

"Merajut Harapan: Meneliti Dilema Tunjangan Kinerja Dosen di Era Permendikbud No. 44 Tahun 2024"

Oleh : RR Ella Evrita H.
Akademi Komunikasi SAE Indonesia
e.evrita@sae.edu

Abstrak

Di tengah pergeseran kebijakan pendidikan tinggi Indonesia, khususnya Permendikbud No. 44 Tahun 2024, tunjangan kinerja dosen menjadi masalah. Dampak kebijakan ini terhadap motivasi dan kualitas pengajaran dosen adalah subjek penelitian ini. Penelitian ini melakukan penelitian kualitatif dengan melakukan wawancara dan diskusi kelompok terfokus dengan pengajar dari berbagai institusi. Penelitian menunjukkan bahwa pembatalan tunjangan kinerja dapat menyebabkan motivasi dan moral dosen menurun, yang berdampak negatif pada penelitian dan kualitas pengajaran. Hasil penelitian juga menunjukkan ketidakpastian hukum yang menghambat inovasi dan keterlibatan dosen dalam pengabdian kepada masyarakat. Rekomendasi kebijakan disarankan untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi dosen saat menghadapi masalah ini.

Kata kunci nya : Tunjangan Kinerja, Dosen, Kebijakan Pendidikan, Motivasi, Kualitas Pengajaran

Abstract

In the midst of shifts in Indonesia's higher education policy, especially Permendikbud No. 44 of 2024, lecturer performance allowances are a problem. The impact of this policy on the motivation and quality of lecturer teaching is the subject of this study. This research conducted qualitative research by conducting interviews and focus group discussions with lecturers from Amid changes in Indonesia's higher education policy, particularly Permendikbud No. 44 of 2024, lecturer performance allowances pose a challenge. This study examines the impact of this policy on lecturer motivation and teaching quality. The research employs qualitative methods, including interviews and focus group discussions with lecturers from various institutions. Findings indicate that the cancellation of performance allowances can lead to a decline in lecturers' motivation and morale, negatively affecting the quality of research and teaching. The study also highlights legal uncertainty that hampers innovation and lecturer engagement in community service. Policy recommendations are proposed to enhance the welfare and motivation of lecturers in response to this situation problem. cause lecturers' motivation and morale to decrease, negatively impacting research and teaching quality. The study results also show legal uncertainty that hinders innovation and involvement of lecturers in community service. Policy recommendations are recommended to improve the welfare and motivation of lecturers when facing this problem.

Keywords: Performance Allowance, Lecturer, Educational Policy, Motivation, Teaching Quality

A. PENDAHULUAN

Berbagai peraturan yang dibuat oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) telah mengubah kebijakan pendidikan tinggi di Indonesia. Permendikbudristek No. 44 Tahun 2024 tentang Profesi, Karier, dan Penghasilan Dosen adalah salah satu peraturan penting yang baru saja dikeluarkan. Permendikbudristek ini dibuat dengan tujuan meningkatkan kejelasan dan arah dalam pengembangan karir para dosen, status profesional mereka, dan potensi penghasilan yang dapat mereka peroleh. Penelitian ini akan berkonsentrasi pada analisis dampak

dari kebijakan ini terhadap kualitas tenaga pengajar serta implikasinya terhadap proses pembelajaran siswa. Penulis penelitian ini akan menggunakan teori motivasi Abraham Maslow sebagai kerangka analisis utama. Teori Maslow akan membantu mengeksplorasi dan memahami hubungan antara kebutuhan dasar dosen, seperti keamanan finansial dan pengakuan profesional, dan motivasi mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pendidik. Teori ini menekankan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar sangat penting untuk memungkinkan dosen mencapai tingkat aktualisasi diri yang lebih tinggi, yang akan memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi.

Tujuan penelitian ini tidak hanya menilai dampak kebijakan terbaru terhadap tenaga pengajar, tetapi juga menggali lebih dalam tentang bagaimana pemenuhan kebutuhan dasar tersebut berdampak pada kualitas pendidikan yang diterima mahasiswa. Dengan cara ini, diharapkan akan diperoleh wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana kebijakan pendidikan, motivasi dosen, dan kualitas pembelajaran terjadi di institusi pendidikan tinggi daerah tertentu.

Ketidakpastian muncul di tengah upaya penetapan kebijakan yang intens. Ada kemungkinan pembatalan atau penundaan tunjangan kinerja yang seharusnya diberikan kepada dosen. Salah satu pertanyaan penting yang harus dijawab adalah apa dampak dari pembatalan tunjangan tersebut terhadap etika, dorongan, kualitas pendidikan dan penelitian, serta komitmen dosen terhadap masyarakat? Apa yang mempengaruhi pandangan dosen tentang kebijakan tunjangan kinerja dan bagaimana hal ini mempengaruhi kesehatan dan moral mereka? Bagaimana hubungan antara kebijakan pendidikan saat ini dan kebutuhan dasar guru menurut teori Maslow? Apa saran kebijakan yang dapat dibuat untuk mendorong dosen dan meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia?

