

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebagai institusi yang mempunyai peran pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perguruan tinggi memiliki posisi sentral dalam mendorong kemajuan serta inovasi di berbagai bidang. Selain itu, perguruan tinggi juga bertanggung jawab dalam memperkuat perannya sebagai agen pencerdasan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Tanggung jawab ini diwujudkan melalui tiga aspek utama atau disebut Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang meliputi pendidikan, penelitian, dan juga pengabdian kepada masyarakat. Sebagai lembaga pendidikan tinggi, perguruan tinggi menyelenggarakan pembelajaran pada jenjang lebih lanjut setelah pendidikan menengah. Pendidikan tinggi mencakup berbagai tingkatan, mulai dari diploma, sarjana, magister, spesialis, hingga doktor yang dijalankan dalam lingkungan akademik perguruan tinggi (Taliziduhu, 1988).

Mutu sebuah perguruan tinggi dapat dilihat kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada, khususnya para dosen. Sebagai pendidik, dosen memegang peran fundamental dalam meningkatkan dan mewujudkan standar pendidikan tinggi yang unggul. Oleh karena itu, setiap dosen diharapkan dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai tingkat profesionalisme dan produktivitas yang tinggi. Semakin baik kualitas dosen di suatu perguruan tinggi, maka semakin meningkat pula kualitas institusi tersebut, sehingga pengembangan dosen menjadi aspek yang sangat penting. Kinerja dosen yang optimal memberikan dampak signifikan terhadap kualitas perguruan tinggi, yang diukur berdasarkan pencapaian dalam tiga aspek utama, yaitu pengajaran/ pendidikan, penelitian, dan juga pengabdian kepada masyarakat (Arpan & Suwandi, 2020).

Dosen merupakan salah satu bagian inti dari sistem pendidikan tinggi, baik di perguruan tinggi negeri maupun swasta. Adapun tugas, peran dan tanggung jawab dosen memiliki signifikansi besar dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yakni mencerdaskan kehidupan bangsa serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Upaya ini mencakup peningkatan keimanan dan ketakwaan, pembentukan akhlak yang mulia, serta penguasaan wawasan pengetahuan, teknologi informasi, dan juga seni. Semua ini bertujuan agar menciptakan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, serta beradab. Untuk menjalankan peran dan fungsi strategis tersebut, diperlukan tenaga pengajar profesional serta memiliki kompetensi tinggi di bidangnya (Dikti, 2010).

Mengacu pada Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, dosen diakui sebagai tenaga pendidik yang profesional sekaligus ilmuwan yang bertanggung jawab dalam mengajar, mentransfer, mengembangkan, juga menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi informasi, dan juga seni. Tanggung jawab ini dijalankan melalui tiga aspek utama, yaitu pendidikan atau pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat, dengan harapan agar terjadi peningkatan kualitas pendidikan nasional. Secara umum, dosen dapat didefinisikan sebagai individu yang memiliki kualifikasi akademik dan keahlian tertentu serta bertugas mengajar pada ranah perguruan tinggi. Oleh karena itu, profesi dosen dituntut memiliki kompetensi yang sesuai dengan perannya sebagai pendidik (Djamarah & Zein, 2006).

Dosen merupakan elemen kunci dalam pendidikan tinggi yang perannya tidak hanya mentransfer ilmu, tetapi juga bertanggung jawab dalam penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta pembinaan karakter mahasiswa (Zulkifli, 2012). Dalam menjalankan tugasnya, dosen akan menghadapi berbagai tantangan, baik tantangan dari aspek akademik maupun dari tuntutan administratif dan birokrasi yang melekat

pada institusi pendidikan tinggi, khususnya di lingkungan Universitas Islam.

Setiap dosen memiliki aspirasi dan harapan dalam membentuk arah masa depannya, termasuk meraih kesuksesan, mencapai jabatan yang lebih tinggi, menemukan pasangan hidup, serta berbagai tujuan lainnya. Dalam pandangan masyarakat, profesi dosen sering dianggap sebagai pekerjaan prestisius yang banyak diidamkan dan menjadi simbol pencapaian cita-cita. Namun, persepsi ini tidak selalu mencerminkan realitas di lapangan, di mana dosen menghadapi berbagai tuntutan, tantangan, serta hambatan yang memerlukan usaha besar. Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah proses kenaikan jabatan fungsional, yang mengharuskan dosen melewati berbagai prosedur administratif dan akademik, termasuk publikasi ilmiah di jurnal terakreditasi, pengabdian kepada masyarakat, serta keterlibatan dalam kegiatan akademik di tingkat nasional maupun internasional (Pulungan & Arda, 2019).

