

Aktualisasi **NILAI-NILAI** **KECERDASAN EMOSIONAL**

Dalam
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI PERGURUAN TINGGI



Dilengkapi Dengan:

- Undang-Undang RI No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan RI No 49 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi

Dr. MOHAMMAD THOHA, M. Pd. I.
R. TAUFIKURRAHMAN, M. Pd. I.

AKTUALISASI NILAI-NILAI KECERDASAN EMOSIONAL DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PERGURUAN TINGGI

Dr. Mohammad Thoha, M. Pd. I

R. Taufikurrahman, M. Pd.I

© vi+189; 17x25 cm

Nopember 2016

Editor : Moh. Afandi

Layout &

Desain Cover : Syadiril Khair

Duta Media Publishing

Jl. Raya Ceguk Perum Citra Indah Blok B No. 1 Pamekasan

Telp (0324) 3515231, E-mail: redaksi.dutamedia@gmail.com

All Rights Reserved.

Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apa pun tanpa ijin tertulis dari penerbit

ISBN: 978-602-74445-7-7

**Undang-Undang Republik Indonesia
Nomor 19 tahun 2002
Tentang Hak Cipta**

**Lingkup Hak Cipta
Pasal 2**

1. Hak Cipta merupakan hak eksklusif bagi Pencipta atau Pemegang Hak Cipta untuk mengumumkan atau memperbanyak Ciptaannya, yang timbul secara otomatis setelah suatu ciptaan dilahirkan tanpa mengurangi pembatasan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ketentuan Pidana

1. Barangsiapa dengan sengaja dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) atau Pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima milliar rupiah).
2. Barangsiapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu Ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak Terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

**AKTUALISASI NILAI-NILAI KECERDASAN EMOSIONAL
DALAM
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI PERGURUAN TINGGI**

Oleh:

Dr. MOHAMMAD THOHA, M. Pd. I

R. TAUFIKURRAHMAN, M. Pd.I

Dilengkapi Denga:

Undang-Undang RI No 14 Tahun 2005 Tentang Guru
dan Dosen

Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan RI No 49
Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi

PERSEMBAHAN

Karya kecil ini penulis persembahkan untuk:

Isteri tercinta Halimatus Sa'diyah, yang senantiasa ikhlas tulus menemani, memotivasi dan mengingatkan penulis untuk selalu memberikan manfaat bagi kemanusiaan

Ananda tercinta **Iftitah Nurirrohmah (Tata)** yang selalu berhasil menghilangkan rasa capek penulis dengan pertanyaan-pertanyaan cerdasnya. Maafkan aba yang kurang berbagi waktu untuk senantiasa menikmati kehangatan keluarga kita

Si kecil ananda **Ainurrohilah Mumtahanah (Rachel)**, di mana usianya sudah masuk 9 bulan saat buku ini naik cetak. Semoga senantiasa sehat, cerdas, penuh berkah dan menjadi bagian dari kemaslahatan umat manusia.

KATA PENGANTAR

Al sala>m 'alykum wa rahmat Alla>h wa baraka>tuh

Alhamd li Alla>h rabb al - 'a>lami>n. Segala puji peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala tawfi>q, hida>yat dan ma'u>nah-Nya, peneliti bisa merampungkan penelitian kolektif dengan berjudul Strategi Peningkatan Nilai-Nilai Kecerdasan Emosional Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam ini dengan lancar.

Sholawat dan salam senantiasa terus mengalir pada Beginda Rasulullah Muhammad SAW, beserta sahabat, keluarga dan pengikutnya. Amin!

Dalam merampungkan penulisan buku ini, tentu saja peneliti banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, kiranya peneliti sangat patut mengucapkan terima kasih untuk semua pihak tersebut. Terimakasih yang tulus, terutama peneliti ucapkan kepada:

Ketua STAIN Pamekasan, beserta para wakil ketua serta ketua Pusat Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat (P3M) STAIN Pamekasan, beserta sekretaris dan para

stafnya, yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk melakukan penelitian sebagai basis data utama dalam penyusunan buku ini

Saudara R. Taufikurrahman, M. Pd.I sebagai tim penulis yang dengan semangat terlibat aktif dalam pelacakan literasi dalam menemukan dan menelaah data yang dibutuhkan dalam penelitian ini

Rekan-rekan sejawat dosen yang telah banyak meluangkan waktu untuk berdiskusi, saling tukar referensi dan sebagainya demi lancarnya penelitian ini.

Penulis menyadari, bahwa masih terdapat banyak kelemahan dan kekurangan dari penyusunan buku ini. Untuk itu semua penulis senantiasa mengaharap koreksi dan masukan dari berbagai pihak demi perbaikan pada masa-masa yang akan datang.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri dan mengharap semoga karya ilmiah kecil ini dinilai-Nya sebagai amal ibadah yang diterima dan membawa manfaat. Amin!

Wa al sala>m 'alykum wa rahmat Alla>h wa baraka>tuh

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL:	i
PERSEMBAHAN:	ii
KATA PENGANTAR:	iii
KATA PENGANTAR:	iv
DAFTAR ISI:	iv
BAB I PENDAHULUAN:	1
BAB II KONSEP DASAR KECERDASAN	
EMOSIOANAL:	7
A. Pengertian Kecerdasan Emosional:	7
B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terbentuknya Kecerdasan Emosional:	11
Cara Mengembangkan Kecerdasan Emosional:	12
Hubungan Antara Intektual Quetions (IQ) dengan Emotional Quetions (EQ):	13
Peran IQ dan EQ dalam Pekerjaan:	14
BAB III KONSEP DASAR MANAJEMEN SUMBER	
DAYA MANUSIA:	18
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia:	18
Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia:	19
Langkah-langkah Manajemen Sumber Daya Manusia:	20

**BAB IV LANDASAN YURIDIS PELAKSANAAN
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PENDIDIKAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM: 34**

**BAB V KECERDASAN EMOSIONAL DALAM
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI
PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN
ISLAM (PTKI): 46**

- A. Kemampuan Memotivasi Diri Sendiri: 46
- B. Ketahanan Menghadapi Frustrasi: 48
- C. Kemampuan Mengendalikan Dorongan Hati Dan Tidak Melebihi-Lebihkan Kesenangan: 49
- D. Kemampuan Menjaga Suasana Hati Dan Menjaga Agar Beban Stress Tidak Melumpuhkan Kemampuan Berfikir, Berempati Dan Berdo'a: 50

**BAB VI CARA MENINGKATKAN KECERDASAN
EMOSIONAL DI DALAM PENGELOLAAN (MANAJEMEN)
SUMBER DAYA MANUSIA DI PERGURUAN TINGGI
KEAGAMAAN ISLAM (PTKI): 53**

- Mengenali Emosi Diri Sendiri Sendiri Dan Sekaligus Mengenali Emosi Orang Lain : 54
- Mengelola Emosi Diri Sendiri Dan Sekailgus Mengelola Emosi Orang Lain: 57
- Memotivasi Diri Sendiri Dan Sekaligus Memotivasi Orang Lain: 60

BAB V PENUTUP: 68

- A. Kesimpulan: 68

B. Harapan:	69
DAFTAR PUSTAKA:	70
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP:	189

KATA PENGANTAR

Al sala>m 'alykum wa rahmat Alla>h wa baraka>tuh

Alhamd li Alla>h rabb al- 'a>lami>nSegala. puji peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala tawfi>q, hida>yat dan ma'u>nah-Nya, peneliti bisa merampungkan penelitian kolektif dengan berjudul Strategi Peningkatan Nilai-Nilai Kecerdasan Emosional Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam ini dengan lancar.

Sholawat dan salam senantiaa terus mengalir pada Beginda Rasulullah Muhammad SAW, beserta sahabat, keluarga dan pengikutnya. Amin!

Dalam merampungkan penulisan buku ini, tentu saja peneliti banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, kiranya peneliti sangat patut mengucapkan terima kasih untuk semua pihak tersebut. Terimakasih yang tulus, terutama peneliti ucapakan kepada:

Ketua STAIN Pamekasan, beserta para wakil ketua serta ketua Pusat Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat (P3M) STAIN Pamekasan, beserta sekretaris dan para stafnya, yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk melakukan penelitian sebagai basis data utama dalam penyusunan buku ini

Saudara R. Taufikurrahman, M. Pd.I sebagai tim penulis yang dengan semangat terlibat aktif dalam pelacakan literasi dalam menemukan dan menelaah data yang dibutuhkan dalam penelitian ini

Rekan-rekan sejawat dosen yang telah banyak meluangkan waktu untuk berdiskusi, saling tukar referensi dan sebagainya demi lancarnya penelitian ini.

Penulis menyadari, bahwa masih terdapat banyak kelemahan dan kekurangan dari penyusunan buku ini. Untuk itu semua penulis senantiasa mengharap koreksi dan masukan dari berbagai pihak demi perbaikan pada masa-masa yang akan datang.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri dan mengharap semoga karya ilmiah kecil ini dinilai-Nya sebagai amal ibadah yang diterima dan membawa manfaat. Amin!

Wa al sala>m 'alykum wa rahmat Alla>h wa baraka>tuh

Pamekasa, Nopember 2016

Ketua Peneliti:

Dr. Mohammad Thoha, M. Pd.I

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Batasan Masalah.....	8
E. Definisi Istilah	8
BAB II KAJIAN TEORI	11
A. Kecerdasan Emosional	11
1. Pengertian Kecerdasan Emosional	11
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terbentuknya Kecerdasan Emosional	16
3. Cara Mengembangkan Kecerdasan Emosional	17
4. Hubungan Antara Intektual Qestions (IQ) dengan Emotional Qestions (EQ)	19
5. Peran IQ dan EQ dalam Pekerjaan	20
B. Manajemen Sumber Daya Manusia	23
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	24
3. Langkah-langkah Manajemen Sumber Daya Manusia	26
C. Penelitian Terdahulu	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	44
A. Jenis Penelitian.....	44
B. Metode Penelitian	44
C. Teknik Pengumpulan Data	45

	D. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.	45
	E. Data Dan Sumber Data.....	46
BAB IV	PAPARAN DATA, ANALISA DAN TEMUAN PENELITIAN	
	
	A. Paparan Data	49
	1. Landasan Yuridis Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam	49
	2. Cara meningkatkan kecerdasan emosional di dalam pengelolaan (manajemen) sumber daya manusia di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI).....	62
	B. Analisa Data	71
BAB V	PENUTUP.....	89
	A. Kesimpulan.....	89
	B. Saran.....	90
	DAFTAR PUSTAKA	91
	LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	94
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	99

BAB I

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah suatu usaha untuk menumbuhkembangkan potensi sumber daya manusia melalui kegiatan pengajaran.¹ Aspek yang sangat penting dalam pendidikan adalah belajar dan pembelajaran. Belajar merupakan tahapan perubahan seluruh tingkah laku individu yang relatif menetap sebagai hasil pengalaman dan interaksi dengan lingkungan yang melibatkan proses kognitif.² Sedangkan pembelajaran adalah proses interaksi antara pendidik dengan peserta didik. Interaksi tersebut melibatkan beberapa sumber daya manusia yang tergabung dalam satu organisasi, yang selanjutnya disebut dengan lembaga pendidikan. Masing-masing sumber daya manusia tersebut dituntut untuk memberikan semaksimal mungkin potensi demi tercapainya tujuan pendidikan tersebut, sesuai dengan tugas dan wewenangnya masing-masing. Potensi pendidik meliputi penguasaan materi, penguasaan emosi dan kepribadian, serta penguasaan lingkungan sosial.³

Berbagai karakter dan latar belakang yang menyertai masing-masing sumber daya manusia tersebut menuntut pengelola pendidikan untuk memiliki keterampilan manajerial sumber daya manusia yang baik, demi mewujudkan tujuan bersama lembaga pendidikan tersebut. Dalam memberdayakan sumber daya tersebut dibutuhkan kepemimpinan sumber daya manusia atau staf (*staffing*). Kepemimpinan staf dimaksudkan untuk mendorong kinerja organisasi (pendidikan).

Penempatan staf pada bidang yang sesuai dengan keahliannya menjadi bagian dari kepemimpinan staf. Selain itu *Staffing* juga

¹ Muhibbin Syah, *Psikologi Belajar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 1

² Ibid. hlm. 68.

³ Sjahrazad Masdar dan Jusuf Sulika, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Pelayanan Publik* (Surabaya: Airlangga University Press, 2009), hlm. 297.

meliputi pengerahan, (*directing*), kordinasi, dan penempatan.⁴ Menempatkan dan memilih seorang staf untuk suatu posisi, bukan hal yang mudah. Penempatan staf yang adil dan baik hendaknya memperhatikan beberapa pertimbangan, di antaranya:⁵ 1) golongan minoritas; 2) kaum wanita; 3) karyawan yang hamil; 4) keamanan dari godaan seksual; 5) karyawan yang lanjut usia; 6) agama; 7) kebangsaan; 8) orang yang cacat; 9) organisasi social; 10) isi dan arah program; dan 11) kelompok yang kurang pendidikan.

Selain itu, pengaturan sumber daya manusia (staf) sebuah lembaga pendidikan juga harus memperhatikan aspek kecerdasan yang dimiliki oleh staf tersebut. Memang tidak dipungkiri bahwa pendidikan telah mengalami perkembangan yang signifikan dalam meningkatkan kecerdasan intelektual lulusan pendidikan sebagai sumber daya manusia yang siap bekerja. Namun di sisi lain, kecerdasan intelektual (kognitif) tersebut belum berbanding lurus dengan kecerdasan emosional dan spiritual mereka.⁶ Kecerdasan intelektual yang dimiliki lulusan pendidikan tidak mampu menjadikannya sebagai insan yang jujur, memiliki didikasi, mampu mengendalikan diri, pemurah, peka terhadap lingkungan sosial, dan sebagainya. Pada sisi sebaliknya kecerdasan intelektual mereka justru mengantarkan mereka pada sikap individualis, arogan, angkuh, elitis, dan anti sosial.⁷ Dalam konteks kemampuan untuk bekerja sama dalam kelompok (organisasi) kecerdasan yang paling dituntut adalah kecerdasan emosional. Daneil Goleman sebagai ahli psikologi yang mempopulerkan kecerdasan emosional mengatakan bahwa kecerdasan intelektual hanya berperan 20% dalam mengantarkan

Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1996), hlm. 88.

Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*. Vol. 1 terj. Moh. Mas'ud (Jakarta: Erlangga, 1996), hlm. 71.

Ali Mudlofir, "Pendidikan Karakter Melalui Penanaman Etikoa Berkomunikasi Dalam Al-Qur'an", dalam *Islamica: Jurnal Studi Keislaman*, Vol.5 No. 2 (Maret 2011), hlm. 167.

Muhammad Yusuf, "Pendidikan Karakter Berbasis Qur'ani dan Kearifan Lokal" dalam *Karsa: Jurnal Sosial dan Budaya Keislaman*, Vol. 22, No. 1 (Juni 2014), hlm.52.

keberhasilan seseorang, sementara kecerdasan emosional memberikan kontribusi sampai 60 %.⁸

Kecerdasan kognitif (intelektual) sumber daya manusia yang tidak berkembang sebanding dengan kecerdasan emosional dan spiritual, dikarenakan sistem pendidikan saat ini hanya mengedepankan pola penajaman ranah kognitif belaka. Setidaknya hal ini dapat dilihat dari pola pengembangan kurikulum pendidikan yang hanya mengacu pada peningkatan kompetensi akademis belaka, tanpa menaruh perhatian yang lebih besar lagi pada pengamalan nilai-nilai etika dan agama dalam komunitas lingkungan sekolah.⁹

Ketidakseimbangan pencapaian kecerdasan intelektual dengan kecerdasan emosional dan spiritual tersebut harus disadari bersama oleh praktisi pendidikan, baik pemerintah, masyarakat, guru, komite sekolah, peserta didik dan lainnya. Dengan demikian upaya memperbaikinya juga harus dilakukan secara serentak dan holistik dalam seluruh aspek pendidikan, baik kurikulum, tenaga pendidik, lingkungan pendidikan, sistem evaluasi, pola manajemen, dan seterusnya.¹⁰

Sesuatu yang menjadi *pilot project* perbaikan sistem pendidikan tersebut adalah perbaikan sumber daya manusianya, yang dalam hal ini adalah tenaga pendidik dan kependidikan. Perbaikan dalam manajemen sumber daya pendidikan akan berimplikasi pada perbaikan sisi manajemen yang lain.¹¹ Sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan terdiri atas pendidik dan tenaga kependidikan. Tenaga pendidik merupakan pendidik yang bertugas menyampaikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan pada peserta didik. Sedangkan tenaga kependidikan meliputi pimpinan lembaga pendidikan, pengawas pendidikan, tenaga administrasi, tenaga

⁸ Nana Saodih, Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 97.

Siswanto, "Membudayakan Nilai-Nilai Agama dalam Komunitas Sekolah" dalam *Karsa: Jurnal Sosial dan Budaya Keislaman*, Vol. 22, No. 1 (Juni 2014), hlm. 66.

Moh. Wardi, "Penerapan Nilai Pendidikan Agama Islam dalam Perubahan Sosial Remaja", dalam *Tadris: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol 7, No. 1 (Juni 2012), hlm.

□

□

□

□

□

amil Suprihatiningrum, *Guru Profesional* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hlm. 170-171.

perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelola kelompok belajar, dan tenaga kebersihan.¹²

Untuk menyelenggarakan pendidikan yang efektif, termasuk di pendidikan tinggi, pemerintah telah menetapkan 8 standar pendidikan¹³. Standar tersebut meliputi: 1) standar kompetensi lulusan; 2) standar isi; 3) standar proses; 4) standar pendidik dan tenaga kependidikan; 5) standar sarana dan prasarana; 6) standar pengelolaan; 7) standar pembiayaan pendidikan; dan 8) standar penilaian pendidikan. Khusus pendidikan tinggi pemerintah melalui kementerian pendidikan dan kebudayaan menetapkan aturan tersendiri dengan menerbitkan Permendikbud no 49 tahun 2014 tentang Sistem Nasional Pendidikan Tinggi.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan mengacu pada standar pendidik dan tenaga kependidikan. Pengaturan tenaga pendidik (dosen) di pendidikan tinggi, selain memperhatikan aspek kecerdasan emosional mereka, juga harus memperhatikan rasio perbandingan antara jumlah dosen dan mahasiswa. 1 program studi, setidaknya harus memiliki 6 dosen tetap, dengan nisbah antara dosen dan mahasiswa 1: 20 untuk Prodi IPA dan 1: 30 untuk prodi IPS,¹⁴ meskipun aturan ini dilonggarkan dengan terbitnya Surat Edaran (SE) Dirjen DIKTI no 2920/DT/2007 yang memberikan rasio perbandingan dosen dan mahasiswa 1:25 baik prodi IPA maupun IPS.¹⁵ Nisbah perbandingan tersebut misalnya, 1 prodi IPS mempunyai mahasiswa 300 orang, maka nisbahnya adalah 300:30 =

Artinya prodi tersebut harus memiliki dosen tetap sesuai kualifikasi prodinya sejumlah 10 dosen. Dosen tetap yang dihitung secara sah dalam nisbah perbandingan tersebut, adalah dosen yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi sebagai pendidik di satuan

¹² Tenaga pendidik dan kependidikan diatur dalam dalam: Permendiknas no 12 tahun 2007, Permendiknas no 13 tahun 2007, dan Permendiknas no 16 tahun 2007, Permendiknas no 24, 25, 26, 27 tahun 2008 serta Permendiknas no 40, 41, 42, 43, 44, dan 45 tahun 2010.

Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005 sebagaimana dirubah dengan peranturan Pemerintah No 32 tahun 2013 dan diubah lagi dengan PP no 13 tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan.

SK Kemendikbud no 234/U/2000 dan diperjelas dengan SK Dirjen DIKTI no 108/DIKTI/Kep/2001.

Selengkapnya lihat Surat Edaran (SE) Dirjen DIKTI no 2920/DT/2007.

pendidikan tinggi, misalnya kualifikasi keilmuan dan keahlian, kualifikasi ijazah dan sertifikasi yang dimiliki, serta sejumlah kualifikasi lain seperti yang diamanatkan dalam Permendikbud no 49 tahun 2014.¹⁶ Demikian pula ketersediannya dosen yang memenuhi nisbah sesuai perundang-undangan akan menjadi pertimbangan dalam penentuan status akreditasi suatu program studi.¹⁷

Dosen disebut dengan pendidik profesional dan ilmunya, dengan tugas utamanya mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.¹⁸ Oleh karena itu, maka pengangkatan, jenjang jabatan akademik, sertifikasi dan pembinaan karirnya diatur sedemikian rupa,¹⁹ meskipun, pemerintah memberikan wewenang kepada satuan pendidikan tinggi untuk mengatur pengadaan dosen tidak tetap, jenjang akademik dan pembinaannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁰ Pengadaan dosen tidak saja mementingkan kemampuannya dalam penguasaan materi (kompetensi profesional), lebih dari itu hal yang paling dibutuhkan adalah kemampuannya untuk bisa mengembangkan diri, bekerja dalam tim, serta mampu berinovasi dan memotivasi orang lain.²¹ Kemampuan ini kemudian dikenal dengan kecerdasan emosional.

Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) dengan kualifikasi tenaga pendidik dosen yang baik, serta semakin banyaknya variasi tawaran program studi (prodi) baik di tingkat diploma, sekolah tinggi, institut, maupun universitas dengan jenjang pendidikan diploma, strata satu (S1), strata dua (S2) dan strata tiga (S3), memancing minat calon mahasiswa baru untuk terus melanjutkan studinya di jenjang pendidikan tinggi tersebut. Tingkat kesadaran masyarakat terhadap kebutuhan pendidikan tinggi juga

¹⁶ Kualifikasi dosen diatur dalam UU no 14 tahun 2005 pasal 45, 46 dan dijelaskan melalui pasal 25, 26, 27 dan 28 Permendikbud no 49 tahun 2014.

Buku 3A Borang Akreditasi Sarjana, hlm. II (4.3: Dosen Tetap).

Pasal 45, 46, dan 47 UU No 14 tahun 2015 tentang Guru dan Dosen.

Pasal 1 (2) UU No 14 tahun 2015 tentang Guru dan Dosen

Pasal 48 (4) UU No 14 tahun 2015 tentang Guru dan Dosen

Sjahrazad Masdar dan Jusuf Sulika, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*, hlm. 297.

menambah semakin meningkatnya calon peserta didik (mahasiswa) pada jenjang pendidikan ini.

Di sisi lain, tenaga pendidik (dosen) sangat terbatas, sehubungan dengan faktor usia pensiun, dan pembatasan (moratorium) pengangkatan dosen baru. Hal ini tentu saja membuat kinerja dosen kurang maksimal. Di beberapa perguruan tinggi, seorang dosen harus mengajar dengan jumlah beban SKS mencapai 24 sampai 28, di mana regulasi hanya memberikan beban kerja dosen 37,5 jam perminggu yang disetarakan dengan 12 SKS mengajar dan membimbing mahasiswa.²²

Untuk mengatasi kekurangan dosen tersebut, pemerintah memberikan kewenangan kepada perguruan tinggi untuk melakukan rekrutmen dosen tidak tetap.²³ pada bagian ini, permasalahan yang muncul adalah standarisasi pola rekrutmen serta model pembinaan mereka (dosen tidak tetap). Mereka berasal dari berbagai perguruan tinggi, baik dalam negeri maupun luar negeri. Demikian pula motivasi, pola pengembangan diri, penguasaan diri serta meningkatkan kecerdasan sosial mereka menjadi sesuatu yang harus senantiasa diperhatikan.

Berangkat dari konteks tersebut di atas, penelitian ini dilakukan untuk menelaah secara konseptual tentang pola yang bisa dilakukan PTKI dalam meningkatkan nilai-nilai kecerdasan emosional dalam pengelolaan sumber daya manusia (dosen)nya.

Buku ringkas ini ditulis untuk menelaah secara mendalam tentang konsep kecerdasan emosional dan cara peningkatannya yang ditawarkan para ahli untuk kemudian diimplementasikan dalam langkah-langkah operasional manajemen sumber daya manusia (dosen) di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI).

Permendikbud no 49 tahun 2014.

Pasal 48 (4) UU No 14 tahun 2015 tentang Guru dan Dosen.

BAB II

KONSEP DASAR KECERDASAN EMOSIOANAL

A. Pengertian Kecerdasan Emosional

Istilah kecerdasan emosional pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari Harvard University dan Jonh Meyer dari University of New Hampshire. Kecerdasan Emosional memiliki kemampuan utama, yaitu:

1. Mengenali Emosi

Mengenali emosi diri sendiri, yang merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosional, para ahli psikologi menyebutkan kesadaran diri sebagai metamood, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Menurut Mayer, kesadaran diri adalah waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati, jika kurang waspada maka individu menjadi mudah larut dalam aliran emosi dan dikuasai oleh emosi. Kesadaran diri memang belum menjamin penguasaan emosi, namun merupakan salah satu prasyarat penting untuk mengendalikan emosi sehingga individu mudah menguasai emosi.

2. Mengelola Emosi

Mengelola emosi, mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.

3. Memotivasi Diri

Memotivasi diri sendiri prestasi harus dilalui dengan dimilikinya motivasi dalam diri individu, yang berarti memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, serta mempunyai perasaan

motivasi yang positif, yaitu antusiasme, gairah, optimis dan keyakinan diri.

4. Mengenali Emosi Orang Lain

Mengenali emosi orang lain adalah kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Menurut Goleman, kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli menunjukkan kemampuan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain.¹

Kecerdasan emosi juga merupakan bagian dari aspek kejiwaan seseorang yang paling mendalam, dan merupakan suatu kekuatan, karena dengan adanya emosi itu manusia dapat menunjukkan keberadaannya dalam masalah-masalah manusiawi.

Beberapa bentuk kualitas emosional yang dinilai penting bagi keberhasilan, yaitu:

- Empati
- Mengungkapkan dan memahami perasaan
- Mampu mengendalikan amarah
- Kemandirian
- Kemampuan menyesuaikan diri
- Disukai
- Kemampuan memecahkan masalah antar pribadi
- Ketekunan
- Kesetiakawanan
- Keramahan

Ainurrahman, *Belajar dan Pembelajaran*. Hal, 85

Goleman juga menggambarkan beberapa ciri kecerdasan emosional yang terdapat pada diri seseorang berupa:²

1. Kemampuan memotivasi diri sendiri

Kemampuan memotivasi diri sendiri merupakan kemampuan internal pada diri seseorang berupa kekuatan menjadi suatu energi yang mendorong seseorang untuk mampu menggerakkan potensi-potensi fisik dan psikologis atau mental dalam melakukan aktivitas tertentu sehingga mampu mencapai keberhasilan yang diharapkan. Seperti diketahui bahwa didalam diri setiap pegawai terkandung kekuatan berupa potensi yang tidak secara otomatis dapat didayagunakan oleh seseorang untuk mencapai sesuatu. Contoh, seorang pegawai memiliki kemampuan menyelesaikan 50 item soal dalam satu latihan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Namun dalam kenyataanya pegawai tersebut hanya mampu menyelesaikan separoh dari latihan yang diberikan, selebihnya tidak dikerjakan dengan alasan merasa lelah, jenuh atau ingin melakukan aktivitas lain. Pada sisi lain juga sering menyaksikan seorang pegawai bekerja atau mengerjakan tugas-tugas latihan secara tekun selama berjam-jam tanpa adanya pengawasan atau perintah dari orang lain dan bahkan mereka tidak beranjak dari tempat duduknya dengan menunjukkan wajah yang gembira. Gambaran tersebut adalah sebagian dari contoh kemampuan seseorang memotivasi dirinya sehingga ia mampu menjadikan kekuatan dalam dirinya sebagai energi yang mampu mengoptimalkan kekuatan dirinya untuk mencapai keberhasilan dan sukses yang diinginkan.

Walaupun kemampuan memotivasi diri menjadi sesuatu yang sangat penting wujud dari kemandirian pegawai, namun dalam proses perkembangan pegawai masih memerlukan peran orang lain untuk memfasilitasi peningkatan motivasi mereka.

² Ainurrahman, *Belajar dan Pembelajaran*, hal.89

2. Ketahanan menghadapi frustrasi

Kemampuan menghadapi masalah akan mendorong pegawai untuk memiliki daya tahan yang lebih tinggi bilamana suatu saat ia dihadapkan pada persoalan-persoalan yang lebih kompleks dan rumit yang kemudian dapat menyeret dirinya menjadi frustrasi. Apabila keadaan yang buruk terjadi, maka pegawai diharapkan dapat mengendalikan diri, menata emosinya sehingga tidak melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan dirinya sendiri maupun orang lain.

Kemampuan mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan.

Kemampuan mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan menjadi ciri dari kecerdasan emosi. Kematangan berpikir pegawai, tidak dapat sekedar ditunjukkan oleh kemampuan nalar, akan tetapi justru lebih banyak ditunjukkan melalui isyarat-isyarat emosional. Ketika pegawai menghadapi sukses sering kali melihat mereka mengaktualisasikan dengan sikap yang berlebih-lebihan dan tidak jarang lupa dengan lingkungannya.

Kemampuan menjaga suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdo'a.

Kemampuan menjaga suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir yang juga merupakan salah satu ciri dari kecerdasan emosional. Kemampuan ini terkait dengan kemampuan mengatasi masalah, karena seseorang yang telah mampu mengatasi masalah-masalah yang dihadapi akan lebih dewasa dalam menghadapi pada persoalan-persoalan yang lebih berat. Misalnya duka sangat mendalam, kekecewaan yang berat secara tidak sadar emosinya dapat mengalahkan nalar. Dan jika hal itu terjadi sangat mungkin seseorang melakukan tindakan diluar kontrol nalarnya yang mungkin dapat merusak keselamatan dirinya. Contoh,

ketika salah satu rekan terjatuh ke sungai yang dalam, kemudian rekan lainnya langsung menolong tanpa menggunakan alat bantu apapun, padahal ia tidak bisa berenang dan tentu akan sangat membahayakan keselamatan dirinya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terbentuknya Kecerdasan Emosional

Terbentuknya kecerdasan emosional bukan didasarkan pada kepintaran seorang pegawai, melainkan pada karakteristik pribadi atau karakter. Penelitian telah menemukan bahwa keterampilan sosial dan emosional ini lebih penting bagi keberhasilan hidup daripada kemampuan intelektual.

