dosen, Mentor dan Tutor.

Profesionalisme Guru/Dosen

Berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 itu pula guru/dosen berkewajiban untuk meningkatkan profesionalnya. Namun syaratnya beban guru/dosen yang diakibatkan oleh makin banyaknya peserta didik yang dihadapi dan makin beratnya beban untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, serta cepatnya perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, menyebabkan kewajiban tersebut belum dapat terpenuhi secara baik dan tuntas. Hal ini justru sering mengakibatkan pengetahuan guru/dosen ketinggalan.

Oleh karena itu, dalam rangka memper-cepat proses peningkatan mutu, pemerataan dalam menghadapi tantangan perkembangan zaman khususnya untuk menyongsong abad XXI yang merupakan abad yang dipenuhi dengan ledakan arus reformasi, pengetahuan baru dan perubahan yang cukup drastis pada setiap aspek kehidupan manusia, maka diperlukan guru yang benar-benar professional (Undang-Undang nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Pendidikan

Pendidikan berasal dari kata pedagogi (*paedagogie*, bahasa latin) yang berarti pendidikan dan kata

paedagogia (paedogogi) yang berarti ilmu pendidikan yang berasal dari bahasa Yunani. Pedagogia terdiri dari dua kata yaitu “*paedos*” (anak, pen) dan “*agoge*” yang berarti saya membimbing, memimpin anak. Sedangkan *paedagogis* ialah seorang pelayan atau bujang (pemuda, pen) pada zaman Yunani kuno yang pekerjaannya mengantar dan menjemput anak-anak (siswa) dari sekolah. Perkataan *paedagogos* yang semula berkonotasi rendah (pelayan, pembantu) ini, kemudian sekarang dipakai untuk nama pekerjaan yang mulia yakni paedagogi (pendidik atau ahli didik atau guru).

Dari sudut pandang ini pendidikan dapat diartikan sebagai kegiatan seseorang dalam membimbing dan memimpin anak menuju ke pertumbuhan dan perkembangan secara optimal agar dapat berdiri sendiri dan bertanggung jawab. Pendidikan berkaitan erat dengan segala sesuatu yang bertalian dengan perkembangan manusia mulai perkembangan fisik, kesehatan, keterampilan, pikiran, perasaan, kemauan, sosial sampai kepada perkembangan iman. Perkembangan ini mengacu kepada membuat manusia menjadi lebih sempurna, membuat manusia meningkatkan hidupnya dan kehidupan alamiah menjadi berbudaya dan bermoral.

Pengertian Pelatihan

Menurut Nitisemito (2006), mendefinisikan pelatihan atau training sebagai suatu kegiatan yang bermaksud

untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku keterampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan demikian, pelatihan yang dimaksudkan adalah pelatihan dalam pengertian yang luas, tidak terbatas hanya untuk mengembangkan keterampilan semata-mata. Menurut Carrell dan Kismitz (2009) mendefinisikan pelatihan sebagai proses sistematis dimana karyawan mempelajari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), kemampuan (ability) atau perilaku terhadap tujuan pribadi dan organisasi.

Menurut Drummond (2007:63), “pelatihan berarti menuntun dan mengarahkan perkembangan dari peserta latihan melalui pengetahuan, keahlian dan sikap yang diperoleh untuk memenuhi syarat tertentu. Menurut Simamora (2009), pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan pengalaman atau perubahan sikap seseorang.

Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu sehingga lebih menekankan pada keterampilan (*skill*). Pelatihan merupakan cara terpadu yang diorientasikan pada tuntutan kerja actual, dengan penekanan pada pengembangan *skill*, *knowledge* dan *ability*.

Manfaat yang diperoleh dari adanya suatu pelatihan yang diadakan oleh perusahaan seperti yang dinyatakan oleh Flippo (2008) berikut

ini yaitu: Program-program pengembangan yang direncanakan akan memberikan manfaat kepada orang berupa produktivitas, peningkatan moral, pengurangan biaya, dan stabilitas serta keluwesan (fleksibilitas) orang yang makin besar untuk menyesuaikan diri dengan persyaratan-persyaratan eksternal yang berubah.

