

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan berpengaruh dalam peningkatan kualitas SDM (sumber daya). Pendidikan harus diberikan perhatian, penanganan dan prioritas dari pemerintah, keluarga, masyarakat serta pengelola pendidikan.¹ Perguruan tinggi (PT) adalah satu dari lembaga pendidikan berperan mencetak sumber daya manusia yang mampu bersaing.² Perguruan tinggi (PT) berperan meningkatkan pendidikan dengan cara menggunakan strategi yang diharapkan dapat melahirkan generasi yang berkualitas unggul. Tenaga pengajar dalam hal ini dosen tentunya sebagai sentral keberhasilan perguruan tinggi (PT) di samping staf administratif dan lembaga kemahasiswaan.

Dosen adalah tenaga profesional dan ilmuwan dengan tugas utama melakukan transformasi, pengembangan, dan penyebarluasan ilmu, teknologi, dan seni melalui penelitian, pendidikan, dan tentunya pengabdian masyarakat.³ Dosen sumber daya yang sangat potensial bagi perguruan tinggi, karena dosen bisa memberikan pelayanan yang bermutu tinggi pada mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa perguruan tinggi bergantung pada kinerja dosen sehingga perlu diperhatikan agar memiliki kinerja yang maksimal. Kemampuan dosen diukur dari beban

¹ Nana Syaodih Sukmadinata, Ayi Novi Jami'at, & M. Ahman, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2007), 72.

² Soni Akhmad Nulhaqim, R. Dudy Heryadi, Ramadhan Pancasilawan, & Muhammad Fedryansyah, "Peranan Perguruan Tinggi Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Untuk Menghadapi Asean Community 2015", *Social Work Jurnal*, Vol.6, No.2, 2016, 198.

³ Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen, 2009, 2.

pekerjaan yang mencakup kegiatan pokok, yaitu melakukan perencanaan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi dalam kegiatan belajar, melakukan bimbingan dan latihan, melaksanakan penelitian, melakukan pengabdian masyarakat, serta mengemban tugas tambahan.⁴

Usaha untuk meningkatkan kemampuan dosen salah satunya memperhatikan beban kerjanya. Beban kerja mengacu pada rangkaian tuntutan tugas yang diterima pekerja sebagai upaya, dan aktivitas atau pencapaian.⁵ Beban kerja yang diterima individu bisa menghasilkan tekanan yang termanifestasi pada kondisi tertentu, sehingga menuntut individu menghabiskan tenaga atau konsentrasi tinggi dan harus diselesaikan dalam periode waktu yang ditentukan.⁶ Jika kemampuan individu lebih tinggi daripada beban kerja yang diterima, akan memunculkan perasaan bosan.⁷ Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dibanding kemampuan individu akan memunculkan lelah secara fisik maupun mental dan reaksi emosi.⁸ Beban kerja yang didapatkan individu harus sesuai dan berimbang dengan kemampuan fisik, kognitif serta keterbatasannya dalam menerima beban kerjanya.⁹ Beban kerja dosen ditetapkan dari Undang-Undang Republik Indonesia mengenai Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu tentang aturan beban kerja dosen. Dosen

⁴ Zulkifli, "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur," *Journal Of Economic Management & Business*, Vol. 17, No. 1, April 2016, 107

⁵ Valerie Jane Gawron, *Workload Measure, Third Edition*, (New York: CRC Press, 2019), 3

⁶ Jesi Reza, "Pengaruh Stres Kerja Dan Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Di Satuan Polisi Pamong Praja Samarinda", *Psikoborneo*, Vol. 4, No. 3, 2016, 605.

⁷ Jeky K. Rolos, Sofia A. P. Sambul & Wehelmina Rumawas, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6 No. 4, 2018, 21.

⁸ Andri Wijaya, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang," *Parsimonia*, Vol. 4, No. 3, 2018, 280.

