



UNIVERSITAS INDONESIA

**STATUS KEPEGAWAIAN TENAGA PENDIDIK
UNIVERSITAS INDONESIA PASCA TERBITNYA
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 66 TAHUN 2010,
STUDI YURIDIS: MEKANISME PENGALIHAN STATUS
KEPEGAWAIAN TENAGA PENDIDIK UNIVERSITAS
INDONESIA**

SKRIPSI

SAMUEL HARNAEN

0706278790

FAKULTAS HUKUM

ILMU HUKUM

DEPOK

JULI 2011



UNIVERSITAS INDONESIA

**STATUS KEPEGAWAIAN TENAGA PENDIDIK
UNIVERSITAS INDONESIA PASCA TERBITNYA
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 66 TAHUN 2010,
STUDI YURIDIS: MEKANISME PENGALIHAN STATUS
KEPEGAWAIAN TENAGA PENDIDIK UNIVERSITAS
INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum

SAMUEL HARNAEN

0706278790

FAKULTAS HUKUM

ILMU HUKUM

PROGRAM KEKHUSUSAN HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

DEPOK

JULI 2011

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Skripsi/Tesis/Disertasi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.**

Nama : Samuel Harnaen

NPM : 0706278790

Tanda Tangan :



Tanggal : 8 Juli 2011

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Samuel Harnaen
 NPM : 0706278790
 Program Studi : Ilmu Hukum
 Judul Skripsi : Status Kepegawaian Tenaga Pendidik Universitas Indonesia Pasca Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010, Studi Yuridis: Mekanisme Pengalihan Status Kepegawaian Tenaga Pendidik Universitas Indonesia

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dian Puji Simatupang, S.H., M.H. (.....)

Penguji : Tri Hayati, S.H., M.H. (.....)

Penguji : Sri Mamudji, S.H., MLL. (.....)

Penguji : Dr. Harsanto Nursadi, S.H., M.Si. (.....)

Penguji : Daly Erni, S.H., M.Si., (.....)

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 8 Juli 2011

KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Dengan mujizat serta urapannya akhirnya pertandingan ini dapat terselesaikan. Penulisan skripsi ini dibuat dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia. berbagai upaya dilakukan serta tidak sedikit bantuan yang diberikan kepada saya hingga skripsi ini dapat selesai. Mulai dari dukungan moril, material, dan sebagainya.

Saya juga sangat menyadari tanpa bantuan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit dan hampir tidak mungkin bagi saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- 1) Ibuku, Grace Harnaen atas segala jasa-jasanya yang tidak dapat aku balas, doanya yang tiada henti agar aku dapat menyelesaikan studiku di Fakultas Hukum Universitas Indonesia dengan baik, serta ribuan perhatian yang beliau berikan. Terima kasih, Ma.
- 2) Kakakku Mia Harnaen, terima kasih atas segala doanya, dan dukungannya. Serta saran dan yang terutama bantuannya memberikan masukan atas penelitian ini. Buat dede colin juga makasi ya atas doa nya.
- 3) Nenekku, Oma Lely yang telah memberikan dukungan doa, serta materil yang tiada hentinya sepanjang saya menempuh studi di Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- 4) Ibu Yuli Indrawati, S.H., LL.M, selaku Pembimbing Akademis yang selalu memberikan masukan-masukan selama menempuh studi, serta memberikan doa yang tiada henti. Terima Kasih, Bu Yuli.
- 5) Dian Puji Simatupang, S.H., M.H., selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;

- 6) Adi Lazuardi, S.H., yang telah bersedia untuk membagikan ilmu dan pengalaman serta meminjamkan skripsinya guna kebutuhan penulisan skripsi ini.
- 7) Kepada sahabat-sahabat di Lobi FHUI yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Memberikan dukungan dan doa agar skripsi ini dapat selesai, terima kasih Sakti, Dhief, Niken, Ibnu, Reza, Sandoro, Ronald, Erwin, Cesar, Liked, DW, Eki, Try, Hari, Hery, Syahrir, Syahfan, Oma, Lukman, Wildan, Ucu, Gigih, Tanyo, Ilman, Limbong, Doddy, Om, Grace, Claudia, Alide, Nisa I, Nisa, Ocha, dan semua teman-teman yang tidak dapat dituliskan satu per satu. Terima Kasih Banyak.
- 8) Prof Safri Nugraha, S.H., LL.M., PhD., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Indonesia yang telah memberikan Ilmu dan teladannya kepada kami, para mahasiswanya.
- 9) Prof. Dr der Soz Drs Gumilar Rusliwa Somantri, selaku Rektor Universitas Indonesia, terima kasih atas pengabdian dan Ilmu yang diberikan.

Terakhir, kepada seluruh sivitas akademik Universitas Indonesia yang telah membantu memberikan senyumnya yang ikhlas dikala bertemu, berpapasan dan menjalankan aktifitas di Kampus UI tercinta, sehingga semangat dan dorongan untuk maju dan dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Dan juga yang terutama, semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Depok, 8 Juli 2011

Penulis

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Samuel Harnaen

NPM : 0706278790

Program Studi : Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Jenis karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

STATUS KEPEGAWAIAN TENAGA PENDIDIK UNIVERSITAS INDONESIA PASCA TERBITNYA PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 66 TAHUN 2010, STUDI YURIDIS: MEKANISME PENGALIHAN STATUS KEPEGAWAIAN TENAGA PENDIDIK UNIVERSITAS INDONESIA

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada tanggal : 8 Juli 2011

Yang menyatakan



(Samuel Harnaen)

ABSTRAK

Nama : Samuel Harnaen
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul : Status Kepegawaian Tenaga Pendidik Universitas Indonesia
Pasca Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010,
Studi Yuridis: Mekanisme Pengalihan Status Kepegawaian
Tenaga Pendidik Universitas Indonesia

Gejolak yang timbul dalam lingkungan Universitas Indonesia membuat cikal bakal pembuatan skripsi ini. Skripsi ini berisi mengenai mekanisme yang akan dijalankan berdasarkan perspektif peraturan perundang-undangan, dan Pusat Administrasi Universitas Indonesia guna mengalihkan status kepegawaian Tenaga pendidiknya. Status kepegawaian yang dimaksud dialihkan menjadi Pegawai Negeri Sipil dimana sebelumnya tenaga Pendidik Universitas Indonesia berstatus pegawai Universitas Indonesia Badan Hukum Milik Negara. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, tenaga pendidik yang berstatus Pegawai BHMN dalam lingkungan Universitas Indonesia atau di luar Universitas Indonesia dapat memiliki pedoman dan kejelasan serta menghapuskan keraguan-raguan atas status yang dimilikinya. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan melakukan studi literatur dan wawancara dengan narasumber. Hasilnya adanya kesamaan antara Pusat Administrasi Universitas Indonesia dengan Pegawai UI, hanya saja kurangnya komunikasi membuat masalah ini menjadi berlarut-larut. Kesimpulannya status Pegawai Tetap Universitas Indonesia dengan SK Rektor sebagai Kepastian Hukumnya merupakan salah satu jalan keluar guna menjamin kepastian hukum selagi menempuh proses pengangkatan secara langsung oleh Pemerintah Pusat.

Kata Kunci: Status Kepegawaian, Pegawai Negeri Sipil, Pengalihan Status.

ABSTRACT

Name : Samuel Harnaen
Program Study : Law
Title : The Lecturer Employment Status of University of Indonesia Post-rising Government Regulation No. 66 of 2010, The Judicial Studies: Transfer Mechanism of Lecturer Employment Status In University of Indonesia

The turmoil arising within the University of Indonesia makes the embryo creation of this thesis. This thesis contains the mechanism that will be run based on the perspective of legislation and the Central Administration of the University of Indonesia, in order to divert personnel employment status of educators. Employment status is transferred to the Civil Servants who previously educators status as an employee of University of Indonesia as Government Owned Legal Entity. Hopefully with this research, educators with the status of Government Owned Legal Entity Officer within the University of Indonesia or other university as Government Owned Legal Entity may have the guidance and clarity as well eliminating doubts over the status they have. The research method used is to do a literature study and interviews with sources. Answer obtained is the similarity of purposes between the Central Personnel Administration by the University of Indonesia and the educators of University of Indonesia, it is just a lack of communication makes the problem becomes protracted. In conclusion, the status of Permanent Employees with the Rector University of Indonesia as a legal certainty is one way out to ensure legal certainty as to take the process of direct appointment by the Central Government.

Keywords: Employment Status, Civil Servants, Transfer of Status.

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL..... | ii |
| LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS | iii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH | vii |
| ABSTRAK | viii |
| <i>ABSTRACT</i> | ix |
| DAFTAR ISI..... | x |
| | |
| 1. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 3 |
| 1.3 Tujuan Dan Manfaat..... | 4 |
| 1.4 Kerangka Konsep | 5 |
| 1.5 Metode Penelitian | 7 |
| 1.6 Sistematika Penulisan | 10 |
| | |
| 2. KEDUDUKAN TENAGA PENDIDIK MENURUT PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DI INDONESIA | 12 |
| 2.1 Pengantar..... | 12 |
| 2.2 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional | 15 |
| 2.2.1 Pengertian..... | 15 |
| 2.2.2 Hak Dan Kewajiban | 17 |
| 2.2.3 Sertifikasi Pendidik | 18 |
| 2.3 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen | 19 |
| 2.3.1 Pengertian Dosen..... | 19 |
| 2.3.2 Kedudukan Dosen | 20 |
| 2.3.3 Status Dosen..... | 21 |
| 2.3.4 Syarat Menjadi Seorang Dosen | 22 |
| 2.3.5 Hak Dan Kewajiban Seorang Dosen..... | 23 |
| 2.3.6 Pengangkatan Dan Perberhentian..... | 26 |
| 2.4 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen | 27 |
| 2.4.1 Pengertian..... | 28 |
| 2.4.2 Hak Dan Kewajiban | 28 |
| 2.4.3 Pengangkatan Dan Penempatan | 35 |
| 2.4.4 Sertifikasi | 33 |

| | | |
|-----------|---|------------|
| 2.5 | Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian | 36 |
| | 2.5.1 Pengertian..... | 37 |
| | 2.5.2 Hak Dan Kewajiban PNS..... | 40 |
| 3. | SISTEM KEPEGAWAIAN TENAGA PENDIDIK UNIVERSITAS INDONESIA PASCA TERBITNYA PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 66 TAHUN 2010 | 58 |
| 3.1 | Sistem Kepegawaian Tenaga Pendidik Pada 7 (tujuh) Perguruan Tinggi Berstatus Badan Hukum Milik Negara | 58 |
| | 3.1.1 Universitas Gajah Mada | 58 |
| | 3.1.2 Institut Pertanian Bogor | 60 |
| | 3.1.3 Institut Teknologi Bandung | 62 |
| | 3.1.4 Universitas Sumatera Utara..... | 64 |
| | 3.1.5 Universitas Pendidikan Indonesia..... | 66 |
| | 3.1.6 Universitas Airlangga | 68 |
| 3.2 | Pemetaan Status Kepegawaian Tenaga Pendidik Universitas Indonesia | 72 |
| | 3.2.1 Status Kepegawaian dan Kepastian Hukumnya | 72 |
| | 3.2.2 Hak Dan Kewajiban | 74 |
| | 3.2.3 Perbedaan Persepsi atas Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Dan Penyelenggaraan Pendidikan | 84 |
| | 3.2.3.1 Pusat Administrasi Universitas Indonesia | 86 |
| | 3.2.3.2 Paguyuban Pekerja PT-BHMN UI | 87 |
| 4 | MEKANISME PENGALIHAN STATUS KEPEGAWAIAN TENAGA PENDIDIK PERGURUAN TINGGI BADAN HUKUM MILIK NEGARA MENURUT PERATURAN PERUNDANGAN-UNDANG..... | 91 |
| 4.1 | Pengantar | 91 |
| 4.2 | Menurut Peraturan Perundang-undangan | 93 |
| 4.3 | Pusat Administrasi Universitas Indonesia | 97 |
| | 4.2.1 <i>Bologna Process</i> | 97 |
| | 4.2.2 Langkah Pusat Administrasi Universitas Indonesia | 98 |
| 5 | PENUTUP..... | 102 |
| 5.1 | Kesimpulan..... | 102 |
| 5.2 | Saran..... | 104 |

DAFTAR REFERENSI106
LAMPIRAN.....111

Peraturan MWA Universitas Indonesia No. 003/Peraturan/MWA-UI/2006
tentang tanggung Jawab Dosen



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengalihan status tenaga pendidik Universitas Indonesia menjadi monostatus dirasa sangat penting untuk dilakukan guna mendukung penyelenggaraan pendidikan tinggi di Universitas Indonesia, serta mewujudkan monostatus dengan kesetaraan hak dan kewajiban bagi para tenaga pendidiknya. Banyak orang memberikan dukungan atas perjuangan yang telah mereka lakukan untuk mewujudkan kesetaraan tersebut. Persamaan hak dan juga penghilangan diskriminasi adalah hal yang dinantikan untuk dapat dirasakan oleh segenap tenaga kependidikan Universitas Indonesia.

Keberagaman pandangan dan pendapat atas masalah ini mulai bermunculan. Pertanyaan demi pertanyaan dipertanyakan oleh para civitas akademika Universitas Indonesia, mereka heran akan adanya kelompok yang sangat gigih memperjuangkan hal ini. Mulai dari dukungan hingga hujatan diberikan kepada para tenaga pendidik, para dosen, asisten dosen, dan tenaga pendidik lainnya yang memperjuangkan nasib dan status mereka.

Perjuangan yang dilakukan oleh pegawai Universitas Indonesia guna mendapatkan hak yang sama, lebih kepada perlakuan yang sama, tanpa diskriminasi ini menimbulkan persepsi bahwa mereka mengejar sebuah status PNS atau Pegawai Negeri Sipil. Jauh lebih dalam bukan sekedar status PNS yang mereka tuju, akan tetapi kepada monostatus yang harus dimiliki oleh sebuah Universitas terbesar di Indonesia. monostatus yang membawa kepada satu perlakuan yang sama, satu tujuan yang sama, serta tanpa adanya diskriminasi dalam hubungan kerja yang ada.

Rupanya dampak atas hubungan kerja yang tidak kondusif ini membawa Universitas Indonesia pada suatu krisis ilmu pengetahuan. Tidak sedikit dari para ilmuwan atau peneliti yang memiliki kemampuan intelektual yang tinggi, tidak menghasilkan hasil penelitian yang bermanfaat, bahkan ada

dari mereka yang mempublikasikan hasil penelitiannya dengan tidak membawa nama besar Universitas Indonesia. Di luar itu, ada banyak tenaga pendidik Universitas Indonesia yang mulai meninggalkan Universitas guna mencari kesempatan di luar sana. Menjadi pengajar pada Universitas Swasta atau bahkan di luar negeri. Kekeringan nantinya tidak hanya dirasakan pada ilmu pengetahuan, tetapi juga semakin sedikitnya tenaga pendidik yang berkualitas. Dalam kancah internasional-pun, peringkat Universitas Indonesia sudah mengalami penurunan. Tahun 2009, Universitas Indonesia berada pada urutan ke 201, dan tahun 2010 pada urutan ke 236.¹

Keadaan ini diakibatkan karena adanya keadaan yang tidak kondusif, sehingga membuat sebagian tenaga pendidik berkualitas tidak diperhatikan status kepegawaiannya. Dengan demikian, hal ini membuat banyak dari mereka tidak melaksanakan dan memberikan pengabdian yang tinggi serta dedikasi kepada tempat mereka bekerja. Tidak sedikit dari mereka yang memiliki pekerjaan sampingan di luar pagar universitas. Padahal, Universitas Indonesia sebagai salah satu Universitas terbesar di Indonesia, seperti telah dikatakan sebelumnya, merupakan salah satu lembaga pendidikan untuk mengamalkan Alinea Keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berisi:

*“... Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, **mencerdaskan kehidupan bangsa** dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia, yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada: Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, serta*

¹ www.topuniversity.com, diakses pada tanggal 1 Mei 2011.

dengan mewujudkan suatu Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.”²

Mencerdaskan kehidupan bangsa, jelas tertulis, dan jika hal ini tidak diperhatikan maka akan ada tindakan inskontitusional oleh penyelenggara pendidikan. Krisis ilmu pengetahuan yang menghambat perkembangan ilmu pengetahuan yang berkembang dinamis akibat adanya keadaan yang tidak nyaman yang dirasakan oleh para tenaga pendidik, membuat pelaksanaan tujuan Negara dalam Konstitusi tidak dapat terlaksana. Selain itu, keberagaman status yang dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan terbesar ini, juga membuat terhambatnya regenerasi dalam jabatan-jabatan struktural yang ada dalam lingkungan kampus. Banyak posisi-posisi struktural yang ada tidak dapat diisi oleh orang-orang berkualitas akibat berbenturan dengan status kepegawaian yang dimiliki. Tidak adanya regenerasi dalam penempatan orang-orang berkualitas dalam Universitas Indonesia ditakutkan akan terjadi.

