



## The Role of The State in Improving Welfare with Giving Salary of Lecturers At Private Universities

*Peran Negara dalam Peningkatan Kesejahteraan dengan Pemberian Gaji Para Dosen pada Perguruan Tinggi Swasta*

Ahmadin

STKIP Taman Siswa Bima

bimaahmadin13@gmail.com

### ABSTRACT

Swata Higher Education in providing higher education and research as well as community service are activities in an effort to produce educated people. Research, which is also a research activity that adheres to the rules in an effort to find the truth and solve problems in science, technology or the arts, as well as its service to society, certainly encourages people to live a cultural life. Apart from that, it can also provide reasoning and scientific principles in personal development in the midst of national society. The aim of this research is to explore in depth and encourage a better understanding of the important role that the State can take in ensuring welfare and providing fair salaries for lecturers who teach at private universities. The type of legal research used in this research is normative research. This means that the starting point of the research is an analytical study of statutory regulations related to the issues raised. The approach methods used in this research are the statutory approach, the conceptual approach and the sociological approach (Sociological Jurisprudence). Then the results of this research are that there is a gap between the policies implemented by the government regarding the wages of lecturers at state universities and private universities by looking at the binding regulations in managing universities. One of them is by providing wages to lecturers at State Universities, where the government provides basic wages (salaries), allowances, certification and sufficient remuneration. Meanwhile, the government only charges private universities with certification allowances. Then wages are given by the higher education institution where the lecturers serve according to their abilities at the higher education institution.

**Keywords:** Welfare; Role of the State; Higher Education

### ABSTRAK

Perguruan Tinggi Swasta dalam menyelenggarakan pendidikan tinggi dan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat merupakan kegiatan dalam upaya menghasilkan manusia terdidik. Penelitian yang juga kegiatan telaah taat kaidah dalam upaya untuk menemukan kebenaran dan menyelesaikan masalah dalam ilmu pengetahuan, teknologi, atau kesenian serta pengabdiannya kepada masyarakat tentu mendorong agar masyarakat dapat melaksanakan kehidupan yang berkebudayaan. Selain itu juga dapat memberikan nalar, prinsip yang berkeilmuan dalam pengembangan pribadi ditengah-tengah masyarakat bernegara. Tujuan dari penelitian ini untuk menggali secara mendalam dan mendorong pemahaman yang lebih baik mengenai peran penting yang dapat diambil oleh Negara dalam memastikan kesejahteraan dan pemberian gaji rasa adil bagi para dosen yang mengajar di Perguruan Tinggi Swasta. Jenis penelitian hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian normatif Artinya titik tolak penelitian pada telaah analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat. Metode pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (statuta-approach), pendekatan konseptual (conceptual approach) dan pendekatan sosiologis (Sociological Jurisprudence). Kemudian hasil dari penelitian tersebut adalah adanya kesenjangan antara kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap upah tenaga pengajar atau Dosen pada perguruan Tinggi Negeri dengan Perguruan Tinggi Swasta dengan melihat dari regulasi yang mengikat dalam mengelola perguruan tinggi. Salah satunya adalah dengan adanya pemberian upah terhadap dosen di Perguruan Tinggi Negeri yang oleh pemerintah diberikan Upah (Gaji) pokok, tunjangan, sertifikasi dan remonerasi yang cukup. Sedangkan pada Perguruan Tinggi Swasta oleh pemerintah dibebankan hanya diberikan tunjangan sertifikasi. Kemudian upah diberikan oleh perguruan Tinggi dimana para Dosen mengabdikan dengan disesuaikannya kemampuan pada perguruan Tinggi.

**Kata Kunci:** Kesejahteraan; Peran Negara; Perguruan Tinggi



## PENDAHULUAN

Perguruan Tinggi Swasta sangat berperan penting dalam sistem Pendidikan di perguruan Tinggi, menyediakan alternatif bagi mahasiswa yang ingin mengejar gelar akademiknya. Di dalam ekosistem Pendidikan Tinggi tersebut, dosen adalah tulang punggung penyampaian pengetahuan dan pengembangan akademik. Namun, seringkali dosen-dosen yang dimaksud menghadapi tantangan finansial yang signifikan dalam hal upah dan kesejahteraan mereka. Perguruan Tinggi dalam menyelenggarakan pendidikan tinggi dan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat merupakan kegiatan dalam upaya menghasilkan manusia terdidik. Penelitian yang juga merupakan kegiatan telaah taat kaidah dalam upaya untuk menemukan kebenaran dan menyelesaikan masalah dalam ilmu pengetahuan, teknologi, atau kesenian. Kemudian pada masalah pengabdian dosen kepada masyarakat merupakan kegiatan yang memanfaatkan ilmu pengetahuan dalam upaya memberikan sumbangan demi kemajuan masyarakat. Sedangkan Perguruan Tinggi dapat berbentuk Akademi, Politeknik, Sekolah Tinggi, Institut, atau Universitas. (Richardus Eko Indrajit; 2004).

