

Implementasi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen terhadap Kesejahteraan Dosen Profesional di Universitas Sunan Giri Surabaya

Implementation of Law Number 14 of 2005 concerning Teachers and Lecturers on the well-being of Professional Lecturers at Sunan Giri University Surabaya

Muchammad Catur Rizky^{1*}, Rohman Hakim², Miftakhul Anam³, Moch Nur Alim⁴, Wahyu Suhartatik⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Sunan Giri Surabaya

(*)Email Korespondensi: caturrizky251085@gmail.com

Abstrak

Peran dosen memegang posisi sentral, satu mata rantai yang tidak bisa dipisahkan berdasarkan peranannya. Peranan dosen pada dataran konsep dan fungsi sementara upaya pada dataran operasional. Dosen tidak akan mungkin melakukan upaya pembelajaran tanpa jelas peranannya secara fungsional. Ia adalah seorang guru tetapi tanggung jawabnya harus melakukan upaya sesuai tuntutan fungsi dan tanggung jawab. Dosen dalam kapasitasnya sebagai pendidik ataupun pengajar merupakan faktor penentu keberhasilan setiap usaha pendidikan, sehingga setiap perbincangan mengenai kebijakan pendidikan, pembaharuan kurikulum, sertifikasi dan pelatihan dosen, sampai pada akhirnya menciptakan lulusan berkualitas. Rangkaian ini merupakan pengertian bahwa eksistensi seorang dosen sangat signifikan dalam menentukan corak lulusan di dunia pendidikan tinggi. Implementasi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 terhadap tugas berat yang diemban dosen sudah barang tentu kesejahteraannya harus dapat dipenuhi. Sebagai konsep kesejahteraan terbagi menjadi 2 (dua) yaitu kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) dan kesejahteraan psikologi (*psychologic well-being*). Namun demikian kesejahteraan gaji acapkali menjadi hal pokok walaupun bukan yang utama dalam mengukur dosen sejahtera. Dengan adanya tunjangan profesi bagi dosen yang sudah tersertifikasi diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan, sehingga dosen lebih fokus dalam mendidik mahasiswa. Harapannya agar dosen non PNS tidak lagi memikirkan cara untuk mencari tambahan penghasilan karena tuntutan ekonomi dan kebutuhan keluarga.

Kata kunci: Dosen; Kesejahteraan; Implementasi

Abstract

The role of the lecturer holds a central position, a link that cannot be separated based on its role. The role of lecturers is on the concept and function plane while efforts are on the operational plane. Lecturers will not be able to make learning efforts without a clear functional role. He is a teacher but it is his responsibility to make efforts according to the demands of his functions and responsibilities. Lecturers in their capacity as educators or lecturers are a determining factor for the success of any educational endeavor, so that every discussion about education policy, curriculum renewal, certification and lecturer training, ultimately creates quality graduates. This series is an understanding that the existence of a lecturer is very significant in determining the pattern of graduates in the world of higher education. Implementation of Law Number 14 of 2005 on the heavy tasks carried out by lecturers, of course, their well-being must be fulfilled. As a concept of well-being, it is divided into 2 (two) namely subjective well-being and psychological well-being. However, salary well-being is often the main thing even though it is not the main thing in measuring lecturers' well-being. With the existence of professional allowances for certified lecturers, it is expected to be able to improve welfare, so that lecturers focus more on educating students. The hope is that non-civil servant lecturers will no longer think of ways to find additional income due to economic demands and family needs.

Keywords: Lecturer; Well-being; Implementation

PENDAHULUAN

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 (1).

Kehadiran dosen dalam suatu proses belajar mengajar masih tetap memegang peran penting. Peran dosen dalam proses belajar mengajar belum dapat digantikan oleh mesin, radio, tape, recorder, atau komputer yang paling moderen sekalipun. Masih banyak unsur-unsur manusiawi seperti sikap, sistem nilai, motivasi, dan kebiasaan yang diharapkan 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 (2).

Peran dosen bukan hanya sekedar mengajar melainkan sebagai pembimbing dalam belajar. Seorang dosen harus mempunyai etika mengajar sehingga seorang dosen menjadi *uswatun hasanah* bagi mahasiswanya. Profesi dosen adalah *moral community* (masyarakat moral) yang mempunyai kekuasaan dan tanggung jawab untuk menghindari penyalahgunaan wewenang dan kekuasaan. Maka profesi dosen diikat oleh kode etik yaitu serangkaian aturan yang dijadikan pedoman perilaku dalam melayani orang lain (3).