Secara yuridis, fenomena ini terjadi akibat adanya inkonsistensi yang dilakukan oleh penyelenggara lembaga pendidikan tinggi dan akan lebih lanjut dibahas dalam penelitian ini. Terbitnya Peraturan Pemerintah No 66 Tahun 2010, serta implikasinya akan menjadi bahasan utama dalam penelitian ini, terutama mengenai mekanisme pengalihan terhadap status kepegawaian tenaga pendidik Universitas Indonesia.

1.2 Perumusan Masalah

Pengalihan Status Kepegawaian Tenaga Pendidik Universitas Indonesia merupakan suatu jalan keluar yang diinginkan oleh tenaga pendidik guna menunjang kenyamanan mereka saat bekerja. Akan tetapi hal ini tidak serta merta mudah untuk dilakukan, salah satunya adalah mengenai mekanisme pengalihan. Oleh karena itu, skripsi ini akan membahas mengenai:

² Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Alinea Keempat.

1.2.1 Bagaimana mekanisme pengalihan status tenaga pendidik yang berada di lingkungan Universitas Indonesia menurut peraturan perundang-undangan?

1.2.2 Bagaimana mekanisme pengalihan status kepegawaian tenaga pendidik yang akan dijalankan oleh Pusat Administrasi Universitas Indonesia sebagai amanat atas terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010?

1.3 Tujuan Dan Manfaat

Penelitian yang dilakukan mengenai mekanisme pengalihan ini dilakukan dengan memiliki tujuan dan manfaat antara lain:

1.3.1 Tujuan:

1. Dengan melakukannya penelitian ini, diharapkan peneliti, pembaca dan pihak-pihak lain dapat mengetahui bagaimana mekanisme pengalihan status tenaga kerja terhadap suatu instansi yang diakibatkan berubahnya status badan hukumnya atau status badan usahanya.
2. Dengan melakukan Penelitian ini, diharapkan peneliti, pembaca dan pihak-pihak lain yang berkaitan dengan pencabutan UU BHP yakni 6 Universitas lainnya dapat menjadikan tulisan ini sebagai salah satu referensi dan salah satu pertimbangan pedoman dalam melakukan pengalihan status terhadap tenaga kerjanya.

1.3.2 Manfaat:

Kegunaan teoretis dari penelitian ini adalah untuk lebih mendalami secara tinjauan hukum, bagaimana mekanisme yang seharusnya dijalankan dalam suatu pengalihan status kepegawaian pada suatu lembaga yang statusnya beralih sesuai Peraturan Pemerintah. Hasil penelitian ini menjadi suatu terobosan hukum, sebab dikemudian hari

jika muncul masalah ini kembali, penelitian ini dapat menjadi sedikit acuan. Selain itu, permasalahan mengenai status kepegawaian pada lembaga penyelenggara pendidikan tinggi ini terjadi tidak hanya pada Universitas Indonesia, tetapi kepada 6 perguruan tinggi BHMN lainnya, yakni Institut Pertanian Bogor, Institut Teknologi Bandung, Universitas Terbuka, Universitas pendidikan Indonesia, Universitas Sumatera Utara, dan Universitas Airlangga. Dengan demikian, jika keenam Perguruan Tinggi lainnya akan menjalankan pengalihan status, dapat menggunakan acuan dalam penelitian ini.

1.4 Kerangka Konsep

1.4.1 Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.³ unsur-unsur yang terdapat didalamnya adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan dan menghasilkan barang dan jasa untuk kebutuhan masyarakat.

1.4.2 Pegawai Negeri

Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴

³Indonesia, *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, LN No.39 Tahun 2003, TLN No. 4279, Pasal 1 Angka 2.

⁴Indonesia, *Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Jo. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*, LN No. 169 Tahun 1999, TLN No. 3890, Pasal 1 angka 1.

1.4.3 Dosen

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.⁵

1.4.4 Pengangkatan

Pengangkatan berasal dari kata dasar angkat yang berarti naikkan atau tinggikan.⁶ Sehingga pengangkatan dapat diartikan sebagai suatu tindakan melakukan kegiatan menaikkan atau meninggikan, lebih mendalam terkait kepegawaian, pengangkatan dapat diartikan sebagai suatu ketetapan atau penetapan seseorang menjadi pegawai.⁷

1.4.5 Pengalihan

Pengalihan memiliki arti proses, cara, perbuatan mengalihkan; pemindahan; penggantian; penukaran; pengubahan.⁸ Jika dianalogikan dalam pengalihan status kepegawaian, sebagai suatu keadaan berpindahnya status kepegawaian seorang pegawai tanpa adanya perubahan apapun, yakni hak-haknya dan tanpa syarat apapun.

1.4.6 Tenaga kependidikan

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri secara langsung dalam penyelenggaraan pendidikan.⁹ Akan tetapi,

⁵ Indonesia, *Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*, LN No. 157 Tahun 2005, TLN No. 4586, Pasal 1 angka 2.

⁶ Tim Redaksi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, Jakarta: Balai Pustaka, Tahun 2000, hal 51.

⁷ *Ibid.*, hal 52.

⁸ <http://kamusbahasaindonesia.org/pengalihan>, diakses pada tanggal 1 Mei 2011.

⁹ Indonesia, *Peraturan Pemerintah Tentang Tenaga Kependidikan*, PP No. 38 Tahun 1992, LN No. 68 Tahun 1992, TLN No. 3484, Pasal 1 angka 1.

pengabdian yang dilakukan dalam menyelenggarakan sebuah pendidikan dilakukan sebagai mata pencaharian manusia tersebut.

1.4.7 Badan Hukum Pendidikan

Badan hukum pendidikan adalah badan hukum yang menyelenggarakan pendidikan formal.¹⁰

1.4.8 Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan pada jalur pendidikan formal setelah pendidikan menengah yang dapat berupa program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.¹¹

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Bentuk Penelitian

Bentuk penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian yuridis Normatif. Penelitian yuridis normatif adalah sebuah penelitian terhadap sejarah hukum. Dalam penelitian ini, hukum yang dilihat perubahan karena sejarahnya adalah pada Peraturan Pemerintah No. 152 Tahun 2000, yang pada tahun 2010 diubah ketentuannya menjadi Peraturan pemerintah No. 66 Tahun 2010. Sejarah hukum ini berakibat pada munculnya peristiwa hukum.¹² Lebih lanjut, pembahasan yang akan dilakukan adalah peristiwa hukum secara kronologis, lalu melihat kenyataan yang ada terutama pada sistem administrasi yang dijalankan saat ini.

¹⁰Indonesia, *Undang-undang Nomor 9 Tahun 2009 Tentang Badan Hukum Pendidikan*, LN No. 10 Tahun 2009, TLN No. 4965. Pasal 1 Angka 1.

¹¹ Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 Jo. Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan*. LN No. 112 Tahun 2010. Pasal 1 Angka 17.

¹² Sri Mamudji, dkk. *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Hukum*. (Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005), hal. 10.

1.5.2 Tipologi penelitian

Bentuk penelitian ini adalah penelitian evaluatif. Maksud dari evaluatif adalah melihat apakah sudah apa kesesuaian antara sistem yang ditentukan dan diatur dalam peraturan perundang-undangan dengan penerapan yang dijalankan atau akan dijalankan saat ini.¹³ Sehingga pada akhirnya penelitian ini memiliki maksud untuk memberikan saran untuk perbaikan.

1.5.3 Data

Data yang digunakan adalah data sekunder. Data sekunder didapat dari kunjungan ke perpustakaan serta mencari data ke lembaga terkait yakni Universitas Indonesia guna mencari dokumen-dokumen mulai dari dokumen hukum seperti peraturan perundangan-undangan, buku-buku hukum atau sosial yang berhubungan dengan masalah kepegawaian, serta hal-hal yang berkaitan langsung dengan penelitian.

1.5.4 Bahan Penelitian Hukum

Bahan penelitian hukum terdiri dari bahan hukum penelitian primer, sekunder dan tersier. Bahan penelitian hukum primer menggunakan Undang-undang mulai dari Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-undang No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Undang-undang No. 8 Tahun 1974 Jo. Undang-undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Undang-undang No. 9 Tahun 2009 tentang Badan Hukum Pendidikan, Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2010 Jo. Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan, Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun

¹³ Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum. cet.3. (Jakarta: UI Press, 2008), hal.11.

2009 tentang Dosen, Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan, Peraturan Pemerintah No. 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Presiden No. 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Kementerian Negara Serta Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Eselon 1 Kementerian Negara.

1.5.5 Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpul data yang digunakan adalah studi dokumen. Studi dokumen dilakukan terhadap peraturan perundang-undangan dan teori hukum dalam buku serta sumber pustaka lainnya terhadap kenyataan yang ada di Indonesia. Serta dengan mencari bahan-bahan hasil pemikiran para ahli.

1.5.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah kualitatif. Karena, dalam penelitian ini, peneliti tidak menggunakan perhitungan statistik atas suatu gejala. Tetapi peneliti menggunakan analisa terhadap sumber pustaka dan membandingkan pada kenyataan yang ada.

1.5.7 Bentuk Laporan Penelitian

Bentuk laporan adalah deskriptif yang berisi pengertian-pengertian pokok dalam ilmu hukum tata negara serta teori-teori hukum tata negara di Indonesia. Selain itu, terdapat juga asas-asas yang berkaitan dengan hukum tata negara, kemudian dilihat bagaimana peneratan yang ada dengan penerapan sistem multi partai dalam sistem pemerintahan saat ini.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab, dengan sistematika yang berkaitan erat yaitu:

- 1) BAB 1 berisi pendahuluan yang dalamnya dijabarkan latar belakang penelitian ini dilakukan, Perumusan Masalah, Maksud dan Tujuan Penulisan, serta memaparkan metodologi serta sistematika yang digunakan dalam penulisan skripsi.
- 2) BAB 2 berisikan pemaparan mengenai kedudukan tenaga pendidik atau dosen dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, dan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Jo. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974. Kedudukan yang dibahas antara lain, mengenai hak dan kewajiban serta hal-hal lain yang berkaitan dan melekat dengan seorang dosen dan Pegawai Negeri Sipil.
- 3) BAB 3 berisi mengenai pemaparan singkat mengenai sistem kepegawaian yang saat ini berlaku di 6 (enam) Perguruan Tinggi yang pernah berstatus sebagai Badan Hukum Milik Negara. Selain itu, terdapat juga pemaparan mengenai pemetaan status kepegawaian tenaga pendidik atau dosen di Universitas Indonesia. Bagian akhir bab ini, membahas mengenai ulasan secara singkat mengenai persepsi pengalihan status kepegawaian di Universitas Indonesia.
- 4) BAB 4 berisi analisa mengenai mekanisme yang disarankan oleh Paguyuban Pekerja UI-BHMN dan Pusat Administrasi Universitas Indonesia. Analisa dalam bab ini hanya bersifat pendalaman, sehingga pada bab selanjutnya akan menghasilkan saran yang membangun terkait permasalahan ini.

- 5) BAB 5 berisi kesimpulan mengenai rangkuman mengenai seluruh mekanisme pengalihan yang akan dilakukan, serta masalah yang dihadapi dalam melaksanakan proses pengalihan tersebut. Selain kesimpulan, penulis juga memberikan kesimpulan mengenai permasalahan yang dihadapi.



BAB 2

KEDUDUKAN TENAGA PENDIDIK MENURUT PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DI INDONESIA

2.1 Pengantar

Tinjauan umum mengenai tenaga pendidik dalam peraturan perundang-undangan akan dilakukan dengan terlebih dahulu mengetahui hierarki peraturan perundangan-undangan di Indonesia. Sistem hukum di Indonesia mengatur tata urutan peraturan perundangan dalam Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Pada Pasal 2, dikatakan bahwa: "*Pancasila merupakan sumber segala sumber hukum negara*"¹⁴ Pada Pasal 3, dikatakan bahwa: "*Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan hukum dasar.*"¹⁵ Jelas bahwa Dasar Negara Indonesia adalah Pancasila, dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia adalah Hukum dasar. lebih lanjut dalam Pasal 7 ayat 1, dikatakan bahwa jenis hierarki peraturan perundangan-undangan adalah mulai dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, Undang-undang/Perpu atau Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang, Peraturan Pemerintah atau PP, Peraturan Presiden atau Perpres, dan Peraturan Daerah atau Perda. Dengan demikian, maka segala jenis produk hukum yang akan dibuat, haruslah mengikuti dan mengharmonisasikan diri dengan hierarki tata peraturan perundangan-undangan.

Undang-undang adalah peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat dengan persetujuan bersama Presiden.¹⁶

¹⁴ Indonesia, *Undang-undang No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*, LN No. 53 tahun 2004, TLN No. 4389, Pasal 2.

¹⁵ *Ibid*, Pasal 3, hukum dasar berarti segala pembentukan peraturan Perundang-undangan di Indonesia harus mengacu pada Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

¹⁶ Persetujuan bersama Presiden dengan DPR termuat dalam Batang Tubuh Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 20 ayat (2). Undang-undang itu nantinya akan disahkan untuk dapat dijalankan oleh Presiden.

Materi muatan Undang-undang adalah mengatur lebih lanjut mengenai hal-hal yang ada dalam Undang-undang Dasar 1945. Selain itu, Undang-undang dapat dibentuk juga karena adanya undang-undang yang menghendaki untuk dibuatnya undang-undang lainnya.¹⁷ Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang atau Perpu adalah peraturan perundang-undangan yang memiliki kedudukan setingkat dengan Undang-undang. Hanya saja, Perpu ini ditetapkan oleh Lembaga Eksekutif, yakni Presiden, dalam ikhwal kegentingan atau keadaan memaksa.¹⁸ Maksudnya adalah jika dalam suatu keadaan memaksa, Presiden merasa perlunya ada suatu produk hukum setara dengan Undang-undang akan tetapi Lembaga Legislatif, atau DPR tidak dapat dengan segera membuat Undang-undang, maka Presiden akan mengeluarkan Perpu. Perpu yang dikeluarkan oleh Presiden memiliki materi muatan dan ketentuan pembuatan yang sama dengan Undang-undang. Dengan demikian, pada masa persidangan selanjutnya, Perpu tersebut harus diajukan kepada DPR dan disahkan menjadi Undang-undang. Jika ditolak, maka Perpu tersebut wajib dicabut oleh Pemerintah.¹⁹ Peraturan Pemerintah adalah Peraturan perundang-undangan yang dibentuk Pemerintah yakni ditetapkan Presiden dengan tujuan untuk menjalankan Undang-undang.²⁰ Dengan materi muatan Peraturan Pemerintah adalah hal-hal yang diperlukan untuk menjalankan sebuah Undang-undang.²¹ Sebuah Undang-undang hanyalah sebatas aturan lebih lanjut dari Undang-Undang Dasar. Tanpa adanya PP atau Peraturan Pemerintah, maka Undang-undang tidak dapat dilaksanakan. Contoh hingga saat ini, Undang-undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional tidak dapat dijalankan akibat tidak adanya tindak lanjut atas UU ini. Perpres atau Peraturan Presiden adalah Peraturan

¹⁷ Indonesia, *Undang-undang No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*, LN No. 53 tahun 2004, TLN No. 4389, Pasal 8 ayat (1), dan (2).

¹⁸ *Ibid.*, Pasal 1 angka 4.

¹⁹ *Ibid.*, Pasal 25.

²⁰ *Ibid.*, Pasal 1 angka 5.

²¹ *Ibid.*, Pasal 10.

perundangan-undang yang ditetapkan oleh Presiden.²² Materi muatan atas peraturan ini, adalah materi yang ditetapkan oleh Undang-undang atau materi pelaksanaan Peraturan Pemerintah.²³ Perda atau Peraturan Daerah adalah Peraturan Perundang-undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan persetujuan bersama Kepala Daerah.²⁴ Materi muatan Peraturan Daerah adalah seluruh materi muatan dalam rangka penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas pembantuan, dan menampung kondisi khusus daerah serta penjabaran lebih lanjut Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi.²⁵

Tenaga pendidik, diartikan sebagai *tenaga kependidikan yang bertugas sebagai pembimbing, pengajar, dan atau pelatih peserta didik.*²⁶ Tenaga kependidikan memiliki pengertian sebagai *anggota masyarakat yang mampu mengabdikan diri dalam menyelenggarakan pendidikan sesuai dengan keahliannya, yang bertugas sebagai pembimbing, pengajar, peneliti, pengelola, atau administrator pendidikan.*²⁷ Dengan demikian, dapat disimpulkan, tenaga pendidik merupakan bagian dari tenaga kependidikan.

