



Analisis Peran Kebijakan Pemerintah terhadap Tingkat Kesejahteraan Dosen di Indonesia

Analysis of the Role of Government Policy on the Level of Welfare of Lecturers in Indonesia

Teja Rinanda^{1*}, Dina Hastalona²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Graha Kirana Medan

²STIE ITMI Medan

*Corresponding Author**: tejarinanda84@gmail.com

Abstrak.

Tujuan penulisan ini untuk mengetuk pintu hati pemerintah agar turut mencari solusi bagaimana mensejahterakan kehidupan dosen swasta yang teramat jauh dari kata sejahtera. Mungkin lebih memprihatinkan lagi saat ini dosen swasta untuk memenuhi kebutuhan hidup saja masih kekurangan. Metode penulisan karya ilmiah ini dengan membaca berbagai sumber informasi terpercaya, peraturan pemerintah dan buku referensi. Kemudian hasilnya dirangkai sesuai dengan topik bahasan dengan memberikan narasi yang bersifat memberikan informasi dan saran. Hasil analisis penulis Peran Kebijakan Pemerintah terhadap Tingkat Kesejahteraan Dosen di Indonesia masih rendah. Berdasarkan PP Nomor 15 Tahun 2019, seorang dosen PNS lulusan S2 yang baru meniti karir (golongan IIIb) mendapat gaji pokok sebesar Rp 2.688.500., Mereka yang masih berstatus CPNS bahkan hanya bisa membawa pulang 80% gaji pokok tersebut. Bandingkan dengan gaji PNS non-dosen yang baru lulus S1 (fresh graduate), dengan segala tunjangannya, bisa mencapai Rp 5-9 juta. Lebih memprihatinkan lagi dosen swasta, pemerintah tutup mata bagaimana yayasan memberikan gaji kepada dosen di swasta, bahkan ada yang tidak mendapat gaji bulanan dan kebanyakan hanya diberi gaji untuk memenuhi transportasi dosen ketika mengajar yaitu sebesar Rp.500.000,- sampai dengan Rp. 1.500.000,-. Kalaupun ada yg mengikuti gaji UMP itu hanya universitas swasta besar dan sekitar 3 kampus di Sumatera Utara dari 204 jumlah perguruan tinggi swasta. Bagi dosen yang belum serdos hal ini tentu sangat memberatkan dalam memenuhi kebutuhan hidup, sehingga akhirnya dosen mencari pekerjaan sampingan diluar kampus dan ini berpengaruh kepada konsentrasi dosen dalam memenuhi tridarma perguruan tinggi.

Kata Kunci : Kebijakan; Peran; Pemerintah; Kesejahteraan Dosen.

Abstract

The purpose of this writing is to knock on the door of the government's heart so that it can help find solutions for the welfare of private lecturers who are very far from prosperous. Perhaps it is even more concerning that there is still a shortage of private lecturers to make ends meet. The method of writing scientific papers is by reading various reliable sources of information, government regulations and reference books. Then the results are arranged according to the topic of discussion by providing narratives that provide information and suggestions. The results of the author's analysis of the Role of Government Policy on the Level of Welfare of Lecturers in Indonesia are still low. Based on PP No. 15 of 2019, a civil servant lecturer who graduated from a master's degree who is just starting his career (group IIIb) gets a basic salary of Rp. 2,688,500. Those who are still in CPNS status can only take home 80% of the basic salary. Compare this to the salaries of non-lecturer civil servants who have just graduated from their bachelor degree (fresh graduate), with all the benefits, can reach IDR 5-9 million. Even more concerning are

private lecturers, the government turns a blind eye to how foundations provide salaries to lecturers in the private sector, some do not even receive a monthly salary and most are only given a salary to fulfill transportation for lecturers when teaching, which is Rp. 500,000 up to Rp. 1.500.000,-. Even if there are those who follow the UMP salary, only large private universities and around 3 campuses in North Sumatra out of 204 private universities. For lecturers who have not finished serdos, this is of course very burdensome in making ends meet, so that in the end the lecturers look for side jobs outside the campus and this affects the concentration of lecturers in fulfilling the tridarma of higher education.

Keywords: Policy; Role; Government; Lecturer Welfare.