Pada dasarnya kecerdasan emosional merupakan keterampilan-keterampilan, sehingga keterampilan ini dapat diperoleh melalui hasil bekerja. Meskipun demikian ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan kecerdasan emosional, diantaranya:

1. Hereditas

Hereditas atau yang biasa disebut sebagai pembawaan(keturunan), merupakan totalitas karakteristik individu yang diwariskan orang tua kepada pegawai atau segala potensi baik fisik maupun psikis yang dimiliki individu sejak masa konsepsi sebagai pewarisan orang tua melalui gen. faktor hereditas memang dapat mempengaruhi watak dan perkembangan seseorang termasuk kecerdasan kemampuan intelektualnya, akan tetapi faktor lingkungan juga dapat memberikan stimulus untuk perkembangan kecerdasan emosional seseorang.

2. Faktor keluarga

Keluarga memiliki peran yang sangat penting dalam upaya pengembangan pribadi pegawai. Perawatan orang tua yang penuh kasih sayang dan pendidikan terhadap nilai-nilai kehidupan, baik agama maupun sosial budaya yang diberikannya merupakan faktor yang kondusif untuk

mempersiapkan pegawai menjadi pribadi dan anggota masyarakat yang sehat. Fungsi dasar keluarga adalah memberikan rasa memiliki, rasa aman kasih sayang dan mengembangkan hubungan yang baik di antara keluarga anggota keluarga.

3. Faktor lingkungan sekolah

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang secara sistematis melaksanakan program bimbingan, pengajaran, dan latihan dalam rangka membantu siswa agar mampu mengembangkan potensinya, baik yang menyangkut aspek moral, spiritual, intelektual maupun emosional. Dalam mengembangkan pribadi pegawai, Hurlock mengemukakan bahwa sekolah merupakan faktor penentu bagi perkembangan kepribadian pegawai, baik dalam cara berfikir, bersikap dan berperilaku. Sekolah berperan sebagai substitusi keluarga, dan guru sebagai substitusi orang tua.

Cara Mengembangkan Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional dapat dikembangkan dengan beberapa cara sebagai berikut:

1. Mengembangkan kasih sayang afirmatif

Hubungan yang baik antara pegawai dan orang tua akan bisa menumbuhkan rasa percaya diri pegawai. Efek positif tersebut akan bisa bertahan hingga jangka panjang. Karena citra diri pegawai hanya bisa dibangun dengan sikap saling terbuka dan sikap saling menyayangi antara pegawai dan orangtua. Oleh karena itu para orang tua sebaiknya meluangkan waktu untuk menemani pegawai walaupun hanya sebentar. Dan waktu yang sebentar tersebut harus dilakukan dengan rutin. Misalnya, seperti memberikan pujian kepada pegawai jika pegawai berperilaku baik, menunjukkan minat kita terhadap apa yang dilakukan pegawai, misalnya ketika sedang bermain maka orang tua bisa ikut menemani bermain, dan lain sebagainya.

2. Mendidik tatakrama kepada pegawai

Tatakrama sangat penting dalam membentuk kecerdasan emosional pegawai. Tatakrama ini akan berkaitan

erat dengan orang lain. Termasuk didalamnya bagaimana bersikap kepada yang lebih tua, bersikap kepada orang yang baru dikenal. Seperti memberikan arahan kepada pegawai untuk senantiasa memberikan salam kepada orang yang dijumpai, diajarkan mengucapkan terimakasih, biasakan berjabat tangan ketika berkenalan dengan orang baru.

3. Menumbuhkan rasa empati

Rasa empati pegawai rata-rata akan muncul dan tumbuh manakala pegawai sudah beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Rasa empati pegawai akan bertambah apabila usia kerja pegawai sudah memasuki 10 hingga 12 tahun. Rasa empati pada masa ini tidak akan hanya berlalu pada teman yang dikenalnya saja, namun pegawai sudah mulai untuk berempati terhadap orang lain yang belum dikenalnya. Misalnya, ajarkan pada pegawai tentang rasa peduli dan tanggung jawab, melatih pegawai untuk memberikan infak atau sedekah kepada orang lain, mengajak pegawai untuk mengunjungi temannya yang sedang sakit.

4. Mengajarkan kejujuran dan berpikir realistis

Ketika melihat pegawai berbohong maka segera perbaiki dan beri nasehat, jangan biarkan pegawai berbohong, karena kebiasaan ini akan bisa berlanjut hingga pegawai dewasa. Berbohong adalah hal yang bisa mengikis rasa kepercayaan dan merenggangkan persahabatan. Kita bisa mengajarkan tentang kejujuran kepada pegawai dengan cara membacakan cerita dan kisah teladan tentang buah dan manfaat dari kejujuran.

Kejujuran yang terbangun pada pegawai akan membuat pegawai berpikir realistis. Karena seorang pegawai tidak akan menutup-nutupi kekurangan. Dan pegawai akan terlatih untuk menghadapi kenyataan dan tidak akan menutupinya dengan kebohongan.

D. Hubungan Antara IQ Dan EQ Dalam Kehidupan

Jika seseorang memiliki kecerdasan IQ dan EQ yang seimbang maka dia akan menjadi orang yang sangat bermanfaat bagi

negara atau sekurang-kurangnya bagi lingkungan tempat dia tinggal, lebih lagi di tambah dengan adanya kecerdasan spiritual (SQ). seseorang yang memiliki SQ (kemampuan mengambil makna) yang baik akan dapat mengambil pelajaran dari kegagalan yang dihadapinya dalam hidup dengan baik hingga jika akan menghadapi masalah yang sama dia cenderung akan berhasil. Jika keadaan ini juga didukung oleh tingginya kecerdasan emosional (EQ) hatinya akan tenang, karena hatinya telah tenang maka aliran darah akan menjadi teratur dan dapat berfikir dengan optimal sehingga mampu meningkatkan kecerdasan intelektual (IQ) dan dapat mengambil keputusan dengan tepat. Sebenarnya untuk menjadi orang yang sukses tidak cukup dengan IQ yang tinggi saja. Karena IQ yang tinggi tersebut hanya akan mencari jalan untuk kebahagiaan diri sendiri tanpa memperhatikan orang lain. Jika IQ yang tinggi didukung dengan EQ yang baik maka akan terhindar dari stress, merasa tertekan atau bersalah dan jika memiliki SQ yang baik akan menjadi seseorang sebagai sosok motivator yang sukses bagi dirinya sendiri dan orang lain yang mempunyai banyak pengetahuan serta rendah hati.

Peran IQ dan EQ dalam Pekerjaan

Peran nyata intelegensi dalam proses bekerja tidak dapat diamati secara sederhana. Maka, untuk mengetahuinya dilakukan beberapa penelitian yang menghubungkan antara intelegensia seseorang dengan proses bekerja dan hasil bekerja yang diperoleh. Hasil penelitian Heller, Monsk, dan Passow dalam Sugihartono, menunjukkan bahwa individu dengan kecerdasan tinggi belum tentu sukses. Di Califoenia, siswa dengan IQ tinggi yang diteliti dari tahun 1920 sampai sekarang diantaranya ada yang menjadi senator, bintang terkenal, sutradara, novelis, dan sebagainya. Namun, ada juga yang menjadi pembersih kantor, tukang sapu jalan, dan pekerja kasar lainnya. Di Indonesia, penelitian tentang intelegensia dilakukan Harjito dalam Sugihartona dkk, menjelaskan bahwa tidak selamanya siswa yang memiliki prestasi rendah dan memiliki kesukaran bekerja berasal dari siswa dengan IQ rendah. Hal ini disebabkan ada beberapa siswa dengan IQ diatas rata-rata memiliki prestasi bekerja rendah dan memiliki permasalahan bekerja. Namun demikian, beberapa jenis

penelitian lain yang juga dilakukan untuk mengorelasikan intelegensi dengan prestasi bekerja secara umum menunjukkan bahwa memang ada korelasi atau hubungan yang positif antara intelegensi dengan prestasi bekerja siswa.

Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa intelegensi turut memengaruhi pencapaian prestasi bekerja siswa. Namun demikian menurut Daniel Goleman dalam Sugihartono (2007: 20), peran serta IQ dalam menentukan kesuksesan seseorang tidak lebih dari 20%, sedangkan sisanya 80% ditentukan oleh faktor-faktor lain, yang meliputi ketekunan, kedisiplinan, kemandirian dalam bekerja, motivasi dan sebagainya. Hasil penelitian Stenberg juga menunjukkan hasil yang sama, bahwa hanya sekitar 4% dari keberhasilan hidup didunia nyata dipengaruhi IQ dan 90% lainnya dipengaruhi dan berhubungan dengan kecerdasan-kecerdasan lain. Dengan demikian, meskipun IQ cukup memengaruhi keberhasilan dan prestasi bekerja, bukan satu-satunya prediktor yang memengaruhi keberhasilan hidup seseorang.³ Dan IQ adalah kecerdasan manusia yang dimiliki oleh otak manusia yang bisa melakukan beberapa kemampuan, seperti kemampuan menalar, merencpegawaian masalah, berpikir abstrak, memahami gagasan, menggunakan bahasa, dan bekerja. Berkat kecerdasan intelektualnya, memang manusia telah mampu menjelajah ke bulan dan luar angkasa lainnya, menciptakan teknologi informasi dan transportasi yang menjadikan dunia terasa lebih dekat dan semakin transparan, serta menciptakan alat-alat teknologi lainnya yang super canggih. Namun disamping itu, tidak hanya kecerdasan intelektual yang berperan penting, tapi kecerdasan emosilah pegawai mampu menunjukkan keberhasilannya, karena kecerdasan emosi itu merupakan faktor yang paling jelas mengatur pola kehidupan. Pengembangan kecerdasan emosi juga sangat penting bagi keberhasilan tingkah laku dan organisasi. Memang tak dapat dipungkiri lagi bahwa IQ mempunyai peran yang besar dalam menentukan keberhasilan seseorang, namun IQ bukanlah satu-satunya penentu dalam keberhasilan seseorang. Oleh karena itu, keberhasilan manusia atau pegawai bukan hanya

Muhammad Irham dan Novan Ardy, *Psikologi Pendidikan Teori dan Aplikasi dalam Proses pembelajaran*, hal 52

karena faktor inteligensi saja, tetapi juga faktor emosi turut bermain dalam menentukan keberhasilan seseorang, sehingga emosi yang cerdas akan mempengaruhi tindakan pegawai dalam mengatasi masalah, mengendalikan diri, semangat, tekun serta mampu memotivasi diri sendiri yang terwujud dalam hal-hal berikut:

1. Motivasi bekerja

Motivasi bekerja yang berasal dari dalam diri, di mana dengan pengendalian diri yang baik, pegawai yang mampu mengatur sendiri kegiatannya, akan mengenal kecepatan bekerjanya serta lebih mengerti tujuan dan manfaat bekerja. Pegawai tidak perlu terlalu diatur dan disuruh bekerja karena dia sendiri sudah menetapkan jadwal bekerjanya dan bisa menciptakan kesenangan dalam bekerja.

2. Pandai

Umumnya pegawai yang secara emosi cerdas, juga mampu mengoptimalkan prestasinya karena didorong oleh motivasi bekerja yang besar. Kepandaian seorang pegawai tidak hanya didukung oleh kecerdasan kognitif yang tinggi saja. Tidak akan berarti jika pegawai yang pandai tetapi di sekolah ia tidak berprestasi baik karena malas bekerja, tidak bisa berkonsentrasi sehingga potensinya yang baik tidak terwujud secara memadai.

3. Memiliki minat

Pegawai yang cerdas secara emosional, sejak dini sudah mengerti keinginannya dan lebih terarah dalam melakukan tugas-tugasnya.

4. Konsentrasi

Dengan kemampuannya untuk mengendalikan diri secara sehat, pegawai yang cerdas secara emosional akan lebih bisa memusatkan konsentrasinya dan tidak mudah teralih oleh situasi sesaat. Kemampuan untuk memusatkan konsentrasi tidak hanya pada pelajaran sekolah, tetapi juga pada semua kegiatan yang tengah ditekuninya.

5. Mampu membaur diri di lingkungan

Pegawai dengan emosi yang sehat akan lebih terampil dalam menyesuaikan diri di lingkungannya. Sikapnya menyenangkan hati orang lain dan lebih dapat diterima

lingkungannya. Mereka cenderung lebih ramah dan tidak menuruti kehendak hatinya dalam menyelesaikan suatu masalah. Sedangkan pegawai yang kecerdasan kognitifnya biasa, tetapi memiliki kecerdasan emosi yang tinggi tidak jarang mampu berprestasi setara dengan pegawai-pegawai yang kecerdasan kognitifnya tinggi. Kemampuan mereka untuk membina kerja sama dan menunjukkan empati dan toleransi terhadap orang lain.

BAB III

KONSEP DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya merupakan aset utama yang diperlukan bagi pembangunan suatu bangsa, sumber daya tersebut ada dua macam yaitu sumber daya alam (*natural resources*), dan sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Sumber daya manusia memegang peranan yang lebih penting dibandingkan dengan sumber daya yang lain.

Pengertian manajemen sumber daya manusia bila dikaitkan dalam bidang pendidikan adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dalam institusi pendidikan, seperti kepala sekolah, guru, dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan pendidikan secara optimal. Dengan manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan, pencapaian tujuan pendidikan akan terwujud. Selain itu, juga akan dihasilkan *output* pendidikan yang memiliki *life skill* yang tinggi, serta memiliki kompetensi dibidang akademik maupun nonakademik.

Pengelolaan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan deskripsi dari administrasi atau manajemen pendidikan dengan mengidentifikasi fungsinya sebagai suatu proses administrasi dan manajemen pendidikan yang didesain untuk saling berkaitan antara tujuan individu maupun organisasi. Bagi suatu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia menyangkut keseluruhan urusan organisasi dan tujuan yang telah ditetapkan dengan memaksimalkan kinerja para karyawan atau staf.

Dengan demikian, tampak bahwa manajemen sumber daya manusia sangat penting peranannya dalam suatu organisasi termasuk dalam lembaga pendidikan.¹

B. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktifitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada manusia yang mengelolanya. Oleh sebab itu, sumber daya manusia dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Tujuan tersebut dapat dijabarkan dalam empat tujuan yang lebih operasional sebagai berikut:

Tujuan masyarakat. Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan menjawab tantangan-tantangan yang timbul dalam masyarakat maka suatu organisasi yang berada ditengah masyarakat seperti lembaga pendidikan harus mampu membawa manfaat bagi masyarakat.

Tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia berperan sebagai perangkat atau alat untuk membantu tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu bagian manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi.

Tujuan fungsi. Agar sumber daya manusia dalam setiap bagian melakspegawaian tugasnya secara optimal maka sumber daya manusia harus menjalankan fungsinya dengan baik.

Tujuan personel. Di samping pencapaian tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia juga mengantarkan

¹ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 170-171.

tercapai tujuan-tujuan pribadi pegawai , seperti pengembangan karir, peningkatan kesejahteraan, dan sebagainya.hal itu akan memberikan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai.²

C. Langkah-Langkah Manajemen

Untuk melaksanakan manajemen sumber daya manusia, lembaga pendidikan dapat menempuh beberapa langkah sebagai berikut:

1. Analisis kebutuhan dan formasi pegawai

Dalam perkembangan organisasi baik organisasi swasta ataupun organisasi pemerintahan maka dibutuhkan pegawai baru untuk mengisi bagian-bagian tertentu pada jabatan tersebut, untuk merekrut pegawai baru maka dibutuhkan analisis kebutuhan pegawai baru.

Analisis kebutuhan merupakan dasar dalam penyusunan formasi. Analisis kebutuhan pegawai adalah suatu proses perhitungan secara logis dan teratur dari segala faktor-faktor yang ditentukan untuk dapat menentukan jumlah dan susunan pangkat pegawai yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sedangkan Formasi adalah jumlah pangkat yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi untuk mampu melakspegawaian tugas pokok dalam jangka waktu tertentu. Analisis kebutuhan pegawai dapat dilakukan berdasarkan:³

- Jenis pekerjaan
- Sifat pekerjaan
- Perkiraan beban kerja
- Perkiraan kapasitas pegawai
- Jenjang dan jumlah jabatan serta pangkat
- Analisis jabatan

Soekidjo Notoatmojdo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 86-87.

Richard A. Gorton, *School Administration: Challenge and Opurtunity for Leandership* (USA:Brown Company Publishers, 1976), 399.

Prinsip pelaksanaan pekerjaan
Peralatan yang tersedia
Kemampuan keuangan lembaga

2. Rekrutmen Pegawai Baru

Keberhasilan rekrutmen ditentukan oleh kematangan perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilakukan sebelumnya. Dengan demikian perencanaan SDM merupakan pedoman yang dapat digunakan dalam proses rekrutmen pegawai. Bisa dikatakan bahwa perencanaan merupakan tahap kritis yang sangat berpengaruh dalam proses perekrutan. Dan perekrutan merupakan pintu masuk yang harus diselenggarakan secara serius dan hati-hati. Jangan sampai rekrutmen yang dilakukan berlangsung berdasarkan pertimbangan yang tidak objektif.

Pada prinsipnya yang disebut dengan rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu.⁴ Oleh karena itu, Dalam proses rekrutmen ada beberapa hal yang perlu diperhatikan adalah:

- a. Batasan-batasan pasar tenaga kerja, dengan mempertimbangkan orang-orang yang mencari pekerjaan dan lembaga yang mencari pegawai.
Keterampilan yang tersedia
Kondisi perekonomian
Menarik tidaknya suatu lembaga atau organisasi

Dalam menarik dan mencari calon tenaga kerja tiap organisasi mempunyai cara yang berbeda, ada yang menggunakan media massa baik media cetak maupun media

⁴ Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 167-168.

elektronik dan ada beberapa organisasi dalam mencari calon tenaga kerja dengan cara yang sederhana. Meskipun cara tiap organisasi berbeda tapi tujuannya tetap sama yaitu menyebarkan informasi untuk menarik sumber daya manusia sebagai calon tenaga kerja. Berikut adalah metode penarikan pegawai.⁵

- Iklan
- Kantor penempatan kerja
- Rekomendasi dari pegawai yang sedang bekerja
- Lembaga pendidikan
- Lamaran yang masuk secara kebetulan
- Nepotisme
- Tenaga kerja honorer
- Serikat pegawai

Setelah proses penarikan sumber daya manusia sebagai calon tenaga kerja selesai. Maka selanjutnya adalah proses seleksi terhadap calon tenaga kerja tersebut, karena proses seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Proses ini sangatlah penting karena melalui proses ini akan diperoleh tenaga kerja yang mempunyai kemampuan yang tepat dan sesuai dengan yang diperlukan oleh organisasi. Langkah-langkah dalam proses memilih tenaga kerja adalah:

- Wawancara pendahuluan
- Pengisian formolir
- Memeriksa refrensi tentang karakter, pekerjaan dan sekolah
- Wawancara dengan diskusi, menjelaskan persoalan, efektifitas berbicara
- Persetujuan atasan langsung
- Pemeriksaan kesehatan

⁵Richard A. Gorton, *School Administration*, 400.

Induksi atau orientasi, berarti pegawai sudah diterima, pengenalan dan penyesuaian pegawai baru dengan lembaga.⁶

Dalam proses perekrutan tenaga pendidik lembaga pendidikan di samping menggunakan pertimbangan dan langkah di atas, biasanya juga menggunakan rekomendasi pegawai senior. Hal ini dicontohkan ketika sekolah tersebut membutuhkan tenaga pendidik dalam bidang tertentu misalkan guru olah raga, maka ada salah satu tenaga pendidik yang sudah terlebih dahulu mengajar pada lembaga tersebut mengusulkan atau mengajukan seseorang untuk dijadikan guru olah raga.

3. Induksi pegawai baru

Induksi pegawai baru adalah kegiatan orientasi atau pengenalan, pelatihan di tempat kerja, pengembangan dan praktek pemecahan berbagai permasalahan dalam proses pembekerjaan bagi pegawai baru pada satuan pendidikan di tempat tugasnya. Tujuan dari induksi pegawai baru yaitu membimbing dan membantu pegawai baru agar dapat beradaptasi dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan iklim kerja dan budaya sekolah. Dengan demikian program induksi bagi pegawai baru merupakan proses pengenalan kegiatan pembekerjaan dalam konteks satuan pendidikan tertentu, dan menjadi pembekerjaan keprofesionalan di tempat kerja selama satu tahun pertama.

Untuk mencapai tujuan induksi maka dibutuhkan program induksi atau tahapan-tahapan yang penting dilakukan yaitu:

Proses pengenalan
Proses supervisi awal
Proses penyesuaian dengan sekolah.⁷

Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 175-176.
Ibid, 87.

Dalam proses induksi pegawai baru, langkah yang dilakukan pertama kali ialah pengenalan. Pengenalan hal yang dilakukan meliputi pengenalan visi dan misi sekolah, tanggung jawab bagi pegawai dan proses penyesuaian dengan lingkungan sekolah karena sekolah tersebut masih berstatus pesantren maka guru dituntut untuk bisa menyesuaikan diri. Pengenalan visi dan misi tersebut dilakukan agar kinerja pegawai baru sesuai dengan visi dan misi sekolah. Pengenalan tanggung jawab dilakukan agar pegawai baru tersebut dapat mengemban amanahnya sebaik mungkin, karena apabila hal itu tidak dilakukan maka pegawai baru tersebut akan merasa kebingungan dalam melakukan pekerjaannya.

4. Penempatan pegawai atau staf

Penempatan pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi. Lembaga pendidikan yang baru merekrut pegawai baru menempatkan calon pegawai yang diterima pada jabatan yang disediakan. Penempatan tersebut berkaitan dengan kesesuaian seseorang dengan jabatan yang akan diembannya. Namun demikian penempatan pegawai tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan, sehingga pegawai tersebut betul-betul memenuhi harapan lembaga.

Dalam proses penempatan pegawai yang cocok dengan bidangnya maka diperlukan kriteria-kriteria yang perlu diperhatikan yaitu:

- a. Latar belakang pendidikan yang menyangkut: 1) Kualifikasi keahlian sesuai legalitas ijazah yang dimiliki; 2) Pendidikan tambahan misalnya pengalaman calon pegawai dalam mengikuti pelatihan, kursus dan pendidikan tertentu yang dapat menunjang keberhasilan pelaksanaan tugasnya.

Pengetahuan kerja, berupa pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melakukan tugasnya dengan baik.

Keterampilan kerja, yaitu keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Pengalaman kerja, yaitu pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan pada bidang tertentu.⁸

Penempatan pegawai atau staf di sebuah lembaga pendidikan hal utama yang harus diperhatikan adalah kesesuaian dan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga pendidik untuk menempati suatu posisi. Selain itu kesiapan untuk menjalani tugas tersebut juga perlu diperhatikan. Karena belum tentu seseorang yang mempunyai kemampuan juga mempunyai kesanggupan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, pihak sekolah disamping memperhatikan kemampuan pegawai juga memperhatikan kesanggupan pegawai yang dinilai mampu menduduki posisi yang dibutuhkan. Contohnya seperti BK dalam menempatkan pegawai pada jabatan BK maka pihak sekolah memilih pegawai yang dinilai mampu dan sanggup untuk menduduki posisi tersebut.⁹

5. Pemberian wewenang dan tanggung Jawab pada Staf

Pemberian wewenang dan tanggung jawab merupakan proses pembentukan lingkungan kerja yang baik. Dengan wewenang yang dimiliki, seseorang dapat memberikan kontribusi secara penuh melalui keterampilan terbaiknya. Setiap pegawai diberikan wewenang untuk merencpegawaian, mengendalikan, dan membuat keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam proses pemberian tanggung jawab kepada pegawai, pimpinan lembaga dapat menempuh beberapa tahapan berikut:

⁸ Tjutju Suniarsih, Suwarno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2011), 115-117.
Ibid.

Analisis kebutuhan pemberdayaan
Memilih pegawai yang akan diberdayakan
Menentukan aturan-aturan yang jelas dalam pemberian wewenang
Memberikan informasi mengenai organisasi
Memberikan pelatihan kepada pegawai yang bersangkutan
Memberikan inspirasi pada pegawai untuk selalu memiliki inisiatif.¹⁰

Dalam implementasinya di lembaga pendidikan, pemberian tanggung jawab pada staf ditempuh melalui langkah-langkah sebagai berikut:

Memilih pegawai yang akan diberikan tanggung jawab pada bidang tertentu
Melihat kemampuan dari tenaga pendidik yang akan diberikan tanggung jawab, dengan tujuan agar posisi yang diberikan kepada pegawai tersebut sesuai dengan kemampuan yang dimiliki
Memberikan bimbingan dan arahan agar tujuan dari bidang tersebut bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan lembaga. Bimbingan tersebut berisi informasi mengenai tanggung jawab yang diberikan lembaga dan arah serta tujuan dari tugas tersebut.¹¹

6. Pelaksanaan supervisi terhadap kinerja pegawai

Dalam perspektik manajemen klasik, supervisi dilaksanegawaian dalam bentuk inspeksi atau mencari kesalahan. Sedangkan dalam pandangan manajemen pendidikan modern supervisi adalah usaha untuk memperbaiki usaha bekerja mengajar. Supervisi sebagai bantuan bagi guru dalam mengajar untuk membantu siswa agar lebih baik dalam bekerja. Namun

S.P. Hasibuan Malayu, *Manajemen SDM* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 188.

Sugeng Listyo Prabowo, *Manajemen Pengembangan Mutu Sekolah/Madrasah* (Malang: UIN Malang Press, 2008), 34.

kenyataan di masyarakat, masih banyak yang beranggapan bahwa supervisi pendidikan identik dengan pengawasan yang berbau inspeksi, akibatnya timbullah tingkah laku seperti rasa kaku, ketakutan pada atasan, tidak berani berinisiatif, bersikap menunggu instruksi, dan sikap yang birokratis lainnya bagi guru.¹² Sesungguhnya konsep supervisi pada awalnya diawali dengan adanya kebutuhan landasan pengajaran dengan cara membimbing guru, memilih metode mengajar, dan mempersiapkan guru untuk mampu melakspekerjaan tugasnya dengan kreatifitas yang tinggi dan otonom, sehingga memacu kreatifitas dan inovasi guru. Secara umum supervisi berarti upaya bantuan kepada guru agar guru dapat membantu para siswa untuk mendapat hasil yang lebih baik.

Untuk membantu guru dalam mengawasi dan memperbaiki usaha bekerja mengajar maka diperlukan teknik-teknik supervisi pendidikan. Sejumlah teknik supervisi yang dipandang bermamfaat untuk merangsang dan mengarahkan perhatian guru-guru terhadap kurikulum dan pengajaran yaitu:¹³

- a. Kunjungan kelas, kunjungan kelas sering disebut kunjungan supervisi yang dilakukan kepala sekolah atau pengawas. Teknik ini dipandang sebagai teknik yang paling efektif untuk mengamati guru bekerja, media yang digunakan, metode dan teknik mengajar yang dipakainya dan untuk mempelajari situasi bekerja secara keseluruhan dengan memperhatikan semua faktor yang mempengaruhi pertumbuhan murid.
- b. Pembicaraan individual, pembicaraan individual merupakan teknik supervisi yang sangat penting karena kesempatan yang diciptakannya bagi kepala sekolah atau pengawas untuk bekerja secara individual dengan guru terkait dengan masalah-masalah profesionalitas mereka.

¹² Baharuddin dan Moh. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam, Transformasi Menuju Sekolah/Madrasah Unggul* (Malang: UIN Maliki Press, 2010), 112.

¹³ Depdiknas, *Panduan Manajemen Sekolah* (Jakarta:t.p. 2000), 66.

- c. Diskusi kelompok. Diskusi kelompok (pertemuan kelompok) berupa kegiatan di mana sekelompok orang yang berkumpul dalam situasi bertatap muka dan melalui interaksi lisan bertukar informasi atau berusaha untuk mencapai suatu keputusan tentang masalah-masalah bersama.
- d. Demonstrasi mengajar. Demonstrasi mengajar merupakan teknik yang sangat penting pula. Rencana demonstrasi disusun dengan teliti dan dicetak lebih dulu, dengan menekankan pada hal-hal yang dianggap penting, misalnya pada teknik mengajar tertentu. Teknik ini akan membantu mengetahui apa saja yang dibutuhkan dan apa pula yang perlu untuk di perbaiki.
- e. Kunjungan kelas antar guru. Teknik ini biasanya direncanakan atas permintaan sejumlah guru. Teknik ini akan efektif jika tiap observasi disertai suatu analisis yang objektif.

Buletin supervisi. Buletin supervisi merupakan alat komunikasi yang efektif yang berisi informasi perkembangan pembekeraan, ringkasan tentang penelitian-penelitian, analisis presentasi dan pertemuan-pertemuan profesional dan perkembangan dalam berbagai bidang studi.

Selain itu, kepala sekolah sebagai supervisor, dapat mengembangkan teknik lain yang dapat menunjang tercapainya tujuan supervisi.¹⁴

Uraian di atas dapat memberikan pengertian bahwa supervisi adalah pengawasan utama yang dilakukan kepala sekolah untuk membantu mengatasi dan memperbaiki guru dalam melaksanakan tugas bekerja mengajar.

7. Pembinaan kesejahteraan pegawai

Syaiful Sagal, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2009), 228-241.

Kesejahteraan diartikan dengan material dan fasilitas baik material maupun nonmaterial yang mengarah pada kepuasan kerja. Kesejahteraan yang bersifat mater berupa: a) uang gaji atau honorarium; b) uang pensiun; c) uang makan; d) uang transport; tunjangan hari raya ; f) bonus; g) uang duka cita; h) pakaian dinas; i) uang pengobatan. Kesejahteraan yang bersifat fasilitas yaitu: a) layanan kesehatan; b) kesempatan untuk cuti; c) pemberian izin ; d) penjemputan pegawai; e) penitipan bayi; f) bantuan hukum; g) konsultasi keuangan; h) asuransi; i) kredit rumah dan kendaraan.¹⁵

Upaya yang dilakukan dalam pembinaan kesejahteraan pegawai di lingkungan pendidikan diantaranya adalah:

Memberikan apa yang menjadi hak tenaga pendidik dan kependidikan, misalnya gaji, honorarium kelebihan mengajar/lembur, dan kenaikan pangkat tepat pada waktunya.

Memberikan penghargaan, baik berupa material maupun nonmaterial, bagi setiap staf yang berprestasi atau telah mengerjakan tugas dengan baik.