Analisa mengenai kedudukan tenaga pendidik di Indonesia akan dimulai dengan melakukan analisa sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan secara sistematis sesuai dengan sistem hukum di Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia mengamatkan dalam Pembukaannya, adanya kewajiban Negara untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam batang tubuh, Pasal 28C, dikatakan bahwa, *setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan*

²² *Ibid.*, Pasal 1 angka 6.

²³ *Ibid.*, Pasal 11.

²⁴ *Ibid.*, Pasal 1 angka 7

²⁵ *Ibid.*, Pasal 12

²⁶ Tim Redaksi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia,; Edisi Ketiga*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), halaman 1171.

²⁷ *Ibid.*, hal 1171.

*teknologi, seni dan budaya demi meningkatkan kualitas hidupnya, dan demi kesejahteraan umat manusia.*²⁸ Maksudnya adalah, pemberian pendidikan kepada masyarakat, merupakan bagian dari perkembangan budaya, seni, ilmu pengetahuan, dan teknologi. Dengan berkembangnya teknologi dan ilmu pengetahuan, tanpa adanya budaya yang berkembang dan berjalan seiring, maka pendidikan akan menjadi sebuah kegiatan yang tidak menghasilkan apa-apa.

Pendidikan dalam prakteknya haruslah dijalankan dan diberikan oleh tenaga pendidik. Seperti telah dijelaskan di atas pengertian tenaga pendidik, maka akan lebih dibahas kembali bagaimana definisi tenaga pendidik dalam lingkungan perguruan tinggi.

2.2 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

2.2.1 Pengertian

Menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, tenaga pendidik dalam ketentuan umumnya, yakni Pasal 1, dibahasakan dengan kata *pendidik*.²⁹ Pendidik dalam ketentuan perundangan-undangan ini mencakup tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.³⁰ Pelaksana pendidikan di perguruan tinggi adalah Dosen. Hal ini diperkuat dengan pengertian dosen yang bermaksa sebagai tenaga pengajar pada

²⁸ Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 28C.

²⁹ Indonesia, *Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, LN No. 78 Tahun 2003, TLN No. 4301, Pasal 1 angka 6.

³⁰ *Ibid*, Pasal 1 angka 6.

perguruan tinggi.³¹ Dalam Undang-undang ini, selain dijelaskan mengenai pendidik yang mencakup dosen, pada Pasal 23 Ayat (1), dijelaskan juga mengenai adanya ketentuan bolehnya mengangkat Guru Besar atau Profesor, dimana dalam Penjelasan dikatakan bahwa Guru Besar atau Profesor diangkat dari seorang Dosen.³²

Penjelasan atas Pasal 1 angka 6, pendidik dan penjabaran mengenai siapa saja yang dimaksudkan sebagai pendidik, memiliki unsur sebagai berikut, pada mulanya sebelum menjadi tenaga pendidik, maka pendidik harus lebih dahulu menjadi tenaga kependidikan adanya kesesuaian dengan pengertian tenaga pendidik itu sendiri. Tenaga kependidikan dalam artian sebagai tenaga yang diambil dari masyarakat yang mengabdikan dirinya guna membantu berlangsungnya suatu pendidikan. Lalu setelah menjadi tenaga kependidikan, diantara tenaga pendidikan tersebut dilakukan penyeleksian dan ditentukan apakah berkualifikasi atau tidak untuk menjadi tenaga pendidik. Seleksi yang dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan disesuaikan dengan kategorisasi yang ada.

Lebih lanjut, pendidik dalam Undang-undang ini diartikan sebagai tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.³³ Tenaga profesional yang ditempatkan oleh undang-undang kepada tenaga pendidik bermakna sebagai tenaga yang ahli atau tenaga yang memerlukan keahlian khusus untuk dapat

³¹ Tim Redaksi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*,; Edisi Ketiga, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), halaman 275.

³² Indonesia, *Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, LN No. tahun 2003, TLN No. 4301, Penjelasan Pasal 23 ayat (1).

³³ Indonesia, *Ibid.*, Pasal 39 ayat (2).

menjalankannya.³⁴ Maksudnya adalah, sebagai tenaga pendidik yang bertugas melakukan pendidikan, tidak dapat dilaksanakan oleh sembarangan orang yang tidak ahli. Hal ini berkaitan dengan pengertian pendidik pada ketentuan umum, yakni seseorang dengan kualifikasi khusus.³⁵

2.2.2 Hak dan Kewajiban

Sesuatu yang menarik, dalam undang-undang ini, kewajiban dan hak yang dimiliki pendidik dan tenaga kependidikan disamakan. Ketentuan ini terdapat dalam Pasal 40 ayat (1) dan (2).

a) Hak

Hak merupakan sesuatu yang dimiliki atau diperoleh oleh seseorang dalam konteks ini adalah hak seorang pendidik dan tenaga kependidikan, antara lain:³⁶

1. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai;
2. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
3. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas;
4. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual; dan

³⁴ Tim Redaksi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*,; Edisi Ketiga, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), halaman 897.

³⁵ Indonesia, *Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional* , LN No. tahun 2003, TLN No. 4301 Pasal 1 angka 6.

³⁶ Indonesia, *Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional* , LN No. tahun 2003, TLN No. 430, Pasal 40 ayat (1).

5. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

b) Kewajiban

Kewajiban berasal dari kata wajib yang bermakna sesuatu yang tidak boleh tidak dilaksanakan. Sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan, keharusan.³⁷

Dengan demikian, kewajiban pendidik dan tenaga kependidikan adalah:³⁸

1. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis;
2. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan
3. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

2.2.3 Sertifikasi Pendidik

Undang-undang ini menetapkan suatu standar kualifikasi minimum yang harus dimiliki oleh seorang tenaga pendidik. Salah satunya adalah adanya kualifikasi sertifikasi yang harus dimiliki oleh seorang tenaga pendidik.³⁹ Sertifikasi yang dimaksud adalah ijazah⁴⁰ yang diberikan setelah calon pendidik menempuh pendidikan dan

³⁷ Tim Redaksi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*,; Edisi Ketiga, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), halaman 1266.

³⁸ Indonesia, *Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, LN No. tahun 2003, TLN No. 4301, Pasal 40 ayat 2.

³⁹ *Ibid.*, Pasal 42 ayat (1).

⁴⁰ *Ibid.*, Pasal 61 ayat (1), "Sertifikat berbentuk ijazah dan sertifikat kompetensi."

lulus ujian yang diselenggarakan pada suatu lembaga pendidikan terakreditasi⁴¹

Latar belakang pembentukan undang-undang ini adalah adanya upaya pembaharuan atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, karena sudah tidak adanya kekesuaian *roh* atau *jiwa* dari undang-undang sebelumnya dengan semangat Reformasi yang terjadi pada tahun 1998. Reformasi yang membawa kepada Negara Indonesia kearah yang lebih demokratis serta menjunjung tinggi keterbukaan dan keadilan dalam penyelenggaraan Negara dalam segala lini kehidupan.

2.3 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

2.3.1 Pengertian Dosen

Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan dosen, profesi dosen, jelas diartikan sebagai *pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat*.⁴² Pada Pasal 3, dosen memiliki kedudukan sebagai tenaga pendidik yang diletakan pada pendidikan tinggi, dengan maksud mengabdikan diri kepada masyarakat.⁴³ Selain itu, kembali ditekankan, bahwa dosen adalah seorang tenaga professional. Tenaga

⁴¹ *Ibid.*, Pasal 61 ayat (2), “Ijazah diberikan kepada peserta didik sebagai pengakuan terhadap prestasi belajar dan/atau penyelesaian suatu jenjang pendidikan setelah lulus ujian yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan yang terakreditasi.”

⁴² Indonesia, *Undang-undang No. 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen*, LN No. 157 tahun 2005, TLN No. 4586, Pasal 1 angka 2.

⁴³ *Ibid.*, Pasal 3, “Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga Profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.”

yang dianggap dan diposisikan undang-undang sebagai tenaga yang ahli atau memiliki kepandaian tertentu dalam melaksanakan suatu pekerjaan.⁴⁴

2.3.2 Kedudukan Dosen

Seperti telah diutarakan dalam pengertian, dosen memiliki kedudukan yang diletakan pada pendidikan tinggi. Lebih dipertegas, pada Pasal 3 ayat 2, bahwa kedudukan dosen ini diakui dengan adanya bukti sertifikat pendidikan.⁴⁵ Dosen didudukkan sebagai tenaga pendidik yang professional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.⁴⁶

Oleh karena itu, seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang sisdiknas,⁴⁷ dosen sebagai tenaga pendidik yang professional wajib memiliki sertifikat pendidik.⁴⁸ Sertifikat pendidik, yang dimaksud adalah sebuah bukti pengakuan yang dikeluarkan oleh lembaga instansi yang terakreditasi. Lembaga ini telah menjalankan pendidikan kepada para calon dosen dan telah melaksanakan ujian. Para dosen yang akan mendapatkan sertifikat ini wajib mengikuti pendidikan dimaksud dan lulus dalam ujian yang diselenggarakan.⁴⁹

⁴⁴ Tim Redaksi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia,; Edisi Ketiga*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), halaman 897.

⁴⁵ Indonesia, *Undang-undang No. 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen*, LN No. 157 tahun 2005, TLN No. 4586, Pasal 3 ayat (2).

⁴⁶ *Ibid.*, Pasal 5.

⁴⁷ *Lihat*, UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 42 ayat (1).

⁴⁸ *Ibid.*, Pasal 45.

⁴⁹ *Ibid.*, Pasal 47 huruf C.

2.3.3 Status Dosen

Dalam Undang-undang ini, status dosen diatur dalam Pasal 48 ayat (1), “*Status dosen terdiri atas dosen tetap dan dosen tidak tetap.*”⁵⁰ Pengertian yang dosen tetap dan dosen tidak tetap, terdapat dalam penjelasan undang-undang ini, yakni, yang dimaksud dengan dosen tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu, sedangkan yang dimaksud dengan dosen tidak tetap adalah dosen yang bekerja paruh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tidak tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu.⁵¹ Dosen tidak tetap dapat juga diartikan sebagai dosen luar biasa.⁵²

a) Dosen Tetap

Dosen tetap seperti telah dijelaskan sebelumnya adalah seorang dosen yang bekerja penuh waktu sebagai tenaga pendidik pada suatu satuan pendidikan tinggi. Dengan demikian, maka dosen tersebut melekat kepada instansi pendidikan tinggi tersebut dalam segala hal dalam menjalankan kewajibannya. Begitu juga dalam jenjang akademik yang dimiliki oleh seorang dosen tetap. Seorang dosen tetap yang baru saja menjadi dosen akan menduduki jabatan sebagai asisten ahli, lektor, lektor kepala, dan profesor.⁵³

b) Dosen Tidak Tetap

Dosen tidak tetap adalah dosen yang bekerja paruh waktu pada suatu satuan pendidikan tinggi. Dosen tidak tetap tidak memiliki

⁵⁰ *Ibid.*, Pasal 48 ayat (1).

⁵¹ *Ibid.*, Penjelasan Pasal 48 ayat (1).

⁵² Tim Redaksi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*,; Edisi Ketiga, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), Halaman 275, **do.sen**.

⁵³ Indonesia, *Undang-undang No. 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen*, LN No. 157 tahun 2005, TLN No. 4586, Pasal 48 ayat (2).

jenjang akademik seperti dosen tetap lainnya. Dosen tidak tetap dalam literature dikatakan sebagai dosen luar biasa. Dengan demikian, maka dalam hal tanggung jawab, berbeda dengan dosen tetap.

2.3.4 Syarat Menjadi Seorang Dosen

Dosen sebagai pendidik pada jenjang pendidikan tinggi memiliki kualifikasi yang tentunya berbeda dengan pendidik pada jenjang pendidikan lainnya. Kualifikasi yang ditentukan, yakni akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁵⁴

Syarat akademis yang ditetapkan Undang-undang untuk seorang dosen adalah seorang dosen mendapatkan gelar akademis melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian.⁵⁵ Melalui ketentuan ini, dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi seorang dosen, minimal harus menempuh dan lulus dalam program magister. Lebih rinci dalam ayat 2, dikatakan bagi dosen program diploma dan program sarjana, disyaratkan minimal lulus program magister. Sedangkan bagi program pascasarjana, disyaratkan minimum dosen yang telah lulus program doktor.⁵⁶ Hal ini menunjukkan adanya suatu standarisasi yang diterapkan dalam pendidikan tinggi. Terdapat hal yang menarik dalam ayat ke-3, yakni setiap orang yang memiliki keahlian dan prestasi yang luar biasa dapat menjadi seorang dosen.⁵⁷ Dengan demikian, maka yang disyaratkan dalam ketentuan ini berorientasi kepada pengalaman seseorang.

⁵⁴ *Ibid.*, Pasal 45.

⁵⁵ *Ibid.*, Pasal 46 ayat (1).

⁵⁶ *Ibid.*, Pasal 46 ayat (2).

⁵⁷ *Ibid.*, Pasal 46 ayat (3).

2.3.5 Hak dan Kewajiban Seorang Dosen

a) Hak

Hak seorang dosen sebagaimana telah diatur dalam peraturan perundangan-undangan ini, mencakup:⁵⁸

1. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial;
2. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
3. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;
4. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;
5. Memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan;
6. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik; dan
7. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan.

Terkait hak seorang dosen memperoleh Penghasilan di atas kebutuhan minimum pada point a, dapat dirinci sebagai berikut:⁵⁹

1. Gaji pokok;
2. Tunjangan yang melekat kepada gaji pokok:
 - a. Tunjangan profesi;

Tunjangan Profesi diberikan kepada dosen yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan dan/atau satuan pendidikan

⁵⁸ *Ibid.*, Pasal 51 ayat (1).

⁵⁹ *Ibid.*, Pasal 52 ayat 1.

tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat.⁶⁰ besaran tunjangan tersebut diberikan sebesar 1 (satu) kali besaran nilai gaji pokok dosen tersebut.⁶¹

b. Tunjangan Fungsional;

Pemerintah memberikan tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud kepada dosen yang diangkat oleh Pemerintah.⁶² Jelas bahwa dosen yang memperoleh tunjangan fungsional adalah dosen yang mengabdikan diri kepada Perguruan Tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau PTP.

c. Tunjangan Khusus;

Tunjangan khusus diberikan kepada dosen yang bertugas di daerah. Dengan besaran satu kali besaran gaji pokok. Tunjangan khusus yang diberikan setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok dosen yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama.⁶³

d. Tunjangan Kehormatan;

Tunjangan Kehormatan diberikan kepada Profesor yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi setara 2 (dua) kali gaji pokok profesor yang diangkat oleh Pemerintah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama.⁶⁴

⁶⁰ *Ibid.*, Pasal 53 ayat 2

⁶¹ *Ibid.*, Pasal 53 ayat 3

⁶² *Ibid.*, Pasal 54 ayat 1.

⁶³ *Ibid.*, Pasal 55 ayat (2).

⁶⁴ *Ibid.*, Pasal 56 ayat (1).

- e. Maslahat tambahan yang diberikan terkait dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.

Maslahat tambahan dimaksud merupakan tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk tunjangan pendidikan, asuransi pendidikan, beasiswa, dan penghargaan bagi dosen, serta kemudahan untuk memperoleh pendidikan bagi putra dan putri dosen, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain.⁶⁵

b) Kewajiban

Kewajiban seorang dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan sebagaimana telah diatur dalam peraturan perundangan-undangan ini, mencakup:⁶⁶

1. Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
2. Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
3. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
4. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
5. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
6. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

⁶⁵ *Ibid.*, Pasal 57 ayat (1).

⁶⁶ *Ibid.*, Pasal 60.

2.3.6 Pengangkatan dan Pemberhentian

a) Pengangkatan

Aturan mengenai pengangkatan seseorang menjadi dosen dalam peraturan perundang-undangan diamanatkan agar dilakukan secara objektif.⁶⁷ Dalam lingkungan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh pemerintah maka mekanisme pengangkatan akan diatur dalam Peraturan Pemerintah.⁶⁸ Kelebihan dari seorang dosen yang diangkat oleh pemerintah, dosen tersebut dapat menempatkan jabatan struktural sesuai dengan peraturan perundang-undangan.⁶⁹

b) Pemberhentian

Seorang dosen dapat diberhentikan dengan hormat dari jabatannya sebagai dosen dengan syarat-syarat:⁷⁰

1. Meninggal dunia;
2. Mencapai batas usia pensiun;
3. Atas permintaan sendiri;
4. Tidak dapat melaksanakan tugas secara terus-menerus selama 12 (dua belas) bulan karena sakit jasmani dan/atau rohani; atau
5. Berakhirnya perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara dosen dan penyelenggara pendidikan.

