

**Analisis Kritis Penerapan Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan
Dosen : Antara Upaya dan Realitas**

Oleh : Delly Maulana

ABSTRAK

Beban kerja, kompensasi dan kinerja merupakan bagian-bagian yang tidak dipisahkan untuk menciptakan profesionalisme pada sumber daya manusia Guru dan Dosen, karena dari ketiga elemen ini akan terlihat sejauhmana profesionalisme Guru dan Dosen dalam melakukan pekerjaannya.

Layak atau tidak layak Guru dan Dosen disebut sebagai profesi akan terlihat dari tingkat kinerja Guru dan Dosen serta kompensasi yang diterimanya. Undang-undang Guru dan Dosen merupakan suatu jawaban dari pemerintah untuk bisa menciptakan kedua profesi ini menjadi salah satu profesi yang bermartabat. Tetapi dalam perjalannya undang-undang ini pun menimbulkan pro-kontra.

Kata Kunci : Undang-undang Nomor 14 Tahun 2004, Guru dan Dosen, dan Pendidikan

Pendahuluan

Pendidikan yang berkualitas dan merata bagi anak bangsa Indonesia merupakan modal utama untuk bisa keluar dari krisis multidimensional. Bangsa kita saat ini telah bosan dengan fenomena kemiskinan yang dikarenakan oleh faktor kebodohan. Fenomena-fenomen tersebut seharusnya ditanggapi serius oleh negara, yakni dengan membuat kebijakan yang bertujuan untuk bisa menciptakan tingkat kualitas pendidikan yang baik dan merata bagi masyarakat Indonesia. Dengan kondisi tersebut maka tingkat kemiskinan yang disebabkan oleh faktor kebodohan bisa turunkan secara signifikan.

Tabel 1

Perbandingan Peringkat Indeks Pembangunan Manusia di Asia

Negara	Tahun				
	2002	2003	2004	2005	2007
Malaysia	59	58	59	61	63
Thailand	70	74	76	73	78
Filipina	77	85	83	84	90
China	96	104	94	85	81
Indonesia	110	112	111	110	107
Vietnam	109	109	112	108	105
Kamboja	130	130	130	130	131
Myanmar	127	131	132	129	132
Laos	143	135	135	133	130

Sumber : Human Development Report 2007-2008

Data *Human Development Index* (HDI) menunjukkan bahwa Indonesia tidak pernah menempati posisi yang membanggakan, yakni tidak pernah menempati posisi di bawah 100. Di dalam *Human Development Index* (HDI) terdapat indikator kualitas pendidikan, oleh karena itu semakin buruk tingkat HDI-nya maka semakin buruk kualitas pendidikan pada suatu Negara tersebut. Kondisi di atas menunjukkan bahwa kualitas pendidikan di Negara kita sangat jauh kualitas pendidikan dibandingkan dengan Negara lain di Asia Tenggara (kecuali Laos, Kamboja, dan Myanmar).¹

Apabila melihat realitas saat ini, maka tenaga pendidik yang belum memenuhi kualifikasi standar nasional sekitar 65 %, dan masih banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya, serta yang paling menonjol adalah pendistribusian guru yang hanya sebatas di daerah perkotaan saja. Hal ini dikarenakan adanya keterbatasan kemampuan

¹ Perlu diketahui bahwa data *Human Development Index* terdapat indikator pendidikan salah satunya.

pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan Guru. Kondisi ini mendorong Pemerintah untuk berupaya menempatkan status Guru pada posisi semula, yaitu sebagai profesi. Profesi Guru dalam UU No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen merupakan profesi yang setingkat dengan Dokter, Akuntan, dan Psikolog. Untuk itu, Guru harus memiliki sertifikat, sehingga merekapun harus mengikuti uji sertifikasi.²

Kisah Oemar Bakri dalam judul lagu Iwan Flas merupakan sebuah lagu yang mengkisahkan perjalanan guru yang sangat memprihatinkan, isi lagu yang paling saya ingat adalah bagaimana sang Guru hanya mengendarai sepeda butut (jelek) dari jaman jepang sampai sekarang. Itu merupakan kisah Guru yang terjadi di Indonesia, kesejahteraan mereka memprihatinkan, mudah-mudahan dengan terciptanya undang-undang ini bisa mengangkat derajat Guru dan Dosen, karena mau tidak mau mereka merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan nasional. Peningkatan derajat tersebut harus digambarkan dengan tingkat kesejahteraan mereka, seperti kompensasi yang layak, jaminan hari tua, serta peningkatan prestasi mereka. Secara normatif ketiga hal tersebut harus di dapatkan oleh Guru dan Dosen, karena indikator tersebut merupakan hak yang harus diterimanya, sehingga kisah Guru di Indonesia yang memprihatinkan secara kesejahteraan tidak terjadi lagi.

