



## UPAH MINIMUM KABUPATEN DOSEN TETAP MASIH SEBUAH IRONI

Nova Elsyra<sup>1)</sup>, Zulkifli<sup>2)</sup>, Syah Amin Albadry<sup>3)</sup>

### INFORMASI ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima Redaksi: Agustus 2019

Revisi Akhir: September 2019

Diterbitkan Online: Desember 2019

### KATA KUNCI

Regency Minimum Wages, Lecturers,  
Private Universities, LLDIKTI IV

### KORESPONDENSI

Telepon: +62

E-mail: [elsyranova22@gmail.com](mailto:elsyranova22@gmail.com)

### ABSTRACT

*This writing is based on the hesitation of almost all lecturers in PTS as permanent lecturers who still feel they have not received the UMK as stipulated by the West Java government and from several interviews conducted at several PTS in West Java and this was done while the writer was conducting a workshop at LLDIKTI Region IV of West Java, it is hoped that this writing will make attention and in the not too distant future the UMK for Permanent lecturers teaching at PTS can be realized.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Beberapa hari yang lalu seorang teman sesama dosen bertanya kepadaku dengan pertanyaan “ mengapa gaji kita kalah sama pegawai pabrik atau Swalayan yang hanya lulusan SMA atau SMK sedangkan kita harus kuliah Lulusan Magister (S-2) dengan biaya yang tidak sedikit, tetapi dibayar dengan gaji yang kecil dan tidak sesuai dengan UMK?

Permasalahan gaji atau pendapatan di semua bidang pekerjaan selalu menjadi permasalahan disemua bidang pekerjaan tidak terkecuali dibidang pendidikan terutama Guru dan Dosen yang mana diantaranya berpendidikan minimal Sarjana untuk Guru dan Magister untuk Dosen yang mendapatkan gaji tidak sesuai yang diharapkan dalam hal ini tidak sesuai dengan UMK yang ditetapkan

oleh Gubernur Jabar dan disebabkan oleh karena tidak ada pilihan, maka dengan terpaksa akhirnya dijalani juga demi dapur mengebul atau demi tambahan pendapatan demi memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-hari. Dari SK tersebut sudah diterapkan di beberapa sektor Industri ataupun bidang lainnya termasuk pekerja non profesional yang hanya berpendidikan SMA atau SMK yang mendapatkan gaji atau pendapatan dalam satu bulan diatas UMK yang sudah ditetapkan oleh pemerintah, namun lain halnya dengan Dosen yang disebut pekerja Profesional yang berpendidikan minimal magister dan mendapatkan gaji jauh dibawah UMK yang sudah ditetapkan oleh Pemerintah khususnya di Jawa Barat?

Dari beberapa permasalahan diatas penulis membuat rumusan masalah antara lain:

1. Mengapa UMK Provinsi Jawa Barat Tahun

- 2015 tidak diterapkan untuk Dosen tetap?
2. Bagaimana Solusi UMK 2015 yang belum di realisasikan untuk Dosen Tetap?

## KAJIAN TEORI

Menurut [1] menyatakan “Gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administratif dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan. Sedangkan upah merupakan imbalan yang dibrikan kepada buru yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan”.

Sedangkan menurut [2], bahwa “gaji adalah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh para karyawan yang mempunyai jenjang jabatan PNS, anggota TNI dan anggota pemerintah yang dibayarkan secara bulanan. Sedangkan upah merupakan penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan dan dinilai dalam bentuk uang sesuai dengan perjanjian kerja antara p engusaha dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja maupun keluarganya”.

Namun lain halnya dengan [2], menyatakan bahwa, “ gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh para karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, dan dibayarkan secara tetap per bulan. Sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) umumnya dibayarkan berdasarkan hari kaerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan”.

Dari ketiga kutipan ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa gaji adalah balas jasa bagi karyawan tetap yang diberikan oleh perusahaan yang masa kerjanya lebih panjang. Sedangkan upah adalah balas jasa yang diberikan pada karyawan yang pembayarannya didasarkan oleh waktu atau hasil kerja.

Dalam praktek di perusahaan dan dalam buku-buku manajemen sumber daya manusia istilah

upah dan gaji digunakan dalam konteks yang berbeda.

1. Upah digunakan untuk menggambarkan pembayaran jasa kerja untuk satuan waktu pendek, misalnya per hari atau malahan per jam. Gaji menggambarkan pembayaran jasa kerja untuk satuan waktu lebih panjang biasanya sebulan.
2. Untuk menggambarkan kaitan pekerja penerima upah dengan proses produksi pada industri manufaktur. Upah ( wage) dibayarkan kepada pekerja yang terlibat langsung dalam proses produksi, baik terlibat langsung maupun tidak langsung.