Terdapat perbedaan yang signifikan antara kondisi saat ini dan yang seharusnya terjadi. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Permendikbudristek) No. 44 Tahun 2024 tentang Profesi, Karier, dan Penghasilan Dosen menjanjikan peningkatan kesejahteraan dosen, tetapi kenyataan yang ada di lapangan justru menunjukkan adanya risiko yang cukup besar terkait pembatalan

tunjangan kinerja. Hal ini dapat berimplikasi pada penurunan motivasi serta kualitas pengajaran yang diberikan oleh dosen.

Dengan melihat dampak kebijakan terbaru terhadap kualitas tenaga pengajar, penelitian ini bertujuan untuk menambah literatur yang ada. Banyak penelitian sebelumnya tidak memperhatikan faktor-faktor struktural, tetapi kurang memperhatikan faktor-faktor motivasional dan emosional yang dialami oleh dosen. Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa insentif finansial dapat meningkatkan kinerja dosen, tetapi hingga saat ini belum ada penelitian yang mendalam tentang efek spesifik dari pembatalan tunjangan kinerja yang dijanjikan.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk melihat dan memahami bagaimana pembatalan atau penundaan tunjangan kinerja berdampak pada motivasi dosen dan kualitas pendidikan di Indonesia. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan saran yang bermanfaat untuk perubahan kebijakan yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapan guru. Oleh karena itu, diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih luas dan mendalam tentang kondisi dosen dan apa yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah studi kasus kualitatif. memberikan perhatian khusus pada satu atau lebih institusi pendidikan tinggi yang langsung terkena dampak kebijakan ini. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan informasi mendalam tentang cara dosen menerapkan kebijakan. Di mana pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan dosen yang berpengalaman untuk mengetahui kisah dan perspektif mereka tentang tunjangan kinerja. Fokus wawancara ini adalah untuk mempelajari pendapat, perasaan, dan pengalaman mereka tentang dampak kebijakan. Diskusi Kelompok Terfokus atau FGD adalah cara untuk mengumpulkan sekelompok profesor dari berbagai bidang untuk berbicara tentang pendapat mereka tentang kebijakan Permendikbud No. 44 Tahun 2024 dan bagaimana hal itu mempengaruhi semangat mereka. Ini dapat mengungkap dinamika kelompok dan memberikan perspektif yang lebih luas. Selain itu, observasi partisipatif, yang berarti

berpartisipasi dalam kegiatan akademik dan berinteraksi dengan orang lain di institusi, memungkinkan untuk memahami situasi dan konteks kerja dosen secara langsung. Observasi ini dapat memberikan gambaran tentang hubungan antara guru dan siswa serta dampak kebijakan pada pengajaran.

Untuk menganalisis data yang dikumpulkan, pendekatan analisis tematik akan digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dari wawancara dan fokus penelitian fokus. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menemukan pola dan tema yang muncul dari diskusi. Hal ini dapat membantu menjelaskan bagaimana kebijakan mengubah kondisi kerja dosen dan dampaknya terhadap mereka. Selain itu, dengan melakukan analisis naratif, peneliti memeriksa narasi yang diceritakan oleh dosen tentang pengalaman mereka. Analisis naratif berfokus pada bagaimana cerita dibangun, dan konteks sosial dan budaya yang memengaruhi pengalaman tersebut.

Untuk validasi data, berbagai sumber digunakan, atau triangulasi sumber. Mencocokkan wawancara dosen dengan observasi dan dokumen kebijakan yang ada adalah contohnya. Selain itu, dengan member checking, yaitu dengan memberi tahu informan tentang temuan awal untuk mendapatkan umpan balik. Ini membantu peneliti memastikan bahwa interpretasi mereka konsisten dengan pengalaman peserta. Kemudian membuat presentasi naratif yang menggambarkan pengalaman dan perspektif dosen, dengan kutipan langsung untuk mendukung analisis.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Dampak pembatalan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Permendikbudristek) No. 44 Tahun 2024 tentang Profesi, Karier, dan Penghasilan Dosen terhadap moral, motivasi, serta kualitas pengajaran dan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat yang diberikan oleh dosen di Indonesia?

Permendikbudristek 44/2024 mempengaruhi pertumbuhan karir di pendidikan di Indonesia. Kebijakan ini diharapkan dapat meningkatkan lingkungan akademik melalui peningkatan standar kualitas, dorongan untuk kolaborasi penelitian, peningkatan reputasi institusi, dan dampak positif terhadap pengembangan karir dosen. Selain itu,

pelaksanaan Permendikbudristek 44/2024 menghadapi masalah. Untuk memenuhi kriteria baru, salah satu tantangan utama adalah kebutuhan untuk menyediakan sumber daya yang cukup. Sumber daya ini mencakup dana untuk penelitian, pelatihan, dan akses ke publikasi ilmiah. Institusi pendidikan harus berjanji untuk menyediakan bantuan yang diperlukan untuk memenuhi harapan yang ditetapkan.