Sebagai lembaga pendidik tersebut Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 1999 pasal 2 ayat 1 tentang Pendidikan Tinggi, tujuan pendidikan tinggi adalah: a). Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian. b). Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional. Dalam beberapa dekade terakhir, Perguruan Tinggi Swasta telah berkembang pesat di banyak negara di Indonesia khususnya, memberikan akses tambahan untuk pendidikan tinggi. Meskipun mereka menciptakan beragam pilihan bagi mahasiswa, seringkali Perguruan Tinggi Swasta ini mengalami keterbatasan sumber daya, yang dapat mempengaruhi upah dan kesejahteraan para dosen. (Fattah N; 2008) dalam tulisannya menyatakan bahwa Perguruan Tinggi Swasta cenderung tumbuh pesat dalam lingkungan ekonomi yang memungkinkan. Ketika permintaan akan pendidikan tinggi meningkat, Perguruan Tinggi Swasta muncul sebagai alternatif untuk memenuhi kebutuhan yang dimaksud. Perguruan Tinggi Swasta dapat mengisi celah yang ada di pasar Pendidikan Tinggi dengan menawarkan berbagai program studi dan fleksibilitas akses, seperti kuliah malam atau pembelajaran jarak jauh, yang menarik bagi sejumlah besar mahasiswa.

Perguruan Tinggi Swasta seringkali memiliki kendala finansial yang signifikan. Mereka biasanya mengandalkan pendanaan yang bersumber dari biaya kuliah mahasiswa dan sponsor swasta, bukan dana publik seperti Universitas Negeri. Ketika biaya operasional tinggi dan persaingan yang ketat dengan institusi-institusi lain untuk menarik mahasiswa, Perguruan Tinggi Swasta dapat merasa terjebak dalam situasi di mana mereka harus mengendalikan pengeluaran mereka untuk tetap kompetitif dalam menarik mahasiswa (Yuliana, 2021) Hal ini sering mengakibatkan pembatasan sumber daya yang tersedia untuk pembayaran upah dosen. Selain itu, menekankan pentingnya investasi dalam tenaga kerja terdidik dan berkualitas tinggi untuk pertumbuhan ekonomi. Namun, ketika Perguruan Tinggi Swasta mengalami kendala finansial, mereka mungkin cenderung memotong anggaran pendidikan, termasuk upah dosen, untuk mengatasi keterbatasan sumber daya. Hal ini dapat mengurangi insentif bagi dosen untuk mengejar karir akademik atau meningkatkan kualitas pengajaran mereka, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kesejahteraan para dosen (Busra M; 2018).

Upah dosen di Perguruan Tinggi Swasta cenderung lebih rendah dibandingkan dengan Perguruan Tinggi Negeri atau Universitas Internasional. Ini bisa mengarah pada beban kerja yang berat, ketidakstabilan finansial, dan bahkan kurangnya insentif untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan penelitian. Dengan pernyataan ini berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Pasal 47 kualifikasi sertifikat pendidik, Pasal 51 hak dan kewajiban dosen, Pasal 53 tunjangan profesi, Pasal 55 tunjangan fungsional, Pasal 56 tunjangan kehormatan, Pasal 57 Maslahat tambahan, Pasal 60 Kewajiban Dosen, Pasal 63 pengangkatan, penempatan pemindahan dan pemberhentian, Pasal 69 Pembinaan dan Pengembangan dosen, Pasal 73 Penghargaan terhadap dosen, Pasal 75 Perlindungan. Berbagai pengaturan tentang dosen menjadi hal yang sangat memberikan jaminan kepada dosen dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik profesional dan ilmuwan.

Untuk menjelaskan tambahan dalam pengaturan pada paragraf di atas perlu dijelaskan dalam ketentuan Pasal 51 sebagai salah satu pasal yang urgen dengan kondisi. menyebutkan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dosen berhak: a). Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan

kesejahteraan sosial; b). Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; c). Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual; d). Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian masyarakat; e). Memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik dan otonomi keilmuan; f). Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik; dan g). Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi keilmuan.

Negara memiliki peran yang penting dalam menjamin kesejahteraan upah para dosen tidak terlepas pada Perguruan Tinggi Swasta. Pemerintah dapat memberikan berbagai insentif, seperti dana hibah atau dukungan pajak, untuk membantu Perguruan Tinggi Swasta untuk meningkatkan upah dosen mereka (Dwi Atmanti; 2005). Selain itu, negara juga dapat meningkatkan pendanaan untuk Pendidikan Tinggi secara keseluruhan, termasuk melalui dana Publik dan Swasta. Pendanaan yang memadai dapat membantu Perguruan Tinggi Swasta untuk memberikan kompensasi yang lebih baik kepada dosen-dosen mereka masing-masing perguruan tinggi swasta diseluruh Indonesia umumnya.

