

ANALISIS DAN EVALUASI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN PROFESI DOSEN: STUDI KASUS JABATAN FUNGSIONAL AKADEMIK DOSEN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA KEAGAMAAN BUDDHA

ANALYSIS AND EVALUATION OF THE POLICY ON FACULTY PROFESSIONAL DEVELOPMENT: A CASE STUDY ON THE ACADEMIC FUNCTIONAL POSITION OF FACULTY MEMBERS IN PRIVATE BUDDHIST RELIGIOUS HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Nyaman¹, Ardiansyahroni², Muchlas Suseno³, Awaludin Tjalla⁴

Sekolah Tinggi Agama Buddha Maha Prajna, Korpolaairud Baharkam POLRI, Universitas Negeri Jakarta, Universitas Negeri Jakarta.

nyamansag6@gmail.com, pelanggiemas1974@gmail.com, muchlassuseno@unj.ac.id, awaluddin.tjalla@gmail.com.

Abstract

This research aims to analyze and evaluate the policy of professional development for faculty members in academic positions at private Buddhist religious colleges. Faculty members play a crucial role in transforming knowledge and technology through education, research, and community service. However, the development of faculty members' profession often faces challenges and constraints in the regulation of academic positions. The research method used in this study is qualitative with a case study approach. Data were collected through interviews with faculty members and college leaders, direct observation, and analysis of policy and regulatory documents. The documents focused on in this study include Law Number 14 of 2005, Law Number 12 of 2012, Regulation of the Minister of Administrative Reform and Bureaucratic Reform Number 17 of 2013, Regulation of the Minister of Administrative Reform and Bureaucratic Reform Number 46 of 2013, as well as several other documents related to academic positions. The results and discussion of this study encompass the profile, hierarchy, and policy context of faculty academic positions. The profile of academic positions includes job descriptions, responsibilities, competencies, and assessment criteria for each level of position. Aspects included in the profile of faculty academic positions include teaching, research, community service, and professional development. Substantive evaluation of policies is also conducted on several relevant regulations and laws.

Keywords: Faculty, Academic Position, Policy Evaluation, Profession.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi kebijakan pengembangan profesi dosen dalam jabatan fungsional akademik di Perguruan Tinggi Swasta Keagamaan Buddha. Dosen memiliki peran penting dalam mentransformasikan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Namun, pengembangan profesi dosen seringkali menghadapi tantangan dan kendala dalam pengaturan jabatan fungsional akademik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan dosen dan pimpinan perguruan tinggi, observasi langsung, dan analisis dokumen terkait kebijakan dan regulasi. Dokumen yang menjadi fokus penelitian ini termasuk UU Nomor 14 Tahun 2005, UU Nomor 12 Tahun 2012, Permenpan dan RB Nomor 17 Tahun 2013, Permenpan dan RB Nomor 46 Tahun 2013, serta beberapa dokumen lain yang berkaitan dengan jabatan fungsional akademik. Hasil dan pembahasan penelitian ini mencakup profil, hierarki, dan konteks kebijakan jabatan akademik dosen. Profil jabatan akademik mencakup deskripsi tugas, tanggung jawab, kompetensi, dan kriteria penilaian untuk setiap tingkatan jabatan. Aspek yang termasuk dalam profil jabatan akademik dosen antara lain pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan pengembangan profesional. Evaluasi substansi kebijakan juga dilakukan terhadap beberapa peraturan dan undang-undang yang relevan.

Kata kunci : Dosen, Jabatan Akademik, Evaluasi Kebijakan, Profesi.

Submitted	Accepted	Published
June 09th 2023	June 17th 2023	June 20th 2023

PENDAHULUAN

Perguruan Tinggi Swasta Keagamaan Buddha memainkan peran penting dalam mencerdaskan dan memperkuat nilai-nilai keagamaan Buddha di Indonesia. Dalam menjalankan tugasnya, perguruan tinggi ini mengandalkan dosen sebagai aktor utama dalam mentransformasikan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam Pasal 1 angka 14 UU Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dari perspektif manajemen SDM, dosen berperan sebagai unsur sumber daya organisasi yang sangat vital, strategis dan deterministik, karena merupakan faktor yang paling menentukan capaian visi, misi dan tujuan perguruan tinggi. Pengembangan SDM dalam kerangka manajemen SDM merupakan tahapan yang harus mendapatkan perhatian seksama.

