

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

UU Tentang Pendidikan Tinggi No. 12 Tahun 2012 mendefinisikan perguruan tinggi sebagai satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi. Dalam penelitian ini peneliti akan berfokus pada perguruan tinggi badan hukum atau PTNBH. Dalam undang-undang yang sama dijelaskan PTNBH merupakan institusi penyelenggara pendidikan tinggi yang telah dinilai memiliki autonomi akademik dan nonakademik yang cukup untuk melaksanakan pendidikan tinggi secara mandiri. Ketenagaan PTN-BH terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan. Dalam pelaksanaan pendidikan tinggi didalam PTN-BH, dosen merupakan tenaga utama pelaksanaan pendidikan tinggi.

UU Tentang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 mendefinisikan dosen sebagai individu yang memiliki tugas sebagai ilmuwan dan pendidik ahli, tugas dosen meliputi; pengembangan, transformasi, dan penyebarluasan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dengan melaksanakan penelitian, pendidikan, dan pengabdian masyarakat. Profesi dosen diwajibkan untuk menguasai tiga dimensi kecerdasan, yaitu kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual (Abramovskikh, dkk., 2019, dalam Wahyudi, 2020). Dalam Peraturan Menteri Kemendikbudristek Indonesia Nomor 38 Tahun 2021 menyatakan bahwa dosen sebagai salah satu bagian dari perguruan tinggi memiliki kewajiban untuk ikut berkontribusi dalam pelaksanaan Tridharma perguruan tinggi, Tridharma

perguruan tinggi merupakan kewajiban perguruan tinggi untuk melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Dengan dasar tersebut dapat dilihat bahwa dosen memiliki peran yang krusial dalam pelaksanaan pendidikan pada jenjang perguruan tinggi. Dari pembahasan di atas dapat dilihat signifikansi profesi dosen pada pengembangan IPTEK, seni, dan pengembangan sumber daya manusia di Indonesia terlebih pada kalangan mahasiswa.

Penjelasan pada paragraf di atas merupakan tugas utama dosen secara umum, dosen yang menjadi bagian dari PTN-BH memiliki tugas tambahan dikarenakan PTN-BH memiliki tanggung jawab untuk mengolah seluruh aset dan sumber daya yang dimiliki untuk dapat melaksanakan pendidikan tinggi (Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 8 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2015 Tentang Bentuk dan Mekanisme Pendanaan Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum, 2020). Salah satu usaha dari PTN-BH untuk mendapatkan pendanaan dengan membuat usaha, hal ini membuat dosen memiliki tugas tambahan untuk membantu universitas untuk mendapatkan pendanaan tambahan guna melaksanakan pendidikan tinggi. Pada penelitian ini peneliti memilih PTN-BH di Semarang sebagai tempat pelaksanaan penelitian. Peneliti memilih Universitas X untuk menjadi tempat pelaksanaan penelitian didasari oleh kemudahan akses peneliti dalam melaksanakan penelitian dan keterbukaan dosen Universitas X terhadap pelaksanaan penelitian ini.

Universitas X merupakan salah satu PTN di Semarang yang telah memenuhi standar autonomi pelaksanaan pendidikan tinggi. Oleh karena itu,

Universitas X merupakan PTN-BH di Semarang. Universitas X memiliki visi untuk menjadi PTN riset yang unggul dan memiliki empat misi, yaitu: menghasilkan lulusan unggul dan kompetitif, menghasilkan penelitian yang berhasil guna dan berdaya guna dengan mengedepankan budaya dan sumber daya lokal, menghasilkan pengabdian masyarakat yang berhasil guna dan berdaya guna dengan mengedepankan budaya dan sumber daya lokal. Serta mengembangkan profesionalitas, kapabilitas, akuntabilitas dan kemandirian dalam tata kelola perguruan tinggi yang baik. Dilihat dari visi dan misi Universitas X, bahwa Universitas X memiliki visi dan misi yang mengedepankan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi dan menjalankan fungsi sebagai PTN-BH.

