

PROSPEK DAN TANTANGAN KEBIJAKAN REKRUTMEN DOSEN TETAP NON PNS

PROSPECTS AND POLICY CHALLENGES OF NON-CIVIL SERVANTS LECTURERS RECRUITMENTS

Tedi Erviantono
Governance Index Indonesia
Jl. Walter Monginsidi No.3 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan
Email: erviantono2@yahoo.com

(Diterima 22 Oktober 2013, direvisi 18 November 2013, dterbitkan 28 November 2013)

Abstrak

Pemberlakuan status Badan Layanan Umum (BLU) mengarahkan otonomi perencanaan dan pengelolaan pada Perguruan Tinggi Negeri. Pada konsekuensi ini, PTN memiliki kewenangan mengangkat, memberhentikan, dan mempromosikan Dosen secara mandiri melalui tenaga Dosen non Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pemerintah Pusat menyediakan perangkat regulasi Permendikbud No. 84 tahun 2013 dimana PTN diberi ruang gerak melakukan sistem ujian mandiri yang mengedepankan prinsip akuntabilitas. Pada komitmen pembiayaan mandiri, beberapa PTN menetapkan mekanisme jenjang pengembangan karir dan kepangkatan Dosen tetap non PNS setara dengan jenjang karir Dosen PNS.

Kata kunci: Kebijakan, rekrutmen Dosen Tetap non PNS

Abstract

The implementation status of Public Service Agency (called BLU) directs the planning and management autonomy to the state university (PTN). At this consequence, PTN has the authority to appoint, dismiss, and promote lecturer independently through non Civil Servants lecturers (non PNS). Central Government provides regulation at the Permendikbud 84/2013 in which PTN was given space to do independent examination that emphasizes the principle of accountability. On self-financing commitments, several state universities apply career development rank mechanism and permanent non Civil Servants lecturers as equal as lecturer who are civil servants.

Keywords: Policy, lecturer's non civil servants recruitment

PENDAHULUAN

Aspek pendukung penting pembangunan bangsa adalah ketersediaan sumber daya manusia berkualitas. Ketersediaan ini hanya bisa dipenuhi oleh sistem pendidikan memadai. Komitmen fasilitasi negara dalam upaya standarisasi dan pemerataan akses pendidikan tinggi salah satunya diwujudkan melalui penyelenggaraan pendidikan Perguruan Tinggi Negeri (PTN).

Penyelenggaraan pendidikan di PTN masa kini dihadapkan pada tuntutan era global yang ditandai persaingan terbuka melampaui batas negara. Pada konteks ini, penyelenggaraan pendidikan PTN dituntut mengedepankan kualitas pendidikan berstandar internasional dengan karakteristik terdapatnya penelitian berkelas dunia serta daya dukung tenaga pengajar (Dosen) bereputasi akademik internasional.

Pada sisi lain, operasionalisasi

sistem pendidikan tinggi pada PTN secara riil bergantung pada ketersediaan anggaran publik (APBN). Seiring perkembangan waktu, kompleksitas kebutuhan pendidikan membawa situasi sumber pembiayaan PTN mengalami dinamisasi. Kerangka jawab kondisi ini pada suatu masa pernah direspon melalui Perguruan Tinggi Negeri berstatus Badan Hukum Milik Negara (BHMN) yang dituangkan pada Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2009 tentang Badan Hukum Pendidikan. Hanya saja beberapa saat regulasi ini berjalan tuding bahwa peraturan ini menempatkan pendidikan tinggi yang diselenggarakan Negara (baca: PTN) terlampaui pro-pasar banyak bergulir. Alasan ini disandarkan alasan UU BHP terkesan kontraproduktif karena komitmen universitas negeri harus berpihak pada akses masyarakat menengah ke bawah dan belum saatnya diarahkan pada upaya privatisasi atau liberalisasi (Kompasiana, 26 Februari 2011).

