

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Organisasi pada umumnya ialah suatu bentuk yang tidak berwujud dan sulit dilihat namun bisa dirasakan manfaatnya. Adapun perbandingan menunjukkan bahwa pada hakikatnya sebuah hubungan terjalin antara lain karena latar belakang pendidikan, pengalaman, status, sosial, ekonomi, budaya, usia, dan lain-lain pada setiap manusia yang tidak akan sama dalam organisasi (Sutapa, 2002). Dalam kehidupan manusia, organisasi merupakan salah satu bentuk yang berkaitan dengan ruang lingkup masyarakat sosial. Menurut pendapat dari J. R. Schermerhorn (2016), menyebutkan bahwa sekumpulan orang yang berkolaborasi untuk menggapai tujuan bersama. Dalam berkolaborasi dengan satu orang atau bermacam-macam orang yang terdapat dalam organisasi tersebut untuk pencapaian yang sudah direncanakan oleh kelompok itu sendiri. Sekelompok orang ada yang menganggap organisasi itu sebagai tempat untuk bertukar pikiran atau pendapat dengan orang lain, mengelola dan mengendalikan rencana jangka pendek, menengah, dan panjang secara rasional dan sistematis, untuk dapat menggunakan sumber daya energi seperti material, mesin, prosedur, area, sarana, prasarana, informasi (Subekti, 2022).

Pada organisasi terdapat aktivitas menyusun bermacam elemen dalam suatu lembaga pembelajaran ataupun lembaga pada manajemen yang secara khusus terbuat, perihal tersebut terus memperlihatkan jika tugas manajemen pada pembuatan suatu organisasi dengan bermacam ikatan kerja dari bermacam unit hendak membentuk suatu tim yang bersama menolong satu sama lain juga menjadi salah satu bentuk kekuatan dalam tim dan menjadi sebuah elemen pencapaian tujuan dalam organisasi. Struktur organisasi mencakup kerangka kerja baik itu di lingkungan yang sederhana maupun rumit. Mayoritas dalam pembentukan organisasi besar memakai struktur kerja kategori lini serta staff. Kategori ini memakai pendekatan seperti manajer dengan bawahannya (Qomariah, 2021).

Pengorganisasian pendidikan perlu dilakukan dalam mencapai tujuan pembelajaran yang lebih baik untuk masa depan anak bangsa. Lembaga pembelajaran dasar naungan pemerintah ataupun dibawah naungan pihak swasta semestinya mempunyai pengorganisasian yang baik. Terbentuknya organisasi dalam dunia pendidikan yang baik yaitu menghindari terlalu banyak wewenang yang diberikan oleh seorang atasan kepada bawahannya. Dalam organisasi pimpinan dan bawahan memiliki cara kerja yang berbeda, bersifat demokratis serta memiliki tanggungjawab yang berbeda. Oleh karena itu, pengorganisasian dibidang pendidikan terdapat keunggulan bahwa individu yang mempunyai kompetensi *intelektual* serta seorang *manajerial* melaksanakan organisasi secara lebih efektif dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (Subekti, 2022).

Dalam ruang lingkup pendidikan, dosen dipandang sebagai salah satu pendidik yang memiliki sifat profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentranfortasikan, mengembangkan dan menyalurkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Qomariah, 2021). Suatu studi literatur menjelaskan, profesi dosen tidak sama dengan guru, perihal ini terletak pada perannya (Wahyudi, 2020). Tugas seseorang dosen dititik beratnya pada 3 tugas dari Tri Dharma Pendidikan Tinggi yakni Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Pasal 60:

1. Pendidikan. Maksudnya, seorang dosen merupakan seorang pelajar juga pengajar. Sehingga segala kehidupannya didedikasikan buat menimba ilmu serta mengamalkan ilmu (bertugas mencerdaskan kehidupan bangsa, tercantum dirinya)
2. Riset. Maksudnya seorang dosen yang melakukan penyelesaian sebuah permasalahan. Artinya, proses belajar serta mengajarnya seorang dosen dalam menciptakan karya-karya dan membagikan donasi terhadap kegunaan daya guna pada efisiensi ilmu pengetahuan serta pengamalannya.
3. Pengabdian pada masyarakat. Maksudnya seorang dosen merupakan selakupengamal atas ilmu serta pengembangan ilmunya. Bisa berbaur dengan masyarakat dalam menyelesaikan permasalahan yang ada pada bidang pembelajaran, ekonomi, sosial, hukum, politik dan sebagainya. Dalam

melakukan dedikasi ini seorang dosen tidak lagi ditahap berpikir ataupun berargumentasi, melainkan melakukan penerapan suatu misi dalam kehidupan masyarakat yang bermanfaat.