Bagi dosen sangat penting sekali adanya etika dosen, bisa membedakan mana yang benar dan mana yang salah sehingga dapat mewujudkan mahasiswa yang berpengetahuan tinggi dimana iman dan taqwa menjadi pengendali dalam penerapan di masyarakat. Dosen dan mahasiswa dapat mewujudkan kehidupan yang menumbuhkan keteladanan akhlaqul qarimah bagi masyarakat.

Sasaran tugas dosen sebagai pendidik pada perguruan tinggi tidak hanya terbatas pada mencerdaskan mahasiswanya saja, tetapi harus berusaha membentuk seluruh kepribadian mahasiswa menjadi manusia dewasa yang mempunyai kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan dan mengembangkannya untuk kesejahteraan hidup umat manusia.

Dosen dituntut untuk menunjukkan sifat, sikap, dan kepribadian tertentu sesuai dengan profesinya. Dosen harus tetap loyal pada tugas dan kewajibannya, namun disisi lain juga harus berusaha memperbaiki nasib sebatas koridor yang telah ditentukan. Tidak sedikit dari para dosen telah mendapatkan status di masyarakat baik secara sosial, finansial, maupun moral, semua itu bergantung pada kemauan dan kretifitas dosen itu sendiri.

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.

Pengembangan profesionalisme dosen menjadi perhatian selama ini, karena dosen memiliki tugas dan peranan bukan hanya memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi tetapi membentuk sikap dan jiwa mahasiswa. Tugas dosen adalah membantu mahasiswa agar mampu melakukan adaptasi terhadap berbagai tantangan dalam kehidupan sehari-hari, memberdayakan mahasiswa kepada aspek-aspek kepribadian terutama intelektual, sosial, emosional, dan keterampilan.

Pemerintah juga diharapkan berupaya terus untuk meningkatkan kesejahteraan profesi dosen. Langkah yang diambil pemerintah untuk meningkatkan pendidikan di Indonesia sudah mulai terwujud konkrit yaitu pada tanggal 6 September 2005 DPR mengesahkan rancangan Undang-Undang guru dan dosen menjadi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005. Pengesahan Undang-Undang Guru dan Dosen disambut gembira oleh kalangan pendidikan. Namun demikian dengan berjalannya waktu pemberlakuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 masih terdapat problematika-problematika yang timbul dalam implementasinya.

Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengukuran kesejahteraan dosen menurut Undan-Undang Nomor 14 Tahun 2005, dan untuk menjelaskan dan menganalisa implementasi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 terhadap kesejahteraan dosen profesional di Universitas Sunan Giri Surabaya.

METODE

Penelitian ini merupakan suatu penelitian Yuridis Normatif (Doktrinal) adalah penelitian hukum kepustakaan yang meneliti dan mengkaji tentang hukum sebagai norma, aturan, asas, prinsip, doktrin, teori hukum dan kepustakaan lainnya untuk menjawab permasalahan hukum yang diteliti (4). Fokus Penelitian ini untuk melakukan pengkajian dan analisis terhadap landasan yuridis terhadap implementasi Undang-Undang nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen di Universitas Sunan Giri Surabaya.

Sumber bahan Hukum

Sumber bahan hukum dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer, data sekunder, data tersier. Sumber data yang diambil dapat memberikan penjelasan dan konfirmasi mengenai data primer seperti peraturan perundang-undangan, risalah resmi, putusan pengadilan dan dokumen resmi Negara. data sekunder meliputi buku hukum, jurnal hukum, pandangan para ahli hukum, hasil penelitian hukum, kamus hukum dan ensiklopedia hukum. Sedangkan data tersier terdiri atas buku teks bukan hukum yang terkait dengan permasalahan penelitian yaitu implementasi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005.

Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum

Guna mendapatkan dan mengumpulkan bahan hukum primer yang diperlukan peneliti menggunakan metode penelusuran terhadap data primer dengan cara *Library Research* yaitu dikumpulkan dari buku-buku, jurnal, majalah, makalah atau artikel, koran dan lain-lain. Termasuk karya dari pakar pendidikan, pengamat pendidikan yang karyanya masih relevan dan ada kaitannya dengan kajian. Langkah ini biasa dikenal dengan metode dokumentasi.