Salah satu aspek pembinaan dan pengembangannya adalah pengembangan profesi, yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, yang dilakukan melalui jabatan akademik. Menurut Pasal 72 ayat (1) UU Nomor 12 Tahun 2012, dan Pasal 48 ayat (2) UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, jenjang jabatan akademik dosen ini terdiri dari asisten ahli, lektor, lektor kepala dan profesor. Regulasi negara mengenai jabatan fungsional secara umum terdapat dalam kedua undang-undang tertuang dalam Permenpan dan RB Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya, Permenpan dan RB Nomor 46 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya. Selain itu terdapat dalam Peraturan Bersama Mendikbud dan Kepala BKN Nomor 4/VIII/PB/2014 dan Nomor 24 Tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan.

Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen Dan Angka Kreditnya, Permendikbud Nomor 92 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen, serta Pedoman Operasional (PO) Penilaian Jabatan Akademik/Pangkat Dosen Tahun 2019. Regulasi tersebut merupakan kebijakan publik (public policy), karena ditetapkan oleh lembaga negara/pemerintah sesuai level otoritasnya dan karena ada permasalahan publik. Permasalahan publiknya berupa tantangan dan kendala yang dihadapi dosen sebagai aktor kebijakan dan agen pembelajaran terdepan dalam mencerdaskan bangsa. Ini berkaitan dengan kedudukan dosen di perguruan tinggi sebagai elemen sumber daya organisasi yang strategis dan deterministik untuk mencapai tujuannya. Dalam pandangan Fuersich dan Norman, human resources merupakan salah satu dari lima “institutional capital” dan to contribute effectively to the objectives and mission of the institution today, the human resource’s function must stop being a “controller” and become a “consultant” (Johnsons & Rush, 1995:210).

Sebagai salah satu unsur sumber daya manusia pendidikan tinggi, dosen menempati peranan yang penting dan strategis. Oleh karena itu pengembangannya menjadi bagian penting dari aktivitas institusi pendidikan tinggi. Menurut Castetter, Staff development is the process of staff improvement through approaches that emphasize selfrealization, self-growth, and selfdevelopment. Development includes those activities aimed at improvement and growth of abilities, attitudes, skills, and knowledge of system

members (1996:233). Karena itu, regulasi negara/pemerintah untuk lahirnya dosen yang berkualitas akan terdukung dengan adanya kebijakan pengembangan profesinya sebagai pemangku jabatan fungsional akademik.

Permasalahan pengelolaan jabatan fungsional akademik secara operasional seringkali berawal dari substansi regulasi yang simpang siur, tumpang tindih, rancu, kontradiktif dan multitafsir. Permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini terfokus pada seluruh substansi regulasi negara/pemerintah tersebut. Misalnya, Pasal 72 ayat (2) UU Nomor 12 Tahun 2012 menyebutkan bahwa jabatan akademik dosen tidak tetap diatur dan ditetapkan oleh penyelenggara perguruan tinggi. Ketidakjelasan proses Dalam pengelolaan jabatan fungsional akademik dosen, seringkali terdapat ketidakjelasan mengenai proses penentuan jabatan yang dapat menyebabkan ketidakpastian dan ketidakadilan dalam penentuan jabatan fungsional dosen di Perguruan Tinggi Swasta Keagamaan Buddha, dengan regulasi yang mengatur jabatan fungsional akademik dosen di Perguruan Tinggi Swasta Keagamaan Buddha seringkali berbeda dengan regulasi yang berlaku secara umum. Hal ini dapat menciptakan kompleksitas dan kebingungan dalam pengelolaan jabatan fungsional akademik.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan profil, hierarki dan konteks kebijakan jabatan akademik, serta mengevaluasi substansi kebijakan (policy content) yang tercantum dalam beberapa regulasi negara/pemerintah, sebagai salah satu unsur dari Sistem Kebijakan (The Policy System). Ini berupa peraturan perundang-undangan yang berkenaan dengan pengembangan dosen dan pengaturan jabatan akademik bagi dosen PTKBS, yang ditetapkan oleh berbagai policy maker pada semua level pemerintahan, dan rekomendasi perbaikan yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengembangan profesi dosen serta peningkatan kualitas pendidikan yang berbasis pada ajaran Buddha.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dapat digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang kebijakan pengembangan profesi dosen dan permasalahan yang terkait dengan jabatan fungsional akademik di Perguruan Tinggi Swasta Keagamaan Buddha. Pendekatan ini dapat melibatkan wawancara mendalam dengan pihak terkait, pengamatan partisipatif, dan analisis dokumen terkait kebijakan dan regulasi. Menurut Marzuki tergolong penelitian hukum (legal research) (2015:47), atau penelitian hukum normatif atau hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka (Soekanto & Mamudji, 2015:13). Penelitian dilakukan terhadap informasi yang didokumentasikan dalam bentuk peraturan sehingga biasa dikenal dengan penelitian analisis dokumen atau analisis isi (content analysis).