Memberikan kesempatan dan memfasilitasi agar setiap staf dapat mengaktualisasikan potensinya, dengan cara memberi kesempatan kepada staf untuk mengajukan gagasan kemudian mewujudkannya.¹⁶

Jenis pemberian kesejahteraan tersebut harus direncanakan dengan sebaik-baiknya agar bermanfaat bagi lembaga pendidikan sendiri (organisasi), pegawai dan masyarakat. Peningkatan kesejahteraan juga diberikan berdasarkan peraturan pemerintah dan atas kemampuan masing-masing sekolah. Kesejahteraan pegawai yang tidak diberikatan atau ditunda akan mengakibatkan kemalasan, disiplin pegawai

¹⁵ Fremont E. Kast dan James E. Rosenzweig, *Organisasi dan Manajemen* edisi keempat. terj. Hasymi Ali (Jakarta:Bumi Aksara, 1995), 57.

¹⁶ H.A.R. Tilaar, *Manajemen Pendidikan Nasional* (Bandung: remja Rosdakarya, 1992), 89.

menurun, kerusakan meningkat, bahkan mogok bekerja (*turn over*).¹⁷

8. Pembinaan Karir Pegawai

Karir merupakan semua pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang selama masa kerjanya yang memberikan kelangsungan, keteraturan dan nilai bagi kehidupan seseorang atau pegawai tersebut.¹⁸ Perencanaan dan pembinaan karir sangat diperlukan, agar pengembangan organisasi ke depan sejalan dengan pengembangan kemampuan bagi para pegawai yang akan menduduki jabatan organisasi yang telah berkembang tersebut. Organisasi, termasuk organisasi pendidikan yang tidak merencanegawaiian pembinaan karir pegawainya akan stagnasi. Perencanaan pengembangan dan pembinaan karir pegawai bermanfaat tidak saja bagi individu yang bersangkutan, melainkan juga pada organisasi itu sendiri. Pentingnya pengembangan dan pembinaan karir tenaga pendidik dan kependidikan di sebuah lembaga pendidikan akan mendapatkan manfaat sebagai berikut:¹⁹

- Mutu dan semangat guru akan tumbuh
- Mutu pendidikan di sekolah dapat meningkat
- Pelaksanaan administrasi di sekolah dapat berjalan dengan lebih baik
- Pelaksanaan bimbingan (*guidance*) dan konseling (*counseling*) akan lebih baik
- Hubungan antara guru dan siswa, guru dan kepala sekolah serta sekolah dan orang tua murid ataupun masyarakat dapat terpelihara dengan lebih baik.

Sedangkan tujuan pengembangan dan pembinaan karir secara umum ialah:

Sp Hasibuan, *Malayu Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 185-188
T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2* (Yogyakarta: BPFE, 1999), 177.
Jhon Adair, *Membina Calon Pimpinan* terj. Soedjono Trimo (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), 88.

Menambah pengetahuan
Menambah keterampilan
Mengubah sikap.

Untuk mencapai tujuan perencanaan pengembangan dan pembinaan karir pegawai maka pihak sekolah harus menciptakan situasi dan kondisi lingkungan yang mendukung. Untuk menciptakan situasi dan kondisi yang diinginkan diperlukan langkah-langkah yang efektif, antara lain sebagai berikut:²⁰

Menanamkan rasa malu apabila datang terlambat
Melakukan penilaian secara obyektif dan jujur
Mendorong tenaga kependidikan mencapai jenjang karier secara optimal dengan menyediakan fasilitas yang dibutuhkan.

9. Pemutusan hubungan kerja

Pemberhentian tenaga kerja merupakan fungsi personalia yang bisa menyebabkan terlepasnya hubungan pihak organisasi dengan pegawai yang bersangkutan dari segala hak dan kewajiban masing-masing.²¹ Dalam organisasi lembaga pendidikan ada beberapa sebab pemberhentian tenaga pendidik maupun kependidikan, yaitu pemberhentian atas permohonan sendiri, pemberhentian oleh dinas atau pemerintah, dan pemberhentian sebab lain-lain.

Secara umum pemutusan hubungan kerja antara pihak organisasi dengan pegawai dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu²²:

- a. Pemutusan hubungan kerja secara terhormat.
Pemutusan hubungan kerja secara terhormat antara

²⁰ Hendiyat Soetopo, Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Bina Aksara, 1988), 262-264.

²¹ . Hani Handoko, *Manajemen* Edisi 2, 144.

²² bid, 162.

organisasi dengan pegawai biasanya terjadi karena hal berikut; 1) Meninggal dunia; 2) Mencapai batas usia pensiun; 3) Atas Permintaan sendiri; 4) Sakit jasmani atau rohani sehingga tidak dapat melakspegawaian tugasnya secara terus menerus selama 12 bulan; 5) Berakhir perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara pegawai dengan penyelenggara pendidikan

- b. Pemutusan hubungan kerja secara tidak hormat. Pemutusan hubungan kerja secara hormat bisa disebut dengan pemutusan hubungan kerja melalui kompromi. Sebaliknya, pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat dikatakan pemutusan hubungan kerja tanpa kompromi. Pemutusan hubungan kerja secara tidak hormat, secara terpaksa dilakukan oleh pimpinan lembaga pendidikan, jika: 1) melanggar sumpah dan janji jabatan; 2) melanggar perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama; 3) melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas selama 1 (satu) bulan secara terus menerus.²³

Pemutusan hubungan kerja dilakukan setelah pimpinan lembaga memberikan teguran melalui pemanggilan kepada pegawai yang bersangkutan. Pemanggilan dilakukan untuk mengetahui alasan-alasan atau penyebab guru tersebut melakukan tindakan yang mengarah pada pemutusan kerja. Apabila teguran tersebut tidak diindahkan, dan pelanggaran dilakukan secara berulang kali, maka pemutusan kontrak kerja (pemecatan) dapat dilakukan. Demikian pula apabila seorang pegawai melakukan tindak pidana dan atau perbuatan lain yang menyalahi visi lembaga serta mencemarkan nama baik lembaga.

10. Pemberian Pesangon

Pesangon adalah uang yang diberikan kepada pegawai sebagai bekal karena diberhentikan dari pekerjaannya.

Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional*, 195-196.

Pemberian uang pesangon harus berdasarkan ketentuan yang telah ada, dan tidak semua pemberhentian berakibat terhadap pemberian uang pesangon. Pada umumnya pemberian uang pesangon diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

Masa kerja sampai satu tahun, uang pesangonnya 1 bulan upah bruto

Masa kerja satu sampai dua tahun: dua bulan upah bruto

Masa kerja dua sampai tiga tahun: tiga bulan bruto

Masa kerja tiga tahun dan seterusnya: empat bulan upah bruto.²⁴

Di lembaga pendidikan pemberian pesangon bagi tenaga pendidik dan kependidikan diatur dengan ketentuan: 1) bagi pegawai negeri, pemberian pesangon diberikan oleh pemerintah melalui mekanisme pencairan Tabungan Masa Pensiun (TASPEN) dan pemberian uang pensiun bulanan sebesar gaji pokok terakhir; 2) bagi pegawai non PNS diatur sesuai kemampuan masing-masing lembaga pendidikan.

I Komang Warda dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 277-278.

BAB IV

LANDASAN YURIDIS PELAKSANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM

Secara yuridis, pendidikan tinggi keagamaan Islam memiliki pengertian, hak dan kedudukan yang sama dengan pendidikan tinggi umum. Demikian pula regulasi yang mengaturnya sama-sama mengacu pada perundang-undangan tentang pendidikan tinggi dalam sistem pendidikan nasional.

Pengertian pendidikan tinggi dalam regulasi pendidikan Indonesia, diantaranya dapat ditemukan dalam beberapa regulasi berikut:

Pasal 19 Undang-Undang (UU) No 20 tahun 2003 Negara Republik Indonesia tentang Sistem Pendidikan Nasional berbunyi: *(1) Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh pendidikan tinggi.*

Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang no 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi berbunyi: *Pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis yang diselenggarakan oleh pendidikan tinggi berdasarkan kebudayaan Indonesia.*

Pasal 1 ayat (3) Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia No 4 tahun 2014 tentang Pengelolaan Pendidikan Tinggi berbunyi: *Pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis yang diselenggarakan oleh pendidikan tinggi berdasarkan kebudayaan Indonesia.*

Sedangkan manajemen pendidikan tinggi memiliki pengertian yang sama dengan pengelolaan perguruan tinggi, yaitu pelaksanaan jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tinggi melalui pendirian perguruan tinggi oleh pemerintah dan/atau Badan Penyelenggara untuk mencapai tujuan Pendidikan Tinggi.¹

Demikian pula regulasi pendidikan mengatur secara bersamaan antara perguruan tinggi negeri dan swasta. Yang membedakan dari keduanya adalah penyelenggaranya. Di mana perguruan tinggi negeri (PTN) didirikan dan dikelola oleh pemerintah, sementara perguruan tinggi swasta didirikan dan dikelola oleh masyarakat. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia No 4 tahun 2014 tentang Pengelolaan Pendidikan Tinggi: *Perguruan Tinggi Negeri yang selanjutnya disingkat PTN adalah perguruan tinggi yang didirikan dan/atau diselenggarakan oleh Pemerintah.*² *Perguruan Tinggi Swasta yang selanjutnya disingkat PTS adalah perguruan tinggi yang didirikan dan/atau diselenggarakan oleh masyarakat.*³

Penyelenggaraan perguruan tinggi bersifat otonomi, dan menganut sistem kebebasan mimbar akademiki. Hal ini sesuai bunyi Undang-undang RI no 20 tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional pasal 24: (1) *Dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan, pada perguruan tinggi berlaku kebebasan akademik dan kebebasan mimbar akademik serta otonomi keilmuan.* (2) *Perguruan tinggi memiliki otonomi untuk mengelola sendiri lembaganya sebagai pusat penyelenggaraan pendidikan tinggi, penelitian ilmiah, dan pengabdian kepada masyarakat.*⁴

Pasal 1 ayat (2) Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia No 4 tahun 2014 tentang Pengelolaan Pendidikan Tinggi.

Pasal 1 ayat (5) Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia No 4 tahun 2014 tentang Pengelolaan Pendidikan Tinggi.

Pasal 1 ayat (6) Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia No 4 tahun 2014 tentang Pengelolaan Pendidikan Tinggi.

Pasal 24 ayat (1,2) Undang-undang RI no 20 tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional.

Pengaturan Pengelolaan Perguruan Tinggi meliputi: a) *otonomi Perguruan Tinggi*; b) *pola Pengelolaan Perguruan Tinggi*; c) *tata kelola Perguruan Tinggi*; dan d) *akuntabilitas publik*.⁵

Otonomi perguruan tinggi, meliputi semua aspek, termasuk dalam hal pengelolaan sumber daya manusia (ketenagaan). Hal ini sesuai dengan bunyi Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia No 4 tahun 2014 tentang Pengelolaan Pendidikan Tinggi: “*otonomi di bidang nonakademik yang meliputi penetapan norma dan kebijakan operasional serta pelaksanaan: 1. organisasi; 2. keuangan; 3. kemahasiswaan; 4. ketenagaan; dan 5. sarana prasarana, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan*.”⁶

Dalam hal otonomi ketenagaan, peraturan pemerintah tersebut menyebutkan.....”*penetapan norma, kebijakan operasional, dan pelaksanaan ketenagaan terdiri atas: a) Penugasan dan pembinaan sumber daya manusia, dan b) penyusunan target kerja dan jenjang karir sumber daya manusia*.”⁷ Sedangkan otonomi ketenagaan bagi perguruan tinggi negeri dengan status Badan Hukum, diberikan tambahan otonomi yang lebih luas, sesuai bunyi peraturan pemerintah.....”*penetapan norma, kebijakan operasional dan pelaksanaan ketenagaan terdiri atas: a) persyaratan dan prosedur penerimaan sumber daya manusia; b) penugasan, pembinaan, dan pengembangan sumber daya manusia; c) penyusunan target kerja dan jenjang karir sumber daya manusia; dan d) pemberhentian sumber daya manusia*.”⁸

Bagian terpenting dari sumber daya manusia pendidikan tinggi adalah dosen. Dosen sebagai pendidik pada pendidikan tinggi dituntut memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi, sebagaimana diamanatkan dalam peraturan pemerintah no 19 tahun

Pasal 21 Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia No 4 tahun 2014 tentang Pengelolaan Pendidikan Tinggi

Pasal 22 ayat (3) huruf (b) Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia No 4 tahun 2014 tentang Pengelolaan Pendidikan Tinggi

Pasal 23 ayat (4) huruf (a, b) Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia No 4 tahun 2014 tentang Pengelolaan Pendidikan Tinggi

Pasal 25 ayat (4) Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia No 4 tahun 2014 tentang Pengelolaan Pendidikan Tinggi.

2005 pasal 28: “(1) Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (2) Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.”⁹

Kualifikasi yang dimaksud dijelaskan dalam pasal 31 dari PP no 19 tahun 2005 tersebut, sebagaimana berbunyi: (1) Pendidik pada pendidikan tinggi memiliki kualifikasi pendidikan minimum: a. lulusan diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) untuk program diploma; b. lulusan program magister (S2) untuk program sarjana (S1); dan c. lulusan program doktor (S3) untuk program magister (S2) dan program doktor (S3). (2) Selain kualifikasi pendidik sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) butir a, pendidik pada program vokasi harus memiliki sertifikat kompetensi sesuai dengan tingkat dan bidang keahlian yang diajarkan yang dihasilkan oleh perguruan tinggi. (3) Selain kualifikasi pendidik sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) butir b, pendidik pada program profesi harus memiliki sertifikat kompetensi setelah sarjana sesuai dengan tingkat dan bidang keahlian yang diajarkan yang dihasilkan oleh perguruan tinggi.¹⁰

Sedangkan kualifikasi secara lebih rinci diatur dalam peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan RI no 49 tahun 2014, di antaranya adalah sebagai berikut:

Pasal 26: (1) Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 5. (2) Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada

⁹ Pasal 28 Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005 sebagaimana dirubah dengan peranturan Pemerintah No 32 tahun 2013 dan diubah lagi dengan PP no 13 tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Pasal 31 Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005 sebagaimana dirubah dengan peranturan Pemerintah No 32 tahun 2013 dan diubah lagi dengan PP no 13 tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan.

ayat (1) merupakan tingkat pendidikan paling rendah yang harus dipenuhi oleh seorang dosen dan dibuktikan dengan ijazah. (3) Kompetensi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan dengan sertifikat pendidik, dan/atau sertifikat profesi. (4) Dosen program diploma satu dan program diploma dua harus berkualifikasi akademik paling rendah lulusan magister atau magister terapan yang relevan dengan program studi, dan dapat menggunakan instruktur yang berkualifikasi akademik paling rendah lulusan diploma tiga yang memiliki pengalaman relevan dengan program studi dan paling rendah setara dengan jenjang 6 (enam) KKNI. (5) Dosen program diploma tiga dan program diploma empat harus berkualifikasi akademik paling rendah lulusan magister atau magister terapan yang relevan dengan program studi, dan dapat menggunakan dosen bersertifikat profesi yang relevan dengan program studi dan berkualifikasi paling rendah setara dengan jenjang 8 (delapan) KKNI. (6) Dosen program sarjana harus berkualifikasi akademik paling rendah lulusan magister atau magister terapan yang relevan dengan program studi, dan dapat menggunakan dosen bersertifikat profesi yang relevan dengan program studi dan berkualifikasi paling rendah setara dengan jenjang 8 (delapan) KKNI (7) Dosen program profesi harus berkualifikasi akademik paling rendah lulusan magister atau magister terapan yang relevan dengan program studi dan berpengalaman kerja paling sedikit 2 (dua) tahun, serta dapat menggunakan dosen bersertifikat profesi yang relevan dengan program studi, yang berpengalaman kerja paling sedikit 2 (dua) tahun, dan berkualifikasi paling rendah setara dengan jenjang 8 (delapan) KKNI. (8) Dosen program magister dan program magister terapan harus berkualifikasi akademik lulusan doktor atau doktor terapan yang relevan dengan program studi, dan dapat menggunakan dosen bersertifikat profesi yang relevan dengan program studi dan berkualifikasi setara dengan jenjang 9 (delapan) KKNI. (9) Dosen program spesialis satu dan spesialis dua harus berkualifikasi lulusan spesialis dua, lulusan doktor atau lulusan

*doktor terapan yang relevan dengan program studi dan berpengalaman kerja paling sedikit 2 (dua) tahun.*¹¹

Dalam regulasi lain, untuk melaksanakan tugasnya, Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, sesuai amanat Undang-undang RI no 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen¹²

Ketentuan ini diperjelas dengan ketentuan-ketentuan berikutnya dalam undang-undang yang sama, yakni undang-undang no 14 tahun 2014 tentang Guru dan Dosen pada pasal-pasal berikutnya. Di antaranya adalah sebagai berikut:

Pasal 26 (1): Kualifikasi akademik dosen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian. (2) Dosen memiliki kualifikasi akademik minimum: a. lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana; dan b. lulusan program doktor untuk program pascasarjana. (3) Setiap orang yang memiliki keahlian dengan prestasi luar biasa dapat diangkat menjadi dosen (4) Ketentuan lain mengenai kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dan keahlian dengan prestasi luar biasa sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditentukan oleh masing-masing senat akademik satuan pendidikan tinggi

Pasal 28 ayat (1): Status dosen terdiri atas dosen tetap dan dosen tidak tetap. (4) Pengaturan kewenangan jenjang jabatan akademik dan dosen tidak-tetap ditetapkan oleh setiap satuan pendidikan tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan

Pasal 50: (1) Setiap orang yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45

¹¹ Pasal 26 ayat (1-9) Peraturan Menteri pendidikan dan Kebudayaan RI no 49 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.

Pasal 45 Undang-undang RI no 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi dosen. (2) Setiap orang, yang akan diangkat menjadi dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib mengikuti proses seleksi. (3) Setiap orang dapat diangkat secara langsung menduduki jenjang jabatan akademik tertentu berdasarkan hasil penilaian terhadap kualifikasi akademik, kompetensi, dan pengalaman yang dimiliki. (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan pengangkatan serta penetapan jenjang jabatan akademik tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditentukan oleh setiap satuan pendidikan tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 51 (1) 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 kepada 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 profesi keilmuan.

Pasal 52 (1) Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) huruf a meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan, serta maslahat tambahan yang terkait dengan tugas sebagai dosen yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. (2) Dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah diberi gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 57: (1) *Maslahat tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) merupakan tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk tunjangan pendidikan, asuransi pendidikan, beasiswa, dan penghargaan bagi dosen, serta kemudahan untuk memperoleh pendidikan bagi putra dan putri dosen, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain.* (2) *Pemerintah dan/atau pemerintah daerah menjamin terwujudnya masalah tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).*

Pasal 60: *Dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, dosen berkewajiban: a. Melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, b. merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; c. meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; d. bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran; e. menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan f. memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.*

Pasal 67: (1) *Dosen dapat diberhentikan dengan hormat dari jabatan sebagai dosen karena: a. meninggal dunia; b. mencapai batas usia pensiun; c. atas permintaan sendiri; d. tidak dapat melaksanakan tugas secara terus-menerus selama 12 (dua belas) bulan karena sakit jasmani dan/atau rohani; atau e. berakhirnya perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara dosen dan penyelenggara pendidikan.* (2) *Dosen dapat diberhentikan tidak dengan hormat dari jabatan sebagai dosen karena: a. melanggar sumpah dan janji jabatan; b. melanggar perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama; atau c. melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas selama 1 (satu) bulan atau lebih secara terus-menerus.* (4) *Pemberhentian dosen karena batas usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b*

dilakukan pada usia 65 (enam puluh lima) tahun. (5) Profesor yang berprestasi dapat diperpanjang batas usia pensiunnya sampai 70 (tujuh puluh) tahun.

Pasal 69: (1) Pembinaan dan pengembangan dosen meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier. (2) Pembinaan dan pengembangan profesi dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. (3) Pembinaan dan pengembangan profesi dosen dilakukan melalui jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1). (4) Pembinaan dan pengembangan karier dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi

Pasal 72: (1) Beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat (2) Beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat sekurang-kurangnya sepadan dengan 12 (dua belas) satuan kredit semester dan sebanyak-banyaknya 16 (enam belas) satuan kredit semester.

Dalam regulasi lain, disebutkan beban kerja dosen meliputi aspek pembelajaran, penelitian, pengabdian masyarakat dan unsur penunjang lainnya. Hal ini sesuai dengan isi pasal 27 Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan no 49 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, yaitu: (1) *Penghitungan beban kerja dosen didasarkan antara lain pada: a. kegiatan pokok dosen mencakup: 1. perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian proses pembelajaran; 2. pelaksanaan evaluasi hasil pembelajaran; 3. pembimbingan dan pelatihan; 4. penelitian; dan 5. pengabdian kepada masyarakat; b. kegiatan dalam bentuk pelaksanaan tugas tambahan; dan c. kegiatan penunjang. (2) Beban kerja dosen sebagaimana dinyatakan pada ayat (1) paling sedikit 40 jam per minggu. (3) Beban kerja pada kegiatan pokok dosen sebagaimana dinyatakan pada ayat (1) huruf a paling sedikit setara dengan*

mengelola 12 sks beban belajar mahasiswa, bagi dosen yang tidak mendapatkan tugas tambahan antara lain berupa menjabat struktural. (4) Beban kerja pada kegiatan pokok dosen sebagaimana dinyatakan pada ayat (1) huruf a disesuaikan dengan besarnya beban tugas tambahan, bagi dosen yang mendapatkan tugas tambahan antara lain berupa menjabat struktural.¹³ (6) Beban kerja dosen mengacu pada nisbah dosen dan mahasiswa yang diatur dalam pedoman rinci yang dikeluarkan oleh Direktur Jenderal.

Pedoman yang dimaksud dituangkan dalam Surat Edaran Direktur Jenderal kepada pimpinan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam. Surat edaran tersebut pada intinya berisi satandar layanan sebagai berikut:

Rasio Dosen tetap terhadap mahasiswa 1 : 25

Ruang Kuliah : 2 m² / mahasiswa

Ruang Laboratorium : 2 m² / mahasiswa

Ruang Kerja dosen : 4 m² / mahasiswa

Ruang Komputer : 1 m² / mahasiswa

Akses Internet : 1 kbps/mahasiswa

Dengan menggunakan standart tersebut diatas maka jumlah mahasiswa yang dapat ditampung diperguruan tinggi dapat ditentukan. Dalam waktu dekat Ditjen DIKTI akan melakukan evaluasi apakah setiap perguruan tinggi telah memenuhi standart layanan tersebut diatas dan apabila terjadi ketidak sesuaian akan ditindaklanjuti dengan pengurangan jumlah mahasiswa atau penambahan fasilitas.

Bagi perguruan tinggi yang telah memenuhi standart layanan tersebut diatas dan berencana menambah jumlah mahasiswa, maka harus memenuhi syarat tambahan sebagai berikut :

Publikasi Internasional minimal 1 judul/tahun/perguruan tinggi.

Program penelitian minimal 62 judul/tahun/perguruan tinggi.

Program pengabdian masyarakat minimal 17 judul/tahun/perguruan tinggi.

Pasal 27 ayat (1-4,6) Peraturan Mendteri pendidikan dan Kebudayaan RI no 49 tahun 2014 tentang Standar Nasioanal Pendidikan Tinggi.

*Program Pengembangan Kreatifitas Mahasiswa minimal
66 judul/tahun/ perguruan tinggi
Program perolehan paten : Teknologi Tepat Guna;
pengembangan bahan ajar minimal 2 judul
/tahun/ perguruan tinggi.
Indeks Prestasi Kumulatif rata – rata lulusan ≥ 3.00
Produktifitas pendidikan $\geq 20\%$
Lama Studi rata – rata ≤ 5 tahun
Peringkat Akreditasi $\geq B$
Prestasi Perolehan hibah kompetisi ≥ 1
Jumlah program Pasca Sarjana ≥ 10*

*Apabila perguruan tinggi dapat memenuhi syarat tambahan tersebut diatas, maka jumlah mahasiswa dapat ditambah antara 10 – 20 %.*¹⁴

Nisbah perbandingan dosen dan mahasiswa tersebut, merupakan perubahan dari SK Dirjen DIKTI no 108/DIKTI/Kep/2001, dimana pada SK tersebut rasio dosen dan mahasiswa adalah 1: 30 untuk kelompok bidang kajian sosial, dan 1:20 untuk bidang kajian IPA. Cuplikan dari isi SK Dirjen DIKTI tersebut adalah sebagai berikut:

*Pasal 10: Untuk setiap program studi pada Program Diploma dan Program S1 jumlah calon mahasiswa sekurang-kurangnya 30 orang dan sebanyak-banyaknya disesuaikan dengan nisbah dosen tetap dengan mahasiswa, untuk kelompok bidang ilmu pengetahuan sosial 1 : 30 dan untuk kelompok bidang ilmu pengetahuan alam 1 : 20.*¹⁵

Sedangkan rasio perbandingan jumlah dosen tetap dengan dosen tidak tetap di sebuah satuan pendidikan tinggi setidaknya 75% (dosen tetap) ; 25% (dosen tidak tetap), sebagai mana termaktub dalam pasal 28 Peraturan Menteri pendidikan dan Kebudayaan RI no 49 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, yaitu:
(3) Jumlah dosen tetap pada perguruan tinggi paling sedikit

Surat Edaran (SE) Dirjen DIKTI no 2920/DT/2007

Pasal 10 dari SK Kemendikbud no 234/U/2000 dan diperjelas dengan SK Dirjen DIKTI no 108/DIKTI/Kep/2001.

75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah seluruh dosen (4) Jumlah dosen tetap yang ditugaskan secara penuh waktu untuk menjalankan proses pembelajaran pada setiap program studi paling sedikit 6 (enam) orang.¹⁶

¹⁶ Pasal 28 ayat (3-4) Peraturan Menteri pendidikan dan Kebudayaan RI no 49 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.

BAB V

KECERDASAN EMOSIONAL DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM (PTKI)

Sumber daya manusia pendidikan tinggi terdiri atas pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan kajiannya pada sumber daya manusia di bidang pendidikan atau dosen.

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.¹

Tridarma perguruan tinggi yang meliputi: pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat menjadi tugas utama dosen sebagai ilmuwan. Untuk melaksanakan tiga tugas utama tersebut seorang dosen dituntut memiliki kecerdasan emosional yang baik.

Goleman menggambarkan beberapa ciri kecerdasan emosional yang terdapat pada diri seseorang, termasuk dosen, diantaranya berupa:²

A. Kemampuan Memotivasi Diri Sendiri

Kemampuan memotivasi diri sendiri merupakan kemampuan internal pada diri seseorang berupa kekuatan menjadi suatu energi yang mendorong seseorang untuk mampu menggerakkan potensi-potensi fisik dan psikologis atau mental dalam melakukan aktivitas tertentu sehingga mampu mencapai keberhasilan yang diharapkan. Seperti diketahui bahwa di dalam diri setiap orang terkandung kekuatan berupa potensi yang tidak secara otomatis dapat dimanfaatkan oleh seseorang untuk mencapai sesuatu. Contoh, seorang dosen memiliki kemampuan menyelesaikan sejumlah tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan. Namun dalam kenyataannya

Pasal 1 ayat (2) Undang-undang RI no 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
Ainurrahman, *Belajar dan Pembelajaran*, hal.89

dosen tersebut hanya mampu menyelesaikan separoh dari tugas yang diberikan, selebihnya tidak dikerjakan dengan alasan merasa lelah, jenuh atau ingin melakukan aktivitas lain. Pada sisi lain juga sering kita menyaksikan seorang dosen bekerja atau mengerjakan tugas-tugas rutin secara tekun selama berjam-jam tanpa adanya pengawasan atau perintah dari orang lain dan bahkan mereka tidak beranjak dari tempat duduknya dengan menunjukkan wajah yang gembira. Gambaran tersebut adalah sebagian dari contoh kemampuan seorang memotivasi dirinya sehingga ia mampu menjadikan kekuatan dalam dirinya sebagai energi yang mampu mengoptimalkan kekuatan dirinya untuk mencapai keberhasilan dan sukses yang diinginkan.

Walaupun kemampuan memotivasi diri menjadi sesuatu yang sangat penting sebagai wujud dari kemandirian seseorang, namun dalam proses perkembangannya, dosen masih memerlukan peran orang lain untuk memfasilitasi peningkatan motivasi mereka.

Dalam berinteraksi dengan orang lain tersebut, seorang dosen dituntut berpijak pada asas proporsional, objektif dan memperlakukan sama antar seluruh mahasiswanya tanpa membedakan suku bangsa, agama, ras, dan golongan. Hal ini sesuai dengan amanat undang-undang no 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen Pasal 60: *“Dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, dosen berkewajiban: a. Melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, b. merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; c. meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; d. bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran; e. menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan f. memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.”*³

Pasal 60 Undang-undang RI no 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

B. Ketahanan Menghadapi Frustrasi

Kemampuan menghadapi masalah akan mendorong dosen untuk memiliki daya tahan yang lebih tinggi bilamana suatu saat ia dihadapkan pada persoalan-persoalan yang lebih kompleks dan rumit yang kemudian dapat menyebabkan dirinya menjadi frustrasi. Apabila keadaan yang buruk terjadi, maka dosen diharapkan dapat mengendalikan diri, menata emosinya sehingga tidak melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan dirinya sendiri maupun orang lain.

Untuk menghindari kondisi kejiwaan yang buruk terjadi pada dosen, pemerintah sudah mengantisipasinya, dengan beberapa cara, diantaranya dengan memperhatikan peningkatan kesejahteraan dosen. Seorang dosen harus mendapatkan kelayakan hidup, kesejahteraan keluarga, jaminan kesehatan, pengembangan keilmuan, kebebasan mimbar akademik, hak mengembangkan diri, dan hak-hak lain yang meningkatkan kesejahteraan dan kemaslahatannya. Hal ini sesuai amanat undang-undang no 14 tahun 2014 tentang guru dan dosen:

Pasal 51 (1) 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 kepada 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 profesi keilmuan.

Pasal 52 (1) Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) huruf a meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta

penghasilan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan, serta masalah tambahan yang terkait dengan tugas sebagai dosen yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. (2) Dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah diberi gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 57 (1) Masalah tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) merupakan tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk tunjangan pendidikan, asuransi pendidikan, beasiswa, dan penghargaan bagi dosen, serta kemudahan untuk memperoleh pendidikan bagi putra dan putri dosen, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain. (2) Pemerintah dan/atau pemerintah daerah menjamin terwujudnya masalah tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Kemampuan mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan.

