

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada hakikatnya, pegawai negeri terikat pada pemerintahan dan regulasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Maka, pegawai negeri harus menjalankan tugas dan fungsi sebagai aparatur sipil negara. Dinamika yang terjadi yakni masih terdapat pegawai negeri yang melakukan rangkap kerja. Salah satu penyebabnya yakni Aturan yang diterapkan tidak menyebutkan atau menyatakan bahwa pegawai negeri tidak diperbolehkan untuk melakukan rangkap kerja. Pada Undang-undang yang berlaku hanya menyatakan bahwa pegawai negeri dilarang untuk masuk ke ranah politik. Bahkan peraturan sebelumnya mengenai larangan melakukan rangkap jabatan telah dihilangkan (Tiara & Chadijah, 2022). Penyebab lainnya dilatarbelakangi oleh dorongan individu dan juga lingkungan kerja pegawai negeri, membuat rangkap kerja menjadi marak di lingkungan sektor publik. Meskipun sudah terikat dengan statusnya, masih terdapat pegawai negeri yang membuka usaha sendiri. Adanya dorongan untuk menghasilkan pendapatan yang lebih karena merasa kurangnya gaji dan tunjangan yang diperoleh menjadi penyebab individu ingin merangkap pekerjaan.

Salah satu Fenomena rangkap kerja terdapat pada sektor Kesehatan, yakni dokter yang kerap kali bekerja pada sebuah rumah sakit namun mengambil pekerjaan tambahan seperti bekerja rumah sakit swasta lain dan membuka praktik sendiri sesuai dalam penelitian Jan, et al., (2005) menyatakan bahwa rangkap kerja pada sektor kesehatan terjadi karena dianggap sebagai solusi dari permasalahan kurangnya sumber daya manusia, rendahnya gaji yang diterima, dan kapabilitas

aturan yang masih rendah. Penelitian Jan menyatakan bahwa pekerjaan sampingan pekerjaan sampingan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di beberapa negara, ditemukan 87% dari mereka memperoleh gaji lebih banyak dari kerja sampingan, dengan penambahan aktivitas antara 50% dan 80% dari total pendapatan gaji. Hal ini mengindikasikan bahwa pekerjaan sampingan menjadi alasan untuk merangkap pekerjaan. Dampak yang terjadi akan berpengaruh buruk terhadap kualitas pelayanan dan kinerja dari pegawai negeri. Pekerjaan yang dilakukan mengharuskan pegawai negeri harus membagi fokus dan prioritas terhadap apa yang akan dikerjakan.

Pendapat yang serupa juga diutarakan oleh Hasniah (2003) yang menyatakan bahwa pada sebuah pelayanan kesehatan, gaji, disiplin, dan kepuasan kerja dapat berdampak pada pola perilaku rangkap kerja tenaga medis. Dokter, perawat, ataupun bidan cenderung untuk mencari sumber pemasukan lain dengan bekerja di rumah sakit swasta lainnya atau bahkan membuka praktik mandiri. Alasan yang mendukung adalah kurangnya pengawasan yang diterapkan terhadap kedisiplinan pegawai karena adanya keterbatasan dukungan finansial oleh pemerintah. Kurangnya pengawasan menyebabkan terjadinya penurunan kualitas pelayanan tenaga medis terhadap pasien karena adanya beban kerja yang bertambah akibat melakukan rangkap kerja dan meningkatkan stres kerja tenaga medis.

Sejalan dengan adanya fenomena rangkap kerja di lingkungan Kesehatan, fenomena yang sama juga ditemukan pada lingkungan Pendidikan, lebih tepatnya pada profesi seperti dosen dan pengajar pada perguruan tinggi. Buruknya kompensasi yang diterima oleh dosen seperti yang dikemukakan oleh penelitian Bahri (2022) yang menerangkan bahwa masih banyak dosen yang bergaji dibawah

UMR dan tidak sesuai dengan tugas tambahan yang diberikan. Tugas tambahan seperti menguji, memberikan pelayanan administratif, dan menjadi tim akreditasi sering kali diberikan di luar jam kerja menyebabkan turunnya performa akademik dosen. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh tim akademisi Universitas Indonesia (UI), Universitas Gadjah Mada (UGM), dan Universitas Mataram (Unram) yang tertulis pada media [theconversation.com](https://www.theconversation.com) (2023) menyatakan bahwa pendapatan yang diperoleh dosen dari masing-masing Perguruan Tinggi masih tergolong belum layak. Survei nasional yang dilakukan secara daring melibatkan sekitar 1.200 responden dosen aktif, dan menunjukkan data sebanyak 42,9 % dosen memperoleh pendapatan tetap lebih kecil dari tiga juta rupiah per bulan. Data ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh dosen masih belum setimpal dengan tugas dan tanggungjawab sebagai seorang dosen.

Sebagaimana tertuang pada Undang-undang No. 14 tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen, dalam kaitan pada pelaksanaan akademik di perguruan tinggi dosen harus melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Tri Dharma terdiri dari pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Selain mengajar mahasiswa, dosen juga diharapkan mampu melakukan penelitian dan publikasi ilmiah serta melaksanakan pengabdian yang berdampak langsung pada masyarakat. Musfah (2018) mengemukakan pada penelitiannya bahwa pada pelaksanaan Tri Dharma, kegiatan penelitian dan publikasi yang dilaksanakan oleh dosen masih tergolong lemah. Kemauan dosen untuk mendapatkan publikasi yang masih relatif rendah, berimplikasi pada minimnya jurnal nasional yang terakreditasi. Mudasir (2018) menyatakan bahwa lemahnya penelitian yang dilakukan oleh dosen disebabkan rendahnya penghargaan atau intensif dari

perguruan tinggi dan kurangnya fasilitas yang diberikan. Hal ini tentunya menyebabkan kinerja dosen belum maksimal dilakukan karena hambatan yang dialami oleh dosen.

Hartina (2021) memaparkan bahwa kurangnya optimalisasi kinerja dosen disebabkan karena tugas mengajar dosen belum terpenuhi secara maksimal, kegiatan penelitian dosen yang masih tergolong rendah, pengabdian kepada masyarakat belum dioptimalkan oleh dosen setiap tahun, serta tugas pengembangan dan pelatihan dosen untuk melanjutkan Pendidikan belum maksimal. bahkan, masih terdapat dosen yang *stuck* pada jabatan fungsional yang ada, dan kesulitan untuk melakukan naik jabatan karena masih belum memenuhi kriteria kenaikan jabatan.

Tugas Tri Dharma bagi dosen seharusnya sudah cukup memaksimalkan dosen untuk bekerja. Namun, fakta yang terjadi masih terdapat dosen yang melakukan aktivitas *moonlighting*. *Moonlighting* merupakan istilah yang digunakan untuk pekerjaan sampingan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ara & Akbar (2016) *moonlighting* didefinisikan sebagai pekerjaan tambahan yang dilakukan diluar jam kerja normal. Praktik *moonlighting* mencerminkan tingkat kepuasan pegawai dengan lingkungan kerjanya. Alasan bekerja sambilan dapat dieksprolasi dengan menganalisis hubungan kepuasan kerja dengan bekerja sambilan. Tingkat kepuasan kerja ini dikaitkan antara beban kerja yang diterima oleh dosen dengan pendapatan gaji yang diberikan oleh instansi. Dalam penelitian Madris (2015), dinyatakan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara tanggungjawab, tugas dan fungsi yang berat pada dosen dengan pendapatan yang diberikan oleh negara berupa gaji pokok dan gaji tunjangan, serta relatif sama dengan pendapatan pegawai negeri sipil lainnya. Dosen juga mendapatkan beban kerja diluar tugas Tri

Dharma Perguruan Tinggi, seperti menjadi tim akreditasi, kepanitiaan internasional yang dilaksanakan oleh kampus, dan tugas tambahan lainnya.

Terdapat empat model pekerjaan sampingan yang dominan untuk dilakukan, yakni menjadi pegawai atau karyawan pada tempat yang berbeda, menjual barang dan jasa, menjual keahlian, serta menjalankan usaha sendiri (Fattah dkk, 2020). Berwirausaha merupakan tiga dari empat model pekerjaan sampingan yang dimiliki oleh para pengajar. Didasari oleh keahlian dan kemampuan khusus yang dimiliki oleh tenaga pengajar atau dosen, membuka peluang dosen untuk memperoleh tambahan pendapatan melalui berwirausaha. Pada dasarnya, aturan yang ada tidak menyebutkan secara jelas tentang larangan dosen atau tenaga pengajar untuk merangkap pekerjaan maupun berwirausaha. Peraturan hanya melarang dosen selaku Pegawai Negeri Sipil untuk masuk ke ranah politik, dan memiliki pekerjaan yang berlandaskan kepentingan politik. Kendati begitu, pastinya pekerjaan tambahan akan mempengaruhi fokus dan prioritas dosen. Terlebih, dosen yang memiliki tugas tidak hanya untuk mengajar saja, namun juga melakukan penelitian, pengabdian, dan ikatan tugas lainnya dari kampus masing-masing. Rangkap kerja sangat mempengaruhi disiplin kerja, tingkat stress dosen, dan juga kualitas pelayanan kerja dosen di kampus. Permasalahan yang terjadi pada bisnis atau usaha sampingan dosen akan berdampak buruk pada kinerja dosen sebagai tenaga pengajar di kampus, termasuk pada kemampuan publikasi dosen.

Namun, jika dilihat dari sudut pandang yang berbeda, aktivitas *moonlighting* juga memberikan implikasi yang positif pada kinerja dosen. Dosen juga memperoleh banyak hal positif ketika melakukan pekerjaan sampingan, yakni pengalaman dan kreativitas dalam melaksanakan tugas. Aktivitas *moonlighting*

dapat meningkatkan kemampuan inovasi dosen melalui pengalaman yang diperoleh saat bekerja lebih banyak dari orang lain. Astuti dkk (2019) memaparkan bahwa perilaku kerja inovatif dosen mempengaruhi kinerja seorang dosen. Perilaku kerja yang inovatif tentunya dapat menghasilkan ide yang diproses menjadi sebuah produk yang akan menjadi perbaikan kinerja dalam jangka panjang.

Fenomena rangkap kerja pada dosen menarik untuk diteliti terutama untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja dosen melalui perilaku kerja inovatif seorang dosen untuk mencapai tujuan dari Tri Dharma Perguruan tinggi, keadaan tersebutlah yang ingin peneliti lakukan. Penelitian yang akan dilakukan pada Universitas Negeri yang ada di Indonesia ini menjadi kajian yang akan bermanfaat terhadap Universitas dalam pengoptimalan tugas pokok dan fungsi dosen sebagai peneliti serta meningkatkan kualitas kinerja dosen terhadap Perguruan Tinggi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Potensi kurangnya pendapatan gaji yang diterima oleh dosen pegawai negeri, membuka peluang bahwa rangkap kerja atau aktivitas *moonlighting* merupakan solusi untuk memperoleh pendapatan tambahan.
2. Aktivitas *moonlighting* yang dilakukan oleh dosen terindikasi berpengaruh terhadap kinerja pada Perguruan Tinggi tempat bekerja utama dosen.
3. Kinerja dosen yang dipengaruhi oleh aktivitas *moonlighting* diteliti melalui peran perilaku kerja inovatif seorang dosen.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini berfokus pada aktivitas *moonlighting* yang dilakukan berupa aktivitas mengajar di Universitas lain, aktivitas lain yang menambah pendapatan dosen serta pengaruhnya terhadap kinerja dosen yang diteliti melalui perspektif perilaku kerja inovatif dosen pada Universitas.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka ditemukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh aktivitas *moonlighting* terhadap kinerja dosen di Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh aktivitas *moonlighting* terhadap perilaku kerja inovatif dosen di Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja dosen di Indonesia?
4. Bagaimana peran mediasi perilaku kerja inovatif pada pengaruh aktivitas *moonlighting* terhadap kinerja dosen di Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan adalah sebagai berikut

1. Menguji pengaruh aktivitas *moonlighting* terhadap kinerja dosen di Indonesia.
2. Menguji pengaruh langsung aktivitas *moonlighting* terhadap perilaku kerja inovatif dosen di Indonesia.
3. Menguji pengaruh kerja inovatif dosen terhadap kinerja dosen di Indonesia.

4. Menguji peran mediasi perilaku kerja inovatif pada pengaruh Aktivitas *moonlighting* terhadap kinerja dosen di Indonesia.

1.6 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah dirumuskan, maka diharapkan penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk mengetahui pentingnya peran manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti akademisi dan mahasiswa yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi kinerja dosen.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pemikiran yang baik serta menjadi bahan evaluasi bagi Perguruan Tinggi terhadap aktivitas *moonlighting* yang dilakukan oleh dosen untuk dapat memaksimalkan kinerja dosen serta dapat menjadi dampak positif bagi pengoptimalan perilaku kerja inovatif dosen bagi Perguruan Tinggi.

