

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sejak dulu hingga saat ini tidak pernah berkurang sedikitpun. Teknologi yang terus berkembang dan semakin canggih tetap tidak dapat menggantikan peran sumber daya manusia secara keseluruhan. Manusia-manusia yang handal dibutuhkan dalam merancang dan melaksanakan konsep manajemen; mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan dan evaluasi.

Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Menurut Prihantoro (2012: 78) manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif. Keberadaan sumber daya manusia sendiri sangat penting keberadaannya karena manusia yang dianggap paling memiliki bakat, kreatifitas, karya, dorongan serta peran yang nyata. Oleh karenanya pemerintah dituntut untuk meningkatkan mutu pendidikan dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi (Republika online, 2013).

Undang – Undang Republik Indonesia No.12 Tahun 2012 Pasal 1 Ayat 6 Tentang Pendidikan Tinggi menyatakan bahwa perguruan tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi. Perguruan tinggi

merupakan sebuah institusi yang memiliki peran yang sangat luas atau makro dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas jauh diatas rata-rata.

Berikut merupakan data jumlah perguruan tinggi yang ada di Bangka Belitung yang tercatat di Pangkalan Data Pendidikan Tinggi, Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi.

Tabel I.1 Data Jumlah Perguruan Tinggi di Bangka Belitung Menurut Pangkalan Data Pendidikan Tinggi, Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi periode Tahun 2013-2016

Kategori Perguruan Tinggi	Nama Perguruan Tinggi	Status Perguruan Tinggi		Jumlah Perguruan Tinggi di Bangka Belitung
		Negeri	Swasta	
Akademi	- Akademi Manajemen Belitung		√	5
	- Akademi Kebidanan Bangka Belitung		√	
	- Akademi Kebidanan Sungailiat Bangka		√	
	- Akademi Kebidanan Bunga Bangsaku Bangka		√	
	- Akademi Keperawatan Pangkalpinang		√	
Politeknik	- Politeknik Manufaktur Negeri Bangka Belitung	√		2
	- Politeknik Darma Ganesha		√	

Sekolah Tinggi	- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pertiba	√	
	- Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Pertiba Pangkalpinang	√	
	- STIE IBEK Pangkalpinang Bangka	√	
	- Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Abdi Nusa	√	
	- STISIPOL Pahlawan 12		9
	- Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Permata Nusantara	√	
	- Stikes citra Delima Bangka Belitung	√	
	- STIMIK Atma Luhur	√	
	- STKIP Muhammadiyah Bangka Belitung	√	
	Institut	-	
Universitas	Universitas Bangka Belitung	√	1
Akademi Komunitas	-		0
Total			17

Sumber : www.dikti.go.id, data diolah, 2016

Universitas Bangka Belitung (UBB) merupakan satu-satunya universitas negeri yang ada di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Sebagai suatu organisasi, UBB tentunya memiliki tujuan yaitu membangun program pendidikan yang membangun kemampuan intelektual, mental, dan moral secara terintegrasi dan mengembangkan program pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan handal baik akademik maupun profesional (www.ubb.ac.id). Untuk mencapai

tujuan tersebut Universitas Bangka Belitung memerlukan tenaga pengajar yang profesional yaitu Dosen.

Peraturan Presiden Republik Indonesia No.10 Tahun 2016 pasal 1 Ayat 5 Tentang Dosen dan Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Negeri Baru mengatakan bahwa Dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Berikut merupakan rekapitulasi data dosen di Universitas Bangka Belitung dilihat dari tingkat pendidikan berdasarkan jenis kelamin.

Tabel I.2 Data Dosen Menurut Tingkat Pendidikan di Universitas Bangka Belitung Tahun 2015

Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir			Jumlah
	S1	S2	S3	
Laki-laki	1	81	6	88
Perempuan	2	65	2	69
Jumlah	3	146	8	157

Sumber: bagian kepegawaian, hukum dan tata laksana, rektorat ubb, data diolah, 2016

Tugas dosen tersebut sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2009: 67) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai (dosen) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tugas utama dosen dalam menyelenggarakan fungsi pendidikan tinggi adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi yaitu berupa pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) SKS dan paling banyak 16 (enam belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik (Arwildayanto, 2013: 4).