PENDAHULUAN

Tujuan sebuah Negara terbentuk adalah untuk menciptakan kesejahteraan bagi masyarakatnya. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2012 tentang penyelenggaraan kesejahteraan sosial dijelaskan dalam pasal 1 bahwa Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial adalah upaya yang terarah, terpadu, dan berkelanjutan yang dilakukan Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat dalam bentuk pelayanan sosial guna memenuhi kebutuhan dasar setiap warga negara, yang meliputi rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan perlindungan sosial. Selanjutnya, Kesejahteraan Sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya.

Pada karya tulis ilmiah ini penulis menemukan permasalahan tentang kurangnya perhatian pemerintah terhadap kesejahteraan dosen sebagai tenaga pendidik generasi bangsa. Sehingga dosen harus berjuang untuk memenuhi kebutuhan hidup dengan berbagai cara, baik dengan bekerja di luar kampus maupun berbisnis.

Tujuan penulisan ini untuk mengetuk pintu hati pemerintah agar turut mencari solusi bagaimana mensejahterakan kehidupan dosen swasta yang teramat jauh dari kata sejahtera. Mungkin lebih memprihatinkan lagi saat ini dosen swasta untuk memenuhi kebutuhan hidup saja masih kekurangan.

METODE PENELITIAN

Metode penulisan karya ilmiah ini dengan membaca berbagai sumber informasi terpercaya, peraturan pemerintah dan buku referensi. Kemudian hasilnya dirangkai sesuai dengan topik bahasan dengan memberikan narasi yang bersifat memberikan informasi dan saran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Meski sering timbul dan tenggelam, bahasan kesejahteraan dosen di Indonesia masih tabu dan tak banyak mendapat eksposur. Belakangan, isu ini kembali meledak di jagad maya berkat curhatan seorang dosen di @hrdbacot, akun Twitter yang populer karena kerap mengangkat keluh kesah kelas pekerja.

Seorang dosen muda mengisahkan bagaimana ia terpaksa bertahan dengan gaji yang minim di tengah lingkungan akademik yang menurutnya juga toksik.

Ramainya utas tersebut bisa jadi menandakan masalah besar dalam skema kompensasi dosen yang tak banyak orang ketahui. Banyak warganet, misalnya, kaget dengan perbandingan gaji sang dosen dengan pekerjaannya sebelumnya di dunia industri. Di Indonesia, dosen menjalani tuntutan Tri Dharma: mengajar, meneliti, dan mengabdikan kepada masyarakat. Aspek-aspek ini bisa jadi pekerjaan yang membahagiakan bagi lebih dari 300.000 dosen di seluruh negeri. Tapi, apakah kompensasi yang mereka terima sepadan? Seperti apa gaji dan kondisi kesejahteraan dosen? Bagaimana perjuangan mereka yang mulai meniti karir sebagai akademisi terutama yang tidak berprivilese?

Ketidajelasan dan variasi standar gaji

Nabiyla Risfa Izzati, dosen hukum ketenagakerjaan di Universitas Gadjah Mada (UGM), mengatakan saat ini ada ketidakjelasan standar gaji dosen akibat banyaknya jenis perguruan tinggi di seantero negeri. Tak hanya Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS), sekitar 4.600 kampus di Indonesia terbagi lagi menjadi PTN Berbadan Hukum (PTN-BH), PTN Badan Layanan Umum (PT-BLU), hingga PT di bawah Kementerian Agama. PTS di Indonesia pun beragam dan punya kualitas yang berbeda-beda. Hal-hal ini membuat jenis dosen sangat beragam – dari dosen Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun non-PNS yang tetap maupun non-tetap, hingga yang diangkat melalui Surat Keputusan (SK) Fakultas maupun Rektor – berikut konsekuensi ikatan ketenagakerjaan mereka.

“Sehingga pengalaman dosen, misalnya kalau bicara gaji dosen, manfaat (benefit), dan kondisi kerja, menjadi sangat beragam,” kata Nabiyla.

