

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Bakker (2008) sumber daya manusia atau karyawan yang dibutuhkan adalah karyawan yang tidak hanya mempunyai kompetensi namun juga mampu menginvestasikan untuk terlibat penuh dalam pekerjaannya. Kinerja karyawan ini juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah dukungan organisasi untuk menyediakan lingkungan kerja yang memadai. Salah satu hal yang dapat dilakukan adalah dengan menyediakan tuntutan dan tantangan pekerjaan yang cukup dan wajar bagi karyawannya (Bakker & Demerouti, 2014). Pentingnya sumber daya manusia ini mendorong negara-negara untuk melaksanakan program pengembangan sumber dayanya. Menurut berita yang dilansir dari website Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia (2024) pemerintah juga sedang gencar melaksanakan peningkatan SDM (sumber daya manusia) yang salah satunya melalui kerjasama dengan beberapa instansi pendidikan khususnya pendidikan tinggi yang dianggap memegang peranan penting demi mencapai terwujudnya peningkatan kualitas SDM yang dimiliki yang juga berimbas pada perkembangan perekonomian negara di tengah gejolak ekonomi dunia.

Di Indonesia sendiri seperti yang tertulis pada Undang-Undang Republik Indonesia nomor 2 tahun 1989 perguruan tinggi mempunyai tugas untuk menyelenggarakan pengajaran di atas pendidikan menengah. Menurut hasil dari survey SEVIMA(2023) salah satu indikator pendidikan tinggi khususnya pada pendidikan tinggi negeri adalah kualitas dosen. Dalam IKU (Indikator Kinerja Utama) yang merupakan indikator capaian target perguruan tinggi yang ditetapkan oleh Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, indikator untuk keberhasilan perguruan tinggi dinilai dari lulusan mendapat pekerjaan yang layak, kesempatan mahasiswa untuk belajar di luar kampus, dosen yang berpengalaman dan berkualitas, dan juga beberapa kolaborasi dengan internasional.

. Dosen sendiri memiliki beberapa tugas dan tanggung jawab yang harus dipenuhi, antara lain dalam Peraturan Pemerintah nomor 37 tahun 2009 dosen memiliki TUPOKSI mentransformasikan, mengembangkan serta ilmu pengetahuan melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu dosen juga bertugas untuk merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi pembelajaran. Dosen juga wajib menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan hukum serta kode etik dan nilai-nilai agama atau etika. Untuk mencapai tujuan dan tugas tersebut maka secara garis besar kualitas sumber daya memegang peranan penting, dalam konteks pendidikan perguruan tinggi yaitu dosen. Dosen sendiri adalah tenaga pendidik yang mempunyai tugas mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan (Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005). Dosen sendiri mendapat beban kerja dalam melakukan pengajaran adalah sebanyak 12 sks hingga 16 sks. Dosen yang berperan penting dalam keberhasilan proses akademis yang dilaksanakan untuk mencetak sumber daya atau lulusan yang berkualitas. Sehingga peran kontribusi dan keterikatan atau keterlibatan dosen yang dapat menentukan kualitas pendidikan yang dihasilkan. *Work engagement* sendiri dapat menggambarkan kondisi di mana individu terlibat penuh pada pekerjaannya yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

*Work engagement* sendiri merupakan kondisi di mana seseorang menunjukkan keterlibatan positif secara emosi dan psikologis pada pekerjaannya ( Baker dan Schaufeli,2010). Menurut Baker dan Demourti (2008) seseorang dengan tingkat *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan kualitas dalam melakukan pekerjaan mereka karena didukung oleh kondisi yang nyaman dalam menjalani pekerjaannya. Selain itu individu dengan *work engagement* juga akan menghayati pekerjaannya (Bakker,2008). Maka dari itu *work engagement* penting dalam peningkatan kualitas dosen. Selain itu *work engagement* juga terbukti berpengaruh terhadap kualitas proses pembelajaran, kepuasan mahasiswa, dan juga produktivitas akademik yang ditunjukan dari kualitas pengajaran (Seppälä, Mauno, Feldt, Hakanen, Kinnunen, Tolvanen, & Schaufeli, 2009;Salmela-Aro & Upadaya, 2014;). Menurut Bakker dan Demourti (2006) juga menjelaskan salah satu faktor yang memengaruhi *work engagement* adalah *job demands* dan *job resources*. *Job*

*demands* sendiri kondisi yang akan menyebabkan de-motivasi yang disebabkan adanya tekanan pekerjaan, sedangkan *job resources* memunculkan motivasi yang mengarahkan pada komitmen pada organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Lukman.N.A (2020) pada tenaga pendidik yaitu dosen pada Universitas Hassanudin didapati bahwa memang ada *job demands* yang tinggi pada para tenaga pendidik yang menyebabkan tingkat *workengagement* yang rendah. Seharusnya tenaga pendidik perlu memiliki *work engagement* yang tinggi untuk mendukung tugas dan tanggung jawab dosen pada perguruan tinggi untuk meningkatkan kualitas SDM.