Salah satu konsekuensi berjalannya regulasi ini adalah pengelolaan status tenaga pendidik dan kependidikan universitas negeri. Beberapa diantaranya proses pengangkatan pegawai honorer menjadi pegawai berstatus universitas serta pegawai badan hukum milik

satunya unjuk rasa ribuan pegawai dan Dosen PTN ternama menuntut perwujudan monoisme (ketunggalan) sistem kepegawaian dengan alih status menjadi PNS (Okezone.com, 2 Mei 2013). Pengelolaan atas tuntutan ini tidak dapat dipenuhi hingga akhirnya regulasi ini dinyatakan tidak berlaku sejak 31 Maret 2010 oleh Mahkamah Konstitusi karena dianggap bertentangan dengan konstitusi. Hanya saja pada realitas berjalan, beberapa PTN dituntut melaksanakan status Badan Layanan Umum (BLU). Pemberlakuan ini salah satunya berangkat dari alasan efektifitas serta mereduksi resistensi PTN melakukan penyimpangan pengelolaan dana pendidikan tinggi (Dikti.go.id, 2008). BLU dianggap sebagai kebutuhan yang harus segera diimplementasikan. Kondisi inilah yang kemudian turut memberikan wajah baru dalam kebijakan rekrutmen Dosen di lingkungan Perguruan Tinggi Negeri pada era Badan Layanan Umum (BLU). Yang menjadi permasalahannya adalah bagaimanakah implementasi, prospek dan tantangan kebijakan rekrutmen Dosen tetap non pegawai negeri sipil pada lingkungan PTN pada era penerapan Badan Layanan Umum (BLU)?

	Status PTN biasa	Status BHMN
Status Kepegawaian	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	PTN bersangkutan
Jaminan Kesejahteraan	Jaminan Taspen	PTN bersangkutan
Kinerja	Bebas menurut versinya	Tidak bebas karena diaudit
Akuntabilitas atas kinerja	Rendah	Terkontrol publik

Sumber: Komparasi PTN vs BHMN (diolah)

Saat regulasi ini dilaksanakan, tuntutan terkait status kepegawaian mengemuka salah

TINJAUAN PUSTAKA

Perencanaan sumber daya manusia, termasuk kebijakan penerimaan tenaga Dosen tetap Non PNS pada PTN, merupakan proses sistematis yang sebelumnya menyertakan kajian kondisi SDM. Menurut Mondy dan Noe (dalam Purwoko, 2011:78) kajian ini menyoroti dari sisi jumlah, kualitas serta ketepatan kompetensi yang akan diisi, yang bertujuan menentukan kuantitas dan kualitas pegawai yang akan mengisi formasi dalam organisasi, menakar ketercukupan pegawai,

mereduksi redundansi (tumpang tindih) peran dan wewenang serta pedoman penentuan sistem rekrutmen, seleksi penempatan dan pengembangannya, baik aspek keahlian maupun karir.

Perencanaan sumber daya manusia terdiri atas tahap prakiraan kebutuhan SDM serta perencanaan program. Tahap prakiraan kebutuhan SDM disandarkan pada analisa kondisi eksternal, antara lain pertumbuhan ekonomi, sosial politik, regulasi ketenagakerjaan, suplai tenaga kerja dan angkatan kerja); serta kondisi internal seperti kapasitas organisasi, kemampuan anggaran serta arah pengembangan organisasi. Sedangkan perencanaan program meliputi manajemen kinerja yang mencakup standar kinerja, kualitas kerja dan kompensasi; serta manajemen karier yang meliputi seleksi, pelatihan dan pendidikan.