Penelitian ini menggunakan variabel *psychological well-being* menjadi variabel kriterium penelitian. Haider, dkk. (2018) menyatakan keseimbangan aspek kehidupan dan pekerjaan yang dimediasi dengan *psychological well-being* memiliki hubungan yang kuat dengan performa bekerja. Menurut hasil dari penelitian Nguyen dan Tuan (2022) *psychological well-being* memiliki hubungan positif dengan *extra role-behavior*. Selain itu, hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Bodhi, dkk. (2022) menunjukkan bahwa *psychological well-being* pekerja memiliki dampak positif pada *innovative work performance*. Dari hasil ketiga penelitian tersebut dapat dilihat bahwa *psychological well-being* memiliki peran yang cukup krusial pada aspek pekerjaan individu. Dari bukti hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan memperhatikan aspek kehidupan pekerjanya seperti *psychological well-being* pekerja, sebuah

organisasi tidak hanya menjejahterakan pekerjanya tetapi juga menjamin kesuksesan organisasi tersebut.

Selain bukti penelitian hubungan *psychological well-being* dan aspek pekerjaan individu diatas, terdapat beberapa bukti penelitian lain dari hubungan *psychological well-being* dengan aspek pekerjaan individu. Penelitian dari Yuniasanti, dkk. (2019) menunjukkan hasil bahwa *psychological well-being* memiliki hubungan negatif dengan intensi pindah tempat kerja, hasil ini menunjukkan dengan tingginya *psychological well-being* pekerja maka intensi untuk pindah tempat kerja akan rendah. Hasil penelitian Akbolat, dkk. (2022) menyatakan bahwa *psychological well-being* memiliki peran sebagai variabel penengah iklim keselamatan kerja dalam topik stress kerja. Dalam profesi dosen *psychological well-being* memiliki dampak pada kenikmatan bekerja dan aspek *workaholism*. Beberapa hasil penelitian diatas menjelaskan bahwa *psychological well-being* memiliki peran yang beragam pada aspek pekerjaan dosen.

Dari pembahasan pada paragraf sebelumnya dapat dilihat bahwa dosen sebagai sebuah profesi memiliki tanggung jawab yang cukup krusial dalam pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengembangan sumber daya manusia di Indonesia dan menjadi salah satu aset penting dalam pelaksanaan pendidikan tinggi oleh PTN-BH. Selain itu, aspek *psychological well-being* pada dosen juga memiliki dampak yang cukup krusial bagi kehidupan individu yang berprofesi sebagai dosen.

Dalam penelitian ini peneliti ingin mengangkat topik pembahasan terkait beban kerja dosen. Sesuai dengan pembahasan pada paragraf sebelumnya, tugas

utama dosen sebagai tenaga pendidikan tinggi adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi dan apabila universitas yang menjadi tempat tugas dosen tersebut berstatus perguruan tinggi badan hukum maka dosen tersebut memiliki tugas tambahan untuk membantu perguruan tinggi tersebut untuk memenuhi sarana dan prasarana pelaksanaan pendidikan tinggi. Dalam peraturan Menteri Kemnakertrans Indonesia (2010) dijelaskan bahwa beban kerja merupakan standar target pekerjaan yang harus dipenuhi dalam satuan waktu tertentu. Munandar (2011, dalam Yaningsih & Triwahyuni, 2022) menjelaskan beban kerja merupakan pekerjaan yang telah diberikan pada karyawan untuk diselesaikan dengan keterampilan dan potensi pekerja dalam jangka waktu tertentu. Menurut Lysaght dkk. (2012, dalam Nabawi, 2020), terdapat tiga kategori definisi beban kerja, yaitu (1) kuantitas pekerjaan yang harus dilaksanakan; (2) waktu dan aspek lainnya yang harus diperhatikan terkait pekerjaan; (3) pengalaman individu yang berhubungan dengan pekerjaannya. Dhania mendefinisikan *workload* sebagai tuntutan aktivitas yang memerlukan sebuah keahlian dan perlu diselesaikan dalam waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikologis (2010; dalam Permata Sari & Ali, 2022). Dari definisi beban kerja diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja atau *work load* merupakan persepsi individu mengenai segala aspek yang berhubungan dengan pekerjaannya, seperti kuantitas pekerjaan, waktu pengerjaan, dan perspektif pekerja terhadap pekerjaannya.