Kualitas pendidikan tinggi sangat tergantung pada dosen yang berkualitas dan berdedikasi. Jika dosen-dosen tersebut mendapatkan upah yang layak dan kesejahteraan yang baik, mereka mungkin lebih termotivasi untuk meningkatkan pengajaran dan penelitian mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dalam menjaga kualitas Pendidikan Tinggi, peran negara dalam menjamin kesejahteraan upah para dosen di Perguruan Tinggi Swasta sangatlah penting('84452-none-54063a7c.pdf, no date). Melalui insentif dan pendanaan yang tepat, negara dapat membantu meningkatkan kondisi finansial dosen-dosen tersebut, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan Pendidikan Tinggi secara keseluruhan. Tulisan ini bertujuan untuk menggali secara mendalam dan mendorong pemahaman yang lebih baik mengenai peran penting yang dapat diambil oleh Negara dalam memastikan kesejahteraan dan upah yang adil bagi para dosen yang mengajar di Perguruan Tinggi Swasta. Peneliti akan mengeksplorasi bagaimana pemerintah dapat memberikan insentif, dana hibah, atau dukungan lain yang dapat membantu institusi pendidikan swasta meningkatkan upah dosen mereka dalam memastikan bahwa para pendidik ini dapat menikmati kondisi pekerjaan yang lebih baik sekaligus menjaga dan meningkatkan kualitas pendidikan tinggi secara keseluruhan.

## METODE

Jenis penelitian hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian normatif Artinya titik tolak penelitian pada telaah analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat dengan menggunakan tiga pendekatan antara lain yaitu peraturan perundang-undangan (*statuta approach*), artinya pendekatan dengan menelusuri dan mempelajari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan hubungan peran negara dalam peningkatan kesejahteraan dengan pemberian gaji para dosen pada perguruan tinggi swasta serta ketentuan lain yang relevan dengan penelitian ini. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) merupakan pendekatan yang mengkaji dan mempelajari konsep serta pendapat para pakar yang berkaitan dengan asas keterbukaan; Dan pendekatan sosiologis (*sociological jurisprudence approach*) pendekatan ini merupakan pendekatan sosial masyarakat dengan mengkaji kondisi yang dialami kemudian mengukur sejauhmana penerapan hukum dilaksanakan atau *Law In a book and Law In Action*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendidikan di Indonesia akan terus berkembang seiring berjalanya waktu salah satu pilar utamanya adalah peran tenaga pendidik atau dosen. Dosen akan selalu menjadi transformasi sebuah ilmu, tetapi juga salah satu pilar dalam membentuk pemikiran dan karakter mahasiswa. Balik peran terbaiknya ini, terdapat suatu masalah yang sering kali menjadi pusat perbincangan, yaitu peningkatan kesejahteraan gaji dosen. Dalam tulisan ini, penulis berusaha menulis yang menjadi fakta menarik seputar peningkatan kesejahteraan gaji dosen di Indonesia. Profesi dosen memiliki peran strategis dalam membentuk generasi penerus bangsa. Mereka tidak hanya mengajar di kelas, tetapi juga terlibat dalam penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan. Hasil kualitas pendidikan perguruan tinggi sangat bergantung pada kualitas dosen. Meskipun peran dosen sangat penting, pembahasan mengenai kesejahteraan gaji dosen seringkali menjadi topik yang tidak terhindarkan. Kesejahteraan finansial dosen memainkan peran kunci dalam memotivasi mereka untuk memberikan pengajaran dan kontribusi terbaiknya(Nabila Rahma Aulia, Embun Luthfi Shodiqoh and Sania Putri

Cahyaningrum, 2023) Oleh karena itu, menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi gaji dosen menjadi esensial untuk memahami dinamika di balik pendidikan tinggi di Indonesia. Tulisan ini tentu bertujuan untuk mengungkapkan realitas kesejahteraan gaji dosen di Indonesia. Memahami faktor-faktor yang memengaruhi besaran gaji, dan memberikan wawasan mengenai upaya dosen maupun pihak terkait untuk meningkatkan kesejahteraan finansial mereka. Melalui pembahasan yang komprehensif, harapannya pembaca dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang isu ini dan menyadari pentingnya mendukung kesejahteraan para pendidik.

Banyak cuitan yang menggunakan tagar tersebut, tergambar beragam keluhan dan keprihatinan yang dirasakan oleh para dosen di Indonesia. Salah satunya adalah soal rendahnya gaji yang tidak sebanding dengan tingkat pendidikan dan pengabdian yang telah mereka berikan. Sebagian dari mereka bahkan harus mencari pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Hal ini menimbulkan pertanyaan mendasar tentang keberlanjutan profesi sebagai seorang dosen dalam kondisi ekonomi yang sulit. Namun, tidak hanya soal gaji yang menjadi permasalahan. Banyak dosen yang merasa bahwa kebijakan pemerintah dalam mengatur sistem pendidikan juga kurang mendukung. Misalnya, banyaknya birokrasi yang rumit dan lambat, kurangnya dukungan untuk riset dan pengembangan ilmu pengetahuan, serta kurangnya sarana dan prasarana yang memadai di perguruan tinggi (Nabila Rahma Aulia, Embun Luthfi Shodiqoh and Sania Putri Cahyaningrum, 2023)