Dalam berkembangnya dunia sekarang ini dosen memiliki sebuah tantangan yaitu lebih bisa menyesuaikan diri dengan berbagai karakter mahasiswa/i dalam setiap kampus tentunya, baik itu dosen yang memiliki jabatan struktural dan Non-struktural. Jabatan dosen merupakan jabatan fungsional dalam perguruan tinggi (Harto, 2018). Salah satu lembaga pendidikan yang memiliki struktur organisasi yang baik yaitu Institut Teknologi Telkom Purwokerto sebuah kampus yang didirikan dan dikelola oleh Yayasan Pendidikan Telkom di bawah naungan PT Telkom Indonesia (Campus, 2023). Dapat didefinisikan bahwa struktur organisasi menjadi sistem formal yang berhubungan dengan tugas dan wewenang yang mengendalikan bagaimana seseorang atau sekelompok mengkoordinasikan tindakan mereka dengan menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan (Akbar, 2018).

Dalam sebuah organisasi harus memiliki asas-asas untuk membentuk organisasi yang tepat, efektif, dan efisien. Organisasi akan menghadapi berbagai masalah yang dibawa oleh individu dan hirarki organisasi sehingga memerlukan penerapan prinsip asas, secara garis besar berbagai macam asas-asas organisasi dapat dikelompokkan menjadi delapan, yaitu asas perumusan tujuan yang dimana ingin mencapai suatu tujuan dalam organisasi perlu memerhatikan pada tiap bagian dari organisasi maupun oleh organisasi keseluruhan yaitu, asas kesatuan perintah, asas rentang kendali, asas pendelegasian wewenang, asas departemensiasi, asas koordinasi, asas jenjang organisasi dan asas kesinambungan (Adnan, 2013).

Dapat dikatakan bahwa Susunan dari Struktur Organisasi dalam Institut Teknologi Telkom memiliki hirarki yang baik dan jelas dikarenakan telah melakukan berbagai asas yang disebutkan diatas. Sehingga penelitian ini berfokus menganalisis beban kerja mental dosen yang memiliki jabatan Struktural dan Non-struktural. Dalam sebuah pendidikan perguruan tinggi di Institut Teknologi Telkom Purwokerto secara *administrative* mayoritasnya dosen sekaligus memiliki jabatan struktural yang mana apabila terdapat pekerjaan ganda sebagai dosen struktural

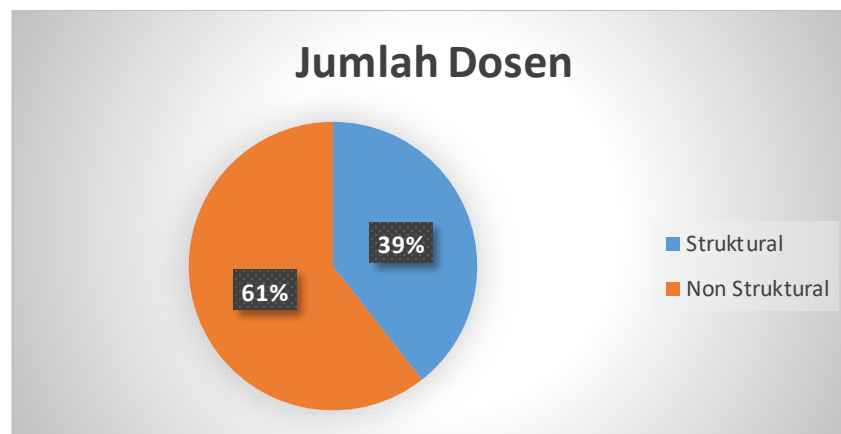
tentu memiliki perbedaan tanggungjawab sehingga mempunyai *load* kerja yang berbeda-beda (Akbar, 2018). Oleh karena itu, dosen memiliki beban kerja yang dominan berhubungan dengan mental daripada fisik (Dwi & Isa Ma'rufi, 2020). Jabatan dosen adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang dosen dalam satuan pendidikan tinggi yang dalam pelaksanaannya didasarkan pada keahlian tertentu serta bersifat mandiri.

Jabatan struktural yaitu jabatan yang terdapat pada struktur organisasi dan memiliki pekerjaan lain, sedangkan non-struktural yaitu yang tidak memiliki jabatan namun memiliki tanggungjawab sebagai seorang dosen. Pada Job Utama Dosen dijelaskan bahwa Struktur organisasi merupakan sistem tugas formal serta mempunyai ikatan otoritas yang mengandalkan bagaimana orang mengkoordinasikan kegiatan mereka juga sumber daya yang digunakan untuk pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Job Struktural Organisasi yaitu dosen yang memiliki jabatan struktural serta pekerjaan lain yang dilakukan diluar dari menjadi seorang dosen. Organisasi yang berada di ITTP memiliki *stakeholder* seperti dosen, TPA, Tenaga Penunjang.