⁹ Tarwaka., Solichul HA Bakri, & Lilik Sudiajeng, *Ergonomi Untuk Kesehatan, Keselamatan Kerja Dan Produktivitas*, (Surakarta: Uniba Press, 2004), 95.

dibebankan tugas untuk melaksanakan tugas meliputi: (1) mendidik dan mengajar, (2) meneliti dan mengembangkan ilmu, (3) mengemban tugas tambahan pada administrasi atau manajemen pada Perguruan Tinggi tempatnya bertugas, serta (4) melakukan pengabdian masyarakat.¹⁰ Beban kerja memiliki rentang yaitu

12 sks (paling sedikit) dan 16 sks (paling banyak) per semester sesuai pengkualifikasian akademik. Tetapi ada pengecualian pada dosen yang mendapatkan tugas memimpin Perguruan Tinggi hingga pada tingkat program studi, maka dosen hanya wajib melaksanakan dharma pendidikan minimal 3 (tiga) sks.¹¹ Dalam hal ini, Dekan mendapatkan beban 4 SKS untuk kewajiban mengajar dan Ketua dan Sekretaris Jurusan mendapat beban 6 SKS untuk kewajiban mengajar.¹²

Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin merupakan salah satu fakultas yang diminati di kota Banjarmasin. Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin memiliki 4 prodi yaitu Psikologi Islam, Aqidah Filsafat Islam, Studi Agama-Agama, dan Tafsir Hadist. Prodi Psikologi Islam merupakan program studi yang paling banyak jumlah mahasiswanya yaitu kurang lebih 150 mahasiswa pertahun. Jurusan Psikologi Islam Fakultas

¹⁰ Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, *Pedoman BKD: Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin dan Kopertais Wilayah XI Kalimantan* (Banjarmasin: Lembaga Penjaminan Mutu, 2018), 18.

¹¹ Republik Indonesia, "Pedoman Beban Kerja Dosen Dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi," Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, 2010, 6.

¹² Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, *Pedoman BKD: Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin dan Kopertais Wilayah XI Kalimantan* (Banjarmasin: Lembaga Penjaminan Mutu, 2018), 15.

Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin adalah satu-satunya Jurusan Psikologi islam yang ada di Kalimantan. Pada usianya yang kurang lebih 9 tahun, jurusan berkembang dengan cukup pesat dan menggembirakan dari berbagai aspek. Prodi Psikologi islam memiliki tenaga pengajar tetap berjumlah 11.¹³

Jumlah dosen tetap pada jurusan Psikologi Islam belum memenuhi standar penyelenggaraan perguruan tinggi apabila mengingat jumlah mahasiswanya sebanyak 150 orang. UU PT Nomor 12/2012 dan PP Nomor 4/2014 mengenai Penyelenggaraan Perguruan Tinggi (PT) menjelaskan perbandingan rasio dosen dengan mahasiswa ideal berjumlah 1:30 pada ilmu sosial. Hal ini menjadikan permasalahan bertambahnya beban kerja pada dosen Prodi Psikologi Islam.

Studi pendahuluan yang dilakukan penulis di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin, hasil observasi didapatkan hasil yaitu dosen-dosen dengan tugas tambahan mendapatkan tugas mengenai optimalisasi Tri Dharma perguruan tinggi juga ternyata dibebankan dalam urusan institusi yang sifatnya administratif, ditambah lagi dengan permasalahan sumber daya manusia, seperti kurangnya dosen tetap pada fakultas ataupun jurusan yang dimiliki sedangkan mahasiswa bertambah setiap tahunnya. Dosen juga mendapat tugas untuk melakukan bimbingan akademik maupun skripsi yang terus bertambah setiap tahunnya, juga problem lain seperti dosen yang membimbing mahasiswa di luar keahliannya, akhirnya ini tidak hanya menjadi masalah bagi dosen pembimbing, tetapi juga menjadi masalah bagi mahasiswa kebanyakan. Lebih lanjut lagi dari hasil wawancara pada salah satu dosen dengan tugas tambahan yang menjadi Ketua

¹³ pi.uin-antasari.ac.id/tenaga-kependidikan-2/

Prodi di salah satu jurusan di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, didapatkan hasil bahwa beliau mendapatkan SKS lebih dari standar yang telah ditetapkan oleh aturan yakni 3 sampai 6 SKS. Lebih lanjut lagi dengan tugas yang diberikan, beliau mengaku merasa kesulitan untuk mengatur jadwal mengajar, melakukan bimbingan akademik, maupun skripsi dengan jumlah mahasiswa yang tiap tahunnya terus bertambah. Lain halnya dengan hasil wawancara pada dosen dengan tugas tambahan lainnya yang juga Ketua Prodi, beliau merasa beban kerja yang di berikan walaupun berlebih itu adalah hal yang dinikmati dan ia merasa tidak terbebani, malah sebaliknya dengan beban kerja ini beliau akan banyak belajar.