Sesuai dengan tujuan penelitian untuk menelaah isi kebijakan (policy content), maka dokumen yang menjadi fokus atau obyek penelitian ini adalah UU Nomor 14 Tahun 2005 dan UU Nomor 12 Tahun 2012. Selain itu secara lebih teknis antara lain tertuang dalam Permenpan dan RB Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya, Permenpan dan RB Nomor 46 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya; Peraturan Bersama Mendikbud dan Kepala BKN Nomor 4/VIII/PB/2014 dan Nomor 24 Tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen Dan Angka Kreditnya. Selain itu, Permendikbud Nomor 92 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen, serta Pedoman Juknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Dosen Tahun 2019 serta beberapa dokumen lain yang berkaitan dengan jabatan fungsional akademik. Pendekatan studi kasus dapat digunakan untuk menganalisis secara detail kasus jabatan fungsional akademik di Perguruan Tinggi Swasta Keagamaan Buddha. Dalam hal ini, salah satu perguruan tinggi dapat dipilih sebagai objek penelitian Sekolah Tinggi Agama Buddha Maha Prajna Jakarta, dan data dapat dikumpulkan melalui wawancara dengan dosen dan pimpinan perguruan tinggi, observasi langsung, dan analisis dokumen terkait. Data dapat dikumpulkan melalui beberapa teknik seperti wawancara, observasi, dan

analisis dokumen. Wawancara dapat dilakukan dengan dosen, pimpinan perguruan tinggi, dan pihak terkait lainnya untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang kebijakan dan implementasinya. Dan dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan pendekatan tematik. Analisis isi digunakan untuk memperoleh keterangan dari semua bentuk isi komunikasi yang disampaikan dalam bentuk lambang, termasuk surat, peraturan dan undang-undang (Rakhmat, 1997). Menurut B. Berelson, sebagaimana dikutip oleh Krippendorff, analisis isi merupakan teknik penelitian untuk mendeskripsikan secara objektif, sistematis, dan kuantitatif isi komunikasi yang tampak (manifest) (Krippendorff, 1993).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Profil, Hierarki dan Konteks Kebijakan Jabatan Akademik

Profil jabatan akademik dosen mencakup deskripsi tugas, tanggung jawab, kompetensi yang dibutuhkan, dan kriteria penilaian untuk setiap tingkatan jabatan. Dalam konteks perguruan tinggi swasta keagamaan Buddha, profil jabatan akademik dosen melibatkan berbagai aspek penting yang menjadi fokus utama dalam kegiatan akademik. Beberapa aspek yang mungkin termasuk dalam profil jabatan akademik dosen.

- a. Pengajaran: Jabatan akademik dosen menuntut kemampuan dalam memberikan pengajaran yang berkualitas kepada mahasiswa. Profil jabatan akademik dosen dapat mencakup kemampuan merancang kurikulum, menyusun materi pembelajaran, mengelola proses pembelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar mahasiswa.
- b. Penelitian: Dalam lingkungan perguruan tinggi, penelitian menjadi salah satu aspek penting yang harus dilakukan oleh dosen. Profil jabatan akademik dosen dapat mencakup kemampuan dalam merencanakan dan melaksanakan penelitian, menerbitkan hasil penelitian, serta berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang keagamaan Buddha.
- c. Pengabdian kepada masyarakat: Dalam konteks keagamaan Buddha, profil jabatan akademik dosen mungkin juga mencakup komitmen terhadap pengabdian kepada masyarakat. Hal ini dapat mencakup kegiatan seperti menyampaikan ceramah, memberikan konsultasi, serta berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan keagamaan di masyarakat.
- d. Pengembangan profesional: Profil jabatan akademik dosen dalam konteks perguruan tinggi swasta keagamaan Buddha dapat melibatkan upaya pengembangan diri dan peningkatan kompetensi. Ini mencakup partisipasi dalam pelatihan dan seminar, publikasi karya ilmiah, serta kegiatan pengembangan profesional lainnya guna meningkatkan kualitas pendidikan dan penelitian di bidang keagamaan Buddha.
- e. Evaluasi substansi kebijakan, beberapa peraturan dan undang-undang yang relevan harus diperhatikan. Dalam kasus ini, UU Nomor 14 Tahun 2005 dan UU Nomor 12 Tahun 2012 menjadi dokumen yang menjadi fokus. Selain itu, regulasi teknis seperti Permenpan dan RB Nomor 17 Tahun 2013, Permenpan dan RB Nomor 46 Tahun 2013, Peraturan Bersama Mendikbud dan Kepala BKN Nomor 4/VIII/PB/2014 dan Nomor 24 Tahun 2014, serta beberapa dokumen lainnya terkait jabatan fungsional akademik juga harus dievaluasi.