Kinerja yang dihasilkan dosen tidak lepas dari variabel yang mempengaruhinya. Ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja yang selanjutnya berakibat kepada kinerja dosen yaitu: variabel individu, psikologis dan organisasi. Variabel individu yang mempengaruhi perilaku kerja adalah kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Selanjutnya variabel psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi, sedangkan dari variabel organisasi terdiri dari sumber daya, komunikasi, kepemimpinan, imbalan, struktur dan rancangan kerja (Gibson dkk, 2007: 15).

Kinerja dosen sangat ditentukan oleh variabel psikologis yaitu erat hubungannya dengan konflik peran ganda yang dialami oleh dosen. Grenhouse dan Beutell dalam Ginting (2011: 45) menyatakan bahwa konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga.

Konflik peran ganda dapat terjadi ketika seseorang tidak mampu mengatur dan menyeimbangkan tanggung jawabnya untuk memenuhi kedua peran yang dijalankannya (Warokka dan Febrilia, 2014: 2). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rosita (2012: 29) yang menyatakan bahwa konflik peran ganda merupakan konflik yang terjadi karena adanya bentrokan peran yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat mengurangi tingkat kinerja karyawan.

Berikut merupakan data rekapitulasi dosen universitas bangka belitung dilihat dari status pernikahan berdasarkan jenis kelamin.

Tabel I.3 Data Dosen Menurut Status Pernikahan di Universitas Bangka Belitung Tahun 2016

Status Pernikahan	Jenis Kelamin		Jumlah Dosen UBB
	L	P	
Menikah	81	53	134
Belum Menikah	7	15	22
Janda	0	1	1
Duda	0	0	0
Total	88	69	157

Sumber: Bagian Kepegawaian, Hukum dan Tata Laksana Rektorat UBB, data diolah, 2016

Tuntutan peran yang harus dijalani oleh dosen yang sudah berkeluarga tidak selamanya dapat berjalan seimbang khususnya dosen perempuan. Peran dan tanggung jawab sebagai perempuan yang sudah menikah sering bertentangan antara keluarga dan pekerjaan merupakan bentuk konflik yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan dapat mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga. Dapat kita lihat dari pra penelitian 10 dosen perempuan di Universitas Bangka Belitung yang telah peneliti wawancara di pernyataan tabel, sebagai berikut :

Tabel I.4 Wawancara Pra Penelitian Terhadap 10 Dosen Perempuan di Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Pertanian Perikanan dan Biologi, Fakultas Teknik

Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Faktor Penyebab Berpengaruh	Keterangan	
				Cerai	Tidak Cerai
Konflik Peran Ganda Berpengaruh Terhadap Kinerja	9	1	- Diri sendiri - Kehadiran anak - Masalah pekerjaan - waktu terbagi - jam kerja yang lama		√

Kelelahan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja	3	7	- merasa bosan - perasaan malas bekerja - kehilangan semangat	√
Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja	6	4	- kontrol emosi - empati - memotivasi diri sendiri	√

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 10 responden dosen perempuan yang diwawancarai di Universitas Bangka Belitung menyatakan : 9 dosen perempuan dari 10 responden setuju menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja dan hanya 3 dosen perempuan dari 10 responden setuju menyatakan bahwa kelelahan emosional berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan 6 dosen perempuan dari 10 responden setuju menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja. Itu artinya lebih dari 50% perwakilan pernyataan dosen perempuan di Universitas Bangka Belitung menyatakan bahwa konflik peran ganda dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan kurang dari 50% perwakilan pernyataan dosen perempuan di Universitas Bangka Belitung menyatakan bahwa kelelahan emosional berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan pernyataan tersebut, dengan jumlah 53 dosen perempuan yang sudah menikah kemungkinan juga termasuk mempunyai konflik peran ganda dan mengalami kelelahan emosional. Semakin besar konflik peran ganda yang dialami, maka akan semakin meningkatkan kelelahan emosional yang dialami oleh dosen.

Kelelahan emosional adalah kelelahan yang disebabkan oleh menipisnya sumberdaya emosional atau energi dan waktu yang diakibatkan peran yang berlebihan sehingga seseorang tidak dapat melakukan peran dan tanggung jawabnya secara memadai dan nyaman (Ahmad, 2010: 269). Menipisnya sumberdaya emosional dan kurangnya energi juga disebabkan karena ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan, sehingga menimbulkan rasa cemas setiap ingin memulai pekerjaan yang kemudian mengarah pada perasaan tidak berdaya untuk menghadapi tuntutan-tuntutan pekerjaan dan akhirnya menurunkan kinerja dosen.

