



Kesejahteraan Dosen dan Faktor Kelembagaan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Jawa Barat

Fauzi Rizky Bahari

Sekolah Tinggi Agama Islam Kuningan, Kuningan
Indonesia

***Corresponding author:**

Fauzi Rizky Bahari, Sekolah Tinggi Agama
Islam Kuningan, Indonesia.

✉ fauzigeets@gmail.com

Article Info :

Article history:

Received: June 15, 2025

Revised: August 20, 2025

Accepted: October 21, 2025

Keywords:

lecturer well-being, economic well-being, spiritual motivation, West Java.

Kata Kunci:

kesejahteraan dosen, kesejahteraan ekonomi, motivasi spiritual, Jawa Barat.

Abstract

Background: Lecturer welfare plays a crucial role in sustaining the quality and continuity of higher education, particularly in Private Islamic Higher Education Institutions (PIHEIs), which operate within distinct academic and spiritual contexts.

Objective: This study aims to examine lecturer welfare in PIHEIs in West Java, Indonesia, by exploring economic, psychological, and spiritual dimensions related to the implementation of the higher education tridharma.

Methods: A descriptive qualitative approach was employed. Data were collected through in-depth interviews with lecturers from several PIHEIs in West Java and analyzed thematically to identify patterns and dynamics of lecturer welfare.

Result: The findings indicate that lecturer welfare is constrained by relatively low-income levels, high workloads, and limited institutional support, which affect psychological well-being and career development. Despite these challenges, spiritual motivation, a strong sense of dedication, and religious commitment emerge as key factors sustaining lecturers' professional engagement.

Conclusion: Enhancing lecturer welfare in PIHEIs requires stronger financial support, more balanced workload arrangements, and sustainable academic career development policies to ensure long-term educational quality.

Abstrak

Latar Belakang: Kesejahteraan dosen berperan penting dalam menjaga mutu dan keberlanjutan pendidikan tinggi, khususnya pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) yang memiliki karakter akademik dan spiritual yang khas.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesejahteraan dosen PTKIS di Jawa Barat dengan meninjau aspek ekonomi, psikologis, dan spiritual dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi.

Metode: Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan dosen dari beberapa PTKIS di Jawa Barat dan dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola dan dinamika kesejahteraan dosen.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan dosen masih menghadapi tantangan berupa pendapatan yang relatif rendah, beban kerja yang tinggi, serta dukungan kelembagaan yang belum optimal. Kondisi ini memengaruhi kesejahteraan psikologis dan kepastian pengembangan karier akademik. Namun demikian, motivasi spiritual dan nilai pengabdian menjadi faktor penting yang menjaga komitmen dosen.

Kesimpulan: Peningkatan kesejahteraan dosen PTKIS memerlukan penguatan dukungan finansial, penataan beban kerja, serta pengembangan karier akademik yang berkelanjutan agar mutu pendidikan tinggi dapat terjaga.

To cite this article: Bahari, F. R. (2025). Kesejahteraan Dosen dan Faktor Kelembagaan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Jawa Barat. *Glosains: Jurnal Sains Global Indonesia*, 6(2), 71-78. <https://doi.org/10.59784/glosains.v6i2.610>