Tentu apabila ada hak pasti ada kewajiban, kewajiban Guru dan Dosen adalah bagaimana kedua profesi tersebut tergambarkan oleh tingkat kualitas Guru dan Dosen melalui rekrutmen dan kinerja. Rekrutmen dan kinerja Guru dan Dosen harus mempunyai standarisasi yang sudah di standarkan oleh undang-undang ini, yakni harus profesional. Keprofesionalitasan seorang Guru dan Dosen harus tertuang dalam mekanisme yang termenejemen dengan baik, seperti perjanjian kerja atau kesepakatan kerja, pemutusan hubungan kerja, kualifikasi akademik, kompetensi, serta sertifikasi.³

Analisis yang dicoba dikembangkan oleh penulis adalah bagaimana undang-undang ini mengatur beban kerja, kompensasi dan indikator-indikator keberhasilan kinerja Guru dan Dosen dalam melakukan kegiatannya. Perlu diketahui bahwa loyalitas dan idelisme merupakan faktor utama yang harus dimiliki oleh Guru dan Dosen, apabila kedua hal tersebut tidak dimiliki maka yang terjadi adalah pendidikan yang hanya di ukur oleh uang. Tetapi loyalitas dan idealisme tidak boleh melupakan kesejahteraan profesi ini, sehingga kompensasi yang layak dan perlindungan mereka harus wajib direalisasikan oleh pemerintah. **Nah yang**

² Pernyataan Bambang Soedibyo dalam koran sinar harapan 23-11-06.

³ Di kutip dari Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

menjadi pertanyaan besar adalah apakah pemerintah sudah merealisasikan undang-undang tersebut dengan baik ?, dan apakah undang-undang tersebut sudah menciptakan rasionalitas tentang hal itu ?.

Analisis Beban Kerja Guru dan Dosen dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 serta Realitasnya.

Analisis beban kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam perencanaan sumber daya manusia, hal tersebut dikarenakan bahwa analisis ini sangat berhubungan dengan banyaknya tugas-tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi dan bagian organisasi. Oleh karena itu, terlebih dahulu harus dimiliki informasi yang berkaitan dengan kemungkinan pekerjaan-pekerjaan yang akan dihadapi dengan melakukan peramalan-peramalan terhadap perubahan lingkungan pekerjaan yang harus dihadapi.⁴ Sedangkan perencanaan itu sendiri dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya sumber daya manusia yang berkualitas.

Beban kerja sangat terkait dengan analisis angkatan kerja, karena analisis ini menyajikan informasi terhadap seberapa besar beban pekerjaan yang harus dilakukan oleh setiap pekerja. Di dalam analisis ini selain memperhitungkan waktu dan jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas, juga harus diperhitungkan ketidakhadiran dan pergantian tenaga kerja⁵.

Apabila jika dikaitkan dengan analisis beban kerja yang ada pada tenaga Guru dan Dosen di Indonesia secara realitas, maka yang ada di benak saya adalah apakah dengan kebijakan-kebijakan pemerintah yang hanya mengandalkan rasional politik, tanpa melihat rasional yang lainnya, seperti kualitas Guru dan Dosen. Misalnya, apakah kebijakan pemerintah yang mengangkat guru bantu tanpa test akan menciptakan kualitas guru ?, apakah telah sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja dibidang pendidikan ?, dan yang terakhir adalah apakah dengan kebijakan tersebut akan menciptakan kualitas pendidikan di Indonesia ?, walaupun nantinya ada kebijakan setrtifikasi, lagi-lagi apakah dengan stratifikasi Guru dan Dosen tidak akan menciptakan beban biaya, serta terhindar dari praktek KKN yang kotor ?. Pertanyaan-pertanyaan tersebut seharusnya bisa dijawab oleh pemerintah dengan menghindari

⁴ Di kutip dari buku Sumber Daya Manusia oleh Hardiyanus dan Heruanto, hal 76.

⁵ Ibid hal 76

kebijakan-kabijakan yang mengedepankan rasional politik, tanpa melihat rasional yang lainnya seperti ekonomi, hukum, sosial, dan yang lainnya. Sehingga jawaban-jawaban yang diimplementasikan melalui program-program tersebut akan terhindar dari kata "irasional".