Pada poin ke-5, ketentuan ini hanya berlaku bagi dosen yang diangkat oleh Pendidikan Tinggi yang diselenggarakan oleh Masyarakat.

⁶⁷ *Ibid.*, Pasal 63 ayat (1).

⁶⁸ *Ibid.*, Pasal 63 ayat (2).

⁶⁹ *Ibid.*, Pasal 64 ayat (1).

⁷⁰ *Ibid.*, Pasal 67 ayat (1).

Seorang dosen juga dapat diberhentikan secara tidak hormat jika dosen:⁷¹

1. Melanggar sumpah dan janji jabatan;
2. Melanggar perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama; atau
3. Melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas selama 1 (satu) bulan atau lebih secara terus-menerus.

Usia pensiun dosen ditetapkan pada usia 65 (enam puluh lima) tahun, dan guru besar atau profesor yang berprestasi dapat diperpanjang hingga 70 (tujuh puluh) tahun.⁷²

Dosen yang diangkat oleh pemerintah, jika diberhentikan tidak dengan sendirinya diberhentikan sebagai pegawai negeri sipil.⁷³ Maksudnya adalah, seorang dosen yang diangkat oleh pemerintah merupakan dosen yang berstatus pegawai negeri sipil. Dengan diberhENTIKANNYA dosen tersebut sebagai tenaga pendidik, maka tidak secara langsung statusnya sebagai Pegawai Negeri Sipil diberhentikan. Dengan demikian, maka dapat diangkat kembali menjadi dosen di Pendidikan Tinggi pemerintah lainnya.

2.4 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen

Kedudukan Dosen dalam PP Nomor 37 Tahun 2009, akan ditinjau dari pengertiannya, hak dan kewajiban, pengangkatan, dan penempatan, sertifikat dosen. Seperti yang telah dijabarkan pada pengantar, bahwa PP atau peraturan pemerintah adalah aturan teknis atau aturan yang gunanya untuk melaksanakan Undang-undang. Dengan demikian, maka pembahasan mengenai kedudukan dosen, akan secara teknis diuraikan dalam subbab ini.

⁷¹ *Ibid.*, Pasal 67 ayat (2).

⁷² *Ibid.*, Pasal 67 ayat (4) dan (5).

⁷³ *Ibid.*, Pasal 67 ayat (6).

Peraturan pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, dibentuk dengan landasan yuridis Undang-undang No. 14 Tahun 2004 tentang guru dan dosen. Tanpa adanya Peraturan Pemerintah tentang Dosen, maka Undang-undang No. 14 Tahun 2004 Tentang Guru dan Dosen, bagian Kedua Dosen, tidak dapat dilaksanakan. Peraturan Pemerintah ini menjadi suatu payung hukum terhadap pelaksanaan tugas serta pemberdayaan tenaga pendidik dosen di Indonesia.

2.4.1 Pengertian

Menurut PP No. 37 tahun 2009, Pengertian dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.⁷⁴ pengertian yang ada dapat diuraikan menjadi beberapa unsur-unsur berikut:

1. Pendidik Profesional,
2. Ilmuwan
3. Menjalankan tugas mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan: Ilmu pengetahuan, Teknologi, dan Seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

2.4.2 Hak dan Kewajiban

a) Hak

Dalam melaksanakan tugasnya, Dosen mendapatkan hak. Hak-hak tersebut antara lain:

1. Tunjangan Profesi

Tunjangan profesi diberikan kepada dosen yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:⁷⁵

⁷⁴ Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen*, LN No. 76 Tahun 2009, TLN No. Tahun 2009, Pasal 1 angka 1.

⁷⁵ *Ibid.*, Pasal 8.

- a. Memiliki sertifikat pendidik yang telah diberikan nomor registrasi dosen oleh Departement atau kementerian.
- b. Melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja minimal 12 (dua belas) SKS dan paling banyak 16 (enam belas) SKS tiap semester dengan beban kerja pendidikan dan penelitian 9 (sembilan) SKS, dan melaksanakan pengabdian kepada masyarakat dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.
- c. Tidak memiliki ikatan sebagai tenaga tetap pada lembaga lain diluar satuan pendidikan tinggi.
- d. Berusia maksimal 65 (enam puluh lima) tahun, atau 70 (tujuh puluh tahun) untuk jabatan profesor yang mendapat perpanjangan masa tugas.
- e. Bagi dosen yang menjabat sebagai pimpinan perguruan tinggi yang bersangkutan hingga tingkat jurusan, akan tetap mendapatkan tunjangan ini dengan syarat memenuhi dharma pendidika minilam 3 (tiga) sks.

2. Tunjangan Khusus

Tunjangan khusus diberikan kepada dosen yang diangkat oleh pemerintah atau dosen yang bekerja pada satuan pendidik tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat yang ditugaskan oleh Pemerintah pada perguruan tinggi di daerah khusus.⁷⁶

3. Tunjangan Kehormatan

Tunjangan kehormatan diberikan kepada profesor yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi setara dengan 2 (dua) kali gaji pokok profesor yang diangkat oleh pemerintah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama.⁷⁷

⁷⁶ *Ibid.*, Pasal 9.

4. Kesetaraan Tunjangan

Kesetaraan tunjangan diberikan kepada dosen yang tidak diangkat oleh pemerintah dengan penyesuaian pada tingkatan, masa kerja, kualifikasi sesuai dengan pegawai negeri sipil.⁷⁸

5. Maslahat Tambahan

Maslahat tambahan diberikan kepada dosen sesuai dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Prestasi yang dimaksud adalah:⁷⁹

- a. Menghasilkan mahasiswa berprestasi akademik atau nonakademik dalam tingkat nasional atau internasional;
- b. Mengarang atau menyusun buku yang diterbitkan oleh lembaga resmi;
- c. Menghasilkan karya kreatif atau inovatif yang diakui pada tingkat daerah, nasional, dan/atau internasional;
- d. Memperoleh hak atas kekayaan intelektual;
- e. Memperoleh penghargaan di bidang iptek, seni, budaya, dan/atau olahraga;
- f. Menghasilkan karya tulis yang diterbitkan pada jurnal nasional yang terakreditasi dan/atau jurnal yang mempunyai reputasi internasional;
- g. Menjalankan tugas sebagai dosen dengan dedikasi baik; atau
- h. Menghasilkan capaian kinerja melampaui target yang ditetapkan satuan pendidikan tinggi.

Maslahat tambahan diberikan berupa asuransi pendidikan, beasiswa pendidikan, penghargaan, kemudahan untuk memperoleh pendidikan bagi putra-putri dosen, pelayanan

⁷⁷ *Ibid.*, Pasal 10

⁷⁸ *Ibid.*, Pasal 11.

⁷⁹ *Ibid.*, Pasal 12 ayat (3).

kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lainnya.⁸⁰ Secara teknis, masalah tambahan bagi dosen diambil pendanaan dari APBN⁸¹, APBD⁸², atau diberikan oleh penyelenggara pendidikan tinggi itu sendiri.⁸³

6. Promosi

Dalam melaksanakan tugasnya, dosen memiliki hak untuk mendapat promosi, baik promosi kenaikan pangkat dan/atau kenaikan jenjang jabatan akademik.⁸⁴ Jika dosen tersebut diangkat oleh Pemerintah, maka dosen tersebut memiliki kesempatan untuk ditempatkan dalam jabatan struktural.⁸⁵

7. Penghargaan

Penghargaan diberikan kepada dosen berupa tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa.⁸⁶ Syarat dosen mendapatkan penghargaan ini adalah:⁸⁷

- a. Menghasilkan mahasiswa berprestasi akademik atau nonakademik dalam tingkat nasional atau internasional;
- b. Mengarang atau menyusun buku yang diterbitkan oleh lembaga resmi;
- c. Menghasilkan karya kreatif atau inovatif yang diakui pada tingkat daerah, nasional, dan/atau internasional;
- d. Memperoleh hak atas kekayaan intelektual;

⁸⁰ *Ibid.*, Pasal 13

⁸¹ *Ibid.*, Pasal 15 ayat (1).

⁸² *Ibid.*, Pasal 15 ayat (2).

⁸³ *Ibid.*, Pasal 16 ayat (2).

⁸⁴ *Ibid.*, Pasal 17.

⁸⁵ *Ibid.*, Pasal 18 ayat (1).

⁸⁶ *Ibid.*, Pasal 20 ayat (1).

⁸⁷ *Ibid.*, Pasal 19 ayat (3).

- e. Memperoleh penghargaan di bidang iptek, seni, budaya, dan/atau olahraga;
 - f. Menghasilkan karya tulis yang diterbitkan pada jurnal nasional yang terakreditasi dan/atau jurnal yang mempunyai reputasi internasional;
 - g. Menjalankan tugas sebagai dosen dengan dedikasi baik; atau
 - h. Menghasilkan capaian kinerja melampaui target yang ditetapkan satuan pendidikan tinggi.
8. Perlindungan Dalam Melaksanakan Tugas dan Hak atas Kekayaan Intelektual

Dosen berhak mendapat perlindungan dalam melaksanakan tugas dalam bentuk rasa aman dan jaminan keselamatan dari Pemerintah, pemerintah daerah, penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi, organisasi profesi, dan/atau masyarakat sesuai dengan kewenangannya.⁸⁸ Rasa aman yang dimaksud adalah perlindungan hukum, perlindungan profesi, dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.⁸⁹ Perlindungan hukum yang dimaksud adalah perlindungan yang disebabkan atas tindakan kekerasan, ancaman, perlakuan diskriminatif, intimidasi, atau perlakuan tidak adil dari pimpinan perguruan tinggi, mahasiswa, orang tua mahasiswa, masyarakat, birokrasi, dan/atau pihak lain.⁹⁰ Sedangkan perlindungan profesi adalah perlindungan atas pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, pemberian imbalan yang tidak wajar, pembatasan dalam menyampaikan pandangan, pelecehan terhadap profesi, dan pembatasan atau pelarangan lain yang dapat menghambat dosen dalam

⁸⁸ *Ibid.*, Pasal 22 ayat (1).

⁸⁹ *Ibid.*, Pasal 22 ayat (2).

⁹⁰ *Ibid.*, Pasal 23 ayat (1).

melaksanakan tugas keprofesionalannya.⁹¹ Dosen juga berhak mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dari penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi atas risiko gangguan keamanan kerja, kecelakaan kerja, kebakaran pada waktu kerja, bencana alam, kesehatan lingkungan kerja, dan/atau risiko lain.⁹² Penelitian yang dilakukan oleh dosen, memberikan hak kepada dosen untuk menggunakan data yang dinyatakan terlarang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada.⁹³ Maka, segala bentuk dokumen rahasia, yang dinyatakan terlarang, jika data tersebut dimintakan untuk dapat diakses, merupakan hak dari dosen. Atas hasil penelitian, kreasi, inovasi, dan sebagainya, dosen mendapatkan hak atas kekayaan intelektual sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada.⁹⁴

9. Peningkatan Kompetensi, Akses Sumber Belajar, Informasi, Sarana dan Prasarana Pembelajaran, serta Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat.

Dosen dengan ini memperoleh hak untuk meningkatkan kompetensi, mendapatkan akses sarana dan prasarana pembelajaran, sumber informasi, serta kesempatan melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat.⁹⁵ Semua hal ini dilakukan untuk disampaikan kepada mahasiswa demi perkembangan ilmu pengetahuan.

⁹¹ *Ibid.*, Pasal 23 ayat (2).

⁹² *Ibid.*, Pasal 23 ayat (3).

⁹³ *Ibid.*, Pasal 24

⁹⁴ *Ibid.*, Pasal 25.

⁹⁵ *Ibid.*, Pasal 26 ayat (1).

10. Kebebasan Akademik, Kebebasan Mimbar akademik, dan Otonomi Keilmuan.

Dosen memiliki hak untuk melaksanakan kegiatan akademik, menyampaikan pikiran dan pendapat akademik, serta memiliki kemandirian dan kebebasan untuk mempertahankan kebenaran menurut paradigm keilmuannya untuk menjamin pertumbuhan ilmu secara berkelanjutan.⁹⁶

11. Pemberian Penilaian dan Penentuan kelulusan Mahasiswa.

Dosen diberikan hak untuk memberikan nilai sesuai dengan kriteria yang ada, serta menentukan kelulusan pada mahasiswa yang dilakukan secara objektif, transparan, dan akuntabel.⁹⁷

12. Kebebasan untuk Berserikat dalam Organisasi Profesi

Sesuai dengan profesinya, dosen memiliki hak untuk bergabung dalam organisasi profesi atau organisasi keilmuan sepanjang tidak mengganggu pelaksanaan tridharma perguruan tinggi sebagaimana menjadi tanggungjawabnya.⁹⁸

13. Cuti

Dosen yang diangkat oleh pemerintah memiliki hak untuk cuti sesuai dengan aturan perundang-undangan yakni bidang kepegawaian. Dosen yang diangkat oleh masyarakat, aturan mengenai cuti diatur dalam perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama. Selain itu, cuti yang khusus dimiliki oleh dosen adalah cuti untuk studi, penelitian, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, budaya, dan/atau olahraga.⁹⁹

⁹⁶ *Ibid.*, Pasal 28.

⁹⁷ *Ibid.*, Pasal 29.

⁹⁸ *Ibid.*, Pasal 30.

⁹⁹ *Ibid.*, Pasal 32.

b) Kewajiban

Dosen memiliki kewajiban untuk memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.¹⁰⁰

2.4.3 Pengangkatan dan Penempatan

Dosen yang diangkat oleh pemerintah ketentuan mengenai pengangkatan dan penempatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan untuk dosen yang diangkat oleh masyarakat atau satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat mengangkat dan menempatkan dosennya sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.¹⁰¹

Bagi dosen yang diangkat oleh pemerintah akan mendapat status kepegawaian sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan bidang Kepegawaian. Dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat akan mendapatkan status sebagai Pekerja. Dengan demikian, maka aturannya tunduk kepada peraturan perundang-undangan bidang ketenaga kerjaan.

2.4.4 Sertifikasi

Sertifikat pendidik bagi dosen diberikan kepada dosen yang memenuhi kriteria:¹⁰²

- a) Memiliki pengalaman bekerja sebagai pendidik minimal 2 (dua) tahun;
- b) Memiliki jabatan akademik sekurang-kurangnya asisten ahli;

¹⁰⁰ *Ibid.*, Pasal 2.

¹⁰¹ *Ibid.*, Pasal 36.

¹⁰² *Ibid.*, Pasal 3.

- c) Lulus sertifikasi yang dilakukan oleh perguruan tinggi yang mengadakan program pendidikan sebagaimana ditetapkan oleh pemerintah.

Secara teknis, ujian sertifikasi untuk dosen diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi dengan jumlah peserta sertifikasi yang tiap taunnya ditentukan oleh pemerintah. Pelaksanaan sertifikasi dilakukan dengan melalui uji kompetensi dalam bentuk penilaian portofolio yang berisikan kualifikasi akademik dan unjuk kerja tridharma perguruan tinggi, persepsi atasan, rekan sejawat, mahasiswa, serta pernyataan diri atas kontribusi dosen bersangkutan dalam pelaksanaan pengembangan tridharma perguruan tinggi. Sertifikat pendidik akan didapat oleh dosen jika dinyatakan lulus kriteria tersebut. Jika tidak lulus, maka dosen bersangkutan dapat mengulang sertifikasi pada periode selanjutnya. Sertifikat pendidik akan berlaku sepanjang dosen masih melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.¹⁰³

2.5 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Dalam membahas mengenai kedudukan dosen sebagai Pegawai Negeri Sipil, maka perlu diketahui pengertian dari Pegawai Negeri, Mekanisme Pengangkatan pegawai Negeri, serta hak-hak dari pegawai negeri. Aturan perubahan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, mengatur tiga hal pokok, yaitu:¹⁰⁴ Formasi¹⁰⁵, Pengadaan, dan

¹⁰³ *Ibid.*, Pasal 7.

¹⁰⁴ Sri Hartini, dkk., *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika:2008), hal. 90.

¹⁰⁵ Pengaturan mengenai formasi diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2003 tentang Formasi PNS.