Dari perspektif kebijakan publik, sebagaimana dikemukakan Anderson bahwa kebijakan publik *in its positive form based on law and is authoritative* (1978:4) dan Gerston bahwa *the levels of government that address issues* (2010:7), maka keberadaan kedua undang-undang tersebut, serta dua Permenpan RB, Perber Menpan RB dan Kepala BKN, Permendikbud serta PO Tahun 2019, merupakan wujud nyata kebijakan publik. Kebijakan publik (public policy) adalah the combination of basic decisions, commitments, and actions made by those who hold or influence government positions of authority (Gerston, 2010:7). Terbitnya UU Nomor 14 Tahun 2005, UU Nomor 12 Tahun 2012 dan beberapa undang-undang lain terkait dengan jabatan akademik, dua Permenpan RB, satu

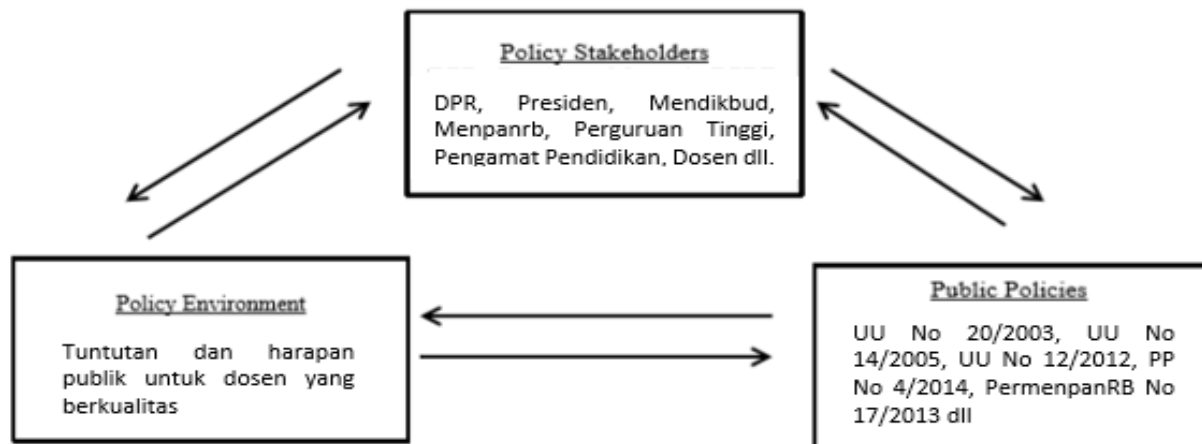
Permendikbud, serta PO Tahun 2019, dalam konteks masalah publik dan kepentingan publik merupakan wujud nyata kebijakan publik (public policy). Keputusan politik negara dan keputusan administratif pemerintah ini merupakan respon terhadap lingkungan kebijakan (*Policy Environment*), yang ditunjukkan oleh makin dinamis dan beragamnya fakta sosiologis dalam masyarakat kampus. Berkaitan dengan lingkungan kebijakan, Anderson menyebut bahwa *demands for policy actions are generated in the environment and transmitted to the political system, at the same time, the environment places limits and constraints upon what can be done by policy-makers* (1978:27).

Hal ini berupa makin berkembang dan variatifnya aktivitas dosen dalam implementasi Tridharma Perguruan Tinggi dan tuntutan dosen terhadap kelancaran pelayanan negara/pemerintah mengenai prospeknya sebagai pemangku jabatan fungsional akademik. Ini merupakan isu kebijakan sebagaimana dikemukakan Gerston bahwa *issues that appear on the public agenda* (2010:8). Sebaliknya terbitnya berbagai regulasi pada berbagai level pemerintahan itupun akan mempengaruhi lingkungan kebijakan. Dalam kaitan dengan kebijakan berbagai aspek jabatan akademik ini, DPR dan Presiden sebagai aktor kebijakan pembentuk undang-undang, berposisi sebagai policy maker, Menteri PAN dan RB, Mendikbud dan Kepala BKN sebagai policy implementor sekaligus sebagai policy maker yang bersifat operasional berbentuk peraturan menteri/setingkat. Selain itu, Dirjen Dirjen Sumber Daya Iptek dan Dikti sebagai policy maker yang lebih teknis operasional serta Kepala LLDikti di setiap wilayah sebagai *policy implementor*, serta pengelola PTKBS dan dosen PTKBS yang berkedudukan sebagai *policy target*.