Program-program yang semacam itu juga akan membantu memenuhi kebutuhan perorangan dalam mencari pekerjaan yang bermakna bagi karier seumur hidup. Pelatihan berdampak luas terhadap pengolahan SDM karena adanya pengelolaan SDM yang baik akan lebih menguntungkan bagi kedua belah pihak, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

Menurut Siagian (2006) pelatihan dapat membantu karyawan membuat keputusan yang lebih baik, meningkatkan kemampuan dibidang kerjanya sehingga dapat mengurangi stress dan menambah rasa percaya diri. Adanya tambahan informasi tentang program yang diperoleh dari pelatihan dapat dimanfaatkan sebagai proses penumbuhan intelektualitas sehingga kecemasan menghadapi perubahan dimasa-masa mendatang dapat dikurangi.

Metode Pelatihan Kerja

Menurut Cherrington (2005), dikatakan bahwa metode dalam pelatihan dibagi menjadi dua yaitu *on the job training* dan *of the job training*. *On the job training* lebih banyak digunakan dibandingkan dengan *on the job*

training. Hal ini disebabkan karena metode *on the job training* lebih berfokus pada peningkatan produktivitas secara tepat. Sedangkan metode *of the job training* lebih cenderung berfokus pada perkembangan dan pendidikan jangka panjang.

Pengalaman Meangajar Dosen

Pengalaman mengajar merupakan pengetahuan yang dibentuk oleh interaksi antara faktor-faktor dilingkungan kerja. Waktu dan jumlah tugas pengajaran sama berpengaruh, sedikit demi sedikit menambah pengetahuan dan kemahiran professional yang dipelukan. Dosen-dosen berpengalaman banyak bergantung pada ingatan dan tafsiran terhadap pengalaman pengajaran terdahulu yang berkaitan (Gist & Mitchell, 2005).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tschannen-Moran dan Hoy (2002) menunjukkan bahwa guru berpengalaman (mengajar lebih dari lima tahun) lebih tinggi dibandingkan guru yang kurang berpengalaman (mengajar kurang dari lima tahun). Looney (2007) juga cenderung berpihak kepada pengalaman mengajar mempengaruhi profesionalisme guru dan dosen. Looney (2006) menjelaskan bahwa memang terhadap hubungan yang signifikan, antara pengalaman dan profesionalisme dosen.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian eksplanasi. Variabel yang digunakan

dalam penelitian ini ada dua macam, yaitu :

1. Variabel independen atau variabel bebas yang dilambangkan dengan symbol X dalam penelitian ini terdiri dari :
 - Pendidikan (X1)
 - Pelatihan (X2)
 - Pengalaman mengajar (X3).
2. Variabel dependen atau variabel terikat yang dilambangkan dengan symbol Y. yang dimaksud dalam penelitian ini adalah :
 - Profesionalisme Dosen (Y)

Waktu Penelitian dimulai sejak pembuatan proposal hingga penelitian berakhir yaitu 6 bulan terhitung dari bulan Agustus 2016 hingga Januari 2017. pengumpulan data peneliti dilakukan sekitar 1 bulan yaitu selama bulan Desember 2016. Lokasi dalam penelitian ini adalah di Universitas Islam Jember yang berlokasi di Jl. Kyai Mojo No. 101 Jember. Sedangkan objek penelitiannya adalah Dosen Universitas Islam Jember. Data dapat diperoleh melalui dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam penelitian ini tehnik pengumpulan data yang digunakan antara lain :

- 1) Kuesioner
- 2) Dokumentasi

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan peneliti adalah :

1. Data primer

Yaitu data yang diperoleh melalui wawancara dan kuesioner. Sumber data primer adalah obyek penelitian yaitu responden. Dengan cara menyebarluaskan kuesioner dan wawancara mengenai kepuasan kerja dan kinerja pada dosen Universitas Islam Jember.