Salah satu kategori dosen yang struktur gajinya relatif jelas ketimbang yang lain adalah dosen PNS. Ia mengikuti Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) serta Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 15 Tahun 2019. Meski berstatus PTN-BH sehingga tak wajib ikut aturan penggajian PNS, kampus Nabiyla, yakni UGM, misalnya, memilih menyamakan gaji semua dosen dengan gaji PNS karena banyak pegawai mereka adalah PNS. Tapi, kejelasan terkait struktur gaji dosen PNS tidak serta merta selaras dengan kelayakan upah yang mereka terima.

“Masalahnya, kalau ngikutin ASN, PNS punya tukin (tunjangan kinerja), sehingga take home pay (gaji akhir) dia adalah gaji pokok plus plus. Nah, dosen itu nggak punya tukin. Jadi ketika saya direkrut pertama oleh kampus, frankly speaking (sejujurnya) penghasilannya hanya gaji pokok,” katanya.

Berdasarkan PP Nomor 15 Tahun 2019, seorang dosen PNS lulusan S2 yang baru meniti karir (golongan IIIb) mendapat gaji pokok sebesar Rp 2.688.500. Mereka yang masih berstatus CPNS bahkan hanya bisa membawa pulang 80% gaji pokok tersebut. (Luthfi T. Dzulfikar: 2022). Bandingkan dengan gaji PNS non-dosen yang baru lulus S1 (*fresh graduate*), dengan segala tunjangannya, bisa mencapai Rp 5-9 juta. Baru setelah 2-3 tahun, dosen biasanya mulai mendapatkan tunjangan. Berdasarkan Perpres Nomor 65 Tahun 2007, jumlahnya sebesar Rp 375.000 setelah mereka naik jadi Asisten Ahli (AA). Ini merupakan tingkat pertama dari empat jenjang dosen yang proses kenaikannya pun penuh hambatan dan bervariasi di tiap kampus.

“Jadi, dalam diskusi dengan teman, biasanya dosen baru akan punya penghasilan relatif layak itu mungkin setelah tahun ke-3 karena mulai banyak penghasilan tambahan selain gaji pokok,” ujar Nabiyla.

Setelah itu, kata Nabiyla, pendapatan dosen biasanya baru naik lagi minimal sekitar tahun ke-5 setelah mendapatkan sertifikasi dosen (serdos). Dosen yang punya sertifikasi ini, berdasarkan PP Nomor 41 Tahun 2009, berhak mendapat tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok.

Namun, menurut Kanti Pertiwi, dosen manajemen di Universitas Indonesia (UI), proses meraih serdos pun penuh dengan tantangan dan persyaratan administratif dari sertifikasi Bahasa Inggris hingga portfolio mengajar.

“Yang sudah punya jam kerja sebagai dosen, bahkan punya publikasi banyak, ikut serdos syaratnya luar biasa berlapis. Yang sudah senior pun ikut juga dan harus bikin portfolio, bikin video dia mengajar, syarat administrasinya luar biasa,” katanya.

“Bahkan ada yang bilang juga antriannya kayak antrian haji.”

Misalnya, Kanti menceritakan bahwa tidak sedikit dosen yang sudah belasan atau bahkan puluhan tahun mengajar, namun belum mendapatkan serdos. Setiap tahunnya, dosen hanya bisa menunggu kabar apakah di tahun tersebut dia beruntung masuk kuota serdos atau tidak.

“Jadi nggak berangkat dari pengalaman riil dosen. Pemerintah selalu beralih dosen tidak dapat tukin karena ada serdos, tapi kalau serdos juga antrinya ampun-ampunan [...] lalu siapa yang bertanggungjawab atas kesejahteraan mereka?” katanya.

Karir yang kurang ramah bagi orang tak berprivilese

“Waktu itu nggak kepikiran mau resign kayak kasus @hrdbacot karena cukup dukungan keuangan dari orangtua, dan setelah menikah [juga didukung] suami – tapi jelas nggak semua dosen punya privilese yang sama,” kata Nabiyla.

Seorang warganet yang membalas cuitan Nabiyla tentang kasus @hrdbacot, misalnya, menceritakan bagaimana mereka membuang impian lama menjadi dosen UI karena gajinya yang di bawah upah minimum (UMR) Jakarta (Rp 4,5 juta). Akibatnya, beberapa kampus memilih untuk memberikan komponen gaji tambahan. Namun, bentuk dan jumlahnya bisa bervariasi dan belum tentu layak apalagi bagi dosen di institusi swasta yang sebagiannya memiliki kondisi finansial menantang.