Beban kerja pada profesi dosen sendiri diatur dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 (Guru dan Dosen) pasal 72 yang berisi tujuh tugas utama, yaitu: (1)

merencanakan proses pendidikan; (2) melaksanakan proses pendidikan; (3) melakukan evaluasi hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih; (5) melaksanakan riset; (6) melaksanakan tugas tambahan; serta (7) melaksanakan pengabdian masyarakat. Beban kerja yang diatur dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 menjelaskan bahwa tujuh beban kerja dosen memiliki fokus pada pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Beban tugas ini memiliki esensi yang serupa dengan tridharma perguruan tinggi, dalam penelitian ini penyebutan beban tugas dosen dan tridharma perguruan tinggi memiliki makna yang sama dengan dasar yang telah disebutkan. Pada undang-undang yang sama juga diperjelas bahwa beban kerja dosen memiliki batas minimal ekuivalen dengan 12 satuan kredit semester (SKS), dan maksimal ekuivalen dengan 16 satuan kredit semester (SKS). Publikasi Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen (2021) menyatakan beban kerja pendidikan dan penelitian dosen memiliki batas minimal ekuivalen dengan 9 (sembilan) satuan kredit semester dan terkait beban kerja pengabdian, dosen diharuskan untuk melaksanakan tugas pengabdian masyarakat melalui kegiatan pengabdian masyarakat yang dilaksanakan perguruan tinggi terkait atau melalui lembaga lainnya.

Dalam publikasi yang sama dijelaskan bahwa dosen diwajibkan untuk mempublikasikan minimal 1 (satu) hasil penelitian, jumlah ini menyesuaikan dengan jabatan yang diemban dosen. Dosen dengan jabatan asisten ahli dan lektor diwajibkan mempublikasikan 1 (satu) buku atau karya ilmiah. Sedangkan, untuk jabatan lektor kepala diwajibkan untuk mempublikasikan 3 (tiga) karya ilmiah yang dipublikasi dalam jurnal nasional terakreditasi atau 1 (satu)

publikasi jurnal internasional, dan untuk jabatan profesor dijelaskan bahwa terdapat empat opsi pemenuhan tugas penelitian diwajibkan, yaitu (1) memublikasi 1 (satu) buku ajar, (2) memublikasi 3 (tiga) hasil penelitian dalam jurnal internasional atau memublikasi 1 (satu) hasil penelitian dalam jurnal internasional bereputasi, (3) menerbitkan 1 (satu) paten, dan (4) menghasilkan 1 (satu) karya seni monumental atau desain monumental. Seluruh kewajiban yang telah disebutkan harus dilakukan dalam rentang waktu tiga tahun.

Dalam rubrik beban kerja dosen diperjelas bahwa setiap kegiatan yang dilakukan dosen dapat dikonversikan menjadi satuan kredit semester, dan hasil konversi satuan kredit semester diatur dengan menyesuaikan bentuk kegiatan dan hasil kegiatan yang telah dilaksanakan (Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen, 2021). Dalam penelitian ini, peneliti akan berfokus pada beban tugas dosen yang meliputi pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Dalam rubrik beban kerja dosen di dalam Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen (2021) dijelaskan bahwa terdapat 14 opsi pemenuhan tugas pelaksanaan pendidikan, yaitu (1) melaksanakan proses perkuliahan dan pendidikan untuk pendidikan dokter klinis, (2) membimbing seminar, (3) membimbing KKN, praktik kerja nyata, dan praktik kerja lapangan, (4) membimbing dan ikut andil dalam menghasilkan penelitian, (5) menjadi penguji pada ujian akhir atau profesi, (6) membina mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan, (7) mengembangkan program kuliah, (8) mengembangkan bahan kuliah, (9) menyampaikan orasi ilmiah, (10) menduduki jabatan perguruan tinggi, (11) membimbing dosen yang memiliki jabatan lebih rendah,