2. Data sekunder

Yakni data yang diperoleh secara tidak langsung yakni dari sumber informasi yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti, misalnya laporan-laporan , dokumen-dokumen, literatur dan bacaan lain yang berhubungan dengan penelitian ini, berupa stuktur organisasi, tugas dan fungsi serta wewenang karyawan yang diperoleh dari Universitas Islam Jember.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2005) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang/ kelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian ini maka setiap variabel diberikan skala 1-5, seperti contoh dibawah ini :

- 5 = Kategori Sangat Setuju (KSS)
- 4 = Kategori Setuju (KS)
- 3 = Kategori Ragu-Ragu (R)
- 2 = Kategori Tidak Setuju (TS)
- 1 = Kategori Sangat Tidak Setuju (STS)

Uji Validitas dan Reliabilitas

Data dalam suatu penelitian dikumpulkan dengan menggunakan suatu instrument. Instrument yang

dipakai dalam pengumpulan data haruslah memenuhi dua persyaratan penting yaitu validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauhmana data tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang diteliti, dengan melihat *corrected item total correlation* seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono dan Wibowo (2004). Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,3.

b. Uji Reliabilitas

Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,6 (Nunnaly,2009).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun model regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program

SPSS 17.0 dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Profesionalisme guru

a = Konstanta

b₁-b₃ = Koefisien regresi

X₁ = Pendidikan

X₂ = Pelatihan

X₃ = Pengalaman mengajar

e = Standar eror

Uji F dan Uji t

a. Uji F atau uji serentak/simultan

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pertama. Pengujian dilakukan dengan F test pada taraf signifikansi 5%. Untuk menentukan apakah besarnya F tersebut signifikan atau tidak, maka dilihat besarnya skor probabilitas F tersebut. Jika skor probabilitas lebih kecil daripada 0,05 berarti pengaruhnya signifikan.

b. Uji t atau uji parsial

Uji t digunakan untuk menguji hipotesa kedua. Uji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan menggunakan t-test. Dalam perhitungan tersebut dilihat skor probabilitasnya untuk mengetahui tingkat signifikannya, oleh karena itu taraf signifikansi yang ditetapkan adalah 5%, maka bila skor probabilitasnya kurang dari 0,05 berarti pengaruhnya dianggap signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian menurut usia, jenis kelamin, pendidikan

terakhir dan masa kerja, tentunya data tersebut diperoleh dari sebaran kuisioner yang telah dilakukan. Uraian karakteristik dari profil responden akan diuraikan secara terperinci pada 66aria 1 berikut ini :

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik Responden		Jumlah (orang)	Persentase %
1. Usia (Tahun)	a. 20-29	7	23,2
	b. 30-39	13	43,4
	c. 40-49	8	26,6
	d. 50-60	1	3,4
	e. > 60	1	3,4
	Jumlah	30	100
2. Jenis Kelamin	a. Laki-laki	15	50
	b. Perempuan	15	50
	Jumlah	30	100
3. Pendidikan Terakhir	Sarjana (S1)	6	20
	Magister (S2)	20	67
	Doktor (S3)	4	13
	Jumlah	30	100
4. Masa kerja	a. 1-4	10	33,3
	b. 5-9	11	36,7
	c. 10-13	9	30
	Jumlah	30	100

Berdasarkan tabel 1 tersebut, dijelaskan bahwa karakteristik usia responden kebanyakan berusia 30-39 tahun sebanyak 13 orang (43,4%), berturut-turut peringkat dibawah berikutnya usia 40-49 tahun sebanyak 8 responden (26,6%), berusia 20-29 tahun sebanyak 7 orang (23.2%), sedangkan responden berjumlah paling sedikit berusia 50-5 tahun dan berusia diatas 60 tahun sebanyak 1 orang (2.4%). Dapat dijelaskan bahwa sebagian besar guru adalah dosen usia produktif mampu meningkatkan keprofesionalismenya karena tenaga dan pikiran masih focus

dalam menekuni pekerjaannya sehari-hari.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 15 orang (50%) dan 50 orang (45.57%) berjenis kelamin perempuan. Perbandingan jumlah dosen berjenis kelamin laki-laki dan perempuan yang sebanding, menunjukkan bahwa emansipasi berjalan dengan baik hal ini cukup beralasan karena wanita tidak ingin ketinggalan dalam ambil bagian mencerdaskan generasi bangsa serta

pekerjaan yang di geluti cocok dengan karakter wanita yaitu pekerjaan yang tidak membutuhkan fisik yang kuat.