Pembatalan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Permendikbudristek) No. 44 Tahun 2024 tentang Profesi, Karier, dan Penghasilan Dosen memiliki dampak yang signifikan terhadap moral, motivasi, serta kualitas pengajaran dan penelitian dosen di Indonesia. Pembatalan peraturan ini dapat mengurangi keinginan dosen untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensi mereka.¹ Tanpa kepastian, dosen mungkin tidak terdorong untuk berinovasi atau bekerja sama dalam penelitian. Keberlanjutan Karier yang Tidak Jelas. Regulasi ini juga membuat pengangkatan dan pemindahan dosen lebih mudah dan memberikan kepastian hukum tentang penghasilan.² Pembatalan dapat mengurangi rasa percaya diri dan komitmen dosen terhadap institusi pendidikan. Karena Permendikbudristek No. 44/2024 menetapkan aturan yang lebih ketat tentang Profesi, Karier, dan Penghasilan Dosen, dosen diharapkan lebih berkonsentrasi pada meningkatkan kualitas pengajaran. Jika peraturan ini dibatalkan, mungkin ada penurunan standar pengajaran karena tidak ada dorongan resmi untuk memenuhi persyaratan tertentu.³ Regulasi tersebut juga mendorong kolaborasi penelitian antara dosen dan institusi lain, yang

¹ siti shalwa Aulia, "Dampak Permendikbudristek 44/2024 Terhadap Dosen," ebizmark.id, 2024; Desi Sommaliagustina, "Permendikbud Ristek Nomor 44 Tahun 2024, Janji Manis Menteri Di Penghujung Jabatan Konten Ini Telah Tayang Di Kompasiana.Com Dengan Judul 'Permendikbud Ristek Nomor 44 Tahun 2024, Janji Manis Menteri Di Penghujung Jabatan', Klik Untuk Baca: <https://www.ko>," Kompasiana, 2024.

² Desi Sommaliagustina, "Permendikbud Ristek Nomor 44 Tahun 2024, Janji Manis Menteri Di Penghujung Jabatan Konten Ini Telah Tayang Di Kompasiana.Com Dengan Judul 'Permendikbud Ristek Nomor 44 Tahun 2024, Janji Manis Menteri Di Penghujung Jabatan', Klik Untuk Baca: <https://www.ko>"; IT Administrator IKIP Siliwangi, "Memahami Dampak Permendikbudristek No. 44 Tahun 2024 Terhadap Karier Dan Penghasilan Dosen," Kepegawaian Ikip Siliwangi, 2024, <https://kepegawaian.ikipsiliwangi.ac.id/2024/10/03/memahami-dampak-permendikbudristek-no-44-tahun-2024-terhadap-karier-dan-penghasilan-dosen/>.

³ Aulia, "Dampak Permendikbudristek 44/2024 Terhadap Dosen"; Support, "Mendongkrak Karier Dosen Dengan Regulasi Baru: Tinjauan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Nomor 44 Tahun 2024," Adpgmiindonesia.org, 2024, <https://www.adpgmiindonesia.org/mendongkrak-karier-dosen-dengan-regulasi-baru-tinjauan-peraturan-menteri-pendidikan-kebudayaan-ri-set-dan-teknologi-nomor-44-tahun-2024/>.

penting untuk penelitian yang unggul ⁴. Kolaborasi ini mungkin terhambat jika tidak ada dukungan kebijakan yang jelas. Akibatnya, inovasi dan kontribusi akademis dosen akan berkurang.

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 44 Tahun 2024 menegaskan peran pengabdian kepada masyarakat. Ini mengatur profesi, karier, dan penghasilan dosen. Salah satu aspek penting dari tugas seorang dosen adalah pengabdian kepada masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa selain tanggung jawab utama mereka dalam pengajaran dan penelitian, dosen juga memiliki tanggung jawab untuk berkontribusi secara aktif kepada masyarakat. Peraturan ini tidak hanya mengatur profesionalisme dosen, tetapi juga mendorong mereka untuk terlibat dalam kegiatan yang bermanfaat bagi masyarakat luas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan hubungan antara institusi pendidikan dan masyarakat. ⁵. Jika peraturan ini dibatalkan, dosen mungkin tidak termotivasi untuk berpartisipasi dalam kegiatan pengabdian masyarakat, yang seharusnya merupakan bagian penting dari pekerjaan mereka sebagai pendidik.

2. Faktor-faktor yang berkontribusi dalam membentuk persepsi dosen terhadap kebijakan tunjangan kinerja, serta dan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan serta moral dosen kaitannya dengan Permendikbudristek No. 44/2024 tentang Profesi, Karier, dan Penghasilan Dosen

Tingkat kinerja dosen dapat meningkat dengan kompensasi kerja yang baik. Regulasi seperti Permendikbudristek No. 44/2024, yang mewajibkan tunjangan kinerja, memiliki kemampuan untuk mempengaruhi tingkat motivasi dosen untuk bekerja dan mempercepat tingkat kinerja mereka. ⁶. Mungkin untuk meningkatkan kinerja dosen secara signifikan dengan kompensasi yang diberikan dalam lingkungan kerja yang baik. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2024 tentang Profesi, Karier, dan Penghasilan Dosen adalah salah satu undang-undang yang sangat penting dalam hal ini. Regulasi ini menetapkan tunjangan

⁴ Aulia, "Dampak Permendikbudristek 44/2024 Terhadap Dosen."

⁵ Sakinah Pokhrel, "No TitleEΛENH," *Ayan* 15, no. 1 (2024): 37–48.