PENDAHULUAN

Kesejahteraan dosen merupakan determinan utama kualitas dan keberlanjutan pendidikan tinggi karena berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja, kinerja akademik, dan komitmen profesional dosen (Sofi'i & Hidayat, 2025). Dalam konteks global, meningkatnya beban kerja, tuntutan produktivitas akademik, serta keterbatasan dukungan institusional telah menjadikan isu kesejahteraan dosen sebagai perhatian penting dalam kajian pendidikan tinggi, terutama karena berkorelasi dengan stres kerja, burnout, dan penurunan kesejahteraan psikologis (Sabagh et al., 2018; Watts & Robertson, 2011). Di Indonesia, tantangan kesejahteraan dosen cenderung lebih kompleks pada perguruan tinggi swasta yang sangat bergantung pada kapasitas pendanaan internal. Keterbatasan sistem remunerasi, ketidakpastian pengembangan karier akademik, serta akses yang belum merata terhadap sertifikasi dan insentif profesional mendorong sebagian dosen untuk bekerja rangkap di beberapa institusi, yang berpotensi mengurangi fokus terhadap pelaksanaan tridharma perguruan tinggi secara optimal (Purnomo, 2021; Tobondo, 2023; Wardi et al., 2022). Kondisi ini sejalan dengan temuan internasional yang menunjukkan bahwa ketidakstabilan kerja dan tekanan ekonomi berkontribusi terhadap menurunnya kepuasan dan kesejahteraan dosen (Wahyudi, 2025).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan dosen tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan memerlukan pendekatan komprehensif yang mengintegrasikan aspek ekonomi, psikologis, dan dukungan institusional secara simultan (Sabagh et al., 2018). Kebijakan kesejahteraan yang hanya berfokus pada peningkatan pendapatan tanpa diimbangi dengan pengelolaan beban kerja dan kepastian karier akademik cenderung kurang efektif dalam meningkatkan kesejahteraan jangka panjang dosen (Kinman, 2024). Dalam konteks pendidikan tinggi, solusi yang banyak direkomendasikan mencakup penataan sistem remunerasi yang lebih adil, distribusi beban kerja yang proporsional, serta penguatan dukungan organisasi melalui kepemimpinan institusional dan sistem pengembangan karier akademik yang berkelanjutan (Teichler, 2023). Sejumlah studi Scopus juga menekankan pentingnya peran institusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif, transparan, dan berorientasi pada kesejahteraan dosen sebagai strategi untuk menekan stres kerja dan meningkatkan kepuasan serta komitmen profesional dosen (Sabagh et al., 2018).

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji kesejahteraan, kepuasan kerja, dan kinerja dosen dalam konteks pendidikan tinggi, baik di tingkat nasional maupun internasional. Studi-studi tersebut umumnya menekankan pengaruh faktor ekonomi, beban kerja, dukungan organisasi, dan kepemimpinan institusional terhadap kesejahteraan dan kinerja dosen (Kinman, 2024; Sabagh et al., 2018). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa ketidakstabilan karier akademik dan meningkatnya tuntutan administratif berkontribusi terhadap stres kerja dan burnout dosen (Watts & Robertson, 2011). Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut berfokus pada konteks universitas negeri atau sistem pendidikan tinggi secara umum, dengan penekanan utama pada dimensi ekonomi dan psikologis. Kajian yang secara spesifik membahas kesejahteraan dosen pada perguruan tinggi keagamaan, khususnya PTKIS, masih relatif terbatas dan cenderung bersifat deskriptif parsial (Ramdhan & Siregar, 2019; Tobondo, 2023). Selain itu, dimensi spiritual sering kali diperlakukan sebagai variabel implisit atau normatif, dan belum banyak dianalisis sebagai bagian integral dari kesejahteraan dosen dalam konteks kelembagaan keagamaan (Khoiriyah, 2021; Fisher, 2022).

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat celah penelitian (research gap) terkait kebutuhan akan kajian yang menganalisis kesejahteraan dosen PTKIS secara multidimensional dengan mempertimbangkan keterkaitan antara aspek ekonomi, psikologis, dan spiritual dalam satu kerangka analisis yang utuh. Novelty penelitian ini terletak pada upaya mengintegrasikan ketiga dimensi kesejahteraan tersebut melalui pendekatan kualitatif berbasis pengalaman empiris dosen PTKIS, sehingga mampu memberikan pemahaman yang lebih kontekstual dan mendalam dibandingkan penelitian sebelumnya (Teichler, 2023).