Pada temuan observasi dan wawancara di atas bisa disimpulkan bahwa dosen yang dibebankan tugas tambahan mendapatkan beban kerja yang berlebih dari pedoman yang disebutkan di atas namun dari kedua respon yang ditunjukkan dari kedua dosen dengan tugas tambahan itu berbeda. Pernyataan tersebut dikuatkan oleh Yussyaf & Putra yang mengatakan positif maupun negatif dari beban kerja salah satunya diakibatkan persepsi individu.¹⁴ Robbins & Judge mendefinisikan persepsi mencakup proses individu melakukan pengorganisasian dan mengartikan kesan indera sehingga memunculkan makna pada lingkungan individu.¹⁵ Dalam Islam sendiri masalah persepsi juga di kaitkan dengan penginderaan antara lain dalam Al-Qur'an pada ayat di bawah ini:

¹⁴ Ica Adelita Yussyaf , & Yanladila Yeltas Putra, "Perbedaan Persepsi Beban Kerja Personil Satpol PP Bukit Tinggi Ditinjau Dari Jenis Kelamin", *E-Jurnal Undip*, Vol. 3, 2019, 3

¹⁵ Stephen P. Robbins, & Timothy A. Judge, *Essentials of Organizational Behavior. Fourteenth Edition*, (New York: Pearson, 2018), 100.

“dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur”. (QS. An-Nahl: 78).

Hal ini menjelaskan setiap manusia dibekali indera sebagai proses terjadinya persepsi untuk menerima dan mengartikan suatu stimulus yang diterima dari lingkungan. Proses terjadinya persepsi secara ilmiah dijelaskan dari tahapan-tahapan, stimulus didapat dari objek, kemudian ditangkap oleh reseptor, stimulus yang ditangkap akan ditransmisikan syaraf sensorik ke otak. Selanjutnya diproses oleh otak sehingga individu menyadari apa yang terlihat, terdengar dan dirasa oleh indra peraba.¹⁶ Persepsi sangat mempengaruhi cara individu memilih keputusan dan kualitas pilihannya.¹⁷

Persepsi terhadap beban kerja merupakan pengukuran seseorang berdasar tuntutan tugas terkait pekerjaan dimana individu memberikan penilaian aktivitas fisik maupun mental yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dalam suatu pekerjaan berdampak positif atau negatif.¹⁸ Apabila persepsi seseorang positif maka dirinya merasakan beban kerja tersebut tantangan yang menjadikan individu lebih bersungguh mengerjakan tugas sehingga dapat bermanfaat bagi dirinya maupun tempat kerja.¹⁹

¹⁶ Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*, (Yogyakarta: Andi, 2002), 71.

¹⁷ Stephen P. Robbins, & Timothy A. Judge, *Essentials of Organizational Behavior, Fourteenth Edition*, (New York: Pearson, 2018), 100

¹⁸ Ica Adelita Yussyaf, & Yanladila Yeltas Putra, “Perbedaan Persepsi Beban Kerja Personil Satpol PP Bukit Tinggi Ditinjau Dari Jenis Kelamin”, *E-Jurnal Undip*, 2019, Vol. 3, 3

¹⁹ Katarina Edwina Saputri, & Sumbodo Prabowo, “Employee Engagement Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Beban Kerja,” *Psikodimensia*, Vol. 14, No. 1, 2015, 11

