

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dosen adalah pendidik profesional yang memiliki kapabilitas dalam bidang keilmuan tertentu. Dengan kapabilitasnya tersebut dosen dituntut untuk mengajar, meneliti untuk mengembangkan teori-teori serta teknologi dalam bidang keilmuannya, dan diwajibkan melakukan pengabdian pada masyarakat untuk memvalidasi teori atau teknologi yang sudah dihasilkan melalui penelitiannya yang diamanatkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Samani, 2010).

Tugas utama dari Tridharma Perguruan Tinggi tersebut menjadi tuntutan kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik dengan ketentuan tugas melakukan pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 sks, tugas melakukan pengabdian masyarakat dapat dilaksanakan di perguruan tinggi bersangkutan, tugas penunjang tridharma perguruan tinggi dapat diperhitungkan sks nya sesuai ketentuan, tugas melakukan pengabdian masyarakat dan tugas penunjang paling sedikit 3 sks (Samani, 2010).

Berkaitan dengan tugas utama dosen, di salah satu Universitas Swasta di Jakarta Barat juga memiliki tuntutan untuk melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi, salah satunya melaksanakan tugas pendidikan yaitu untuk melakukan kegiatan pengajaran, membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa, membimbing pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir, pengujian pada ujian akhir, membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan, mengembangkan program perkuliahan, mengembangkan bahan pengajaran, dan membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik serta kemahasiswaan (Sumber: Kepala Bidang SDM Universitas “X”, 2016).

Di Universitas Swasta “X” di Jakarta Barat memiliki jumlah dosen tetap sebanyak 159 dan dosen tidak tetap sebanyak 200 dosen (sumber: SDM Universitas “X”, 2016). Sebagai dosen tetap maupun tidak tetap memiliki tugas yang sama dalam hal melakukan Tridharma Perguruan Tinggi mulai dari pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Disisi lain dosen tetap dan tidak tetap memperoleh hak yang berbeda. Dosen tetap memperoleh hak seperti gaji tetap, honor mengajar, tunjangan penelitian bagi yang meneliti, transport, asuransi, tunjangan pendidikan, tunjangan kepegkatan, dan THR. Sedangkan hak dosen tidak tetap hanya memperoleh honor mengajar sesuai sks yang diampu, tunjangan kepegkatan, transport, serta tunjangan penelitian bagi yang meneliti.

Data menunjukkan bahwa pada tahun 2015 dari 359 dosen tetap maupun tidak tetap sebanyak 72 dosen yang melakukan penelitian internal, 8 dosen yang melakukan penelitian eksternal, dan 11 dosen yang melakukan pengabdian

masyarakat(sumber: LPPM Universitas “X”). Sementara itu dari data Rekapitulasi Indeks Kepuasan Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen (IKMKD) dengan nilai standart 2,75, mayoritas dosen Universitas Swasta “X” di Jakarta Barat sudah diatas 2,75. Akan tetapi masih ada beberapa dosen yang memperoleh nilai berada dibawah standart, dan bahkan ada beberapa dosen yang dikeluhkan oleh mahasiswa. Dari beberapa data tersebut terlihat bahwa kinerja dosen masih jauh dari harapan untuk melakukan Tridharma Perguruan Tinggi. Pada penelitian ini juga dilakukan wawancara pribadi dengan mahasiswa mengenai pengajaran dosen tetap dan tidak tetap di kelas.

Wawancara pertama dengan mahasiswa Universitas Swasta “X” di Jakarta Barat yang berinisial B, berikut kutipan wawancara:

“gimana ya, ehmm... ada sih dosen yang jarang masuk. Kalo kata beliau sih enggak tetap statusnya. Sekalinya masuk make up mulu tapi pas make up juga kadang ga hadir dosennya. Kadang ngerasa ga adil aja gitu kita mah mahasiswa udah jauh jauh dari rumah dating ke kampus tapi dosennya ga ada. Sekalinya ngasih make up bentrok sama jadwal lain. Ya bilangny sih beliau harus ngajar juga di kampus lain. Emangnya mereka aja yang sibuk, kita juga mahasiswa banyak kesibukan kali di kelas juga jadi males aja belajar. Ya kerja paruh waktu, ngerjain tugas-tugas, udah itu aja siyang paling ngeselin kalo dosen minta make up deh oh iyah sama kalo dosen yang ngajarnya cuma duduk bacain slide terus suaranya pelan dan kadang kalo mau ngumpulin tugas juga suka bingung dosennya gak masuk mau ngumpulin kemana sementara itu kan wajib dikumpulin ke dosen ga boleh ke fakultas”(wawancara pribadi, mahasiswa B, 30 April 2016).

Dari wawancara di atas mahasiswa mengeluhkan dosen jarang masuk kelas, selalu terlambat ketika mengajar serta selalu mengadakan *make up* kelas, terlihat tidak bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga membuat mahasiswa tidak antusias dalam belajar.