Selain itu, ada juga permasalahan tentang perlakuan yang tidak adil terhadap dosen, terutama di perguruan tinggi swasta. Dosen seringkali harus menghadapi tekanan dari pihak institusi terkait target kinerja yang tinggi, tanpa mendapatkan imbalan yang setara. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan menimbulkan stres bagi para dosen. Tidak hanya dari sisi ekonomi dan administrasi, pemerintah juga mencerminkan ketidakpuasan terhadap apresiasi dan penghargaan terhadap profesi dosen secara sosial. Dosen seringkali dianggap sebagai pihak yang kurang berperan dalam kemajuan negara, padahal mereka memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk generasi muda yang berkualitas. Dalam konteks ini, penting bagi pemerintah dan institusi terkait untuk mendengarkan suara-suara dari para dosen dan meresponsnya dengan tindakan yang konkret. Peningkatan kesejahteraan dosen, perbaikan sistem pendidikan, serta peningkatan apresiasi terhadap profesi dosen perlu menjadi agenda utama dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Tuntutan yang muncul dari pemerintah bahwa dosen mencerminkan masalah yang mendalam dalam sistem pendidikan Indonesia, khususnya terkait penghargaan dan kesejahteraan bagi para dosen di perguruan tinggi. Analisis terhadap berbagai unggahan di media sosial menunjukkan bahwa masalah utama yang ditekankan adalah rendahnya gaji dan tunjangan yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan dan tanggung jawab yang dimiliki oleh para dosen. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan dan kesulitan finansial bagi para dosen, terutama mereka yang bekerja di perguruan tinggi swasta atau lembaga non-pemerintah. Selain masalah finansial, tuntutan ini juga menyoroti ketidaksetaraan antara honorarium dosen dengan tuntutan dan tanggung jawab yang mereka emban. Dosen dihadapkan pada tugas-tugas yang kompleks seperti mengajar, melakukan penelitian, membimbing mahasiswa, dan berpartisipasi dalam kegiatan akademik lainnya. Namun, kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan upaya dan waktu yang mereka curahkan dalam menjalankan tugas-tugas tersebut. Hal ini mencerminkan perlunya penyesuaian sistem penggajian dosen agar lebih adil dan sesuai dengan kontribusi mereka dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Selain itu, Dosen juga mengekspos ketidakpastian dalam karir akademik, terutama bagi dosen non-pemerintah atau berstatus tidak tetap. Banyak dosen yang mengalami kondisi kontrak kerja yang tidak jelas, termasuk perihal perpanjangan kontrak atau kemungkinan pengangkatan sebagai dosen tetap. Ketidakpastian ini memberikan tekanan tambahan bagi para dosen dan dapat menghambat produktivitas serta motivasi mereka dalam menjalankan tugas-tugas akademiknya. Dilihat dari permasalahan tersebut dapat dipandang sebagai upaya para dosen untuk menyuarakan hak-hak mereka dalam mendapatkan perlakuan yang adil dan layak sebagai tenaga pendidik. Masalah kesejahteraan dan penghargaan bagi dosen bukan hanya masalah individual, tetapi juga berkaitan dengan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Kesejahteraan dosen yang memadai dapat meningkatkan motivasi mereka dalam memberikan pengajaran yang berkualitas serta berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Oleh karena itu, tuntutan ini juga menekankan pentingnya peran pemerintah dan lembaga terkait dalam memperbaiki sistem pendidikan dan menjamin kesejahteraan para dosen. Reformasi dalam pengaturan kebijakan penggajian, perlindungan tenaga kerja akademik, serta peningkatan akses terhadap sumber daya dan infrastruktur pendidikan merupakan langkah-langkah yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan para dosen di Indonesia.

### Harapan Sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan Gaji Dosen

Upaya kesejahteraan dosen merupakan suatu langkah yang perlu dipertimbangkan oleh negara, mengingat peran sentralnya dalam upaya pembangunan bidang yang mencerdaskan kehidupan bangsa demi kemajuan adil dan makmur. Negara dalam mempertimbangkan kebijakan menyangkut dengan kesejahteraan dosen telah digariskan yang tentunya harus diikuti oleh lahirnya berbagai kebijakan institusional oleh masing-masing perguruan tinggi, termasuk perguruan tinggi swasta. Banyak aspek yang harus diperhatikan agar tujuan kebijakan kesejahteraan dosen ini dapat tercapai secara efektif. Terkait dengan itu implementasi kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah melalui perannya dalam peningkatan kesejahteraan para dosen di tingkat perguruan tinggi swasta akan menjadi faktor penentu bagi tampilnya dosen yang berkompeten dengan melaksanakan tugas sebagai pelaku utama misi tridharma perguruan tinggi. Dosen yang telah diberdayakan dengan memperhatikan kesejahteraan akan sangat menentukan profesionalitas birokrasi perguruan tinggi secara keseluruhan. Oleh karena itu implementasi kebijakan tersebut melalui pemberdayaan dengan diberikannya kesejahteraan para dosen yang efektif akan sangat menentukan pelaksanaan tugas tridharma perguruan tinggi. Akan tetapi peraturan melalui regulasi yang ada bahwa pemberian gaji oleh pemerintah telah menetapkan gaji pengajar dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada kebijakan tersebut bahwa gaji dosen pada perguruan tinggi swasta adalah sebesar Upah Minimum Provinsi (UMP) sesuai wilayah dosen tersebut bekerja (Yuliana, 2021)