Apabila kita melihat beban kerja seorang Guru dan Dosen sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Guru dan Dosen yang mempunyai visi menciptakan Guru dan Dosen sebagai tenaga profesional yang bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga yang demokratis dan bertanggung jawab. Beban kerja Guru mencakup kegiatan pokok dalam melaksanakan pendidikan yakni seorang Guru terlebih dahulu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran. Seorang guru diharapkan bisa membimbing dan melatih peserta didik serta memberikan tugas tambahan kepada peserta didik. Beban kerja guru sebagaimana dimaksud di atas, sekurang-kurangnya melaksanakan 24 jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu. Demikian halnya dengan beban kerja seorang dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan serta melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat. Dalam melaksanakan tugas pokok seorang Dosen sekurang-kurangnya sepadan 12 *Satuan Kredit Semester* (SKS) dan sebanyak-banyaknya 16 SKS.⁶

Apabila dalam keadaan darurat pemerintah dapat memberlakukan ketentuan wajib kerja kepada Guru dan Dosen yang memenuhi kualifikasi akademik untuk melaksanakan tugas sebagai Guru dan Dosen di daerah khusus di Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Untuk menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi terhadap pembangunan nasional di bidang pendidikan. Guru dan Dosen diharapkan dapat 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 dan makmur dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Serta menjamin perluasan dan pemerataan akses, peningkatan mutu dan relevansi, serta tata pemerintahan yang baik dan akuntabilitas

⁶ Di kutip dari UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

pendidikan yang mampu menghadapi tantangan sesuai dengan ketentuan perubahan kehidupan lokal, nasional dan global.⁷

Profesionalitas Guru dan Dosen secara normatif sangat ditonjolkan dalam undang-undang ini, hal ini terlihat dari undang-undang yang menonjolkan untuk menuntut Guru dan Dosen supaya bisa merencanakan pembelajaran secara sistematis dan bermutu tinggi, membimbing dan melatih peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan lainnya yang berkaitan dengan sistem pendidikan, bukan hanya mengejar dikelas saja. Tetapi apakah kenormatifan kebijakan tersebut telah terealisasi dalam program-program yang di implementasikan oleh pemerintah, apakah kenormatifan tersebut juga telah sesuai dengan anggaran yang di ajukan dalam APBN dan APBD untuk menciptakan keprofesionalitasan profesi ini. Jangan sampai keprofesionalitasan kerja yang dituangkan dalam beban kerja tidak sesuai dengan kompensasi yang diterima oleh Guru dan Dosen.

Masalah yang sangat pelik dihadapi oleh bangsa ini adalah rasioanlitas keadilan dalam pendistribusian Dosen dan Guru yang tidak menunjukkan keadilan bagi sebagian Dosen dan Guru yang berada di luar Jawa terutama yang berada di Indonesia bagian timur. Hal ini sangat berpengaruh pada beban kerja yang berat yang diterima Guru dan Dosen di luar Jawa terutama yang berada dibagian Indonesia Timur. Keadilan tersebut juga sangat berpengaruh pada tingkat kualitas pendidikan di bagian Indonesia tersebut, tetapi dari dulu sampai sekarang keadilan tersebut belum terealisasikan.

Hal ini diperkuat oleh data BPS tahun 2005 yang menunjukkan pendistribusian Guru yang timpang terutama bagi daerah bagian Indonesia Timur. Pendistribusian Guru untuk Propinsi Papua hanya 4.905 orang, sedangkan Propinsi Maluku hanya 6.974 orang. Bandingkan dengan Propinsi Jawa Barat yang mempunyai Guru sebanyak 68.938.⁸

Analisis Kompensasi Guru dan Dosen dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 serta Realitasnya

Apabila kita melihat kutipan Suara Merdeka pada tanggal 15/11/06 tentang permasalahan yang ada di undang-undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang dikhawatirkan mandul dan tidak bisa dioperasionalkan. Sejumlah indikasi menunjukkan

⁷ ibid

⁸ Data di ambil dari Statistik Indonesia tentang Perbandingan Guru SMP di Berbagai Propinsi

undang-undang tersebut tidak efektif. Kalaupun dipaksakan, tidak akan tepat sasaran. Indikasi-indikasi itu antara lain belum ada peraturan pemerintah atau peraturan pelaksanaannya. Dari 16 materi dalam undang-undang Guru dan Dosen semestinya juga dibuat 16 rancangan peraturan pemerintah/pelaksana. Namun ternyata hanya dibuat satu rancangan peraturan pemerintah/pelaksanaan, yang merupakan gabungan 16 materi.