Wawancara kedua dengan mahasiswa Universitas Swasta “X” di Jakarta Barat mengenai keluhan ketika dosen mengajar di kelas, berikut kutipan wawancara:

“kayanya sih dosen itu tetap deh soalnya sering ada di fakultas juga. Kalo ngajar nih ya suaranya pelan banget gue jadi ngantuk. Terus nih ya kalo ngejelasin kaya males-malesan gitu deh. Terus juga gak adil masa temen gue yang duduknya di depan doang yang nilainya bagus-bagus. Malahan pelit nilai lagi orang mah kalo cara ngajarnya jelek baik kek gitu ngasih nilai ini mah batu gitu keras kepala deh. Malahan dia juga suka jarang masuk tau tapi pas anak-anak minta make up dia alesannya ga sempet mulu atau lupa” (wawancara pribadi, mahasiswa V, 13 juni 2016)

Dari wawancara diatas mahasiswa mengeluhkan dosen tetap yang tidak antusias ketika mengajar, sering tidak hadir di kelas, tetapi tidak melakukan make up kelas, dan kurang objektif dalam menilai mahasiswa.

Sementara itu pada tanggal 16 april 2016 peneliti mendengarkan pernyataan dosen berinisial A berstatus dosen tidak tetap yang mengatakan tidak sempat mengoreksi tugas mahasiswa karena sibuk mengurus penelitian dosen. Dosen A juga berkata melakukan penelitian tersebut agar mendapatkan insentif dari kampus. Dari pernyataan dosen A terlihat bahwa tugasnya untuk mengevaluasi hasil tugas mahasiswa terabaikan, karena harus mendahulukan tugas penelitian dosen agar mendapatkan insentif penelitian.

Berikut adalah wawancara pribadi dengan dosen tetap dan tidak tetap mengenai *work engagement*.

Wawancara pertama dengan dosen tetap, berikut kutipan wawancara tersebut:

“sejak 2010 saya sudah mengajar di esa unggul, dengan background farmasi saya di posisikan di fakultas kesehatan. Saya dalam 1 semester selalu penuh 14x pertemuan tapi paling sedikit 12x dan itu jarang. Kalau di kelas saya selalu melempar pertanyaan ke mahasiswa atau diskusi biar seru aja dan aktif kelanya. Kami sebagai dosen memang diwajibkan untuk melakukan penelitian sebagai

pengembangan ilmu dan hal itu saya lakukan. Saya sudah mengajar, lalu penelitian juga tapi sy merasa terhambat karena fasilitas lab kampus kurang memadai tapi saya harus tetap semangat antusias mengajar supaya murid ikut serius juga. Lalu saya mengajukan kepada atasan untuk membuat lab serba guna. Sampai saat inipun saya masih mengajar di kelas namun situasinya saat ini saya menjadi lebih semangat menghadapi mahasiswa, dalam artian saya lebih percaya diri menyampaikan ilmu karena tersedianya sarana lab ini, jadi kan kalo ada mahasiswa yang minta pembuktian atas apa yang saya katakan di kelas bisa saya buktikan di lab ini hehehe” (wawancara pribadi, dosen E, 18 April 2016).

Dari hasil wawancara diatas E terlihat mencintai pekerjaannya, tetap antusias mengajar meski fasilitas kampus terbatas dengan menunjukkan dedikasinya dalam mengajar serta tetap melakukan penelitian sesuai dengan aturan yang ditetapkan.

Selain itu peneliti juga mewawancarai dosen tidak tetap mengenai pengajaran, berikut kutipan wawancara tersebut:

“status saya sih dosen tidak tetap, saya ngajar disini sampingan saja. Karena sebetulnya sayapun mengajar di kampus lain juga. Rasanya sih agak sedikit repot karena pembagian waktunya jadi saya harus sesuaikan waktu ngajar saya dengan waktu ngajar saya di kampus lain. Malahan terkadang saya suka telat datang ke kampus ini karena waktunya mepet saya ngajar di kampus lain. Efeknya saya jadi jarang hadir di kelas selama 1 semester ada laaah yang kurang dari 12x pertemuan. Karena agak capek juga banyak ngajar di tempat lain jadi kalo di kelas saya suka lupa materi sampai mana, tugas mahasiswa apa.. Selain itu juga capeknya lebih kerasa karena jarak tempuh waktu di perjalanan barat dan timur lumayan nguras tenaga juga jadi pas sampe di kelas saya suka capek sendiri males ngajar bawaannya. Untuk penelitian saya kadang membuat tapi kalo sibuk ya tidak buat. Kalo untuk perihal gaji sih relative yah. Ya kalo gaji disini sudah cukup gak mungkin juga saya harus capek ngajar lagi di kampus lain jadi kalo ada mahasiswa yang kadang ga serius wajar juga karena sayapun sudah capek hehehe” (wawancara pribadi, dosen K, 18 April 2016).