Kemampuan mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan menjadi ciri dari kecerdasan emosi. Kematangan berpikir dosen, tidak dapat sekedar ditunjukkan oleh kemampuan nalar, akan tetapi justru lebih banyak ditunjukkan melalui isyarat-isyarat emosional. Ketika seorang dosen menghadapi kesuksesannya sering kali mereka mengaktualisasikan dengan sikap yang berlebih-lebihan dan tidak jarang lupa dengan lingkungannya.

Dalam kehidupan bermasyarakat, dosen dipandang sebagai starata atas yang akan dijadikan contoh pola kehidupan dan pola komunikasinya. Lingkungan masyarakatnya memandang bahwa seorang dosen adalah potret ideal masyarakat dengan pendidikan dan etika yang tinggi. Dengan demikian kemampuan dosen memberikan contoh perilaku bersahaja, ramah lingkungan dan *familier* akan menginspirasi lingkungannya untuk menjadi pribadi-pribadi yang santun, ramah, harmonis dan penuh kekeluargaan.

D. Kemampuan menjaga suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdo'a.

Kemampuan menjaga suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, juga merupakan salah satu ciri dari kecerdasan emosional. Kemampuan ini terkait dengan kemampuan mengatasi masalah. Seseorang yang telah mampu mengatasi berbagai masalah yang dihadapinya akan lebih arif dalam menghadapi persoalan-persoalan yang lebih berat. Misalnya, dalam keadaan berduka yang sangat mendalam, kekecewaan yang berat, maka secara tidak sadar emosinya dapat mengalahkan nalar. Dan jika hal itu terjadi sangat mungkin seseorang melakukan tindakan-tindakan di luar kontrol nalarnya yang mungkin saja dapat merusak keselamatan dirinya. Hal ini dapat dicontohkan, ketika salah satu rekan terjatuh ke sungai yang dalam, maka rekan lainnya langsung menolong tanpa menggunakan alat bantu apapun, padahal ia tidak bisa berenang, dan tentu akan sangat membahayakan keselamatan dirinya.

Seorang dosen tentu saja akan banyak menjumpai permasalahan-permasalahan di sekitarnya, baik yang berkenaan langsung dengan dirinya, maupun tidak langsung. Permasalahan-permasalahan tersebut menuntut sikap arif dan bijaksana, sehingga tidak mengganggu pelaksanaan tugas utamanya. Dalam hal ini dosen dituntut untuk memiliki sifat yang sabar, lapang dada, objektif, dan rendah hati, sebagai wujud dari kualitas emosionalnya yang tinggi.

Beberapa bentuk kualitas emosional yang dinilai penting bagi keberhasilan, yaitu:⁴

Empati
Mengungkapkan dan memahami perasaan
Mampu mengendalikan amarah
Kemandirian

⁴ Ainurrahman, *Belajar dan Pembelajaran* (Bandung: Alfabeta. Bandung. 2008), hlm. 85.

Kemampuan menyesuaikan diri
Disukai
Kemampuan memecahkan masalah antar pribadi
Ketekunan
Kesetiakawanan
Keramahan

Kualitas emosional tersebut senantiasa harus terus ditingkatkan untuk mencapai kedewasaan dan kematangan sikap dan perilaku seseorang, termasuk dosen. Beberapa hal yang bisa dilakukan oleh pengelola pendidikan tinggi untuk meningkatkan kecerdasan emosional dosen antara lain dengan cara:⁵

Mengenali emosi diri sendiri
Mengelola emosi diri sendiri
Memotivasi diri sendiri
Mengenali emosi orang lain
Mengelola emosi orang lain
Memotivasi orang lain.

Sedangkan secara personal, setiap orang, termasuk dosen dapat mengembangkan kecerdasan emosionalnya melalui cara, di antaranya:

Mengembangkan kasih sayang afirmatif. Hubungan yang baik antara seseorang dengan orang tuanya bisa menumbuhkan rasa percaya diri. Efek positif tersebut akan bisa bertahan hingga jangka panjang. Karena citra diri seseorang hanya bisa dibangun dengan sikap saling terbuka dan sikap saling menyayangi antara dirinya dan orangtuanya.
Membiasakan diri untuk saling menghargai antar sesama dosen. Sikap sopan santun dan bertatakrama sangat penting dalam membentuk kecerdasan emosional seseorang. Tatakrama ini akan berkaitan erat dengan orang lain. Termasuk didalamnya bagaimana bersikap kepada yang lebih

Hamzah Uno, *Orientasi Dalam Psikologi Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 72-77.

tua dan bersikap kepada orang yang baru dikenal. Seperti senantiasa memberikan salam kepada orang yang dijumpai, mengucapkan terimakasih, biasakan berjabat tangan pada setiap kesempatan, termasuk ketika berkenalan dengan orang baru.

Menumbuhkan rasa empati. Rasa empati tidak hanya berlaku pada teman yang dikenalnya saja, namun juga berempati terhadap orang lain yang belum dikenalnya. Misalnya, biasakan diri untuk peduli dan bertanggung jawab, melatih diri untuk memberikan infak atau sedekah kepada orang lain, mengajak pegawai lain untuk mengunjungi temannya yang sedang sakit.

Mengajarkan kejujuran dan berpikir realistis. Ketika melihat dosen lain berbohong maka segera perbaiki dan beri nasehat, jangan biarkan orang itu berbohong, karena kebiasaan ini akan bisa berlanjut hingga masa-masa yang akan datang. Berbohong adalah hal yang bisa mengikis rasa kepercayaan orang lain dan merenggangkan persahabatan. Kita bisa mengajarkan tentang kejujuran kepada orang lain dengan cara membacakan cerita dan kisah teladan tentang buah dan manfaat dari kejujuran. Kejujuran yang terbangun pada seseorang akan membuat orang itu berpikir realistis, karena ia tidak akan menutup-nutupi kekurangan, dan akan terlatih untuk menghadapi kenyataan dan tidak akan menutupinya dengan kebohongan.

BAB VI

CARA MENINGKATKAN KECERDASAN EMOSIONAL DI DALAM PENGELOLAAN (MANAJEMEN) SUMBER DAYA MANUSIA DI PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM (PTKI).

Pada dasarnya peningkatan kecerdasan emosional dapat dilakukan dengan menyeimbangkan emosi diri sendiri dengan emosi orang lain. Keseimbangan tersebut dilakukan dalam tiga hal utama, yakni mengenali emosi, mengelola emosi dan memotivasi. Ketiga cara tersebut dapat diaplikasikan dalam seluruh tahapan manajemen sumber daya manusia pendidikan tinggi.

Sebagaimana kajian teori pada paparan terdahulu, manajemen sumber daya manusia meliputi beberapa tahapan, diantaranya:¹

- Analisis Kebutuhan Pegawai
- Penyusunan Formasi Kebutuhan Pegawai Baru
- Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Baru
- Induksi Pegawai Baru
- Penempatan Pegawai/staf
- Pemberian Wewenang dan Tanggung Jawab Pada Staf
- Pelaksanaan Supervisi terhadap Kinerja pegawai
- Pembinaan Kesejahteraan Pegawai
- Pembinaan Karir Pegawai
- Pemutusan Hubungan Kerja
- Pemberian Pesangon

Dalam melaksanakan langkah-langkah manajerial tersebut, pengelola pendidikan tinggi memerlukan pertimbangan kecerdasan emosional agar senantiasa dihasilkan formulasi sumber daya manusia yang berkualitas, berdedikasi dan sesuai dengan harapan pendidikan tinggi yang dipimpinnya. Demikian pula seorang dosen dalam pelaksanaan tugasnya, ia dituntut untuk terus meningkatkan

Mohammad Thoha, *Manajemen Pendidikan Islam* (Surabaya: Radja, 2016), hlm. 88-59.

kecerdasan emosionalnya, agar bisa bersinergi dengan lingkungan kerjanya yang meliputi mahasiswa, sesama dosen, pegawai administratif, pimpinan, dan masyarakat luar secara umum.

Strategi peningkatan kecerdasan emosional dalam serangkaian kegiatan manajemen sumber daya manusia di pendidikan tinggi dapat ditempuh melalui beberapa cara berikut:

Mengenali emosi diri sendiri sendiri dan sekaligus mengenali emosi orang lain

Mengelola emosi diri sendiri dan sekaigus mengelola emosi orang lain

Memotivasi diri sendiri dan sekaligus memotivasi orang lain

Penerapan langkah-langkah tersebut dapat ditempuh dalam bagian kegiatan manajemen sumber daya manusia berikut;

A. Mengenali Emosi Diri Sendiri Sendiri Dan Sekaligus Mengenali Emosi Orang Lain

Seorang pimpinan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan orang lain, dituntut harus mengenali karakter diri dan orang lain. Pemahaman terhadap pola kepribadian orang lain akan membantu seorang pimpinan untuk memilih orang lain untuk diangkat dan ditempatkan pada suatu jabatan dengan tugas tertentu pula. Dalam pengelolaan sumber daya manusia di perguruan tinggi misalnya, seorang rektor, atau ketua dan pimpinan bidang sumber daya manusia lainnya, harus bisa mengenali emosi dan karakter calon dosen dan karyawan. Kesalahan mengangkat dosen yang diakibatkan kegagalan memahami emosi calon dosen akan berakibat pada buruknya kinerja dosen tersebut, dan pada gilirannya akan mengganggu efiktifitas manajemen perguruan tinggi itu sendiri.

Pemahaman terhadap emosi orang lain dapat dimanfaatkan dalam beberapa kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti hal berikut:

Rekrutmen dosen baru. Keberhasilan rekrutmen ditentukan oleh kematangan perencanaan Sumber Daya Manusia

(SDM) yang dilakukan sebelumnya. Rekrutmen merupakan pintu masuk yang harus diselenggarakan secara serius dan hati-hati. Jangan sampai rekrutmen yang dilakukan berlangsung berdasarkan pertimbangan yang tidak objektif. Pada dasarnya rekrutmen didasarkan pada pertimbangan: 1) jenis pekerjaan; 2) sifat pekerjaan; 3) perkiraan beban kerja; 4) perkiraan kapasitas pegawai; 5) jenjang dan jumlah jabatan serta pangkat; 6) analisis jabatan; 7) prinsip pelaksanaan pekerjaan; 8) peralatan yang tersedia; dan 9) kemampuan keuangan lembaga.

Langkah yang bisa dilakukan dalam rekrutmen tersebut diantaranya adalah: 1) wawancara pendahuluan; 2) pengisian formolir; 3) memeriksa referensi tentang karakter, pekerjaan dan sekolah; 4) wawancara dengan diskusi untuk menjelaskan persoalan dan mengukur efektifitas pembicaraan; 5) persetujuan atasan langsung; 6) pemeriksaan kesehatan.

Jika dikaitkan dengan kecerdasan emosional, seorang pimpinan pendidikan tinggi dalam menjalankan langkah-langkah rekrutmen dosen baru tersebut, senantiasa bertujuan untuk memahami karakter, pola pikir dan wawasan calon dosen. Ini yang dimaksud dengan memahami emosi orang lain (calon dosen baru).

Memang setiap orang yang memiliki kualifikasi sesuai standar yang ditentukan, memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi dosen atau pendidik di pendidikan tinggi. Hal ini sesuai dengan amanat undang-undang no 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen: Pasal 50: *(1) Setiap orang yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi dosen.* Namun demikian, kualifikasi akademik yang dimiliki seseorang tersebut tidak otomatis mengantarkan dirinya untuk diangkat secara langsung sebagai dosen. Pimpinan perguruan tinggi diberi wewenang untuk

menyelenggarakan seleksi dosen baru. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui kualifikasi non akademik calon dosen, yang meliputi kepribadian, latar belakang sosial budaya, dan sebagainya. Hal ini didasarkan pada aturan yang tertuang pada ayat berikutnya (ke-2) dari undang-undang no 14 tahun 2005 tersebut, yaitu pasal 50 yang berbunyi: *(2) Setiap orang, yang akan diangkat menjadi dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib mengikuti proses seleksi. (3) Setiap orang dapat diangkat secara langsung menduduki jenjang jabatan akademik tertentu berdasarkan hasil penilaian terhadap kualifikasi akademik, kompetensi, dan pengalaman yang dimiliki.* Jika dipahami lebih lanjut, kompetensi dalam bunyi ayat (3) tersebut, maka tentu saja akan mengacu pada 4 kompetensi utama pendidik secara umum yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.²

Induksi pegawai (dosen) baru. Induksi pegawai baru adalah kegiatan orientasi atau pengenalan, pelatihan di tempat kerja, pengembangan dan praktek pemecahan berbagai permasalahan dalam proses pekerjaan bagi pegawai baru pada satuan pendidikan. Tujuan dari induksi pegawai baru yaitu membimbing dan membantu pegawai baru agar dapat beradaptasi dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan iklim kerja dan budaya kerja lembaga. Dengan demikian program induksi bagi pegawai baru merupakan proses pengenalan kegiatan pembekalan dalam konteks satuan pendidikan tertentu, dan menjadi pembekalan keprofesionalan di tempat kerja selama satu tahun pertama. Dalam kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia di pendidikan tinggi, induksi diterapkan dengan program orientasi dan pengarahan serta pendidikan dan pelatihan (diklat) prajabatan, baik yang diselenggarakan secara

Pasal 28 ayat (3) Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005 sebagaimana dirubah dengan peranturan Pemerintah No 32 tahun 2013 dan diubah lagi dengan PP no 13 tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan.

terpadu oleh balai diklat pemerintah, maupun secara internal di setiap kampus. Program ini penting dilakukan untuk memberikan kesempatan pada pegawai (dosen) baru untuk beradaptasi, beraktualisasi diri dan mengenal lingkungan kerjanya.

Pemilihan metode induksi disesuaikan dengan karakter tugas yang akan diemban oleh masing-masing dosen baru. Demikian pula induksi ini tidak saja bermanfaat bagi calon dosen, akan tetapi juga akan memberikan data kepribadian calon dosen tersebut pada atasannya.

B. Mengelola Emosi Diri Sendiri Dan Sekaligus Mengelola Emosi Orang Lain

Mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, dilakukan dengan tujuan: a) mendorong tumbuhnya rasa empati. Rasa empati tidak hanya berlaku pada teman yang dikenalnya saja, namun juga berempati terhadap orang lain yang belum dikenalnya. Empati bisa tumbuh dengan cara: membiasakan diri untuk peduli pada tugas dan tanggung jawab; melatih diri untuk memberikan infak atau sedekah kepada orang lain; mengajak pegawai lain untuk menjenguk temannya yang sedang sakit; b) membiasakan diri untuk saling menghargai antar sesama dosen. Sopan santun, tegur sapa, dan bertatakrama sangat penting dalam membentuk kecerdasan emosional seseorang. Hal ini akan berkaitan erat dengan orang lain, termasuk didalamnya bagaimana bersikap kepada yang lebih tua (senior), dan bersikap kepada orang yang baru dikenal. Seperti senantiasa memberikan salam kepada orang yang dijumpai, mengucapkan terimakasih, biasakan berjabat tangan pada setiap kesempatan, termasuk ketika berkenalan dengan orang baru.

Dalam hal manajemen sumber daya manusia di pendidikan tinggi mengelola emosi diri sendiri dan orang lain dapat dilakukan dalam beberapa bagian, seperti:

Penempatan pegawai (dosen) atau staf. Penempatan pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi. Perguruan tinggi yang baru merekrut dosen baru menempatkan calon

dosen yang diterima pada jabatan yang disediakan. Penempatan tersebut berkaitan dengan kesesuaian seseorang antara latar belakang keahliannya dengan jabatan yang akan diembannya. Namun demikian penempatan dosen tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan, sehingga pegawai tersebut betul-betul memenuhi harapan lembaga. Selain itu pengetahuan tentang perilaku dan kondisi emosional calon dosen tersebut, menjadi pertimbangan utama dalam menempatkannya pada suatu jabatan.

Demikian pula penempatan dosen baru dimaksudkan pada proses pengelompokan dosen dalam pembinaan profesionalitas, pembentukan asosiasi keahian, pembentuk kelompok kerja (pokja), pengelompokan dosen dalam unit program studi (prodi), pengelompokan pada pemberian tugas pembimbingan lapangan pada mahasiswa, pembimbing laboratorium, dan pengabdian kepada masyarakat, dan sebagainya.

Pemberian wewenang dan tanggung Jawab pada Dosen. Pemberian wewenang dan tanggung jawab merupakan proses pembentukan lingkungan kerja yang baik. Dengan wewenang yang dimiliki, seseorang dapat memberikan kontribusi secara penuh melalui keterampilan terbaiknya. Setiap dosen diberikan wewenang untuk merencanakan, mengendalikan, dan membuat keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Secara konseptual, memberikan wewenang dan tanggung awab pada dosen bisa ditempuh dengan cara: 1) memilih dosen yang akan diberikan tanggung jawab pada bidang tertentu; 2) melihat kemampuan dari dosen yang akan diberikan tanggung jawab, dengan tujuan agar posisi yang diberikan kepada pegawai tersebut sesuai dengan kemampuan yang dimiliki; 3) memberikan bimbingan dan arahan agar tujuan dari bidang tersebut bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan lembaga. Bimbingan tersebut

informasi mengenai tanggung jawab yang diberikan ³

Tugas utama dosen sesuai definisinya dalam undang-undang adalah menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran, mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui penelitian, melakukan pengabdian masyarakat. UU no 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat (2) menyebutkan: *Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.* Tugas tersebut kemudian dijabarkan dalam pasal 60: *Pasal 60. Dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, dosen berkewajiban: a. Melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, b. merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; c. meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; d. bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran; e. menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan f. memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.*

Pemberian tugas dan wewenang dari pimpinan perguruan tinggi dimaksudkan untuk mengembangkan keahlian dan profesionalitas dosen itu sendiri. Di samping itu, semakin sering seorang dosen menjalankan tugas dengan baik,

³ Sugeng Listyo Prabowo, *Manajemen Pengembangan Mutu Sekolah/Madrasah* (Malang: UIN Malang Press, 2008), 34.

maka semakin terlatih pula tanggung jawab dan kedisiplinannya. Ini yang dimaksud dengan pengelolaan emosi.

Memotivasi Diri Sendiri Dan Sekaligus Memotivasi Orang Lain

Kemampuan memotivasi diri sendiri merupakan kemampuan internal pada diri seseorang berupa kekuatan atau energi yang mendorong seseorang untuk mampu menggerakkan potensi-potensi yang dimilikinya. Potensi tersebut berupa fisik dan psikologis atau mental untuk melakukan aktivitas tertentu sehingga mampu mencapai keberhasilan yang diharapkan. Seperti diketahui bahwa di dalam diri setiap orang terkandung kekuatan berupa potensi yang tidak secara otomatis dapat didayagunakan oleh seseorang untuk mencapai sesuatu, sehingga memerlukan motivasi.

Kemampuan memotivasi diri dan orang lain bisa ditempuh dengan cara mengajarkan kejujuran dan berpikir realistis. Ketika melihat dosen lain berbohong maka segera perbaiki dan beri nasehat, jangan biarkan orang itu berbohong, karena kebiasaan ini akan bisa berlanjut hingga masa-masa yang akan datang. Berbohong adalah hal yang bisa mengikis rasa kepercayaan dan merenggangkan persahabatan. Kejujuran yang terbangun pada seseorang akan membuat orang itu berpikir realistis, karena ia tidak akan menutup-nutupi kekurangan, dan akan terlatih untuk menghadapi kenyataan dan tidak akan menutupinya dengan kebohongan.

Memotivasi diri dan orang lain dalam dunia pendidikan tinggi, juga bisa dilakukan dengan cara saling mengingatkan untu senantiasa bersyukur atas seluruh pencapaian yang telah Allah SWT anugerahkan pada para dosen. Dibandingkan sekian banyak orang yang menginginkan menjadi dosen dan sampai saat ini belum tercapai, maka kita wajib bersyukur karena telah mendapatkannya. Rasya syukur ini tidak saja karena dosen menduduki strata sosial yang tinggi, akan tetapi karena ia juga berkesempatan untuk senantiasa menyebarkan ilmu pengetahuan, dan ikut mencerdaskan bangsa. Oleh karena itu dosen harus memiliki dedikasi yang tinggi

serta senantiasa terus mengembangkan potensi dirinya untuk memberikan layanan pendidikan yang semakin baik.

Rasa syukur senantiasa menjadi kewajiban diri dosen mengingat sedemikian banyak anugerah yang telah diberikan Allah SWT. Sebagai pekerja profesional, dosen di samping mendapat prestise yang tinggi, ia juga berhak mendapatkan penghasilan di atas rata-rata penghasilan minimum. Dengan ini masyarakat berlomba-lomba untuk menjadi dosen. Kesejahteraan dosen diatur sedemikian rupa dan senantiasa terus meningkat sesuai peningkatan kinerja dalam tugas dan jabatan yang diembannya. Regulasi pendidikan kita mengatur hal ini, diantaranya melalui Undang-undang no 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, yaitu:

Pasal 51 (1) 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 kepada 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 profesi keilmuan.

Pasal 52 (1) Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) huruf a meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan, serta maslahat tambahan yang terkait dengan tugas sebagai dosen yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. (2) Dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan tinggi yang

diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah diberi gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pasal 57 (1) Masalah tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) merupakan tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk tunjangan pendidikan, asuransi pendidikan, beasiswa, dan penghargaan bagi dosen, serta kemudahan untuk memperoleh pendidikan bagi putra dan putri dosen, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain. (2) Pemerintah dan/atau pemerintah daerah menjamin terwujudnya masalah tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Dengan regulasi di atas, dosen mendapatkan jaminan kesejahteraan tidak saja pada dirinya sendiri, melainkan akses pendidikan, layanan kesehatan dan fasilitas lainnya juga diberikan pada putra-putrinya. Sungguh merupakan nikmat yang harus betul-betul disyukuri.

Selain bersyukur, dosen juga harus memotivasi diri dan orang lain dengan banyak bersabar. Memang dalam banyak hal dosen mengalami penambahan tugas dibandingkan tugas utama yang diamanatkan dalam regulasi kependidikan. Tugas tambahan tersebut, misalnya beban kerja yang lebih, seperti beban Satuan Kredit Semester (SKS) dalam melaksanakan pengajaran. Sebagaimana diatur dalam beberapa regulasi, beban kerja dosen adalah mengelola pembelajaran, mendidik dan membimbing kegiatan belajar mahasiswa setara dengan 12 SKS. beberapa regulasi tentang beban kerja dosen tersebut diantaranya dapat ditemukan dalam:

Undang-undang RI no 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, Pasal 27: (1) Penghitungan beban kerja dosen didasarkan antara lain pada: a. kegiatan pokok dosen mencakup: 1. perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian proses pembelajaran; 2. pelaksanaan evaluasi hasil pembelajaran; 3. pembimbingan dan pelatihan; 4. penelitian; dan 5. pengabdian kepada masyarakat; b. kegiatan dalam bentuk pelaksanaan tugas

*tambahan; dan c. kegiatan penunjang. (2) Beban kerja dosen sebagaimana dinyatakan pada ayat (1) paling sedikit 40 jam per minggu. (3) Beban kerja pada kegiatan pokok dosen sebagaimana dinyatakan pada ayat (1) huruf a paling sedikit setara dengan mengelola 12 sks beban belajar mahasiswa, bagi dosen yang tidak mendapatkan tugas tambahan antara lain berupa menjabat struktural. (4) Beban kerja pada kegiatan pokok dosen sebagaimana dinyatakan pada ayat (1) huruf a disesuaikan dengan besarnya beban tugas tambahan, bagi dosen yang mendapatkan tugas tambahan antara lain berupa menjabat struktural.*⁴

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan no 49 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, Pasal 72 (1) Beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat (2) Beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya sepadan dengan 12 (dua belas) satuan kredit semester dan sebanyak-banyaknya 16 (enam belas) satuan kredit semester.

Beban standar 12 SKS seperti dalam regulasi tersebut, sudah meliputi seluruh tugas utama dosen (tri darma perguruan tinggi). Namun demikian pada kenyataannya dosen kadang melaksanakan aspek pengajaran saja sudah melebihi 12 SKS, dan tidak jarang yang melampaui 20 SKS. Beban itu masih ditambah dengan aspek lain seperti penelitian, dan pengabdian masyarakat. Kondisi seperti ini menuntut para dosen untuk senantiasa ikhlas dan sabar untuk terus melaksanakan amanat pengabdian pada bangsa.

Kalau dicermati, bertambahnya beban kerja dosen melebihi standar yang ditetapkan regulasi yang ada, maka akan ditemukan

⁴ Pasal 27 ayat (1-4,6) Peraturan Menteri pendidikan dan Kebudayaan RI no 49 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.

beberapa faktor penyebabnya. Diantaranya adalah rasio (nisbah) perbandingan jumlah dosen dan mahasiswa yang tidak seimbang seiring dengan bertambahnya minat dan kesadaran masyarakat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan tinggi, di satu sisi. Sementara di sisi lain pemerintah memberlakukan moratorium penerimaan dosen tetap (PNS).

Dalam regulasi pendidikan tinggi, nisbah perbandingan dosen dan mahasiswa adalah 1: 30 untuk kelompok bidang kajian sosial, dan 1:20 untuk bidang kajian IPA, sebagai mana disebutkan dalam SK Dirjen DIKTI no 108/DIKTI/Kep/2001 sebagai berikut:

Pasal 10: Untuk setiap program studi pada Program Diploma dan Program S1 jumlah calon mahasiswa sekurang-kurangnya 30 orang dan sebanyak-banyaknya disesuaikan dengan nisbah dosen tetap dengan mahasiswa, untuk kelompok bidang ilmu pengetahuan sosial 1 : 30 dan untuk kelompok bidang ilmu pengetahuan alam 1 : 20.⁵ Rasio perbandingan jumlah dosen tetap dengan dosen tidak tetap di sebuah satuan pendidikan tinggi setidaknya 75% (dosen tetap) ; 25% (dosen tidak tetap), sebagai mana termaktub dalam pasal 28 peraturan menteri di atas, yaitu: (3) Jumlah dosen tetap pada perguruan tinggi paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah seluruh dosen (4) Jumlah dosen tetap yang ditugaskan secara penuh waktu untuk menjalankan proses pembelajaran pada setiap program studi paling sedikit 6 (enam) orang.⁶

Di tengah keterbatasan jumlah dosen dan semakin meningkatnya animo masyarakat terhadap pendidikan tinggi, menuntut para dosen untuk senantiasa sabar dan ikhlas dalam menjalankan tugasnya. Demikian pula para pengelola pendidikan tinggi harus betul-betul seksama dalam mengatur sumber daya manusia (dosen) di perguruan tinggi yang dipimpinnya.

Pasal 10 dari SK Kemendikbud no 234/U/2000 dan diperjelas dengan SK Dirjen DIKTI no 108/DIKTI/Kep/2001.

Pasal 28 ayat (3-4) Peraturan Menteri pendidikan dan Kebudayaan RI no 49 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.

Pada pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di pendidikan tinggi, peningkatan kecerdasan emosional dengan cara memotivasi diri dan orang lain dapat diterapkan dalam beberapa hal berikut:

Pelaksanaan supervisi terhadap kinerja pegawai. Supervisi pada awalnya diawali dengan adanya kebutuhan terhadap landasan pengajaran dengan cara membimbing dosen junior dalam memilih metode mengajar, dan mempersiapkannya untuk mampu melaksanakan tugasnya dengan kreatifitas yang tinggi dan otonom.

Pembinaan kesejahteraan dosen. Secara teoritik kesejahteraan diartikan dengan material dan fasilitas, baik material maupun nonmaterial yang mengarah pada kepuasan kerja. Kesejahteraan yang bersifat materi berupa: a) uang gaji atau honorarium; b) uang pensiun; c) uang makan; d) uang transport; e) tunjangan hari raya ; f) bonus (reward); g) uang duka cita; h) pakaian dinas; i) uang pengobatan. Sementara kesejahteraan yang bersifat fasilitas yaitu: a) layanan kesehatan; b) kesempatan untuk cuti; c) pemberian izin ; d) penjemputan pegawai; e) penitipan bayi; f) bantuan hukum; g) konsultasi keuangan; h) asuransi; i) kredit rumah dan kendaraan.⁷

Yang perlu diperhatikan dalam hal ini, pemberian kesejahteraan harus dilakukan tepat waktu sesuai hak masing-masing dosen. Pencairan hak dosen yang tepat waktu, tepat peruntukan dan tepat penerimanya akan menimbulkan motivasi kerja bagi dosen tersebut. Sebaliknya pemberian kesejahteraan yang tidak memperhatikan ketepatan waktu, ketepatan sasaran dan tidak merata akan menimbulkan kecemburuan sosial di antara dosen, dan pada gilirannya akan mengurangi motivasi bekerja. Dalam teori lain dikatakan kesejahteraan pegawai yang tidak diberikatan atau ditunda akan mengakibatkan kemalasan, disiplin pegawai menurun,

⁷ Fremont E. Kast dan James E. Rosenzweig, *Organisasi dan Manajemen* edisi keempat. terj. Hasymi Ali (Jakarta:Bumi Aksara, 1995), 57.

kerusakan meningkat, bahkan mogok bekerja (*turn over*).⁸ Oleh karena itu, dalam hal ini pengelola pendidikan tinggi harus betul-betul memperhatikan asas transparansi, keadilan, keseimbangan, objektivitas dan asas pemerataan.