Menurut Rivai dan Sagala, rekrutmen merupakan proses penentuan SDM yang berkualitas guna menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu organisasi (Purwoko, 2011:79). Teknik rekrutmen pada sektor publik maupun swasta bisa dilakukan secara tersentral maupun terdesentralisasi. Hal ini bergantung pada kondisi organisasi, kebutuhan dan jumlah calon pegawai yang akan direkrut. Pada tahap ini dikenal proses seleksi, yaitu proses pemilihan calon tenaga kerja yang paling memenuhi syarat guna mengisi lowongan pekerjaan. Tahap dalam proses seleksi sangat beragam, namun untuk mengisi lowongan pada sektor publik lebih pada bentuk: seleksi administrasi, seleksi pengetahuan umum, psikologi, wawancara, dan kompetensi. Tahap orientasi juga sangat diperlukan pada proses ini. Orientasi merupakan proses penyesuaian diri calon pegawai yang sudah terpilih dengan kebijakan organisasi, kelembagaan serta bidang pekerjaannya (Purwoko, 2011:80).

PEMBAHASAN

Pada saat sebelum diberlakukannya status Badan Layanan Umum pada PTN, sumber pemasukan berasal dari Anggaran Pendapatan dan Pengeluaran Belanja Negara (APBN), riset dan kerjasama pemerintah daerah/industri (swasta) serta SPP mahasiswa sebagai Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP). Pada PTN yang berstatus BLU, semua penerimaan keuangan PTN tidak dikategorikan sebagai Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) sehingga pendapatan universitas tidak langsung masuk kas negara. Pada konteks ini, PTN berkedudukan sebagai agen instansi induk yang tak berorientasi mengelola anggaran berbasis kinerja dengan menyertakan pemisahan aset negara dan Perguruan Tinggi bersangkutan. PTN BLU yang dinyatakan sehat pada aspek finansial, akademik, dan manajemen pengelolaan kampus akan berpotensi bisa naik tingkat menjadi PTN Badan Hukum (Padang Ekspres, 24 Juli 2012).

Alasan utama perubahan status PTN menjadi badan layanan umum (BLU) dinilai efektif meningkatkan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan akses pendidikan yang mudah dan terjangkau. PTN berstatus BLU dianggap tidak mengutamakan pencarian keuntungan, namun tetap didasari prinsip efisiensi dan produktivitas. Sebagai badan hukum, PTN masih menjalankan tugas pokoknya, yaitu menjalankan fungsi pendidikan tinggi, fungsi publik, nirlaba serta masih memperoleh pendanaan negara. Hal ini dinyatakan secara eksplisit dalam UU Nomor 12 Tahun 2013 Pasal 65 Ayat (3).

Komitmen dari pemberlakuan BLU pada Perguruan Tinggi Negeri lebih mengarahkan pada otonomi perencanaan,

pengelolaan, sekaligus pengembangan institusi. Pada konsekuensi pelaksanaan komitmen ini maka perguruan tinggi bersangkutan secara otomatis memiliki kewenangan mengangkat, memberhentikan, dan mempromosikan Dosennya secara mandiri. Untuk tenaga pendidik, dikenal istilah tenaga Dosen non Pegawai Negeri Sipil (PNS). Definisi Dosen non PNS adalah tenaga non PNS yang berkualifikasi sebagai Dosen sebagaimana dimaksud Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang diangkat oleh pejabat berwenang dengan perjanjian kontrak kerja tertentu untuk jangka waktu tertentu pula (Permendikbud RI Nomor 84 Tahun 2013).

Pada PTN yang membuka program studi baru kondisinya harus dihadapkan pada pemenuhan kebutuhan tenaga pengajar yang tak terelakan. Apabila harus menunggu rekrutmen CPNS dengan jumlah formasi terbatas, maka yang terjadi adalah resiko ketimpangan rasio beban Dosen dengan mahasiswa. Kondisi ini apabila dibiarkan tentu tidak menyehatkan bagi keberlangsungan program studi bersangkutan termasuk berpengaruh pada penilaian akreditasinya. Melalui kemandirian kebijakan rekrutmen yang dimiliki masing-masing PTN, maka akan bisa menjadi ruang gerak solutif khususnya dalam mengatasi problem minimnya alokasi (pengadaan) tenaga Dosen. Pada kondisi ini, terdapat pula beberapa PTN mengaplikasikan rekrutmen tenaga Dosen PNS dalam dua kategori, yaitu Dosen non PNS dan Dosen khusus non PNS yang berasal dari kalangan