Kutipan wawancara diatas K sebagai dosen tidak tetap sering kelelahan karena kehabisan energi sehingga tidak antusias mengajar selain itu K akhirnya terlambat datang dari mengajar di universitas lain dan tidak mampu memenuhi aturan 12x tatap muka.

Berdasarkan kinerja dosen yang meliputi penelitian, pengabdian, dan pengajaran yang belum memenuhi aturan universitas serta beberapa keluhan dirasakan mahasiswa ada juga yang terlihat “ogah-ogahan” hal menjadi indikasi bahwa dosen memiliki *work engagement* rendah. Disisi lain masih ada 15% dosen yang berhasil melakukan penelitian, datang tepat waktu, serta berdedikasi dalam mengajar. Dengan kata lain ada beberapa dosen yang menunjukkan *work engagement* tinggi terhadap pekerjaannya.

Work engagement menurut teori Bakker (dalam Yulianingsih & Mariyanti, 2014) yaitu emosi positif terhadap pekerjaannya yang ditandai adanya semangat (*vigor*), berdedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh dalam perasaan dengan pekerjaannya (*absorption*). *Work engagement* juga berkaitan dengan perilaku seseorang untuk mengikatkan diri pada suatu pekerjaan.

Hasil penelitian sebelumnya terkait dengan *work engagement* yang dilakukan oleh Yuniati (2014) dalam tema *Peningkatan employee engagement pegawai perguruan tinggi “X”* menunjukkan bahwa para dosen dan pegawai non akademik belum mencapai tingkat *engaged* yang tinggi. Hal itu disebabkan karena tidak adanya perlakuan yang adil antara para dosen dan pegawai non akademik serta tidak adanya umpan balik dari hasil pekerjaan dan tidak adanya rekomendasi dari pekerjaannya. Selain itu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aditya (2014) dalam tema *Perbedaan skor work engagement pada Guru yang bersertifikasi dengan guru yang belum bersertifikasi di SMPN se-kecamatan Denpasar Utara* menunjukkan bahwa skor *work engagement* pada guru yang bersertifikasi lebih tinggi daripada guru yang

belum bersertifikasi. Hal itu disebabkan karena adanya ketidakadilan dalam regulasi pemerintah terhadap semua guru baik yang bersertifikat maupun yang tidak bersertifikat.

Berdasarkan uraian penelitian di atas peneliti ingin mengetahui perbedaan *work engagement* di Universitas Swasta “X” di Jakarta Barat terhadap pekerjaannya.

B. Identifikasi Masalah

Sebagai dosen tetap ataupun tidak tetap Universitas Swasta “X” di Jakarta Barat memiliki kesamaan dalam hal kewajiban utama sebagai dosen yaitu melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi melalui bidang pendidikan dan pengajaran dengan minimal melakukan 12 kali pertemuan, memberikan materi di kelas, serta melakukan penelitian dalam pengembangan karya ilmiah, dan melakukan pengabdian kepada masyarakat maupun kegiatan penunjang lainnya. Disisi lain dosen tetap dan tidak tetap memperoleh hak yang berbeda. Dosen tetap memperoleh hak seperti gaji tetap, honor mengajar, tunjangan penelitian bagi yang meneliti, transport, asuransi, tunjangan pendidikan, tunjangan kepegangatan, dan THR. Sedangkan hak dosen tidak tetap hanya memperoleh honor mengajar sesuai sks yang diampu, tunjangan kepegangatan, transport, serta tunjangan penelitian bagi yang meneliti.

Dengan kewajiban yang telah ditetapkan dan hak yang diberikan setiap dosen tetap ataupun tidak tetap diharapkan untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaannya

dengan optimal, memiliki dedikasi, dan para mahasiswa merasa puas terhadap proses belajar mengajar.

Beberapa dosen tetap maupun tidak tetap yang menunjukkan antusiasme dalam mengajar, rutin melakukan penelitian, selalu hadir sesuai standart universitas atau dengan kata lain memiliki *work engagement* tinggi. Akan tetapi dosen tetap maupun tidak tetap, yang tidak melakukan kewajiban dalam hal penelitian, melakukan tatap muka kurang dari 12 kali pertemuan, dan tidak antusias dalam memberikan materi di kelas, serta jarang masuk kelas atau memiliki *work engagement* yang rendah.

Dari uraian diatas, permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut “Apakah ada perbedaan *Work Engagement* dosen tetap dan tidak tetap di Universitas Swasta “X” di Jakarta Barat?”.