Analisis Bahan Hukum

Analisis data, baik data primer, data sekunder, maupun data tersier menempati posisi yang sangat menentukan dalam penelitian ini, yaitu analisis secara deskriptif dengan menggunakan metode interpretasi/penafsiran hukum. Hal itu dilakukan untuk membangun argumentasi hukum sebagai suatu kesimpulan berupa preskripsi (menyatakan yang seharusnya sekaligus sebagai rekomendasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Implementasi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Terhadap Dosen Profesional

Implementasi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 sangat berpengaruh dalam membentuk kualitas dan kuantitas dosen profesional (5), namun demikian sebagai bahan pertimbangan seberapa jauh tingkat keprofesionalan dosen di Indonesia perlu dibandingkan dengan kondisi atau keadaan dosen-dosen yang ada di luar negeri. Hal ini dapat dijadikan sebagai contoh atau rujukan untuk menyelesaikan problematika yang ada di Indonesia pada umumnya dan di dalam lembaga perguruan tinggi pada khususnya.

Perbandingan Dosen di Indonesia dengan di Luar Negeri

Simplifikasi isu pendidikan tinggi dapat dibagi menjadi beberapa bagian antara lain: terbaikannya pengembangan potensi dosen oleh universitas rendahnya mutu pembelajaran dan proses pendidikan, menurunnya potensi pengembangan universitas, menurunnya kinerja lembaga secara menyeluruh, dan rendahnya minat belajar mahasiswa. Kejadian-kejadian ini jika dianalisis secara mendalam, maka terjadi dari hal-hal yang bersifat umum kepada hal-hal yang bersifat spesifik yakni menurunnya kompetensi dosen profesional yang tentunya diakibatkan oleh beberapa faktor sebagai pendukung.

Namun demikian kita perlu permasalahan mengenai dunia per dosenan peneliti perlu melakukan perbandingan antara dosen di Indonesia dengan dosen yang ada di luar negeri, hal ini dengan harapan ada yang dapat diambil sebagai pelajaran bersama untuk memperbaiki atau menyelesaikan permasalahan yang ada. Perbandingan dosen di luar negeri ini mengacu kepada negara-negara dengan pendidikan tinggi yang maju seperti Amerika Serikat, Belanda, Inggris, Perancis, Jerman, Swedia, Jepang, Korea Selatan dan lain sebagainya. Di beberapa negara tersebut membagi dosen menjadi 3 (tiga) macam yaitu: *teaching only*, *research only* dan *conventional*. *Teaching only*, dosen tersebut tidak memiliki kewajiban untuk meneliti, tugasnya hanya mengajar.

Research only, dosen tersebut tidak memiliki kewajiban untuk mengajar, tugasnya hanya meneliti. *Conventional*, dosen tersebut berkewajiban melakukan penelitian dan mengajar.

Untuk melihat perbandingan agar lebih terfokus, peneliti membagi perbandingan tersebut menjadi beberapa katagori, yaitu: 1) Fungsi yang dijalankan, 2) Jenjang Karir, 3) *Entry Level*, 4) *Tenure/permanent position*, 5) Produktifitas Penelitian, 6) Relasi dengan Industri, 7) Sistem Remunerasi. Secara ringkas perbandingan dosen di Indonesia dengan di luar negeri dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. perbandingan dosen di Indonesia dengan di luar negeri

Kategori	Indonesia	Luar Negeri
Fungsi yang dijalankan	Pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat	Pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat
Jenjang karir	Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, Guru Besar	<i>Lecturer, Assistant Professor, Associate Professor, Professor</i>
Entry level	Master	Doktro, dengan pengalaman <i>post-doctoral</i> . Beberapa negara mempersyaratkan <i>Habilitation</i>
Tenure/permanent position	Cukup mudah dengan sistem penilaian yang rigid	Cukup sulit dengan sistem penilaian yang fleksibel
Produktivitas Penelitian	Rendah	Tinggi
Relasi dengan industri	Tinggi, dalam bentuk proyek konsultasi	Tinggi, dalam bentuk proyek penelitian
Sistem Remunerasi	Cukup fleksibel. Dimungkinkan untuk menambah gaji dosen dari kegiatan lain-lain	<i>Full time employment</i> . Tidak dimungkinkan untuk menambah gaji dosen dari kegiatan lain-lain

Implementasi Dosen Profesional di Indonesia

Implementasi dosen profesional di Indonesia sudah tercerminkan pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Secara umum di dalam Undang-Undang tersebut seorang dosen dapat dikatakan profesional apabila memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan kualifikasi lainnya yang dipersyaratkan (6).