Menurut [1], menyatakan bahwa dalam suatu perusahaan terdapat berbagai unsur dari biaya dan upah yang keseluruhannya disebut biaya tenaga kerja. Unsur-unsur gaji dan upah seperti tertera dibawah ini:

1. Gaji pokok

Gaji pokok merupakan gaji yang telah ditetapkan perusahaan berdasarkan kontrak kerjanya.

2. Premi

Premi adalah upah tambahan yang diberikan kepada karyawan dikarenakan karyawan tersbut telah bekerja dengan baik melebihi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Misalnya perusahaan telah menetapkan output standar yang harus diselesaikan sebanyak 20 unit/ hari, maka bagi karyawan tersebut akan diberikan upah tambahan sebesar jumlah kelebihan standar.

3. Lembur

Lembur merupakan upah yang dibayarkan kepada karyawan yang melebihi jam kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Biasanya karyawan yang telah emlakukan pekerjaan melebihi jam kerjanya, maka akan ada tarif yang lebih tinggi dibandingkan tarif biasa.

4. Bonus

Bonus merupakan upah yang diberikan perusahaan pada suatu tahun fiskal memperoleh keuntungan yang ditetapkan yang ditetapkan setelah berkonsultasi dengan pemerintah dan serikat kerja.

5. Catu

Catu merupakan upah yang berikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk barang, misalnya minyak, gula dan

sebagainya.

6. Perlengkapan dan sarana lain

Merupakan upah yang diterima karyawan secara tidak langsung, upah ini berupa bentuk jasa seperti: hiburan, pelayanan kesehatan, dan transportasi yang diterima tidak dalam bentuk uang.

Unsur-unsur yang telah dijelaskan diatas tentunya mempunyai latar belakang yang mendasar untuk diadakan. Unsur-unsur tersebut merupakan bagian dari strategi dan kebijakan perusahaan walaupun ada sebagian yang ditetapkan oleh pemerintah melalui peraturan perundangan misalnya cuti, ijin, dana pensiun dan asuransi kecelakaan kerja.

Menurut [2], menyatakan tentang, Latar belakang mengenai unsur –unsur tersebut yaitu:

1. Perusahaan yang mendorong yang prestasi kerja dan produktivitas karyawannya harus memperbesar jumlah unsur-unsur tersebut yang pemberiannya dikaitkan dengan sepenuhnya dengan prestasi kerja individu, kinerja dan produktivitas perusahaan. Sebaliknya perusahaan harus memperkecil jumlah unsur-unsur tersebut kecuali yang sifatnya” normatif”.
2. Agar pimpinan perusahaan dan terutama pimpinan bagian sumber daya manusia mengetahui dengan pasti apa saja unsur-unsur yang telah dijelaskan di atas. Hal ini penting karena dalam perundingan pembuatan dan pembaharuan kesepakatan kerja bersama bisa saja pimpinan organisasi pekerja mengklaim bahwa tingkat upah atau gaji karyawan perusahaan tersebut kalah oleh perusahaan lain yang sejenis.

Dari uraian diatas jelas sekali bahwa pimpinan perusahaan harus mencermati semua unsur tersebut selain gaji pokok. Unsur- unsur tersebut harus dikendalikan dan setiap terjadi peningkatan dalam besarnya perusahaan seharusnya mempertanyakan apa yang diperolehnya dari pihak karyawan.

Menurut [2], menyatakan bahwa prosedur pencatatan gaji dan upah tercantum hal-hal yang berkaitan dengan dokumen-dokumen yang digunakan sebagai pendukung pelaksanaan tugas yang harus dilaksanakan

yang terdiri dari:

1. Dokumen pendukung perubahan Gaji dan Upah

Dokumen ini umumnya dikeluarkan oleh fungsi kepegawaian berupa surat-surat keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, misalnya surat keputusan pengangkatan karyawan baru, kenaikan pangkat dan lainnya.

2. Kartu jam hadir

Dokumen ini umumnya digunakan oleh fungsi pencatat waktu untuk mencatat jam hadir setiap karyawan di perusahaan. Catatan jam hadir karyawan ini dapat berupa daftar hadir biasa dan dapat pula berbentuk kartu hadir yang di isi dengan mesin pencatat waktu.

3. Kartu jam kerja

Dokumen ini digunakan untuk mencatat waktu yang dikonsumsi oleh tenaga kerja langsung pabrik guna mengerjakan pesanan tertentu.

4. Daftar gaji dan upah

Dokumen ini berisi jumlah gaji dan upah bruto setiap karyawan dikurangi potongan-potongan berupa PPh pasal 21, utang karyawan , iuran untuk organisasi karyawan dan lain-lain.