Penempatan Pegawai Negeri Sipil. Pengadaan meliputi perencanaan, pengumuman lamaran, penyaringan, dan penerimaan menjadi Pegawai Negeri Sipil.¹⁰⁶ Sementara penempatan Pegawai Negeri Sipil adalah proses ditematkannya Pegawai Negeri Sipil di lembaga-lembaga pemerintahan tertentu setelah diangkat dari calon pegawai dan diberi jabatan dan pangkat.

2.5.1 Pengertian

Dalam Undang-undang ini, pegawai negeri diartikan sebagai setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁰⁷ Pegawai negeri dalam aturan selanjutnya dibagi kedalam 3 (tiga) golongan utama, yakni Pegawai Negeri Sipil, Anggota Tentara Nasional Indonesia, dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pegawai Negeri Sipil dimaksud terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah. Selain dari pada penggolongan tersebut, pejabat yang berwenang, dapat mengangkat pegawai tidak tetap.

Hal yang penting bagi seseorang yang akan menjadi Pegawai negeri Sipil adalah dengan melalui proses pengangkatan. Pengangkatan seseorang yang menjadi Pegawai Negeri Sipil itu harus melalui proses yaitu harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dan diangkat oleh pejabat yang berwenang. Syarat-syarat menjadi seorang pegawai negeri diatur dalam peraturan Perundang-undangan lainnya, maka dari itu ada Peraturan pemerintah yang mengatur Pengadaan Pegawai Negeri. Demikian pula ada Peraturan Pemerintah yang menjadi landasan hukum penentuan pejabat yang berwenang

¹⁰⁶ Sri Hartini, dkk., *Ibid.*, hal. 91.

¹⁰⁷ Indonesia, *Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian*, LN No. 169 Tahun 1999, TLN No. 3890 Tahun 1999, Pasal 1 angka 1.

untuk mengangkat. Ada pula Peraturan Pemerintah mengenai Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil, dan sebagainya.

Syarat-syarat obyektif yang telah ditentukan dan tidak boleh didasarkan atas golongan, agama atau daerah.¹⁰⁸ Dengan demikian, maka syarat-syarat yang dimaksud adalah:

- a) Warga Negara Indonesia;
- b) Berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun;
- c) Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
- d) Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
- e) Tidak berkedudukan sebagai Calon/Pegawai Negeri;
- f) Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan ketrampilan yang diperlukan;
- g) Berkelakuan baik;
- h) Sehat jasmani dan rohani;
- i) Bersedia ditempatkan di Seluruh wilayah Negara Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh Pemerintah; dan
- j) Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.¹⁰⁹

Setiap warga Negara memiliki hak yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil. Namun setiap warga negara yang ingin mengajukan pelamaran harus melalui prosedur sebagai berikut:

- a) Harus mengajukan lamaran.

¹⁰⁸ Indonesia, *Undang-undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian*, LN No. 55 Tahun 1974, TLN No. 3041, Pasal 16 Ayat (2).

¹⁰⁹ Indonesia, *Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil*, LN No. 31 Tahun 2002, TLN No. 4192, Pasal 6 ayat (1).

- b) Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh ketentuan peraturan yang berlaku.
- c) Setelah prosedur penerimaan pegawai dilalui, bagi pelamar yang memenuhi syarat diangkat menjadi Calon PNS (CPNS) oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah mendapat No. Identitas Pegawai dari Badan Kepegawaian Negara.
- d) Untuk dapat diangkat menjadi PNS, harus menempuh masa percobaan sebagai CPNS selama waktu tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- e) Dalam pelaksanaan pengadaan Calon PNS bagi tenaga honorer dikeluarkan Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon PNS. Biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon PNS Tahun Anggaran 2009 dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja (Pasal 11 Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2005). Ketentuan pelaksanaan PP ini diatur lebih lanjut oleh Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara melalui Peraturan Kepala BKN No. 22 Tahun 2005 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon PNS Tahun 2005.¹¹⁰

Minimnya dana menjadi salah satu permasalahan yang muncul pada sistem rekrutmen pegawai. Dengan dana yang terbatas, maka akan membuat terhambatnya penyebarluasan informasi terkait kebutuhan atau lowongan pada instansi terkait. Muncul kekawatiran jika disembarkannya pengumuman secara luas akan berakibat jumlah pendaftar yang sangat besar dan instansi yang bersangkutan tidak mampu menyeleksi jumlah pelamar yang cukup besar tersebut dengan anggaran dana yang terbatas, sehingga cara yang ditempuh biasanya hanya melalui pengumuman secara terbatas di instansi, atau diumumkan di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, atau langsung ke sumber bibit unggul seperti universitas-universitas besar.

¹¹⁰ Sri Hartini, dkk., *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika:2008), hal. 93.

Dengan cara ini diharapkan pendaftar dapat diseleksi tidak terlalu besar dan dapat memilih bibit unggul yang ada. Namun kelemahannya adalah terjadi diskriminasi terhadap calon pelamar lain yang tidak terjangkau informasinya dan bukan alumni universitas besar.¹¹¹

2.5.2 Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Aturan hukum yang mengatur mengenai Hak dan Kewajiban PNS terdapat dalam Bab II Undang-Undang No. 43 Tahun 1999. Hak yang diperoleh PNS antara lain hak atas gaji, tunjangan, kesejahteraan, dan pensiun. Adapun kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan antara lain setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah, menaati segala peraturan perundangan yang berlaku, menyimpan rahasia jabatan, netralitas. Kewajiban kedudukan hukum ini terkait dengan pembinaan dan disiplin PNS, dalam hal ini berarti ada fungsi pengawasan dari pemerintah sebagai pejabat pembina kepegawaian baik di tingkat pusat yang dilakukan oleh Presiden, dan pada tingkat daerah dilakukan oleh Gubernur dan/atau Bupati/Walikota selaku pejabat pembina kepegawaian daerah.¹¹²

a) Hak

Berdasarkan pembahasan fungsi pegawai dalam konteks kepegawaian, hal ini berkenaan dengan *Personnel Administration*. *Personnel* diartikan golongan masyarakat yang penghidupannya dilakukan dengan bekerja dalam kesatuan organisatorisnya yang salah satunya merupakan kesatuan kerja pemerintahan. *Administration* yang dimaksudkan hal ini merupakan tata pelaksanaan dengan keterangan yang di dalamnya termasuk *organization, management* dan realisasinya. *Administration* dalam konteks ini berbeda dengan arti *Administratie*. Berdasarkan

¹¹¹ Sri Hartini, dkk., *Ibid.*, hal. 93-94.

¹¹² Sri Hartini, dkk., *Ibid.*, hal.127-128.

kajiannya, tata administrasi kepegawaian dalam hubungannya dengan *Personnel Administration* berarti:

1. Tata yang menunjukkan *organization* dan *management*;
2. Administrasi yang memberikan pengertian di samping pengertian *administratie* dalam bahasa Belanda juga dalam rangka pembinaan *organization* dan *management*, sehingga meliputi pengertian usaha, hukum dan prosedur;
3. Pegawai yang mencakup pengertian Pegawai Negeri Sipil (pemerintah). Pemahaman mengenai kepegawaian tersebut didasari oleh:
 - a. Bahwa administrasi dari suatu negara adalah hasil produk dari pengaruh-pengaruh politik dan sosial sepanjang sejarah negara yang bersangkutan. Oleh karena itu suatu sistem administrasi tidak akan cukup dipahami dengan baik tanpa adanya pengetahuan administrasi dalam bentuk lampau. Perkembangan saat ini adalah negara akan mengembangkan administrasinya dengan sistem yang komprehensif.
 - b. Menyesuaikan dengan pandangan Prof. Dr. J.G. Ch. Volmer, ketika memperkenalkan sistem Taylor di Negeri Belanda di mana menunjukkan *de relative gelding van Taylor's leerstellingen* dalam penerapannya di Negeri Belanda yang mengemukakan tiga dasar pokok landasan pemikiran:
 - 1) Bahwa stelsel ini hanya diperuntukkan sebagai *dienende middle* sebagai alat keperluan semata-mata untuk mencapai suatu kemajuan dalam usaha;
 - 2) Bahwa semua teori, pengetahuan, cara dan sistem, serta alat-alat yang dipergunakan yang menyangkut kehidupan ekonomis dalam praktik bersifat relatif, karena selalu berhubungan dengan keadaan-keadaan tertentu, tingkah laku manusia tertentu, kebiasaan-kebiasaan tertentu, kebutuhan-kebutuhan hidup tertentu, sehingga

diperlukan pengetahuan mengenai keadaan, tingkah laku, kebiasaan dan kebutuhan hidup sebelum memilih dan menentukan usaha stelsel atau sistem dan alat keperluan untuk kemajuannya;

- 3) Bahwa untuk penemuan stelsel atau sistem dan alat keperluan itu diperlukan suatu *zelfstandige overdenking van ieder problem onder gegeven omstandigdehen* ialah keharusan adanya pemikiran-pemikiran yang berdiri sendiri dari tiap-tiap problema dalam keadaan tingkah laku, kebiasaan dan kebutuhan tersebut.¹¹³

Berdasarkan hal tersebut, pemerintah memberikan hak kepada Pegawai Negeri Sipil seperti yang dimuat di dalam Pasal 7-10 Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yaitu: Hak memperoleh gaji, hak atas cuti, hak atas perawatan, tunjangan dan uang duka serta hak atas pensiun.

1. Hak Untuk Memperoleh Gaji

Gaji adalah balas jasa dan penghargaan atas prestasi kerja Pegawai Negeri yang didapatkan dalam waktu yang tetap. Pemberian gaji yang layak diharapkan dapat memacu peningkatan dan konsistensi kualitas kerja yang diberikan oleh Pegawai Negeri yang bersangkutan. Menurut Burhannudin A. Tayibnapis, gaji menyanggung fungsi sebagai berikut:

- a. Daya tarik untuk memperoleh tenaga-tenaga yang cakap dan produktif.
- b. Sarana motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan; dan
- c. Alat untuk memelihara agar karyawan tetap betah bekerja dalam organisasi (perusahaan).¹¹⁴

¹¹³ Achmad Ichsan, *Tata Administrasi Kekaryawan-Dasar-dasar Socio Analitis*, (Jakarta: Djambatan, 1981), hal. 4-5.

¹¹⁴ Burhannudin A. Tayibnapis, *Administrasi Kepegawaian; Suatu Tinjauan Analitik*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1986), hal. 217.

Pengertian secara normatif tercantum dalam Pasal 7 Undang-Undang No. 43 Tahun 1999, pada ayat (1) *menyebutkan bahwa setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya*, dan pada bagian penjelasan undang-undang ini diterangkan bahwa yang dimaksud dengan gaji yang adil dan layak adalah gaji PNS harus mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, sehingga PNS dapat memusatkan perhatian, pikiran, dan tenaganya hanya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Sementara pada ayat (2) diatur *bahwa gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraannya*. Pengaturan gaji PNS yang adil dimaksudkan agar tidak terjadi kesenjangan kesejahteraan baik antar-PNS maupun antara PNS dengan swasta, dan gaji yang layak dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan pokok dan dapat mendorong produktivitas dan kreativitas PNS. Selain itu, harus pula memperhatikan keadaan tempat di mana Pegawai Negeri itu dipekerjakan.¹¹⁵

Kegiatan penggajian merupakan suatu proses tidak terpisahkan dengan pemberian tunjangan sebab penghitungan dan penyerahannya dilakukan sekaligus atau digabungkan, sehingga dalam hal ini kegiatan penggajian yang dilakukan oleh Kepala Subbidang Kepangkatan dan Penggajian juga meliputi pemberian tunjangan.¹¹⁶

¹¹⁵ Sri Hartini, dkk., Sri Hartini, dkk., *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika:2008), hal. 124-125.

¹¹⁶ Sri Hartini, dkk., *Ibid*, hal. 126.

2. Hak Atas Perawatan, Tunjangan dan Uang Duka

i. Setiap Pegawai Negeri yang ditimpa oleh sesuatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya, berhak memperoleh perawatan. Jaminan ini menjadi hak seorang Pegawai negeri, karena dalam menjalankan tugas kewajiban kemungkinan Pegawai Negeri menghadapi resiko selalu ada.

ii. Setiap Pegawai Negeri yang menderita cacat jasmani atau cacat rohani dalam dan karena menjalankan kewajibannya yang mengakibatkannya tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga, berhak memperoleh tunjangan. Pegawai Negeri yang ditimpa oleh suatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya ia menderita cacat jasmani atau cacat rohani yang mengakibatkan ia tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga, berdasarkan keterangan dari Majelis Penguji Kesehatan Pegawai Negeri atau Dokter Penguji Tersendiri, di samping pensiun yang berhak diterimanya, kepadanya diberikan tunjangan bulanan yang memungkinkan dapat hidup layak.

iii. Setiap Pegawai Negeri yang tewas, keluarganya berhak memperoleh uang duka.

Yang dimaksud dengan tewas ialah:

1. Meninggal dunia dalam dan karena menjalankan tugas kewajiban.
2. Meninggal dunia dalam keadaan lain yang ada hubungannya dengan dinasny, sehingga kematian itu disamakan dengan meninggal dunia dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya.
3. Meninggal dunia yang langsung diakibatkan oleh luka atau cacat jasmani atau cacat rohani yang didapat dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya.

4. Meninggal dunia karena perbuatannya anasir¹¹⁷ yang tidak bertanggung jawab ataupun sebagai akibat tindakan terhadap anasir itu.

Kepada istri/suami dan atau anak Pegawai Negeri yang tewas diberikan uang duka yang diterimakan sekaligus. Pemberian uang duka yang dimaksud tidak mengurangi pensiun dan hak-hak lainnya yang berhak diterimanya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹¹⁸

Sementara yang dimaksud dengan tunjangan adalah pendapatan sah yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan status dan jabatan yang dimilikinya. Jenis tunjangan yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil ada beberapa, yaitu:

- a. Tunjangan Keluarga yang besarnya untuk Istri atau Suami dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Besarnya adalah 10% dari gaji pokok, ditambah tunjangan anak sebesar 2% dari gaji pokok per anak, dengan maksimal jumlah anak yang dapat diajukan adalah 2 (dua) anak.
- b. Tunjangan Pangan sesuai dengan besar nilai beras per 10/kg/orang yang masuk ke daftar gaji.
- c. Tunjangan Jabatan, merupakan tunjangan bagi PNS yang diangkat dlm jabatan struktural maupun fungsional.

¹¹⁷ Sesuatu (orang, paham, sifat, dsb.) yang menjadi bagian dari atau termasuk dalam keseluruhan (suasana, perkumpulan, gerakan, dsb.): dalam pergerakan itu terdapat yang kurang baik.

¹¹⁸ C.S.T. Kansil, *Sistem Pemerintahan Indonesia*, (Jakarta: Aksara Baru, 1985), hal. 348-349.

Berikut ini adalah tabel:

Tabel II.1 Tunjangan Jabatan Struktural

| No. | Eselon | Tunjangan |
|------------|---------------|------------------|
| 1. | IA | Rp. 5.500.000,- |
| 2. | IB | Rp. 4.350.000,- |
| 3. | IIA | Rp. 3.250.000,- |
| 4. | IIB | Rp. 2.050.000,- |
| 5. | IIIA | Rp. 1.260.000,- |
| 6. | IIIB | Rp. 980.000,- |
| 7. | IVA | Rp. 540.000,- |
| 8. | IVB | Rp. 490.000,- |
| 9. | VA | Rp. 360.000,- |

Tabel II.2 Fungsional Terampil

| No. | Jabatan | Tunjangan |
|------------|--------------------|------------------|
| 1. | Penyelia | Rp. 500.000,- |
| 2. | Pelaksana Lanjutan | Rp.265.000,- |
| 3. | Pelaksana | Rp. 240.000,- |
| 4. | Pelaksana Pemula | Rp. 220.000,- |

Tabel II.3 Fungsional Ahli

| No. | Jabatan | Tunjangan |
|------------|----------------|------------------|
| 1. | Madya | Rp850.000,- |
| 2. | Muda | Rp.650.000,- |
| 3. | Pertama | Rp. 300.000,- |

Tabel II.4 Fungsional Profesi

| No. | Jabatan | Tunjangan |
|-----|---------|-----------------|
| 1. | Utama | Rp. 1.400.000,- |
| 2. | Madya | Rp.1.200.000,- |
| 3. | Muda | Rp. 750.000,- |
| 4. | Pertama | Rp. 325.000,- |

d. Tunjangan Umum

Untuk Pegawai Negeri Sipil yang tidak mendapatkan tunjangan struktural maupun fungsional, berhak untuk mendapatkan tunjangan umum yg besarnya sebagai berikut:

Tabel II.5 Tunjangan Umum

| No. | Golongan | Tunjangan |
|-----|----------|---------------|
| 1. | IV | Rp. 195.000,- |
| 2. | III | Rp.185.000,- |
| 3. | II | Rp. 180.000,- |
| 4. | I | Rp. 175.000,- |

3. Hak Untuk Memperoleh Pangkat dan Jabatan

Yang dimaksud dengan pangkat adalah:

*Kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian*¹¹⁹

¹¹⁹ Indonesia, Peraturan Pemerintah No. 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, LN No. 196 Tahun 2000, TLN No. 4017, Pasal 1 butir 1.

Pemberian kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil dimaksudkan sebagai penghargaan atas kinerja seorang Pegawai Negeri Sipil dan diberikan agar Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat lebih terdorong untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya dan pengabdianannya. Untuk menilai pengabdian seorang Pegawai Negeri Sipil, digunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Menurut Buku Ajar Hukum Administrasi Negara FHUI, penjelasan dari DP3 adalah sebagai berikut:

Dalam DP3 ini penilaian dilakukan atas kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, kecakapan, dan kepemimpinan PNS yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya.¹²⁰

Terdapat 4 (empat) jenis kenaikan pangkat pada Pegawai Negeri Sipil, yaitu Kenaikan Pangkat Reguler, Kenaikan Pangkat Pilihan, Kenaikan Pangkat Anumerta, dan Kenaikan Pangkat Pengabdian. Kenaikan Pangkat Reguler diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi persyaratan-persyaratan tertentu tanpa memperhatikan jabatan yang dimilikinya. Kenaikan ini diberikan apabila seorang Pegawai Negeri Sipil telah bekerja selama empat tahun berturut-turut dalam pangkat terakhir dan sekurang-kurangnya mempunyai nilai yang baik dalam DP3. Kenaikan Pangkat Reguler diberikan dengan menaikkan pangkat dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan setingkat lebih tinggi setiap kali diberikan.

Kenaikan Pangkat Pilihan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang:

- a. Menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu;

¹²⁰ Safri Nugraha, dkk., *Hukum Administrasi Negara: Edisi Revisi*, (Depok: CLGS-FHUI, 2007), hal. 298.

- b. Menduduki jabatan tertentu yang diangkat melalui Keputusan Presiden;
- c. Menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara;
- d. Diangkat menjadi Pejabat Negara;
- e. Memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar atau Ijazah;
- f. Melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan structural atau fungsional;
- g. Telah selesai mengikuti dan lulus tugas belajar;
- h. Dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar instansi induknya yang diangkat dalam jabatan pimpinan atau jabatan fungsional tertentu.

Kenaikan pangkat pilihan diberikan setingkat lebih tinggi dari pangkat terakhir dan didasarkan pada nilai DP3 serta syarat yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.¹²¹

Kenaikan Pangkat Anumerta diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang tewas di dalam melaksanakan tugasnya. Keputusan untuk menaikkan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan diberikan sebelum Pegawai Negeri Sipil itu dikuburkan dan mulai berlaku pada tanggal tewasnya Pegawai Negeri Sipil. Kenaikan diberikan sebanyak setingkat lebih tinggi daripada pangkat sebelumnya.

Kenaikan Pangkat Pengabdian diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah mencapai batas usia pensiun yang akan berhenti secara terhormat. Menurut buku ajar Hukum Administrasi Negara FHUI:

Kenaikan pangkat diberikan setingkat lebih tinggi setelah memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Kenaikan pangkat pengabdian diberikan satu bulan sebelum

¹²¹ Safri Nugraha, dkk, *Ibid.*, hal. 299.

*PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun.*¹²²

Sementara yang dimaksud dengan jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka susunan suatu organisasi.¹²³ Jabatan tidak dimiliki oleh setiap Pegawai Negeri Sipil. Ada dua jenis jabatan yang dapat diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil, yaitu Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional.

Jabatan Struktural adalah jabatan atau kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab dan wewenang serta hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.¹²⁴ Sementara Jabatan Fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab dan wewenang serta hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian atau keterampilan tertentu untuk menjalankan fungsi tertentu.¹²⁵

4. Hak Untuk Memperoleh Cuti

Setiap Pegawai Negeri berhak atas cuti. Pengertian dari cuti adalah adalah tidak masuk kerja yang diizinkan dalam waktu tertentu. Dalam rangka usaha untuk menjamin kesegaran jasmani dan rohani serta untuk kepentingan Pegawai Negeri perlu diatur pemberian cuti.¹²⁶

¹²² Safri Nugraha, dkk, *Ibid.*, hal. 300.

¹²³ Safri Nugraha, dkk, *Ibid.*, hal 300.

¹²⁴ Safri Nugraha, dkk, *Ibid.*, hal. 301.

¹²⁵ Safri Nugraha, dkk, *Ibid.*, hal. 301.

¹²⁶ C.S.T. Kansil, *op. cit.*, hal. 348.

Cuti Pegawai Negeri terdiri dari, cuti tahunan, cuti sakit, cuti karena alasan penting, cuti besar, cuti bersalin, dan cuti di luar tanggungan negara.¹²⁷ Sementara cuti besar dapat digunakan oleh Pegawai Negeri yang bersangkutan untuk memenuhi kewajiban agama, seperti menunaikan ibadah haji.¹²⁸

a. Cuti Tahunan

Cuti tahunan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil atau Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah bekerja sekurang-kurangnya satu tahun secara terus menerus. Lamanya cuti tahunan adalah 12 (dua belas) hari kerja. Cuti tahunan yang tidak diambil karena alasan tertentu dapat diambil di tahun berikutnya untuk paling lama 24 (dua puluh empat) hari kerja.

Penangguhan cuti tahunan dapat dilakukan karena adanya kepentingan dinas yang mendesak atau karena ada beban pekerjaan yang besar yang perlu segera diselesaikan.¹²⁹ Cuti tahunan tidak dapat dipecah hingga jangka waktu kurang dari tiga hari kerja. Cuti tahunan hanya dapat diberikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang atas permintaan Pegawai Negeri Sipil yang diajukan secara tertulis.

b. Cuti Sakit

Seorang Pegawai Negeri Sipil yang menderita sakit selama satu atau dua hari, berhak untuk mendapatkan cuti sakit dengan syarat ia harus memberitahukan perihal sakitnya itu secara lisan atau tertulis kepada atasannya. Apabila sakit berlangsung selama tiga sampai empat belas hari, seorang

¹²⁷ C.S.T. Kansil, *Ibid.*, hal. 348.

¹²⁸ C.S.T. Kansil, *Ibid.*, hal. 348.

¹²⁹ Safri Nugraha, dkk., *op. cit.*, hal. 301.

Pegawai Negeri Sipil tetap mendapatkan penghasilannya secara penuh asalkan ia membuat permohonan cuti sakit secara tertulis dan melampirkan surat keterangan dokter.

Apabila seorang Pegawai Negeri Sipil sakit selama lebih dari empat belas hari, ia tetap berhak untuk mendapatkan cuti sakit dengan penghasilan penuh. Untuk mendapatkan cuti ini, Pegawai yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis dan melampirkan surat keterangan dokter yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan.

Sementara untuk cuti sakit karena menjalankan kewajiban:

Seorang Pegawai Negeri Sipil yang sakit dalam dan oleh karena menjalankan tugas, berhak atas istirahat sakit dengan mendapat penghasilan penuh sampai ia sembuh dari penyakitnya. Oleh karena itu, tidak diatur mengenai pembatasan waktunya.

PNS yang mengalami kecelakaan karena dinas atau menderita sakit karena dinas berhak memperoleh pengobatan, perawatan dan rehabilitasi atas biaya negara, pada rumah sakit pemerintah atau rumah sakit swasta yang ditunjuk Menteri Kesehatan.¹³⁰

c. Cuti Besar

Cuti besar adalah cuti selama tiga bulan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah bekerja sekurang-kurangnya 6 (enam) tahun secara terus menerus. Seperti cuti tahunan, cuti ini diberikan atas permintaan Pegawai yang bersangkutan dan dapat ditanggguhkan apabila ada kepentingan dinas yang mendesak. Batas maksimal waktu penanggihan adalah 2 (dua) tahun.

¹³⁰ Safri Nugraha, dkk, *Ibid.*, hal. 303.

d. Cuti Bersalin

Bagi Pegawai Negeri Sipil wanita yang bersalin untuk anak pertama sampai dengan ketiga, ia berhak atas cuti bersalin dengan penghasilan penuh. Lama cuti tersebut adalah satu bulan sebelum melahirkan dan dua bulan setelah melahirkan. Cuti ini dapat diajukan dengan permintaan tertulis kepada atasan yang berwenang.

Untuk persalinan anak keempat dan seterusnya, dapat menggunakan cuti besar atau cuti di luar tanggungan negara.¹³¹ Tidak ada aturan mengenai penangguhan untuk cuti jenis ini.

e. Cuti Karena Alasan Penting

Buku Ajar Hukum Administrasi Negara FHUI menjelaskan definisi cuti karena alasan penting sebagai berikut:

1. PNS melangsungkan pernikahan yang pertama;
2. Ibu/bapak, istri/suami, anak, adik/kakak, mertua, menantu, sakit atau meninggal dunia;
3. Salah seorang anggota keluarga terdekat meninggal dunia dan PNS yang bersangkutan harus mengurus hak-hak anggota keluarga yang meninggal dunia tersebut;

Alasan penting lainnya, lama cuti ditentukan oleh pejabat yang berwenang secara tertulis atas permintaan tertulis PNS yang bersangkutan, dan lama cuti tergantung penilaian pimpinan yang disesuaikan dengan alasannya, selama cuti tetap menerima penghasilan penuh.

¹³¹ Safri Nugraha, dkk, *Ibid.*, hal. 304.

f. Cuti di Luar Tanggungan Negara

Cuti di luar tanggungan negara adalah cuti yang diberikan karena alasan pribadi yang penting dan mendesak. Cuti ini hanya dapat diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah bekerja sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun secara terus menerus. Cuti di luar tanggungan negara dapat diberikan paling lama 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang selama 1 (satu) tahun. Selama masa cuti ini, Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dibebaskan dari jabatannya, tidak menerima penghasilan, masa kerja selama cuti tidak diperhitungkan.

Cuti di Luar Tanggungan Negara dapat ditolak. Namun ada pengecualiannya bagi Pegawai Negeri Sipil wanita. Pengajuan Cuti di Luar Tanggungan Negara oleh Pegawai Negeri Sipil wanita karena persalinan keempat dan seterusnya, tidak dapat ditolak dan kepadanya diberikan waktu cuti sama seperti Cuti Bersalin.¹³²

5. Hak Atas Pensiun

Pensiun adalah suatu penghasilan yang diterima setiap bulan oleh seorang bekas pegawai yang tidak dapat bekerja lagi, untuk membiayai penghidupan selanjutnya, agar ia tidak terlantar apabila tidak berdaya lagi untuk mencari penghasilan lain.¹³³ Sementara menurut Drs. C.S.T. Kansil, S.H., pensiun adalah jaminan hari tua dan sebagai balas jasa terhadap Pegawai Negeri yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada negara. Pada pokoknya adalah menjadi kewajiban dari setiap orang untuk berusaha menjamin hari

¹³² Safri Nugroho, dkk, *Ibid.*, hal. 305.

¹³³ Sastra Djatmika dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Djambatan, 1995), hal. 253.

tuanya dan untuk ini setiap Pegawai Negeri wajib menjadi peserta dari suatu badan asuransi sosial yang dibentuk oleh Pemerintah bukan saja sebagai jaminan hari tua, tetapi juga adalah sebagai balas jasa, Pemerintah memberikan sumbangannya kepada Pegawai Negeri. Iuran pensiun Pegawai Negei dan sumbangan Pemerintah tersebut dipupuk dan dikelola oleh badan asuransi sosial.¹³⁴

PNS yang diberhentikan dengan hormat menerima hak-hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku antara lain hak pensiun dan tabungan hari tua. Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai, pensiun diberikan sebagai jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa-jasa PNS selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas pemerintah. Pengaturan lebih lanjut mengenai pensiun bagi PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2003 tentang Penetapan Pensiun Pokok Pensiunan PNS dan Janda/Duda.¹³⁵

Dasar pensiun yang dipakai untuk menentukan besarnya pensiun adalah gaji pokok terakhir sebulan yang berhak diterima oleh pegawai yang berkepentingan berdasarkan peraturan gaji yang berlaku baginya. Menjelang memasuki masa pensiun biasanya ada diklat purna tugas yang dapat bermanfaat untuk mengisi masa pensiunnya, seperti mengajar dan menjadi konsultan dan sebagainya. Atau ada beberapa pejabat setelah pensiun kemudian menjadi pengajar widyaiswara yang justru adalah para pensiunan pejabat.¹³⁶

¹³⁴ C.S.T. Kansil, *op. cit.*, hal. 350.

¹³⁵ Sri Hartini, dkk., *op. cit.*, hal. 123.

¹³⁶ Sri Hartini, dkk., *Ibid.*, hal. 123.

b) Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Pasal 4 Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian menyatakan bahwa *setiap Pegawai Negeri wajib setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah*. Pada umumnya yang dimaksud dengan kesetiaan dan ketaatan adalah tekad dan kesanggupan untuk melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disetiaai atau ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.¹³⁷

Pasal 5 dalam Undang-Undang yang sama menyebutkan juga bahwa *setiap Pegawai Negeri wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab*. Pegawai Negeri adalah pelaksana peraturan perundang-undangan, oleh sebab itu wajib berusaha agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat.¹³⁸ Berhubung dengan itu Pegawai Negeri berkewajiban untuk memberikan contoh yang baik dalam mentaati dan melaksanakan segala peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹³⁹

Pegawai Negeri juga memiliki kewajiban untuk menyimpan rahasia jabatan, sebagaimana yang disebutkan pada Pasal 6. Pada umumnya, yang dimaksud dengan “rahasia” adalah rencana, kegiatan atau tindakan yang akan, sedang atau telah dilakukan yang dapat menimbulkan bahaya, apabila diberitahukan kepada atau diketahui oleh orang yang tidak berhak.¹⁴⁰ Rahasia jabatan adalah rahasia mengenai atau yang ada hubungannya dengan jabatan. Pada

¹³⁷ C.S.T. Kansil, *op. cit.*, hal. 344.

¹³⁸ C.S.T. Kansil, *Ibid.*, hal. 344.

¹³⁹ C.S.T. Kansil, *Ibid.*, hal. 345.

¹⁴⁰ C.S.T. Kansil, *Ibid.*, hal. 345.

umumnya rahasia jabatan dapat berupa dokumen tertulis, seperti surat, notulen rapat, peta dan lain-lain, dapat berupa rekaman suara dan dapat pula berupa perintah atau keputusan lisan dari seorang atasan.¹⁴¹

Dosen yang diangkat oleh Pemerintah merupakan Pegawai Negeri Sipil. Dengan demikian, dosen tersebut akan tunduk dengan aturan-aturan yang berlaku bagi pegawai negeri sipil. Dengan landasan teori yang bersumber pada hukum ini, akan dilanjutkan dengan melihat kepegawaian yang ada di Universitas Indonesia pada bab selanjutnya. Seorang dosen atau tenaga pendidik diangkat, ditempatkan, dipindahkan, dan diberhentikan pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau Pemerintahan Daerah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.¹⁴² Ketentuan ini secara tegas berdampak hukum, jika tidak dilaksanakan, yakni sanksi administratif berupa teguran tertulis, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat, dan/atau pemberhentian dengan tidak hormat dari jabatannya.¹⁴³

Jadi dengan demikian, status kepegawaian tenaga pendidik atau dosen dalam konstruksi hukum kedudukan memiliki perlindungan secara hukum atas segala tindakan yang menyimpang dari peraturan perundang-undangan yang ada.

¹⁴¹ C.S.T. Kansil, *Ibid.*, hal. 345.

¹⁴² Indonesia, *Peraturan Pemerintah Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan, PP No. 17 Tahun 2010, LN No. 23, TLN No.5105*. Pasal 175 ayat (1), “(1) Pengangkatan, penempatan, pemindahan, dan pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

¹⁴³ *Ibid.*, Pasal 212 ayat (6), “Seseorang yang mengangkat, menempatkan, memindahkan, atau memberhentikan pendidik atau tenaga kependidikan yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 175 tanpa alasan yang sah, dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat, dan/atau pemberhentian dengan tidak hormat dari jabatannya.”