Ditetapkannya semua regulasi negara/pemerintah tersebut karena peran para pemangku kepentingan (stakeholders) kebijakan jabatan akademik, yang terdiri dari institusi dan aktor negara/pemerintah (*governmental actors*) dan aktor di masyarakat (*nongovernmental actors*). Aktor negara yaitu pejabat negara / pemerintah, lembaga kepresidenan, legislator, birokrat pemerintah di kementerian negara/lembaga nonkementerian serta aktor kebijakan di masyarakat, diantaranya para pimpinan dan pengelola PTKBS dan para dosen, yang semuanya berada elemen tersendiri yang dinamakan pemangku kepentingan kebijakan (Policy Stakeholders). Berkenaan dengan aktor kebijakan, *Howlett dan Ramesh menyebut bahwa policies are made by policy subsystems consisting of actors dealing with a public problem. The term "actor" includes both state and societal actors, some of whom are intimately involved in the policy process while other are only marginally so* (1995:51). Menurut Gerston, *actors who present, interpret, and respond to those issues; resources affected by those issues* (2010:8).

Kedudukan para policy maker dan policy implementor yang berada tataran lembaga legislatif dan eksekutif di pusat dan daerah, yang dalam konteks sistem kebijakan merupakan bagian dari sistem politik ini, wewenang dan kewajibannya diatur dalam berbagai undang-undang yang mengaturnya. Antara regulasi jabatan akademik sebagai kebijakan publik dengan para pemangku kepentingan kebijakan ini terjadi hubungan saling pengaruh mempengaruhi

Gambar 1. Regulasi Jabatan Akademik Dalam Sistem Kebijakan.
 Sumber : Adaptasi dari Dunn (1981:46)



Dalam proses pembentukan kebijakan jabatan akademik ini, peran negara sangat penting sebagaimana dikemukakan Michael bahwa *without the existence of the state, the public policy making process, as we know it, could not operate. It is the state that provides the basis for collective decision making, the application and enforcement of those decisions, and the means for changing or altering others* (2006:11).

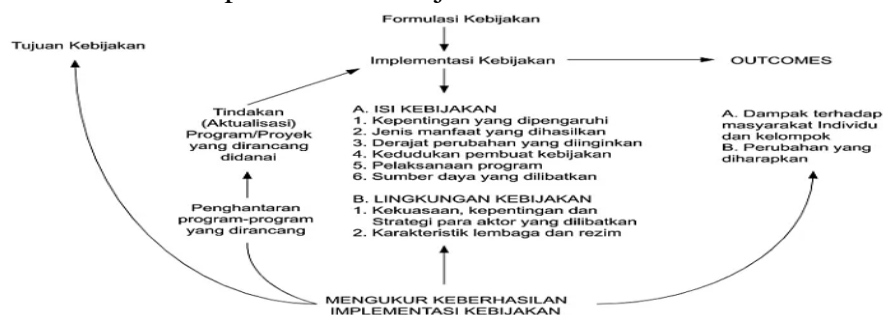
Berdasarkan pandangan Bromley (1989:32-33), maka UU Nomor 14 Tahun 2005 dan UU Nomor 12 Tahun 2012 dan beberapa undang-undang lain berkaitan dengan jabatan akademik berada pada policy level, selanjutnya dijabarkan dalam Perber Menpan RB dan Kepala BKN Nomor 4/VIII/PB/2014, Nomor 24 Tahun 2014 serta Permendikbud Nomor 92 Tahun 2014 yang berada pada organizational level. Secara operasional hal ini dijabarkan lebih lanjut dalam PO Tahun 2019 yang berada pada operational level. Dari perspektif hierarki kebijakan publik, terbitnya UU Nomor 14 Tahun 2005 dan UU Nomor 12 Tahun 2012 ini merupakan pedoman bagi kebijakan pengelolaan jabatan akademik yang ditetapkan DPR dan Presiden dan mengikat semua stakeholders. Hal itu selaras dengan yang dikemukakan Gerston mengenai institusi kebijakan dan level pemerintahan sebagai salah satu komponen kebijakan publik, bahwa *institutions that deal with issues; and the levels of government that address issues* (2010:8).