Pemberian gaji para dosen pada Perguruan Tinggi Swasta merupakan pemberian gaji yang diberikan sesuai dengan kemampuan pada Perguruan Tinggi masing-masing bila dibandingkan dengan Perguruan Tinggi Negeri karena *pada* Perguruan Tinggi Negeri telah diatur oleh pemerintah/negara. Para dosen yang mengajar pada Perguruan Tinggi Swasta tidak mempengaruhi pada peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah gaji pengajarnya. Sebagai ilustrasi dosen pada perguruan tinggi swasta di daerah Jawa dengan dosen pada perguruan tinggi yang berada pada wilayah diluar Jawa, hal ini menyangkut gaji pokok tidak terdapat penetapan besar yang sesuai dengan besarnya golongan. Kemudian yang menyangkut tunjangan para dosen swasta juga hampir sama dengan para dosen yang mengajar pada Perguruan Tinggi Negeri yang melingkupi Tunjangan profesi, Tunjangan Khusus dan Tunjangan Kehormatan.

Sedangkan menyangkut tunjangan lain, misalnya tunjangan tugas tambahan dan tunjangan pada insentif penelitian merupakan bagian yang diwajibkan untuk melakukan publikasi ilmiah dalam mencapai jenjang karir yang diinginkan, hal ini juga tidak sama pengaturan besarnya. Pada perguruan tinggi negeri besar pendapatan dimasing-masing tunjangan sudah di atur dalam peraturan pemerintah. Kemudian pada Perguruan Tinggi Swasta besar tunjangan dan lainnya ditentukan oleh masing-masing perguruan tinggi tempat mengabdikan. Selanjutnya pada tunjangan tambahan, para dosen yang mengemban amanat pada tugas yang sifatnya structural. Tugas ini berbentuk tugas rector, pembantu rector, dekan, dan program studi maupun organisasi tata kelola perguruan tinggi tersebut. Dalam pemberian insentif ini tergantung besar dan atau kecilnya struktur jabatan yang di emban pada Perguruan Tinggi tersebut. Akan tetapi dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2009 tentang Dosen yang tertuang dalam pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa dosen atau tenaga pengajar yang mentransformasikan, mengembangkan, menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui Pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat bahwa dosen atau tenaga pengajar yang merupakan tenaga pendidik yang profesional, bekerja pada perguruan tinggi atau universitas bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya tersebut dosen berhak memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan social. Selain itu, dosen juga berhak atas perlindungan profesinya yang mencakup perlindungan terhadap pelaksanaan tugas dosen sebagai tenaga profesional yang meliputi pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam pemberian imbalan yang tidak wajar, pembatasan kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan, serta pembatasan/pelarangan lain yang dapat menghambat dosen dalam pelaksanaan tugas (Nabila Rahma Aulia, Embun Luthfi Shodiqoh and Sania Putri Cahyaningrum, 2023)

Selain keprofesionalannya dosen dengan keseimbangan antara kerja dan hasil maka yang menjadi hal yang urgen dari itu adalah kepuasan dalam bekerja. Dalam hal ini dapat terlihat bahwa dosen merasakan bahwa ketika melaksanakan pekerjaan adanya sarana yang mendukung sehingga dapat memudahkan dosen dalam melaksanakan tugasnya selain sarana yang mendukung terdapat juga alat-alat yang tersedia. Selain itu rekan kerja yang mendukung bahwa dosen merasakan adanya motivasi oleh rekan kerja dimana motivasi yang diberikan dapat menumbuhkan semangat sehingga dosen tersebut merasakan adanya kepuasan kerja. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja, akan merasakan kebahagiaan dengan selalu tersenyum, saling mendukung satu sama lain, memberikan pelayanan pada konsumen dengan baik, dan bersikap selalu positif akan lebih produktif. Untuk memperkuat dari beberapa peraturan diatas juga dapat disebutkan pada peraturan berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang upah minimum, pengertian upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

### **Peran Negara Terhadap Kesejahteraan Dosen**

Peran negara dalam meningkatkan kesejahteraan dosen dapat dilihat dari peraturan yang diatur dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 47 seorang dosen dapat dikatakan profesional apabila memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, juga kualifikasi lainnya yang dipersyaratkan. Kualifikasi akademik dosen diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian. Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat tugasnya. Adapun dosen dengan kualifikasi minimum untuk dapat mengajar pada Program Sarjana atau Diploma yaitu lulusan Program Magister, sedangkan untuk dapat mengajar pada Program Pascasarjana harus lulusan Program Doktor. Dalam perkembangannya riwayat pendidikan atau lulusan seorang dosen sangat dipentingkan linieritas bidang ilmu yang diampu. Hal ini banyak ketentuan yang mempersyaratkan hal itu, mulai dari pengangkatan dosen tetap, pengajuan jabatan fungsional hingga beberapa standar yang ada pada akreditasi. Linieritas riwayat pendidikan dengan bidang ilmu dosen sangat mutlak adanya apabila program studi yang akan diajukan re-akreditasi agar mendapatkan nilai maksimal.