Pembinaan karir dosen. Perencanaan pengembangan dan pembinaan karir dosen bermanfaat tidak saja bagi individu dosen yang bersangkutan, melainkan juga pada perguruan tinggi itu sendiri. Pentingnya pengembangan dan pembinaan karir dosen dan kependidikan di sebuah akan mendapatkan beberapa manfaat seperti: 1) mutu dan semangat dosen akan tumbuh; 2) mutu pendidikan di perguruan tinggi dapat meningkat; 3) Pelaksanaan administrasi di perguruan tinggi dapat berjalan dengan lebih baik; 4) Pelaksanaan bimbingan (*guidance*) dan konseling (*counseling*) akan lebih baik; 5) Hubungan antara dosen dan mahasiswa, dosen dan pimpinan, serta lembaga dan orang tua mahasiswa ataupun masyarakat dapat terpelihara dengan lebih baik.⁹

Pembinaan karir dosen diatur dalam Undang-undang no 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, diantaranya: Pasal 51 (1) *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 kepada masyarakat;*

Pembinaan karir dosen dapat ditempuh dengan berbagai cara, misalnya pemberian kesempatan dalam mengajukan kenaikan pangkat dan jabatan akademik, pengurusan kenaikan gaji berkala (KGB), dukungan untuk melanjutkan studi baik di dalam negeri maupun ke luar negeri, mengikutkan dosen

Sp Hasibuan, *Malayu Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 185-188

Jhon Adair, *Membina Calon Pimpinan* terj. Soedjono Trimo (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), hlm. 88

dalam forum ilmiah nasional dan internasional, memberikan kesempatan untuk berkolaborasi dengan dosen di perguruan tinggi lain dalam kegiatan akademis seperti penelitian, *shortcours*, dan sebagainya.

Pemberian Pesangon. Pemberian pesangon bagi dosen yang telah pensiun di perguruan tinggi bagi dosen dan pegawai dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur oleh pemerintah sesuai perundang-undangan yang berlaku. Sementara bagi dosen dan karyawan non PNS (ASN) disesuaikan dengan kebijakan kampus yang bersangkutan. Namun demikian hal yang perlu diperhatikan dalam hal ini adalah perwujudan rasa terima kasih dari lembaga pendidikan tinggi kepada para dosen yang telah mengabdikan sekian lama agar senantiasa tetap memiliki ikatan emosional. Dengan ikatan emosional yang kuat seorang pensiunan dosen akan senantiasa memberikan masukan dan pertimbangan terhadap pengembangan perguruan tinggi itu sendiri.

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian dengan fokus masalah cara meningkatkan kecerdasan emosional di dalam pengelolaan (manajemen) sumber daya manusia di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) ini melahirkan kesimpulan sebagai berikut:

Peningkatan kecerdasan emosional dapat dilakukan dengan menyeimbangkan emosi diri sendiri dengan emosi orang lain. Keseimbangan tersebut dilakukan dalam tiga hal utama, yakni mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, mengelola emosi diri sendiri dan emosi orang lain, serta memotivasi diri sendiri dan orang lain dalam seluruh tahapan manajemen sumber daya manusia pendidikan tinggi. Ketiga cara tersebut dapat diaplikasikan dengan beberapa tahapan berikut:

Mengenali emosi diri sendiri sendiri dan sekaligus mengenali emosi orang lain. Bagian ini dapat dilakukan pada kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam tindakan: a) Rekrutmen pegawai baru; dan, b) Induksi pegawai (dosen) baru.

Mengelola emosi diri sendiri dan sekaligus mengelola emosi orang lain. Hal ini diperlukan dalam beberapa bidang pengelolaan sumber daya manusia seperti: a) Penempatan pegawai (dosen) atau staf; dan b) Pemberian wewenang dan tanggung jawab pada dosen

Memotivasi diri sendiri sekaligus memotivasi orang lain. Hal ini diaplikasikan dalam beberapa langkah manajemen sumber daya manusia, seperti dalam: a) Pelaksanaan supervisi terhadap kinerja pegawai; b) Pembinaan kesejahteraan dosen; c) Pembinaan karir dosen; dan d) Pemberian Pesangon.

Harapan

Dengan memahami dan mendalami kecerdasan emosional dalam pengelolaan (manajemen) sumber daya manusia di pendidikan tinggi, penulis menyampaikan beberapa harapan sebagai berikut:

Pemegang kebijakan pendidikan, dalam hal ini pemerintah dan pimpinan perguruan tinggi, hendaknya merumuskan norma dan regulasi kependidikan yang berpihak pada aktualisasi nilai kecerdasan emosional pada diri setiap manusia

Pelaksana pendidikan tinggi (pimpinan, dosen, mahasiswa, dan tenaga kependidikan) hendaknya mewujudkan iklim pendidikan yang mengaktualisasikan nilai-nilai kecerdasan emosional sebagaimana diuraikan dalam paparan data dan analisa hasil penelitian ini. Tingkat pemahaman terhadap emosi diri dan orang lain akan menjadi tolok ukur ketercapaian kecerdasan emosional seluruh civitas akademika.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainurrahman. *Belajar dan Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta. Bandung. 2008.
- Baharuddin dan Esa Nur Wahyuni. *Teori Belajar Dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2007.
- Bodgan, RC. dan S.J. Taylor. *Introduction to Qualitative Research Methods: A Phenomenological Approach to the Social Sciences*. New York: John Wiley and Sons. Inc.1985.
- Fattah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1996.
- Flippo, Edwin B. *Manajemen Personalia*. Vol. 1 terj. Moh. Mas'ud. Jakarta: Erlangga, 1996.
- Ginanjari, Ary. *ESQ Power: Sumber Inner Journey Melalui Al-Ihsan*. Jakarta: ARGA, 2007.
- Gorton, Richard A. *School Administration: Challenge and Opportunity for Leadership*. USA:Brown Company Publishers, 1976.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Kartono, Kartini. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: Mandar Maju, 1996.
- Malayu, S.P. Hasibuan. *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Masdar, Sjahrazad, dan Jusuf Sulika. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Pelayanan Publik*. Surabaya: Airlangga University Press, 2009.

Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2006.

Mudlofir, Ali. "Pendidikan Karakter Melalui Penanaman Etika Berkomunikasi Dalam Al-Qur'an", dalam *Islamica: Jurnal Studi Keislaman*, Vol.5 No. 2 (Maret 2011).

Mulyono. *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.

Nasution, S. *Metode Penelitian Naturalistik-Kualitatif*. Bandung: Tarsito, 1992.

Nawawi, H. Hadari. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: UGM University Press, 1994.

Notoatmojo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005 sebagaimana dirubah dengan peranturan Pemerintah No 32 tahun 2013 dan diubah lagi dengan PP no 13 tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan

Permendikbud no 49 tahun 2014 tentang Sistem Nasional Pendidikan Tinggi.

Permendiknas no 12 tahun 2007, Permendiknas no 13 tahun 2007 tentang standar Tenaga pendidik dan kependidikan

Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

Saodih, Nana dan Sukmadinata. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.

Siswanto, "Membudayakan Nilai-Nilai Agama dalam Komunitas Sekolah" dalam *Karsa: Jurnal Sosial dan Budaya Keislaman*, Vol. 22, No. 1 (Juni 2014).

SK Kemendikbud no 234/U/2000 dan diperjelas dengan SK Dirjen DIKTI no 108/DIKTI/Kep/2001.

Soetopo, Hendiyat, dan Wasty Soemanto. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Bina Aksara, 1988).

Solichin, Muchlis. *Psikologi Belajar: Aplikasi Teori-Teori Belajar Dalam Proses Pembelajaran*. Yogyakarta: SUKA Press UIN Sunan Kalijaga, 2012.

Sudjana, Nana dan Ibrahim. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2009.

Suprihatiningrum, Jamil. *Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.

Surat Edaran (SE) Dirjen DIKTI no 2920/DT/2007.

Suwarno, Tjutju Suniarsih. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2011.

Syah, Muhibbin, *Psikologi Belajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.

Tilaar, H.A.R. *Manajemen Pendidikan Nasional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992).

Thoha, Mohammad. *Manajemen Pendidikan Islam*. Surabaya: Radja, 2016.

Undang-Undang RI No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Undang-Undang RI ni 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Undang-Undang RI no 12 tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi

Wardi, Moh. “Penerapan Nilai Pendidikan Agama Islam dalam Perubahan Sosial Remaja”, dalam *Tadris: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol 7, No. 1 (Juni 2012).

Winarno, A. dan Tri Saksono. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: LAN, 2001.

Yusuf, Muhammad. “Pendidikan Karakter Berbasis Qur’ani dan Kearifan Lokal” dalam *Karsa: Jurnal Sosial dan Budaya Keislaman*, Vol. 22, No. 1 (Juni 2014).

Daftar Riwayat Hidup Penulis

A. IDENTITAS DIRI

Nama : Dr. MOHAMMAD THOHA, M. Pd.I
NIP : 197605062006041002
Alamat Rumah/HP. : Dsn Berjateh laok Bungbaruh Kadur
Pamekasan/08175023787
Pangkat/Golongan : Pembina/Iva
Bidang Keahlian : Manajemen Pendidikan Islam
Unit Kerja : Prodi MPI Jurusan Tarbiyah STAIN Pamekasan
No HP/email : 08175023787/thohasumberjati@gmail.com

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. S1 IAIN Sunan Ampel Surabaya lulus tahun 2001
2. S2 IAIN Sunan Ampel Surabaya Lulus tahun 2004
3. S3 UIN Sunan Ampel Surabaya Lulus tahun 2015

Karya Ilmiah /
Penelitian/ Buku/Modul

Manajemen Pendidikan Islam: Konseptual dan Operasional (Buku ISBN), Surabaya: Radja, 2016.
Perilaku Vandalisme Siswa di Lembaga Pendidikan Islam, Jurnal Tadris Volume 9 Nomor 2 Desember 2014.
Politik Dalam Peta Kajian Islam, Jurnal Kasyaf el-Fikr, Vol 1 No.1 Juni 2014
Liberalismen Dalam Wacana Keislaman (Kajian

Hukum, Politik, dan Pendidikan, Jurnal Urwatul Wutsqo, Vol. 3 No. 1 Maret 2014

Upaya Menekan Perilaku Fandalisme Siswa di Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus di M. Ts.N. Kadur) penelitian Individu, DIPA 2014 STAIN Pamekasan

Ulama Sebagai Institusi Elit Agama: Studi Tentang Gelar, Penghasilan dan Kedudukan Sosial Ulama Pada Masa Pertumbuhan dan Kejayaan Islam Serta Kasus Di Madura. Jurna Empirisma Vol. 23 No 1 Januari 2014.

Paradigma Baru Fiqh Perempuan: Studi Analisis Gender Mainstream Omid Safi dalam Agenda Muslim Progressive. Jurna al-Ihkam Vol.8 No. 2 Desember 2013.

HORIZON PENDIDIKAN ISLAM (Buku). Surabaya: Pena Salsabila 2013.

Politik Pendidikan Islam (Potret Sejarah Periode Klasik Sampai Abad Pertengahan) Jurnal Tadris Vol 8 No 1 Juni 2013 ISSN 1907-672X

Standar Kompetensi Madrasah Mu'adalah Pondok Pesantren Al-Hamidy Palengaan Pamekasan, Penelitian DIPA STAIN Pamekasan tahun 2013

Orientasi Santri dalam Menempuh Pendidikan Pesantren di Pamekasan. Jurnal NUANSA. Vol. 10 No 01 Januar-Juni 2013. ISSN 1907-7211

Kontribusi Islam Pada Sains dan Teknologi jurnal Urwatul Wutsqo, vol 1 No 2 September 2012. hal. 23-39 ISSN:2252-6099

Kesetaraan Laki-laki dan perempuan dalam Bidang Politik Jurnal: Edu-Islamika, Vol 4. No 2 September 2012:

Peran Pesantren Sebagai Agen Sumber Daya Manusia Profesional Berkualitas, Jurnal 'anil Islam, Vol. 5 No 1 Juni 2012:

Oreintasi Santri dalam menempuh Pendidikan Pesantren di Pamekasan, Penelitian DIPA STAIN Pamekasan tahun 2012

Pembelajaran Bahasa Arab dengan Pendekatan Manajemen Berbasis Sekolah, Jurnal OKARA, vol I Tahun VII Mei 2012

□□ □□□□ □□□□□ □□□□□□
□□□□□ □□□□□ □□□□□ □□□□□□□□
□□□□□

Jurnal OKARA, vol II Tahun VI Mei 2011:
Tawaran Konsep Manajemen Kesiswaan dalam Pendidikan Islam (buku ISBN) Surabaya, CV Lima-lima, 2010

Sejarah Pendidikan Islam ISBN, 2009
Dimensi Kemanusiaan dalam Pendidikan Islam (Perspektif al-Qur'an) ISSN : *Dimensi Kemanusiaan dalam Pendidikan Islam (Perspektif al-Qur'an)* ISSN : 1907-672X,
Tadris: Jurnal Pendidikan Islam, Vol 5 No.1 2008

Menyoal Kurikulum Pendidikan Kita: Telaah atas Gagalnya Misi Pendidikan sebagai Pusat Pengembangan Kemampuan Nilai, Dan Etika, al-Khairat:Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman, Vol 1 No 1 April 2008

Islam Bicara tentang Gender: Telaah Atas Kesetaraan Kaum Perempuan Dalam Hak Politik Dan Pendidikan, al-Khairat:Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman, Vol 3 No 3 Pebruari 2010

Perkembangan Kebijakan Pendidikan: Studi Tentang Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah, Tadris: Jurnal Pendidikan Islam, Vol 2 No.1 2007

Pemetaan Lembaga Pendidikan Islam di Kabupaten Pamekasan 2006
MemahamiMakna “Kebebasan” dalam Pendidikan, (Nizamia: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam, Vol 6 No 1, 2003

DII



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 14 TAHUN 2005
TENTANG
GURU DAN DOSEN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa pembangunan nasional dalam bidang pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. bahwa untuk menjamin perluasan dan pemerataan akses, peningkatan mutu dan relevansi, serta tata pemerintahan yang baik dan akuntabilitas pendidikan yang mampu menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global perlu dilakukan pemberdayaan dan peningkatan mutu guru dan dosen secara terencana, terarah, dan berkesinambungan;
 - c. bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan sebagaimana dimaksud pada huruf a, sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c perlu dibentuk Undang-Undang tentang Guru dan Dosen;

Mengingat : 1. Pasal 20, Pasal 22 d, dan Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);

Dengan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 2 -

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA
dan
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : UNDANG-UNDANG TENTANG GURU DAN DOSEN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Guru besar atau profesor yang selanjutnya disebut profesor adalah jabatan fungsional tertinggi bagi dosen yang masih mengajar di lingkungan satuan pendidikan tinggi.

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Penyelenggara pendidikan adalah Pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal.

Satuan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 3 -

Satuan pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal dalam setiap jenjang dan jenis pendidikan.

Perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama adalah perjanjian tertulis antara guru atau dosen dengan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pemutusan hubungan kerja atau pemberhentian kerja adalah pengakhiran perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama guru atau dosen karena sesuatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara guru atau dosen dan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen.

Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.

Organisasi profesi guru adalah perkumpulan yang berbadan hukum yang didirikan dan diurus oleh guru untuk mengembangkan profesionalitas guru.

Lembaga pendidikan tenaga kependidikan adalah perguruan tinggi yang diberi tugas oleh Pemerintah untuk menyelenggarakan program pengadaan guru pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan/atau pendidikan menengah, serta untuk menyelenggarakan dan mengembangkan ilmu kependidikan dan nonkependidikan.

Gaji adalah hak yang diterima oleh guru atau dosen atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Penghasilan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 4 -

Penghasilan adalah hak yang diterima oleh guru atau dosen dalam bentuk finansial sebagai imbalan melaksanakan tugas keprofesionalan yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi dan mencerminkan martabat guru atau dosen sebagai pendidik profesional.

Daerah khusus adalah daerah yang terpencil atau terbelakang; daerah dengan kondisi masyarakat adat yang terpencil; daerah perbatasan dengan negara lain; daerah yang mengalami bencana alam, bencana sosial, atau daerah yang berada dalam keadaan darurat lain.

Masyarakat adalah kelompok warga negara Indonesia nonpemerintah yang mempunyai perhatian dan peranan dalam bidang pendidikan.

Pemerintah adalah pemerintah pusat.

Pemerintah daerah adalah pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten, atau pemerintah kota.

Menteri adalah menteri yang menangani urusan pemerintahan dalam bidang pendidikan nasional.

BAB II

KEDUDUKAN, FUNGSI, DAN TUJUAN

Pasal 2

Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan sertifikat pendidik.

Pasal 3

Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pengakuan kedudukan dosen sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan sertifikat pendidik.

Pasal 4 . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 5 -

Pasal 4

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Pasal 5

Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Pasal 6

Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

BAB III

PRINSIP PROFESIONALITAS

Pasal 7

Profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

- memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
- memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
- memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
- memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;

memperoleh . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 6 -

- f. memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
- g. memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
- h. memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Pemberdayaan profesi guru atau pemberdayaan profesi dosen diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi.

BAB IV

GURU

Bagian Kesatu

Kualifikasi, Kompetensi, dan Sertifikasi

Pasal 8

Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Pasal 9

Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat.

Pasal 10

Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Ketentuan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 7 -

Ketentuan lebih lanjut mengenai kompetensi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 11

Sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.

Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Pemerintah.

Sertifikasi pendidik dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel.

Ketentuan lebih lanjut mengenai sertifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 12

Setiap orang yang telah memperoleh sertifikat pendidik memiliki kesempatan yang sama untuk diangkat menjadi guru pada satuan pendidikan tertentu.

Pasal 13

Pemerintah dan pemerintah daerah wajib menyediakan anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi pendidik bagi guru dalam jabatan yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat.

Ketentuan lebih lanjut mengenai anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Kedua Hak dan Kewajiban

Pasal 14

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak: a.

memperoleh . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 8 -

- a. memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial; mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;
- d. memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi; memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan; memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan; memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas; memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi; memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan; memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi; dan/atau memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Ketentuan lebih lanjut mengenai hak guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 15

Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf a meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.

Guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah diberi gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Guru . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 9 -

Guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Pasal 16

Pemerintah memberikan tunjangan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan dan/atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat.

Tunjangan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama.

Tunjangan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) dan/atau anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD).

Ketentuan lebih lanjut mengenai tunjangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 17

Pemerintah dan/atau pemerintah daerah memberikan tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) kepada guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan pemerintah daerah.

Pemerintah dan/atau pemerintah daerah memberikan subsidi tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) kepada guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan subsidi tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara dan/atau anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Pasal 18 . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 10 -

Pasal 18

Pemerintah memberikan tunjangan khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) kepada guru yang bertugas di daerah khusus.

Tunjangan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama.

Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah di daerah khusus, berhak atas rumah dinas yang disediakan oleh pemerintah daerah sesuai dengan kewenangan.

Ketentuan lebih lanjut mengenai tunjangan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 19

Maslahat tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) merupakan tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk tunjangan pendidikan, asuransi pendidikan, beasiswa, dan penghargaan bagi guru, serta kemudahan untuk memperoleh pendidikan bagi putra dan putri guru, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain.

Pemerintah dan/atau pemerintah daerah menjamin terwujudnya masalah tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Ketentuan lebih lanjut mengenai masalah tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 20

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban:

- a. merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;

bertindak . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 11 -

bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;

menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Bagian Ketiga Wajib Kerja dan Ikatan Dinas

Pasal 21

Dalam keadaan darurat, Pemerintah dapat memberlakukan ketentuan wajib kerja kepada guru dan/atau warga negara Indonesia lainnya yang memenuhi kualifikasi akademik dan kompetensi untuk melaksanakan tugas sebagai guru di daerah khusus di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Ketentuan lebih lanjut mengenai penugasan warga negara Indonesia sebagai guru dalam keadaan darurat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 22

Pemerintah dan/atau pemerintah daerah dapat menetapkan pola ikatan dinas bagi calon guru untuk memenuhi kepentingan pembangunan pendidikan nasional atau kepentingan pembangunan daerah.

Ketentuan lebih lanjut mengenai pola ikatan dinas bagi calon guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 23

Pemerintah mengembangkan sistem pendidikan guru ikatan dinas berasrama di lembaga pendidikan tenaga kependidikan untuk menjamin efisiensi dan mutu pendidikan.

Kurikulum . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 12 -

Kurikulum pendidikan guru pada lembaga pendidikan tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mengembangkan kompetensi yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan pendidikan nasional, pendidikan bertaraf internasional, dan pendidikan berbasis keunggulan lokal.

Bagian Keempat
Pengangkatan, Penempatan, Pemindehan,
dan Pemberhentian

Pasal 24

Pemerintah wajib memenuhi kebutuhan guru, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun dalam kompetensi secara merata untuk menjamin keberlangsungan satuan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal serta untuk menjamin keberlangsungan pendidikan dasar dan menengah yang diselenggarakan oleh Pemerintah.

Pemerintah provinsi wajib memenuhi kebutuhan guru, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun dalam kompetensi secara merata untuk menjamin keberlangsungan pendidikan menengah dan pendidikan khusus sesuai dengan kewenangan.

Pemerintah kabupaten/kota wajib memenuhi kebutuhan guru, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun dalam kompetensi secara merata untuk menjamin keberlangsungan pendidikan dasar dan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal sesuai dengan kewenangan.

Penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah yang diselenggarakan oleh masyarakat wajib memenuhi kebutuhan guru-tetap, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun kompetensinya untuk menjamin keberlangsungan pendidikan.

Pasal 25

Pengangkatan dan penempatan guru dilakukan secara objektif dan transparan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pengangkatan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 13 -

Pengangkatan dan penempatan guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan Pemerintah atau pemerintah daerah diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pengangkatan dan penempatan guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat dilakukan oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang bersangkutan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Pasal 26

Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah dapat ditempatkan pada jabatan struktural.

Ketentuan lebih lanjut mengenai penempatan guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah pada jabatan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 27

Tenaga kerja asing yang dipekerjakan sebagai guru pada satuan pendidikan di Indonesia wajib mematuhi kode etik guru dan peraturan perundang-undangan.

Pasal 28

Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah dapat dipindahtugaskan antarprovinsi, antarkabupaten/antarkota, antarkecamatan maupun antarsatuan pendidikan karena alasan kebutuhan satuan pendidikan dan/atau promosi.

Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah dapat mengajukan permohonan pindah tugas, baik antarprovinsi, antarkabupaten/antarkota, antarkecamatan maupun antarsatuan pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam hal permohonan kepindahan dikabulkan, Pemerintah atau pemerintah daerah memfasilitasi kepindahan guru sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai dengan kewenangan.

Pemindahan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 14 -

Pemindahan guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat diatur oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang bersangkutan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Ketentuan lebih lanjut mengenai pemindahan guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 29

Guru yang bertugas di daerah khusus memperoleh hak yang meliputi kenaikan pangkat rutin secara otomatis, kenaikan pangkat istimewa sebanyak 1 (satu) kali, dan perlindungan dalam pelaksanaan tugas.

Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah wajib menandatangani pernyataan kesanggupan untuk ditugaskan di daerah khusus paling sedikit selama 2 (dua) tahun.

Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah yang telah bertugas selama 2 (dua) tahun atau lebih di daerah khusus berhak pindah tugas setelah tersedia guru pengganti.

Dalam hal terjadi kekosongan guru, Pemerintah atau pemerintah daerah wajib menyediakan guru pengganti untuk menjamin keberlanjutan proses pembelajaran pada satuan pendidikan yang bersangkutan.

Ketentuan lebih lanjut mengenai guru yang bertugas di daerah khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 30

Guru dapat diberhentikan dengan hormat dari jabatan sebagai guru karena:

- meninggal dunia;
- mencapai batas usia pensiun;
- atas permintaan sendiri;
- sakit jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat melaksanakan tugas secara terus-menerus selama 12 (dua belas) bulan; atau

berakhirnya . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 15 -

e. berakhirnya perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara guru dan penyelenggara pendidikan.

Guru dapat diberhentikan tidak dengan hormat dari jabatan sebagai guru karena:

melanggar sumpah dan janji jabatan;

melanggar perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama; atau

melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas selama 1 (satu) bulan atau lebih secara terus-menerus.

Pemberhentian guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pemberhentian guru karena batas usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan pada usia 60 (enam puluh) tahun.

Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah yang diberhentikan dari jabatan sebagai guru, kecuali sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, tidak dengan sendirinya diberhentikan sebagai pegawai negeri sipil.

Pasal 31

Pemberhentian guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2) dapat dilakukan setelah guru yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri.

Guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat yang diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri memperoleh kompensasi finansial sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Bagian Kelima Pembinaan dan Pengembangan

Pasal 32

Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier.

Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Pembinaan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 16 -

Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui jabatan fungsional.

Pembinaan dan pengembangan karier guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.

Pasal 33

Kebijakan strategis pembinaan dan pengembangan profesi dan karier guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat ditetapkan dengan Peraturan Menteri.

Pasal 34

Pemerintah dan pemerintah daerah wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat.

Satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru.

Pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan anggaran untuk meningkatkan profesionalitas dan pengabdian guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat.

Pasal 35

Beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.

Beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan lebih lanjut mengenai beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Keenam . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 17 -

Bagian Keenam Penghargaan

Pasal 36

Guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus berhak memperoleh penghargaan.

Guru yang gugur dalam melaksanakan tugas di daerah khusus memperoleh penghargaan dari Pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat.

Pasal 37

Penghargaan dapat diberikan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi, dan/atau satuan pendidikan.

Penghargaan dapat diberikan pada tingkat sekolah, tingkat desa/kelurahan, tingkat kecamatan, tingkat kabupaten/kota, tingkat provinsi, tingkat nasional, dan/atau tingkat internasional.

Penghargaan kepada guru dapat diberikan dalam bentuk tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa, finansial, piagam, dan/atau bentuk penghargaan lain.

Penghargaan kepada guru dilaksanakan dalam rangka memperingati hari ulang tahun kemerdekaan Republik Indonesia, hari ulang tahun provinsi, hari ulang tahun kabupaten/kota, hari ulang tahun satuan pendidikan, hari pendidikan nasional, hari guru nasional, dan/atau hari besar lain.

Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 38

Pemerintah dapat menetapkan hari guru nasional sebagai penghargaan kepada guru yang diatur dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketujuh . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 18 -

Bagian Ketujuh Perlindungan

Pasal 39

Pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi, dan/atau satuan pendidikan wajib memberikan perlindungan terhadap guru dalam pelaksanaan tugas.

Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perlindungan hukum, perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Perlindungan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mencakup perlindungan hukum terhadap tindak kekerasan, ancaman, perlakuan diskriminatif, intimidasi, atau perlakuan tidak adil dari pihak peserta didik, orang tua peserta didik, masyarakat, birokrasi, atau pihak lain.

Perlindungan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mencakup perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, pemberian imbalan yang tidak wajar, pembatasan dalam menyampaikan pandangan, pelecehan terhadap profesi, dan pembatasan/pelarangan lain yang dapat menghambat guru dalam melaksanakan tugas.

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mencakup perlindungan terhadap risiko gangguan keamanan kerja, kecelakaan kerja, kebakaran pada waktu kerja, bencana alam, kesehatan lingkungan kerja, dan/atau risiko lain.

Bagian Kedelapan

Cuti

Pasal 40

Guru memperoleh cuti sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Guru dapat memperoleh cuti untuk studi dengan tetap memperoleh hak gaji penuh.

Ketentuan lebih lanjut mengenai cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Kesembilan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 19 -

Bagian Kesembilan Organisasi Profesi dan Kode Etik

Pasal 41

Guru membentuk organisasi profesi yang bersifat independen.

Organisasi profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi untuk memajukan profesi, meningkatkan kompetensi, karier, wawasan kependidikan, perlindungan profesi, kesejahteraan, dan pengabdian kepada masyarakat.

Guru wajib menjadi anggota organisasi profesi.

Pembentukan organisasi profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pemerintah dan/atau pemerintah daerah dapat memfasilitasi organisasi profesi guru dalam pelaksanaan pembinaan dan pengembangan profesi guru.

Pasal 42

Organisasi profesi guru mempunyai kewenangan:

menetapkan dan menegakkan kode etik guru;

memberikan bantuan hukum kepada guru;

memberikan perlindungan profesi guru;

melakukan pembinaan dan pengembangan profesi guru; dan

memajukan pendidikan nasional.

Pasal 43

Untuk menjaga dan meningkatkan kehormatan dan martabat guru dalam pelaksanaan tugas keprofesionalan, organisasi profesi guru membentuk kode etik.

Kode etik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi norma dan etika yang mengikat perilaku guru dalam pelaksanaan tugas keprofesionalan.

Pasal 44

Dewan kehormatan guru dibentuk oleh organisasi profesi guru.

Keanggotaan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 20 -

Keanggotaan serta mekanisme kerja dewan kehormatan guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam anggaran dasar organisasi profesi guru.

Dewan kehormatan guru sebagaimana dimaksud pada ayat dibentuk untuk mengawasi pelaksanaan kode etik guru dan memberikan rekomendasi pemberian sanksi atas pelanggaran kode etik oleh guru.

Rekomendasi dewan kehormatan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus objektif, tidak diskriminatif, dan tidak bertentangan dengan anggaran dasar organisasi profesi serta peraturan perundang-undangan.

Organisasi profesi guru wajib melaksanakan rekomendasi dewan kehormatan guru sebagaimana dimaksud pada ayat

BAB V

DOSEN

Bagian Kesatu

Kualifikasi, Kompetensi, Sertifikasi, dan Jabatan Akademik

Pasal 45

Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Pasal 46

Kualifikasi akademik dosen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian.

Dosen memiliki kualifikasi akademik minimum:

- lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana; dan
- lulusan program doktor untuk program pascasarjana.

Setiap orang yang memiliki keahlian dengan prestasi luar biasa dapat diangkat menjadi dosen.

Ketentuan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 21 -

Ketentuan lain mengenai kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dan keahlian dengan prestasi luar biasa sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditentukan oleh masing-masing senat akademik satuan pendidikan tinggi.

Pasal 47

Sertifikat pendidik untuk dosen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 diberikan setelah memenuhi syarat sebagai berikut:

memiliki pengalaman kerja sebagai pendidik pada perguruan tinggi sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun;
memiliki jabatan akademik sekurang-kurangnya asisten ahli; dan
lulus sertifikasi yang dilakukan oleh perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Pemerintah menetapkan perguruan tinggi yang terakreditasi untuk menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan.

Ketentuan lebih lanjut mengenai sertifikat pendidik untuk dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan penetapan perguruan tinggi yang terakreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 48

Status dosen terdiri atas dosen tetap dan dosen tidak tetap.

Jenjang jabatan akademik dosen-tetap terdiri atas asisten ahli, lektor, lektor kepala, dan profesor.

Persyaratan untuk menduduki jabatan akademik profesor harus memiliki kualifikasi akademik doktor.

Pengaturan kewenangan jenjang jabatan akademik dan dosen tidak-tetap ditetapkan oleh setiap satuan pendidikan tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 49

Profesor merupakan jabatan akademik tertinggi pada satuan pendidikan tinggi yang mempunyai kewenangan membimbing calon doktor.