Kelelahan emosional tidak akan terjadi dengan sendirinya tanpa adanya penyebab seperti terjadinya konflik peran ganda antara keluarga dan pekerjaan secara berlebihan. Seorang dosen yang memiliki tingkat kelelahan emosional yang tinggi diperlukan adanya kemampuan mengelola emosi dengan cara menumbuhkan kemampuan kecerdasan emosional dalam diri sendiri.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain (Goleman, 2009: 45).

Dengan demikian kecerdasan emosional merupakan kesadaran diri yang memandu seseorang mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain, serta menerapkan dengan efektif dalam perilaku. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi

akan memiliki kemampuan yang tinggi pula dalam mengetahui dan memahami perasaan sendiri dan perasaan orang lain serta menuntun pikiran dan perilaku sehingga akan terdorong untuk meningkatkan kinerja/prestasi kerja ataupun lebih bijaksana dalam cara pemecahan masalah yang pada akhirnya akan berujung pada kinerja yang tinggi

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas maka penelitian ini mengangkat judul **“PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, KELELAHAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA DOSEN PEREMPUAN UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Pekerja wanita dari tahun ke tahun semakin meningkat dan hal ini menunjukkan makin bertambahnya wanita yang memiliki peran ganda pada masa saat ini. Wanita yang pada awalnya hanya bertanggung jawab pada keluarga, saat ini memiliki peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja/karyawan. Wanita di satu sisi dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar organisasi yang ada.

Tuntutan serta tekanan akan dua peran yang saling membutuhkan perhatian, dapat menyebabkan terjadinya kelelahan emosional dimana hal tersebut tidak hanya akan berdampak terhadap organisasi namun juga berdampak terhadap kinerja individu tersebut. Oleh karena itu untuk meminimalkan dampak dari

kelelahan emosional diperlukan pengelolaan kecerdasan emosional yang tinggi sehingga dapat menghindari terjadinya penurunan kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti dapat menentukan rumusan masalah diantaranya sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran konflik peran ganda, kelelahan emosional, kecerdasan emosional dan kinerja dosen khususnya dosen perempuan Universitas Bangka Belitung?
2. Apakah konflik peran ganda berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dosen perempuan Universitas Bangka Belitung?
3. Apakah kelelahan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dosen perempuan Universitas Bangka Belitung?
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dosen perempuan Universitas Bangka Belitung?
5. Apakah konflik peran ganda, kelelahan emosional dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dosen perempuan Universitas Bangka Belitung?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan adalah untuk melihat bagaimana pengaruh konflik peran ganda, kelelahan emosional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pada dosen perempuan. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini terbatas pada hubungan konflik peran ganda dosen khususnya dosen perempuan yang menikah, kelelahan emosional yang dialami dosen perempuan yang menikah, kecerdasan emosional dan kinerja pada dosen perempuan Universitas

Bangka Belitung. Penelitian ini mengambil sumber data yang berasal dari wawancara dengan beberapa dosen perempuan di Universitas Bangka Belitung yang sudah menikah, website Badan Pusat Statistik Indonesia, website Pangkalan Data Pendidikan Tinggi, Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi dan kantor Rektorat Universitas Bangka Belitung.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendapatkan gambaran mengenai konflik peran ganda, kelelahan emosional, kecerdasan emosional dan kinerja pada dosen perempuan Universitas Bangka Belitung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja pada dosen perempuan Universitas Bangka Belitung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kelelahan emosional terhadap kinerja pada dosen perempuan Universitas Bangka Belitung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pada dosen perempuan Universitas Bangka Belitung.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh konflik peran ganda, kelelahan emosional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pada dosen perempuan Universitas Bangka Belitung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat atau kegunaan yang dapat dipetik dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh konflik peran ganda, kelelahan emosional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pada dosen perempuan Universitas Bangka Belitung.
- b. Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang nantinya digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian lanjutan

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi dunia pendidikan khususnya bagi Universitas Bangka Belitung (UBB) dalam hal menyusun kebijakan berkaitan dengan peningkatan kinerja dosen.

3. Secara Kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah dalam menyusun kebijakannya, khususnya Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari lima bab.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi teori dan kerangka berfikir beserta hipotesis penelitian dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis dan interpretasi data serta pembahasan hasil.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian serta menambahkan beberapa saran.