Kemudian pada pasal 51 ayat 1 undang-undang tersebut dapat diuraikan bahwa kesejahteraan dosen merupakan pemberian yang sesuai dengan kehidupan yang layak dengan bentuk pemberian kesempatan, perlindungan dan penghasilan yang cukup termasuk tunjangan hidup untuk keluarga. Dari poin yang disampaikan diatas, upah yang dimaksud adalah memberikan kelayakan. Peraturan lain yang menyebutkan sebelum perubahan kedua UUD 1945, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM, Pasal 38 ayat (2) menyatakan bahwa “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”. Sedangkan dalam Pasal 71 mengatur mengenai tanggung jawab pemerintah untuk menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia baik yang diatur dalam undang-undang, maupun hukum internasional. Pada poin yang dimaksud adalah negara merupakan Lembaga pemerintah yang melaksanakan cita-cita luhur untuk kepentingan anak bangsa sebagaimana amanat yang diatur dalam pembukaan undang-undang dasar Republik Indonesia alinea keempat untuk membentuk suatu pemerintah negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social, maka disusunlah kemerdekaan.

Kemudian dalam pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Mengingat pentingnya perlindungan Hak Asasi Manusia, maka dalam konsideran menimbang huruf d Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 menyebutkan juga bahwa “negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, dan anti perdagangan manusia”.

Dengan demikian peran negara dalam menjunjung tinggi perjuangan kemerdekaan Indonesia diperlukannya untuk membangun system negara dengan menjadikan para dosen diberikannya upah yang layak. Lebih spesifik pada poin memajukan kesejahteraan umum diatas, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia dalam pasal 28 D ayat 2 menekankan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat

imbangan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pada kovenan Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya yang diratifikasi oleh pemerintah Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 11 tahun 2005 pada bagian ketiga pasal 7 mengakui bahwa hak setiap orang akan kenikmatan kondisi kerja yang adil dan menyenangkan dan menjamin.

Sebagai landasan, (Teguh Satya Bhakti; 2023) selaku dosen Fakultas Hukum Universitas Krisna Dwipayana mengajukan pengujian Pasal 70 ayat (3) dan Pasal 89 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (UU Dikti) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 ke Mahkamah Konstitusi. Sidang Pemeriksaan Pendahuluan terhadap Perkara Nomor 135/PUU-XXI/2023 ini dilaksanakan oleh Majelis Sidang Panel yakni Hakim Konstitusi M. Guntur Hamzah, Enny Nurbaningsih, dan Daniel Yusmic P. Foekh. Pasal 70 ayat (3) UU PT menyatakan, “*Badan penyelenggara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib memberikan gaji pokok serta tunjangan kepada dosen dan tenaga kependidikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.*” Pasal 89 ayat (1) huruf b UU PT menyatakan, “*Dana pendidikan tinggi yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan/atau Anggaran Pendapatan Belanja Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 dialokasikan untuk: .. b. PTS, sebagai bantuan tunjangan profesi dosen, tunjangan kehormatan profesor, serta investasi dan pengembangan.*”

Viktor Santoso Tandiasa selaku kuasa hukum Pemohon menyebutkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UU Guru dan Dosen) tidak membedakan kewajiban dari dosen perguruan tinggi negeri dan swasta. Dengan adanya pembebanan kewajiban yang sama dan setara ini, negara seharusnya memenuhi hak bagi dosen maupun tenaga kependidikan pada PTN ataupun PTS sebagaimana mestinya. Namun pada praktiknya, pemberian gaji pokok dan tunjangan kepada dosen serta tenaga kependidikan pada PTS diliberalisasikan dan mutlak hanya menjadi otoritas badan penyelenggara tanpa diatur negara dan bahkan memberikan intervensi berupa dana pendidikan tinggi yang disubsidi oleh pemerintah kepada PTS. Pemohon menilai pasal-pasal *a quo* bertentangan dengan Pasal 1 ayat (3), Pasal 28 D ayat (1), dan Pasal 34 ayat (4) UUD 1945 karena adanya ketidakkonsistenan dengan UUD 1945 sebagai hukum tertinggi yang telah menentukan kewajiban negara dalam bidang pendidikan melalui pengusaha dan penyelenggaraan satu sistem pendidikan nasional.