Selain itu, dalam konteks negara hukum dan praktik pemerintahan, hal ini sesuai dengan prinsip hierarki sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (2) UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Pada dasarnya bahwa salah satu prinsip yang harus diperhatikan para policy maker dalam menetapkan kebijakan publik adalah bahwa penjenjangan setiap jenis peraturan perundang-undangan didasarkan pada asas bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Mengacu dan mengadaptasi pandangan Bromley (1989:32-33), maka hadirnya berbagai regulasi yang berada pada policy level, organizational level dan pada operational level ini, dalam implementasinya di perguruan tinggi, akan menimbulkan polapola interaksi sebagai respon para implementor kebijakan dan sasaran kebijakan. Respon ini terjadi terhadap semua kebijakan tersebut yang berlangsung pada perguruan tinggi sebagai institusi kebijakan dan dosen sebagai warga masyarakat perguruan tinggi sebagai target kebijakan.

Secara faktual tentu akan banyak respon dari publik dan para pemangku kepentingan kebijakan jabatan akademik lainnya kepada negara/pemerintah pada berbagai kesempatan. Salah satu masukan tersebut diantaranya berkaitan dengan kendala dan permasalahan ketika pelaksanaan kenaikan

jabatan akademik serta ketika para pengelola di tiap PTKBS melaksanakan tugasnya. Untuk masa depan dan keberlanjutan kebijakan, sangat penting adanya evaluasi yang obyektif terhadap aspek implementasinya termasuk masukan dari para pemangku kepentingan kebijakan jabatan akademik ini sebagai dasar penyempurnaan kebijakan di masa yang akan datang. Hal lain yang selalu muncul dan mendapat perhatian dosen di PTKBS adalah perlunya evaluasi terhadap substansi kebijakan, karena *good policy* merupakan modal awal bagi berjalannya kebijakan jabatan akademik secara efektif. Evaluasi kebijakan (*policy evaluation*) menurut Anderson is concerned with the estimation, assesment, or appraisal of policy, including its content, implementation and effects (1978:151). Secara skematis, hierarki dan proses kebijakan jabatan akademik ini dapat divisualisasikan sebagai berikut :

Gambar-Model-Implementasi-Kebijakan-Menurut-Meter-Dan-Horn



2. Kebijakan Jabatan Akademik

Kebijakan jabatan akademik bagi dosen, termasuk dosen PTS tercantum dalam beberapa regulasi negara/pemerintah. Keberadaan PTS sebagai institusi kebijakan diatur dalam Pasal 1 angka 8 UU 12 Nomor 12 Tahun 2012 sebagai perguruan tinggi yang didirikan dan/atau diselenggarakan oleh masyarakat. Selain itu diatur dalam Pasal 60 ayat (2), ayat (3), ayat (6) dan ayat (7). Institusi kebijakan menurut Howlett dan Ramesh as the structures and organization of the state, society, and the international system (1995:51). Pasal 6 UU Nomor 14 Tahun 2005 menyebutkan bahwa tujuan yang berkenaan dengan kedudukan dosen sebagai tenaga profesional adalah untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Secara tidak langsung, berkaitan dengan peran dosen sebagai pendidik yang memiliki jabatan akademik, berkaitan dengan empat tujuan pendidikan tinggi sebagaimana tersebut dalam Pasal 5 Nomor 12 Tahun 2012. Dari perspektif kebijakan publik, keberadaan pengaturan mengenai tujuan kebijakan ini sangat tepat dan penting. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Anderson bahwa salah satu konsep kebijakan publik adalah *purposive or goal-oriented action rather than random or chance behavior is our concern* (1978:3).

Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 terdapat beberapa ketentuan tentang dosen, jabatan akademik dan PTS. Kedudukan dosen tersebut dalam Pasal 3 ayat (1) sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang pengakuannya dibuktikan dengan sertifikat pendidik sebagaimana disebut dalam Pasal 3 ayat (2). Dengan kata lain, jabatan akademik sangat berkaitan dengan profesionalitas dosen sebagai pemangku jabatan fungsional. Regulasi atau kebijakan tentang jabatan akademik merupakan salah satu sarana untuk mendukung kualitas penyelenggaraan pendidikan tinggi. Dengan demikian, ada kaitan erat antara profesionalitas dengan fungsi manajemen sumber daya manusia. Sebagai bagian dari *primary functions human resource management*, menurut Harris dan Desimone, *Human resource development activities are intended to ensure that organizational members have the competencies to meet current and future job*

demands (1994:7). Terdapat tiga fungsi utama pengembangan sumber daya manusia menurut Mclagan sebagaimana dikutip Harris dan Desimone, yaitu, *training and development, organizational development, and career development* (1994:9).

Sebagai tenaga profesional dengan dibekali sertifikat pendidik, maka makin lengkap perannya sebagai aktor kebijakan dalam mengimplementasikan kebijakan pendidikan tinggi. Hal ini dipertegas lagi dalam Pasal 5 UU Nomor 14 Tahun 2005 berkaitan dengan fungsinya untuk dalam meningkatkan martabat dan perannya sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Pengaturan jabatan akademik dalam kedua undang-undang ini menjadi landasan yuridis bagi para implementor di tiap wilayah dan perguruan tinggi ketika menetapkan kebijakan yang lebih operasional. Dalam kaitan ini, pengembangan profesi pendidik bukan sesuatu yang gampang, karena banyak faktor yang mempengaruhi terutama lingkungan tempat pengembangan tersebut akan dilakukan (Rahmah, 2017:78). Pengembangan sumber daya manusia hakikatnya merupakan suatu usaha demi peningkatan daya saing terhadap ancaman lingkungan eksternal dan upaya peningkatan daya inovatif demi menciptakan peluang (Labola, 2019:29). J.G. Gaff dan Doughty sebagaimana dikutip Miarso menyebut bahwa pengembangan profesi dosen berkenaan dengan tiga usaha yang saling berkaitan, yaitu pengembangan instruksional, pengembangan organisasi dan pengembangan profesional (Sujarwo, 2015:7). Profesionalisme dosen tampak dari kinerjanya dalam melakukan pekerjaan mengajar dan mendidik secara berkualitas sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan dengan optimal. Terdapat hubungan yang erat antara peran profesional dosen dengan kualitas pendidikan tinggi (Sinambela, 2017: 579). Berkaitan dengan ini, strategi pengembangan dosen yang tepat dan terarah dapat berpengaruh terhadap profil dosen yang produktif dan kinerja yang optimal (Djuwita, 2011: 57).

Dalam kaitan dengan UU Nomor 5 Tahun 2004 tentang Aparatur Sipil Negara, jabatan Asisten Ahli merupakan jenjang jabatan Ahli Pertama, Lektor merupakan jenjang jabatan Ahli Muda, Lektor Kepala merupakan jenjang jabatan Ahli Madya, dan Guru Besar/Profesor merupakan jenjang jabatan Ahli Utama. Hal ini diatur dalam Pasal 1 Perber Nomor 4/VIII/PB/2014, Nomor 24 Tahun 2014. Regulasi ini merupakan hal yang penting karena peran dosen sebagai pemangku jabatan fungsional yang harus ada kejelasan termasuk masa depan kariernya. Dalam Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2013 terdapat beberapa ketentuan yang mengatur tentang jabatan akademik dosen dan kelembagaan PTS. Demikian pula dalam Permenpan RB perubahannya, yaitu Nomor 46 Tahun 2013, dalam Perber Mendikbud dan Kepala BKN, Permendikbud serta dalam PO Tahun 2019. Beberapa karakteristik jabatan akademik dosen sebagaimana diatur dalam beberapa regulasi tersebut diantaranya bahwa jabatan akademik dosen termasuk rumpun pendidikan tingkat pendidikan tinggi. Selain itu, berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional di bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Jabatan akademik dosen merupakan jabatan keahlian, yang jenjangnya terdiri dari asisten ahli, lektor dan guru besar/profesor, merupakan jabatan karier. Terdapat beberapa ketentuan yang tidak jelas/rancu, diantaranya Pasal 72 ayat (2) UU Nomor 12 Tahun 2012 menyebutkan bahwa jenjang jabatan akademik dosen tidak tetap diatur dan ditetapkan oleh penyelenggara perguruan tinggi. Untuk dosen tidak tetap yang ada di PTS, hal ini menimbulkan ketidakjelasan. Seharusnya ada kejelasan, karena sebagaimana di PTN, maka di PTS pun terdapat jenis dosen tidak tetap, yang diangkat oleh badan penyelenggara perguruan tinggi. Selain itu, regulasi jabatan akademik pada kedua Permenpan RB, Perber Menpan RB dan Kepala BKN, Permendikbud dan PO Tahun 2019 tidak secara eksplisit berlaku pula untuk digunakan bagi dosen tetap yayasan di PTS. Seharusnya ada ketegasan bahwa semua regulasi tersebut berlaku pula untuk dosen yang berada di PTS, khususnya yang berstatus sebagai dosen tetap yayasan.