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.

Berdasarkan surat edaran Dirjen Dikti Nomor 887/E.E3/MI/2014 hal penjelasan linieritas ilmu, dijelaskan bahwa linieritas ilmu yang sering digunakan dalam penentuan kelayakan pengangkatan dosen tetap untuk mengajar di sebuah program studi, maupun kenaikan jabatan, yaitu kesesuaian latar belakang ilmu yang diperoleh dosen pada program Magister atau Doktor dengan ilmu yang akan diajarkan untuk mencapai kompetensi atau capaian pembelajaran lulusannya pada program studi bukan sebagai latar belakang ilmu dosen pada Program Sarjana (S1) harus sama dengan Program Pascasarjana (S2 atau S3).

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya (7). Standar kompetensi dosen dapat diukur melalui jabatan fungsionalnya semakin tinggi jabatan fungsional yang dimiliki seorang dosen maka kompetensi menjadi seorang dosen sudah tidak diragukan lagi. Dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia jabatan fungsional dosen dibagi menjadi beberapa tingkat yaitu, Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala dan Guru Besar atau Profesor. Setiap tingkat

jabatan fungsional memiliki wewenang dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan kompetensinya. Semisal seorang Guru Besar atau Profesor pada satuan pendidikan tinggi mempunyai kewenangan untuk membimbing mahasiswa calon Doktor, kewenangan ini tidak terdapat pada Asisten Ahli, Lektor maupun Lektor Kepala. Adapun wewenang dan tanggung jawab dosen berdasarkan jabatan fungsional dalam kegiatan mengajar dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. wewenang dan tanggung jawab dosen berdasarkan jabatan fungsional dalam kegiatan mengajar

No.	Jabatan Fungsional Dosen	Kualifikasi Pendidikan	Program Studi (Strata)		
			Diploma/Sarjana	Magister	Doktor
1	Asisten Ahli	Magister	M	-	-
		Doktor	M	B	B
2	Lektor	Magister	M	-	-
		Doktor	M	M	B
3	Lektor Kepala	Magister	M	-	-
		Doktor	M	M	M
4	Profesor	Doktor	M	M	M

M = Melaksanakan; B = Membantu

Wewenang dan tanggung jawab dosen berdasarkan jabatan fungsional dalam kegiatan bimbingan laporan tugas akhir, skripsi, tesis dan disertasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Wewenang dan tanggung jawab dosen berdasarkan jabatan fungsional dalam kegiatan bimbingan laporan tugas akhir, skripsi, tesis dan disertasi

No.	Jabatan Fungsional Dosen	Kualifikasi Pendidikan	Program Studi (Strata)		
			Diploma/Sarjana	Magister	Doktor
1	Asisten Ahli	Magister	M	-	-
		Doktor	M	B	-
2	Lektor	Magister	M	-	-
		Doktor	M	M	B
3	Lektor Kepala	Magister	M	-	-
		Doktor	M	M	B / M*
4	Profesor	Doktor	M	M	M**

* = Memiliki karya ilmiah sebagai penulis pertama pada jurnal ilmiah internasional bereputasi

** = Memiliki karya ilmiah sebagai penulis pertama atau sekurang-kurangnya penulis korespondensi pada jurnal ilmiah internasional bereputasi

M = Melaksanakan (Pembimbing, Utama, Promotor)

B = Membantu (Pembimbing, Pendamping, Co Promotor)

Dalam hal kenaikan jabatan fungsional seorang dosen dapat berpedoman pada Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit Kenaikan jabatan Akademik/Pangkat Dosen Tahun 2019 dan lampiran suplemen perubahan Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit Kenaikan jabatan Akademik/Pangkat Dosen Tahun 2019 (PO PAK 2019) sesuai dengan surat Dirjen Dikti Nomor 638/E.E4/KP/2020 bertanggal 23 Juni 2020. Namun demikian khusus untuk jabatan fungsional Lektor Kepala dan Guru Besar atau Profesor tentang masa kerja dosen ada penyesuaian Pedoman Operasional Kenaikan Jabatan Fungsional Dosen sesuai dengan surat Plt. Dirjen Dikti Nomor 0403/E.E4/KK.00/2022 bertanggal 25 Mei 2022 (8).