Beban kerja pada setiap dosen struktural berbeda-beda. Seperti Rektor yang memiliki tugas menyusun rencana induk pengembangan, rencana strategis dan rencana kegiatan serta anggaran tahunan, menyusun dan menetapkan kebijakan operasional akademik dan non-akademik, mengelola pendidikan, riset, inovasi, dan pengabdian pada masyarakat. (Dekan) yang memiliki jabatan sebagai mana mengurus tingkatan disetiap fakultas dalam sebuah institut, memimpin dan menyelenggarakan pendidikan, membina tenaga pendidikan, (Wakil dekan I II dan III) juga akan memiliki pekerjaan dan *load* kerja yang berbeda, (Kaprodi dan Sekprodi) yang memiliki kedekatan dengan tri dharma karena menjalankan dan melaksanakan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Sedangkan, (Kepala bagian) yang mempunyai perkerjaan tambahan selain menjadi dosen juga harus melakukan kewajibannya pada tri dharma yang akan memiliki beban kerja lebih tinggi, walaupun memiliki tanggung jawab di tri dharma tetapi pekerjaannya jauh dari kata tri dharma dikarenakan pekerjaannya itu seperti menyusun rencana dan program kerja bagian sebagai pedoman kerja,

membuat konsep rencana pengembangan bagian sebagai bahan masukan dekan (studi lanjut pelatihan, staff/pengajar, laboran dan staff administrasi, pelatihan soft skill mahasiswa) dan lainnya. Kepala urusan lebih bekerja ke bagian mengendalikan kegiatan sesuai dibidang tugasnya, menyusun Dokumen pelaksanaan Anggaran (DPA), Dokumen perubahan pelaksanaan Anggaran (DPPA), dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Lanjutan (DPAL), melakukan tugas yang berbeda disetiap kepala sub urusan.

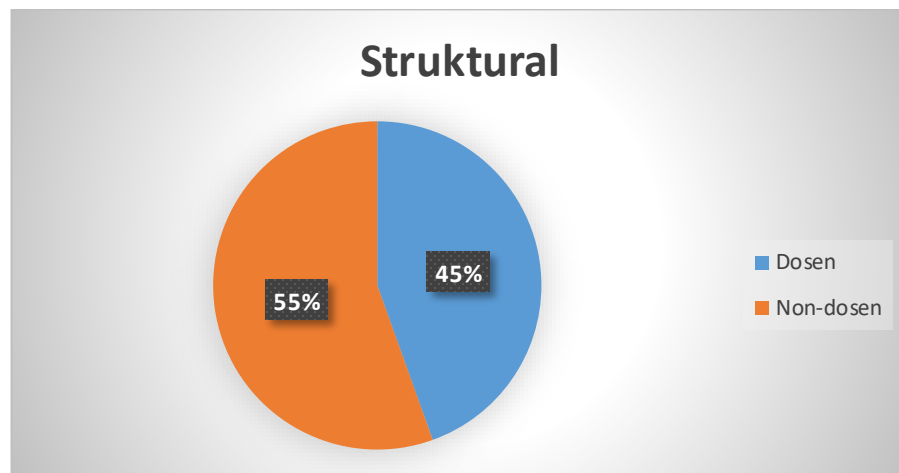
Berikut ini terdapat gambar grafik 1.1. yang menunjukkan persentase dosen struktural dan non-struktural di Institut Teknologi Telkom Purwokerto yang dimana pada bagian struktural terdapat Wakil Rektor, Dekan, Wakil Dekan, Kabag, Kaur, Staff, Ketua Kelompok, Ketua program studi, dan Sekretaris program studi. Sedangkan, dibagian non-struktural hanya dosen.



Gambar 1.1. Data Dosen Struktural Dan Non-Struktural

Sumber : hasil pengolahan data (SDM) 2023

Berikut ini gambar 1.2. Menunjukkan grafik struktural yang dipegang oleh dosen, sedangkan yang dosen Tenaga Penunjang Akademik (TPA) tidak ada tanggungjawab dalam hal mengajar sehingga hanya memiliki jabatan struktural.