praktisi dan dianggap memiliki keahlian bidang tertentu. Dosen khusus non PNS ini kategorinya bisa sebagai Dosen dari luar universitas yang diundang sebagai Dosen tamu guna memberikan perkuliahan atau pelatihan. Bisa pula Dosen khusus yang berstatus purnakarya namun kepakarannya masih dibutuhkan PTN bersangkutan (Disarikan dari berbagai Peraturan Rektor PTN penyelenggara).

Pada PTN yang mengadakan proses rekrutmen, dasar regulasinya disandarkan melalui legalisasi peraturan rektor PTN setempat. Hanya saja pada tahun 2013, perihal pengadaan Dosen tetap non PNS pengaturannya dibakukan dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2013 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Non Pegawai Sipil pada Perguruan Tinggi Negeri dan Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta. Permendikbud Nomor 84 Tahun 2013 membagi secara sistematis tahapan perencanaan, tata cara pengangkatan, jabatan dan golongan serta hak kewajiban Dosen. Hanya saja patut digarisbawahi, pada fase perencanaan terdapat perbedaan mekanisme pengajuan kebutuhan Dosen tetap non PNS.

Dasar Peraturan Rektor sebelum adanya Permendikbud No.84 Th 2013	Dasar Permendikbud No.84 Th 2013
Jangka waktu lima tahun sesuai rencana strategis PTN bersangkutan. Pengajuan didasarkan rasio Dosen-mahasiswa, pengembangan program studi baru, rencana kegiatan tridharma PT dan kemampuan keuangan	Jangka waktu sesuai kondisi yang terelam dalam Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDPT). Pengajuan didasarkan nisbah Dosen dengan mahasiswa pada suatu program studi Perguruan Tinggi belum memenuhi Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SNPT).
Usulan pengadaan berasal dari kebutuhan masing-masing dekan fakultas/ direktur program pascasarjana. Hasilnya disampaikan kepada rektor dengan menyertakan alasan pertimbangan kebutuhan pengadaan.	Usulan kebutuhan diajukan PTN kepada Direktur Jenderal dan dilakukan verifikasi serta validasi kebutuhan Dosen tetap non PNS. Direktur Jenderal menyampaikan usul kebutuhan Dosen tetap non PNS kepada Menteri dengan pertimbangan menyetujui atau menolak usulan kebutuhan Dosen tetap non PNS kepada pemimpin PTN melalui Direktur Jenderal.
Apabila rektor menyetujui usul kebutuhan Dosen maka diadakan seleksi pengadaan Dosen tetap non PNS.	Apabila Menteri menyetujui usul kebutuhan Dosen tetap non PNS, pimpinan PTN melakukan seleksi mandiri sekaligus mengangkat Dosen tetap non PNS

Sumber: Diolah

Permendikbud Nomor 84 tahun 2013 merupakan regulasi yang mengkoordinasi (memayungi) ragam implementasi kebijakan pada masing-masing unit perguruan tinggi terkait mekanisme pengangkatan Dosen. Tujuan hakiki regulasi ini adalah perbaikan kualitas Dosen guna menuju terjaminnya mutu lulusan perguruan tinggi, sehingga harapannya segala bentuk regulasi dalam wujud Peraturan Rektor menyesuaikan esensi pasal yang ditetapkan pada Permendikbud Nomor 84 tahun 2013 ini. PTN diberikan ruang gerak melakukan sistem ujian mandiri dengan mengedepankan prinsip akuntabilitas. Kondisi ini dijalankan masing-masing PTN penyelenggara dengan mempublikasikan kebutuhan formasi secara terbuka melalui media massa setempat maupun website.