5. Rekap daftar gaji dan rekap daftar upah

Dokumen ini merupakan ringkasan gaji dan upah per departemen yang dibuat berdasarkan daftar gaji dan upah.

6. Surat pernyataan Gaji dan Upah

Dokumen ini dibuat oleh fungsi pembuat daftar gaji dan upah bersamaan dengan pembuatan daftar Gaji dan Upah.

7. Amplop Gaji dan Upah

Uang Gaji dan Upah karyawan dalam amplop fungsi gaji dan upah.

8. Bukti dan Kas Keluar

Dokumen ini merupakan perintah pengeluaran uang yang dibuat oleh fungsi akuntansi kepada fungsi keuangan, berdasarkan informasi dalam daftar gaji dan upah yang diterima dari fungsi pembuat daftar gaji dan upah.

**Dosen**

Pengertian dosen menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 pasal 12 bahwa”

1. Dosen sebagai anggota Sivitas Akademika memiliki tugas mentransformasikan ilmu pengetahuan dan/ atau teknologi yang dikuasai kepada mahasiswa dengan mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran sehingga mahasiswa aktif mengembangkan potensinya.
2. Dosen sebagai ilmuwan memiliki tugas mengembangkan suatu cabang ilmu pengetahuan dan/ atau teknologi melalui penalaran dan penelitian ilmiah serta menyebarkannya.
3. Dosen secara perorangan atau berkelompok wajib menulis buku ajar atau buku teks, yang diterbitkan oleh perguruan tinggi dan/ atau publikasi ilmiah sebagai salah satu sumber belajar dan untuk pengembangan budaya akademik serta pembudayaan kegiatan baca tulis bagi sivitas akademika.

## PEMBAHASAN

Pekerjaan seorang dosen adalah pekerjaan yang mulia dan sering dikaitkan dengan pengabdian serta amal ibadah didalamnya, namun di era sekarang ini kata-kata tersebut sudah tidak mampu lagi untuk membendung kebutuhan hidup yang semakin tinggi serta kesejahteraan yang didengungkan dalam bentuk UMK (Upah Minimum Kabupaten/ kota) yang hampir disemua bidang pekerjaan sudah dilaksanakan, namun untuk Guru dan Dosen belum terealisasi sampai saat ini mengingat banyaknya PTS yang memberikan Gaji Pokok untuk dosen tetapnya belum sesuai dengan apa yang sudah diamanatkan oleh peraturan gubernur Jawa Barat yang mengatur tentang UMK dimasing-masing kota yang ada di provinsi Jawa Barat dan tugas seorang dosen sebetulnya berat karena bertanggung jawab atas penciptaan kaum intelektual di negeri ini sementara dosen dituntut dengan kata PDLT (Pengabdian, Dedikasi, Loyalitas dan Tanggung Jawab).

Mengingat belum terealisasinya UMK untuk dosen terkadang dosen tetap pun terpaksa mencari sampingan dan mengajar di tempat lain untuk menutupi kebutuhan hidup layak yang memang harus dipenuhi dan salah satunya jalan dengan mengajar di beberapa

institusi lain untuk menutupi kebutuhan tersebut. Sebetulnya gaji dosen tetap di PTS di Jawa Barat hampir 80% belum sesuai dengan UMK yang sudah ditetapkan, namun pemerintah juga sudah menetapkan melalui Permenristek dikti Nomor 50 tahun 2015 yang didalamnya menyatakan tentang bahwa pemberian gaji yang diberikan untuk dosen tetap sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, namun sepertinya ini juga belum cukup ampuh untuk dijalankan dan pemerintahpun dalam hal ini khususnya melalui dikti menetapkan sebelum dosen tetap dalam mengajukan NIDN( Nomor Induk Dosen Nasional) harus ada tertera didalamnya mengenai hak dan kewajiban yang diantaranya hak dosen adalah mendapatkan gaji pokok yang sesuai tertera didalamnya yang sesuai dengan UMK dan ini belum sepenuhnya dijalankan oleh pihak institusi dan badan penyelenggara, namun di sisi lain kewajiban 12 sks yang dilakukan oleh seorang dosen tetap dituntut. Hal ini menjadi ironi dan membuat miris sekali, karena dalam hal hak tidak diberikan secara penuh namun kewajiban dituntut secara penuh.

Didalam Permenristek dikti Nomor 44 tahun 2015 menyatakan bahwa dosen tetap adalah dosen yang bekerja waktu penuh selama 40 jam dalam satu minggu dan apabila peraturan ini diterapkan, maka dosen tetap harus berada dikampus selama 5 hari dan ini menjadi problema tersendiri mengingat gaji yang diberikan belum sesuai dengan UMK yang ada, sementara waktu dituntut untuk *all out* bagi institusi sedangkan kehidupan layak untuk seorang dosen tetap Yayasan tidak diperhatikan. Tentunya peraturan ini sulit dijalankan mengingat kebutuhan hidup layak belum didapatkan dan wajar-wajar saja bila dosen tetap tersebut masih nyambi mengajar di tempat lain.