Profesor . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 22 -

Profesor memiliki kewajiban khusus menulis buku dan karya ilmiah serta menyebarkan gagasannya untuk mencerahkan masyarakat.

Profesor yang memiliki karya ilmiah atau karya monumental lainnya yang sangat istimewa dalam bidangnya dan mendapat pengakuan internasional dapat diangkat menjadi profesor paripurna.

Pengaturan lebih lanjut mengenai profesor paripurna sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh setiap perguruan tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 50

Setiap orang yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi dosen.

Setiap orang, yang akan diangkat menjadi dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib mengikuti proses seleksi.

Setiap orang dapat diangkat secara langsung menduduki jenjang jabatan akademik tertentu berdasarkan hasil penilaian terhadap kualifikasi akademik, kompetensi, dan pengalaman yang dimiliki.

Ketentuan lebih lanjut mengenai seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan pengangkatan serta penetapan jenjang jabatan akademik tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditentukan oleh setiap satuan pendidikan tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Hak dan Kewajiban

Pasal 51

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berhak:
memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial;
mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;

memperoleh . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 23 -

- d. memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada 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 profesi keilmuan.

Ketentuan lebih lanjut mengenai hak dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 52

Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) huruf a meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan, serta maslahat tambahan yang terkait dengan tugas sebagai dosen yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.

Dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah diberi gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Pasal 53

Pemerintah memberikan tunjangan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) kepada dosen yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan dan/atau satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat.

Tunjangan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok dosen yang diangkat oleh Pemerintah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama.

Tunjangan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 24 -

Tunjangan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara.

Ketentuan lebih lanjut mengenai tunjangan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 54

Pemerintah memberikan tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) kepada dosen yang diangkat oleh Pemerintah.

Pemerintah memberikan subsidi tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) kepada dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara.

Pasal 55

Pemerintah memberikan tunjangan khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) kepada dosen yang bertugas di daerah khusus.

Tunjangan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok dosen yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama.

Tunjangan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara.

Ketentuan lebih lanjut mengenai tunjangan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 56

Pemerintah memberikan tunjangan kehormatan kepada profesor yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi setara 2 (dua) kali gaji pokok profesor yang diangkat oleh Pemerintah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama.

Ketentuan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 25 -

Ketentuan lebih lanjut mengenai tunjangan kehormatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 57

Maslahat tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) merupakan tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk tunjangan pendidikan, asuransi pendidikan, beasiswa, dan penghargaan bagi dosen, serta kemudahan untuk memperoleh pendidikan bagi putra dan putri dosen, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain.

Pemerintah dan/atau pemerintah daerah menjamin terwujudnya masalah tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Ketentuan lebih lanjut mengenai masalah tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 58

Dosen yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 59

Dosen yang mendalami dan mengembangkan bidang ilmu langka berhak memperoleh dana dan fasilitas khusus dari Pemerintah dan/atau pemerintah daerah.

Dosen yang diangkat oleh Pemerintah di daerah khusus, berhak atas rumah dinas yang disediakan oleh Pemerintah dan/atau pemerintah daerah sesuai dengan kewenangan.

Pasal 60

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban:

a. melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;

b. merencanakan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 26 -

- merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- d. bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
- memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Bagian Ketiga Wajib Kerja dan Ikatan Dinas

Pasal 61

Dalam keadaan darurat, Pemerintah dapat memberlakukan ketentuan wajib kerja kepada dosen dan/atau warga negara Indonesia lain yang memenuhi kualifikasi akademik dan kompetensi untuk melaksanakan tugas sebagai dosen di daerah khusus.

Ketentuan lebih lanjut mengenai penugasan warga negara Indonesia sebagai dosen dalam keadaan darurat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 62

Pemerintah dapat menetapkan pola ikatan dinas bagi calon dosen untuk memenuhi kepentingan pembangunan pendidikan nasional, atau untuk memenuhi kepentingan pembangunan daerah.

Ketentuan lebih lanjut mengenai pola ikatan dinas bagi calon dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Keempat . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 27 -

Bagian Keempat
Pengangkatan, Penempatan, Pemindahan, dan
Pemberhentian

Pasal 63

Pengangkatan dan penempatan dosen pada satuan pendidikan tinggi dilakukan secara objektif dan transparan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pengangkatan dan penempatan dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pengangkatan dan penempatan dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat dilakukan oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi yang bersangkutan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Pemerintah dan pemerintah daerah wajib memfasilitasi satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu.

Pasal 64

Dosen yang diangkat oleh Pemerintah dapat ditempatkan pada jabatan struktural sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Ketentuan lebih lanjut mengenai penempatan dosen yang diangkat oleh Pemerintah pada jabatan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 65

Tenaga kerja asing yang dipekerjakan sebagai dosen pada satuan pendidikan tinggi di Indonesia wajib mematuhi peraturan perundang-undangan.

Pasal 66

Pemindahan dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat diatur oleh penyelenggara pendidikan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Pasal 67 . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 28 -

Pasal 67

Dosen dapat diberhentikan dengan hormat dari jabatan sebagai dosen karena:

- meninggal dunia;
- mencapai batas usia pensiun;
- atas permintaan sendiri;
- tidak dapat melaksanakan tugas secara terus-menerus selama 12 (dua belas) bulan karena sakit jasmani dan/atau rohani; atau
- berakhirnya perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara dosen dan penyelenggara pendidikan.

Dosen dapat diberhentikan tidak dengan hormat dari jabatan sebagai dosen karena:

- melanggar sumpah dan janji jabatan;
- melanggar perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama; atau
- melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas selama 1 (satu) bulan atau lebih secara terus-menerus.

Pemberhentian dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi yang bersangkutan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pemberhentian dosen karena batas usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan pada usia 65 (enam puluh lima) tahun.

Profesor yang berprestasi dapat diperpanjang batas usia pensiunnya sampai 70 (tujuh puluh) tahun.

Dosen yang diangkat oleh Pemerintah yang diberhentikan dari jabatan sebagai dosen, kecuali sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a dan huruf b, tidak dengan sendirinya diberhentikan sebagai pegawai negeri sipil.

Pasal 68

Pemberhentian dosen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ayat (2) dapat dilakukan setelah dosen yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri.

Dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat yang diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri memperoleh kompensasi finansial sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Bagian Kelima . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 29 -

Bagian Kelima Pembinaan dan Pengembangan

Pasal 69

Pembinaan dan pengembangan dosen meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier.

Pembinaan dan pengembangan profesi dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Pembinaan dan pengembangan profesi dosen dilakukan melalui jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pembinaan dan pengembangan karier dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.

Pasal 70

Kebijakan strategis pembinaan dan pengembangan profesi dan karier dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau masyarakat ditetapkan dengan Peraturan Menteri.

Pasal 71

Pemerintah wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan/atau masyarakat.

Satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi dosen.

Pemerintah wajib memberikan anggaran untuk meningkatkan profesionalitas dan pengabdian dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan/atau masyarakat.

Pasal 72 . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 30 -

Pasal 72

Beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat.

Beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya sepadan dengan 12 (dua belas) satuan kredit semester dan sebanyak-banyaknya 16 (enam belas) satuan kredit semester.

Ketentuan lebih lanjut mengenai beban kerja dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur oleh setiap satuan pendidikan tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam Penghargaan

Pasal 73

Dosen yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus berhak memperoleh penghargaan.

Dosen yang gugur dalam melaksanakan tugas di daerah khusus memperoleh penghargaan dari Pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat.

Pasal 74

Penghargaan dapat diberikan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi keilmuan, dan/atau satuan pendidikan tinggi.

Penghargaan dapat diberikan pada tingkat satuan pendidikan tinggi, tingkat kabupaten/kota, tingkat provinsi, tingkat nasional, dan/atau tingkat internasional.

Penghargaan dapat diberikan dalam bentuk tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa, finansial, piagam, dan/atau bentuk penghargaan lain.

Penghargaan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 31 -

Penghargaan kepada dosen dilaksanakan dalam rangka memperingati hari ulang tahun kemerdekaan Republik Indonesia, hari ulang tahun provinsi, hari ulang tahun kabupaten/kota, hari ulang tahun satuan pendidikan tinggi, hari pendidikan nasional, dan/atau hari besar lain.

Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Ketujuh Perlindungan

Pasal 75

Pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi, dan/atau satuan pendidikan tinggi wajib memberikan perlindungan terhadap dosen dalam pelaksanaan tugas.

Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perlindungan hukum, perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Perlindungan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mencakup perlindungan terhadap tindak kekerasan, ancaman, perlakuan diskriminatif, intimidasi, atau perlakuan tidak adil dari pihak peserta didik, orang tua peserta didik, masyarakat, birokrasi, dan/atau pihak lain.

Perlindungan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mencakup perlindungan terhadap pelaksanaan tugas dosen sebagai tenaga profesional yang meliputi pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, pemberian imbalan yang tidak wajar, pembatasan kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan, serta pembatasan/pelarangan lain yang dapat menghambat dosen dalam pelaksanaan tugas.

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi perlindungan terhadap risiko gangguan keamanan kerja, kecelakaan kerja, kebakaran pada waktu kerja, bencana alam, kesehatan lingkungan kerja, dan/atau risiko lain.

Dalam . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 32 -

Dalam rangka kegiatan akademik, dosen mendapat perlindungan untuk menggunakan data dan sumber yang dikategorikan terlarang oleh peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedelapan

Cuti

Pasal 76

Dosen memperoleh cuti sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dosen memperoleh cuti untuk studi dan penelitian atau untuk pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dengan memperoleh hak gaji penuh.

Ketentuan lebih lanjut mengenai cuti sebagaimana dimaksud pada pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB VI

SANKSI

Pasal 77

Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah yang tidak menjalankan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 dikenai sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:

- teguran;
- peringatan tertulis;
- penundaan pemberian hak guru;
- penurunan pangkat;
- pemberhentian dengan hormat; atau
- pemberhentian tidak dengan hormat.

Guru yang berstatus ikatan dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama diberi sanksi sesuai dengan perjanjian ikatan dinas.

Guru . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 33 -

Guru yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat, yang tidak menjalankan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 dikenai sanksi sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Guru yang melakukan pelanggaran kode etik dikenai sanksi oleh organisasi profesi.

Guru yang dikenai sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5) mempunyai hak membela diri.

Pasal 78

Dosen yang diangkat oleh Pemerintah yang tidak menjalankan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 dikenai sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:

- teguran;
- peringatan tertulis;
- penundaan pemberian hak dosen;
- penurunan pangkat dan jabatan akademik;
- pemberhentian dengan hormat; atau
- pemberhentian tidak dengan hormat.

Dosen yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat yang tidak menjalankan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 dikenai sanksi sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Dosen yang berstatus ikatan dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama diberi sanksi sesuai dengan perjanjian ikatan dinas.

Dosen yang dikenai sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) mempunyai hak membela diri.

Pasal 79 . . .

Pasal 79



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 34 -

Penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24, Pasal 34, Pasal 39, Pasal 63 ayat (4), Pasal 71, dan Pasal 75 diberi sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Sanksi bagi penyelenggara pendidikan berupa:

teguran;
peringatan tertulis;
pembatasan kegiatan penyelenggaraan satuan pendidikan; atau
pembekuan kegiatan penyelenggaraan satuan pendidikan.

BAB VII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 80

Pada saat mulai berlakunya Undang-Undang ini:

guru yang belum memiliki sertifikat pendidik memperoleh tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) dan ayat (2) dan memperoleh maslahat tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) paling lama 10 (sepuluh) tahun, atau guru yang bersangkutan telah memenuhi kewajiban memiliki sertifikat pendidik.

dosen yang belum memiliki sertifikat pendidik memperoleh tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) dan ayat (2) dan memperoleh maslahat tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 ayat (2) paling lama 10 (sepuluh) tahun, atau dosen yang bersangkutan telah memenuhi kewajiban memiliki sertifikat pendidik.

Tunjangan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 35 -

Tunjangan fungsional dan maslahat tambahan bagi guru dan dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara dan anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Pasal 81

Semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan guru dan dosen tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan atau belum diganti dengan peraturan baru berdasarkan Undang-Undang ini.

BAB VIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 82

Pemerintah mulai melaksanakan program sertifikasi pendidik paling lama dalam waktu 12 (dua belas) bulan terhitung sejak berlakunya Undang-Undang ini.

Guru yang belum memiliki kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud pada Undang-Undang ini wajib memenuhi kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik paling lama 10 (sepuluh) tahun sejak berlakunya Undang-Undang ini.

Pasal 83

Semua peraturan perundang-undangan yang diperlukan untuk melaksanakan Undang-Undang ini harus diselesaikan selambat-lambatnya 18 (delapan belas) bulan sejak berlakunya Undang-Undang ini.

Pasal 84

Undang-Undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 36 -

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Undang-Undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 30 Desember 2005

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd

DR. H. SUSILO BAMBANG YUDHOYONO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 30 Desember 2005

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA
AD INTERIM,

ttd

YUSRIL IHZA MAHENDRA

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2005 NOMOR 157

Salinan sesuai dengan aslinya

DEPUTI MENTERI SEKRETARIS NEGARA
BIDANG PERUNDANG-UNDANGAN,

ABDUL WAHID



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

PENJELASAN
ATAS
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 14 TAHUN 2005
TENTANG
GURU DAN DOSEN

UMUM

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan. Selanjutnya, Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa (1) setiap warga negara berhak mendapat pendidikan; (2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya; (3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang; (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% (dua puluh persen) dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional; dan (5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 2 -

berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis. Pasal 39 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan...

bahwa pendidik merupakan tenaga profesional. Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

Berdasarkan uraian di atas, pengakuan kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional mempunyai misi untuk melaksanakan tujuan Undang-Undang ini sebagai berikut:

- mengangkat martabat guru dan dosen;
- menjamin hak dan kewajiban guru dan dosen;
- meningkatkan kompetensi guru dan dosen;
- memajukan profesi serta karier guru dan dosen;
- meningkatkan mutu pembelajaran;
- meningkatkan mutu pendidikan nasional;
- mengurangi kesenjangan ketersediaan guru dan dosen antardaerah dari segi jumlah, mutu, kualifikasi akademik, dan kompetensi;
- mengurangi kesenjangan mutu pendidikan antardaerah; dan
- meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu.

Berdasarkan visi dan misi tersebut, kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat guru serta perannya sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, sedangkan kedudukan dosen sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dosen serta mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 3 -

Sejalan dengan fungsi tersebut, kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yakni berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Untuk meningkatkan penghargaan terhadap tugas guru dan dosen, kedudukan guru dan dosen pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi perlu dikukuhkan dengan pemberian sertifikat pendidik. Sertifikat tersebut merupakan pengakuan atas kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Dalam melaksanakan tugasnya, guru dan dosen harus memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sehingga memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya.

Selain itu, perlu juga diperhatikan upaya-upaya memaksimalkan fungsi Selain . . .

dan peran strategis guru dan dosen yang meliputi penegakan hak dan kewajiban guru dan dosen sebagai tenaga profesional, pembinaan dan pengembangan profesi guru dan dosen, perlindungan hukum, perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan visi, misi, dan pertimbangan-pertimbangan di atas diperlukan strategi yang meliputi:

- penyelenggaraan sertifikasi pendidik berdasarkan kualifikasi akademik dan kompetensi;
- pemenuhan hak dan kewajiban guru dan dosen sebagai tenaga profesional yang sesuai dengan prinsip profesionalitas;
- penyelenggaraan kebijakan strategis dalam pengangkatan, penempatan, pemindahan, dan pemberhentian guru dan dosen sesuai dengan kebutuhan, baik jumlah, kualifikasi akademik, maupun kompetensi yang dilakukan secara merata, objektif, dan transparan untuk menjamin keberlangsungan pendidikan;



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 4 -

penyelenggaraan kebijakan strategis dalam pembinaan dan pengembangan profesi guru dan dosen untuk meningkatkan profesionalitas dan pengabdian para guru dan dosen;
peningkatan pemberian penghargaan dan jaminan perlindungan terhadap guru dan dosen dalam pelaksanaan tugas profesional;
peningkatan peran organisasi profesi untuk menjaga dan meningkatkan kehormatan dan martabat guru dan dosen dalam pelaksanaan tugas sebagai tenaga profesional;
penguatan kesetaraan antara guru dan dosen yang bertugas pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan pemerintah daerah dengan guru dan dosen yang bertugas pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat;
penguatan tanggung jawab dan kewajiban Pemerintah dan pemerintah daerah dalam merealisasikan pencapaian anggaran pendidikan untuk memenuhi hak dan kewajiban guru dan dosen sebagai tenaga profesional; dan
peningkatan peran serta masyarakat dalam memenuhi hak dan kewajiban guru dan dosen.

Pengakuan kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional merupakan bagian dari pembaharuan sistem pendidikan nasional yang pelaksanaannya memperhatikan berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pendidikan, kepegawaian, ketenagakerjaan, keuangan, dan pemerintahan daerah.

Sehubungan dengan hal itu, diperlukan pengaturan tentang kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional dalam suatu Undang-Undang tentang Guru dan Dosen.

II. PASAL DEMI PASAL . . .

PASAL DEMI PASAL

Pasal 1 Cukup
jelas.

Pasal 2
Ayat (1)



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 5 -

Guru sebagai tenaga profesional mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Yang dimaksud dengan guru sebagai agen pembelajaran (*learning agent*) adalah peran guru antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Yang dimaksud dengan sehat jasmani dan rohani adalah kondisi kesehatan fisik dan mental yang memungkinkan guru dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kondisi kesehatan fisik dan mental tersebut tidak ditujukan kepada penyandang cacat.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10 . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 6 -

Pasal 10

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.

Yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.

Yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.

Yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Ayat (1)

huruf a

Yang dimaksud dengan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum adalah pendapatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup guru dan keluarganya secara wajar, baik sandang, pangan, papan, kesehatan, pendidikan, rekreasi, maupun jaminan hari tua.

huruf b

Cukup jelas.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 7 -

huruf c
 Cukup jelas
huruf d
 Cukup jelas.
huruf e
 Cukup jelas.
huruf f
 Cukup jelas.

huruf g . . .

huruf g
 Cukup jelas.
huruf h
 Cukup jelas.
huruf i
 Cukup jelas.
huruf j
 Cukup jelas.
huruf k
 Cukup jelas.

Ayat (2)
 Cukup jelas.

Pasal 15

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan gaji pokok adalah satuan penghasilan yang ditetapkan berdasarkan pangkat, golongan, dan masa kerja.

Yang dimaksud dengan tunjangan yang melekat pada gaji adalah tambahan penghasilan sebagai komponen kesejahteraan yang ditentukan berdasarkan jumlah tanggungan keluarga.

Yang dimaksud dengan tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 8 -

Yang dimaksud dengan tunjangan khusus adalah tunjangan yang diberikan kepada guru sebagai kompensasi atas kesulitan hidup yang dihadapi dalam melaksanakan tugas di daerah khusus.

Yang dimaksud dengan masalah tambahan adalah tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk asuransi, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 16

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3) . . .

Ayat (3)

Tunjangan profesi dapat diperhitungkan sebagai bagian dari anggaran pendidikan selain gaji pendidik dan anggaran pendidikan kedinasan untuk memenuhi ketentuan dalam Pasal 49 ayat (1) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 17

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Tunjangan fungsional dapat diperhitungkan sebagai bagian dari anggaran pendidikan selain gaji pendidik dan anggaran



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 9 -

pendidikan kedinasan untuk memenuhi ketentuan dalam Pasal 49 ayat (1) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Pasal 18

Ayat (1)

Tunjangan khusus dapat diperhitungkan sebagai bagian dari anggaran pendidikan selain gaji pendidik dan anggaran pendidikan kedinasan untuk memenuhi ketentuan dalam Pasal 49 ayat (1) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 19

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan kemudahan untuk memperoleh pendidikan bagi putra-putri guru adalah berupa kesempatan dan keringanan biaya pendidikan bagi putra -putri guru yang telah memenuhi syarat-syarat akademik untuk menempuh pendidikan dalam satuan pendidikan tertentu.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3) . . .

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 10 -

Pasal 22
Cukup jelas.

Pasal 23
Cukup jelas.

Pasal 24
Cukup jelas.

Pasal 25
Cukup jelas.

Pasal 26
Cukup jelas.

Pasal 27
Cukup jelas.

Pasal 28
Cukup jelas.

Pasal 29
Cukup jelas.

Pasal 30
Cukup jelas.

Pasal 31
Cukup jelas.

Pasal 32
Cukup jelas.

Pasal 33
Cukup jelas.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 11 -

Pasal 34 . . .

Pasal 34
Cukup jelas.

Pasal 35
Cukup jelas.

Pasal 36
Cukup jelas.

Pasal 37
Cukup jelas.

Pasal 38
Cukup jelas.

Pasal 39
Cukup jelas.

Pasal 40
Cukup jelas.

Pasal 41
Cukup jelas.

Pasal 42
Cukup jelas.

Pasal 43
Cukup jelas.

Pasal 44
Cukup jelas.

Pasal 45
Yang dimaksud dengan sehat jasmani dan rohani adalah kondisi kesehatan fisik dan mental yang memungkinkan dosen dapat



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 12 -

melaksanakan tugas dengan baik. Kondisi kesehatan fisik dan mental tersebut tidak ditujukan kepada penyandang cacat.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48 . . .

Pasal 48

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan dosen tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu.

Yang dimaksud dengan dosen tidak tetap adalah dosen yang bekerja paruh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tidak tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan secara langsung adalah tanpa berjenjang.

Ayat (4)

Cukup jelas.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 13 -

Pasal 51

Ayat (1)

huruf a

Yang dimaksud dengan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum adalah pendapatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dosen dan keluarganya secara wajar, baik sandang, pangan, papan, kesehatan, pendidikan, rekreasi, maupun jaminan hari tua.

huruf b

Cukup jelas.

huruf c

Cukup jelas.

huruf d

Cukup jelas.

huruf e

Cukup jelas.

huruf f . . .

huruf f

Cukup jelas.

huruf g

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 52

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan gaji pokok adalah satuan penghasilan yang ditetapkan berdasarkan pangkat, golongan, dan masa kerja.

Yang dimaksud dengan tunjangan yang melekat pada gaji adalah tambahan penghasilan sebagai komponen kesejahteraan yang ditentukan berdasarkan jumlah tanggungan keluarga.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 14 -

Yang dimaksud dengan tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada dosen yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya.

Yang dimaksud dengan tunjangan khusus adalah tunjangan yang diberikan kepada dosen sebagai kompensasi atas kesulitan hidup yang dihadapi dalam melaksanakan tugas di daerah khusus.

Yang dimaksud dengan maslahat tambahan adalah tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk asuransi, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Ayat (1)

Lihat penjelasan Pasal 52 ayat (1)

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3) . . .

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 15 -

Pasal 57

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan bidang ilmu yang langka adalah ilmu yang sangat khas, memiliki tingkat kesulitan tinggi, dan/atau mempunyai nilai-nilai strategis serta tidak banyak diminati.

Yang dimaksud dengan dana dan fasilitas khusus adalah alokasi anggaran dan kemudahan yang diperuntukkan bagi dosen yang mendalami ilmu langka tersebut.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Cukup jelas.

Pasal 63

Cukup jelas.

Pasal 64

Cukup jelas.

Pasal 65

Cukup jelas.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 16 -

Pasal 66 . . .

Pasal 66
Cukup jelas.

Pasal 67
Cukup jelas.

Pasal 68
Cukup jelas.

Pasal 69
Cukup jelas.

Pasal 70
Cukup jelas.

Pasal 71
Cukup jelas.

Pasal 72
Cukup jelas.

Pasal 73
Cukup jelas.

Pasal 74
Cukup jelas.

Pasal 75
Cukup jelas.

Pasal 76
Cukup jelas.

Pasal 77
Cukup jelas.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 17 -

Pasal 78
Cukup jelas.

Pasal 79
Cukup jelas.

Pasal 80
Cukup jelas.

Pasal 81 . . .

Pasal 81
Cukup jelas.

Pasal 82
Cukup jelas.

Pasal 83
Cukup jelas.

Pasal 84
Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 4586



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

SALINAN

PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 49 TAHUN 2014

TENTANG

STANDAR NASIONAL PENDIDIKAN TINGGI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 52 ayat (3) dan Pasal 54 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
3. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586);
Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2008 tentang Pendanaan Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4864);
Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5007);
Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);

Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara, sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 13 Tahun 2014 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara;

Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Negara serta Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 14 Tahun 2014 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Negara serta Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara;

Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 84/P Tahun 2009 mengenai Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu II sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Keputusan Presiden Nomor 41/P Tahun 2014;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA TENTANG STANDAR NASIONAL PENDIDIKAN TINGGI.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

Standar Nasional Pendidikan Tinggi, adalah satuan standar yang meliputi Standar Nasional Pendidikan, ditambah dengan Standar Nasional Penelitian, dan Standar Nasional Pengabdian kepada Masyarakat.

Standar Nasional Pendidikan, adalah kriteria minimal tentang pembelajaran pada jenjang pendidikan tinggi di perguruan tinggi di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Standar Nasional Penelitian adalah kriteria minimal tentang sistem penelitian pada perguruan tinggi yang berlaku di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Standar Nasional Pengabdian kepada Masyarakat adalah kriteria minimal tentang sistem pengabdian kepada masyarakat pada perguruan tinggi yang berlaku di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, yang selanjutnya disingkat KKNI, adalah kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor.

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai capaian pembelajaran lulusan, bahan kajian, proses, dan penilaian yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan program studi.

Pendidikan Tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, program profesi, program spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia.

Perguruan Tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi.

Program Studi adalah kesatuan kegiatan pendidikan dan pembelajaran yang memiliki kurikulum dan metode pembelajaran tertentu dalam satu jenis pendidikan akademik, pendidikan profesi, dan/atau pendidikan vokasi.

Pembelajaran adalah proses interaksi mahasiswa dengan dosen dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar.

Penelitian adalah kegiatan yang dilakukan menurut kaidah dan metode ilmiah secara sistematis untuk memperoleh informasi, data, dan keterangan yang berkaitan dengan pemahaman dan/atau pengujian suatu cabang pengetahuan dan teknologi.

Pengabdian kepada Masyarakat adalah kegiatan sivitas akademika yang memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Satuan Kredit Semester, yang selanjutnya disingkat sks, adalah takaran waktu kegiatan belajar yang di bebankan pada mahasiswa per minggu per semester dalam proses pembelajaran melalui berbagai bentuk pembelajaran atau besarnya pengakuan atas keberhasilan usaha mahasiswa dalam mengikuti kegiatan kurikuler di suatu program studi.

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi antara lain, pustakawan, tenaga administrasi, laboran dan teknisi, serta pranata teknik informasi.

Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan.

Direktur Jenderal adalah Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Pasal 2

Standar Nasional Pendidikan Tinggi terdiri atas:

Standar Nasional Pendidikan;

Standar Nasional Penelitian; dan

Standar Nasional Pengabdian kepada Masyarakat.

Standar Nasional Pendidikan, Standar Nasional Penelitian, dan Standar Nasional Pengabdian kepada Masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi.

Pasal 3

Standar Nasional Pendidikan Tinggi bertujuan untuk:

menjamin tercapainya tujuan pendidikan tinggi yang berperan strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menerapkan nilai humaniora serta kebudayaan dan pemberdayaan bangsa Indonesia yang berkelanjutan;

menjamin agar pembelajaran pada program studi, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia mencapai mutu sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan Tinggi; dan

mendorong agar perguruan tinggi di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia mencapai mutu pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat melampaui kriteria yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan Tinggi secara berkelanjutan.

Standar Nasional Pendidikan Tinggi wajib:

dipenuhi oleh setiap perguruan tinggi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional;

dijadikan dasar untuk pemberian izin pendirian perguruan tinggi dan izin pembukaan program studi;

dijadikan dasar penyelenggaraan pembelajaran berdasarkan kurikulum pada program studi;

dijadikan dasar penyelenggaraan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;

dijadikan dasar pengembangan dan penyelenggaraan sistem penjaminan mutu internal;

dijadikan dasar penetapan kriteria sistem penjaminan mutu eksternal melalui akreditasi.

Standar Nasional Pendidikan Tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) wajib dievaluasi dan disempurnakan secara terencana, terarah, dan berkelanjutan, sesuai dengan tuntutan perubahan lokal, nasional, dan global oleh badan yang ditugaskan untuk menyusun dan mengembangkan Standar Nasional Pendidikan Tinggi.

BAB II

STANDAR NASIONAL PENDIDIKAN

Bagian Kesatu

Ruang Lingkup Standar Nasional Pendidikan

Pasal 4

Standar Nasional Pendidikan terdiri atas:

standar kompetensi lulusan;

standar isi pembelajaran;

standar proses pembelajaran;

standar penilaian pembelajaran;

standar dosen dan tenaga kependidikan;

standar sarana dan prasarana pembelajaran;

- g. standar pengelolaan pembelajaran; dan
- h. standar pembiayaan pembelajaran.

Standar Nasional Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi acuan dalam menyusun, menyelenggarakan, dan mengevaluasi kurikulum.

Bagian Kedua Standar Kompetensi Lulusan

Pasal 5

Standar kompetensi lulusan merupakan kriteria minimal tentang kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang dinyatakan dalam rumusan capaian pembelajaran lulusan.

Standar kompetensi lulusan yang dinyatakan dalam rumusan capaian pembelajaran lulusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai acuan utama pengembangan standar isi pembelajaran, standar proses pembelajaran, standar penilaian pembelajaran, standar dosen dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana pembelajaran, standar pengelolaan pembelajaran, dan standar pembiayaan pembelajaran.

Rumusan capaian pembelajaran lulusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib:

- a. mengacu pada deskripsi capaian pembelajaran lulusan KKNI;
- dan b. memiliki kesetaraan dengan jenjang kualifikasi pada KKNI.

Pasal 6

Sikap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) merupakan perilaku benar dan berbudaya sebagai hasil dari internalisasi dan aktualisasi nilai dan norma yang tercermin dalam kehidupan spiritual dan sosial melalui proses pembelajaran, pengalaman kerja mahasiswa, penelitian dan/atau pengabdian kepada masyarakat yang terkait pembelajaran.

Pengetahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) merupakan penguasaan konsep, teori, metode, dan/atau falsafah bidang ilmu tertentu secara sistematis yang diperoleh melalui penalaran dalam proses pembelajaran, pengalaman kerja mahasiswa, penelitian dan/atau pengabdian kepada masyarakat yang terkait pembelajaran.

Keterampilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) merupakan kemampuan melakukan unjuk kerja dengan menggunakan konsep, teori, metode, bahan, dan/atau instrumen, yang diperoleh melalui pembelajaran, pengalaman kerja mahasiswa, penelitian dan/atau pengabdian kepada masyarakat yang terkait pembelajaran, mencakup:

Keterampilan umum sebagai kemampuan kerja umum yang wajib dimiliki oleh setiap lulusan dalam rangka menjamin kesetaraan kemampuan lulusan sesuai tingkat program dan jenis pendidikan tinggi; dan

Keterampilan khusus sebagai kemampuan kerja khusus yang wajib dimiliki oleh setiap lulusan sesuai dengan bidang keilmuan program studi.

Pengalaman kerja mahasiswa sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3) berupa pengalaman dalam kegiatan di bidang tertentu pada jangka waktu tertentu, berbentuk pelatihan kerja, kerja praktik, praktik kerja lapangan atau bentuk kegiatan lain yang sejenis.

Pasal 7

Rumusan sikap dan keterampilan umum sebagai bagian dari capaian pembelajaran lulusan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) dan ayat (3) huruf a, untuk setiap tingkat program dan jenis pendidikan tinggi, tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Rumusan sikap dan keterampilan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat ditambah oleh perguruan tinggi.

Rumusan pengetahuan dan keterampilan khusus sebagai bagian dari capaian pembelajaran lulusan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) dan ayat (3) huruf b, wajib disusun oleh:

- a. forum program studi sejenis atau nama lain yang setara; atau
- b. pengelola program studi dalam hal tidak memiliki forum program studi sejenis.

Rumusan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) yang merupakan satu kesatuan rumusan capaian pembelajaran lulusan diusulkan kepada Direktur Jenderal untuk ditetapkan menjadi capaian pembelajaran lulusan.

Rumusan capaian pembelajaran lulusan sebagaimana dimaksud pada ayat dikaji dan ditetapkan oleh Direktur Jenderal sebagai rujukan program studi sejenis.

Ketentuan mengenai penyusunan, pengusulan, pengkajian, penetapan rumusan capaian pembelajaran lulusan sebagaimana dimaksud ayat (5) diatur dalam pedoman rinci yang dikeluarkan oleh Direktur Jenderal.

Bagian Ketiga Standar Isi Pembelajaran

Pasal 8

Standar isi pembelajaran merupakan kriteria minimal tingkat kedalaman dan keluasan materi pembelajaran.

Kedalaman dan keluasan materi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada capaian pembelajaran lulusan.

Kedalaman dan keluasan materi pembelajaran pada program profesi, spesialis, magister, magister terapan, doktor, dan doktor terapan, wajib memanfaatkan hasil penelitian dan hasil pengabdian kepada masyarakat.

Pasal 9

Tingkat kedalaman dan keluasan materi pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) untuk setiap program pendidikan, dirumuskan dengan mengacu pada deskripsi capaian pembelajaran lulusan dari KKNI.

Tingkat kedalaman dan keluasan materi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:

lulusan program diploma satu paling sedikit menguasai konsep umum, pengetahuan, dan keterampilan operasional lengkap;

lulusan program diploma dua paling sedikit menguasai prinsip dasar pengetahuan dan keterampilan pada bidang keahlian tertentu;

- c. lulusan program diploma tiga paling sedikit menguasai konsep teoritis bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu secara umum;
- d. lulusan program diploma empat dan sarjana paling sedikit menguasai konsep teoritis bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu secara umum dan konsep teoritis bagian khusus dalam bidang pengetahuan dan keterampilan tersebut secara mendalam;
- e. lulusan program profesi paling sedikit menguasai teori aplikasi bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu;
- f. lulusan program magister, magister terapan, dan spesialis satu paling sedikit menguasai teori dan teori aplikasi bidang pengetahuan tertentu;
- g. lulusan program doktor, doktor terapan, dan spesialis dua paling sedikit menguasai filosofi keilmuan bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu.

Tingkat kedalaman dan keluasan materi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bersifat kumulatif dan/atau integratif.

Tingkat kedalaman dan keluasan materi pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dituangkan dalam bahan kajian yang distrukturkan dalam bentuk mata kuliah.

Bagian Keempat Standar Proses Pembelajaran

Pasal 10

Standar proses pembelajaran merupakan kriteria minimal tentang pelaksanaan pembelajaran pada program studi untuk memperoleh capaian pembelajaran lulusan.

Standar proses sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup:

- karakteristik proses pembelajaran;
- perencanaan proses pembelajaran;
- pelaksanaan proses pembelajaran; dan
- beban belajar mahasiswa.

Pasal 11

Karakteristik proses pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf a terdiri atas sifat interaktif, holistik, integratif, saintifik, kontekstual, tematik, efektif, kolaboratif, dan berpusat pada mahasiswa.

Interaktif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyatakan bahwa capaian pembelajaran lulusan diraih dengan mengutamakan proses interaksi dua arah antara mahasiswa dan dosen.

Holistik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyatakan bahwa proses pembelajaran mendorong terbentuknya pola pikir yang komprehensif dan luas dengan menginternalisasi keunggulan dan kearifan lokal maupun nasional.

Integratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyatakan bahwa capaian pembelajaran lulusan diraih melalui proses pembelajaran yang terintegrasi untuk memenuhi capaian pembelajaran lulusan secara keseluruhan dalam satu kesatuan program melalui pendekatan antardisiplin dan multidisiplin.

Saintifik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyatakan bahwa capaian pembelajaran lulusan diraih melalui proses pembelajaran yang mengutamakan pendekatan ilmiah sehingga tercipta lingkungan akademik yang berdasarkan sistem nilai, norma, dan kaidah ilmu pengetahuan serta menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan kebangsaan.

Kontekstual sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyatakan bahwa capaian pembelajaran lulusan diraih melalui proses pembelajaran yang disesuaikan dengan tuntutan kemampuan menyelesaikan masalah dalam ranah keahliannya.

Tematik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyatakan bahwa capaian pembelajaran lulusan diraih melalui proses pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik keilmuan program studi dan dikaitkan dengan permasalahan nyata melalui pendekatan transdisiplin.

Efektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyatakan bahwa capaian pembelajaran lulusan diraih secara berhasil guna dengan mementingkan internalisasi materi secara baik dan benar dalam kurun waktu yang optimum.

Kolaboratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyatakan bahwa capaian pembelajaran lulusan diraih melalui proses pembelajaran bersama yang melibatkan interaksi antar individu pembelajar untuk menghasilkan kapitalisasi sikap, pengetahuan, dan keterampilan

Berpusat pada mahasiswa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyatakan bahwa capaian pembelajaran lulusan diraih melalui proses pembelajaran yang mengutamakan pengembangan kreativitas, kapasitas, kepribadian, dan kebutuhan mahasiswa, serta mengembangkan kemandirian dalam mencari dan menemukan pengetahuan.

Pasal 12

Perencanaan proses pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf b disusun untuk setiap mata kuliah dan disajikan dalam rencana pembelajaran semester (RPS) atau istilah lain.

Rencana pembelajaran semester (RPS) atau istilah lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dan dikembangkan oleh dosen secara mandiri atau bersama dalam kelompok keahlian suatu bidang ilmu pengetahuan dan/atau teknologi dalam program studi.

Rencana pembelajaran semester (RPS) atau istilah lain paling sedikit memuat;

nama program studi, nama dan kode mata kuliah, semester, sks, nama dosen pengampu;

capaian pembelajaran lulusan yang dibebankan pada mata kuliah;

kemampuan akhir yang direncanakan pada tiap tahap pembelajaran untuk memenuhi capaian pembelajaran lulusan;

bahan kajian yang terkait dengan kemampuan yang akan dicapai;

metode pembelajaran;

waktu yang disediakan untuk mencapai kemampuan pada tiap tahap pembelajaran;

pengalaman belajar mahasiswa yang diwujudkan dalam deskripsi tugas yang harus dikerjakan oleh mahasiswa selama satu semester;

- h. kriteria, indikator, dan bobot penilaian; dan
- i. daftar referensi yang digunakan.

Rencana pembelajaran semester (RPS) atau istilah lain wajib ditinjau dan disesuaikan secara berkala dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Pasal 13

Pelaksanaan proses pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf c berlangsung dalam bentuk interaksi antara dosen, mahasiswa, dan sumber belajar dalam lingkungan belajar tertentu.

Proses pembelajaran di setiap mata kuliah dilaksanakan sesuai Rencana pembelajaran semester (RPS) atau istilah lain dengan karakteristik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11.

Proses pembelajaran yang terkait dengan penelitian mahasiswa wajib mengacu pada Standar Nasional Penelitian.

Proses pembelajaran yang terkait dengan pengabdian kepada masyarakat oleh mahasiswa wajib mengacu pada Standar Nasional Pengabdian kepada Masyarakat.

Pasal 14

Proses pembelajaran melalui kegiatan kurikuler wajib dilakukan secara sistematis dan terstruktur melalui berbagai mata kuliah dan dengan beban belajar yang terukur.

Proses pembelajaran melalui kegiatan kurikuler wajib menggunakan metode pembelajaran yang efektif sesuai dengan karakteristik mata kuliah untuk mencapai kemampuan tertentu yang ditetapkan dalam matakuliah dalam rangkaian pemenuhan capaian pembelajaran lulusan.

Metode pembelajaran sebagaimana dinyatakan pada ayat (2) yang dapat dipilih untuk pelaksanaan pembelajaran mata kuliah antara lain: diskusi kelompok, simulasi, studi kasus, pembelajaran kolaboratif, pembelajaran kooperatif, pembelajaran berbasis proyek, pembelajaran berbasis masalah, atau metode pembelajaran lain, yang dapat secara efektif memfasilitasi pemenuhan capaian pembelajaran lulusan.

Setiap mata kuliah dapat menggunakan satu atau gabungan dari beberapa metode pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan diwadahi dalam suatu bentuk pembelajaran.

Bentuk pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat berupa:

- kuliah;
- responsi dan tutorial;
- seminar; dan
- praktikum, praktik studio, praktik bengkel, atau praktik lapangan;

Bentuk pembelajaran selain yang dimaksud pada ayat (5), bagi program pendidikan diploma empat, program sarjana, program profesi, program magister, program magister terapan, program spesialis, program doktor, dan program doktor terapan, wajib ditambah bentuk pembelajaran berupa penelitian.

Bentuk pembelajaran berupa penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat merupakan kegiatan mahasiswa di bawah bimbingan dosen dalam rangka pengembangan pengetahuan dan keterampilannya serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan daya saing bangsa.

Bentuk pembelajaran selain yang dimaksud pada ayat (5), bagi program pendidikan diploma empat, program sarjana, program profesi, dan program spesialis wajib ditambah bentuk pembelajaran berupa pengabdian kepada masyarakat.

Bentuk pembelajaran berupa pengabdian kepada masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (8) merupakan kegiatan mahasiswa di bawah bimbingan dosen dalam rangka memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Pasal 15

Beban belajar mahasiswa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf d, dinyatakan dalam besaran satuan kredit semester (sks).

Satu sks setara dengan 160 (seratus enam puluh) menit kegiatan belajar per minggu per semester.

Setiap mata kuliah paling sedikit memiliki bobot 1 (satu) sks.

Semester merupakan satuan waktu kegiatan pembelajaran efektif selama 16 (enam belas) minggu.

Pasal 16

1 (satu) sks pada bentuk pembelajaran kuliah, responsi dan tutorial, mencakup:

kegiatan belajar dengan tatap muka 50 (lima puluh) menit per minggu per semester;

kegiatan belajar dengan penugasan terstruktur 50 (lima puluh) menit per minggu per semester; dan

kegiatan belajar mandiri 60 (enam puluh) menit per minggu per semester.

1 (satu) sks pada bentuk pembelajaran seminar atau bentuk pembelajaran lain yang sejenis, mencakup:

kegiatan belajar tatap muka 100 (seratus) menit per minggu per semester; dan

kegiatan belajar mandiri 60 (enam puluh) menit per minggu per semester.

1 (satu) sks pada bentuk pembelajaran praktikum, praktik studio, praktik bengkel, praktik lapangan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan/atau bentuk pembelajaran lain yang setara, adalah 160 (seratus enam puluh) menit per minggu per semester.

Pasal 17

Beban normal belajar mahasiswa adalah 8 (delapan) jam per hari atau 48 (empat puluh delapan) jam per minggu setara dengan 18 (delapan belas) sks per semester, sampai dengan 9 (sembilan) jam per hari atau 54 (lima puluh empat) jam per minggu setara dengan 20 (dua puluh) sks per semester.

Untuk memenuhi capaian pembelajaran lulusan program sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, mahasiswa wajib menempuh beban belajar paling sedikit:

36 sks untuk program diploma satu;

72 sks untuk program diploma dua;

108 sks untuk program diploma tiga;

144 sks untuk program diploma empat dan program sarjana;

36 sks untuk program profesi;

72 sks untuk program magister, magister terapan, dan spesialis satu;
dan

72 sks untuk program doktor, doktor terapan, dan spesialis dua.

Masa studi terpakai bagi mahasiswa dengan beban belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebagai berikut:

1 (satu) sampai 2 (dua) tahun untuk program diploma satu;

2 (dua) sampai 3 (tiga) tahun untuk program diploma dua;

3 (tiga) sampai 4 (empat) tahun untuk program diploma tiga;

4 (empat) sampai 5 (lima) tahun untuk program diploma empat dan program sarjana;

1 (satu) sampai 2 (dua) tahun untuk program profesi setelah menyelesaikan program sarjana atau diploma empat;

1,5 (satu koma lima) sampai 4 (empat) tahun untuk program magister, program magister terapan, dan program spesialis satu setelah menyelesaikan program sarjana atau diploma empat; dan

paling sedikit 3 (tiga) tahun untuk program doktor, program doktor terapan, dan program spesialis dua.

Beban belajar mahasiswa berprestasi akademik tinggi setelah dua semester tahun pertama dapat ditambah hingga 64 (enam puluh empat) jam per minggu setara dengan 24 (dua puluh empat) sks per semester.

Mahasiswa yang memiliki prestasi akademik tinggi dan berpotensi menghasilkan penelitian yang sangat inovatif sebagaimana ditetapkan senat perguruan tinggi dapat mengikuti program doktor bersamaan dengan penyelesaian program magister paling sedikit setelah menempuh program magister 1 (satu) tahun.

Bagian Kelima Standar Penilaian Pembelajaran

Pasal 18

Standar penilaian pembelajaran merupakan kriteria minimal tentang penilaian proses dan hasil belajar mahasiswa dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan.

Penilaian proses dan hasil belajar mahasiswa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup:

prinsip penilaian;

teknik dan instrumen penilaian;

mekanisme dan prosedur penilaian;

- d. pelaksanaan penilaian;
- e. pelaporan penilaian; dan
- f. kelulusan mahasiswa.

Pasal 19

Prinsip penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) huruf a mencakup prinsip edukatif, otentik, objektif, akuntabel, dan transparan yang dilakukan secara terintegrasi.

Prinsip edukatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penilaian yang memotivasi mahasiswa agar mampu:

- memperbaiki perencanaan dan cara belajar; dan
- meraih capaian pembelajaran lulusan.

Prinsip otentik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penilaian yang berorientasi pada proses belajar yang berkesinambungan dan hasil belajar yang mencerminkan kemampuan mahasiswa pada saat proses pembelajaran berlangsung.

Prinsip objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penilaian yang didasarkan pada stándar yang disepakati antara dosen dan mahasiswa serta bebas dari pengaruh subjektivitas penilai dan yang dinilai.

Prinsip akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penilaian yang dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan kriteria yang jelas, disepakati pada awal kuliah, dan dipahami oleh mahasiswa.

Prinsip transparan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penilaian yang prosedur dan hasil penilaiannya dapat diakses oleh semua pemangku kepentingan.

Pasal 20

Teknik penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) huruf b terdiri atas observasi, partisipasi, unjuk kerja, tes tertulis, tes lisan, dan angket.

Instrumen penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) huruf b terdiri atas penilaian proses dalam bentuk rubrik dan/atau penilaian hasil dalam bentuk portofolio atau karya desain.

Penilaian sikap dapat menggunakan teknik penilaian observasi.

Penilaian penguasaan pengetahuan, keterampilan umum, dan keterampilan khusus dilakukan dengan memilih satu atau kombinasi dari berbagai teknik dan instrumen penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2).

Hasil akhir penilaian merupakan integrasi antara berbagai teknik dan instrumen penilaian yang digunakan.

Pasal 21

Mekanisme penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) huruf c, terdiri atas:

- menyusun, menyampaikan, menyepakati tahap, teknik, instrumen, kriteria, indikator, dan bobot penilaian antara penilai dan yang dinilai sesuai dengan rencana pembelajaran;
- melaksanakan proses penilaian sesuai dengan tahap, teknik, instrumen, kriteria, indikator, dan bobot penilaian yang memuat prinsip penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19;

- c. memberikan umpan balik dan kesempatan untuk mempertanyakan hasil penilaian kepada mahasiswa; dan
- d. mendokumentasikan penilaian proses dan hasil belajar mahasiswa secara akuntabel dan transparan.

Prosedur penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) huruf c mencakup tahap perencanaan, kegiatan pemberian tugas atau soal, observasi kinerja, pengembalian hasil observasi, dan pemberian nilai akhir.

Prosedur penilaian pada tahap perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan melalui penilaian bertahap dan/atau penilaian ulang.

Pasal 22

Pelaksanaan penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) huruf d dilakukan sesuai dengan rencana pembelajaran.

Pelaksanaan penilaian sebagaimana dimaksud ayat (1) dapat dilakukan oleh:

dosen pengampu atau tim dosen pengampu;

dosen pengampu atau tim dosen pengampu dengan mengikutsertakan mahasiswa; dan/atau

dosen pengampu atau tim dosen pengampu dengan mengikutsertakan pemangku kepentingan yang relevan.

Pelaksanaan penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk program spesialis dua, program doktor, dan program doktor terapan wajib menyertakan tim penilai eksternal dari perguruan tinggi yang berbeda.

Pasal 23

Pelaporan penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) huruf berupa kualifikasi keberhasilan mahasiswa dalam menempuh suatu mata kuliah yang dinyatakan dalam kisaran:

huruf A setara dengan angka 4 (empat) berkategori sangat baik;

huruf B setara dengan angka 3 (tiga) berkategori baik;

huruf C setara dengan angka 2 (dua) berkategori cukup;

huruf D setara dengan angka 1 (satu) berkategori kurang; atau

huruf E setara dengan angka 0 (nol) berkategori sangat kurang.

Perguruan tinggi dapat menggunakan huruf antara dan angka antara untuk nilai pada kisaran 0 (nol) sampai 4 (empat).

Hasil penilaian diumumkan kepada mahasiswa setelah satu tahap pembelajaran sesuai dengan rencana pembelajaran.

Hasil penilaian capaian pembelajaran lulusan di tiap semester dinyatakan dengan indeks prestasi semester (IPS).

Hasil penilaian capaian pembelajaran lulusan pada akhir program studi dinyatakan dengan indeks prestasi kumulatif (IPK).

Indeks prestasi semester (IPS) sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dinyatakan dalam besaran yang dihitung dengan cara menjumlahkan perkalian antara nilai huruf setiap mata kuliah yang ditempuh dan sks mata kuliah bersangkutan dibagi dengan jumlah sks mata kuliah yang diambil dalam satu semester.

Indeks prestasi kumulatif (IPK) sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dinyatakan dalam besaran yang dihitung dengan cara menjumlahkan perkalian antara nilai huruf setiap mata kuliah yang ditempuh dan sks mata kuliah bersangkutan dibagi dengan jumlah sks mata kuliah yang diambil yang telah ditempuh.

Mahasiswa berprestasi akademik tinggi sebagaimana dimaksud dalam pasal 17 ayat (5) adalah mahasiswa yang mempunyai indeks prestasi semester (IPS) lebih besar dari 3,50 (tiga koma lima nol) dan memenuhi etika akademik.

Pasal 24

Mahasiswa program diploma dan program sarjana dinyatakan lulus apabila telah menempuh seluruh beban belajar yang ditetapkan dan memiliki capaian pembelajaran lulusan yang ditargetkan oleh program studi dengan indeks prestasi kumulatif (IPK) lebih besar atau sama dengan 2,00 (dua koma nol).

- (2) Kelulusan mahasiswa dari program diploma dan program sarjana dinyatakan dengan predikat memuaskan, sangat memuaskan, atau pujian dengan kriteria:
 - a. mahasiswa dinyatakan lulus dengan predikat memuaskan apabila mencapai indeks prestasi kumulatif (IPK) 2,76 (dua koma tujuh enam) sampai dengan 3,00 (tiga koma nol);
 - b. mahasiswa dinyatakan lulus dengan predikat sangat memuaskan apabila mencapai indeks prestasi kumulatif (IPK) 3,01 (tiga koma nol satu) sampai dengan 3,50 (tiga koma lima nol); atau
 - c. mahasiswa dinyatakan lulus dengan predikat pujian apabila mencapai indeks prestasi kumulatif (IPK) lebih dari 3,50 (tiga koma nol).

Mahasiswa program profesi, program spesialis, program magister, program magister terapan, program doktor, dan program doktor terapan dinyatakan lulus apabila telah menempuh seluruh beban belajar yang ditetapkan dan memiliki capaian pembelajaran lulusan yang ditargetkan oleh program studi dengan indeks prestasi kumulatif (IPK) lebih besar atau sama dengan 3,00 (tiga koma nol).

Kelulusan mahasiswa dari program profesi, program spesialis, program magister, program magister terapan, program doktor, program doktor terapan, dinyatakan dengan predikat memuaskan, sangat memuaskan, dan pujian dengan kriteria:

mahasiswa dinyatakan lulus dengan predikat memuaskan apabila mencapai indeks prestasi kumulatif (IPK) 3,00 (tiga koma nol) sampai dengan 3,50 (tiga koma lima nol);

mahasiswa dinyatakan lulus dengan predikat sangat memuaskan apabila mencapai indeks prestasi kumulatif (IPK) 3,51 (tiga koma lima satu) sampai dengan 3,75 (tiga koma tujuh lima); atau

mahasiswa dinyatakan lulus dengan predikat pujian apabila mencapai indeks prestasi kumulatif (IPK) lebih dari 3,75 (tiga koma tujuh lima).

Mahasiswa yang dinyatakan lulus berhak memperoleh ijazah, gelar atau sebutan, dan surat keterangan pendamping ijazah sesuai dengan peraturan perundangan.

Bagian Keenam
Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan

Pasal 25

Standar dosen dan tenaga kependidikan merupakan kriteria minimal tentang kualifikasi dan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan.

Pasal 26

Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 5.

Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tingkat pendidikan paling rendah yang harus dipenuhi oleh seorang dosen dan dibuktikan dengan ijazah.

Kompetensi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan dengan sertifikat pendidik, dan/atau sertifikat profesi.

Dosen program diploma satu dan program diploma dua harus berkualifikasi akademik paling rendah lulusan magister atau magister terapan yang relevan dengan program studi, dan dapat menggunakan instruktur yang berkualifikasi akademik paling rendah lulusan diploma tiga yang memiliki pengalaman relevan dengan program studi dan paling rendah setara dengan jenjang 6 (enam) KKNI).

Dosen program diploma tiga dan program diploma empat harus berkualifikasi akademik paling rendah lulusan magister atau magister terapan yang relevan dengan program studi, dan dapat menggunakan dosen bersertifikat profesi yang relevan dengan program studi dan berkualifikasi paling rendah setara dengan jenjang 8 (delapan) KKNI).

Dosen program sarjana harus berkualifikasi akademik paling rendah lulusan magister atau magister terapan yang relevan dengan program studi, dan dapat menggunakan dosen bersertifikat profesi yang relevan dengan program studi dan berkualifikasi paling rendah setara dengan jenjang 8 (delapan) KKNI)

Dosen program profesi harus berkualifikasi akademik paling rendah lulusan magister atau magister terapan yang relevan dengan program studi dan berpengalaman kerja paling sedikit 2 (dua) tahun, serta dapat menggunakan dosen bersertifikat profesi yang relevan dengan program studi, yang berpengalaman kerja paling sedikit 2 (dua) tahun, dan berkualifikasi paling rendah setara dengan jenjang 8 (delapan) KKNI).

- (8) Dosen program magister dan program magister terapan harus berkualifikasi akademik lulusan doktor atau doktor terapan yang relevan dengan program studi, dan dapat menggunakan dosen bersertifikat profesi yang relevan dengan program studi dan berkualifikasi setara dengan jenjang 9 (delapan) KKNI).

Dosen program spesialis satu dan spesialis dua harus berkualifikasi lulusan spesialis dua, lulusan doktor atau lulusan doktor terapan yang relevan dengan program studi dan berpengalaman kerja paling sedikit 2 (dua) tahun.

Dosen program doktor dan program doktor terapan:

harus berkualifikasi akademik lulusan doktor atau doktor terapan yang relevan dengan program studi, dan dapat menggunakan dosen bersertifikat profesi yang relevan dengan program studi dan berkualifikasi setara dengan jenjang 9 (sembilan) KKNI;

yang menjadi pembimbing utama, harus sudah pernah memublikasikan paling sedikit 2 karya ilmiah pada jurnal internasional terindeks yang diakui oleh Direktorat Jenderal.

Penyetaraan atas jenjang 6 (enam) KKNI sebagaimana dimaksud pada ayat (4), jenjang 8 (delapan) KKNI sebagaimana dimaksud pada ayat (5), (6), dan (7), dan jenjang 9 (sembilan) KKNI sebagaimana dimaksud pada ayat (8) dan ayat (10) dilakukan oleh Direktur Jenderal melalui mekanisme rekognisi pembelajaran lampau.

Pasal 27

Penghitungan beban kerja dosen didasarkan antara lain pada:

kegiatan pokok dosen mencakup:

perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian proses pembelajaran;

pelaksanaan evaluasi hasil pembelajaran;

pembimbingan dan pelatihan;

penelitian; dan

pengabdian kepada masyarakat;

kegiatan dalam bentuk pelaksanaan tugas tambahan; dan

kegiatan penunjang.

Beban kerja dosen sebagaimana dinyatakan pada ayat (1) paling sedikit 40 jam per minggu.

Beban kerja pada kegiatan pokok dosen sebagaimana dinyatakan pada ayat (1) huruf a paling sedikit setara dengan mengelola 12 sks beban belajar mahasiswa, bagi dosen yang tidak mendapatkan tugas tambahan antara lain berupa menjabat struktural.

Beban kerja pada kegiatan pokok dosen sebagaimana dinyatakan pada ayat (1) huruf a disesuaikan dengan besarnya beban tugas tambahan, bagi dosen yang mendapatkan tugas tambahan antara lain berupa menjabat struktural.

Beban kerja dosen dalam membimbing penelitian terstruktur dalam rangka penyusunan skripsi/tugas akhir, tesis, disertasi, atau karya desain/seni/bentuk lain yang setara paling banyak 10 mahasiswa.

Beban kerja dosen mengacu pada nisbah dosen dan mahasiswa yang diatur dalam pedoman rinci yang dikeluarkan oleh Direktur Jenderal.

Pasal 28

Dosen terdiri atas dosen tetap dan dosen tidak tetap.

Dosen tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan dosen berstatus sebagai pendidik tetap pada 1 (satu) perguruan tinggi dan tidak menjadi pegawai tetap pada satuan kerja dan/atau satuan pendidikan lain.

Jumlah dosen tetap pada perguruan tinggi paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah seluruh dosen.

Jumlah dosen tetap yang ditugaskan secara penuh waktu untuk menjalankan proses pembelajaran pada setiap program studi paling sedikit 6 (enam) orang.

Dosen tetap untuk program spesialis dua, program doktor atau program doktor terapan paling sedikit memiliki 2 (dua) orang guru besar atau profesor.

Dosen tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (4) wajib memiliki keahlian dibidang ilmu yang sesuai dengan disiplin ilmu pada program studi.

Pasal 29

Tenaga kependidikan memiliki kualifikasi akademik paling rendah lulusan program diploma 3 (tiga) yang dinyatakan dengan ijazah sesuai dengan kualifikasi tugas pokok dan fungsinya.

Tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi tenaga administrasi.

Tenaga administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memiliki kualifikasi akademik paling rendah SMA atau sederajat.

Tenaga kependidikan yang memerlukan keahlian khusus wajib memiliki sertifikat kompetensi sesuai dengan bidang tugas dan keahliannya.

Bagian Ketujuh Standar Sarana dan Prasarana Pembelajaran

Pasal 30

Standar sarana dan prasarana pembelajaran merupakan kriteria minimal tentang sarana dan prasarana sesuai dengan kebutuhan isi dan proses pembelajaran dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan.

Pasal 31

Standar prasarana pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 paling sedikit terdiri atas:

- lahan;
- ruang kelas;
- perpustakaan;
- laboratorium/studio/bengkel kerja/unit produksi;
- tempat berolahraga;
- ruang untuk berkesenian;
- ruang unit kegiatan mahasiswa;
- ruang pimpinan perguruan tinggi;
- ruang dosen;
- ruang tata usaha; dan
- fasilitas umum.

Fasilitas umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf k antara lain: jalan, air, listrik, jaringan komunikasi suara dan data.

Pasal 32

Lahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf a harus berada dalam lingkungan yang secara ekologis nyaman dan sehat untuk menunjang proses pembelajaran

Lahan pada saat perguruan tinggi didirikan wajib dimiliki oleh penyelenggara perguruan tinggi.

Pasal 33

Kriteria prasarana pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf a sampai dengan huruf k diatur lebih lanjut dalam pedoman rinci yang dikeluarkan oleh Direktur Jenderal.

Pasal 34

Bangunan perguruan tinggi harus memiliki standar kualitas minimal kelas A atau setara.

Bangunan perguruan tinggi harus memenuhi persyaratan keselamatan, kesehatan, kenyamanan, dan keamanan, serta dilengkapi dengan instalasi listrik yang berdaya memadai dan instalasi, baik limbah domestik maupun limbah khusus, apabila diperlukan.

Standar kualitas bangunan perguruan tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) didasarkan pada peraturan menteri yang menangani urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum.