Untuk kualifikasi pendidikan yang

dipersyaratkan adalah lulusan jenjang strata-2 (magister)/strata-3 (doktor) yang terakreditasi dengan capaian IPK minimal 3,00. Pada kualifikasi Dosen ahli dibuktikan dengan kepemilikan sertifikat kompetensi sesuai keahlian yang dipersyaratkan (Disarikan dari berbagai Peraturan Rektor PTN penyelenggara). Persyaratan usia memang antar PTN memiliki rentang variasi, yaitu ada yang bersyarat maksimal 28, 35 hingga 50 tahun, hanya saja dikecualikan bagi pelamar Dosen berkeahlian khusus atau berkompetensi luar biasa. Pada beberapa PTN, posisi Dosen tetap non PNS membuka pula peluang bagi masuknya Dosen warga negara asing dengan batasan jabatan akademik profesor namun tetap dalam koridor kepatuhan pada peraturan perundang-undangan. Beberapa tahapan seleksi memiliki variasi sesuai kebutuhan kualifikasi masing-masing PTN, seperti seleksi administrasi, tes tertulis kemampuan umum, tes kemampuan akademik sesuai bidang, tes

kemampuan Bahasa Inggris dengan capaian skor minimal, tes kemampuan mengajar hingga tes wawancara.

Setelah dinyatakan lulus, beberapa PTN secara mandiri pula mengadakan tahap orientasi sebagai masa diklat Prajabatan Calon Dosen Tetap Non PNS yang bersifat wajib. Materi dan arahan beberapa diantaranya terkait kelembagaan PTN bersangkutan, Tridharma Perguruan Tinggi, Sistem Penjaminan Mutu, dan Evaluasi Beban Kerja Dosen. Setelah mengikuti masa orientasi yang sifatnya wajib ini, Dosen tetap non PNS berhak mendapatkan Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN). Dosen tetap non PNS diangkat dalam jenjang jabatan akademik sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dapat diangkat dalam pangkat (golongan) sesuai atau setara dengan jenjang pangkat (golongan) Dosen PNS.

Peraturan rektor pada beberapa PTN menjamin hak yang diperoleh Dosen tetap non PNS, antara lain ; memperoleh kelayakan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum; mendapat jaminan hari tua dan jaminan kesehatan; mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual; memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat; memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan; memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik; serta memiliki kebebasan berserikat dalam organisasi profesi (organisasi) profesi keilmuan (Permendikbud RI Nomor 84 Tahun 2013).

Selain hak, Dosen tetap non PNS memiliki konsekuensi kewajiban, antara

lain; bekerja penuh waktu 40 (empat puluh) jam per minggu; melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya; serta melaksanakan kewajiban lain yang diatur dalam perjanjian kerja (Disarikan dari berbagai Peraturan Rektor PTN penyelenggara). Perjanjian kerja Dosen tetap non PNS diatur melalui kesepakatan dengan pemimpin PTN bersangkutan. Perjanjian kerja tersebut memuat antara lain; identitas para pihak; hak dan kewajiban para pihak; mekanisme penilaian kinerja; mekanisme mutasi dan promosi; kerja lembur dan cuti; gaji pokok, penghasilan yang melekat pada gaji, penghasilan lain, dan jaminan kesejahteraan sosial, serta maslahat tambahan; pengembangan dan pembinaan; penye-lesaan sengketa antarpara pihak; sanksi pelanggaran perjanjian kerja; serta peng-akhiran perjanjian kerja (Disarikan dari berbagai Peraturan Rektor PTN penye-lenggara). Ketentuan perjanjian kerja ini sudah dibakukan dalam Permendikbud No. 84 tahun 2013. Mengenai aspek perjanjian kerja, setiap PTN memiliki rentang berbeda, hanya saja Permendikbud No. 84 tahun 2013 membatasi kurun waktu minimal adalah 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang sampai batas usia pensiun Dosen tetap non PNS.