Berdasarkan latar belakang, solusi konseptual, serta celah penelitian yang telah diidentifikasi, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesejahteraan dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) secara komprehensif melalui pendekatan kualitatif. Secara khusus, penelitian ini mengeksplorasi dimensi kesejahteraan ekonomi, psikologis, dan spiritual dosen dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, serta mengkaji bagaimana ketiga dimensi tersebut saling berinteraksi dalam konteks kelembagaan PTKIS (Fisher, 2022). Penelitian ini diharapkan memberikan dua kontribusi utama. Secara teoretis, studi ini memperkaya literatur

kesejahteraan dosen dengan menghadirkan perspektif multidimensional yang kontekstual pada pendidikan tinggi keagamaan Islam, yang selama ini masih relatif terbatas dalam kajian empiris (Sabagh et al., 2018). Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan menjadi dasar pertimbangan bagi pengelola PTKIS dan pembuat kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan kesejahteraan dosen yang lebih adil, berkelanjutan, dan selaras dengan karakter kelembagaan berbasis nilai-nilai keislaman.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus. Desain ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang mendalam dan kontekstual mengenai kesejahteraan dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS), khususnya dalam menggambarkan pengalaman, persepsi, dan dinamika kesejahteraan yang dialami dosen dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi. Pendekatan studi kasus memungkinkan peneliti mengeksplorasi fenomena secara holistik dalam konteks institusi yang nyata, sehingga temuan penelitian diharapkan mampu merepresentasikan kondisi empiris kesejahteraan dosen PTKIS secara lebih komprehensif.

Subjek Penelitian dan Informan

Subjek penelitian ini adalah dosen tetap yang bekerja pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) di Provinsi Jawa Barat. Informan dipilih secara purposive dengan kriteria dosen tetap yang telah mengabdikan minimal dua tahun, sehingga memiliki pengalaman dan pemahaman yang memadai terhadap dinamika kelembagaan serta pelaksanaan tridharma perguruan tinggi di PTKIS. Jumlah informan sebanyak enam orang yang berasal dari tiga PTKIS berbeda di Jawa Barat. Pemilihan jumlah dan sebaran informan didasarkan pada pertimbangan kedalaman data dan variasi konteks institusi, dengan tujuan memperoleh gambaran kesejahteraan dosen yang lebih komprehensif dan representatif dalam kerangka studi kasus.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa teknik untuk memperoleh data yang kaya dan mendalam. Teknik utama yang digunakan adalah wawancara mendalam (in-depth interview) dengan panduan semi-terstruktur, yang memungkinkan peneliti menggali pengalaman, persepsi, dan pandangan informan secara fleksibel namun tetap terarah. Selain itu, observasi dilakukan untuk memahami konteks lingkungan kerja dan aktivitas akademik dosen di PTKIS. Studi dokumentasi juga digunakan untuk melengkapi data, meliputi dokumen kebijakan institusi, data kepegawaian, serta dokumen pendukung lain yang relevan dengan fokus penelitian.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis tematik. Proses analisis dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, identifikasi dan pengelompokan tema, serta penarikan kesimpulan. Analisis dilakukan secara berulang dan simultan sejak tahap pengumpulan data untuk memastikan kedalaman pemahaman dan konsistensi interpretasi terhadap temuan penelitian.

Keabsahan data dijamin melalui penerapan teknik triangulasi, baik triangulasi sumber maupun metode. Data hasil wawancara diverifikasi melalui observasi dan studi dokumentasi institusi guna meningkatkan kredibilitas dan keandalan temuan penelitian. Pendekatan ini diharapkan mampu meminimalkan bias dan memperkuat validitas hasil penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Mayoritas informan menyampaikan bahwa pendapatan pokok yang diterima dari institusi belum mencukupi kebutuhan hidup layak. Berdasarkan data wawancara, gaji bulanan yang diterima berkisar antara Rp 1,5 juta hingga Rp 2,5 juta, jauh di bawah UMR di beberapa daerah Jawa Barat yang telah mencapai lebih dari Rp 3 juta. Dosen yang tidak memiliki jabatan struktural atau sertifikasi pendidik sering kali memperoleh gaji lebih rendah. Hal ini mendorong mereka mencari pekerjaan tambahan seperti mengajar di kampus lain, menjadi narasumber pelatihan, atau menjalankan usaha sampingan seperti jualan online dan jasa les privat (Yochanan et al., 2024).