Pembiayaan pendidikan kewajiban negara sebab hal ini berkaitan dengan hak warga negara, sehingga negara tidak sebatas wajib menghormati dan melindungi. Sekalipun PTS didirikan oleh masyarakat dengan membentuk badan penyelenggara berbadan hukum berbentuk yayasan, perkumpulan, namun kewajiban pemerintah harus turut serta dan memenuhi sumber daya pendidikan bagi PTS bukan berarti tidak ada. (Teguh Satya Bhakti; 2023). Untuk itu, dalam petitumnya, Pemohon meminta agar Mahkamah menyatakan Pasal 70 ayat (3) UU Dikti sepanjang frasa “sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan” adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai “Yang dananya bersumber dari dana Pendidikan Tinggi yang di subsidi oleh pemerintah kepada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh Masyarakat. Dalam pasal 89 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi menyatakan sepanjang frasa sebagai bantuan tunjangan profesi dosen, tunjangan kehormatan profesor, serta investasi dan pengembangan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai sebagai bantuan biaya gaji pokok dosen, tunjangan profesi dosen, tunjangan kehormatan profesor, serta investasi dan pengembangan.

Menanggapi permohonan ini, Hakim Konstitusi (Enny Nurbaningsih; 2023) dalam nasihatnya mengenai kedudukan hukum Pemohon yang merupakan pengajar pada perguruan tinggi dan perseorangan warga negara Indonesia. Namun uraian dari Pemohon masih belum jelas tentang kesenjangan antara PTN dan PTS yang dimaksudkan. Sebab, Pemohon adalah seorang pengajar yang berstatus PNS, sementara yang diajukan tentang kesejahteraan dosen PTS. “Perbedaan yang dibayar badan penyelenggara swasta dengan dosen PNS yang dari PTN itu bagaimana perbedaannya dengan yang swasta. Jadi, di sini kerugiannya tidak terlihat karena Pemohon statusnya PNS. Coba carikan penguat yang menggambarkan hal yang menggambarkan proses kesenjangan bahwa penyelenggara hanya mampu memberikan gaji sekian-sekian dengan sama-sama menjalankan fungsi pendidikan nasional. Sementara Hakim Konstitusi Daniel memberikan catatan untuk melihat risalah melahirkan norma yang diujikan Pemohon yang mengacu pada Pasal 31 UUD 1945. “Kira-kira 20% ini cukup tidak untuk anggaran pendidikan dalam pandangan yang wajar dan bandingkan dengan negara lain yang perguruan tingginya dari swasta menjadi negeri.

## Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi

Motivasi mengajar dosen merupakan elemen kunci dalam peningkatan kualitas pembelajaran. Gaji yang memadai memberikan insentif positif bagi dosen untuk lebih berdedikasi dalam memberikan pengajaran yang berkualitas. Dosen yang merasa dihargai melalui kompensasi yang layak cenderung lebih termotivasi dalam melibatkan mahasiswa, menyampaikan materi pembelajaran dengan lebih antusias, dan memastikan bahwa proses belajar mengajar berlangsung efektif. Pengaruh gaji pada kualitas pembelajaran tidak hanya terbatas pada motivasi dosen. Gaji yang memadai juga dapat mendukung pengembangan sumber daya dan infrastruktur pembelajaran, seperti pelatihan dosen, penelitian, dan fasilitas yang mendukung kegiatan akademik. Dengan demikian, dosen dapat memperbaharui metode pengajaran mereka, mengintegrasikan inovasi dalam pembelajaran, dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang inspiratif. Dalam keseluruhan, gaji dosen tidak hanya menjadi alat untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga merupakan pendorong kualitas pengajaran. Memberikan gaji yang sesuai kepada dosen bukan hanya tanggung jawab institusi pendidikan, tetapi juga investasi dalam meningkatkan standar pendidikan tinggi secara keseluruhan.

Menurut Nabiyla Nisfa Izzati dalam tulisan (Teja Rinanda & Dina Hastalona; 2023) mengatakan bahwa Perguruan Tinggi dapat terlaksanakan bilamana di isi atau adanya para dosen yang berkualitas. Kehadiran para dosen sangat menentukan tingkat kualitas perguruan tinggi tersebut. Akan tetapi kualitas perguruan tinggi jika Kehadiran dosen dalam suatu proses belajar mengajar masih belum memenuhi dan memegang peran penting maka perguruan tinggi tersebut akan tetap tidak efektif. Bagian dalam menentukan pengaruhnya adalah diperlukannya Peran dosen dalam proses belajar mengajar karena apapun bentuknya belum dapat digantikan oleh mesin, radio, tape, recorder, atau komputer yang paling moderen sekalipun. Mengingat masih banyak unsur-unsur manusiawinya yang diharapkan misalnya seperti sikap, sistem nilai, motivasi, dan kebiasaan yang merupakan hasil dari proses pembelajaran yang tidak dapat dicapai melalui alat-alat tersebut. Disinilah kelebihan dosen dari pada alat-alat teknologi yang diciptakan oleh manusia untuk membantu dan mempermudah kehidupannya. Masalah dosen selama ini mendapat sorotan dari pemerintah, masyarakat, dan ahli pendidikan. Masalah dosen adalah masalah penting karena mutu dosen sangat menentukan mutu pendidikan tinggi itu sendiri sedangkan mutu pendidikan tinggi akan menentukan mutu generasi muda.