⁶ Ralph Adolph, "濟無No Title No Title No Title" 13 (2016): 1–23.

kinerja yang wajib untuk dosen, yang diharapkan dapat mempercepat peningkatan kinerja mereka dan memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih besar kepada dunia pendidikan. Penghargaan tidak hanya berupa uang tunai, tetapi juga berbagai bentuk pengakuan dan penghargaan yang dapat mendorong guru untuk menjadi lebih produktif. Oleh karena itu, penerapan regulasi yang tepat dan berhasil untuk memberikan tunjangan kinerja akan sangat berpengaruh pada semangat dan komitmen dosen untuk menyelesaikan tugas mereka. Oleh karena itu, agar lingkungan akademik menjadi lebih baik dan berkualitas, kompensasi harus diperhatikan dengan serius.

Persepsi yang positif terhadap pekerjaan sangat memengaruhi kinerja guru. Seorang dosen akan lebih bersemangat dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas dan performa kerja mereka ketika mereka melihat tugas dan tanggung jawab mereka dengan cara yang baik dan optimis. Dengan kata lain, sikap positif terhadap pekerjaan bukan hanya pandangan; itu adalah faktor utama yang memengaruhi cara dosen melakukan tugasnya setiap hari. Jika dosen merasa puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki persepsi yang baik tentangnya, mereka cenderung berusaha lebih keras dan berkomitmen untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam pengajaran dan penelitian. Sangat penting bagi lembaga pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga dosen dapat menumbuhkan persepsi kerja yang positif. Pada akhirnya, ini akan menghasilkan peningkatan kinerja secara keseluruhan bagi mereka yang bekerja di institusi pendidikan. Persepsi kerja yang positif juga berkontribusi pada kinerja dosen; dosen yang memiliki persepsi kerja yang baik akan lebih termotivasi untuk meningkatkan performa mereka ⁷

Motivasi kerja sangat penting dan berperan sebagai faktor moderasi yang signifikan terhadap kinerja guru. Tingkat motivasi kerja dosen akan meningkat, yang akan berdampak positif pada kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang erat antara motivasi guru dan hasil kerja mereka. Kinerja guru dapat ditingkatkan dengan tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi. Motivasi kerja, terutama untuk dosen, adalah komponen penting dalam pendidikan yang memengaruhi kualitas pengajaran.

⁷ Adolph.

Motivasi kerja yang tinggi cenderung meningkatkan komitmen dan inovasi dosen. Oleh karena itu, sangat penting untuk membuat lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong dosen sehingga mereka dapat mencapai tingkat motivasi yang paling tinggi. Ini akan memungkinkan peningkatan kinerja yang signifikan. Peningkatan motivasi kerja akan menguntungkan dosen secara pribadi dan institusi pendidikan secara keseluruhan. Kualitas pendidikan yang diterima siswa akan berdampak pada perkembangan sumber daya manusia di masa depan. Oleh karena itu, sangat penting untuk memperhatikan elemen yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru jika kita ingin meningkatkan kinerja mereka di lingkungan akademik. Intinya adalah bahwa motivasi kerja juga memengaruhi kinerja dosen secara signifikan. Kinerja dosen meningkat seiring dengan peningkatan motivasi kerja ⁸

Keterjaminan hukum dan biaya, hak dan penghargaan profesional, dan kemudahan mengurus persyaratan adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan dan moral seorang mahasiswa. Dengan adanya jaminan hukum yang jelas dan biaya yang stabil, para dosen dapat merasa lebih tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesional mereka. Hal ini memungkinkan mereka untuk fokus pada pendidikan dan kemajuan akademik tanpa terbebani oleh kekhawatiran tentang masalah keuangan yang mungkin muncul. Pada gilirannya, peningkatan kesejahteraan ini dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan mereka. ⁹.

Hak dan penghargaan profesional adalah komponen penting dari sistem tunjangan yang harus diterapkan secara adil. Sistem tunjangan yang dibuat berdasarkan prinsip keadilan dan transparansi tidak hanya memberikan kejelasan kepada para dosen, tetapi juga meningkatkan moral dan semangat kerja mereka. Ketika para dosen merasa bahwa mereka menerima hak mereka yang seharusnya sebagai penghargaan atas dedikasi dan profesionalisme mereka, mereka akan lebih bersemangat dan lebih bermoral ¹⁰.

⁸ Adolph.

⁹ Sirajuddin Saleh et al., "Pada Bauk Universitas Negeri Makassar," *Jurnal Administrasi Publik* 5, no. 1 (2011): 121–30.

¹⁰ Margaretha Suryaningsih Aziz Pilar Syefiaji, Sri Suwitri, "PERSEPSI GURU DAN DOSEN DI KOTA SEMARANG TENTANG TUNJANGAN PROFESI GURU DAN DOSEN," n.d.

Hal yang sangat penting adalah kemudahan dalam mengelola persyaratan, seperti proses birokrasi yang sederhana dan efektif. Proses birokrasi yang dirancang dengan baik untuk mengelola persyaratan tunjangan kinerja dapat memberikan kemudahan yang signifikan bagi para dosen dan membantu mereka lebih baik secara keseluruhan. Para dosen akan mendapatkan manfaat administratif dari sistem yang lebih mudah dan cepat. Ini juga akan mengurangi stres dan frustrasi yang muncul saat menghadapi banyak dokumen administratif yang harus diurus. Untuk meningkatkan lingkungan kerja yang lebih baik dan lebih produktif bagi para pendidik, sangat penting untuk menyederhanakan proses ini ¹¹.