Karakteristik responden dilihat dari tingkat pendidikan menunjukkan sebagian besar tamatan magister (S2) sebanyak 20 orang (67%), sedangkan tamatan sarjana (S1) sebanyak 6 orang (20%), tamatan Doktor (S3) sebanyak 4 orang (13%). Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar responden memiliki kemampuan dalam berfikir untuk menjalankan tugas sehari-hari yang telah ditetapkan oleh universitas.

Karakteristik responden dilihat dari lamanya masa bekerja menunjukkan tingkat penguasaan responden terhadap pekerjaan dan wawasan tentang aktivitas sekolah. Pada Tabel 4.1 dijelaskan masa kerja responden kebanyakan bekerja selama 5-9 tahun dan sebanyak 11 orang (31,0%), berturut-turut urutan berikutnya masa

kerja responden selama 1-4 tahun sebanyak 10 orang (22,4%), berikutnya masa kerja selama 10-13 tahun sebanyak 9 orang (30%). Informasi ini memberikan gambaran bahwa kebanyakan dari responden sudah memahami pekerjaan yang ditangani serta memiliki wawasan yang baik tentang aktivitas di universitas.

Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 67 variabel bebas (X1) pendidikan, (X2) pelatihan, (X3) pengalaman mengajar dan 67 variabel terikat (Y) profesionalisme dosen. Setiap 67 variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert dan setiap jawaban responden diberi skor tertinggi sampai skor terendah yaitu sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1).

Tabel 2. Deskripsi Variabel X1

No	Item	SS		S		R		TS		STS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	(X1.1)	8	26,7	8	26,7	14	46,7	0	0	0	0
2	(X1.2)	2	6,7	9	30	19	63,3	0	0	0	0
3	(X1.3)	4	10	12	40	15	50	0	0	0	0
4	(X1.4)	4	13,3	8	26,7	18	60	0	0	0	0

Sumber : Hasil olah data

Item pernyataan pertama 67 variabel pendidikan adalah dengan adanya pendidikan dimaksudkan agar anda dapat meningkatkan pengetahuan. Berdasarkan hasil jawaban responden diketahui bahwa sebanyak 8 responden

(26,7%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 8 responden (26,7%) menyatakan setuju, sebanyak 14 responden (46,7%) menyatakan ragu-ragu.

Item pernyataan kedua 68variable adalah anda harus dapat menggunakan bahan yang lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil jawaban responden diketahui bahwa sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 9 responden (30%) menyatakan setuju, sebanyak 19 responden (63,3%) menyatakan ragu-ragu.

Item pernyataan ketiga 68variable pendidikan adalah anda harus dapat menggunakan alat kantor lebih tahan lama. Berdasarkan hasil jawaban responden diketahui bahwa sebanyak 3 responden (10%) menyatakan sanagat setuju, sebanyak 12 responden (40%)

menyatakan setuju dan sebanyak 15 responden (15%) menyatakan ragu-ragu.

Item pernyataan keempat 68variable pendidikan adalah anda harus dapat mengakibatkan tingkat kerusakan lebih kecil dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil jawaban responden diketahui bahwa sebanyak 3 reponden (10%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 12 responden (40%) menyatakan setuju, dan sebanyak 15 responden (50%) menyatakan ragu-ragu.