Dalam proses belajar mengajar peran seorang dosen sangat diperlukan untuk membimbing mahasiswa agar aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan (PAKEM), sehingga menghasilkan proses pembelajaran yang berwujud perubahan tingkah laku meliputi perubahan pengetahuan, keterampilan berpikir, kebiasaan sikap, pemahaman, dan apresiasi termasuk penghasilan yang sesuai. Mutu pendidikan tinggi tidak lepas dari mutu kinerja dosen itu sendiri, melalui sentuhan dosenlah mahasiswa tercipta menjadi manusia yang berguna pada masyarakat sehingga dosen merupakan pemeran utama yang berupaya merubah hal tersebut. Dosen sebagai tenaga profesional yang memiliki pengetahuan dan wawasan luas selain menguasai ilmu pengetahuan di bidangnya juga bertugas mentransfer kepada mahasiswa.

Pasal 1 poin 2 Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengatakan bahwa adalah pendidik yang profesional dan ilmuwan dengan tugas utama adalah mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui Pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan di pasal 1 poin 14 menyatakan bahwa Lembaga Pendidikan tenaga Pendidikan adalah perguruan tinggi yang diberikan tugas oleh pemerintah untuk menyelenggarakan program pengadaan guru pada Pendidikan dasar, dan atau Pendidikan menengah serta untuk menyelenggarakan dan mengembangkan ilmu kependidikan dan non kependidikan. Artinya bahwa tugas para dosen pada lembaga kependidikan tersebut merupakan tanggung jawab penuh dengan tugas mulia. Oleh karena demikian pengaruh pada Lembaga Pendidikan tinggi ini sangat menentukan.

## KESIMPULAN

Dalam dunia pendidikan tinggi, peran dosen tidak hanya mencerminkan keberhasilan pendidikan, tetapi juga kesejahteraan ekonomi mereka, yang tercermin dalam gaji. Gaji dosen bukan sekadar angka dalam slip penghasilan, melainkan penegasan atas dedikasi mereka dalam membentuk generasi penerus. Faktor-faktor seperti kualifikasi pendidikan, pengalaman mengajar, spesialisasi akademik, dan lokasi geografis menjadi penentu gaji dosen pada perguruan tinggi swasta. Perbandingan gaji dosen pada perguruan tinggi swasta dengan perguruan tinggi negeri mengungkap perbedaan struktur gaji dan pengaruh sumber pendanaan. Peninjauan

regulasi, dukungan perguruan tinggi, dan peran mahasiswa menjadi kunci dalam strategi peningkatan gaji dosen perguruan tinggi swasta. Peningkatan gaji tidak hanya menguntungkan dosen secara finansial, tetapi juga mendukung motivasi mengajar dan kualitas pembelajaran. Pentingnya gaji dosen dalam memengaruhi kualitas pengajaran menunjukkan bahwa kompensasi yang adil merupakan investasi dalam kemajuan pendidikan tinggi. Dengan memahami dampak gaji terhadap kualitas pengajaran, kita menyadari bahwa memberikan penghargaan yang layak kepada dosen adalah langkah penting menuju peningkatan pendidikan tinggi. Sehingga, menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan gaji dosen pada perguruan tinggi swasta adalah tantangan yang perlu diatasi untuk mencapai standar pendidikan tinggi yang lebih baik di Indonesia.

### Daftar Pustaka

- Busro, M., 2018; *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Dwi Atmanti, H., 2005; *Investasi sumber daya manusia melalui pendidikan*. *Jurnal Dinamika Pembangunan (JDP)*, 2 (Nomor 1).
- Fattah, N., 2008; *Pembiayaan pendidikan: landasan teori dan studi empiris*. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 9.
- Imam Soepomo, 2003; *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan
- Enny Nurbaningsih, 2023; *sidang Mahkamah Konstitusi*, berita online
- Nabila Rahma Aulia, Embun Luthfi Shodiqoh and Sania Putri Cahyaningrum (2023) 'Analisis Kebijakan Kesejahteraan Guru Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan', *BASA Journal of Language & Literature*, 3(1), pp. 26–31. doi: 10.33474/basa.v3i1.19706.
- Lalu Husni, 2010; *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.-----2010. *Asas Hukum Dalam Pasal 39 tahun 2009 Untuk Mewujudkan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang Bermartabat*. *Jurnal Media Hukum (Fakultas Hukum Universitas Mataram)*.
- Tujuh Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia 2014, <http://m.hukumonline.com/tujuhmasalahketenagakerjaan> di indonesia, 2014.
- Petunjuk Teknis Peraturan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Nomor 20 Tahun 2017 Tentang Tunjangan Profesi Dosen Dan Tunjangan kehormatan professor
- Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2019 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Pendirian, Perubahan, Pembubaran Perguruan Tinggi Negeri, dan Pendirian, Perubahan, Pencabutan Izin Perguruan Tinggi Swasta.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi
- Yuliana, E. (2021) 'AFoSJ-LAS ( All Fields of Science J-LAS )', 1(1), pp. 44–53.