1. Beban Kerja dan Tuntutan Administratif

Selain tugas mengajar, dosen diharuskan memenuhi berbagai laporan akademik dan administratif yang cukup banyak. Informan menyebutkan bahwa beban kerja mereka meliputi pembuatan RPS, laporan BKD, hingga kegiatan akreditasi dan tracer study. Beban ini kerap dirasakan tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima. Banyak dosen merasa waktu mereka tersita untuk pekerjaan administratif daripada kegiatan akademik dan penelitian. Ini diperburuk dengan keterbatasan tenaga kependidikan dan dukungan teknologi di kampus.

2. Dukungan Lembaga

Terdapat perbedaan signifikan antara dukungan dari institusi satu dengan yang lainnya. Beberapa kampus memberikan insentif tambahan seperti tunjangan kinerja, bantuan studi lanjut, dan fasilitas publikasi. Namun, sebagian besar PTKIS belum memiliki skema penghargaan dan pengembangan karier yang memadai. Minimnya pelatihan, fasilitas riset, dan jenjang karier juga menjadi faktor yang memperburuk kondisi. Sebagian dosen menyatakan bahwa mereka merasa stagnan dalam pengembangan diri karena tidak adanya dorongan institusi (Anhar et al., 2025).

3. Motivasi dan Komitmen Spiritual

Meskipun menghadapi banyak keterbatasan, para dosen menunjukkan semangat pengabdian yang tinggi. Nilai-nilai Islam seperti keikhlasan, amanah, dan harapan akan pahala akhirat menjadi penguat utama dalam melanjutkan tugas mereka sebagai pendidik. Seorang informan menyatakan,

"Saya sadar gaji tidak besar, tapi saya percaya ini bagian dari ibadah saya sebagai pengajar."

Komitmen ini membuat banyak dosen tetap bertahan di PTKIS meskipun ada tawaran pekerjaan lain di luar kampus.

Banyak dosen PTKIS mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan akademik dan kehidupan keluarga. Tuntutan tridharma perguruan tinggi (pendidikan, penelitian, pengabdian) ditambah kewajiban administratif seperti akreditasi dan laporan beban kerja membuat waktu pribadi menjadi sangat terbatas (Setiowati, 2021). Hal ini berdampak pada munculnya kelelahan fisik dan mental.

Sebagian informan mengungkapkan bahwa mereka sering membawa pekerjaan ke rumah, bahkan hingga larut malam, sehingga mengurangi waktu bersama keluarga. Kondisi ini menyebabkan munculnya konflik peran antara pekerjaan dan rumah tangga. Namun, dukungan keluarga menjadi faktor penting yang mampu mengurangi stres kerja. Dosen yang mendapat dukungan emosional dari pasangan atau anggota keluarga lainnya merasa lebih termotivasi untuk tetap bertahan di dunia akademik meskipun beban kerja tinggi (Riswandi et al., 2025).

Sertifikasi dosen dianggap sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan finansial. Namun, proses sertifikasi tidaklah mudah. Persyaratan seperti jabatan fungsional minimal asisten ahli dan publikasi ilmiah membuat sebagian dosen PTKIS tertunda memperoleh sertifikasi. Bagi yang telah memperoleh sertifikasi, tunjangan profesi memberikan peningkatan penghasilan yang signifikan sehingga dapat membantu memenuhi kebutuhan keluarga dan mendukung biaya studi lanjut. Meski demikian, beberapa dosen mengeluhkan proses administrasi yang berbelit dan keterlambatan pencairan tunjangan (Tobondo, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sertifikasi bermanfaat, diperlukan penyederhanaan mekanisme administrasinya. Minimnya fasilitas penelitian di PTKIS menjadi hambatan serius bagi pengembangan karier dosen. Beberapa kampus tidak menyediakan laboratorium, akses database jurnal internasional, atau dana penelitian yang memadai. Akibatnya, banyak dosen menggunakan biaya pribadi untuk melakukan penelitian atau membayar publikasi di jurnal bereputasi (Sari et al., 2023). Kondisi ini berdampak pada lambatnya kenaikan jabatan akademik karena publikasi ilmiah menjadi salah satu syarat utama. Dalam wawancara, beberapa dosen mengaku pernah

membatalkan rencana penelitian karena tidak adanya dukungan dana. Akibatnya, motivasi untuk melakukan penelitian menurun, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas tridharma perguruan tinggi.