(12) melakukan kegiatan detasering dan pencangkakan di luar institusi, (13) melaksanakan pendampingan mahasiswa di luar institusi, dan (14) melakukan pengembangan diri, Terkait beban kerja penelitian dosen, dijelaskan bahwa terdapat 9 (sembilan) opsi pemenuhan tugas penelitian, yaitu (1) menghasilkan karya ilmiah, (2) diseminasi hasil penelitian atau hasil pemikiran, (3) menghasilkan penelitian atau melakukan penelitian industri yang ditugaskan kementerian, (4) menerjemahkan buku ilmiah, (5) menyunting karya ilmiah, (6) membuat rancangan dan karya teknologi yang dipatenkan atau menghasilkan seni yang terdaftar di HaKI, (7) Menghasilkan karya yang memiliki manfaat untuk kemajuan teknologi/ industri dan/ masyarakat yang paling rendah tingkat nasional, (8) merumuskan kebijakan yang monumental dalam bentuk polis, dan (9) menghasilkan karya yang dipresentasikan pada forum yang teragenda. Selain tugas pelaksanaan pendidikan dan penelitian, rubrik beban kerja dosen juga menjelaskan 7 (tujuh) opsi pemenuhan tugas pengabdian masyarakat, yaitu (1) menduduki jabatan pimpinan pada lembaga pemerintah atau pejabat negara, (2) melakukan pengembangan hasil pendidikan atau penelitian, (3) memberikan pelatihan pada masyarakat secara terjadwal atau terprogram, (4) memberikan pelayanan masyarakat yang menunjang tugas pemerintah dan pembangunan, (5) menghasilkan karya pengabdian, (6) memublikasi atau mendiseminasi hasil pengabdian masyarakat, dan (7) berperan aktif dalam pengelolaan jurnal ilmiah, Dapat dilihat bahwa beban kerja dosen sudah diatur dengan sedemikian rupa dan menggunakan dasar peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintahan Indonesia (Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen, 2021).

Pada paragraf sebelumnya dapat dilihat bahwa beban kerja dosen sudah diatur sedemikian rupa dalam peraturan yang diatur oleh pemerintah, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dosen memiliki tuntutan yang dapat dibilang berat dengan pemenuhan tugas minimal ekuivalen dengan 12 satuan kredit semester dan maksimal 16 satuan kredit semester. Beratnya beban kerja dosen menyebabkan dosen merasa terbebani dengan tugas yang berlebihan (Dewi dkk., 2021). Menurut Weiss dan Cropanzano (1996, dalam Ali dkk., 2022) menyatakan bahwa pekerjaan yang terlalu berat akan menimbulkan stres dan kelelahan. Penelitian Ahmad (2010, dalam Ali dkk., 2022) menemukan pekerjaan yang terlalu banyak menimbulkan kelelahan emosional serta perselisihan aspek pekerjaan dan keluarga. Dalam penelitian Salehi, dkk. (2020) dijelaskan pekerjaan yang terlalu banyak menyebabkan munculnya stres emosional, frustrasi dan *burnout* pada individu. Dari hasil penelitian sebelumnya yang mengangkat pembahasan pekerjaan yang terlalu banyak, hasil penelitiannya menunjukkan anteseden *psychological well-being*.

Dari laporan Badan Pusat Statistik (2020) menunjukkan terdapat 7.565 penduduk Kota Semarang berprofesi sebagai dosen dan 231.636 individu yang terdaftar sebagai mahasiswa di Kota Semarang. Dilihat dari total individu yang berprofesi sebagai dosen dan jumlah total mahasiswa di Kota Semarang, dapat dilihat bahwa rasio perbandingan dosen dengan mahasiswa di Kota Semarang adalah $1:30,619 \approx 1:31$. Angka tersebut menunjukkan bahwa rasio dosen dan mahasiswa di Kota Semarang melebihi angka rasio ideal yaitu 1:30 (Revisi Mekanisme Perpanjangan Akreditasi, 2020). Hal ini dapat menjadi salah satu

indikasi adanya *work overload* pada profesi dosen di Kota Semarang. Dalam penelitian ini, peneliti memilih Universitas X sebagai tempat penelitian.