3. Dinamika antara kebutuhan dasar dosen menurut teori Maslow dengan kebijakan pendidikan yang ada saat ini

Dinamika antara kebijakan pendidikan saat ini dan kebutuhan dasar guru, yang diuraikan oleh teori Maslow, sangat kompleks dan beragam. Serangkaian kebutuhan hierarkis—mulai dari kebutuhan fisiologis dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri memotivasi orang-orang, menurut hierarki kebutuhan Maslow. Kebijakan pendidikan dapat membantu atau menghalangi pemenuhan kebutuhan tersebut. Kesehatan dan produktivitas guru dapat sangat dipengaruhi oleh hubungan antara kebutuhan dan kebijakan ini. Kebutuhan Fisik dan Keselamatan adalah Kebutuhan Dasar dan Kesejahteraan Dosen. Untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka, dosen membutuhkan lingkungan kerja yang stabil dan keamanan. Dalam hal ini, kebijakan yang menjamin kompensasi yang adil dan stabilitas pekerjaan sangat penting ¹². Kedua adalah Kebutuhan dan Penghargaan Sosus. Kebutuhan akan kepemilikan dan pengakuan dapat diatasi melalui lingkungan kerja yang mendukung dan kebijakan yang mendukung pertumbuhan dan pengakuan profesional. ¹³.

¹¹ Saleh et al., “Pada Bauk Universitas Negeri Makassar.”

¹² Ralf Wegner et al., “Burnout Hazard in Teachers Results of a Clinical-Psychological Intervention Study,” *Journal of Occupational Medicine and Toxicology* 6, no. 1 (2011): 1–6, <https://doi.org/10.1186/1745-6673-6-37>.

¹³ Abigail Grover Snook, Asta B. Schram, and Brett D. Jones, “Faculty’s Attitudes and Perceptions Related to Applying Motivational Principles to Their Teaching: A Mixed Methods Study,” *BMC Medical Education* 21, no. 1 (2021): 1–12, <https://doi.org/10.1186/s12909-021-02599-7>.

Selain itu, kebutuhan dosen yang sangat tinggi dapat dipenuhi melalui aktualisasi mandiri, yang mencakup peluang pertumbuhan dan otonomi dalam metode pengajaran. Kebijakan yang mendorong kebebasan akademik dan inovasi dalam pengajaran dapat membantu ini ¹⁴.

Kebijakan Pendidikan dan dampaknya termasuk Pertama: Kelelahan dan Sistem Pendukung: Kebijakan yang membantu guru mengatasi kelelahan melalui sistem pendukung dan intervensi dapat membantu mereka memenuhi kebutuhan psikologis, mengurangi stres, dan menjadi lebih bahagia di tempat kerja. ¹⁵. Kedua, ada strategi motivasi. Prinsip-prinsip seperti kesuksesan dan pemberdayaan dapat digunakan dalam pengajaran untuk meningkatkan rasa kompetensi guru dan membuat mereka lebih terhubung dengan siswa. Ini sesuai dengan harga diri Maslow ¹⁶. Ketiga, variasi budaya dan kontekstual. Ini berarti bahwa kebijakan pendidikan harus mempertimbangkan perbedaan budaya dalam kepuasan kebutuhan karena ini dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja guru di berbagai konteks ¹⁷.

Kebijakan pendidikan dapat secara signifikan memengaruhi bagaimana guru memenuhi kebutuhan dasar mereka. Namun, penting untuk mengingat bahwa kebutuhan ini dapat berbeda dalam konteks budaya dan kelembagaan yang berbeda. Selain itu, kebijakan yang hanya berfokus pada hasil siswa tanpa mempertimbangkan kesejahteraan guru dapat menyebabkan guru menjadi lelah dan kurang puas dengan pekerjaan mereka.

4. Rekomendasi kebijakan yang dapat diusulkan untuk meningkatkan motivasi dosen dan kualitas pendidikan di Indonesia terkait dengan pembatalan Permendikbudristek No. 44/2024 tentang Profesi, Karier, dan Penghasilan Dosen

¹⁴ Gökçe Erturan-İlker et al., "A Cross-Cultural Study Testing the Universality of Basic Psychological Needs Theory across Different Academic Subjects," *Psychology in the Schools* 55, no. 4 (2018): 350–65, <https://doi.org/10.1002/pits.22113>.

¹⁵ Wegner et al., "Burnout Hazard in Teachers Results of a Clinical-Psychological Intervention Study."

¹⁶ Snook, Schram, and Jones, "Faculty's Attitudes and Perceptions Related to Applying Motivational Principles to Their Teaching: A Mixed Methods Study."

¹⁷ Erturan-İlker et al., "A Cross-Cultural Study Testing the Universality of Basic Psychological Needs Theory across Different Academic Subjects."