Menurut Haid dan Sims (2009) *work engagement* juga akan sangat berpengaruh atau menjadi faktor pendorong *performance* karena beberapa karakteristik dari *work engagement* yaitu karyawan memiliki komitmen terhadap pekerjaan maupun organisasi tempatnya bekerja, memiliki rasa kebanggaan terhadap pekerjaannya, dan kesediaan secara diri sendiri untuk mendukung keuntungan organisasi tempat bekerja. Individu dengan *work engagement* yang tinggi dapat dinilai dari 3 aspek yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Pada aspek *vigor*, individu memiliki energi yang besar serta daya tahan untuk tidak menyerah menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. *Dedication*, individu memiliki perasaan sangat terlibat terhadap pekerjaannya dan mempunyai rasa kebermaknaan, inspirasi, dan motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. *Absorption*, individu memiliki konsentrasi dan fokus yang tinggi terhadap pekerjaan sehingga tidak mudah terpengaruh oleh faktor lingkungan.

Berdasarkan hasil *preliminary research* yang dilakukan kepada 15 responden yang memenuhi kriteria sebagai dosen, didapati melalui hasil *preliminary* bahwa mereka belum memenuhi ketiga aspek pada *work engagement* (*vigor*, *dedication*, *absorption*). Dari *preliminary research* peneliti hanya memotret gambaran kecil tugas pengajaran dosen dan tidak belum memotret keseluruhan tugas dosen Berikut ini adalah pernyataan dari 15 responden yang diambil melalui kuisisioner :

Pada pertanyaan pertama di mana mewakili aspek *vigor* yaitu “apakah anda pernah tidak memenuhi tanggung jawab anda sebagai dosen (tidak memenuhi sks yang seharusnya)? ceritakan!”. Dari 15 responden, 1 responden menyatakan pernah sekali tidak memenuhi sks karena kepentingan mendesak. Lalu 14 responden lainnya menyatakan tidak pernah atas pertanyaan pertama. Seharusnya individu dengan *work engagement* mempunyai ketahanan terhadap masalah yang dihadapi (*vigor*). Namun berdasarkan temuan awal, didapati pernyataan responden yang belum menunjukkan perilaku pada aspek *vigor*. Seharusnya individu dengan *work engagement* memiliki ketahanan dalam menghadapi masalah atau tantangan, dalam hal ini seharusnya dosen tetap memenuhi kewajiban pemenuhan sks-nya sesuai dengan yang sudah ditetapkan.

Kemudian pada pertanyaan kedua untuk aspek *dedication* yaitu “apakah anda pernah menyelesaikan perkuliahan saat jam kuliah belum seharusnya selesai?”. Dari hasil yang didapatkan pada 15 responden menyatakan pernah meninggalkan perkuliahan di saat waktu perkuliahan seharusnya belum selesai. Pada ke 15 reponden yang menjawab salah satunya memberikan alasan meninggalkan kelas, yaitu “*jika semua materi sudah tersampaikan maka jam kuliah bisa dianggap selesai*”. Kemudian pada pertanyaan lanjutan “apakah anda memiliki keinginan untuk terus berinovasi dalam mengajar?”, 15 responden menunjukkan antusiasme dan motivasi dengan menyatakan ingin terus berinovasi dalam mengajar. Seharusnya individu dengan *work engagement* memiliki keterlibatan penuh secara emosi dan antusias dalam pekerjaannya. Dari hasil *preliminary research* yang dilakukan ditemukan bahwa dosen memenuhi aspek *dedication* karena memiliki motivasi untuk berinovasi dan mengembangkan metode pembelajaran.

Pada pertanyaan terakhir di mana mewakili aspek *absorption* yaitu “apakah anda pernah tidak fokus pada saat mengajar dan melakukan hal lain selain konteks mengajar saat di kelas?”. Dari ke 15 responden, 9 responden menyatakan pernah melakukan hal lain saat konteks perkuliahan. Kemudian 6 responden lainnya menyatakan tidak pernah melakukan hal lain saat konteks perkuliahan. Seharusnya individu yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan menuangkan fokus dan perhatian sepenuhnya kepada pekerjaannya dan tidak terpengaruh lingkungan

(*absorption*). Namun berdasarkan hasil pernyataan dari para responden menunjukkan bahwa mereka tidak secara utuh menuangkan fokusnya kepada perkuliahan, yang berarti mereka belum menunjukkan perilaku yang menggambarkan aspek *absorption*.