Selain sehat jasmani dan rohani, seorang dosen dikategorikan sebagai profesional harus memiliki Sertifikat Pendidik. Sertifikat Pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada dosen sebagai tenaga profesional. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen Pasal 3, Sertifikat Pendidik untuk dosen diberikan setelah memenuhi syarat sebagai berikut: 1) Memiliki pengalaman kerja sebagai pendidik pada perguruan tinggi sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun; 2) Memiliki jabatan akademik sekurang-kurangnya Asisten Ahli; dan, 3) Lulus sertifikasi yang dilakukan oleh perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi yang ditetapkan oleh Pemerintah (9).

Problematika Sebagai Dosen Profesional di Universitas Sunan Giri Surabaya

Universitas Sunan Giri Surabaya merupakan salah satu perguruan tinggi tertua di Jawa Timur karena berdiri pada Tahun 1976 berdasarkan Surat keputusan PBNU No. 256 tahun 1976. Dalam perkembangannya lembaga pendidikan tinggi yang bertempat di Jalan Brigjen Katamsno II Waru Sidoarjo ini sudah memiliki 1 (satu) Program Pascasarjana, 4 (empat) Fakultas dan 12 (dua belas) Program Studi. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Profil Universitas Sunan Giri

No	Fakultas/Program	Program Studi
1	Agama Islam	Hukum Keluarga Islam
		Pendidikan Agama Islam
		Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
		Ekonomi Syariah
2	Teknik	Teknik Mesin
		Teknik Sipil
3	Ekonomi	Manajemen
4	Hukum dan Sosial	Hukum
		Administrasi Publik
5	Pascasarjana	Hukum Keluarga Islam
		Pendidikan Agama Islam
		Hukum

Menjadi salah satu lembaga pendidikan tinggi yang lama berkecimpung di dunia pendidikan tinggi sudah barang tentu banyak sekali mengalami pasang surut dalam mengelola perguruan tinggi. Dengan menyandang status salah satu lembaga pendidikan tinggi tidak menjadi jaminan bahwa lembaga pendidikan tinggi tersebut menjadi maju dan terkenal, hal ini juga yang dialami pada Universitas Sunan Giri Surabaya.

Hal yang paling utama kenapa Universitas Sunan Giri Surabaya sulit untuk dapat berkembang pesat melihat beberapa pesaing lembaga pendidikan tinggi yang relatif baru dapat berkembang diantaranya adalah permasalahan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) disini adalah persoalan dosen. Tahun-tahun kebelakang Universitas Sunan Giri Surabaya terlalu berada di zona nyaman berkenaan dengan pengelolaan dosen, yang mana tahun-tahun sebelumnya Universitas Sunan Giri Surabaya lebih banyak merekrut dosen yang notabennya dosen tersebut adalah dosen dari perguruan tinggi negeri seperti IAIN Sunan Ampel (sekarang menjadi UIN Sunan Ampel), Universitas Airlangga (UNAIR), dan Institut Teknologi 10 Nopember Surabaya (ITS). Pada waktu itu pemikiran akan pentingnya sebuah regenerasi dosen mungkin terlupakan sehingga terlalu nyaman dengan kondisi dosen yang ada.

Dari tahun ke tahun kondisi perkembangan lembaga pendidikan tinggi semakin berkembang demikian pula peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk pengelolaan perguruan tinggi. Saat ini kondisi dosen tetap pada 12 program studi yang ada di Universitas Sunan Giri Surabaya berjumlah 80 dosen (data BAUK per tahun 2021), dengan sebaran jabatan fungsional sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 5. Sebaran jabatan fungsional Universitas Sunan Giri Surabaya

No	Jabatan Fungsional	Jumlah
1	Guru Besar/Profesor	-
2	Lektor Kepala	5
3	Lektor	17
4	Asisten Ahli	17
5	Tenaga Pengajar	41
Jumlah		80

Dari data tersebut sekitar 51,25% dosen yang belum mempunyai jabatan fungsional dan hanya sebanyak 48,75% dosen yang mempunyai jabatan fungsional. Sebagaimana uraian di atas salah

satu indikator dosen profesional adalah dosen tersebut harus mempunyai jabatan fungsional. Selanjutnya dosen yang sudah memiliki sertifikat pendidik sebagai berikut:

Tabel 6. Dosen yang sudah memiliki sertifikat

No	Kementerian	Jumlah
1	Kementerian Pendidikan, kebudayaan, Riset dan Teknologi	10
2	Kementerian Agama	5
Jumlah		15

Data BAUK tahun 2021

Dari seluruh jumlah dosen tetap yang ada di Universitas Sunan Giri Surabaya hanya sekitar 18,75% dosen tetap yang sudah bersertifikasi pendidik.