Penelitian tentang persepsi terhadap beban kerja penting dilakukan karena persepsi dasarnya merupakan proses penafsiran manusia untuk memahami informasi lingkungan dari pendengaran, penglihatan, penghayatan, perasaan dan penciuman. Stimulasi dilanjutkan kesusunan saraf otak kemudian terjadilah proses kognitif sehingga individu mengalami persepsi. Dari sana terjadi suatu proses membuat penilaian atau kesan mengenai berbagai macam hal.²⁰ Sekalipun stimulus sama, tetapi pengalaman dan kemampuan tidak sama, maka kemungkinan hasil persepsi yang diterima antar individu berbeda. Terlalu banyak pekerjaan tentu akan meningkatkan perasaan atau persepsi individu semakin buruk terhadap pekerjaan. Apabila persepsi negatif terhadap beban kerja lebih tinggi, menyebabkan individu ingin memiliki niatan berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain yang menurutnya lebih baik.²¹

Menurut Saputri & Prabowo, persepsi terhadap beban kerja yang positif berperan menentukan *employee engagement*. *Employee engagement* menunjukkan seseorang yang fokus pada tujuan, yang menjadi bukti dari adanya penyesuaian diri, inisiatif, ketahanan individu, dan usaha dalam organisasi.²² Ramadhan & Nurtjahjanti menjelaskan persepsi terhadap beban kerja yang negatif mempengaruhi individu melakukan *cyberloafing*. *Cyberloafing* mengacup penggunaan teknologi internet tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, dilakukan

²⁰ Heni Istiani, Adelina Hasyim, Hermi Yanzi, "Persepsi Guru Tentang Kendala Pelaksanaan Beban Kerja Guru Pada Beberapa Mata Pelajaran"

²¹ Adam Tirtaputra, Lie Tjoen Tjie, "Frens Salim, Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan", *Jurnal Psikologi*, Vol.13, No. 2, Desember 2017, 89

²² Katarina Edwina Saputri, & Sumbodo Prabowo, "Employee Engagement Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Beban Kerja," *Psikodimensia*, Vol. 14, No. 1, 2015, 111.

untuk kepentingan pribadi pada jam kerja.²³ Susanti & Indrawati juga mengatakan persepsi terhadap beban kerja yang negatif juga berperan mempengaruhi individu melakukan intensi agresi. Intensi agresi merupakan keadaan pikiran individu yang diarahkan untuk melakukan perilaku yang bertujuan melukai perasaan atau menyakiti.²⁴

Berangkat dari penjelasan sebelumnya peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Gambaran Persepsi Terhadap Beban Kerja Pada Dosen dengan Tugas Tambahan Psikologi Islam di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana gambaran persepsi terhadap beban kerja pada dosen dengan tugas tambahan Prodi Psikologi Islam di fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian dan Signifikansi Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah mengetahui gambaran persepsi terhadap beban kerja pada dosen dengan tugas tambahan Prodi Psikologi Islam di fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin. Sedangkan signifikansi dalam penelitian ini adalah:

²³ Hafidz Ibnu Ramadhan, & Harlina Nurtjahjanti, “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan *Cyberloafing* Pada Karyawan Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Diponegoro,” *Jurnal Empati*, Vol. 6, No. 1, Januari 2017, 217.

²⁴ Lita Susanti W., & Endang Sri Indrawati, “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Intensi Agresi Pada Teknisi Di Service Center Nissan Jakarta”, *Empati*, Vol. 3, No.1, 2014, 9.

1. Manfaat Teoritis

- a. Harapan peneliti yaitu penelitian ini mampu menghasilkan kontribusi pada disiplin keilmuan psikologi, khususnya bidang PIO mengenai persepsi beban kerja pada dosen dengan tugas tambahan pada ruang lingkup perguruan tinggi di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.
- b. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan rujukan ilmiah tentang isu yang berkembang dalam kajian PIO.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perguruan tinggi secara umum dan UIN Antasari secara khusus.
- b. Penelitian ini diharapkan menginformasi pada pihak terkait, khususnya pada dosen dengan tugas tambahan tentang persepsi terhadap beban kerja.