Apabila dicermati isinya, rancangan peraturan pemerintah/pelaksanaan guru juga mengatur materi yang tidak diperintahkan undang-undang Guru dan Dosen, seperti tunjangan fungsional dan sanksi. Akibatnya, timbul duplikasi atau tumpang-tindih antara undang-undang Guru dan Dosen dan rancangan peraturan pemerintah Guru. Misalnya tunjangan fungsional yang sudah diatur tuntas undang-undang Guru dan Dosen. Dalam rancangan pemerintah/pelaksana diatur lagi dengan syarat diperluas yang justru tidak diatur di undang-undang guru dan dosen. Seharusnya delapan syarat mendapatkan tunjangan fungsional dalam rancangan pemerintah/pelaksana itu batal demi hukum. Sebab, bertentangan dari undang-undang induknya undang-undang Guru dan Dosen. Indikasi lain ketidakefektifan undang-undang Guru dan Dosen itu akibat ketidaksiapan dan ketidakmauan pemerintah untuk melaksanakannya. Seperti kewajiban Pemerintah Pusat dan daerah memenuhi kebutuhan Guru, baik kuantitas maupun kualitasnya. Namun yang terjadi, untuk menghitung saja pemerintah kini kesulitan. Juga belum atau tidak adanya dukungan APBN/APBD menjadikan ketidakefektifan undang-undang yang disahkan setelah penetapan APBN/APBD ini. Masih menjadi teka-teki, apakah pada perubahan APBD provinsi akan dianggarkan atau tidak.⁹

Kutipan di atas merupakan permasalahan yang terjadi pasca dikeluarkannya undang-undang Guru dan Dosen yang hanya menuntut untuk mengedepankan agar Guru dan Dosen menjadi tenaga kerja yang profesional, tetapi tuntutan tersebut tanpa di ikuti oleh realitas pelaksanaannya. Agar tidak menjadi isapan jempol saja, maka pemerintah harus bisa merealisasikan undang-undang tersebut dengan memberikan kesejahteraan kepada dua profesi tersebut dengan kompensasi yang layak. Apabila kita contohkan dengan membandingkan antara pejabat publik seperti anggota dewan, hakim, jaksa dan lainnya dengan seorang Profesor yang nota benenya merupakan karir terpuncak dalam profesi pendidikan yang membutuhkan akan pengorbanan baik secara materi dan imateri, maka yang terjadi adalah kesedihan belaka, sebab kompensasi yang diterima oleh Profesor hanya beberapa cuil

⁹ Dikutip dari Ketua LKBH PGRI Cabang Jawa Tengah dan Pusat, Taruna SH, dalam seminar "Masa Depan Guru, Pengembangan Profesi dan Problematikanya", yang diselenggarakan UPT Dinas P dan K Kecamatan Bejen bersama PGRI setempat, di Balai Desa Bejen, yang di publikasikan oleh suara merdeka pada tanggal 15-11-06.

persen saja dibandingkan dengan pejabat publik. Nah inilah wajah pendidikan kita yang rela menyampingkan pendidikan sebagai roda pembangunan bangsa, apabila pendidikannya bobrok maka pembangunannya pun akan bobrok juga.

Kompensasi secara defenitif adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaannya yang telah dikerjakan. Program kompensasi penting bagi suatu organisasi atau instansi untuk mempertahankan sumber daya manusiannya sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting.¹⁰Kompensasi merupakan buah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh Guru dan Dosen, yang menjadi pertanyaan adalah apakah pemerintah telah menanyakan kepada Guru dan Dosen tentang layak atau tidaknya kompensasi yang diterima oleh mereka ?.