Gambar 1.2. Data Struktur Dosen dan Non-dosen

Sumber : hasil pengolahan data (SDM)

Hasil wawancara yang telah dilakukan dari 10 responden terdapat 3 dosen mengatakan beban kerja dari segi *mental demand* cukup berat karena tugas dan tanggungjawab menjadi dosen saja sudah sangat menguras waktu & fikiran, maka ketika ditambah dengan jabatan struktural performance menjadi terganggu faktor lainnya berupa tekanan yang berlebihan dalam bekerja, seperti memiliki tugas seperti melanjutkan studi, menjadi ibu rumah tangga, memiliki pekerjaan diluar kampus, menjadi dosen wali dan sebagainya. Ada juga 2 dosen mengatakan pada indikator *waktu* menjadi yang paling dirasakan, karena banyak pekerjaan administrasi yang membutuhkan fokus dalam waktu yang terbatas. Semisal *load* pekerjaan yang dilakukan untuk menyelesaikan jurnal dan ditambahkan dengan pekerjaan lain maka akan membutuhkan waktu yang lama, serta harus memanagerment waktu sehingga tingkat tekanan yang dirasakan tidak akan terlalu berlebihan, indikator kedua adalah performansi karena banyak tugas yang memerlukan tingkat kualitas tinggi dalam penyelesaian. Sehingga, performansi menjadi penting dalam proses penyelesaian pekerjaan.

Ada 3 dosen lainnya mengatakan harus memiliki usaha dalam bekerja seperti mengingat, melihat, mencari, melakukan pekerjaan dengan cepat, serta pekerjaan yang terlalu rumit untuk dikerjakan diwaktu tertentu. Tingkat usaha pada setiap pekerjaan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan dari segi performansi juga berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, seperti bekerja

dengan optimal di waktu-waktu tertentu. Sedangkan ada 2 dosen yang tidak terlalu terbebani dengan pekerjaan yang dimiliki karena bisa mengatur waktu sebaik mungkin seperti waktu untuk mengajar, keluarga, juga dosen yang memang sudah terbiasa bekerja dibawah tekanan sehingga tidak memiliki tekanan yang berlebihan baik dari segi waktu, tempat kerja dan lainnya. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari setiap perbedaan pekerjaan dan *load* kerja berdasarkan tingkat beban kerja mental dari 6 indikator yang ada.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan bahwa pembentukan suatu organisasi yang ideal harus menerapkan berbagai asas organisasi yang berkaitan dengan perumusan tujuan yang jelas, departemenisasi, pembagian kerja, pelimpahan wewenang, jenjang organisasi, dan kesatuan perintah. Pelaksanaan asas tersebut dapat memperoleh bentuk organisasi perguruan tinggi yang efektif dan efisien (Muljawan, 2019).

Tugas yang berkaitan dengan beban kerja mental yaitu kesulitan dalam bekerja ataupun *kompleksitas*, tanggungjawab terhadap pekerjaan, juga terdapat dampak pada bagian organisasi kerja, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang, (Abang R, 2018). Sehingga perlu dilakukan pengukuran dan analisis beban kerja mental, untuk mengetahui bagaimana tingkat beban kerja mental yang dirasakan dosen, dan menganalisis penyebabnya. Oleh karena itu, penelitian ini ingin menganalisis beban kerja mental yang dialami dosen.

1.3. Tujuan Penelitian

Berikut ini akan dijelaskan tujuan penelitian yang dilakukan, yaitu :

1. Menganalisis beban kerja mental yang dialami dosen dengan jabatan Struktural dan Non-struktural.
2. Menganalisis penyebab terjadinya beban kerja mental yang dialami dosen dengan jabatan Struktural dan Non-struktural.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapatkan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Bagi mahasiswa

Manfaat yang didapat oleh mahasiswa yaitu bertambahnya wawasan mengenai pengaruh beban kerja mental terhadap kinerja yang berlebihan serta menambah pengalaman berhubungan dalam dunia kerja kemudian dapat mempraktikkan dan menerapkan ilmu yang telah diberikan didalam perkuliahan dan dapat mengetahui permasalahan yang terjadi serta perbedaan tiap masalah yang dihadapi pada saat bekerja.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Manfaat yang didapatkan oleh perguruan tinggi yaitu dapat dijadikan referensi pembelajaran baru berdasarkan metode dan objek yang serupa.

1.5. Batasan Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan tentang batasan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan di Institut Teknologi Telkom Purwokerto
2. Pengambilan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner yang kemudian diisi dengan sampel yang telah ditentukan pada dosen di Institut Teknologi Telkom Purwokerto
3. Pengambilan data dilakukan pada bulan Januari sampai dengan Juli tahun 2023
4. Penelitian ini hanya meneliti beban kerja mental berdasarkan kesulitan pekerjaan, tanggungjawab terhadap pekerjaan, dan kedudukan dalam organisasi.
5. Analisis penyebabnya hanya pada enam indikator
6. Pengambilan data hanya sampai pada dosen.