Sebagian besar informan menilai bahwa peran pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan dosen PTKIS masih perlu ditingkatkan. Meskipun ada program sertifikasi dosen dan hibah penelitian, aksesnya dianggap tidak merata. Banyak dosen PTKIS di daerah yang tidak mendapat informasi memadai tentang program-program tersebut.

Pemerintah dinilai perlu merancang kebijakan afirmatif bagi PTKIS mengingat perbedaan fasilitas dan pendanaan yang signifikan dengan PTN. Misalnya, program beasiswa studi lanjut luar negeri yang lebih terbuka untuk dosen PTKIS atau skema pendanaan riset kolaboratif antar-PTKIS untuk meningkatkan produktivitas akademik.

Dosen PTKIS sering membandingkan kondisi mereka dengan dosen PTN yang menerima gaji dan fasilitas lebih baik. Ketimpangan ini menimbulkan rasa tidak adil dan mempengaruhi motivasi kerja. Informan menyebutkan bahwa dosen PTN mendapatkan akses riset lebih besar, dana publikasi, serta tunjangan profesi yang lebih cepat pencairannya.

Perbedaan ini menciptakan kesenjangan dalam kualitas output akademik antara PTN dan PTKIS. Namun, sebagian dosen PTKIS tetap bertahan karena faktor idealisme dan komitmen terhadap misi pendidikan Islam, meskipun secara ekonomi mereka menyadari adanya ketimpangan tersebut.

Tuntutan publikasi ilmiah, terutama di jurnal internasional bereputasi, menjadi sumber tekanan psikologis tersendiri. Banyak dosen PTKIS mengaku kesulitan menulis dalam bahasa Inggris akademik yang baik serta menghadapi kendala biaya untuk membayar article processing charge (APC) pada jurnal open access.

Beberapa dosen bahkan menunda pengajuan kenaikan jabatan karena belum mampu memenuhi persyaratan publikasi. Tekanan ini berimplikasi pada stres akademik yang mengganggu kesehatan mental dosen dan menurunkan fokus mereka terhadap pengajaran.

Kesejahteraan psikologis dosen tidak hanya bergantung pada gaji, tetapi juga pada lingkungan kerja yang sehat. Dosen yang bekerja di kampus dengan budaya kerja kolaboratif dan kepemimpinan suportif menunjukkan tingkat kepuasan kerja lebih tinggi (DEWI & ASLAMIAH, 2025). Sebaliknya, di kampus yang memiliki iklim kerja kompetitif dan minim dukungan dari pimpinan, dosen cenderung mengalami burnout lebih cepat. Dukungan sosial dari rekan kerja juga terbukti berperan penting dalam menurunkan tingkat stres.

Kurangnya pelatihan profesional menjadi masalah lain yang dihadapi dosen PTKIS. Banyak dosen mengaku bahwa mereka harus menanggung biaya sendiri untuk mengikuti workshop, seminar internasional, atau pelatihan teknologi pembelajaran. Padahal, pelatihan profesional sangat penting untuk meningkatkan keterampilan dosen dalam pengajaran berbasis digital, penulisan artikel ilmiah, dan metode penelitian terbaru.

Sebagian besar PTKIS belum memiliki infrastruktur teknologi yang memadai untuk mendukung pembelajaran modern. Keterbatasan fasilitas seperti laboratorium komputer, internet cepat, dan platform e-learning menghambat inovasi pembelajaran. Dosen yang kreatif sering menggunakan perangkat pribadi dan sumber daya mandiri untuk mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran, seperti menggunakan aplikasi interaktif atau media sosial sebagai sarana belajar tambahan.

Kesejahteraan dosen berpengaruh langsung pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada mahasiswa. Dosen yang sejahtera secara finansial dan psikologis cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk mengembangkan metode pengajaran kreatif, menulis modul pembelajaran, dan melakukan penelitian.