Apabila kita melihat sistem kompensasi yang ada disektor swasta, maka kita akan melihat mekanisme yang sangat mengedepankan responsifitas perusahaan dalam sistem kompensasinya, langkah awal yang dilakukan oleh perusahaan adalah menanyakan kompensasi yang akan di ajukan oleh pelamar dalam sistem rekrutmen, sehingga pekerja akan menjadi “*enjoy*” dalam melakukan pekerjaan. Di sektor swasta pun terdapat asuransi-asuransi yang sifatnya mensejahterakan pegawainya, oleh karena dalam sektor swasta kompensasi akan sangat berpengaruh secara signifikan dalam motivasi kerja. Di sektor swasta pun kompensasi tidak dapat di terima begitu saja tanpa adanya evaluasi kinerja dari masing-masing pegawai, sehingga *reward and punishment* dalam sektor swasta akan sangat dikedepankan, tetapi perlu digaris bawahi bahwa dalam sektor swasta pun banyak juga yang tidak melakukan hal tersebut, karena kenyataanya banyak juga sektor swasta yang mengeksploitasi pegawai, seperti pegawai buruh-buruh yang rendahan. Nah sekarang bagaimana dengan sektor publik, dalam hal ini pada sistem kompensasi pada Guru dan Dosen yang di atur dalam undang-undang Guru dan Dosen yang sangat mengedepankan profesionalisme.

Dalam undang-undang ini terdapat defenisi penghasilan, 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 dan Dosen sebagai pendidik profesional. Penghasilan tersebut terealisasi melalui pemberian tunjangan profesi, tunjangan khusus. Di dalam undang-undang

¹⁰ Dikutip Ambar Teguh dan Rosidah dalam buku manajemen sumber daya manusia, hal 206.

ini pun ada namanya masalah tambahan kepada Guru dan Dosen, masalah tambahan adalah merupakan tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk tunjangan pendidikan, asuransi pendidikan, beasiswa, dan penghargaan bagi Guru serta mendapatkan kemudahan dalam pelayanan seperti pendidikan, kesehatan, atau dalam bentuk kesejahteraan lainnya. Sedangkan 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.

Kompensasi yang direncanakan akan diberikan oleh pemerintah kepada Guru dan Dosen dalam bentuk tunjangan profesi 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 tersebut dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) dan/atau anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD). Janji pemerintah yang akan menciptakan kesejahteraan bagi Guru dan Dosen mudah-mudahan akan menjadi kenyataan, dan akan tercantum pada APBN dan APBD bukan hanya sebagai isu saja, sehingga kisah Oemar Bakri tidak terjadi lagi di Indonesia.

Analisis Evaluasi Kinerja Guru dan Dosen Pasca Keluarnya Undang-undang No. 14 Tahun 2005 serta Realitasnya

Evaluasi kinerja, kompensasi, dan sanksi merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan-pisahkan secara normatif, misalnya dari evaluasi kinerja akan bisa dilihat layak atau tidaknya pegawai tersebut mendapatkan kompensasi yang layak, begitu juga dengan pemberian sanksi. Tetapi rasionalitas tersebut kurang begitu diperhatikan dalam organisasi publik, sehingga yang terjadi adalah rasionalitas "pintar bodoh dapat kompensasi yang sama" tanpa memilah milih mana pegawai yang layak atau tidak layak mendapatkan kompensasi yang lebih, atau dapat dikatakan bahwa pada organisasi publik kurang mengedepankan rasionalitas *reward and punishment* dalam pengukuran kinerja.

Secara defenisi kinerja menurut Bernaridn & Russel adalah merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak

bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh individu selama periode waktu tertentu. Pengertian kinerja adalah hasil dari prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi dan tugasnya pada periode tertentu.¹¹

Pada kasus ini, apakah undang-undang Guru dan Dosen sudah mengedepankan rasionalitas *reward and punishment* dalam penilaian kinerja, sehingga kata-kata profesionalisme akan bisa di tampilkan secara nyata. Sebab profesionalitas secara defenisi 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. Dengan mengedepankan profesionalitas maka yang harus dikedepankan adalah bagaimana pemerintah bisa menciptakan regulasi-regulasi serta dapat di implementasikan secara nyata melalui program-program yang sifatnya menciptakan kondisi kinerja yang baik, kondisi kinerja yang baik akan bisa terealisasikan apabila pemerintah memberikan kompensasi sesuai dengan nilai profesionalitas.

Di dalam undang-undang ini sudah bagus secara konsep, tetapi ada beberapa hal yang masih kurang begitu operasional, sehingga harus ada produk hukum lainnya (peraturan pemerintah) dalam menjabarkan secara operasional, tetapi penjabaran tersebut harus sesuai dengan hukum di atasnya. Oleh karena itu pengaturan dalam menciptakan pegawai yang profesional melalui penilaian kinerja yang terperinci secara jelas batas-batasannya sehingga tidak ada lagi "bodoh pintar sama saja".