BAB 3

SISTEM KEPEGAWAIAN TENAGA PENDIDIK UNIVERSITAS INDONESIA PASCA PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 66 TAHUN 2010

3.1 Sistem kepegawaian Tenaga Pendidik pada 7 (Tujuh) Perguruan Tinggi Berstatus Badan Hukum Milik Negara

Sejak Tahun 2000, Indonesia memiliki 7 (tujuh) Perguruan Tinggi berstatus Badan Hukum Milik Negara. Ketujuh Perguruan Tinggi yang dimaksud adalah: Universitas Indonesia (UI), Universitas Gajah Mada (UGM), Institut Pertanian Bogor (IPB), Institut Teknologi Bandung (ITB), Universitas Sumatera Utara (USU), Universitas Pendidikan Indonesia (UPI), Univeritas Airlangga (Unair). Pada sub bab ini akan dibahas keenam Perguruan Tinggi, Untuk Universitas Indonesia pada sub-bab selanjutnya.

3.1.1 Universitas Gajah Mada

Universitas Gajah Mada adalah sebuah pendidikan tinggi yang resmi berdiri pada tanggal 19 Desember 1949. Universitas ini berdiri sebagai universitas nasional yang mengemban nilai-nilai pancasila serta sebagai universitas Pembina di Indonesia. sejak berdiri hingga saat ini, UGM telah mengembangkan Ilmu pengetahuannya, dan sampai saat ini memiliki 18 (delapan belas) fakultas, dan satu program pascasarjana (S-2 dan S-3). Saat ini, yang menduduki sebagai Ketua Majelis Wali Amanat UGM adalah Prof. Dr. Mohammad Amien Rais, M.A. yakni mantan Ketua MPR-RI tahun 1999-2001. Sebagai salah satu universitas tertua yang terletak di kota Yogyakarta, UGM menuangkan kegiatannya dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi yang

terdiri atas Pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.¹⁴⁴

Penetapan UGM sebagai Pendidikan Tinggi berstatus BHMN dituangkan dalam Peraturan Pemerintah No. 153 Tahun 2000. Pada PP ini, Pasal 31 ayat (1), Pegawai Universitas terdiri dari tenaga kependidikan dan tenaga administrasi. Lebih rinci, dijabarkan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah dosen dan tenaga penunjang akademik.¹⁴⁵ Dosen dalam ketentuan ini adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh Universitas dengan tugas utama mengajar.¹⁴⁶ Tenaga penunjang akademik terdiri atas peneliti, pengembang di bidang pendidikan, pustakawan, laboran, teknisi, dan yang lain sesuai dengan kebutuhan.¹⁴⁷ Peraturan untuk pengangkatan, penjurangan, pengelolaan, dan pendisiplinan dosen¹⁴⁸, tenaga penunjang akademi, tenaga administrasi diatur dalam Anggaran Rumah Tangga.¹⁴⁹ Status kepegawaian dalam ketentuan ini dibagi menjadi dua, yakni pegawai negeri sipil dan pegawai universitas. Hal ini dapat dilihat dengan adanya ketentuan Pasal 33 ayat (1) sebagaimana pasal ini dibuat atas konsekuensi masih adanya pegawai universitas yang berstatus sebagai PNS. Dualisme status pada institusi pendidikan tinggi ini ditanggulangi dengan adanya amanat pengalihan status yang berlangsung selama-lamanya 10 (sepuluh) tahun.¹⁵⁰

¹⁴⁴ <http://www.ugm.ac.id>. Diakses pada tanggal 9 Juni 2011.

¹⁴⁵ Indonesia, *Peraturan Pemerintah Tentang Penetapan Universitas Gajah Mada sebagai Badan Hukum Milik Negara*, PP No. 153 Tahun 2000, LN No. 271 Tahun 2000, Pasal 31 ayat (2).

¹⁴⁶ *Ibid.*, Pasal 31 ayat (3).

¹⁴⁷ *Ibid.*, Pasal 32 ayat (1).

¹⁴⁸ *Ibid.*, Pasal 31 ayat (5).

¹⁴⁹ *Ibid.*, Pasal 32 ayat (2).

Anggaran Rumah Tangga UGM, Keputusan Majelis Wali Amanat No. 12/SK/MWA/2003, Pada Pasal 103, secara umum, Pegawai Universitas terdiri dari Pegawai negeri sipil dan pegawai tidak tetap.¹⁵¹ Dengan tata cara rekrutmen, sistem karier, hak dan kewajiban Pegawai Universitas ditetapkan oleh Rektor atas persetujuan MWA.¹⁵² Hal ini menarik, sebab dalam rangka menuju kampus UGM-BHMN, tetapi UGM masih menetapkan status pegawai Negeri sipil kepada pegawainya.

Kesimpulanya, Universitas Gajah Mada, sebelum pengalihannya masih mengangkat pegawai dengan status Pegawai Negeri Sipil.

3.1.2 Institut Pertanian Bogor

Institut Pertanian Bogor atau Bogor Agriculture University adalah sebuah pendidikan tinggi yang terletak di Kota Bogor. Institut ini berdiri pada tahun 1963 dengan sebelumnya telah melalui tahap perkembangan sebelum kemerdekaan Indonesia. IPB pada awalnya merupakan cikal bakal pendidikan tinggi di bidang pertanian dan kesehatan hewan. Saat ini perkembangan ilmu pengetahuan yang ada di IPB, untuk strata 1, meliputi pendidikan pertanian, kedokteran hewan, perikanan dan kelautan, ilmu mengenai fauna, kehutanan, teknologi pertanian, matematika dan ilmu alam, ekonomi manajemen, ekologi manusia.

Sejak ditetapkannya Peraturan Pemerintah No. 154 Tahun 2000 tentang Penetapan Institut Pertanian Bogor sebagai Badan

¹⁵⁰ *Ibid.*, Pasal 33 ayat (2).

¹⁵¹ UGM, *Keputusan Majelis Wali Amanat Universitas Gajah Mada Tentang Anggaran Rumah Tangga Tahun 2003*, Pasal 103 ayat (1).

¹⁵² *Ibid.*, Pasal 103 ayat (2).

Hukum Milik Negara, IPB berstatus Badan Hukum Milik Negara. Menurut data IPB, perkembangan menjadi IPB-BHMN secara murni dimulai sejak tahun 2006.¹⁵³ Pengaruh status BHMN pada IPB dirasakan dengan adanya pengalihan aset atau kekayaan IPB kepada pihak IPB-BHMN dengan ditandai dibangunnya Botani *Square*, yakni sebuah pusat perbelanjaan dalam lingkungan Institut. Pada sistem ketenagakerjaan yang dimiliki IPB diamanatkan dalam Pasal 2 ayat (2) PP No. 154 Tahun 2000, dikatakan bahwa, dengan ditetapkannya IPB berstatus Badan hukum Milik Negara, maka segala hak dan kewajiban, perlengkapan dan kekayaan, penyelenggaraan pendidikan tinggi, termasuk pegawai dialihkan menjadi asset dan pegawai institut. Secara jelas adanya amanat dari PP ini untuk mengalihkan seluruhnya yang menjadi hak milik Negara sebelumnya dialihkan menjadi milik Institusi. Hal ini berkaitan dengan otonomi pendidikan tinggi dalam melaksanakan fungsinya meliputi perkembangan ilmu pengetahuan, keuangan, dan tugas lainnya. Bab XIX PP No. 154 Tahun 2000, mengatur mengenai ketenagakerjaan. Bahasa yang digunakan adalah tenaga kerja, bukan pegawai, dengan demikian, maka dalam PP ini, pengaturan mengenai ketenagakerjaannya atau sumber daya manusianya berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pegawai Institut Pertanian Bogor diatur terdiri dari Dosen Tetap dan tenaga penunjang tetap. Mengenai pengangkatan serta perberhentiannya diatur menurut perjanjian kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁵⁴ Kembali perjanjian kerja dimaksud berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Pengertian dari dosen itu sendiri adalah seorang yang berdasarkan persyaratan pendidikan, keahlian, dan kemampuan diangkat oleh

¹⁵³ <http://ipb.ac.id>, diakses pada tanggal 9 Juni 2011.

¹⁵⁴ Indonesia, *Peraturan Pemerintah Tentang Penetapan Institut Pertanian Bogor Sebagai Badan Hukum Milik Negara*, PP No. 154 Tahun 2000, LN. No. 272 Tahun 2000, Pasal 47 ayat (1).

Institut untuk menjalankan tugas mengajar.¹⁵⁵ Institut dapat merekrut dosen tetap, dosen tidak tetap, dan dosen Tamu. Aturan mengenai pengangkatan, penjenjangan, pengelolaan, dan penegakan disiplin pegawai diatur secara lebih rinci dalam Anggaran Rumah Tangga.¹⁵⁶ Anggaran rumah tangga IPB yakni, dituangkan dalam Tap MWA IPB No. 17/MWA-IPB/2003.

Kesimpulannya, IPB sebagai Institut BHMN, memiliki sistem kepegawaian yang mengacu pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003, sesuai dengan amanat pengalihan seluruh asset serta pegawai yang menjadi pegawai BHMN. Akan tetapi pada prakteknya, hingga saat ini, pengalihan yang dilakukan oleh IPB hanya pengalihan aset saja.

3.1.3 Institut Teknologi Bandung

Institut Teknologi Bandung (ITB), didirikan pada tanggal 2 Maret 1959. Kampus utama ITB saat ini merupakan lokasi dari sekolah tinggi teknik pertama di Indonesia. ITB berubah status menjadi PT-BHMN sejak keluarnya Peraturan pemerintah No. 155 Tahun 2000, tentang Penetapan Institut Teknologi Bandung sebagai Badan Hukum Milik Negara. Dalam ketentuan mengenai ketenagakerjaan, Pegawai institut terdiri atas tenaga akademik dan tenaga non-akademik yang pengangkatan dan pemberhentian, kedudukan, hak serta kewajibannya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁵⁷ Kembali lagi, digunakan istilah perjanjian kerja. Dengan demikian,

¹⁵⁵ *Ibid.*, Pasal 47 ayat (2).

¹⁵⁶ Indonesia, *Ibid.*, Pasal 47 ayat (6).

¹⁵⁷ Indonesia, *Peraturan Pemerintah Tentang Penetapan Institut Teknologi Bandung Sebagai Badan Hukum Milik Negara*, PP No. 155 Tahun 2000, LN No. 273 Tahun 2000, Pasal 60 ayat (1).

peraturan perundang-undangan yang mengaturnya adalah Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lebih rinci, Tenaga akademik di institut terdiri atas dosen dan tenaga penunjang akademik. Pengelompokan tenaga akademik dan non-akademik melihat pengelompokan berdasarkan fungsinya. Dosen adalah seseorang yang berdasarkan persyaratan pendidikan, keahlian, dan kemampuannya diangkat oleh institut untuk menjalankan tugas mengajar.¹⁵⁸ Sedangkan mengenai tenaga penunjang akademik terdiri atas peneliti, pengembang di bidang pendidikan, pustakawan, laboran, teknisi, dan profesi lain sesuai dengan kebutuhan.¹⁵⁹ Peraturan untuk pengangkatan, penjejjangan, pengelolaan dan penegakan disiplin dosen dan tenaga penunjang akademi serta tenaga administrasi diatur lebih lanjut dalam Anggaran Rumah Tangga.¹⁶⁰ Amanat pengalihan status Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai institut dilaksanakan selama-lamanya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) tahun dengan mengupayakan bahwa sistem kepegawaian ganda tersebut berlaku dalam waktu sesingkat-singkatnya.¹⁶¹

Saat ini, ITB sedang menyusun Anggaran Rumah Tangga baru. Menurut draft yang diperoleh, pada Pasal 68 ayat (1), Pegawai institut terdiri atas pendidik dan tenaga kependidikan berstatus sebagai pegawai negeri sipil dan non-pegawai negeri sipil yang pengangkatan dan pemberhentian, kedudukan, hak serta kewajibannya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, lalu pada ayat (2), Pegawai institut dapat berstatus pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Pada pasal 69, dijabarkan mengenai tenaga pendidik yang dimaksud adalah dosen. Pada Pasal 70, Tenaga kependidikan terdiri atas pengelola institut,

¹⁵⁸ *Ibid.*, Pasal 60 ayat (4).

¹⁵⁹ *Ibid.*, Pasal 61 ayat (1).

¹⁶⁰ *Ibid.*, Pasal 61 ayat (5) dan Pasal 62 ayat (2).

¹⁶¹ *Ibid.*, Pasal 62.

peneliti, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, tenaga administrasi, psikolog, tenaga kebersihan dan keamanan, serta tenaga dengan sebutan lain yang bekerja pada institut sesuai dengan kebutuhan. Dengan demikian, dalam rancangan Anggaran Rumah Tangga yang sedang dibuat, terjadi pergeseran bahasa yang digunakan. Bahasa yang digunakan tidak tenaga akademik dan non-akademik, akan tetapi tenaga pendidik dan kependidikan. Namun tidak dipermasalahkan mengenai status sebagai Pegawai ITB atau Pegawai Negeri Sipil.

Dengan alasan-alasan tersebut, dapat ditarik kesimpulan hingga saat ini, ITB masih merekrut Pegawai Negeri Sipil dan belum melakukan pengalihan terhadap pegawainya.

3.1.4 Universitas Sumatera Utara

Universitas Sumatera Utara merupakan Universitas Negeri yang pada mulanya berdiri Yayasan Universitas Sumatera Utara pada tanggal 4 Juni 1952. Yayasan ini berdiri sebagai bentuk atas permintaan dari masyarakat sekitar akan kebutuhan adanya pendidikan tinggi di Pulau Sumatera bagian Utara. Fakultas pertamanya adalah Fakultas Kedokteran lalu disusul dengan Fakultas Hukum dan Pengetahuan Masyarakat pada tahun 1954, Fakultas Keguruan pada tahun 1956 dan Fakultas Pertanian pada tahun 1956. Pada tahun 1959, dibuka Fakultas Teknik di Medan dan Fakultas Ekonomi di Kutaradja (Banda Aceh) yang diresmikan secara meriah oleh Presiden R.I. Kemudian disusul berdirinya Fakultas Kedokteran Hewan dan Peternakan (1960) di Banda Aceh. Sehingga pada waktu itu, USU terdiri dari lima fakultas di Medan dan dua fakultas di Banda Aceh. Selanjutnya menyusul berdirinya Fakultas Kedokteran Gigi (1961), Fakultas Sastra (1965), Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (1965), Fakultas Ilmu-ilmu Sosial dan Ilmu Politik (1982),

Sekolah Pascasarjana (1992), Fakultas Kesehatan Masyarakat (1993), Fakultas Farmasi (2007), Fakultas Psikologi (2008), dan Fakultas Keperawatan (2009).¹⁶²

Pada Tahun 2003, USU berubah status menjadi Perguruan Tinggi Badan Hukum Milik Negara, atau PT-BHMN, dengan keluarnya Peraturan Pemerintah No. 54 Tahun 2003 Tentang Penetapan Universitas Sumatera Utara Sebagai Badan Hukum Milik Negara. Sebagai konsekuensi adanya perubahan status Perguruan tinggi ini adalah dalam sistem ketenagakerjaan, terutama Dosen Universitas yang merupakan pegawai Universitas, yang pengangkatan dan pemberhentian, kedudukan, hak, serta kewajibannya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai dosen di Universitas.¹⁶³ Kalau melihat adanya bahasa yang digunakan ketenagakerjaan dan perjanjian kerja, maka peraturan perundang-undangan yang digunakan adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Tenaga administrasi, pustakawan, teknisi, dan tenaga lainnya di Universitas merupakan pegawai Universitas, yang pengangkatan dan pemberhentian, kedudukan, hak, serta kewajibannya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan.¹⁶⁴ Secara tegas pada bagian ini, ketentuan mengenai pengangkatan diatur dengan sistem pada Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, maka dosen, tenaga administrasi, pustakawan, teknisi dan tenaga lainnya di Universitas yang pada saat pendirian Universitas berstatus Pegawai Negeri Sipil secara bertahap dialihkan statusnya menjadi pegawai

¹⁶² <http://www.usu.ac.id/sejarah.html>, diakses pada tanggal 9 Juni 2011.

¹⁶³ Indonesia, *Peraturan Pemerintah Tentang Penetapan Universitas Sumatera Utara Sebagai Badan Hukum Milik Negara*, PP No. 56 Tahun 2003, LN No. 125 tahun 2003, Pasal 43 ayat (1).

¹⁶⁴ *Ibid.*, Pasal 43 ayat (2).

Universitas dalam tempo selambat-lambatnya 10 (sepuluh) tahun.¹⁶⁵ Anggaran Rumah Tangga Universitas Sumatera Utara yang tertuang dalam Keputusan Majelis Wali Amanat Universitas Sumatera Utara No. 1/SK.MWA/I/2005 tentang Anggaran Rumah Tangga USU tidak secara jelas mengatur mengenai mekanisme pengalihan status kepegawaian tenaga kependidikan USU. Ketentuan yang terdapat dalam Anggaran Rumah Tangga hanya ketentuan mengenai organ-organ penunjang guna berjalannya Universitas. Penetapan USU menjadi BHMN, yang terdapat dalam PP No. 54 Tahun 2003, dijadikan sebagai Anggaran Dasar Universitas Sumatera Utara.