D. Definisi Istilah

1. Persepsi terhadap Beban Kerja

Yussyaf & Putra mendefinisikan persepsi terhadap beban kerja adalah pengukuran seseorang mengenai tuntutan tugas dimana individu akan menilai aktivitas fisik dan mental dalam pekerjaan pada kurun waktu tertentu apakah berdampak negatif atau positif atas dirinya.²⁵ Sedangkan Wibisono & Dudija

²⁵ Ica Adelita Yussyaf, & Yanladila Yeltas Putra, "Perbedaan Persepsi Beban Kerja Personil Satpol PP Bukit Tinggi Ditinjau Dari Jenis Kelamin", *E-Jurnal Undip*, Vol. 3, 2019, 5.

mengatakan persepsi terhadap beban kerja adalah perasaan yang dirasakan seorang karyawan dari beban pekerjaan yang diperoleh.²⁶ Reza mengartikan persepsi terhadap beban kerja merupakan proses pengartian kegiatan-kegiatan yang melauai proses mental atau kemampuan pada kurun waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis yang harus diselesaikan.²⁷ Susanti & Indrawati menyatakan persepsi terhadap beban kerja adalah pemberian nilai individu dalam tugas-tugas pekerjaan yang banyak dan harus dikerjakan dalam waktu tertentu.²⁸

Berdasarkan beberapa pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan persepsi terhadap beban kerja adalah pengukuran seseorang mengenai tuntutan tugas dimana individu akan menilai aktivitas fisik dan mental dalam pekerjaan pada kurun waktu tertentu apakah berdampak negatif atau positif atas dirinya.

2 Dosen dengan Tugas Tambahan

Berdasarkan Buku Pedoman BKD UIN Antasari, Dosen dengan tugas tambahan mengacu pada dosen atau profesor dalam pasal 8 ayat 3 dan pasal 10 ayat 5 PP No. 37 tahun 2009 yaitu dosen yang mengemban tugas memimpin perguruan tinggi (PT) yang mendapatkan tunjangan profesi pendidik dan kehormatan selama yang dosen atau profesor tersebut melaksanakan dharma pendidikan paling sedikit 3 SKS.²⁹

²⁶ Arie Wibisono, & Nidya Dudija, Pengaruh Persepsi Beban Kerja, Kompetensi, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Telkom *University. e-Proceeding of Management*, Vol.6, No. 2, 2019, 2696.

²⁷ Jesi Reza, "Pengaruh Stres Kerja Dan Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Di Satuan Polisi Pamong Praja Samarinda", *Psikoborneo*, Vol. 4, No. 3, 2016, 606.

²⁸ Lita Susanti W., & Endang Sri Indrawati, "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Intensi Agresi Pada Teknisi Di Service Center Nissan Jakarta", *Empati*, 3(1), 2014, 7.

²⁹ Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, *Pedoman BKD: Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin dan Kopertais Wilayah XI Kalimantan* (Banjarmasin: Lembaga Penjaminan Mutu,

Beban kerja dosen dengan tugas tambahan sebagai pemimpin dalam Surat Edaran Rektor UIN Antasari Nomor: 847/Un.14/I.3/KP.07.6/08/2018 tertanggal 13 Agustus 2018 tentang Beban Kerja Dosen UIN Antasari Banjarmasin diatur sebagai berikut:

- a. Rektor mendapat beban kewajiban mengajar 3 SKS.
- b. Wakil Rektor, Dekan, Direktur Pascasarjana, dan Ketua Kelembagaan beban kewajiban mengajar 4 SKS.
- c. Wakil Dekan, Wakil Direktur, Ketua, Sekretaris, dan Ketua Komisi Senat Universitas, Kepala Pusat, Sekretaris Lembaga, Ketua dan Sekertaris SPI, Kepala UPT, Sekretaris Kopertais, Ketua dan Sekretaris Jurusan mendapat beban kewajiban mengajar 6 SKS.³⁰

Dalam penelitian ini yang penulis maksud sebagai dosen dengan tugas tambahan adalah dosen dengan tugas tambahan sebagai pimpinan yang mengajar pada prodi Psikologi Islam di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora.