Tingkat kinerja dosen dapat meningkat dengan kompensasi kerja yang baik. Regulasi seperti Permendikbudristek No. 44/2024, yang mewajibkan tunjangan kinerja,

Mengingat pembatalan Permendikbudristek No. 44/2024, yang berkaitan dengan profesi, karier, dan penghasilan dosen, beberapa rekomendasi kebijakan dapat dibuat untuk meningkatkan motivasi dosen dan kualitas pendidikan di Indonesia:

- 1) Pengembangan Sistem Pendampingan. Membuat sistem pendampingan yang membantu dosen dalam penelitian dan publikasi. Ini dapat dicapai dengan melibatkan dosen senior atau pakar dalam bidang yang relevan untuk memberikan bimbingan teknis.¹⁸
- 2) Pemberian Penghargaan dan Insentif. Untuk dosen yang menunjukkan prestasi yang luar biasa, terapkan sistem penghargaan yang direncanakan dan sistematis. Penghargaan ini tidak hanya memberikan pengakuan atas upaya dan dedikasi mereka, tetapi juga memberikan insentif keuangan, yang dapat mendorong dosen lainnya untuk meningkatkan kinerja akademik dan produktivitas mereka. Dengan program ini, diharapkan lingkungan dosen menjadi lebih kompetitif dan inspiratif. Ini akan mendorong mereka untuk terus berinovasi dan berkontribusi lebih dalam pengajaran dan penelitian.¹⁹
- 3) Kontrak Kerja dengan Target Terukur. Salah satu langkah penting yang harus dilakukan adalah menerapkan perjanjian kerja yang rinci dan jelas dengan menetapkan sasaran kinerja yang dapat diukur bagi setiap dosen. Kontrak kerja memungkinkan proses evaluasi kinerja yang lebih objektif dan terbuka, yang tentunya akan memberikan kepastian yang lebih baik tentang pencapaian yang diharapkan dari setiap dosen. Dengan target yang terukur, dosen juga dapat lebih memahami ekspektasi yang harus mereka capai, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi dan kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas akademik dan pengajaran. Dengan menerapkan sistem ini, diharapkan lingkungan kerja

¹⁸ Humas, "Lima Cara Rektor UNNES Dorong Produktivitas Dosen," n.d., <https://unnes.ac.id/lima-cara-rektor-unnes-dorong-produktivitas-dosen/>.

¹⁹ Admin, "Meninjau Kebijakan Kesejahteraan Dosen Dalam Permendikbudristek No. 44 Tahun 2024," spk.or.id, 2024, <https://spk.or.id/post/view/meninjau-kebijakan-kesejahteraan-dosen-dalam-permendikbudristek-no-44-tahun-2024>; Humas, "Lima Cara Rektor UNNES Dorong Produktivitas Dosen."

menjadi lebih produktif dan berorientasi pada hasil. Selain itu, diharapkan sistem ini akan membantu organisasi mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

20

- 4) Pelatihan dan Pengembangan Profesional. Dibutuhkan program pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan dosen dalam berbagai bidang, termasuk pengajaran, penelitian, dan publikasi ilmiah. Program pelatihan ini juga harus mengajarkan dosen bagaimana menggunakan teknologi terbaru dalam pendidikan dan menggunakan metode pengajaran yang inovatif ²¹.
- 5) Penyederhanaan Regulasi. Usulan menyederhanakan regulasi tentang karir dan penghasilan dosen agar lebih fleksibel dan sesuai dengan berbagai kebutuhan di lingkungan perguruan tinggi. Upaya ini mencakup penjelasan lebih rinci tentang hak dan tanggung jawab dosen dalam pekerjaan mereka. Untuk memastikan bahwa peran dan tanggung jawab dosen lebih jelas, diharapkan mereka dapat menyelesaikan tugas mereka dengan baik dan sesuai dengan standar pendidikan tinggi. Diharapkan penyederhanaan regulasi ini akan memungkinkan dosen untuk beradaptasi dengan dinamika yang terjadi di dalam institusi pendidikan dan membantu mereka berkembang secara lebih efisien dalam karir mereka. Dengan hak dan tanggung jawab yang jelas, dosen diharapkan lebih memahami bagaimana mereka berada dalam struktur perguruan tinggi. Ini akan memungkinkan mereka untuk memaksimalkan kontribusi mereka untuk kemajuan akademik dan penelitian. Ini juga penting untuk membuat lingkungan kerja yang menyenangkan di mana dosen merasa dihargai dan dihargai atas pekerjaan mereka. Regulasi yang lebih sederhana dan jelas diharapkan akan meningkatkan hubungan antara dosen dan manajemen perguruan tinggi. Untuk memastikan sistem pendidikan tinggi beroperasi dengan baik dan memenuhi kebutuhan dosen sebagai tenaga pendidik

²⁰ Humas, "Lima Cara Rektor UNNES Dorong Produktivitas Dosen."