Sistem rekrutmen yang baik, kompetensi, dan sistem sertifikasi yang baik serta pengedepanan evaluasi kinerja merupakan bagian yang sangat harus dilakukan oleh pemerintah, tetapi pengedepanan tersebut harus di ikuti oleh penghapusan kesempatan-kesempatan yang akan menciptakan kondisi yang berbau pada KKN, apabila kata-kata KKN tersebut masih ada dalam realitasnya, maka regulasi sebaik apapun akan menjadi tidak efektif dalam implementasi.

Apabila di paparkan secara operasional maka hal yang harus diperhatikan adalah bagaimana sistem rekrutmen tersebut mengedepankan kompetensi, seperti tes tertulis yang mengedepankan kompetensi secara profesional baik secara teori, rancangan pembelajaran,

¹¹ Ibid hal

strategi pembelajaran, serta membuat evaluasi pembelajaran yang dilakukan oleh kedua profesi ini yang nantinya akan di berikan kepada mahasiswa untuk Dosen. Dan untuk Guru diberikan kepada orang tua murid serta kepada teman sejawatnya, sehingga nuansa-nuansa keprofesionalisme akan tercapai dengan baik. Dan yang paling utama adalah bagaimana pimpinan bisa memberikan penilaian yang netral kepada bawahan yang meliputi, antara lain kedisiplinan, keteladanan, etos kerja kemampuan dalam pembelajaran, dan lain-lain yang biasanya dilakukan melalui supervisi. Tetapi penilaian tersebut akan berefek positif apabila ada keteladanan dari pimpinannya.

Penutup Sebuah Rekomendasi

Beban kerja, kompensasi dan kinerja merupakan bagian-bagian yang tidak dipisahkan untuk menciptakan profesionalisme pada sumber daya manusia Guru dan Dosen, karena dari ketiga elemen ini akan terlihat sejauhmana profesionalisme Guru dan Dosen dalam melakukan pekerjaannya. Layak atau tidak layak Guru dan Dosen disebut sebagai profesi akan terlihat dari tingkat kinerja Guru dan Dosen serta kompensasi yang diterimanya. Undang-undang Guru dan Dosen merupakan suatu jawaban dari pemerintah untuk bisa menciptakan kedua profesi ini menjadi salah satu profesi yang bermartabat. Tetapi dalam perjalannya undang-undang ini pun menimbulkan pro-kontra sehingga penulis akan memberikan rekomendasi yang sifatnya membangun agar undang-undang ini menunjukkan taringnya dalam meregulasi kegiatannya.

Rekomendasi yang saya ajukan adalah :

1. Pemerintah harus bisa konsisiten dalam mengimplementasikan kebijakannya, dengan menciptakan regulasi dibawah undang-undang agar bisa dilihat secara operasional, tetapi regulasi tersebut tidak boleh tumpang tindih.
2. Esensi dalam undang-undang ini. yakni menciptakan profesionalisme Guru dan Dosen harus di ikuti oleh ukuran-ukuran kinerja secara operasional pada regulasi-regulasi. Sehingga akan terlihat mana Guru dan Dosen yang layak untuk mendapatkan *reward* dan mana Guru dan Dosen yang layak mendapatkan *punishment*.
3. Kesejahteraan merupakan tujuan dari undang-undang ini, oleh karena itu sistem kompensasi yang sesuai dengan kata profesionalime dapat di realisasikan dengan

memberikan kompensasi yang layak. Kelayakan kompensasi tersebut harus di ikuti oleh regulasi secara operasional. Sehingga akan terlihat berapa persenkah Guru dan Dosen yang akan mendapatkan kompensasi, terutama kompensasi tunjangan profesi.

4. Sistem rekrutmen yang merasionalkan kompetensi harus dijalankan dengan betul-betul terutama bebas dari KKN.
5. Pemberian sertifikasi pun harus dilakukan dengan sistem yang transparan, sehingga jangan sampai Guru dan Dosen merasionalkan segala cara apapun untuk mendapatkan sertifikasi, meskipun dengan ”sogok menyogok”.
6. *Politic will* dari penguasa dan elemen lain adalah jalan yang harus ditempuh untuk bisa merealisasikan kebijakan ini, baik melalui APBN dan APBD atau melalui sistem rekrutmen.

Daftar Acuan

Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Konsep teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003.

Suharyanto, Hardiyanus dan Heruanto Agus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Media Wacana, Yogyakarta, 2005.

Taruana, *Masa Depan Guru, Pengembangan Profesi dan Problematikanya*, Suara Merdeka, Semarang, 15-11-06.

Sinar Harapan 23-11-06

BPS, Tingkat Kemiskinan pada tahun 2006.

Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen