



ANALISIS IMPLEMENTASI KEPUTUSAN MENKOWASBANGPAN NO. 38/KEP/MK.WASPAN/8/1999 TENTANG JABATAN FUNGSIONAL DOSEN DAN ANGKA KREDITNYA PADA DOSEN PTS KOPERTIS WILAYAH VI JAWA TENGAH

Sugiyanto, Y. Warella, Susi Sulandari

ABSTRACT

This research concern to some substances which influence the quality of university. The most dominant aspect is the quality of the lecturer. The quality of the lecturer can be observed by their authority aspect. Their authority can be proved by their functional position level. Their functional position level are starting from the lowest level as an assistance to professor. In order to get the functional position level, a lecturer must implement a certainty which arrange the functional position and its credit value as written in decision letter of Menkowsabangpan No. 38/Kep/MK.Waspan/8/1999.

Keywords : *implementation, functional position, perception.*

A. PENDAHULUAN

Sebagai salah satu komponen pendidikan, tenaga pendidik memiliki peran sangat sentral di dalam proses belajar mengajar di setiap tingkatan, mulai dari pendidikan dasar sampai dengan pendidikan

tinggi. Peran penting yang dimainkan tenaga pendidik di dalam proses belajar mengajar adalah adanya tuntutan peserta didik kepada tenaga pendidik agar peserta didik secara aktif mampu mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan

Alamat Korespondensi :
MAP Undip
Telp : 024-8452791
Email : mapdialogue@yahoo.com

dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Salah satu komponen tenaga pendidik di dalam proses belajar mengajar adalah dosen yang secara profesional bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Dosen merupakan kelompok jabatan fungsional, artinya jabatan yang tidak atau tidak jelas disebut atau digambarkan dalam struktur organisasi, tetapi jabatan itu harus ada karena fungsinya yang memungkinkan kelancaran pelaksanaan tugas organisasi itu (Nainggolan, 1986:119). Lebih lanjut dikatakan oleh Nainggolan (1986:92), bahwa seorang dosen untuk dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi guna meningkatkan karier kepegawaiannya, diharuskan memenuhi angka kredit, di samping harus memenuhi syarat-syarat lain yang telah ditentukan. Persyaratan tersebut secara jelas memberi makna, bahwa angka kredit bagi seorang pemegang jabatan fungsional, dalam hal ini dosen merupakan persyaratan

mutlak guna meningkatkan karier kepegawaiannya.

Ketentuan tentang angka kredit telah diatur dalam Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara No. 38/KEP/MK.Waspan/8/1999, sebagai pembaharuan/ penyempurnaan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. 59/MENPAN/1987, jo. No. 13/MENPAN/1988.

Adapun jabatan fungsional dosen menurut Keputusan Menkowsabangan No. 38/KEP/MK.Waspan/8/1999 berdasarkan urutan paling rendah terdiri dari Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala dan Guru Besar. Guna memperoleh kenaikan jabatan dari Asisten Ahli ke Lektor, dari Lektor ke Lektor Kepala, maupun dari Lektor Kepala ke Guru Besar maka bagi seorang dosen diwajibkan mendapatkan angka kredit dari masing-masing kegiatan tridharma perguruan tinggi, meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Tanpa angka kredit tersebut seseorang dosen tidak mungkin dapat meningkat jabatan

fungsionalnya. Oleh karena itu pemahaman terhadap ketentuan yang mengatur tentang angka kredit jabatan fungsional dosen sebagaimana tertuang di dalam Keputusan Menkowsabangan No. 38/KEP/MK.Waspan/8/1999 hukumnya wajib atau mutlak bagi setiap dosen agar karier kepegawaiannya dapat mencapai titik puncak.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Bp. Drs. Sudaryono, MSi. Dosen pada ASMI Solo yang pernah mengusulkan kenaikan jabatan fungsional pada tanggal 4 Juni 2008 didapat informasi bahwa untuk dapat mengusulkan kenaikan jabatan fungsional seorang Dosen harus mempelajari dan memahami ketentuan yang mengatur tentang angka kredit agar dapat memberikan penilaian tiap-tiap butir kegiatan tri dharma perguruan tinggi guna dijadikan bahan usul kenaikan jabatan fungsional. Tanpa mempelajari dan memahami jelas akan mengalami kesulitan. Di samping itu para Dosen apabila kurang memahami harus segera menanyakan kepada pejabat Kopertis yang menangani langsung kenaikan jabatan fungsional agar di dalam proses usulan tidak mengalami kendala.

Terlebih apabila di dalam proses usulan terdapat perubahan aturan.

Berdasarkan hal tersebut di atas berkaitan dengan implementasi Keputusan Menkowsabangan No. 38/KEP/MK.Waspan/8/99 yang mengatur tentang jabatan fungsional dosen dan angka kreditnya bagi dosen di lingkungan Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah, maka faktor-faktor yang diduga menimbulkan masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Perbedaan persepsi di dalam memahami suatu ketentuan
2. Minimnya peluang dan kesempatan yang didapat
3. Rendahnya beban tugas yang diberikan
4. Kesibukan di luar tugas pokoknya
5. Adanya ketidaksesuaian antara biaya dan kesulitan mengumpulkan angka kredit sebagai persyaratan kenaikan jabatan fungsional dengan tingkat pendapatan yang diperoleh setelah jabatan fungsionalnya mengalami peningkatan.
6. Kurang ditegakkannya *reward* dan *punishment*
7. Rendahnya motivasi dan tanggungjawab untuk

meningkatkan kualitas proses belajar mengajar melalui kenaikan jabatan fungsional.

Adapun tujuan penelitian :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis proses implementasi Keputusan Menkowsabngpan No. 38/KEP/MK.Waspan/8/99 yang mengatur tentang jabatan fungsional dosen dan angka kreditnya bagi dosen di lingkungan Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah.
2. Untuk mengetahui persepsi dosen terhadap Keputusan Menkowsabngpan No. 38/KEP/MK.Waspan/8/99 yang mengatur tentang jabatan fungsional dosen dan angka kreditnya bagi dosen di lingkungan Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah
3. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi implementasi Keputusan Menkowsabngpan No. 38/KEP/MK.Waspan/8/99 yang mengatur tentang jabatan fungsional dosen dan angka kreditnya bagi dosen di lingkungan Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah

1. Dasar Kebijakan

Di dalam pasal 1 UU No. 20 tahun 2003 disebutkan bahwa salah satu unsur

tenaga pendidik adalah tenaga pengajar atau dosen yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Berdasarkan pada pengertian di atas, maka tugas seorang dosen tidak hanya mengajar, tetapi juga melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang lazim disebut tridharma perguruan tinggi. Melalui butir-butir kegiatan sebagaimana tertuang dalam tridharma perguruan tinggi, peranan dosen diharapkan mampu mengangkat, dan menumbuhkembangkan kualitas perguruan tinggi dimana dosen yang bersangkutan ditempatkan.

Adapun dimensi kualitas perguruan tinggi yang pencapaiannya mengacu pada peranan kualitas dosen antara lain meliputi 9 (sembilan) dimensi, yaitu kelayakan, kecukupan, relevansi, suasana akademik, efisiensi, keberlanjutan, selektivitas, produktivitas

dan efektivitas (BAN-PT,2003:3). Kesembilan dimensi tersebut menunjukkan kualitas komprehensif dari suatu penyelenggaraan proses belajar mengajar di tiap-tiap program guna menghasilkan keluaran yang berkualitas tinggi yang terwujud dalam prinsip **RAISE (Relevance, Academic Atmosphere, Institutional Commitment, Sustainability, and Efficiency).**

a. Relevance

Relevansi atau kesesuaian merupakan tingkat keterkaitan tujuan maupun hasil/keluaran program pendidikan dengan kebutuhan masyarakat di lingkungannya maupun secara global.

Salah satu faktor yang memegang peran penting terkait dengan relevansi lulusan perguruan tinggi dengan masyarakat pengguna lulusan dihubungkan dengan sumbangan perguruan tinggi terhadap angka pengangguran adalah sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah tenaga pengajar atau dosen perguruan tinggi. Mengingat sumber utama kompetensi

(kemampuan dan ketrampilan) lulusan terletak pada dosennya, di samping faktor penting lainnya seperti kurikulum yang harus disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja, laboratorium, perpustakaan maupun peralatan lain yang dapat mendukung terciptanya kesesuaian antara tujuan maupun hasil/keluaran program pendidikan dengan kebutuhan masyarakat.

b. Academic Atmosphere

Suasana akademik atau iklim akademik merujuk pada iklim yang mendukung interaksi antara dosen dan mahasiswa, antara sesama mahasiswa maupun antara sesama dosen untuk mengoptimalkan proses pembelajaran.

Dari hasil interaksi inilah diharapkan dapat menjawab tantangan dan kebutuhan internal perguruan tinggi, berupa produktivitas dosen dalam menulis karya ilmiah baik untuk kepentingan lembaga maupun untuk keperluan pribadinya yaitu untuk mendapatkan angka kredit guna pengusulan kenaikan jenjang jabatan fungsional maupun untuk

kepentingan *stakeholdernya*, sehingga ke depannya akan dapat meningkatkan kualitas perguruan tinggi di satu sisi dan di sisi lain mampu meningkatkan daya saing lulusannya di pasar kerja.

c. Institutional Commitment

Berupa komitmen pimpinan dan staf untuk pengelolaan organisasi yang efektif dan produktif.

Komitmen terhadap kualitas merupakan sikap kepedulian pimpinan dan seluruh staf perguruan tinggi guna mewujudkan terciptanya kualitas yang tinggi dalam proses maupun lulusan pendidikan. Perguruan tinggi yang eksis jangka panjang adalah perguruan tinggi yang memiliki kepedulian untuk mewujudkan proses maupun hasil pendidikan yang berkualitas yang ciri-cirinya dapat dilihat dari *academic quality, administration quality dan relationship quality*. (Fauzan, Op.cit. 123).

d. Sustainability

Menggambarkan keberlangsungan penyelenggaraan program yang mencakup ketersediaan masukan, aktivitas pem-

belajaran maupun pencapaian hasil yang optimal. Keberlangsungan penyelenggaraan program merupakan bentuk tanggungjawab pengelola perguruan tinggi masukan, proses dan keluaran berupa lulusan.

Di tengah keterpurukan perguruan tinggi khususnya perguruan tinggi swasta, baik sebagai akibat salah urus internal organisasi maupun sebagai dampak dari otonomi perguruan tinggi sehingga banyak PTS kecil dan menengah hidup segan mati tak mau meskipun untuk PTS besar masih bisa bertahan, namun dalam kondisi seperti itu pengelola perguruan tinggi harus memiliki kiat membangkitkan semangat mewujudkan kualitas yang tinggi dengan memperhatikan dan mengelola dimensi kualitas serta ciri-cirinya yang mempengaruhi kualitas.

Guna memenuhi kebutuhan tersebut yaitu agar adanya keberlangsungan (*sustainability*), setiap perguruan tinggi harus memiliki penjaminan mutu baik internal maupun eksternal. Penjaminan mutu di Indonesia secara internal dilakukan

oleh perguruan tinggi dan kemudian diaudit atau dikontrol oleh BAN-PT atau lembaga lain seperti pada gambar di bawah ini.

e. *Efficiency*

Efisiensi menurut pendapat Peter F. Drucker (dalam Sule, 2005:7) diartikan sebagai “mengerjakan pekerjaan dengan benar” (*doing the right things*). Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka efisiensi terkait dengan peranan dosen di dalam kerangka meningkatkan kualitas perguruan tinggi merujuk pada tingkat pemanfaatan masukan (sumberdaya) yang digunakan untuk proses pembelajaran yang secara selektif berdasarkan pada kelayakan dan kecukupan.

Selanjutnya untuk meningkatkan peranan dosen di dalam kerangka meningkatkan kualitas program pada perguruan tinggi, maka pemerintah telah mengeluarkan UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Regulasi tersebut ditetapkan dan diberlakukan sebagai bentuk kepedulian pemerintah terhadap peningkatan institusi pendidikan dengan

segala perangkatnya, terutama guru dan dosen melalui uji kompetensi guna menentukan tingkat profesionalismenya yang dibuktikan dengan pemberian sertifikat pendidik.

Adapun untuk menindaklanjuti UU No. 14 tahun 2005 telah dikeluarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 42 tahun 2007 sebagai peraturan pelaksana UU No. 14 tahun 2005 yang mengatur tentang sertifikasi dosen.

Di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional tersebut disebutkan bahwa sertifikasi dosen adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk dosen dalam jabatan. Sertifikasi sebagaimana dimaksud di atas dapat diikuti oleh dosen yang telah memiliki kualifikasi akademik sekurang-kurangnya program magister (S2)/setara, memiliki pengalaman kerja sebagai pendidik pada perguruan tinggi sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun, dan memiliki jabatan akademik sekurang-kurangnya Asisten Ahli. Sedangkan untuk jabatan fungsional Guru Besar

secara otomatis mendapatkan sertifikat sebagai pendidik dan tidak melalui uji kompetensi.

Selanjutnya bagi dosen yang telah lulus uji kompetensi dan mendapatkan sertifikat sebagai pendidik akan mendapatkan tunjangan profesi dosen sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian maka untuk dapat mengikuti sertifikasi, seseorang dosen harus memiliki jenjang jabatan fungsional dosen sekurang-kurangnya Asisten Ahli.

2. Konsep Kebijakan Publik

a. Definisi Kebijakan Publik

Kebijakan publik menurut Thomas R. Dye adalah apapun pilihan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan (Subarsono, 2005:2). Konsep tersebut sangat luas, karena kebijakan publik mencakup sesuatu yang tidak dilakukan pemerintah, di samping yang dilakukan oleh pemerintah ketika pemerintah menghadapi suatu masalah publik.

Sedangkan oleh James E. Anderson (dalam Kismartini, 2005:19) kebijak-

an publik diartikan sebagai kebijakan yang dikembangkan oleh badan-badan dan pejabat-pejabat pemerintah. Selanjutnya dalam pandangan David Easton (dalam Tangkilisan, 2003:2) mengartikan kebijakan publik sebagai pengalokasian nilai-nilai kekuasaan untuk seluruh lapisan masyarakat yang keberadaannya mengikat. ketika pemerintah membuat kebijakan publik, ketika itu pula pemerintah mengalokasikan nilai-nilai kepada masyarakat, karena setiap kebijakan mengandung seperangkat nilai di dalamnya).

Dari beberapa pendapat tersebut di atas tentang kebijakan publik, dapat disimpulkan bahwa kebijakan publik dapat diartikan sebagai suatu pilihan berupa serangkaian tindakan yang berisi nilai-nilai dan tujuan serta ditetapkan dan dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah atau pelaku politik guna mengatasi masalah tertentu, demi kepentingan publik serta bersifat mengikat dan memaksa.

b. Lingkungan Kebijakan

Sebagai bagian dari sistem kebijakan, lingkungan kebijakan yang variabelnya meliputi kebudayaan politik dan sosial ekonomi memiliki peranan yang sangat penting, misalnya lingkungan kebijakan seperti adanya pengangguran, kriminalitas, krisis ekonomi, gejolak politik yang ada pada suatu negara akan mempengaruhi atau memaksa pelaku atau aktor kebijakan untuk meresponnya, yaitu memasukkannya ke dalam agenda pemerintah dan selanjutnya melahirkan kebijakan publik untuk memecahkan masalah yang bersangkutan.

c. Aktor-aktor Kebijakan Publik

Dalam proses penyusunan kebijakan publik terdapat 3 (tiga) aktor yang berperan, yaitu aktor privat, aktor publik dan *civil society*, dengan rincian :

- 1) Aktor publik, meliputi aktor-aktor pada lembaga eksekutif dan legislatif.
- 2) Aktor privat, meliputi beberapa kelompok *pressure dan interest groups*.
- 3) *Civil Society*, meliputi banyak pihak, baik yang

bersifat asosiasional maupun tidak, misalnya lembaga swadaya masyarakat (LSM), kerukunan antar rumah tangga dalam

- 4) Sebuah kelompok masyarakat yang merupakan struktur sosial (Abdulkahar B. dan Teguh Y., op.cit.,2002:25-26).

d. Keputusan Menteri (Sebuah Kebijakan Publik)

Menurut Riant Nugroho Dwijowijoto (op.cit, 2004: 59) dikatakan bahwa kebijakan publik tertinggi adalah kebijakan publik yang dibuat oleh lembaga legislatif. Mengingat di Indonesia, sistem politiknya tidak secara tegas meletakkan fungsi eksekutif-legislatif-yudikatif masing-masing secara terpisah absolut, karena kesemuanya di bawah Majelis Permusyawaratan Rakyat yang merupakan *joint session* dari Dewan Perwakilan Rakyat dan merupakan lembaga legislatif di tingkat nasional, bersama Dewan Perwakilan Daerah.

Kebijakan publik kedua adalah yang dibuat dalam bentuk kerjasama antara legislatif dengan ekse-

kutif. Model ini bukan menyiratkan ketidakmampuan legislatif, namun mencerminkan tingkat kompleksitas permasalahan yang tidak memungkinkan legislatif bekerja sendiri. Di Indonesia produk kebijakan publik yang dibuat oleh kerja-sama kedua lembaga ini adalah Undang-Undang di tingkat nasional dan Peraturan Daerah di tingkat Provinsi, Kabupaten dan Kota.

Kebijakan publik ketiga adalah kebijakan yang dibuat oleh eksekutif saja. Di dalam perkembangannya, peran eksekutif tidak cukup hanya melaksanakan kebijakan yang dibuat oleh legislatif, karena dengan semakin meningkatnya kompleksitas kehidupan bersama diperlukan kebijakan-kebijakan publik pelaksanaan yang berfungsi sebagai turunan dari kebijakan publik di atasnya. UU 22/1999 jo. UU 32/2004 tidak mungkin dapat dilaksanakan jika tidak dibuat berbagai peraturan pelaksanaan baik dalam bentuk PP, Keppres, hingga Keputusan Kepala Daerah, dan seterusnya.

3. Proses Kebijakan Publik

Proses pembuatan kebijakan publik merupakan serangkaian aktivitas intelektual yang dilakukan dalam proses kegiatan yang bersifat politis. Adapun proses kebijakan publik menurut Budi Winarno (op.cit,2002:29) terdiri dari tahap penyusunan agenda, tahap formulasi kebijakan, tahap adopsi, tahap implementasi kebijakan dan tahap penilaian kebijakan.

4. Model Proses Implementasi Kebijakan

a. Van Meter dan Van Horn

Teori yang dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn menawarkan suatu pendekatan yang mencoba menghubungkan antara isu kebijakan dengan implementasi dan suatu model konseptual yang menghubungkan kebijakan dengan prestasi kerja yang dipisahkan oleh sejumlah variabel bebas yang saling berkaitan yaitu (1) ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan (2) sumber-sumber kebijakan (3) komunikasi antar organisasi dan kegiatan-kegiatan pelaksana (4) karakteristik badan pelaksana (5) kondisi sosial, politik dan ekonomi serta (6)

kecenderungan pelaksana (implementor).

b. George C. Edwards III

Dalam pandangan Edwards III (dalam Subarsono, op.cit, 2005: 90), implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat faktor yaitu (a) komunikasi (b) sumberdaya (c) disposisi (d) struktur birokrasi.

c. Menurut Merilee S. Grindle

Keberhasilan implementasi menurut Merilee S. Grindle (dalam Subarsono, op.cit, 2005 : 93-94) dipengaruhi oleh dua variabel besar, yaitu isi kebijakan (*content of policy*) dan lingkungan implementasi (*context of implementation*) seperti terlihat pada gambar 6 di bawah. Variabel isi kebijakan tersebut mencakup (1) sejauhmana kepentingan kelompok sasaran atau *target groups* termuat dalam isi kebijakan; (2) jenis manfaat yang diterima oleh *target groups*, sebagai contoh masyarakat di daerah kumuh lebih suka menerima program air bersih atau pelistrikan daripada program kredit sepeda motor; (3) sejauhmana perubahan peru-

bahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan; (4) apakah letak sebuah program sudah tepat. Misalnya ketika BKKBN memiliki program peningkatan kesejahteraan keluarga dengan memberi bantuan dana kepada keluarga pra sejahtera; (5) apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementornya dengan rinci dan (6) apakah sebuah program didukung oleh sumberdaya yang memadai. Sedangkan variabel lingkungan meliputi (1) seberapa besar kekuasaan, kepentingan dan strategi yang dimiliki aktor yang terlibat; (2) karakteristik institusi dan rezim yang berkuasa; (3) tingkat kepatuhan dan responsivitas kelompok sasaran.

Dari berbagai teori seperti telah dikemukakan di atas, kiranya model implementasi kebijakan yang tepat menurut peneliti adalah sebagaimana yang dikembangkan oleh George C. Edward III, mengingat di dalam model tersebut yang indikatornya meliputi komunikasi, sumberdaya, disposisi dan struktur birokrasi menurut peneliti sangat

relevan dengan topik yang sedang diteliti yaitu tentang jabatan fungsional dosen dan angka kreditnya, dimana keberhasilan implementasi dari ketentuan yang mengatur tentang jabatan fungsional dan angka kredit tersebut sangat dipengaruhi oleh indikator sebagaimana yang dikemukakan dalam model George C. Edward III.

5. Fenomena Implementasi Kebijakan

Fenomena di dalam implementasi kebijakan tentang jabatan fungsional dosen dan angka kreditnya antara lain dapat dilihat dari beberapa pihak sebagai implementor, yaitu dapat berasal dari pihak Kopertis, maupun Dosen dan PTS yang bersangkutan. Adapun fenomena implementasi kebijakan tentang jabatan fungsional dosen dan angka kreditnya antara lain sebagai berikut :

a. Pengaruh Kopertis Wilayah VI terhadap Implementasi

1) Kuantitas dan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Mengingat berkas usul kenaikan jabatan fungsional Dosen PTS yang ditangani oleh Kopertis

Wilayah VI dalam setiap bulannya mencapai rata-rata 80 sampai 90 berkas, maka diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam jumlah dan mutu yang seimbang dengan tingkat kesulitan dan jumlah berkas usul yang ditangani. Di samping itu diperlukan pula sikap dan watak SDM yang tidak diskriminasi, adil dan bijak di dalam menangani berkas usul yang masuk. 2) Prosedur Pengusulan, agar proses implementasi terkait dengan kebijakan tentang jabatan fungsional dan angka kredit dapat berjalan lancar diperlukan upaya untuk mengkomunikasikan terlebih dahulu kepada Dosen PTS yang akan mengusulkan kenaikan jabatan fungsional tentang tatacara dan prosedur pengusulan 3) Tim Penilai Angka Kredit

Terdapat beberapa konvensi yang di dalam Keputusan Menkowsabangan tidak di atur, namun hal tersebut telah menjadi kebiasaan yang telah disepakati oleh tim penilai angka kredit Kopertis Wilayah VI yang harus diindahkan oleh Dosen PTS pengusul kenaikan

jabatan fungsional. Konvensi atau kebiasaan yang disepakati oleh Tim Penilai Angka Kredit Kopertis antara lain a) Pencantuman bidang ilmu bukan mata kuliah dalam setiap usulan sebagai dasar apabila yang bersangkutan diangkat sebagai Guru Besar, bidang ilmu yang linier, didasarkan pada pendidikan strata satu dosen yang bersangkutan sebagai persyaratan pengusulan ke Guru Besar b) untuk karya ilmiah dalam dharma penelitian wajib dinilai oleh sejawat (*peer review*).

b. Pengaruh Dosen dan Pimpinan PTS terhadap Implementasi Kebijakan

- 1) Perbedaan persepsi di dalam memahami ketentuan
- 2) Rendahnya beban tugas yang diberikan pimpinan PTS
- 3) Kesibukan di luar tugas pokoknya
- 4) Adanya ketidaksesuaian antara biaya dan kesulitan mengumpulkan angka kredit sebagai persyaratan kenaikan jabatan fungsional dengan tingkat pendapatan yang diperoleh setelah jabatan

fungsionalnya mengalami peningkatan.

- 5) Kurang ditegakkannya *reward dan punishment*
- 6) Rendahnya motivasi dan tanggungjawab untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar melalui kenaikan jabatan fungsional.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu metode yang dipergunakan untuk melakukan pengukuran secara terperinci terhadap fenomena sosial tertentu yang menghasilkan kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati dalam situasi yang wajar menurut perspektif peneliti sendiri. Adapun fokus penelitian ini adalah untuk melihat dan mengamati proses implementasi kebijakan sebagaimana tertuang dalam Keputusan Menkowsabangan No. 38/KEP/MK. Waspan/8/1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya. Sedangkan lokasi penelitiannya pada Perguruan Tinggi Swasta di lingkungan Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah. Selanjutnya fenomena Penelitian ini akan menggali aspek-aspek yang terkait

dengan masalah penelitian guna menggambarkan fenomena yang terjadi. Adapun analisis data analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah reduksi data, display data, dan pengambilan kesimpulan serta verifikasi.

B. PEMBAHASAN

Kualitas suatu perguruan tinggi sebagaimana tercakup dalam prinsip RAISE (BAN-PT, 2003:3) terdiri dari *Relevance, Academic Atmosphere, Institutional Commitment, Sustainability and Efficiency* dan dokumen HELTS (Dikti, 2004:2) yang terdiri dari Daya Saing Bangsa, Otonomi dan Desentralisasi serta Kesehatan Organisasi dapat diukur dari mutu atau kualitas tenaga pengajar atau dosen yang bersangkutan, di samping kelengkapan sarana prasarana dan tertib administrasi.

Adapun untuk mengetahui berkualitas tidaknya tenaga pengajar dapat diamati atau dilihat dari aspek kemampuan dan aspek kewenangan. Aspek kemampuan diukur dari tingkat pendidikan yang dimiliki, mulai dari jenjang S1, S2/Spl maupun S3/SpII. Sedangkan Aspek kewenangan dapat diukur dari

jenjang jabatan fungsional, mulai dari yang terendah Asisten Ahli sampai dengan Guru Besar atau Profesor. Mengingat dosen merupakan atau masuk ke dalam rumpun jabatan fungsional, maka untuk mendapatkan kenaikan jenjang jabatan fungsional dosen, seseorang dosen wajib mengumpulkan kredit point sebagaimana tertuang dan diatur dalam Keputusan Menkowsabangan No. 38/Kep/MK. Waspan/8/1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya. Keputusan Menkowsabangan No. 38/Kep/MK. Waspan/8/1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya menurut Riant Nugroho Dwijowijoto (2004:61), digolongkan sebagai kebijakan publik tingkat ketiga, yaitu kebijakan yang dibuat oleh eksekutif saja, guna melaksanakan kebijakan publik yang bersifat umum yang dibuat oleh legislatif, baik secara tunggal maupun bekerjasama dengan eksekutif.

Dalam hal ini Keputusan Menkowsabangan tersebut dibuat untuk melaksanakan UU Sisdiknas No. 20 tahun 2003. Sebagai kebijakan publik tingkat ketiga hanya akan menjadi catatan elit (Winarno, 2002:29),

jika tidak diimplementasikan untuk melaksanakan kebijakan publik tingkat atasnya. Demikian pula dengan Keputusan Menkowsabangan, hanya akan menjadi produk yang kurang bermakna apabila tidak diimplementasikan oleh implementor guna melaksanakan UU Sisdiknas No. 20 tahun 2003.

Terkait dengan implementasi, peneliti telah menyampaikannya beberapa model proses implementasi, *pertama* sebagaimana diungkapkan oleh Van Meter dan Van Horn (Winarno, op.cit:111) yang menghubungkan pencapaian hasil dengan (1) ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan (2) sumber-sumber kebijakan (3) komunikasi antar organisasi dan kegiatan-kegiatan (4) karakteristik badan pelaksana (5) kondisi sosial politik dan ekonomi serta (6) kecenderungan pelaksana (implementor). *Kedua* sebagaimana diungkapkan oleh George C. Edwards III (Subarsono, 2005:90-91) yang memandang implementasi dipengaruhi oleh faktor (1) komunikasi (2) sumber daya (3) disposisi dan (4) struktur birokrasi. *Ketiga* sebagaimana Merilee S. Grindle (Subarsono, op.cit:93-94) yang

mengkaitkan hasil kebijakan dengan isi dan lingkungan implementasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan sebagai pihak yang berkaitan langsung dengan implementasi Keputusan Menkowsabangan tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya, di dapat suatu hasil bahwa mereka merasa tidak mengalami kesulitan di dalam mengimplementasikan keputusan yang mengatur tentang jabatan fungsional dosen dan angka kreditnya, sekalipun ada beberapa dosen yang belum pernah mengusulkan kenaikan jabatan fungsional dosen seperti Drs. Bambang Kristianto Wibowo, MPd., dan Drs. Toni Suhartomo, masing-masing dosen pada Akademi Sekretari Marsudirini Semarang.

Adapun alasan yang dikemukakan antara lain (1) sering dikomunikasikannya (disosialisasikan) kepada dosen ketentuan yang mengatur tentang tatacara mendapatkan angka kredit dan kenaikan jabatan fungsional oleh pihak yang berwenang, (2) prosedur yang tidak berbelit-belit, (3) adanya sikap yang proaktif dari pihak Kopertis Wilayah VI, (4)

adanya motivasi tentang pentingnya kenaikan jabatan fungsional dosen, baik bagi yang bersangkutan guna meningkatkan kewenangannya dan untuk mempersiapkan sertifikasi dosen (serdos) maupun bagi lembaga terkait yaitu untuk meningkatkan kualitas perguruan tinggi, baik melalui proses belajar mengajar, proses akreditasi maupun penjaminan mutu.

Berdasarkan alasan yang dikemukakan oleh para implementor, maka model proses implementasi mengarah pada teori yang dikembangkan oleh Edwards III dan hal ini sesuai atau sebagaimana telah dibahas atau dikupas pada metode penelitian bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat faktor yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Dari keempat faktor tersebut, apabila dikaitkan dengan fokus penelitian, maka komunikasi pengaruhnya sangat besar, baru kemudian faktor sumber daya dan disposisi.

Agar ide atau gagasan yang akan dikirim oleh pengirim kepada penerima pesan dapat berjalan sesuai dengan harapan masing-masing dalam proses komunikasi, maka ide atau gagasan tersebut harus diubah

terlebih dahulu menjadi pesan atau informasi yang mudah dimengerti oleh si penerima pesan. (Bovee, dalam Djoko Purwanto, 2003:11).

Tujuan dan sasaran yang tidak jelas atau bahkan tidak diketahui sama sekali oleh implementor besar kemungkinan akan terjadi resistensi atau terjadi distorsi. Oleh karena itu, di samping perlunya dilakukan sosialisasi juga penyederhanaan pesan atau informasi yang akan diterima dan dilaksanakan oleh penerima pesan, baik berupa prosedur maupun persyaratan atau tatacara. Dalam kaitan dengan fokus penelitian ini, agar kebijakan tentang jabatan fungsional dosen dan angka kreditnya sebagaimana tertuang dalam Keputusan Menkowsabangan No. 38/Kepa/MK. Waspan/8/1999 dapat diimplementasikan dengan berhasil, maka implementor dalam hal ini Dosen PTS, Pimpinan PTS, Pejabat dan Tim Penilai Angka Kredit Kopertis Wilayah VI dipersyaratkan harus mengetahui apa yang harus dilakukan sesuai dengan keinginan pembuat kebijakan.

Berdasarkan temuan di lapangan dan kemudian peneliti hubungkan dengan teori

sebagaimana dikemukakan oleh Edwards III, sebagian sebagian besar informan yang dalam hal ini dosen PTS menyatakan tidak mengalami kesulitan di dalam mengimplementasikan kebijakan yang mengatur tentang jabatan fungsional dosen dan angka kreditnya.

Meski para implementor tidak mengalami kesulitan mengimplementasikan kebijakan tersebut, namun peneliti masih menemukan adanya kendala di dalam pelaksanaan di lapangan yang bersumber informasi yang diterima implementor sudah tidak sesuai (terdistorsi) dengan keinginan pembuat kebijakan. Contoh dari analisis hasil penelitian terhadap dosen yang lebih dari 4 tahun tidak atau belum mengusulkan kenaikan jabatan fungsional, bukan karena mereka kesulitan di dalam memahami kebijakan sebagaimana tertuang dalam Keputusan Menkowsabngpan tersebut. Akan tetapi lebih disebabkan oleh minimnya informasi yang diterima di mana salah satu pemicu lainnya adalah dihapuskannya ujian negara.

Mereka beranggapan bahwa dengan dihapuskannya ujian negara, maka baik mereka

yang punya maupun belum punya jabatan fungsional dapat menguji, yang akhirnya mereka malas untuk mengusulkan kenaikan jabatan fungsional. Padahal tidak demikian, meski ujian negara sudah dihapus, kenaikan jabatan fungsional yang perolehan angka kreditnya melalui kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi adalah wajib dilakukan oleh dosen perguruan tinggi, karena di samping akan dapat meningkatkan kemampuan, kewenangan dan profesi mereka sebagai dosen, di sisi lain dapat memberi kontribusi kepada lembaga melalui akreditasi atau program lain yang dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada PTS nya.

Terlebih dengan diberlakukannya UU No. 14 tahun 2005 tentang Dosen dan Peraturan Mendiknas No. 42 tahun 2007 tentang Sertifikasi Dosen (Serdos), maka mereka yang belum memiliki jabatan fungsional tidak bisa mengikuti uji kompetensi. Dan bagi dosen yang sampai dengan usia 56 tahun jabatan fungsionalnya masih Lektor akan diberhentikan atau dipensiun.

Demikian pula bagi dosen yang belum berpendidikan S2

namun jabatan fungsionalnya sudah mencapai Lektor Kepala IV/c sehingga tidak bisa mengajukan ke Guru Besar, apabila dari faktor usia masih memungkinkan dihimbau untuk melanjutkan studi lanjut S3 dengan memanfaatkan bantuan beasiswa baik dari PTS nya sendiri jika ada, maupun beasiswa dalam negeri berupa BPPS dan beasiswa yang disediakan dari luar negeri. Terkait dengan hal di atas, memang sebagian dari dosen PTS sudah tahu terhadap informasi tersebut, namun detailnya ketentuan yang tertuang di dalam surat edaran Dirjen Dikti Depdiknas No. 1785/D/C/2006 tanggal 29 Mei 2006 belum diketahuinya. Oleh karena kadang-kadang penyampaian dari Kopertis mandeg atau berhenti di pimpinan PTS dan tidak sampai ke dosen yang bersangkutan.

Selanjutnya terkait dengan sumber daya, Budi Winarno (2002:132) mengatakan : “perintah-perintah implementasi mungkin diteruskan secara cermat, jelas dan konsisten, tetapi jika para pelaksana kekurangan sumber-sumber yang dalam hal ini sumber daya manusia yang diperlukan untuk

melaksanakan kebijakan-kebijakan, maka implementasi ini pun cenderung tidak efektif”.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam melaksanakan suatu kebijakan yang dalam hal ini kebijakan yang mengatur tentang jabatan fungsional dosen dan angka kreditnya sebagaimana tercantum dalam Keputusan Menkowsabngpan No. 38/Kep/MK.Waspan/8/1999.

Mengingat keterbatasan sumber daya manusia yang ada di Kopertis sebagai salah satu implementor baik menyangkut jumlah maupun kualitas, dan peran penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia sebagai implementor maka perlu dilakukan langkah-langkah baik menambah jumlah dengan mengangkat pegawai kontrak dengan biaya sendiri dan bukan diambilkan dari pos APBN atau anggaran resmi serta pentingnya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di bidang penanganan dan penggunaan teknologi atau peralatan modern yaitu dengan mengirimkan staf guna mengikuti berbagai kursus dan pelatihan tentang penggunaan atau pemakaian teknologi atau peralatan modern.

Adapun disposisi menurut Subarsono (2005:91) adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Berbagai pengalaman pembangunan di negara-negara Dunia Ketiga menunjukkan bahwa tingkat komitmen dan kejujuran aparat rendah. Berbagai kasus korupsi yang muncul merupakan bukti rendahnya komitmen dan kejujuran aparat dalam mengimplementasikan program-program pembangunan.

Terkait dengan hal tersebut di atas dan dihubungkan dengan fokus penelitian, peneliti mendapati adanya wacana, apabila seorang dosen yang mampu mengimplementasikan, namun menginginkan jalan pintas dengan melakukan tindakan tidak terpuji seperti melakukan plagiat, maka apabila hal itu terbukti, tindakan yang dilakukan oleh Kopertis Wilayah VI maupun Pimpinan PTS di mana dosen yang bersangkutan bernaung adalah dengan memberikan sanksi atau hukuman.

Mulai dari yang paling ringan memending dan membatalkan sampai dengan untuk kurun waktu tertentu tidak diperbolehkan mengusulkan kenaikan jabatan fungsional.

Selanjutnya kendala lain yang peneliti temui, baik terkait dengan asas kepatutan maupun kendala lainnya di dalam proses mengimplementasikan Keputusan Menkowsabngpan tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya antara lain (1) apakah dianggap patut apabila seorang dosen dalam satu tahun menghasilkan lebih dari 10 karya ilmiah, baik dalam bentuk penelitian di lapangan maupun hasil kajian kepustakaan, (2) sulitnya mendapatkan *peer review* untuk bidang ilmu langka seperti ilmu pedalangan, ilmu agama dan lain-lainnya, (3) kurang tegasnya sanksi yang diberikan bagi dosen yang tidak pernah mengusulkan kenaikan jabatan fungsional (4) tertutupnya peluang bagi dosen yang hanya berpendidikan S2/Spl untuk naik jabatan ke Guru Besar.

C. PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan sebe-

lumnya peneliti menyimpulkan bahwa Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara yang mengatur tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya telah diimplementasikan sesuai dengan maksud dan isi dari kebijakan tersebut oleh para implementor, baik Kopertis Wilayah VI, Pimpinan PTS maupun oleh Dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di lingkungan Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah.

Adapun yang melandasi kesimpulan sebagaimana peneliti kemukakan antara lain pada:

a. Keberhasilan proses implementasi oleh para implementor yang dilihat dari *pertama*, keberhasilan proses sosialisasi sehingga para implementor mudah mengimplementasikan, meski ada kendala di dalam mendapatkan angka kredit dari dharma penelitian; *kedua*, motivasi yang tinggi untuk mengusulkan kenaikan jabatan fungsional guna meningkatkan kemampuan, kewenangan dan profesi sebagai dosen terlebih dengan adanya Sertifikasi Dosen; *ketiga*, adanya kemudahan di

dalam memenuhi prosedur dan tatacara pengusulan kenaikan jabatan fungsional.

b. Ketentuan yang mengatur tentang jabatan fungsional dipersepsi oleh implementor, khususnya dosen PTS di lingkungan Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah dapat memberikan harapan, peluang dan manfaat, yaitu di samping untuk meningkatkan tugas dan tanggung jawab sebagaimana tercermin dari peningkatan kemampuan, kewenangan dan profesi dosen, di sisi lain dapat mendongkrak akreditasi dan program lain yang dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap PTS nya.

c. Faktor-faktor yang paling kuat mempengaruhi implementasi kebijakan tentang jabatan fungsional dosen dan angka kredit sebagaimana tertuang dalam Keputusan Menkowsbangpan No. 38/Kep/MK.Waspan/8/1999 adalah :

1) Komunikasi

Masih ditemui adanya dosen yang telah 4 tahun lebih belum atau tidak mengusulkan kenaikan jabatan fungsional dan dosen

yang berpendidikan S2 namun jabatan fungsionalnya telah mencapai Lektor Kepala IV/c, oleh karena informasi yang diterima sangat minim.

2) Sumber Daya

Adanya kendala keterbatasan sumber daya manusia yang berada di Kopertis Wilayah VI baik dari segi jumlah maupun kualitas.

3) Disposisi

Secara prinsip, para implementor khususnya dosen PTS di lingkungan Kopertis Wilayah VI sudah memahami dan mampu mengimplementasikan kebijakan yang mengatur tentang jabatan fungsional, namun ada wacana, tindakan apa yang akan diberlakukan jikalau mereka menggunakan jalan pintas dengan melakukan plagiat atau perilaku tidak terpuji. Tindakan oleh Kopertis dan pimpinan PTS terhadap wacana tersebut adalah memberikan sanksi mulai dari menunda atau membatalkan kenaikan jabatan fungsional sampai melarang mengusulkan kenaikan jabatan fungsional untuk kurun waktu tertentu guna memberikan efek jera bagi

yang sudah melakukannya dan bagi mereka yang akan mencoba diharapkan tidak berani melakukannya.

2. Saran

Sesuai dengan kesimpulan tersebut di atas, saran-saran yang dapat peneliti sampaikan sebagai berikut :

- a. Perlu terus dibangun dan ditingkatkan komunikasi yang sudah terjalin baik selama ini antara Kopertis dan pimpinan PTS melalui proses sosialisasi yang terus menerus agar terwujud persepsi yang sama yaitu untuk lebih meningkatkan mutu atau kualitas pengelolaan perguruan tinggi melalui peningkatan kemampuan dan kewenangan dan profesi dosen melalui kenaikan jabatan fungsional pada PTS yang bersangkutan.
- b. Penegakkan *reward* dan *punishment*, dalam arti bagi mereka yang rajin mengusulkan kenaikan jabatan fungsional diberikan penghargaan, baik berupa bantuan studi lanjut sampai ke jenjang S3, khususnya bagi yang sudah menduduki jabatan Lektor Kepala IV/c, namun masih berpendidikan

S2, maupun dipertimbangkan apabila ada formasi pengangkatan jabatan struktural di lembaganya dan lain-lain. Serta hukuman atau sanksi bagi mereka yang tidak atau belum pernah mengusulkan kenaikan jabatan fungsional. Karena mereka yang belum atau tidak pernah mengusulkan atau mengurus jabatan fungsional dapat dikatakan tidak loyal terhadap profesinya sebagai dosen yang wajib melakukan kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Juga bagi mereka yang melakukan tindakan tidak terpuji seperti melakukan plagiat harus diberi sanksi yang tegas guna memberi efek jera.

DAFTAR PUSTAKA

- BAN-PT Depdiknas. 2003. Panduan Pengisian Borang Akreditasi Program Studi. Jakarta.
- Djoko Purwanto. 2002. *Komunikasi Bisnis*. Edisi Kedua, Jakarta : Erlangga.
- Dwijowijoto, R. Nugroho. 2004. *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Fauzan. 2005. Implementasi Corporate Social Responsibility dalam Pengelolaan PTS, dalam *Majalah Ilmiah Kopertis Wil. VI*. Volume XV No. 24.
- Keputusan Menkowsabangan No. 38/KEP/MK.Waspan/8/1999
- Moleong, J. Lexy. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Mendiknas No. 24 Tahun 2007. *Sertifikasi Dosen*, Depdiknas, Jakarta.
- Singarimbun, Masri. & Sofyan Effendi. 1982. *Metode Penelitian Survey*. Suntingan Jakarta : LP3ES.
- Subarsono. 2005. *Analisis Kebijakan Publik, Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sulistiyo. 2007. Karya Tulis Ilmiah di Bidang Pendidikan, dalam *Majalah Ilmiah Lontar IKIP PGRI Semarang*. Volume 21 No. 1.
- Tangkilisan, Hesel Nogi S. 2003. *Kebijakan Publik yang Membumi*

Konsep, Strategi dan Kasus.
Yogyakarta : YPAPI.

Undang-Undang No. 20 Tahun
2003. *Sistem Pendidikan*
Nasional. Jakarta

Undang-Undang No. 14 Tahun
2005. *Guru dan Dosen.* Jakarta.

Usman, Husaini. & Purnomo
Setyadi Akbar. 1996. *Metodologi*
Penelitian Sosial. Jakarta : Bumi
Aksara.

Winarno, Budi. 2002. *Teori dan*
Proses Kebijakan Publik.
Yogyakarta : Media Presindo.