C. Tujuan Penelitian

Mengetahui perbedaan *work engagement* dosen tetap dan tidak tetap Universitas Swasta “X” di Jakarta Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi tambahan untuk bidang ilmu psikologi, dan memberikan wawasan baru mengenai

perbedaan *work engagement* dosen tetap dan tidak tetap Universitas Swasta “X” di Jakarta Barat. Serta diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam mengembangkan ilmu psikologi industri.

2. Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi tambahan bagi dosen tetap dan tidak tetap untuk meningkatkan *work engagement* dengan mencintai pekerjaannya, berdedikasi, serta merasa terlibat penuh terhadap pekerjaannya.

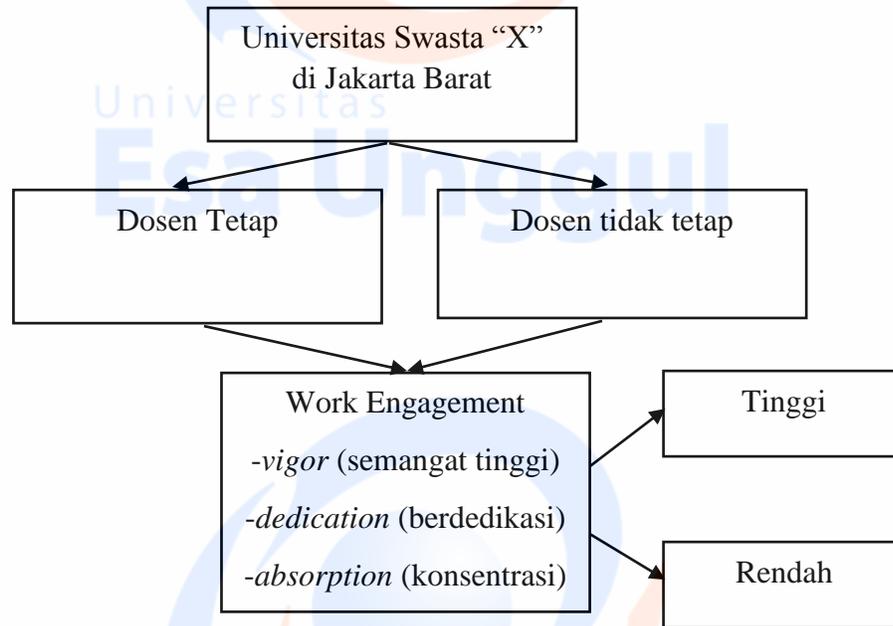
3. Kerangka Berpikir

Dosen merupakan tenaga pendidik di Perguruan Tinggi. Tugas utama dosen adalah melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi mulai dari pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Setiap dosen tetap dan tidak tetap di Universitas Swasta “X” di Jakarta Barat dituntut untuk melaksanakan kewajiban Tridharma Perguruan Tinggi seperti diwajibkan melaksanakan perkuliahan, membimbing seminar mahasiswa, membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa, penguji pada ujian akhir, membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan, mengembangkan materi perkuliahan, serta mengembangkan bahan pengajaran.

Dosen tetap dan tidak tetap memperoleh hak yang berbeda. Dosen tetap memperoleh hak seperti gaji tetap, honor mengajar, tunjangan penelitian bagi yang meneliti, transport, asuransi, tunjangan pendidikan, tunjangan kepegawaian, dan THR.

Sedangkan hak dosen tidak tetap hanya memperoleh honor mengajar sesuai sks yang diampu, tunjangan kepegangatan, transport, serta tunjangan penelitian bagi yang meneliti. Persamaan kewajiban antara dosen tetap dan tidak tetap maupun perbedaan dalam memperoleh hak juga dapat mempengaruhi perbedaan perilaku kerja termasuk *work engagement*.

Work engagement menurut Bakker (2002) adalah keadaan keterlibatan kerja terhadap pekerjaannya yang ditandai oleh emosi positif, keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaan dan di tandai oleh tiga dimensi utama yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta terlibat secara penuh terhadap pekerjaan (*absorption*). Dosen tetap dan tidak tetap yang memiliki *work engagement* tinggi terhadap pekerjaannya cenderung terlihat mencintai pekerjaannya seperti berusaha datang tepat waktu di kelas, merasa bertenaga dan bersemangat ketika memberikan materi perkuliahan, serta menjadikan dirinya sebagai panutan ilmu untuk para mahasiswa. Dan sebaliknya dosen tetap dan tidak tetap yang memiliki *work engagement* rendah ditunjukkan dengan perilaku tidak “hanyut” dalam mengajar, tidak antusias dalam memberikan materi di kelas, serta telat datang di kelas sehingga merasa kelelahan ketika mengajar, hal tersebut menimbulkan keluhan dari para mahasiswa



Gambar 1.1 kerangka Berpikir.

4. Hipotesis Penelitian

Ada perbedaan *work engagement* antara dosen tetap dan dosen tidak tetap di Universitas Swasta "X" di Jakarta Barat.