Berdasarkan STATUTA Universitas Sunan Giri Surabaya, berkenaan dengan permasalahan kompetensi dosen lembaga yang bertanggung jawab dalam pengembangannya adalah Biro Adminstrasi Umum dan Kepegawaian. Namun dalam prakteknya sekali lagi permasalahan sumber daya manusia (SDM), secara sistem sudah disediakan tetapi dalam pengelolaan dan kemauan dosen tersebut untuk mengajukan jabatan fungsional sangat minim sekali. Hal ini bisa dilihat pada data tabel di atas.

Kesejahteraan dosen memang merupakan salah satu faktor penghambat dalam perkembangan dosen profesional, dan ini berlaku hampir disemua lembaga pendidikan tinggi bahkan dapat dibandingkan dengan kesejahteraan dosen di luar negeri. Hal ini juga terjadi di Universitas Sunan Giri Surabaya, hampir 70% dosen tetap mempunyai lahan pendapatan di luar Universitas Sunan Giri Surabaya. Tidak dapat disalahkan juga karena memang sampai dengan saat ini lembaga belum bisa memberikan bentuk timbal balik yang sesuai dengan tugas seorang profesional. Namun apabila merujuk pada konsep kesejahteraan di bab sebelumnya, bahwasanya kesejahteraan itu terbagi menjadi kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) dan kesejahteraan psikologi (*psycologic well-being*).

Dari konsep tersebut kesejahteraan tidak hanya dilihat dari segi gaji namun penghargaan, promosi, perlindungan dalam menjalankan tugas, peningkatan kompetensi, akses informasi, sarana dan prasarana, kebebasan akademik, mimbar akademik, otonomi akademik, dan kondisi psikologi dengan atasan, teman dan mahasiswa merupakan faktor untuk menuju kepada kesejahteraan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (31), Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan yang aman dan sehat. Sedangkan upah pada angka (30) adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (10).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam pengaturan kelayakan hidup diatur konsep yang berbeda antara upah dan kesejahteraan. Upah sebagaimana yang dijelaskan di atas merupakan hak pekerja/buruh yang diterimakan kepada pekerja/buruh dalam bentuk uang, sedangkan kesejahteraan suatu bentuk pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmani dan rohani.

Upah sendiri dalam mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan melalui upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Sedangkan kesejahteraan berdasarkan Bab X Perlindungan, Pengupahan dan kesejahteraan pada bagian ketiga bahwasanya kesejahteraan itu hanya pemenuhan jaminan sosial dan fasilitas kesejahteraan, seperti: jaminan sosial tenaga kerja, koperasi pekerja, fasilitas beribadah, fasilitas beribadah, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan dan fasilitas rekreasi.

Apabila dilihat dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjadi permasalahan di Universitas Sunan Giri Surabaya kaitannya perlindungan akan hak-hak pekerja dalam hal ini dosen adalah pemberlakuan upah/gaji yang tidak sesuai dengan ketentuan, yang mana upah/gaji tersebut sebagai penghidupan yang layak harus berdasarkan upah minimum daerah.

Berdasarkan Surat Keputusan Rektor Nomor: 574/D.13(O)/U/XI/2021 tentang Unit Pengembangan Karir Dosen Universitas Sunan Giri Surabaya yang ditandatangani pada tanggal 2 November 2021 diharapkan unit ini dapat memfasilitasi berkenaan dengan peningkatan kompetensi dosen, mulai dari pengurusan kenaikan jabatan fungsional hingga pendampingan terkait pengajuan usulan sertifikasi dosen. Hal ini merupakan salah satu terobosan Universitas Sunan Giri Surabaya dalam rangka mengejar ketertinggalan dalam pengurusan jabatan fungsional dosen hingga sertifikasi dosen. Selain itu, Pimpinan Universitas Sunan Giri Surabaya sudah mendorong peran aktif Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat agar dapat memfasilitasi semua karya ilmiah dosen agar dapat dimuat pada jurnal yang ada di lembaga sekaligus mendorong adanya suasana aktif dalam penulisan karya ilmiah dengan diadakan workshop-workshop penulisan karya ilmiah walaupun masih minim.