“Di tempat saya, selain gaji pokok ada honor dosen dari universitas, lalu dari fakultas. Di kampus lain belum tentu sama. Kemarin ada yang cerita, dosen yayasan (PTS) katanya lebih parah lagi tergantung kemampuan yayasan, misal satu pertemuan hanya Rp 50.000,” ceritanya.

Pada akhirnya, hal ini juga memaksa banyak dosen mencari penghasilan tambahan di luar kampus. Misalnya, Nabiyla mengatakan banyak dosen di fakultas hukum harus menjadi saksi ahli, konsultan hukum, atau peneliti di proyek kementerian – bahkan di tengah beban kerja yang menumpuk akibat tuntutan Tri Dharma dan tuntutan administratif lainnya. Tak semua dosen pun punya kesempatan atau waktu luang yang sama untuk mencari pekerjaan sampingan.

“Kalau dari sistem sudah sulit, lebih baik mencari di luar, survival-nya seperti itu.”

“Sampai akhirnya, kita merasa ‘it’s part of our job’ kok, bahwa side job itu seakan bagian dari pekerjaan dosen. Padahal mungkin harusnya nggak harus seperti itu,” katanya.

Menurut Nabiyla Banyak orang sering melihat dosen sebagai pekerjaan yang sudah pasti makmur, misalnya setelah melihat mereka punya beberapa pekerjaan sampingan atau naik mobil ke kampus tanpa mempertimbangkan bahwa jenis dosen beragam. Belum lagi, belakangan muncul berbagai kasus kontroversial terkait kekayaan dosen yang mencapai ratusan atau bahkan milyaran rupiah, termasuk kasus Rektor UI beberapa waktu lalu yang kala itu menjabat sebagai wakil komisaris di bank pelat merah.

“Dosen-dosen [yang berkekayaan tinggi] tadi, persentasenya mungkin nggak sampai 1% di seluruh Indonesia. Tapi, dosen yang baru masuk yang masih merintis itu, ketutupan oleh cerita-cerita mereka,” kata Nabiyla.

Saat ini juga belum ada riset yang memetakan rerata gaji dosen di Indonesia, terutama di tahun-tahun pertama karir mereka, akibat sangat bervariasinya status dosen. Hal ini berbeda dengan kasus guru di Indonesia. Meski kesejahteraan mereka juga masih menjadi masalah, pembicaraan tentang kondisi mereka merupakan bahasan umum di publik. Sedangkan, kesejahteraan dosen tidak lebih baik, namun pembicaraannya belum menjadi hal yang umum. Nabiyla mengatakan ini bisa jadi berkat gencarnya advokasi wadah kolektif dan serikat guru dari Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) hingga Federasi Serikat Guru Indonesia (FSGI). Ia dan Kanti mengatakan wadah seperti ini bisa jadi opsi untuk para akademisi.

“Sulit orang mengacu ke mana, advokasi ke mana sih. Dengan beragam jenis PT berbeda, hubungan jenis kerja yang beda, sangat mudah memecah kita padahal sebenarnya bisa berjuang bersama-sama, ada *common groundnya* (kesamaan). Akan baik ketika kita bisa menemukan kolektivitas antara teman-teman dosen,” katanya.

“Penting banget dosen punya kesadaran bahwa kesejahteraan ini bukan hal tabu, kemudian harus mulai berserikat, mulai memperjuangkan kemaslahatan bukan untuk dirinya saja, tapi juga pendidikan dan ilmu pengetahuan,” pungkask Kanti.

Dari hasil uraian di atas penulis membandingkan dengan kondisi dosen yang ada di Universitas Swasta di Medan tidak jauh berbeda, dosen swasta yang sudah serdos pun sebenarnya berpenghasilan rendah, sedangkan gaji dari yayasan bervariasi dan sangat sedikit yang mendapatkan gaji di atas UMP, itupun dikarenakan menduduki jabatan akademis atau kampus besar yang ada di Sumatera yang lebih kurang hanya 3 kampus yang memberikan gaji sesuai UMP. bahkan di kampus tertentu dosen yang memiliki jabatan fungsional dibebani tugas dan tanggungjawab yang terkadang menguras kembali gaji yang sudah diterima, seperti kewajiban hadir dan berada di kampus hingga sore dengan sistem absensi finger atau pengawasan absensi lainnya. Dan jika tidak dilaksanakan maka konsekwensinya akan dipotong gaji hingga pada pelepasan jabatan fungsional tersebut.