Penilaian kinerja Dosen dilakukan setiap tahun melalui mekanisme evaluasi kinerja Dosen tetap non PNS dan atau mekanisme lain sesuai perjanjian kerja dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Keputusan perpanjangan perjanjian kontrak kerja sepenuhnya menjadi kewenangan rektor pada masing-masing PTN. Dosen non PNS yang telah melaksanakan tugas dengan baik, cakap dan disiplin dianggap tidak terputus kontrak kerjanya dan dapat diusulkan untuk diperpanjang oleh pimpinan unit kerja yang

bersangkutan kepada rektor melalui pembantu rektor bidang administrasi umum dan keuangan (Permendikbud RI Nomor 84 Tahun 2013). Atas statusnya ini, Dosen tetap non PNS berhak mendapatkan gaji pokok, penghasilan lain yang melekat pada gaji, jaminan kesejahteraan sosial, serta kemaslahatan tambahan lainnya. Dosen tetap non PNS juga berhak memperoleh tunjangan jabatan akademik, tunjangan profesi, dan tunjangan kehormatan bagi profesor yang diberikan pemerintah.

Pada proses pengembangan karier, pengangkatan Dosen tetap dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatannya tersebut. Pengangkatan Dosen tetap non PNS ini dalam kepangkatan awalnya ditetapkan berdasarkan tingkat pendidikan formal. Pada pelaksanaan

tugas keprofesionalannya, Dosen tetap non PNS berhak mendapatkan promosi sesuai prestasi kerja. Promosi ini meliputi kenaikan pangkat dan atau kenaikan jenjang jabatan akademik. Jenjang jabatan akademik terdiri atas asisten ahli, lektor, lektor kepala dan professor. Persyaratan menduduki jabatan akademik professor harus memiliki kualifikasi akademik Doktor. Beberapa PTN bahkan telah menetapkan mekanisme jenjang karir dan kepangkatan Dosen tetap non PNS yang disetarakan dengan jenjang karir Dosen PNS sebagai berikut (Disarikan dari berbagai Peraturan Rektor PTN penyelenggara):

No	Pangkat	Golongan	Jabatan Fungsional	Jenjang Pendidikan Setara
1	Penata Muda	IIIa	Asisten Ahli	S1
2	Penata Muda Tingkat I	IIIb	Asisten Ahli	S2
3	Penata	IIIc	Lektor	S3
4	Penata Tingkat I	IIId	Lektor	
5	Pembina	IVa	Lektor Kepala	
6	Pembina Tingkat I	IVb	Lektor Kepala	
7	Pembina Utama Muda	IVc	Lektor Kepala	
8	Pembina Utama Madya	IVd	Guru Besar	
9	Pembina Utama	IVe	Guru Besar	

Pada mekanisme ini, penjenjangan didasarkan persyaratan perolehan angka kredit kumulatif dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat serta kegiatan penunjang lainnya dengan rincian sebagai berikut (Disarikan dari berbagai Peraturan Rektor

Golongan	Jabatan Fungsional	Angka Kredit
III/a	Asisten Ahli	100
III/b	Asisten Ahli	150
III/c	Lektor	200
III/d	Lektor	300
IV/a	Lektor Kepala	400
IV/b	Lektor Kepala	550
IV/c	Lektor Kepala	700
IV/d	Guru Besar	850
IV/e	Guru Besar	1050

Mekanisme pengusulan kenaikan jabatan fungsional Dosen tetap non PNS diatur dan dilaksanakan berdasarkan regulasi terkait penilaian angka kredit jabatan Dosen. Mekanisme pengusulan kenaikan jabatan Dosen tetap non PNS ini mengikuti manual prosedur yang ada pada masing-masing PTN penyelenggara. Kenaikan jabatan diberlakukan apabila Dosen tetap non PNS telah mengikuti pelatihan dan dianggap lulus tahap orientasi pra-jabatan sekurang-kurangnya satu tahun setelah penandatanganan kontrak dan Dosen tetap non PNS dapat diajukan kenaikan jabatan akademiknya. Seperti Dosen berstatus PNS, Dosen tetap non PNS dapat diusulkan mengikuti sertifikasi dan mendapatkan tunjangan profesinya sebagai Dosen setelah melaksanakan pengabdian

pada PTN bersangkutan dengan kinerja baik (Disarikan dari berbagai Peraturan Rektor PTN penyelenggara).