Pasal 35

Standar sarana pembelajaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 paling sedikit terdiri atas:

- perabot;
- peralatan pendidikan;
- media pendidikan;
- buku, buku elektronik, dan repositori;
- sarana teknologi informasi dan komunikasi;
- instrumentasi eksperimen;
- sarana olahraga;
- sarana berkesenian;
- i. sarana fasilitas umum;
- j. bahan habis pakai; dan
- k. sarana pemeliharaan, keselamatan, dan keamanan.

Jumlah, jenis, dan spesifikasi sarana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan rasio penggunaan sarana sesuai dengan karakteristik metode dan bentuk pembelajaran, serta harus menjamin terselenggaranya proses pembelajaran dan pelayanan administrasi akademik.

Pasal 36

Perguruan tinggi harus menyediakan sarana dan prasarana yang dapat diakses oleh mahasiswa yang berkebutuhan khusus.

Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain pelabelan dengan tulisan *Braille* dan informasi dalam bentuk suara, lerengan (*ramp*) untuk pengguna kursi roda, jalur pemandu (*guiding block*) di jalan atau koridor di lingkungan kampus, peta/denah kampus atau gedung dalam bentuk peta/denah timbul, dan toilet atau kamar mandi untuk pengguna kursi roda.

Ketentuan lebih lanjut mengenai sarana dan prasarana bagi mahasiswa yang berkebutuhan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam pedoman rinci yang dikeluarkan oleh Direktur Jenderal.

Bagian Kedelapan Standar Pengelolaan Pembelajaran

Pasal 37

Standar pengelolaan pembelajaran merupakan kriteria minimal tentang perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pemantauan dan evaluasi, serta pelaporan kegiatan pembelajaran pada tingkat program studi.

Standar pengelolaan pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mengacu pada standar kompetensi lulusan, standar isi pembelajaran, standar proses pembelajaran, standar dosen dan tenaga kependidikan, serta standar sarana dan prasarana pembelajaran.

Pasal 38

Program studi wajib :

- melakukan penyusunan kurikulum dan rencana pembelajaran dalam setiap mata kuliah;

- menyelenggarakan program pembelajaran sesuai standar isi, standar proses, standar penilaian yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai capaian pembelajaran lulusan;

- melakukan kegiatan sistemik yang menciptakan suasana akademik dan budaya mutu yang baik;

- melakukan kegiatan pemantauan dan evaluasi secara periodik dalam rangka menjaga dan meningkatkan mutu proses pembelajaran; dan

- melaporkan hasil program pembelajaran secara periodik sebagai sumber data dan informasi dalam pengambilan keputusan perbaikan dan pengembangan mutu pembelajaran;

Perguruan tinggi wajib:

- menyusun kebijakan, rencana strategis, dan operasional terkait dengan pembelajaran yang dapat diakses oleh sivitas akademika dan pemangku kepentingan, serta dapat dijadikan pedoman bagi program studi dalam melaksanakan program pembelajaran;

- menyelenggarakan pembelajaran sesuai dengan jenis dan program pendidikan yang selaras dengan capaian pembelajaran lulusan;

- menjaga dan meningkatkan mutu pengelolaan program studi dalam melaksanakan program pembelajaran secara berkelanjutan dengan sasaran yang sesuai dengan visi dan misi perguruan tinggi;

- d. melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap kegiatan program studi dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran;
- e. memiliki panduan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, pengawasan, penjaminan mutu, dan pengembangan kegiatan pembelajaran dan dosen;

menyampaikan laporan kinerja program studi dalam menyelenggarakan program pembelajaran paling sedikit melalui pangkalan data pendidikan tinggi.

Bagian Kesembilan Standar Pembiayaan Pembelajaran

Pasal 39

Standar pembiayaan pembelajaran merupakan kriteria minimal tentang komponen dan besaran biaya investasi dan biaya operasional yang disusun dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 5.

Biaya investasi pendidikan tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah bagian dari biaya pendidikan tinggi untuk pengadaan sarana dan prasarana, pengembangan dosen, dan tenaga kependidikan pendidikan tinggi.

Biaya operasional pendidikan tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah bagian dari biaya pendidikan tinggi yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan pendidikan yang mencakup biaya dosen, biaya tenaga kependidikan, biaya bahan operasional pembelajaran, dan biaya operasional tidak langsung.

Biaya operasional pendidikan tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan per mahasiswa per tahun yang disebut dengan standar satuan biaya operasional pendidikan tinggi.

Standar satuan biaya operasional pendidikan tinggi bagi perguruan tinggi negeri ditetapkan secara periodik oleh Menteri dengan mempertimbangkan:

jenis program studi;

tingkat akreditasi perguruan tinggi dan program studi

indeks kemahalan wilayah;

Standar satuan biaya operasional pendidikan tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menjadi dasar bagi setiap perguruan tinggi untuk menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja (RAPB) perguruan tinggi tahunan dan menetapkan biaya yang ditanggung oleh mahasiswa.

Pasal 40

Perguruan tinggi wajib:

mempunyai sistem pencatatan biaya dan melaksanakan pencatatan biaya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sampai pada satuan program studi;

melakukan analisis biaya operasional pendidikan tinggi sebagai bagian dari penyusunan rencana kerja dan anggaran tahunan perguruan tinggi yang bersangkutan; dan

melakukan evaluasi tingkat ketercapaian standar satuan biaya pendidikan tinggi pada setiap akhir tahun anggaran.

Pasal 41

Badan penyelenggara perguruan tinggi atau perguruan tinggi wajib mengupayakan pendanaan pendidikan tinggi dari berbagai sumber di luar sumbangan pembinaan pendidikan (SPP) yang diperoleh dari mahasiswa.

Komponen pembiayaan lain di luar SPP, antara lain:

- hibah;
- jasa layanan profesi dan/atau keahlian;
- dana lestari dari alumni dan filantropis; dan/atau
- kerja sama kelembagaan pemerintah dan swasta.

Perguruan tinggi wajib menyusun kebijakan, mekanisme, dan prosedur dalam menggalang sumber dana lain secara akuntabel dan transparan dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan.

BAB III STANDAR NASIONAL PENELITIAN

Bagian Kesatu Ruang Lingkup Standar Nasional Penelitian

Pasal 42

Ruang lingkup Standar Nasional Penelitian terdiri atas:

- standar hasil penelitian;
- standar isi penelitian;
- standar proses penelitian;
- standar penilaian penelitian;
- standar peneliti;
- standar sarana dan prasarana penelitian;
- standar pengelolaan penelitian; dan
- standar pendanaan dan pembiayaan penelitian.

Bagian Kedua Standar Hasil Penelitian

Pasal 43

Standar hasil penelitian merupakan kriteria minimal tentang mutu hasil penelitian.

Hasil penelitian di perguruan tinggi harus diarahkan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan daya saing bangsa.

Hasil penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah semua luaran yang dihasilkan melalui kegiatan yang memenuhi kaidah dan metode ilmiah secara sistematis sesuai otonomi keilmuan dan budaya akademik.

Hasil penelitian mahasiswa, selain harus memenuhi ketentuan pada ayat (2), harus mengarah pada terpenuhinya capaian pembelajaran lulusan serta memenuhi ketentuan dan peraturan di perguruan tinggi.

Hasil penelitian yang tidak bersifat rahasia, tidak mengganggu dan/atau tidak membahayakan kepentingan umum atau nasional wajib disebarluaskan dengan cara diseminarkan, dipublikasikan, dipatenkan, dan/atau cara lain yang dapat digunakan untuk menyampaikan hasil penelitian kepada masyarakat.

Bagian Ketiga Standar Isi Penelitian

Pasal 44

Standar isi penelitian merupakan kriteria minimal tentang kedalaman dan keluasan materi penelitian.

Kedalaman dan keluasan materi penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi materi pada penelitian dasar dan penelitian terapan.

Materi pada penelitian dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus berorientasi pada luaran penelitian yang berupa penjelasan atau penemuan untuk mengantisipasi suatu gejala, fenomena, kaidah, model, atau postulat baru.

Materi pada penelitian terapan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus berorientasi pada luaran penelitian yang berupa inovasi serta pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bermanfaat bagi masyarakat, dunia usaha, dan/atau industri.

Materi pada penelitian dasar dan penelitian terapan mencakup materi kajian khusus untuk kepentingan nasional.

Materi pada penelitian dasar dan penelitian terapan harus memuat prinsip-prinsip kemanfaatan, kemutahiran, dan mengantisipasi kebutuhan masa mendatang.

Bagian Keempat Standar Proses Penelitian

Pasal 45

Standar proses penelitian merupakan kriteria minimal tentang kegiatan penelitian yang terdiri atas perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan.

Kegiatan penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kegiatan yang memenuhi kaidah dan metode ilmiah secara sistematis sesuai dengan otonomi keilmuan dan budaya akademik.

Kegiatan penelitian harus mempertimbangkan standar mutu, keselamatan kerja, kesehatan, kenyamanan, serta keamanan peneliti, masyarakat, dan lingkungan.

Kegiatan penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa dalam rangka melaksanakan tugas akhir, skripsi, tesis, atau disertasi, selain harus memenuhi ketentuan pada ayat (2) dan ayat (3), juga harus mengarah pada terpenuhinya capaian pembelajaran lulusan serta memenuhi ketentuan dan peraturan di perguruan tinggi.

Kegiatan penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa dinyatakan dalam besaran satuan kredit semester sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat 3.

Bagian Kelima
Standar Penilaian Penelitian

Pasal 46

Standar penilaian penelitian merupakan kriteria minimal penilaian terhadap proses dan hasil penelitian.

Penilaian proses dan hasil penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara terintegrasi dengan prinsip penilaian paling sedikit:

edukatif, yang merupakan penilaian untuk memotivasi peneliti agar terus meningkatkan mutu penelitiannya;

objektif, yang merupakan penilaian berdasarkan kriteria yang bebas dari pengaruh subjektivitas;

akuntabel, yang merupakan penilaian penelitian yang dilaksanakan dengan kriteria dan prosedur yang jelas dan dipahami oleh peneliti; dan

transparan, yang merupakan penilaian yang prosedur dan hasil penilaiannya dapat diakses oleh semua pemangku kepentingan.

Penilaian proses dan hasil penelitian, selain memenuhi prinsip penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2), juga harus memperhatikan kesesuaian dengan standar hasil, standar isi, dan standar proses penelitian.

Penilaian penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan metode dan instrumen yang relevan, akuntabel, dan dapat mewakili ukuran ketercapaian kinerja proses dan pencapaian kinerja hasil penelitian.

Penilaian penelitian yang dilaksanakan oleh mahasiswa dalam rangka penyusunan laporan tugas akhir, skripsi, tesis, atau disertasi diatur berdasarkan ketentuan dan peraturan di perguruan tinggi.

Bagian Keenam
Standar Peneliti

Pasal 47

Standar peneliti merupakan kriteria minimal kemampuan peneliti untuk melaksanakan penelitian.

Peneliti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memiliki kemampuan tingkat penguasaan metodologi penelitian yang sesuai dengan bidang keilmuan, objek penelitian, serta tingkat kerumitan dan tingkat kedalaman penelitian.

Kemampuan peneliti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan:

kualifikasi akademik; dan

hasil penelitian.

Kemampuan peneliti sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menentukan kewenangan melaksanakan penelitian

Ketentuan lebih lanjut mengenai kewenangan melaksanakan penelitian diatur dalam pedoman rinci yang dikeluarkan oleh Direktur Jenderal.

Bagian Ketujuh
Standar Sarana dan Prasarana Penelitian

Pasal 48

Standar sarana dan prasarana penelitian merupakan kriteria minimal sarana dan prasarana yang diperlukan untuk menunjang kebutuhan isi dan proses penelitian dalam rangka memenuhi hasil penelitian.

Sarana dan prasarana penelitian sebagaimana yang dimaksud pada ayat merupakan fasilitas perguruan tinggi yang digunakan untuk memfasilitasi penelitian paling sedikit terkait dengan bidang ilmu program studi.

Sarana dan prasarana penelitian sebagaimana yang dimaksud pada ayat merupakan fasilitas perguruan tinggi yang dimanfaatkan juga untuk proses pembelajaran dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat

Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi standar mutu, keselamatan kerja, kesehatan, kenyamanan, dan keamanan peneliti, masyarakat, dan lingkungan.

Bagian Kedelapan
Standar Pengelolaan Penelitian

Pasal 49

Standar pengelolaan penelitian merupakan kriteria minimal tentang perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pemantauan dan evaluasi, serta pelaporan kegiatan penelitian.

Pengelolaan penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh unit kerja dalam bentuk kelembagaan yang bertugas untuk mengelola penelitian.

Kelembagaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah lembaga penelitian, lembaga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, atau bentuk lainnya yang sejenis sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan perguruan tinggi.

Pasal 50

Kelembagaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 ayat (2) wajib:

menyusun dan mengembangkan rencana program penelitian sesuai dengan rencana strategis penelitian perguruan tinggi;

menyusun dan mengembangkan peraturan, panduan, dan sistem penjaminan mutu internal penelitian;

memfasilitasi pelaksanaan penelitian;

melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penelitian;

melakukan diseminasi hasil penelitian;

memfasilitasi peningkatan kemampuan peneliti untuk melaksanakan penelitian, penulisan artikel ilmiah, dan perolehan hak kekayaan intelektual (HKI); dan

memberikan penghargaan kepada peneliti yang berprestasi.

melaporkan kegiatan penelitian yang dikelolanya.

Perguruan tinggi wajib:

- memiliki rencana strategis penelitian yang merupakan bagian dari rencana strategis perguruan tinggi;
- menyusun kriteria dan prosedur penilaian penelitian paling sedikit menyangkut aspek peningkatan jumlah publikasi ilmiah, penemuan baru di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, dan jumlah dan mutu bahan ajar;
- menjaga dan meningkatkan mutu pengelolaan lembaga atau fungsi penelitian dalam menjalankan program penelitian secara berkelanjutan;
- melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap lembaga atau fungsi penelitian dalam melaksanakan program penelitian;
- memiliki panduan tentang kriteria peneliti dengan mengacu pada standar hasil, standar isi, dan standar proses penelitian;
- mendayagunakan sarana dan prasarana penelitian pada lembaga lain melalui program kerja sama penelitian;
- melakukan analisis kebutuhan yang menyangkut jumlah, jenis, dan spesifikasi sarana dan prasarana penelitian; dan
- menyampaikan laporan kinerja lembaga atau fungsi penelitian dalam menyelenggarakan program penelitian paling sedikit melalui pangkalan data pendidikan tinggi;

Bagian Kesembilan Standar Pendanaan dan Pembiayaan Penelitian

Pasal 51

Standar pendanaan dan pembiayaan penelitian merupakan kriteria minimal sumber dan mekanisme pendanaan dan pembiayaan penelitian.

Perguruan tinggi wajib menyediakan dana penelitian internal.

Selain dari anggaran penelitian internal perguruan tinggi, pendanaan penelitian dapat bersumber dari pemerintah, kerja sama dengan lembaga lain baik di dalam maupun di luar negeri, atau dana dari masyarakat.

Pendanaan penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) digunakan untuk membiayai:

- perencanaan penelitian;
- pelaksanaan penelitian;
- pengendalian penelitian;
- pemantauan dan evaluasi penelitian;
- pelaporan hasil penelitian; dan
- diseminasi hasil penelitian.

Mekanisme pendanaan dan pembiayaan penelitian diatur berdasarkan ketentuan di perguruan tinggi.

Pasal 52

Perguruan tinggi wajib menyediakan dana pengelolaan penelitian.

Dana pengelolaan penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan untuk membiayai:

- manajemen penelitian yang terdiri atas seleksi proposal, pemantauan dan evaluasi, pelaporan penelitian, dan diseminasi hasil penelitian;
- peningkatan kapasitas peneliti; dan
- insentif publikasi ilmiah atau insentif hak kekayaan intelektual (HKI).

BAB IV
STANDAR NASIONAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Bagian Kesatu
Ruang Lingkup Standar Nasional Pengabdian kepada Masyarakat

Pasal 53

Ruang lingkup Standar Nasional Pengabdian kepada Masyarakat terdiri atas:
standar hasil pengabdian kepada masyarakat;
standar isi pengabdian kepada masyarakat;
standar proses pengabdian kepada masyarakat;
standar penilaian pengabdian kepada masyarakat;
standar pelaksana pengabdian kepada masyarakat;
standar sarana dan prasarana pengabdian kepada masyarakat;
standar pengelolaan pengabdian kepada masyarakat; dan
standar pendanaan dan pembiayaan pengabdian kepada masyarakat.

Bagian Kedua
Standar Hasil Pengabdian kepada Masyarakat

Pasal 54

Standar hasil pengabdian kepada masyarakat merupakan kriteria minimal hasil pengabdian kepada masyarakat dalam menerapkan, mengamalkan, dan membudayakan ilmu pengetahuan dan teknologi guna memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Hasil pengabdian kepada masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:

- penyelesaian masalah yang dihadapi masyarakat dengan memanfaatkan keahlian sivitas akademik yang relevan;
- pemanfaatan teknologi tepat guna;
- bahan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi; atau
- bahan ajar atau modul pelatihan untuk pengayaan sumber belajar.

Bagian Ketiga
Standar Isi Pengabdian Kepada Masyarakat

Pasal 55

Standar isi pengabdian kepada masyarakat merupakan kriteria minimal tentang kedalaman dan keluasan materi pengabdian kepada masyarakat.

Kedalaman dan keluasan materi pengabdian kepada masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada standar hasil pengabdian kepada masyarakat.

Kedalaman dan keluasan materi pengabdian kepada masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari hasil penelitian atau pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Hasil penelitian atau pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi:

hasil penelitian yang dapat diterapkan langsung dan dibutuhkan oleh masyarakat pengguna;

pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam rangka memberdayakan masyarakat;

teknologi tepat guna yang dapat dimanfaatkan dalam rangka meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat;

model pemecahan masalah, rekayasa sosial, dan/atau rekomedasi kebijakan yang dapat diterapkan langsung oleh masyarakat, dunia usaha, industri, dan/atau Pemerintah; atau

hak kekayaan intelektual (HKI) yang dapat diterapkan langsung oleh masyarakat, dunia usaha, dan/atau industri.

Bagian Keempat Standar Proses Pengabdian kepada Masyarakat

Pasal 56

Standar proses pengabdian kepada masyarakat merupakan kriteria minimal tentang kegiatan pengabdian kepada masyarakat, yang terdiri atas perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan kegiatan.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dapat berupa:

pelayanan kepada masyarakat;

penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan bidang keahliannya;

peningkatan kapasitas masyarakat; atau
pemberdayaan masyarakat.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib mempertimbangkan standar mutu, menjamin keselamatan kerja, kesehatan, kenyamanan, serta keamanan pelaksana, masyarakat, dan lingkungan.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh mahasiswa sebagai salah satu dari bentuk pembelajaran harus mengarah pada terpenuhinya capaian pembelajaran lulusan serta memenuhi ketentuan dan peraturan di perguruan tinggi.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh mahasiswa dinyatakan dalam besaran satuan kredit semester sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (3)

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat harus diselenggarakan secara terarah, terukur, dan terprogram.

Bagian Kelima Standar Penilaian Pengabdian kepada Masyarakat

Pasal 57

Standar penilaian pengabdian kepada masyarakat merupakan kriteria minimal tentang penilaian terhadap proses dan hasil pengabdian kepada masyarakat.

Penilaian proses dan hasil pengabdian kepada masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara terintegrasi dengan prinsip penilaian paling sedikit:

edukatif, yang merupakan penilaian untuk memotivasi pelaksana agar terus meningkatkan mutu pengabdian kepada masyarakat;

objektif, yang merupakan penilaian berdasarkan kriteria penilaian dan bebas dari pengaruh subjektivitas;

akuntabel, yang merupakan penilaian yang dilaksanakan dengan kriteria dan prosedur yang jelas dan dipahami oleh pelaksana pengabdian kepada masyarakat; dan

transparan, yang merupakan penilaian yang prosedur dan hasil penilaiannya dapat diakses oleh semua pemangku kepentingan.

Penilaian proses dan hasil pengabdian kepada masyarakat selain memenuhi prinsip penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus memperhatikan kesesuaian dengan standar hasil, standar isi, dan standar proses pengabdian kepada masyarakat.

Kriteria minimal penilaian hasil pengabdian kepada masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

tingkat kepuasan masyarakat;

terjadinya perubahan sikap, pengetahuan, dan keterampilan pada masyarakat sesuai dengan sasaran program;

dapat dimanfaatkannya ilmu pengetahuan dan teknologi di masyarakat secara berkelanjutan;

terciptanya pengayaan sumber belajar dan/atau pembelajaran serta pematangan sivitas akademika sebagai hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi; atau

teratasinya masalah sosial dan rekomendasi kebijakan yang dapat dimanfaatkan oleh pemangku kepentingan.

Penilaian pengabdian kepada masyarakat dapat dilakukan dengan menggunakan metode dan instrumen yang relevan, akuntabel, dan dapat mewakili ukuran ketercapaian kinerja proses dan pencapaian kinerja hasil pengabdian kepada masyarakat.

Bagian Keenam Standar Pelaksana Pengabdian kepada Masyarakat

Pasal 58

Standar pelaksana pengabdian kepada masyarakat merupakan kriteria minimal kemampuan pelaksana untuk melaksanakan pengabdian kepada masyarakat.

Pelaksana pengabdian kepada masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memiliki penguasaan metodologi penerapan keilmuan yang sesuai dengan bidang keahlian, jenis kegiatan, serta tingkat kerumitan dan kedalaman sasaran kegiatan.

Kemampuan pelaksana pengabdian kepada masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan:

Kualifikasi akademik;

Hasil pengabdian kepada masyarakat.

Kemampuan pelaksana pengabdian kepada masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menentukan kewenangan melaksanakan pengabdian kepada masyarakat.

Ketentuan lebih lanjut mengenai kewenangan melaksanakan pengabdian kepada masyarakat diatur dalam pedoman rinci yang dikeluarkan oleh Direktur Jenderal.

Bagian Ketujuh Standar Sarana dan Prasarana Pengabdian kepada Masyarakat

Pasal 59

Standar sarana dan prasarana pengabdian kepada masyarakat merupakan kriteria minimal tentang sarana dan prasarana yang diperlukan untuk menunjang proses pengabdian kepada masyarakat dalam rangka memenuhi hasil pengabdian kepada masyarakat

Sarana dan prasarana pengabdian kepada masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan fasilitas perguruan tinggi yang digunakan untuk memfasilitasi pengabdian kepada masyarakat paling sedikit yang terkait dengan penerapan bidang ilmu dari program studi yang dikelola perguruan tinggi dan area sasaran kegiatan.

Sarana dan prasarana pengabdian kepada masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan fasilitas perguruan tinggi yang dimanfaatkan juga untuk proses pembelajaran dan kegiatan penelitian.

Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi standar mutu, keselamatan kerja, kesehatan, kenyamanan, dan keamanan.

Bagian Kedelapan Standar Pengelolaan Pengabdian kepada Masyarakat

Pasal 60

Standar pengelolaan pengabdian kepada masyarakat merupakan kriteria minimal tentang perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pemantauan dan evaluasi, serta pelaporan kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

Pengelolaan pengabdian kepada masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh unit kerja dalam bentuk kelembagaan yang bertugas untuk mengelola pengabdian kepada masyarakat.

Kelembagaan pengelola pengabdian kepada masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah lembaga pengabdian kepada masyarakat, lembaga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, atau bentuk lainnya yang sejenis sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan perguruan tinggi.

Pasal 61

Kelembagaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib:

menyusun dan mengembangkan rencana program pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan rencana strategis pengabdian kepada masyarakat perguruan tinggi;

menyusun dan mengembangkan peraturan, panduan, dan sistem penjaminan mutu internal kegiatan pengabdian kepada masyarakat;

- c. memfasilitasi pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat;
- d. melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat;
- e. melakukan diseminasi hasil pengabdian kepada masyarakat;
- f. memfasilitasi kegiatan peningkatan kemampuan pelaksana pengabdian kepada masyarakat;
- g. memberikan penghargaan kepada pelaksana pengabdian kepada masyarakat yang berprestasi;
- h. mendayagunakan sarana dan prasarana pengabdian kepada masyarakat pada lembaga lain melalui kerja sama; dan
- i. melakukan analisis kebutuhan yang menyangkut jumlah, jenis, dan spesifikasi sarana dan prasarana pengabdian kepada masyarakat.
- j. menyusun laporan kegiatan pengabdian pada masyarakat yang dikelolanya.

Perguruan tinggi wajib:

memiliki rencana strategis pengabdian kepada masyarakat yang merupakan bagian dari rencana strategis perguruan tinggi;

menyusun kriteria dan prosedur penilaian pengabdian kepada masyarakat paling sedikit menyangkut aspek hasil pengabdian kepada masyarakat dalam menerapkan, mengamalkan, dan membudayakan ilmu pengetahuan dan teknologi guna memajukan kesejahteraan umum serta mencerdaskan kehidupan bangsa;

menjaga dan meningkatkan mutu pengelolaan lembaga atau fungsi pengabdian kepada masyarakat dalam menjalankan program pengabdian kepada masyarakat secara berkelanjutan;

melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap lembaga atau fungsi pengabdian kepada masyarakat dalam melaksanakan program pengabdian kepada masyarakat;

memiliki panduan tentang kriteria pelaksana pengabdian kepada masyarakat dengan mengacu pada standar hasil, standar isi, dan standar proses pengabdian kepada masyarakat;

mendayagunakan sarana dan prasarana pada lembaga lain melalui kerja sama pengabdian kepada masyarakat;

melakukan analisis kebutuhan yang menyangkut jumlah, jenis, dan spesifikasi sarana dan prasarana pengabdian kepada masyarakat; dan

menyampaikan laporan kinerja lembaga atau fungsi pengabdian kepada masyarakat dalam menyelenggarakan program pengabdian kepada masyarakat paling sedikit melalui pangkalan data pendidikan tinggi.

Bagian Kesembilan

Standar Pendanaan dan Pembiayaan Pengabdian kepada Masyarakat

Pasal 62

Standar pendanaan dan pembiayaan pengabdian kepada masyarakat merupakan kriteria minimal sumber dan mekanisme pendanaan dan pembiayaan pengabdian kepada masyarakat.

Perguruan tinggi wajib menyediakan dana internal untuk pengabdian kepada masyarakat.

Selain dari dana internal perguruan tinggi, pendanaan pengabdian kepada masyarakat dapat bersumber dari pemerintah, kerja sama dengan lembaga lain, baik di dalam maupun di luar negeri, atau dana dari masyarakat.

Pendanaan pengabdian kepada masyarakat bagi dosen atau instruktur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) digunakan untuk membiayai:

- perencanaan pengabdian kepada masyarakat;
- pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat;
- pengendalian pengabdian kepada masyarakat;
- pemantauan dan evaluasi pengabdian kepada masyarakat;
- pelaporan pengabdian kepada masyarakat; dan
- diseminasi hasil pengabdian kepada masyarakat.

Mekanisme pendanaan dan pembiayaan pengabdian kepada masyarakat diatur berdasarkan ketentuan di perguruan tinggi.

Pasal 63

Perguruan tinggi wajib menyediakan dana pengelolaan pengabdian kepada masyarakat.

Dana pengelolaan pengabdian kepada masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan untuk membiayai:

- manajemen pengabdian kepada masyarakat yang terdiri atas seleksi proposal, pemantauan dan evaluasi, pelaporan, dan diseminasi hasil pengabdian kepada masyarakat; serta
- peningkatan kapasitas pelaksana.

BAB V KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 64

Dengan berlakunya Peraturan Menteri ini:

rumusan pengetahuan dan keterampilan khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) yang belum dikaji dan ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, perguruan tinggi dapat menggunakan rumusan pengetahuan dan keterampilan khusus yang disusun secara mandiri untuk proses penjaminan mutu internal di perguruan tinggi dan proses penjaminan mutu eksternal melalui akreditasi;

lahan dan bangunan perguruan tinggi yang digunakan melalui perjanjian sewa menyewa wajib menyesuaikan dengan ketentuan Pasal 32 ayat (2) paling lama 10 (sepuluh) tahun;

pengelolaan dan penyelenggaraan perguruan tinggi wajib menyesuaikan dengan ketentuan peraturan menteri ini paling lambat 2 (dua) tahun;

Peraturan Menteri yang terbit sebelum peraturan ini dinyatakan masih berlaku selama tidak bertentangan dan belum diganti sesuai dengan Peraturan Menteri ini.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 65

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 9 Juni 2014

MENTERI PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA,

TTD.

MOHAMMAD NUH

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 11 Juni 2014

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA,

TTD.

AMIR SYAMSUDIN

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2014 NOMOR 769

Salinan sesuai dengan aslinya, Kepala
Biro Hukum dan Organisasi Kementerian
Pendidikan dan Kebudayaan,

TTD.

Ani Nurdiani Azizah

NIP. 19581201 198603 2 001

Aktualisasi NILAI-NILAI KECERDASAN EMOSIONAL

Aspek yang sangat penting dalam pendidikan adalah belajar dan pembelajaran belajar merupakan tahapan penanaman secara bertahap bagi individu yang relatif mandiri sebagai hasil pengalaman dan interaksi dengan lingkungan yang melibatkan proses kognitif. Sedangkan pembelajaran adalah proses interaksi antara pendidik dengan peserta didik. Interaksi tersebut melibatkan berbagai sumber daya manusia yang terdistribusi dalam satu organisasi yang selanjutnya disebut dengan lembaga pendidikan. Masing-masing sumber daya manusia itu dituntut untuk melaksanakan secara optimal berbagai fungsinya dalam kemampuan untuk pendidikan, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing masing.

Berbagai karakter dan latar belakang yang memengaruhi masing-masing sumber daya manusia tersebut memerlukan pengetahuan, keterampilan untuk memiliki kemampuan dan sikap sebagai sumber daya manusia yang baik. Untuk mengoptimalkan fungsi bersama lembaga pendidikan.

Buku ini ditulis untuk membantu secara mendalam tentang konsep kecerdasan emosional dan cara penerapannya yang ditawarkan para ahli untuk kemudahan dipaparkan dan dalam langkah-langkah operasional manajemen sumber daya manusia tersebut di Perguruan Tinggi keorganisasional di Indonesia.

ISBN 978-602-74445-7-7



9 786027 444577