KESIMPULAN

Hasil analisis penulis Peran Kebijakan Pemerintah terhadap Tingkat Kesejahteraan Dosen di Indonesia masih rendah. Berdasarkan PP Nomor 15 Tahun 2019, seorang dosen PNS lulusan S2 yang baru meniti karir (golongan IIIb) mendapat gaji pokok sebesar Rp 2.688.500., Mereka yang masih berstatus CPNS bahkan hanya bisa membawa pulang 80% gaji pokok tersebut. Bandingkan dengan gaji PNS non-dosen yang baru lulus S1 (fresh graduate), dengan segala tunjangannya, bisa mencapai Rp 5-9 juta.

Lebih memprihatinkan lagi dosen swasta, pemerintah tutup mata bagaimana yayasan memberikan gaji kepada dosen di swasta, bahkan ada yang tidak mendapat gaji bulanan dan kebanyakan hanya diberi gaji untuk memenuhi transportasi dosen

ketika mengajar yaitu sebesar Rp.500.000,- sampai dengan Rp. 1.500.000,-. Kalaupun ada yg mengikuti gaji UMP itu hanya universitas swasta besar dan sekitar 3 kampus di Sumatera Utara dari 204 jumlah perguruan tinggi swasta. Bagi dosen yang belum serdos hal ini tentu sangat memberatkan dalam memenuhi kebutuhan hidup, sehingga akhirnya dosen mencari pekerjaan sampingan diluar kampus dan ini berpengaruh kepada konsentrasi dosen dalam memenuhi tridarma perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Elazhari, E., Tampubolon, K., Barham, B., & Parinduri, R. Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Tanjung Balai. *AFoSJ-LAS (All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society)*, 1(1), 1-12.
- Elazhari, E., Tampubolon, K., Siregar, B., Parinduri, R. Y., & Prayoga, B. I. (2022). ZOMBIE COMPANIES IN THE CONTEXT OF STATE-OWNED ENTERPRISES IN INDONESIA. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.1).
- Luthfi T. Dzulfikar: 2022, Pakar Menjawab: Seperti apa potret gaji dan realitas kesejahteraan dosen di Indonesia, Blog The Conversation.
- Parinduri, R. Y., Tampubolon, K., & Siregar, B. (2023). THE INFLUENCE OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION ON TEACHER PERFORMANCE AT SMA NEGERI 1 SERBAJADI, SERBAJADI DISTRICT, DELI SERDANG REGENCY. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 3(1), 235-248.
- Peraturan Pemerintah No. 39 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial.
- Roswirman Roswirman, ELAZHARI, Khairuddin Tampubolon(2021) Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia; *AFoSJ-LAS (All Fields of Science J-LAS)*,V.1,no.4(hal.316-333).
- Tampubolon, K., & Sibuea, N. (2022). Peran Perilaku Guru dalam Menciptakan Disiplin Siswa. *AFoSJ-LAS (All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society)*, 2(4), 1-7.
- Tampubolon, K., Elazhari, E., & Batu, F. L. (2021). Analisis dan Penerapan Tiga Elemen Sistem Pembelajaran pada Era Industri 4.0 di Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(2), 153-163.
- Tampubolon, K., Karim, A., Batu, F. L., Siregar, B., & Saleh, K. (2022). Sosialisasi Protokol Kesehatan dalam Upaya Tindakan Preventif di Lokasi Wisata Theme

Park Pantai Germin. J-LAS (Journal Liaison Academia and Society), 2(2), 1-8.

Tampubolon, K., & Sibuea, N. (2023). THE INFLUENCE OF SUPERVISORY WORK MOTIVATION AND COMPETENCE ON THE PERFORMANCE OF SCHOOL SUPERINTENDENTS IN PADANGSIDIMPUAN CITY EDUCATION OFFICE. International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS), 3(1), 249-261.

Pendidikan Agama Islam Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Smp. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 13(2), 191-200.