Proses kenaikan jabatan fungsional dosen tidak hanya berdampak pada peningkatan status akademik dan finansial, tetapi juga membawa tanggung jawab yang lebih besar serta ekspektasi tinggi dari institusi perguruan tinggi. Khususnya di perguruan tinggi negeri, dosen diharapkan terus meningkatkan kualitas kinerjanya agar dapat mencapai jenjang akademik yang lebih tinggi, seperti Lektor, Lektor Kepala, hingga Guru Besar (Putra, 2015). Namun, dalam praktiknya, proses ini sering kali menimbulkan tekanan psikologis yang signifikan. Tuntutan untuk tetap produktif dalam penelitian, persyaratan kenaikan jabatan yang semakin ketat, serta ketidakpastian dalam proses penilaian menjadi faktor utama yang dapat memicu kecemasan bagi dosen yang ingin meraih jenjang akademik lebih tinggi.

Kecemasan merupakan perasaan khawatir yang timbul akibat kemungkinan terjadinya suatu peristiwa, yang dapat memengaruhi kondisi psikologis maupun fisiologis individu. Keadaan ini dapat

menurunkan kesejahteraan seseorang karena memicu rasa gelisah dan ketidaktenangan. Kecemasan terhadap masa depan sering kali dikaitkan dengan ketakutan akan kemungkinan buruk yang dapat terjadi di kemudian hari (Zaleski, 2019). Taylor (1953) mendefinisikan kecemasan sebagai pengalaman subjektif yang berkaitan dengan ketegangan mental akibat situasi yang memunculkan kegelisahan serta ketidakpercayaan dalam menghadapi suatu permasalahan. Sementara itu, menurut Khairunnisak (2019), kecemasan mengenai masa depan muncul karena seseorang memiliki asumsi bahwa hal-hal negatif akan menimpanya di kemudian hari.

Perasaan cemas akan masa depan merupakan perspektif subjektif yang memiliki ciri timbulnya rasa khawatir dan takut terhadap kemungkinan perubahan yang tidak menguntungkan di kemudian hari. Zaleski mengidentifikasi kecemasan akan masa depan melalui dua aspek utama, yaitu aspek kognitif dan aspek perilaku. Pada aspek kognitif, individu yang mengalami kecemasan ini cenderung memiliki ekspektasi lebih rendah akan hasil yang positif dari perilaku mereka, sehingga dapat mengurangi peluang keberhasilan serta mengalihkan perhatian dari hal-hal yang bersifat sementara. Sementara itu, dari sisi perilaku, kecemasan dapat tampak dalam bentuk sikap pasif dalam menghadapi ketidakpastian atau sekadar menunggu hasil yang mungkin terjadi (Kristianingsih, 2021).

Kecemasan yang muncul dalam diri seseorang dapat disebabkan oleh situasi yang belum pernah dialami sebelumnya atau oleh pikiran yang berfokus pada kemungkinan kejadian di masa depan. Kecemasan merupakan kondisi yang dialami individu ketika menghadapi situasi tidak pasti dan juga tidak menyenangkan, sehingga timbul rasa khawatir, tegang, dan emosional. Emosi yang muncul bukan berasal dari sifat bawaan individu, melainkan sebagai respons terhadap situasi yang kurang nyaman.

Kecemasan masa depan ini bukan hanya soal ketakutan akan kegagalan atau keterlambatan dalam kenaikan jabatan, tetapi juga mencakup kekhawatiran tentang stabilitas finansial, pengakuan profesional, serta pencapaian akademik yang memadai. Dalam konteks universitas Islam, terdapat dimensi tambahan berupa tanggung jawab moral dan etis yang diemban oleh dosen dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, di mana mereka diharapkan mampu menyeimbangkan antara tuntutan akademik dan tanggung jawab untuk menyebarkan nilai-nilai Islam. Hal ini dapat memperburuk kecemasan jika dosen merasa tidak mampu menjalankan peran tersebut dengan optimal.