Problematika sebagai dosen profesional di Universitas Sunan Giri Surabaya tidak jauh dari uraian di atas, dimulai dari faktor dosen itu sendiri hingga jasa timbal balik yang belum bisa diberikan setimpal dengan tugas dan tanggung jawabnya. Namun demikian masih banyak faktor yang dapat dijadikan rujukan untuk menjadi dosen profesional dari apa yang diberikan Universitas Sunan Giri Surabaya. Dengan kata lain gaji sebagai peningkatan kesejahteraan merupakan unsur pokok untuk menyelesaikan problematika, akan tetapi tidak menjadi utama karena banyak sekali faktor yang lain. Semoga Universitas Sunan Giri Surabaya dapat menyelesaikan problematika yang ada dan menjadi lembaga pendidikan tinggi yang berkembang seiring dengan kemajuan pendidikan tinggi di negara Indonesia ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengukuran kesejahteraan dosen menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 sangat jelas tertuang pada Pasal 51 ayat (1) berkenaan hak-hak dosen dalam melaksanakan tugas profesionalannya. Namun demikian, terkait pengukuran kesejahteraan yang lebih luas dapat digunakan konsep dari kesejahteraan itu sendiri yaitu kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) dan kesejahteraan psikologi (*psychologic well-being*). Selanjutnya implementasi kesejahteraan dosen profesional di Universitas Sunan Giri Surabaya merupakan suatu problematika yang banyak terjadi di lembaga pendidikan tinggi lainnya terutama lembaga pendidikan tinggi swasta. Gaji merupakan problematika pokok dalam implementasi kesejahteraan dosen profesional di Universitas Sunan Giri Surabaya, walaupun dalam ukuran kesejahteraan tidak hanya gaji sebagai tolak ukur namun demikian bisa menjadi hal yang utama dalam meningkatkan kompetensi dosen profesional.

SARAN

Rekomendasi saran, memang gaji bukan satu-satunya tolak ukur kesejahteraan seorang dosen, namun bisa dijadikan hal pokok untuk meningkatkan kinerja dosen di lingkungan Universitas Sunan Giri Surabaya. Hal ini mungkin bisa digunakan sebagai tujuan utama agar dosen dapat meningkatkan kinerjanya dan menumbuhkan rasa saling memiliki dan bekerja sama sehingga tujuan lembaga dapat tercapai menjadi lembaga pendidikan tinggi yang maju dan berkembang. Selain itu, tunjangan profesi dosen bisa dijadikan alternatif peningkatan kesejahteraan dosen, namun demikian organ yang ada di dalam Universitas Sunan Giri Surabaya yang berkaitan langsung dengan hal tersebut harus ditingkatkan perlayannya sehingga dosen yang mengharapkan hal itu dapat terfasilitasi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Samino MFA. Penerapan Pendekatan Pakem Untuk Meningkatkan Keaktifan Mahasiswa Pgsd Pada Mata Kuliah Perkembangan Peserta Didik. *Psiko Edukasi*. 2012;10(1):41–59.
2. Ardianingsih A, Yunitarini S. Etika, Profesi Dosen Dan Perguruan Tinggi: Sebuah Kajian Konseptual. *J Ekon Dan Bisnis*. 2015;10(1).
3. Dirhamsyah F. Dilematika profesi guru: Studi tentang Undang-undang guru dan dosen. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim; 2008.
4. Nurhayati Y, Ifrani I, Said MY. Metodologi Normatif Dan Empiris Dalam Perspektif Ilmu Hukum. *J Penegakan Huk Indones*. 2021;2(1):1–20.
5. Wukir R. Kajian terhadap Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dalam Rangka Meningkatkan Mutu Guru. *Lex Jurnalica*. 2008;5(3):18047.

6. INDONESIA PR. UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 14 TAHUN 2005 TENTANG GURU DAN DOSEN.
7. Syarief R. MODEL PENINGKATAN KOMPETENSI DOSEN; PERAN KNOWLEDGE SHARING, MOTIVASI, DAN NEED FOR COGNITION DOSEN UNIVERSITAS TEUKU UMAR. *J Apl Bisnis dan Manaj.* 2021;7(1):55.
8. Adian FR. PEDOMAN OPERASIONAL PENILAIAN ANGKA KREDIT KENAIKAN JABATAN AKADEMIK/PANGKAT DOSEN 2019. Undip Doc.
9. Peraturan P. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen. 2009;
10. INDONESIA PR. UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN. 2003;