Temuan ini memperkuat hasil studi terdahulu yang menyatakan bahwa aspek spiritualitas mampu menjadi penyangga dalam kondisi ekonomi dan organisasi yang kurang ideal. Namun, spiritualitas saja tidak cukup tanpa adanya dukungan sistemik yang mendorong peningkatan kesejahteraan secara nyata. Sebaliknya, dosen yang harus bekerja rangkap atau mengalami tekanan ekonomi seringkali tidak optimal dalam persiapan mengajar, sehingga berdampak pada kualitas pembelajaran.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) di Jawa Barat masih menghadapi tantangan signifikan, terutama pada aspek ekonomi, beban kerja, dan dukungan kelembagaan. Temuan mengenai rendahnya tingkat pendapatan dosen, khususnya bagi mereka yang belum memiliki sertifikasi pendidik atau jabatan fungsional, mengonfirmasi berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa dosen perguruan tinggi swasta cenderung berada dalam kondisi ekonomi yang lebih rentan dibandingkan dosen perguruan tinggi negeri (Purnomo, 2021; Tobondo, 2023). Kondisi ini mendorong dosen untuk mencari sumber pendapatan tambahan, yang pada akhirnya berpotensi mengurangi fokus terhadap pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Tingginya beban kerja administratif yang dialami dosen PTKIS juga menjadi temuan penting dalam penelitian ini. Selain kewajiban pengajaran, dosen dituntut untuk menyelesaikan berbagai tugas administratif seperti penyusunan RPS, laporan BKD, kegiatan akreditasi, dan tracer study. Beban kerja yang tidak proporsional ini sejalan dengan temuan Wardi et al. (2022) yang menegaskan bahwa minimnya tenaga kependidikan dan dukungan sistem administrasi memperbesar tekanan kerja dosen. Kondisi tersebut berimplikasi pada berkurangnya waktu dan energi dosen untuk melakukan penelitian dan pengembangan akademik, yang merupakan bagian penting dari tridharma perguruan tinggi.

Dari sisi dukungan kelembagaan, penelitian ini menemukan adanya ketimpangan antar-PTKIS dalam menyediakan fasilitas dan program pengembangan karier dosen. Beberapa institusi telah memberikan insentif kinerja, bantuan studi lanjut, dan dukungan publikasi, namun sebagian besar PTKIS masih belum memiliki skema pengembangan karier yang sistematis. Temuan ini menguatkan hasil penelitian Anhar et al. (2025) dan DEWI & ASLAMIAH (2025) yang menekankan pentingnya peran kepemimpinan dan kebijakan institusi dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja dosen. Ketika dukungan kelembagaan lemah, dosen cenderung mengalami stagnasi akademik dan penurunan motivasi profesional.

Meskipun menghadapi keterbatasan ekonomi dan institusional, dimensi kesejahteraan spiritual muncul sebagai kekuatan utama yang menjaga komitmen dosen PTKIS. Nilai-nilai keislaman seperti keikhlasan, amanah, dan orientasi ibadah menjadi sumber motivasi intrinsik yang mendorong dosen untuk tetap menjalankan tugasnya secara konsisten. Temuan ini sejalan dengan Khoiriyah (2021) dan Fisher (2022) yang menegaskan bahwa makna kerja dan spiritualitas dapat berfungsi sebagai mekanisme coping dalam menghadapi tekanan kerja. Namun demikian, penelitian ini juga menegaskan bahwa motivasi spiritual tidak dapat dijadikan satu-satunya penopang kesejahteraan tanpa dukungan sistemik yang memadai.

Aspek kesejahteraan psikologis dosen turut dipengaruhi oleh keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tingginya tuntutan tridharma dan administrasi menyebabkan sebagian dosen mengalami kelelahan fisik dan mental serta konflik peran antara pekerjaan dan keluarga, sebagaimana juga dilaporkan oleh (Rohmatulloh, 2024). Dukungan keluarga dan lingkungan kerja yang kolaboratif terbukti mampu mereduksi stres kerja, sementara iklim organisasi yang kompetitif dan minim dukungan pimpinan justru mempercepat munculnya burnout.