3. Beban Kerja Dosen

Berdasarkan buku Pedoman Beban Kerja Dosen Dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, Dosen didefinisikan tenaga profesional dan ilmuwan dengan tugas utama melakukan transformasi, pengembangan, dan penyebarluasan ilmu, teknologi, dan seni melalui penelitian, pendidikan, dan tentunya pengabdian masyarakat. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dosen

2018) 15.

³⁰ Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, *Pedoman BKD: Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin dan Kopertais Wilayah XI Kalimantan* (Banjarmasin: Lembaga Penjaminan Mutu, 2018) 15.

bertugas untuk melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi mendapatkan beban kerja paling sedikit 12 sks dan paling banyak 16 sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya dengan ketentuan sebagai berikut.

- a. Tugas melakukan pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 (sembilan) sks yang dilaksanakan di perguruan tinggi yang bersangkutan.
- b. Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dapat dilaksanakan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain sesuai dengan peraturan perundang undangan.
- c. Tugas penunjang tridharma perguruan tinggi dapat diperhitungkan sks nya sesuai dengan peraturan perundang undangan.
- d. Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dan tugas penunjang paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) SKS.
- e. Tugas melaksanakan kewajiban khusus bagi profesor sekurang-kurangnya sepadan dengan 3 sks setiap tahun.

Pemimpin perguruan tinggi berkewajiban memberikan kesempatan kepada dosen untuk melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Dosen yang mendapat penugasan sebagai pimpinan perguruan tinggi sampai dengan tingkat jurusan diwajibkan melaksanakan dharma pendidikan paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) sks.³¹

³¹ Republik Indonesia, "Pedoman Beban Kerja Dosen Dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi," Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, 2010, 6.

E. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang ditulis Yussyaf & Putra pada tahun 2019 yang berjudul “Perbedaan Persepsi Terhadap Beban Kerja Personil Satpol PP Bukittinggi Ditinjau Dari Jenis Kelamin”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan persepsi terhadap beban kerja pada personil Satuan Polisi Pamong Praja ditinjau dari jenis kelamin. Desain penelitian ini adalah kuantitatif komparatif, dengan populasi penelitian yaitu personil Satuan Polisi Pamong Praja kota Bukittinggi. Sampel penelitian berjumlah 84 orang, dengan teknik *Disproportionate Stratifate Random Sampling*. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis uji beda t-test. Hasil penelitian didapatkan nilai $p=0,001$ ($p<0,05$) dan nilai t sebesar 3,409 signifikan pada taraf 0,05, yang berarti terdapat perbedaan persepsi terhadap beban kerja yang signifikan ditinjau dari jenis kelamin.³² Persamaan penelitian Yussyaf & Putra dengan penelitian ini yaitu membahas variabel persepsi terhadap beban kerja. Perbedaan penelitian Yussyaf & Putra dengan penelitian ini yaitu: (1) Metode dan pendekatan yang digunakan, Yussyaf & Putra menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan studi komparatif, sedangkan penelitian ini menggunakan kualitatif dengan pendekatan studi kasus. (2) Subjek penelitian, subjek penelitian Yussyaf & Putra yaitu satpol PP, sedangkan penelitian ini menggunakan subjek dosen dengan tugas tambahan. (3) Metode yang digunakan, Yussyaf & Putra menggunakan metode studi

³² Ica Adelita Yussyaf, & Yanladila Yeltas Putra, “Perbedaan Persepsi Beban Kerja Personil Satpol PP Bukit Tinggi Ditinjau Dari Jenis Kelamin”, *E-Jurnal Undip*, Vol. 3, 2019.

komparatif, sedangkan penelitian ini menggunakan metode studi kasus.