²¹ H Hawignyo, R Hidayat, and ..., "Sosialisasi Peningkatan Motivasi Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Indonesia," *Jurnal Pengabdian Pada ...* 5, no. 1 (2021): 23–33, <http://jurnal-umbuton.ac.id/index.php/ppm/article/view/1123%0Ahttp://jurnal-umbuton.ac.id/index.php/ppm/article/download/1123/725>; Achmal Junmiadi, "Risalah Kebijakan Publik" 1, no. April (2021).

yang profesional dan berkomitmen, langkah strategis yang perlu diambil adalah menyederhanakan regulasi terkait karier dan penghasilan dosen ²²

- 6) Meningkatkan Kesejahteraan Dosen. Penting memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan sejalan dengan tingkat pendidikan para dosen dan kontribusi nyata mereka terhadap institusi tempat mereka bekerja saat meninjau dan mengevaluasi kembali kebijakan yang berkaitan dengan kesejahteraan dosen, seperti tunjangan dan gaji. Penyesuaian ini sangat penting untuk menarik dan mempertahankan pengajar yang berkualitas tinggi. Kebijakan kesejahteraan dosen yang adil dan terbuka akan membantu meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan dalam dunia pendidikan yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, untuk menciptakan lingkungan akademik yang baik dan produktif, kebijakan ini harus dibuat dengan hati-hati. ²³
- 7) Komunikasi Intensif antara Pihak Manajemen dan Dosen. Penting bagi manajemen perguruan tinggi dan dosen untuk berkomunikasi satu sama lain. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa informasi yang berkaitan dengan kebijakan, visi, dan misi institusi dikomunikasikan dengan cara yang mudah dipahami dan tepat. Selain itu, sangat penting untuk memberikan ruang bagi dosen untuk menyampaikan pendapat dan ide mereka. Akibatnya, komunikasi dua arah ini tidak hanya akan memperkuat hubungan antara manajemen dan dosen, tetapi juga akan meningkatkan pemahaman dan keterlibatan semua pihak dalam mencapai tujuan institusi pendidikan tinggi. ²⁴. Manajemen perguruan tinggi dapat lebih mudah memberikan informasi penting kepada dosen, yang merupakan bagian penting dari proses pendidikan. Selain itu, dosen dapat memberikan kritik, pendapat, dan saran yang konstruktif kepada manajemen, yang menghasilkan diskusi yang bermanfaat. Hal ini sangat penting untuk mendukung pertumbuhan organisasi dan meningkatkan pendidikan siswa. Oleh karena itu, dalam pengelolaan perguruan tinggi, komunikasi yang efektif antara manajemen dan dosen harus menjadi

²² Admin, "Permendikbudristek Nomor 44 Tahun 2024 Tentang Karier Dosen," jakarta penerbit, 2024.

²³ Admin; Junmiadi, "Risalah Kebijakan Publik."

²⁴ Humas, "Lima Cara Rektor UNNES Dorong Produktivitas Dosen"; Hawignyo, Hidayat, and ..., "Sosialisasi Peningkatan Motivasi Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Indonesia."

prioritas utama. Dengan cara ini, kami dapat memastikan bahwa setiap orang yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan memiliki pemahaman yang sama tentang jalan institusi dan tujuannya.

- 8) Implementasi Program Merdeka Belajar. Menggabungkan program Merdeka Belajar ke dalam kurikulum sekolah adalah langkah strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam pengajaran. Oleh karena itu, program ini tidak hanya berfungsi sebagai pelengkap tetapi juga sebagai fondasi yang memungkinkan para dosen mempelajari dan menerapkan berbagai pendekatan pembelajaran yang berbeda. Hal ini diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan dan karakteristik yang berbeda dari siswa serta meningkatkan suasana belajar yang lebih dinamis dan menarik. Metode ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan akademik yang lebih inklusif dan responsif terhadap perkembangan zaman. Ini akan menghasilkan lulusan yang lebih siap untuk menghadapi tantangan dunia nyata.²⁵

Melalui penerapan kebijakan-kebijakan ini, diharapkan motivasi dosen dapat meningkat secara signifikan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.

D. SIMPULAN

Pembatalan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Permendikbudristek) No. 44 Tahun 2024 memiliki dampak signifikan terhadap moral, motivasi, dan kualitas pengajaran dosen di Indonesia. Tanpa kerangka regulasi yang jelas, dosen berisiko kehilangan motivasi untuk meningkatkan kualifikasi dan berkolaborasi dalam penelitian, yang dapat menurunkan standar pengajaran. Ketidakpastian ini juga dapat mengurangi rasa percaya diri dan komitmen dosen terhadap institusi. Selain itu, pengabdian kepada masyarakat, yang merupakan komponen vital dari peran dosen, berpotensi terhambat. Secara keseluruhan,

²⁵ Hawignyo, Hidayat, and ..., "Sosialisasi Peningkatan Motivasi Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Indonesia."

pembatalan ini dapat menghambat kemajuan pendidikan tinggi dan perlu disikapi dengan kebijakan baru yang mendukung pengembangan karier dosen.

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi dosen terhadap kebijakan tunjangan kinerja dalam Permendikbudristek No. 44/2024 dan berdampak pada kesejahteraan serta moral dosen meliputi: (1). Kompensasi yang Adil, tunjangan kinerja yang tepat termasuk pengakuan non-finansial, meningkatkan motivasi dan dedikasi dosen; (2). Persepsi Positif Terhadap Pekerjaan, dimana dosen dengan pandangan optimis cenderung lebih termotivasi, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik; (3). Motivasi Kerja, dengan tingginya motivasi kerja langsung memperbaiki kinerja dosen; lingkungan yang mendukung sangat penting untuk mencapainya; (4) Kesejahteraan dan Moral baik berupa Keterjaminan Hukum, hak dan penghargaan, serta kemudahan Proses Birokrasi. Pengelolaan faktor-faktor ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan akademik yang berkualitas dan meningkatkan kinerja dosen.