Dilihat dari jawaban atau pernyataan yang diberikan responden pada *preliminary reasearch* yang dilakukan terkait 3 aspek *work engagement* ini, masih terdapat dosen yang belum memiliki *work engagement*. Karena individu dapat dikatakan memiliki *work engagement* apabila memenuhi ke 3 aspek *work engagement* yaitu, *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Selain itu dari hasil *preliminary research* yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa dosen memiliki tantangan untuk menjalankan tugas pengajarannya dengan komitmen dan fokus sementara dosen juga harus memenuhi tugas administratif lainnya seperti penelitian dan pengabdian masyarakat. Dari hasil jawaban yang diperoleh dalam *preliminary research* dosen menunjukkan perilaku tidak fokus pada saat pengajaran yang menunjukkan dosen tidak memenuhi aspek *absorption*. Seharusnya seseorang dengan profesi dosen memiliki *work engagement* yang tinggi karena akan membantu mereka untuk meningkatkan *performance* dalam bekerja atau mengajar. Selain itu menurut (Wahyuni, 2017) seseorang yang bekerja dapat menampilkan performa maksimal ketika ia merasa terlibat dalam pekerjaannya, dan dalam menjalankan tuntutan pekerjaannya akan cenderung memberikan yang lebih dari yang diharapkan. Terutama bagi profesi sebagai dosen yang dilandasi oleh prinsip komitmen dalam menjalankan tri dharma perlu memiliki *work engagement* untuk membantunya mengemban tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian ini berfokus kepada tenaga pendidik perguruan tinggi atau dosen yang berada di Universitas Swasta X yang berada di Surabaya. Menurut data dari BPS 2024 sendiri Surabaya merupakan kota dengan jumlah dosen terbanyak yang ada di Jawa Timur. Setidaknya dengan data bahwa Surabaya memiliki tenaga pendidik yang lebih banyak daripada kota lain di Jawa Timur, dosen yang ada di Surabaya dapat menjadi faktor penting untuk indeks peningkatan kualitas SDM di Jawa Timur. Universitas X menjadi salah satu universitas unggulan yang ada di Jawa Timur, dimana mendapatkan peringkat IV pada Awarding Unesa Matrics pada

2024. Selain itu Universitas X telah mencapai akreditasi unggul, dan sebagaimana visi dari Universitas X untuk terus mengembangkan ilmu pengetahuan yang bertujuan untuk masyarakat dan juga peningkatan kehidupan bersama. Dengan adanya penelitian untuk melihat gambaran *work engagement* pada dosen diharapkan dapat meningkatkan kualitas perguruan tinggi sebagai salah satu yang terdepan di Jawa Timur.

Sebagaimana ditetapkan pada UU RI no.14 tenaga pendidik atau dosen yang merupakan profesi pendidik yang memiliki kapasitas dan kompetensi untuk mengajar demi meningkatkan mutu pendidikan yang dilandaskan pada komitmen. Oleh karena itu penting bagi tenaga pendidik untuk memiliki *work engagement* karena akan membantu meningkatkan efektivitas dalam bekerja yang berpengaruh pada kualitas pengajaran dan akan dihasilkan untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas, tidak hanya untuk kepentingan individu namun juga akan berpengaruh kepada perkembangan kualitas pendidikan di perguruan tinggi. Karena individu yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung akan menunjukkan kualitas pekerjaan yang optimal dan dapat menghayati sepenuhnya pekerjaannya, sehingga dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dengan baik (Tharis dan Rannen, 2008). Dalam konteks dosen yang sebagaimana ditullis dalam UU RI No.14 tahun 2005 di mana dosen merupakan profesi di bidang khusus yang harus dilaksanakan menurut prinsip memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, maka sudah seharusnya dosen memiliki keterlibatan dan dapat menginvestasikan dirinya secara keseluruhan kepada pekerjaannya. Oleh karena itu penting bagi dosen untuk memiliki tingkat *engagement* yang tinggi.

## **1.2 Batasan Masalah**

Penelitian ini membatasi ruang lingkup penelitian sebagai:

1. Penelitian ini berfokus melihat gambaran *work engagement* pada dosen
2. Partisipan dengan kriteria profesi dosen dan memiliki kompetensi sebagai tenaga pendidik
3. Partisipan dalam penelitian ini adalah dosen yang bekerja di Surabaya

### 1.3 Rumusan Masalah

Penelitian ini memiliki rumusan masalah sebagai berikut: “bagaimana gambaran *work engagement* pada dosen yang ada di Universitas Swasta X ?”.

### 1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran deskriptif *work engagement* pada dosen Universitas Swasta X di Surabaya.

### 1.5 Manfaat penelitian

#### 1.5.1 Manfaat teoretis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmiah terhadap bidang Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya terkait *work engagement* pada tenaga pendidik dalam hal ini dosen.

#### 1.5.2 Manfaat praktis

- a. Bagi praktisi dosen pada perguruan tinggi:  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi perihal kualitas *work engagement* pada dosen, yang diharapkan dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan keterikatan dosen dengan profesinya.
- b. Bagi instansi pendidikan Universitas X  
Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi tingkat *work engagement* pada dosen.
- c. Bagi penelitian selanjutnya  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi terkait dengan *work engagement*.