Tabel 3. Deskripsi Variabel X2

No	Item	SS		S		R		TS		STS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	(X2.1)	8	26,7	8	26,7	14	46.7	0	0	0	0
2	(X2.2)	2	6,7	9	30	19	63,3	0	0	0	0
3	(X2.3)	3	10	12	40	15	50	0	0	0	0

Sumber : Hasil olah data

Item pernyataan pertama variable pelatihan adalah dengan mengikuti pelatihan anda harus semakin memiliki pengetahuan yang dalam terhadap pelatihan. Berdasarkan hasil jawaban responden diketahui bahwa sebanyak 8 responden (26,7%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 8 responde (26,7%) menyatakan setuju dan sebanyak 14 responden (46,7%) menyatakan ragu-ragu.

Item pernyataan kedua 68variable pelatihan adalah anda harus semakin terampil dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan hasil jawaban responden diketahui bahwa sebanyak 2 responden

(6,7%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 9 reponden (30%) menyatakan setuju, dan sebanyak 19 responden (63,3%) menyatakan ragu-ragu.

Item pernyataan ketiga 68variable pelatihan adalah anda harus bersikap baik terhadap pelanggan yang dilayani. Berdasarkan hasil jawaban responden diketahui bahwa sebanyak 3 responden (10%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 12 reponden (40%) menyatakan setuju, dan sebanyak 15 reponden (50%) menyatakan ragu-ragu.

Tabel 4. Deskripsi Variable X3

No	Item	SS		S		R		TS		STS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	(X3.1)	4	13,3	9	30	17	56,7	0	0	0	0
2	(X3.2)	4	13,3	8	26,7	18	60	0	0	0	0
3	(X3.3)	2	6,7	15	50	13	43,3	0	0	0	0

Sumber : Hasil olah data

Item pernyataan pertama variable pengalaman mengajar adalah adanya pengalaman mengajar terbentuk oleh interaksi antara 69 variabel-faktor lingkungan sekolah. Berdasarkan hasil jawaban responden diketahui bahwa sebanyak 4 responden (13,3%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 9 responden (30%) menyatakan setuju dan sebanyak 17 responden (56,7%) menyatakan ragu-ragu. Item pernyataan kedua 69 variable pengalaman mengajar adalah dengan adanya pengalaman mengajar, waktu dan jumlah tugas pengajaran menambah pengalaman. Berdasarkan hasil jawaban responden diketahui bahwa sebanyak 4 responden

(13,3%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 8 responden (26,7%) menyatakan setuju dan sebanyak 18 responden (60%) menyatakan ragu-ragu.

Item pernyataan ketiga 69 variable pengalaman mengajar adalah dengan adanya pengalaman mengajar dapat menambah kemahiran profesional yang diperlukan seorang dosen. Berdasarkan hasil jawaban responden diketahui bahwa sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 responden (50%) menyatakan setuju dan sebanyak 13 responden (43%) menyatakan ragu-ragu.

Tabel 5. Deskripsi Variabel Y

No	Item	SS		S		R		TS		STS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	(Y.1)	4	16,7	15	50	10	33,3	0	0	0	0
2	(Y.2)	3	10	6	20	21	70	0	0	0	0
3	(Y.3)	6	20	10	33,3	14	46,7	0	0	0	0
4	(Y.3)	4	13,3	6	20	20	66,7	0	0	0	0
5	(Y.3)	5	16,7	14	46,7	11	36,7	0	0	0	0

Sumber : Hasil olah data

Item pernyataan pertama variable profesionalisme dosen adalah mampu merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran. Berdasarkan hasil jawaban responden diketahui bahwa sebanyak 5 responden (16,7%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 responden (50%)

menyatakan setuju dan sebanyak 10 responden (33,3%) menyatakan ragu-ragu.

Item pernyataan kedua 69 variable profesionalisme dosen adalah memiliki kapabilitas dan penguasaan materi pelajaran. Berdasarkan hasil dari jawaban responden diketahui bahwa

sebanyak 3 responden (10%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 6 responden (20%) menyatakan setuju dan sebanyak 21 responden (70%) menyatakan ragu-ragu.

Item pernyataan ketiga 70variable profesionalisme dosen adalah mempunyai pemahaman yang baik dalam ruang lingkup konsep atau metode pembelajaran. Berdasarkan hasil jawaban responden diketahui bahwa sebanyak 6 responden (20%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 10 responden (33,3%) menyatakan setuju dan sebanyak 14 responden (46,7%) menyatakan ragu-ragu.