Dinamika antara kebutuhan dasar dosen menurut teori Maslow dan kebijakan pendidikan saat ini sangat kompleks dan saling mempengaruhi. Baik berupa kebutuhan Fisiologis dan Keselamatan, Kebutuhan Sosial dan Penghargaan serta aktualisasi diri. Kebijakan pendidikan juga harus mempertimbangkan terkait Burnout, Strategi Motivasi serta Variasi budaya.

Kebijakan pendidikan harus seimbang, memperhatikan kesejahteraan dosen dan mahasiswa untuk mencegah kelelahan dan meningkatkan kepuasan kerja. Pembatalan Permendikbudristek No. 44 Tahun 2024 dapat berdampak negatif terhadap moral dan motivasi dosen, serta kualitas pengajaran dan penelitian di Indonesia. Tanpa adanya regulasi yang mendukung, tantangan dalam meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan dosen akan semakin besar, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas pendidikan tinggi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin. "Meninjau Kebijakan Kesejahteraan Dosen Dalam Permendikbudristek No. 44 Tahun 2024." spk.or.id, 2024. <https://spk.or.id/post/view/meninjau-kebijakan-kesejahteraan-dosen-dalam-permendikbudristek-no-44-tahun-2024>.
— — —. "Permendikbudristek Nomor 44 Tahun 2024 Tentang Karier Dosen." jakarta

penerbit, 2024.

Adolph, Ralph. “済無No Title No Title No Title” 13 (2016): 1–23.

Aulia, siti shalwa. “Dampak Permendikbudristek 44/2024 Terhadap Dosen.” ebizmark.id, 2024.

Aziz Pilar Syefiaji, Sri Suwitri, Margaretha Suryaningsih. “PERSEPSI GURU DAN DOSEN DI KOTA SEMARANG TENTANG TUNJANGAN PROFESI GURU DAN DOSEN,” n.d.

Desi Sommaliagustina. “Permendikbud Ristek Nomor 44 Tahun 2024, Janji Manis Menteri Di Penghujung Jabatan Konten Ini Telah Tayang Di Kompasiana.Com Dengan Judul ‘Permendikbud Ristek Nomor 44 Tahun 2024, Janji Manis Menteri Di Penghujung Jabatan’, Klik Untuk Baca: <https://www.kompasiana.com>,” Kompasiana, 2024.

Erturan-İlker, Gökçe, Eleanor Quested, Paul Appleton, and Joan L. Duda. “A Cross-Cultural Study Testing the Universality of Basic Psychological Needs Theory across Different Academic Subjects.” *Psychology in the Schools* 55, no. 4 (2018): 350–65. <https://doi.org/10.1002/pits.22113>.

Hawignyo, H, R Hidayat, and ... “Sosialisasi Peningkatan Motivasi Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Indonesia.” *Jurnal Pengabdian Pada ...* 5, no. 1 (2021): 23–33. <http://jurnal-umbuton.ac.id/index.php/ppm/article/view/1123%0Ahttp://jurnal-umbuton.ac.id/index.php/ppm/article/download/1123/725>.

Humas. “Lima Cara Rektor UNNES Dorong Produktivitas Dosen,” n.d. <https://unnes.ac.id/lima-cara-rektor-unnes-dorong-produktivitas-dosen/>.

Junmiadi, Achmal. “Risalah Kebijakan Publik” 1, no. April (2021).

Pokhrel, Sakinah. “No TitleEΛENH.” *Αγαη* 15, no. 1 (2024): 37–48.

Saleh, Sirajuddin, Muhammad Darwis, Dosen Prodi, Pendidikan Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar, and Universitas Negeri Makassar. “Pada Bauk Universitas Negeri Makassar.” *Jurnal Administrasi Publik* 5, no. 1 (2011): 121–30.

Siliwangi, IT Administrator IKIP. “Memahami Dampak Permendikbudristek No. 44 Tahun 2024 Terhadap Karier Dan Penghasilan Dosen.” Kepegawaian Ikip Siliwangi, 2024. <https://kepegawaian.ikipsiliwangi.ac.id/2024/10/03/memahami-dampak-permendikbudristek-no-44-tahun-2024-terhadap-karier-dan-penghasilan-dosen/>.

Snook, Abigail Grover, Asta B. Schram, and Brett D. Jones. "Faculty's Attitudes and Perceptions Related to Applying Motivational Principles to Their Teaching: A Mixed Methods Study." *BMC Medical Education* 21, no. 1 (2021): 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12909-021-02599-7>.

Support. "Mendongkrak Karier Dosen Dengan Regulasi Baru: Tinjauan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Nomor 44 Tahun 2024." *Adpgmiindonesia.org*, 2024. <https://www.adpgmiindonesia.org/mendongkrak-karier-dosen-dengan-regulasi-baru-tinjauan-peraturan-menteri-pendidikan-kebudayaan-ri-set-dan-teknologi-nomor-44-tahun-2024/>.

Wegner, Ralf, Peter Berger, Bernd Poschadel, Ulf Manuwald, and Xaver Baur. "Burnout Hazard in Teachers Results of a Clinical-Psychological Intervention Study." *Journal of Occupational Medicine and Toxicology* 6, no. 1 (2011): 1–6. <https://doi.org/10.1186/1745-6673-6-37>.