Dosen tetap non PNS yang diangkat pada suatu pangkat tertentu diberikan gaji pokok berdasarkan golongan ruang yang ditetapkan untuk pangkat tersebut. Artinya, Dosen tetap yang diangkat pada pangkat lebih tinggi dari pangkat lama, akan diberikan gaji pokok berdasarkan pangkat baru yang segaris dengan gaji pokok sekaligus masa kerja golongan pada golongan ruang pangkat lama. Selain gaji pokok, Dosen tetap non PNS diberikan tunjangan jabatan dan tunjangan keluarga. Dosen tetap yang memiliki istri atau suami diberikan tunjangan istri/suami sebesar 5% (lima persen) dari gaji pokok, dengan ketentuan apabila suami istri keduanya berkedudukan sebagai Dosen di PTN bersangkutan maka tunjangan hanya diberikan kepada yang memiliki gaji pokok lebih tinggi. Kepada Dosen tetap yang memiliki anak kandung atau anak angkat berumur kurang delapan belas tahun, belum kawin, tidak memiliki penghasilan sendiri, serta menjadi tanggungannya diberikan tunjangan anak sebesar 2% dari gaji pokok, untuk tiap anak maksimum dua orang (Disarikan dari berbagai Peraturan Rektor PTN penyelenggara). Pembinaan Dosen tetap non PNS meliputi pembinaan dan pengembangan profesi karier. Pembinaan ini meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi yang disesuaikan dengan kompetensi pedagogik, kepribadian, kompetensi professional dan kompetensi sosial.

Prospek diberikannya ruang gerak bagi PTN untuk mengangkat Dosen tetap non PNS tentu menjadi solusi saat terutama saat rasio mahasiswa dan Dosen masih timpang terutama pada program studi baru yang ramai peminat. Apalagi PTN diberikan keleluasaan untuk

mengadakan rekrutmen secara mandiri sesuai kebutuhan keilmuan yang sejalan dengan tuntutan global. Pemerintah tidak menjadi penanggung tunggal atas pem-biayaan /gaji termasuk tunjangan sebab tergantung pada kondisi keuangan masing-masing perguruan tinggi negeri. Konsekuensi yang terjadi adalah situasi kompetitif antar calon Dosen tetap non pns yang berasal dari kualifikasi dan asal PT dimana Dosen tersebut menuntut ilmu di tingkat magister atau doktoral. Hanya saja beberapa peluang masalah (tantangan) terpetakan pada proses ini. Pertama, kerancuan beban mata peng-anggaran dari sumber yang diizinkan oleh peraturan perundangan. Pada kondisi PTN sebagai BLU (Badan Layanan Umum), perangkat pengaturan pendapatan Dosen termasuk sistem remunerasinya masih dirasakan kurang optimal. Meski ruang pembiayaan yang dimungkinkan berasal dari Bantuan Operasional Perguruan Tinggi Negeri (BOPTN) sebagai konsekuensi penerapan sistem Uang Kuliah Tunggal (UKT), namun banyak PTN menghadapi kendala penyesuaian peruntukan mata anggaran. Hal ini termasuk pengaturan pendapatan Dosen yang mengajar pada fakultas lain. Kedua, penambahan gaji Dosen secara internal seringkali terbentur/ tumpang tindih dengan aturan SDM internal PTN bersangkutan.