Temuan penelitian ini juga menyoroti peran sertifikasi dosen sebagai instrumen peningkatan kesejahteraan finansial. Meskipun tunjangan profesi terbukti membantu meningkatkan pendapatan dosen, proses sertifikasi yang panjang, persyaratan publikasi yang berat, serta keterlambatan pencairan tunjangan masih menjadi kendala utama bagi dosen PTKIS (Tobondo, 2023). Selain itu, keterbatasan fasilitas penelitian dan akses terhadap jurnal internasional memperlambat produktivitas akademik dosen, yang berdampak langsung pada pengembangan karier dan kualitas tridharma (Fonataba et al., 2024).

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa kesejahteraan dosen PTKIS bersifat multidimensional dan dibentuk oleh interaksi antara faktor ekonomi, psikologis, spiritual, dan kelembagaan. Temuan ini memperkuat argumen bahwa peningkatan kesejahteraan dosen tidak dapat diserahkan pada motivasi individual semata, melainkan memerlukan intervensi kebijakan yang lebih afirmatif dan berkelanjutan dari institusi dan pemerintah. Tanpa perbaikan struktural, ketimpangan kesejahteraan antara dosen PTKIS dan PTN berpotensi terus berlanjut dan berdampak pada kualitas pendidikan tinggi Islam di Indonesia.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kesejahteraan dosen di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) di Jawa Barat masih menghadapi tantangan besar, terutama dari aspek ekonomi, dukungan institusi, dan beban kerja. Sebagian besar dosen belum menerima pendapatan yang layak sesuai standar kebutuhan hidup, sehingga banyak yang mencari pekerjaan tambahan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Meskipun program sertifikasi dosen membantu meningkatkan penghasilan, proses yang panjang dan keterlambatan pencairan tunjangan seringkali mengurangi efektivitasnya.

Kesejahteraan dosen di PTKIS masih menghadapi tantangan serius, khususnya dalam aspek ekonomi dan dukungan institusional. Namun, semangat pengabdian dan motivasi spiritual menjadi faktor penting yang menjaga komitmen mereka dalam mendidik dan membimbing mahasiswa. Peningkatan kesejahteraan dosen membutuhkan sinergi antara pengelola PTKIS, yayasan, dan pemerintah. Rekomendasi penelitian ini mencakup peningkatan gaji, insentif kinerja, pelatihan rutin, dan dukungan untuk penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Selain itu, tingginya beban kerja administratif dan minimnya dukungan fasilitas penelitian memperburuk kesejahteraan psikologis dosen. Kurangnya pelatihan profesional dan insentif pengembangan karier menyebabkan sebagian dosen merasa stagnan secara akademik. Namun demikian, motivasi spiritual berbasis nilai-nilai keislaman menjadi kekuatan penting yang mendorong dosen tetap bertahan dan berkomitmen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi, meskipun dalam kondisi yang terbatas.

Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang lebih afirmatif untuk meningkatkan kesejahteraan dosen PTKIS, termasuk peningkatan gaji, percepatan pencairan tunjangan, penyediaan fasilitas riset, dan pelatihan profesional yang berkelanjutan. Upaya ini menuntut sinergi antara pemerintah, yayasan, dan pengelola PTKIS agar kesejahteraan dosen dapat tercapai secara menyeluruh dan berkelanjutan, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan tinggi Islam di Indonesia.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) di Jawa Barat yang telah bersedia menjadi informan dan memberikan data serta pengalaman berharga dalam penelitian ini. Apresiasi juga disampaikan kepada pihak institusi yang telah memberikan dukungan selama proses pengumpulan data. Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada para kolega dan penelaah yang telah memberikan masukan konstruktif demi penyempurnaan naskah ini.