Publikasi Universitas X per tahun 2020 terkait tenaga dosen Universitas X menyatakan terdapat 1.688 dosen aktif bertugas dan 70.329 yang terdaftar sebagai mahasiswa aktif. Dari hasil publikasi tersebut dapat diketahui bahwa rasio dosen dan mahasiswa Universitas X adalah $1:41,664 \approx 1:42$. Angka rasio ini melebihi angka rasio ideal dosen dan mahasiswa sebesar 1:30 (Revisi Mekanisme Perpanjangan Akreditasi, 2020). Selain rasio dosen dan mahasiswa Universitas X, beban kerja pelaksanaan pendidikan pada dosen Universitas X dapat dijadikan indikator terjadinya *work overload*. Hasil penggalian informasi penelitian yang dilakukan peneliti terkait beban kerja pengajaran dosen menemukan rata-rata satuan kredit semester sebesar $16,638 \approx 17$ satuan kredit semester, angka tersebut melebihi batas maksimal beban kerja dosen yang diatur pada UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen sebanyak 16 satuan kredit persemester untuk seluruh beban kerja dosen per semester. Selain itu, saat peneliti melakukan penggalian informasi beberapa kepala program studi yang peneliti temui menyatakan bahwa dosen program studi terkait mengalami *work overload*. Dari hasil penggalian informasi penelitian yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan bukti adanya *work overload* pada dosen Universitas X yang cukup kuat meliputi rasio dosen mahasiswa yang melebihi angka ideal, beban kerja pengajaran yang melebihi batas maksimal beban kerja dosen secara keseluruhan, serta pernyataan kepala program studi terkait. Selain itu, Universitas X merupakan PTN-BH yang dapat diasumsikan terdapat beban tugas

tambahan bagi para dosen Universitas X selain beban tugas yang sebelumnya dijelaskan.

Dari hasil penggalian informasi yang peneliti lakukan, dapat diasumsikan bahwa dosen Universitas X mengalami *work overload*. Penelitian Kanner, dkk. dan Ahmad (1981 dan 2010, dalam Ali dkk., 2022) menemukan hasil bahwa *work overload* dapat membuat individu yang mengalaminya merasakan stres dan kelelahan emosi, serta konflik kerja dan keluarga. Sufiyati dan Cokki (2021) menemukan bahwa *work-overload* memiliki hubungan positif dengan *burnout* pada dosen. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Skinner dan Pocock (2008, dalam Chernyak-Hai dkk., 2021) menunjukkan *work overload* merupakan faktor yang cukup signifikan dalam terjadinya konflik keseimbangan kehidupan dan pekerjaan atau dapat disebut *work-life balance*. Penelitian Fong dan Mahfar (2013, dalam Ali dkk., 2022) menunjukkan bahwa *work overload* memiliki hubungan yang signifikan dengan intensi untuk pindah kerja. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Pradana & Salehudin (2015) *work overload* dapat meningkatkan intensi untuk berhenti bekerja dengan cara menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan stres pekerjaan. Dari bukti penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, mengindikasikan bahwa beban kerja yang berlebihan atau *work overload* memiliki dampak pada aspek psikologis dan sosial pekerja.

Dari hasil penelitian sebelumnya *work overload* memiliki dampak beragam pada aspek psikologis dan sosial seorang pekerja, dalam penelitian ini peneliti memilih untuk berfokus pada dampak psikologis dari *work overload*.

Dengan adanya bukti dari penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa kebijakan yang dijalankan dalam organisasi juga perlu memasukan konsep *psychological well-being* sebagai salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pembuatan kebijakan dalam organisasi. Dengan pengimplementasian konsep *psychological well-being* dalam kebijakan organisasi, diharapkan dapat menyejahterakan aspek psikologis para pekerja dan menjamin keberjalanan jangka panjang organisasi.

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti ingin meneliti konsep *work overload* pada *psychological well-being* dosen Universitas X. Fokus penelitian ini didasari dengan rumusan masalah dibawah, yaitu:

1. Bagaimana hubungan antara *work overload* dan *psychological well-being* pada dosen?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan mencari tahu bagaimana hubungan antara *work overload* dan *psychological well-being* pada dosen.

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat teoritis yang dapat disumbangkan oleh penelitian ini adalah berkontribusi dalam pengembangan literatur bidang psikologi humanistik dan positif dengan membahas *psychological well-being*, dan pengembangan literatur aplikasi bidang psikologi industri dan organisasi dengan membahas hubungan antara *work overload* dan *psychological well-being*. Manfaat praktis yang dapat diberikan oleh penelitian ini adalah dapat menjadi masukan pada penyusunan program peningkatan *psychological well-being* untuk profesi dosen.