Item pernyataan keempat variable profesionalisme dosen adalah anda memiliki pemahaman yang baik bersifat universal terhadap tugas-tugas pokok keguruan. Berdasarkan hasil jawaban responden diketahui bahwa sebanyak 4 responden (13,3%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 6 responden (20%) menyatakan setuju dan sebanyak 20 responden (66,7%) menyatakan ragu-ragu.

Item pernyataan kelima 70variable profesionalisme dosen adalah anda dapat melakukan penelitian dan pengabdian terhadap masyarakat. Berdasarkan jawaban hasil responden diketahui bahwa sebanyak 5 responden (16,7%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 14 responden (46,7%) menyatakan setuju dan sebanyak 11 responden (36,7%) menyatakan ragu-ragu.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data diketahui bahwa pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme dosen di Universitas Islam Jember. Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar maka akan mengakibatkan peningkatan profesionalisme dosen di Universitas Islam Jember.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama pendidikan (X1), pelatihan (X2) dan pengalaman mengajar (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap dosen di Universitas Islam Jember (Y), yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 2.504 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.02 ($<0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme dosen di Universitas Islam Jember” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa pendidikan(X1), pelatihan (X2), dan pengalaman mengajar (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru (Y). demikian pula pelatihan (X2) juga berpengaruh terhadap profesionalisme dosen (Y). Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebas baik

pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar maka akan meningkatkan profesionalisme dosen. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh profesionalisme dosen di Universitas Islam Jember” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas dilihat dari nilai t hitungnya. Nilai t hitung untuk pendidikan (X1) sebesar 3.073 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk pelatihan (X2) sebesar 2.456 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk pengalaman mengajar (X3) sebesar 4.354 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa pendidikan (X1), pelatihan (X2) dan pengalaman mengajar (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme dosen di Universitas Islam Jember.

Berdasarkan hasil dari uji t diatas, diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap profesionalisme dosen (Y) adalah pengalaman mengajar (X3). Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa “pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar secara sendiri-

sendiri (parsial) mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme dosen di Universitas Islam Jember.” Tidak terbukti kebenarannya dan hipotesis ditolak.

Kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh nilai koefisien R (determinansi berganda) sebesar 0.263. koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar) mempunyai pengaruh terhadap perkembangan profesionalisme Dosen di Universitas Islam Jember secara bersama-sama adalah sebesar 26,3%, hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 26,3% profesionalisme dosen di Universitas Islam Jember dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar. Sedangkan sisanya 73,7% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Secara simultan, pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Profesionalisme dosen di Universitas Islam Jember.
2. Secara parsial, pendidikan, penelitian dan pengalaman mengajar mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme dosen di Universitas Islam Jember.
3. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa pengalaman mengajar berpengaruh dominan terhadap profesionalisme dosen di Universitas Islam Jember.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT.Rineka Cipta.
- Hamalik, Oemar, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2006, Cet ke-4.
- Harahap, Baharudin. (2006) *Supervisi Pendidikan yang Dilaksanakan oleh Guru Kepala Sekolah Pemilik dan pengawas Sekolah*. Jakarta : Damai Jaya.
- Joni, T. Raka. (2007), *Pedoman Umum Alat Penilaian Kemampuan Guru*. Jakarta: Dirjen Pendidikan Tinggi Depdikbud.
- Mulya, E.,(2006). *Kurikulum Berbasis Kompetensi : Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Prabu, Anwar Mangkunegara.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :PT.Remaja Rosdakarya.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2006. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2009. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi; untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta :PT Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : penerbit STIE YKPN.
- Sugi, Sugi. 2009. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Mengajar dan Ketersediaan Media Terhadap Kemampuan Guru Menggunakan Media Pengajaran IPS di kelas III SD Negeri Se-Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Wonogiri*. Thesis,Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sugiyono, 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : Graha Ilmu.