Ketiga, minimnya pelamar terutama dari program studi yang dianggap masih jarang menghasilkan lulusan berkualifikasi Strata-2 (magister) maupun Strata-3. Keempat, peluang studi lanjut bagi Dosen, juga terkendala pada beberapa PTN yang cenderung memberikan prioritas bagi Dosen tetap berstatus PNS daripada Dosen tetap non PNS. Akibatnya Dosen tetap non PNS lebih banyak menanti giliran sebab sistem yang berjalan berbasis yang sifatnya hibah perorangan tergantung pengajuan pimpinan PTN setempat.

Kelima, resistensi Dosen tetap non PNS juga seringkali menerima beban mengajar yang cukup besar sehingga kegiatan tridharma perguruan tinggi lainnya seperti aktifitas penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat lebih banyak terabaikan.

PENUTUP

Rekomendasi ke depan diharapkan Permendikbud Nomor 84 Tahun 2013 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Non Pegawai Sipil pada Perguruan Tinggi Negeri dan Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta bisa berjalan efektif. Regulasi yang berkomitmen menjamin mutu dan kualitas Dosen ini bisa menjadi solusi tepat bagi peningkatan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia. Peraturan Pemerintah Pusat yang memayungi regulasi pada unit tingkat bawah masih dipandang perlu guna mengkoordinasi sekaligus pengendali manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik di perguruan tinggi. Kedua belah pihak PTN maupun Dosen tetap non PNS harus konsisten terhadap nilai kontrak yang penyusunannya didasarkan pada satuan beban kerja disamping besaran gaji. Selain Dosen tetap non PNS harus memenuhi isi kontrak tersebut, institusi penyelenggara (baca : PTN setempat) harus secara konsisten dan transparan menyusun mekanisme pengukuran peran Dosen dalam rangka pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi pada berbagai peran yang dikerjakannya. Pada makna ini, pemberian insentif bagi Dosen tetap non PNS bisa disusun berdasarkan kinerja yang ditampilkan (performance based). Logikanya, apabila kondisi ini tidak bisa diatur secara bijak, maka peran institusi menjadi lemah dan tentu berpengaruh pada kinerja Dosen yang sulit dikendalikan serta dipertanggungjawabkan.

PTN penyelenggara perlu senantiasa mengupayakan pengembangan dan pendayagunaan kebijakan manajemen sumber daya manusianya.

DAFTAR PUSTAKA

Dirjen Dikti, 2008. Badan Layanan Umum dan Penerimaan Bukan Pajak. Dikti.go.id, diakses 19 September 2013

Kompas, 2011. Mau dibawa kemana BHMN kita?. <http://edukasi.kompasiana.com>, diakses 20 September 2013

Okezone, 2013. Dosen UI Tuntut Jadi PNS. <http://kampus.okezone.com>, diakses 20 September 2013

Padang Ekspres, 24 Juli 2012. PTN belum Satu Suara soal Berbadan Hukum, padangekspres.co.id, diakses 20 September 2013.

Purwoko, Anang Pikukuh. (2011). Sistem Pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang Efektif, *Civil Service Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara, Vol. 5 No.2 November 2011, hal. 78-91

Republik Indonesia. (2012). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Republik Indonesia Nomor

84 Tahun 2013 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Non Pegawai Sipil pada Perguruan Tinggi Negeri dan Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta. Universitas Airlangga, 2002. PTN vs BHMN. ff.unair.ac.id, diakses 20 September 2013

Universitas Sebelas Maret, Peraturan Rektor Universitas Sebelas Maret Nomor 379/UN27/KP/2012 tentang Dosen dan Tenaga Kependidikan Non Pegawai Negeri Sipil Universitas Sebelas Maret.

Universitas Brawijaya, Peraturan Rektor Universitas Brawijaya nomor 282/PER/2012 tentang Dosen Tetap Non-PNS.

Universitas Udayana. (2010). Rencana Strategis Universitas Udayana 2010-2014.