Bila dilihat dari sudut pandang kesejahteraan kehidupan dosen tetap yang mulai berkarir tentunya sangat memprihatinkan dengan gaji yang kecil dengan berpendidikan minimum berijazah Magister (S2) mendapatkan gaji yang jauh dibawah UMK yang sudah ditetapkan, namun lain halnya dengan lulusan SMA atau SMK yang bekerja di mini market atau swalayan serta di dunia usaha atau industri mendapatkan

gaji yang sudah standar dengan UMK, tentunya disini ada yang salah dalam hal penerapan kebijakan yang berlaku diperguruan tinggi swasta dimana tempat dosen tetap tersebut mengabdikan hal ini terlihat dari gaji yang didapatkan untuk dosen pemula yang baru mengabdikan diri dibayar dibawah satu jutaan, bila dilihat dari kecukupan untuk hidup layak masih jauh dari kurang, namun bila dosen yang mengabdikan di PTS tersebut bersabar dan ada kerjaan sampingan lain sudah pasti dapat bertahan di PTS tersebut, namun bila hanya mengandalkan hanya satu pekerjaan dosen tentu sangatlah tidak cukup.

Kalau dosen tetap tersebut bisa bertahan dan mengabdikan diri sampai beberapa tahun dan kemudian mempunyai Jabatan Fungsional Akademik sudah tentu dosen tersebut akan mendapatkan penghasilan tambahan yang disebut tunjangan fungsional mulai dari membimbing skripsi mahasiswa, namun bila sudah di inpassing maka dosen tetap tersebut akan mempunyai peluang untuk memperoleh tunjangan sertifikasi dosen yang besarnya disesuaikan dengan JFA dan lamanya mengabdikan kemudian akan mendapatkan honor lain seperti tunjangan atas tugas tambahan apabila menjabat di struktural yang besarnya lumayan buat menambah pundi-pundi dan menutupi kebutuhan hidup, namun bila dosen tersebut rajin menulis buku tentunya akan mendapatkan penghasilan tambahan, apalagi melakukan penelitian dengan skema yang sudah ada tentunya akan lebih memperbesar lagi isi pundi-pundi yang ada.

Jadi, sebetulnya masalah gaji yang kecil itu mungkin bisa disiasati di satu atau dua tahun pertama yang akan kelihatan sulit namun bila ditahun ketiga bisa bertahan tentunya akan bisa mendapatkan beberapa aliran dana yang akan didapatkan Seperti yang disebutkan diatas, namun sebetulnya pemerintah melalui beberapa peraturan dan keputusannya sudah harus dijalankan untuk UMK dosen tetap di sebuah PTS, namun sepertinya mekanismenya diserahkan kembali kepada kemampuan pihak penyelenggara untuk mengaji dosen tetap yang berada di yayasan tersebut, jadi dalam hal ini kelihatannya kebijakan yang dibuat oleh

pemerintah mandul untuk diterapkan pada dosen tetap di PTS.

## KESIMPULAN

Dari pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa UMK untuk Dosen Tetap yayasan belum sesuai dengan peraturan pemerintah provinsi Jawa Barat, seharusnya adanya pengawalan dan partisipasi masyarakat pekerja dalam hal ini dosen dalam menuntut Gaji yang sesuai dengan UMK di tetapkan agar dosen yang baru memulai profesinya dapat tenang dan sejaterah.

Adanya tindakan tegas untuk PTS yang belum menerapkan gaji yang belum memenuhi standar yang sudah ditetapkan baik melalui Undang- Undang Tenaga Kerja dan Peraturan Gubernur Jawa Barat Yang mengatur mengenai UMK.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.S. Ruky, "Dasar-Dasar Akuntansi Perkantoran: Dilengkapi dengan Akuntansi Gaji, Upah Lembar, dan Pph Pasal 21". Media Pressindo tahun 2005.
- [2] A.S. Ruky, "Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan", Edisi Pertama, Gramedia Pustaka, Jakarta. 2001
- [3] Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
- [4] Permenristek Dikti Nomor 44 tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
- [5] Permenristek Dikti Nomor 50 Tahun 2015 tentang Pendirian, Perubahan, Pembubaran Perguruan Tinggi Negeri Dan Pendirian, Perubahan, Pencabutan Izin Perguruan Tinggi Swasta.
- [6] SK Gubernur Jawa Barat No.561/kep.1322- bang sos/ 2015 tentang Upah Minimum Kabupaten/ Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat 2016