PERNYATAAN KONTRIBUSI PENULIS

Penulis bertanggung jawab atas perancangan dan konseptualisasi penelitian, pengumpulan serta analisis data, dan penyusunan naskah. Seluruh penulis terlibat dalam proses penelaahan, diskusi hasil, serta penyempurnaan naskah akhir dan menyetujui versi akhir artikel untuk dipublikasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anhar, A. I., Shaddiq, S., & Anhar, V. Y. (2025). Analisis Peran Dosen Dalam Memotivasi Mahasiswa Agar Berprestasi di Bidang Ekonomi. *AT-TAKLIM: Jurnal Pendidikan Multidisiplin*, 2(6), 1–15.
- Dewi, R. S., & Aslamiah, A. (2025). Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja: Studi Kualitatif Pada Perguruan Tinggi. *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 196–208.
- Fisher, C. D. (2022). Conceptualizing and measuring meaningful work. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 1–21 <https://doi.org/10.1002/job.2560>
- Fonataba, Y., Hombore, E., Nathan, I. A., & Konorop, S. Y. (2024). Transformasi SDM Akademik: Membangun Perguruan Tinggi Berdaya Saing Global. *Jurnal Pustaka Cendekia Hukum Dan Ilmu Sosial*, 2(3), 457–470.
- Khoiriyah, B. (2021). Model Integrasi Keilmuan Pesantren pada Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam di Indonesia. Institut PTIQ Jakarta.
- Kinman, G. (2024). Work-life balance and wellbeing in academic employees. *Research*

- Handbook of Academic Mental Health*, 276–289.
- Purnomo, A. (2021). Dosen Merdeka Waktu Merdeka Finansial. *Dosen Merdeka*, 103.
- Ramdhan, D. F., & Siregar, H. S. (2019). Manajemen Mutu Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS). *Jurnal Perspektif*, 3(1), 75–109.
- Rohmatulloh, P. (2024). Pendekatan Holistik Pengembangan SDM dan Kepuasan Kerja Dosen Universitas La Tansa Mashiro. *E-Journal Studia Manajemen*, 13(1), 35–50.
- Riswandi, R., Yuniarti, P., Asmadi, I., Zahra, Z., & Andy, A. (2025). Studi Kualitatif tentang Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Dosen. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 4(2), 508–514.
- Sari, I., Saputra, N., Zulfikar, A., Wulan, A., Rahmi, A., Novita, D., Badruzaman, D., Mulyaningsih, I., TARIGAN, N., & Wicaksono, S. (2023). Lika Liku Publikasi Ilmiah di Indonesia.
- Setiowati, D. W. I. (2021). Kampus Merdeka: Implikasi Terhadap Tridarma Perguruan Tinggi Dosen Era New Normal. *Kampus Merdeka Seri 6: Penerapan Kurikulum Kampus Merdeka Di Era COVID-19 Dalam Prespektif Tenaga Didik*, 77.
- Sabagh, Z., Hall, N. C., & Saroyan, A. (2018). Antecedents, correlates and consequences of faculty burnout. *Educational Research*, 60(2), 131–156.
- Sofi'i, I., & Hidayat, N. (2025). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 19(2), 117–130.
- Teichler, U. (2023). Bologna and student mobility: A fuzzy relationship. In *Globalizing higher education and strengthening the European spirit* (pp. 27–47). Routledge.
- Tobondo, Y. (2023). Kondisi Ekonomi Dosen Swasta dan Gagalnya Sertifikasi: Kajian literatur terhadap Tantangan yang Dihadapi dalam Proses Sertifikasi Dosen. *Pandelo'e*, 3(2), 1–12.
- Wahyudi, W. (2025). Membangun Kepuasan Kerja Dosen: Sinergi antara Gaya Kepemimpinan dan Strategi Kompensasi. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 4(1), 1–10.
- Wardi, J., Putri, G. E., & Liviawati, L. (2022). Hambatan Dan Tantangan Jabatan Fungsional Dosen (Studi Kasus di Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning). *Jurnal Daya Saing*, 8(3), 325–331.
- Watts, J., & Robertson, N. (2011). Burnout in university teaching staff: A systematic literature review. *Educational Research*, 53(1), 33–50.
- Yochanan, E., Hardhienata, H. S., & Suhardi, H. E. (2024). *Kualitas Layanan Dosen Pendidikan di Perguruan Tinggi: Motivasi Kerja, Efektifitas Pelatihan, Komitmen Profesi dan Pemberdayaan Tenaga Pendidik*. Mega Press Nusantara.