Beberapa faktor yang dapat memicu munculnya kecemasan antara lain faktor genetik, dukungan sosial yang rendah, pengalaman traumatis, serta adanya konflik psikologis yang belum dapat terselesaikan dengan baik. Faktor-faktor tersebut bisa mempengaruhi individu terhadap masa depannya (Nevid, 2018)

Adapun salah satu faktor penting yang bisa mempengaruhi tingkat kecemasan dosen akan masa depan adalah dukungan sosial yang mereka terima dari lingkungan sekitar, baik dari rekan kerja, keluarga, maupun institusi tempat mereka bekerja. Dukungan sosial merujuk pada segala bentuk pertolongan yang orang lain berikan kepada individu tersebut dalam menghadapi stres atau tekanan hidup. Dukungan ini bisa berupa dukungan emosional, seperti dorongan dan penguatan mental, dukungan instrumental, seperti bantuan dalam bentuk waktu, dana, atau sumber daya, serta dukungan informasi, seperti nasihat atau masukan dalam menyelesaikan masalah tertentu.

Dalam konteks ini, dukungan sosial merupakan sebuah perasaan yang diterima dari kelompok atau individu lain berupa kasih sayang, kenyamanan, penghargaan, serta bantuan. Menurut Sarafino (2011), dukungan sosial merujuk pada rasa nyaman, penghargaan, atau bantuan yang diterima dari individu maupun kelompok lain. Dukungan ini dapat berasal dari berbagai sumber, seperti orang terdekat, keluarga, teman,

rekan kerja, maupun masyarakat sekitar. Dukungan sosial dapat diartikan sebagai hubungan antara individu atau lebih yang ditandai dengan ciri-ciri seperti pemberian bantuan, perhatian emosional, serta penyampaian berita, informasi atau pujian. Hubungan yang terjalin antara individu, serta pemberian dukungan emosional atau bantuan fisik, dapat membantu meringankan beban yang dirasakan oleh seseorang.

Secara teoritis, dukungan sosial berperan sebagai pelindung psikologis yang dapat mengurangi stres dan kecemasan. Sarafino (2011) menjelaskan bahwa dukungan sosial mencakup bantuan emosional, instrumental, informasional, dan penghargaan yang mampu memberikan rasa aman dan nyaman. Sementara itu, Taylor (1953) menyatakan bahwa kecemasan masa depan timbul dari ketidakpastian dan ketidakmampuan individu dalam mengontrol situasi mendatang. Dengan demikian, dukungan sosial dapat menjadi peredam kecemasan, karena memberikan individu keyakinan bahwa mereka tidak menghadapi tantangan sendirian. Penelitian yang dilakukan oleh Lia Oktaviani (2023) dan Nur Hamizah (2023) menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, semakin rendah kecemasan masa depan individu. Temuan serupa juga diperoleh oleh Adib Alhakim (2021), yang menemukan bahwa dukungan sosial signifikan menurunkan kecemasan pada mahasiswa yang mengerjakan skripsi. Fakta-fakta ini mendukung bahwa dukungan sosial efektif membantu individu mengelola kecemasan terhadap masa depan, termasuk dalam konteks dosen.

Dukungan sosial memiliki peran penting dalam membantu individu, termasuk dosen, dalam mengatasi kecemasan dan tekanan yang muncul dalam berbagai aspek kehidupan. Dalam konteks karier akademik, dosen yang merasa didukung oleh rekan kerja, keluarga, serta lingkungan institusi cenderung lebih mampu mengelola tekanan dan tantangan yang muncul (Anggiansyah, 2021). Misalnya, dosen yang mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam hal berbagi beban tugas, atau mendapatkan bantuan dari pimpinan universitas dalam mengakses

sumber daya penelitian, akan merasa lebih mampu menghadapi ketidakpastian terkait masa depan karier mereka.

Peneliti kemudian melakukan wawancara singkat dengan dua dosen yang mengajar di Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah UIN SATU Tulungagung. Mereka mengatakan bahwa walaupun sudah menjadi seorang dosen beliau juga sering kali merasakan kecemasan. Menurut beliau, kecemasan tentang karier di masa depan adalah sesuatu yang terus menghantui, terutama ketika dihadapkan pada target-target yang harus dicapai untuk kenaikan jabatan. Jabatan fungsional, seperti Lektor Kepala atau Guru Besar, memerlukan pencapaian akademik yang tinggi dan memenuhi berbagai persyaratan tertentu. Publikasi, pengabdian masyarakat, dan penelitian adalah hal-hal yang menuntut banyak waktu dan energi, sedangkan di sisi lain, tuntutan mengajar juga tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara, dosen yang mengalami kecemasan masa depan menunjukkan beberapa gejala yang khas. Secara psikologis, mereka merasa gelisah, mudah khawatir, sulit fokus saat mengajar maupun melakukan penelitian, serta muncul perasaan tidak percaya diri dalam menghadapi tuntutan kenaikan jabatan. Secara fisik, beberapa dosen mengaku mengalami gangguan tidur, kelelahan yang tidak wajar, sakit kepala, serta peningkatan detak jantung saat memikirkan target-target akademik yang belum tercapai. Gejala-gejala tersebut sesuai dengan yang dijelaskan oleh Taylor (1953), bahwa kecemasan memunculkan reaksi baik secara psikologis maupun fisiologis, yang dapat mengganggu kesejahteraan dan produktivitas seseorang jika tidak ditangani dengan baik.

Selain itu, peneliti juga menanyakan tentang bagaimana cara untuk mengurangi tingkat kecemasan yang sedang dialaminya. Mereka mengatakan bahwa memberikan lebih banyak dukungan kepada dosen, baik dalam bentuk bimbingan karier maupun bantuan administratif yang lebih efisien. Universitas bisa membuat sistem mentoring di mana dosen

senior yang sudah berpengalaman bisa membantu dosen-dosen yang lebih muda atau yang sedang menghadapi masalah dalam kenaikan jabatan. Selain itu, peningkatan fasilitas penelitian dan akses terhadap sumber daya ilmiah juga penting untuk membantu dosen dalam mencapai target mereka.

Dari hasil wawancara dengan beberapa dosen, tampak bahwa kecemasan terkait karier masa depan dan kenaikan jabatan akademik merupakan fenomena umum. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kecemasan ini termasuk tekanan untuk publikasi, ketidakpastian dalam proses birokrasi, beban mengajar yang tinggi, serta keterbatasan akses terhadap sumber daya penelitian. Dukungan sosial dari rekan kerja dan keluarga menjadi salah satu cara penting untuk mengatasi kecemasan yang sedang dialaminya.

Fenomena ini tidak hanya terbatas pada satu atau dua individu, tetapi menjadi fenomena umum di berbagai universitas, baik negeri maupun swasta. Kecemasan tersebut, jika tidak ditangani dengan baik, dapat mempengaruhi kesehatan mental dosen, menurunkan kualitas kinerja, dan bahkan mengganggu suasana kerja secara keseluruhan. Beberapa dosen mungkin merasa terisolasi dalam menghadapi tekanan ini, terutama jika mereka merasa tidak mendapatkan dukungan yang memadai dari institusi tempat mereka bekerja. Di sisi lain, adanya persaingan internal antara sesama dosen juga bisa memperburuk keadaan, di mana mereka merasa harus bersaing untuk mendapatkan pengakuan dan pencapaian yang sama.

Dukungan sosial menjadi salah satu faktor penting dalam mengatasi kecemasan masa depan, terutama bagi individu yang menghadapi tekanan dan ketidakpastian dalam perannya, seperti dosen. Kecemasan masa depan sering kali timbul akibat beban kerja, tuntutan kenaikan jabatan, serta ketidakpastian karier yang dapat memengaruhi kondisi psikologis dan fisiologis seseorang. Dalam konteks ini, dukungan sosial berperan sebagai penyangga stres yang membantu

individu merasa lebih dihargai, dimengerti, dan tidak sendirian dalam menghadapi berbagai tantangan. Sarafino (2011) menyatakan bahwa dukungan sosial yang mencakup aspek emosional, instrumental, informasional, dan penghargaan dapat memberikan rasa nyaman dan perlindungan yang berdampak positif terhadap kesejahteraan mental. Penelitian-penelitian terdahulu pun menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan sosial yang diterima seseorang, maka semakin rendah tingkat kecemasan yang dirasakannya terhadap masa depan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji sejauh mana dukungan sosial dapat berpengaruh dalam meredakan kecemasan masa depan, khususnya pada dosen di lingkungan akademik yang sarat dengan tekanan profesional dan ekspektasi institusi.

Dukungan sosial dari instansi, baik dalam bentuk fasilitas penelitian, kesempatan untuk berkembang, hingga dukungan emosional dari rekan kerja, menjadi penting dalam mengurangi kecemasan tersebut. Instansi yang mampu memberikan lingkungan yang mendukung dan mendorong kolaborasi di antara dosen akan membantu mengurangi tekanan individu dan meningkatkan produktivitas kolektif. Selain itu, penting juga adanya pendekatan psikologis dalam menghadapi kecemasan, seperti menyediakan layanan konseling atau program pelatihan manajemen stres yang dapat membantu dosen menghadapi tekanan yang muncul selama proses kenaikan jabatan.

Dukungan sosial menjadi aspek penting untuk dikaji sebab, sebagaimana dipaparkan sebelumnya, peranannya sangat signifikan dalam membantu dosen mengatasi kecemasan mengenai masa depan mereka. Namun, kajian yang secara spesifik mengulas hubungan diantara dukungan sosial dan kecemasan akan masa depan pada dosen, khususnya di lingkungan Universitas Islam, masih terbatas. Hal ini yang menjadi dasar urgensi penelitian ini diperlukan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan tersebut serta memberikan wawasan lebih mendalam

mengenai bagaimana dukungan sosial dapat berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan mental dosen di Universitas Islam.

Peneliti memilih objek penelitian yaitu Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah di UIN SATU Tulungagung dengan alasan karena karakteristik akademik, psikologis, dan peran sosial dosen di fakultas ini memiliki kompleksitas yang berbeda dibandingkan dengan fakultas lain seperti FEBI, FASIH, atau FTIK. Dosen di fakultas ini tidak hanya dituntut dalam aspek akademik, tetapi juga memiliki tanggung jawab moral dan spiritual yang kuat, seperti menyampaikan nilai-nilai keislaman, membina mahasiswa secara keagamaan, serta menjaga integritas dakwah. Tanggung jawab ganda ini berpotensi meningkatkan tekanan psikologis, terutama ketika dihadapkan pada tuntutan profesional, administratif, dan jenjang karier.

Menurut beberapa penjelasan, uraian dan hasil temuan lapangan diatas, peneliti ingin mendalami dan mengenal lebih jauh mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap kecemasan akan masa depan pada Dosen Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah di UIN SATU Tulungagung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana tingkat dukungan sosial yang diterima oleh dosen Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah di UIN SATU Tulungagung?
2. Bagaimana tingkat kecemasan akan masa depan yang dialami oleh dosen di Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah UIN SATU Tulungagung?
3. Apakah dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kecemasan akan masa depan pada dosen Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah di UIN SATU Tulungagung?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui tingkat dukungan sosial yang diterima oleh dosen Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah di UIN SATU Tulungagung.
2. Mengetahui tingkatan rasa cemas akan masa depan yang dialami oleh dosen Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah di UIN SATU Tulungagung.
3. Mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh secara signifikan dukungan sosial terhadap kecemasan masa depan pada dosen Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah di UIN SATU Tulungagung.

1.4 Manfaat Penelitian

Harapan pada penelitian ini akan memiliki kontribusi manfaat secara teoritis dan manfaat praktis, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Dari segi ilmiah, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap kecemasan masa depan dosen Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah di UIN SATU Tulungagung dan dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan kajian ilmu pengetahuan, terkhusus dalam bidang psikologi.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan pemahaman serta pengetahuan kepada dosen dan rekan kerja terkait pentingnya dukungan sosial ketika menghadapi kecemasan terhadap masa depan.