Beberapa jenis jabatan pimpinan perguruan tinggi yang sangat berkaitan dengan kegiatan akademik seperti Kepala Biro Akademik dan Kepala Unit Penjaminan Mutu atau nama lain yang terdapat di berbagai PTS, tidak terakomodasi dalam semua regulasi tentang jabatan akademik ini. Padahal di berbagai PTS banyak dosen yang mendapat kepercayaan sebagai pemangku jabatan tersebut. Seharusnya dalam semua regulasi tersebut, khususnya dalam PO 2019 ada rekognisi terhadap keberadaan beberapa jabatan tersebut karena sangat berkaitan dengan aktivitas akademik perguruan tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dosen merupakan unsur sumber daya manusia yang vital dan strategis dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perguruan tinggi. Pengembangan profesi dosen melalui jabatan fungsional akademik merupakan langkah penting dalam meningkatkan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional dosen. Terdapat beberapa permasalahan dalam pengelolaan jabatan fungsional akademik, antara lain ketidakjelasan proses penentuan jabatan, ketidaksesuaian regulasi antara yang berlaku umum dan yang berlaku khusus di Perguruan Tinggi Swasta Keagamaan Buddha, serta ketidak konsistenan dan ketidakjelasan substansi regulasi yang mengatur jabatan fungsional akademik dosen di Perguruan Tinggi Swasta Keagamaan Buddha terdapat dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, UU Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Permenpan dan RB Nomor 17 Tahun 2013, Permenpan dan RB Nomor 46 Tahun 2013, serta beberapa peraturan lainnya. evaluasi substansi kebijakan, ditemukan adanya ketidakjelasan, tumpang tindih, dan kontradiksi dalam regulasi yang mengatur jabatan fungsional akademik. Hal ini menciptakan kompleksitas dan kebingungan dalam pengelolaan jabatan fungsional akademik dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Djuwita, T. M. (2011). strategi pengembangan dosen perguruan tinggi kaitannya dengan profil dosen yang produktif. <http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/publica/article/view/388>
- Dunn, William N. (1981). *Public Policy Analysis: An Introduction*. PrenticeHall International, Inc.
- Gerston, Larry N. (2010). *Public Policy Making. Process and Principles. Third Edition*. E Sharpe.
- Harris, D. M., & DeSimone, R. L. (1994). *Human Resourse Development*. The Dryden Press.
- Howlett, M., & Ramesh, M. (1995). *Studying Public Policy. Policy Cycles and Policy Subsystems*. Oxford University Press.
- Johnsons, S. L., & Rush, S. C. (1995). *Reinventing The University. Managing and Financing Institutions of Higher Education*. John Wiley & Sons, Inc.
- Krippendorff, Klaus. (1993). *Analisis Isi. Pengantar Teori dan Metodologi*.
- PT RajaGrafindo Persada. Labola, Y. A. (2019). *Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan Dalam Organisasi*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 7(1).
- Marzuki, P. M. (2015). *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*. Prenadamedia Group
- Michael, E. J. (2006). *Public Policy: The Competitive Framework*. Oxford University Press.
- Nazir, Moh. (2011). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia
- Rahmah, S. (2017). *Pendidik dan pengembangan Profesi.idarah*, Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan, 1(1).
- Rakhmat, Jalaluddin (1997). *Metode Penelitian Komunikasi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Sinambela, L. P. (2017). *profesionalisme dosen dan kualitas pendidikan tinggi. populis: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 2(4), 579–596. <https://doi.org/10.47313/ppl.v2i4.347>
- Soekanto, Soerjono, & Mamudji, S. (2015). *Penelitian Hukum Normatif. Suatu Tinjauan Singkat*. PT RajaGrafindo Persada.
- Sujarwo, S. (2015). *Pengembangan Dosen Berkelanjutan*. Makalah Perkuliahan Universitas Negeri Yogyakarta.
- UU Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
- UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Permenpan dan RB Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya.
- Permenpan dan RB Nomor 46 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya.
- Peraturan Bersama Mendikbud dan Kepala BKN Nomor 4/VIII/PB/2014 dan Nomor 24 Tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013.
- Permendikbud Nomor 92 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen.Pedoman Juknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Dosen Tahun 2019
- Anderson, James E. (1978). *Public PolicyMaking (Second Edition)*. Holt, Rinehart and Winston.
- Bromley, Daniel W. (1989). *Economic Interest and Institution. The Conceptual Foundation of Public Policy*. Basil Blackwell Inc.
- Castetter, W. B. (1996). *The Human Resource Function in Educational Administration (Sixth Edition)*. Prentice-Hall International, Inc.