2. Penelitian yang ditulis Ramadhan & Nurtjahjanti pada tahun 2017 yang berjudul “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan *Cyberloafing* Pada Karyawan Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Diponegoro”. Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 45 karyawan untuk uji coba skala dan 60 karyawan untuk penelitian. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Hasil analisis regresi sederhana didapatkan hasil $r_{xy} = -0,274$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *cyberloafing*. Persepsi terhadap beban kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 7,5% terhadap *cyberloafing*.³³

Persamaan penelitian Ramadhan & Nurtjahjanti dengan penelitian ini yaitu membahas variabel persepsi terhadap beban kerja. Perbedaan penelitian Ramadhan & Nurtjahjanti dengan penelitian ini yaitu: (1) Metode dan pendekatan yang digunakan, Ramadhan & Nurtjahjanti menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan studi korelasional, sedangkan penelitian ini menggunakan kualitatif dengan pendekatan studi kasus. (2) Subjek penelitian, subjek penelitian Ramadhan & Nurtjahjanti yaitu karyawan, sedangkan penelitian ini menggunakan subjek dosen dengan tugas tambahan.

³³ Hafidz Ibnu Ramadhan, Harlina Nurtjahjanti, “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan *Cyberloafing* Pada Karyawan Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Diponegoro,” *Jurnal Empati*, Vol. 6, No. 1, Januari 2017.

3. Penelitian yang ditulis oleh Susanti & Indrawati tahun 2014 yang berjudul “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Intensi Agresi Pada Teknisi Di Service Center Nissan Jakarta“. Jumlah populasi dalam penelitian ini 120 teknisi dengan sampel penelitian 89 teknisi. Penentuan sampel menggunakan *simple random sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,319$ dengan $p = 0,002$ ($p < 0,05$), yang berarti ada hubungan negatif antara variabel persepsi terhadap beban kerja dengan intensi agresi pada teknisi di Service Center Nissan Jakarta. Semakin positif persepsi terhadap beban kerja maka semakin rendah intensi agresi, dan sebaliknya. Hasil penelitian didapatkan $R\ Square = 0,102$ yang artinya variabel intensi agresi mendapat sumbangan efektif dari variabel persepsi terhadap beban kerja sebesar 10,2%. Sedangkan, 89,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.³⁴

Persamaan penelitian Susanti & Indrawati dengan penelitian ini yaitu membahas variabel persepsi terhadap beban kerja. Perbedaan penelitian Susanti & Indrawati dengan penelitian ini yaitu: (1) Metode dan pendekatan yang digunakan, Susanti & Indrawati menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan studi korelasional, sedangkan penelitian ini menggunakan kualitatif dengan pendekatan studi kasus. (2) Subjek penelitian, subjek penelitian Susanti & Indrawati yaitu teknisi, sedangkan penelitian ini menggunakan subjek dosen dengan tugas tambahan.

³⁴ Lita Susanti W., & Endang Sri Indrawati, “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Intensi Agresi Pada Teknisi Di Service Center Nissan Jakarta”, *Empati*, Vol. 3, No. 1, 2014.

Berdasarkan penelusuran tinjauan pustaka didapatkan perbedaan dengan penelitian sebelumnya mencakup metode yang digunakan, pendekatan yang digunakan, subjek penelitian, dan secara spesifik belum ada riset yang membahas tentang judul penelitian yang penulis lakukan. Hal ini menjadikan penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh tentang gambaran persepsi terhadap beban kerja pada dosen dengan tugas tambahan di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

F. Sistematika Penulisan

Adapun penyampaian gambaran yang jelas pada penelitian ini, maka peneliti membuat sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB 1. Pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah, yang mengemukakan problematika mengapa penulis melakukan penelitian tentang persepsi terhadap beban kerja dan problematika dosen struktural di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin. Kemudian untuk mempertegas masalah yang diungkapkan dalam latar belakang, dibuat pula rumusan masalah, tujuan dan signifikansi penelitian, definisi istilah, penelitian terdahulu, metode penelitian, serta sistematika penulisan dan daftar pustaka sementara.

BAB II. Landasan Teori, yang mendukung bagi penelitian tentang berbagai teori yang membahas tentang persepsi terhadap beban kerja dan problematika dosen struktural.

BAB III. Laporan hasil penelitian, tentang gambaran umum lokasi, subjek dan objek penelitian, jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, analisis data serta proses penelitian.

BAB IV. Berisi pembahasan atau analisis data penelitian. BAB V. Penutup yang berisi kesimpulan dan saran.