Kesimpulannya, hingga saat ini USU tidak memfokuskan diri untuk melakukan pengalihan status terhadap pegawai. Dengan demikian, maka penulis berpendapat bahwa jaminan kesejahteraan masih didapatkan oleh pegawai serta tenaga pendidik yang menjamin keberlangsungan berjalannya kegiatan belajar mengajar yang kondusif.

3.1.5 Universitas Pendidikan Indonesia

Universitas Pendidikan Indonesia atau yang sering disebut UPI, didirikan pada tanggal 20 Oktober 1954 di Bandung, dan diresmikan oleh Menteri Pendidikan Pengajaran kala itu, Mr. Muhammad Yamin. Universitas Pendidikan Indonesia yang semula bernama Perguruan Tinggi Pendidikan Guru (PTPG), didirikan dengan latar belakang sejarah pertumbuhan bangsa yang menyadari bahwa upaya mendidik dan mencerdaskan bangsa merupakan bagian penting dalam mengisi kemerdekaan. Terdapat beberapa alasan didirikannya PTPG antara lain: Pertama, setelah Indonesia mencapai kemerdekaannya, bangsa Indonesia sangat haus akan pendidikan.

¹⁶⁵ Indonesia, *Ibid.*, Pasal 43 ayat 3 dan Pasal 43 ayat (4).

Kedua, perlunya disiapkan guru yang bermutu dan bertaraf universitas untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang akan merintis terwujudnya masyarakat yang sejahtera.¹⁶⁶ Pada mulanya UPI memiliki beberapa jurusan, antara lain: Ilmu Pendidikan, Ilmu Pendidikan Jasmani, Bahasa dan Kesusastraan Indonesia, Bahasa dan Kesusastraan Inggris, Sejarah Budaya, Pasti Alam, Ekonomi dan Hukum Negara, dan sebuah Balai Penelitian Pendidikan. Seiring dengan perkembangan UNPAD atau Universitas Padjajaran Bandung, maka UPI pernah menjadi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan UNPAD. Lalu berkembang lagi menjadi IKIP Bandung, dan hingga pada tahun 1999 melalui Keputusan Presiden RI No. 124 tahun 1999 tertanggal 7 Oktober 1999, IKIP Bandung diubah menjadi Universitas Pendidikan Indonesia. dengan keluarnya Peraturan Pemerintah No. 6 Tahun 2004, maka UPI menjadi Perguruan Tinggi Badan Hukum Milik Negara atau PT-BHMN, dengan diberikan otonomi.

Dalam PP No. 6 Tahun 2004, bagian kedelapan belas, mengenai Ketenagakerjaan, dikatakan, dosen merupakan pegawai Universitas, yang pengangkatan dan pemberhentian, kedudukan, hak, serta kewajibannya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan mengenai tenaga dosen di Universitas.¹⁶⁷ Bahasa yang digunakan yakni perjanjian kerja yang mengacu pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lalu, tenaga administrasi, pustakawan dan teknisi di Universitas merupakan pegawai Universitas, yang pengangkatan dan pemberhentian, kedudukan, hak, serta kewajibannya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan.¹⁶⁸ Akibat

¹⁶⁶ <http://www.upi.edu/profil/informasi/sejarah>, diakses pada tanggal 9 juni 2011.

¹⁶⁷ Indonesia, Peraturan Pemerintah Tentang Penetapan Universitas Pendidikan Indonesia Sebagai Badan Hukum Milik Negara, PP No. 6 Tahun 2004, LN. No. 13 Tahun 2004, Pasal 39 ayat (1).

ditetapkannya UPI sebagai PT-BHMN, maka konsekuensinya adalah dosen, tenaga administrasi, pustakawan dan teknisi di Universitas yang ada pada saat pendirian Universitas berstatus Pegawai Negeri Sipil secara bertahap dialihkan statusnya menjadi pegawai Universitas. Dengan tempo proses pengalihan selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) tahun dengan mengupayakan bahwa sistem kepegawaian ganda tersebut berlaku dalam waktu yang sesingkat-singkatnya.¹⁶⁹ Pengalihan ini dilakukan sebagai konsekuensi atas diberikannya otonomi untuk menjalankan perguruan Tinggi tersebut oleh Negara.

Tetapi, dalam Restra UPI Tahun 2011-2015, yang menjadi fokus UPI adalah peningkatan kesejahteraan pegawai. Penataan pendataan SDM lebih difokuskan, juga terhadap peningkatan kinerja, etos kerja para pegawai meliputi dosen. Sehingga mengenai mekanisme pengalihan yang diamanatkan tidak menjadi fokus UPI hingga 2015.¹⁷⁰

3.1.6 Universitas Airlangga

Pemerintah Republik Indonesia secara resmi membuka Universitas Airlangga, Surabaya, pada tanggal 10 November 1954, yakni bertepatan dengan hari pahlawan ke-9. Peresmian ini dilakukan oleh Presiden RI pertama, Ir. Soekarno. Universitas Airlangga merupakan lembaga pendidikan tinggi pertama di kawasan timur Indonesia. Secara legal pendiriannya ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah No. 57/1954. Pada saat diresmikan Universitas Airlangga terdiri atas lima fakultas, yaitu : Fakultas Kedokteran; Kedokteran

¹⁶⁸ *Ibid.*, Pasal 39 ayat (2).

¹⁶⁹ Indonesia, *Ibid.*, Pasal 39 ayat (3) dan Pasal 39 ayat (4).

¹⁷⁰ UPI, *Penetapan Majelis Wali Amanat Universitas Pendidikan Indonesia Tantang Rencana Strategis Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2011-2015*.

Gigi yang pada mulanya merupakan cabang dari Universitas Indonesia, Hukum yang pada mulanya merupakan cabang dari Universitas Gajah Mada, sastra yang kemudia menjadi Universitas Udayana, Keguruan dan Ilmu Pendidikan yang berkedudukan di Malang, dan pada tahun 1963 memisahkan diri dari Universitas Airlangga menjadi Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) Negeri Malang, yang sekarang telah berubah menjadi Universitas Negeri Malang (UM). Perkembangan terus terjadi, hingga lahirlah Fakultas Ekonomi dan Bisnis, berdiri tahun 1961 yang berasal dari Perguruan Tinggi Ekonomi Surabaya; Fakultas Farmasi, berdiri tahun 1963; Fakultas Kedokteran Hewan, berdiri tahun 1972 yang berasal dari Universitas Brawijaya; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, berdiri tahun 1977; Fakultas Sains dan Teknologi, berdiri pada tahun 1982, yang sebelumnya bernama Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan; Fakultas Non Gelar Kesehatan, merupakan pengembangan dari Pendidikan Ahli Laboratorium (PALK). Pada tahun 1993 lembaga ini ditutup dan diintegrasikan pada beberapa Fakultas, berdasarkan jenis program studinya; Fakultas Pascasarjana, berdiri pada tahun 1982, selanjutnya pada tahun 1991 berubah menjadi Program Pascasarjana; Fakultas Psikologi, berdiri pada tahun 1993, merupakan pengembangan dari Program Studi Psikologi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik; Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat, terdiri tahun 1993 merupakan pengembangan dari Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kedokteran; Pada tahun 1998, Universitas Airlangga kembali memiliki Fakultas Sastra, yang merupakan pengembangan dari Program Studi Sastra Indonesia dan Program Studi Sastra Inggris pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan mulai tahun 2008 berubah nama menjadi Fakultas Ilmu Budaya; Fakultas Keperawatan, berdiri pada tahun 2008, merupakan pengembangan dari Program Studi Ilmu Keperawatan pada Fakultas Kedokteran; Fakultas Perikanan dan

Kelautan, berdiri pada tahun 2008, merupakan pengembangan dari Program Studi Budidaya Perikanan pada Fakultas Kedokteran Hewan.

Universitas Airlangga ditetapkan sebagai Perguruan Tinggi Badan Hukum Milik Negara Pada tahun 2006 melalui Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2006 tentang Penetapan Universitas Airlangga Sebagai Badan Hukum Milik Negara. Pada Bagian Ketujuh, Sumberdaya Manusia, dikatakan bahwa SDM Unair terdiri atas dosen dan tenaga kependidikan lainnya yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja.¹⁷¹ Perjanjian kerja yang mengacu pada ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, akan tetapi UNAIR masi memiliki Sumberdaya manusia yang berkedudukan sebagai pegawai negeri sipil. Sehingga PNS tentu akan diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan, yakni bidang kepegawaian. Akan tetapi, bagi pegawai PNS tersebut berlaku ketentuan peralihan yang berisi mengenai pengalihan status yang berlangsung selambat-lambatnya 10 (sepuluh) tahun.¹⁷²

Sesuatu hal yang menarik, dan hal ini menunjukkan transparansi dari sebuah lembaga publik, dengan diperoleh data yang sangat akurat mengenai keadaan sumber daya manusia di Universitas ini. Sumber daya manusia di Universitas Airlangga terdiri dari staf akademik dan staf kependidikan.

Staf akademik terdiri atas staf akademik tetap sebanyak 1642 orang dengan rincian 1534 orang yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan yang berstatus Pegawai UA-BHMN berjumlah 108 orang. Staf akademik tidak tetap atau dosen luar biasa sebanyak 565 orang.¹⁷³

¹⁷¹ Indonesia, *Peraturan Pemerintah Tentang Penetapan Universitas Airlangga Sebagai Badan Hukum Milik Negara*, PP No. 30 Tahun 2006, LN No. 66 Tahun 2006, Pasal 44 ayat (1).

¹⁷² Indonesia, *Ibid.*, Pasal 53 ayat (2).

¹⁷³ <http://www.unair.ac.id/unair.php?id=1>, diakses pada tanggal 9 Juni 2011.

Rekapitulasi jumlah staf akademik tetap berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Staf akademik dengan jenjang pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 347 orang
2. Staf akademik dengan jenjang pendidikan Magister (S2) & Spesialis 1 (Sp 1) sebanyak 885 orang
3. Staf akademik dengan jenjang pendidikan Doktor (S3) sebanyak 410 orang

Staf kependidikan berjumlah 1571 yang terdiri atas 1186 orang yang berstatus PNS dan 385 orang berstatus Pegawai UA-BHMN. Pengelolaan administrasi bagi semua staf akademik di Universitas baik yang tetap maupun yang tidak tetap (dosen luar biasa) berada pada tiap fakultas, termasuk semua staf akademik yang terlibat pada Program Pascasarjana.

Rekapitulasi jumlah staf kependidikan berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut :

1. Staf kependidikan dengan jenjang pendidikan Magister (S2) sebanyak 28 orang
2. Staf kependidikan dengan jenjang pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 348 orang
3. Staf akademik dengan jenjang pendidikan Diploma (D1-D3) sebanyak 130 orang
4. Staf akademik dengan jenjang pendidikan Menengah Atas (SLTA) sebanyak 773 orang
5. Staf akademik dengan jenjang pendidikan kurang dari Menengah Atas (SMP & SD) sebanyak 292 orang

Kesimpulannya, jika dilihat secara data, maka jumlah pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil masih lebih banyak dan hanya sebagian kecil yang berstatus pegawai non PNS. Sehingga pengalihan status belum menjadi fokus utama Universitas Airlangga, serta Universitas Airlangga sejak ditetapkan sebagai Badan Hukum Milik Negara masih mengutamakan merekrut Pegawai Negeri Sipil.

3.2 Pemetaan Status Kepegawaian Tenaga Pendidik Universitas Indonesia.

3.2.1 Status Kepegawaian dan Kepastian Hukumnya

Status kepegawaian yang melekat pada diri seseorang memiliki konsekuensi langsung kepada karier yang dimilikinya, dan sistem remunerasi yang melekat pada orang tersebut. Menurut Buku Penjaminan Mutu Akademik Universitas Indonesia (PMA UI) Tahun 2007, Dosen diklasifikasikan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu Dosen Tetap dan Dosen Tidak Tetap.

Dosen Tetap adalah dosen yang terikat penuh waktu dengan UI sedangkan dosen tidak tetap, adalah dosen yang terikat dalam hubungan kerja dengan universitas untuk jangka waktu tertentu. Dosen tidak tetap termasuk dosen luar biasa dan dosen tamu.¹⁷⁴

Dosen Tetap di Universitas Indonesia dapat dikelompokkan kedalam 2 (dua) kelompok lagi, yakni tenaga pendidik atau dosen berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), Dosen berstatus Pegawai Universitas Indonesia-Badan Hukum Milik Negara (UI-BHMN).

- a) Dosen PNS merupakan dosen yang diakui keberadaannya di universitas sampai dengan batas waktu yang ditentukan dalam pasal 42 ayat (4) PP no 152 tahun 2000 tentang Penetapan UI sebagai BHMN. Dosen ini memiliki kepastian hukum dengan masing-masing dari para dosen memiliki Surat Keputusan yang

¹⁷⁴ Badan Penjaminan Mutu Akademik Universitas Indonesia. *Pedoman Penjaminan Mutu Akademik Universitas Indonesia: Dosen*, (Depok: BPMA UI, 2007), hal. 4.

memutuskan status kepegawaian mereka sebagai Pegawai Negeri Sipil.

- b) Dosen UI-BHMN merupakan Dosen Pegawai Universitas Indonesia (dalam Peraturan kepegawaian dosen UI yang masih dalam masa peralihan disebut juga "pegawai UI BHMN"), yaitu: dosen yang bekerja tanpa status PNS, akan tetapi dinyatakan lulus dalam proses penerimaan pegawai UI dan telah ditetapkan sebagai pegawai universitas dengan SK Rektor.¹⁷⁵ Hal ini sesuai dengan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 61 Tahun 1999. Berikut adalah pasal yang dimaksud:

*“ Dosen di Perguruan Tinggi merupakan pegawai Perguruan Tinggi, yang pengangkatan dan pemberhentian, kedudukan, hak, serta kewajibannya berdasarkan perjanjian kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan mengenai tenaga dosen di Perguruan Tinggi. ”*¹⁷⁶

maka konsekuensi hukumnya, Dosen tersebut tunduk pada peraturan Universitas Indonesia. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, Pasal 1 Angka 9 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 menyatakan sebagai berikut:

*“ Perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama adalah perjanjian tertulis antara dosen dengan penyelenggara pendidikan tinggi atau Satuan Pendidikan Tinggi yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan. ”*¹⁷⁷

¹⁷⁵ BPMA-UI, *Ibid.*, hal 4.

¹⁷⁶ Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 1999 tentang Perguruan Tinggi Negeri Sebagai Badan Hukum*, LN No. 116 Tahun 1999, Pasal 24.

¹⁷⁷ *Ibid.*, Pasal 1 Angka 9.

Selain dari pada skema tersebut, penulis menemukan status kepegawaian lainnya yang dimiliki oleh dosen, yakni sebagai dosen “honor”. Penggunaan kata honorer karena dosen tersebut bekerja dengan mendapatkan honor. Kepastian hukum yang dimiliki oleh dosen tersebut salah satunya adalah SK Dekan. Penulis menemukan Dosen dengan kepastian hukum SK Dekan ini pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

3.2.2 Hak dan Kewajiban.

Hak yang akan didapat oleh Dosen PNS atau UI-BHMN akan sama. Ketentuan ini terdapat dalam Bab III Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, hak dosen terdiri dari:

a) Tunjangan profesi

Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada dosen yang menjalankan kewajibannya dan persyaratan-persyaratan lain yang diatur dalam Pasal 8 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009.

b) Tunjangan khusus

Menurut Pasal 9 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009:

“Dosen yang diangkat oleh Pemerintah atau penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan masyarakat dan ditugaskan oleh Pemerintah pada perguruan tinggi di daerah khusus berhak memperoleh tunjangan khusus yang ditanggung oleh Pemerintah.”¹⁷⁸

¹⁷⁸ Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen*, LN No. 76 Tahun 2009, TLN No. Tahun 2009, Pasal 9 Ayat (1).

Dalam pasal yang sama juga disebutkan bahwa tunjangan khusus untuk dosen dibebankan ke Anggaran dan Pendapatan Belanja Negara.

c) Tunjangan kehormatan

Tunjangan Kehormatan adalah tunjangan yang diberikan kepada dosen yang telah memiliki gelar profesor dan memenuhi persyaratan-persyaratan tertentu dan dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara. Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 menyatakan sebagai berikut:

“ Pemerintah memberikan tunjangan kehormatan kepada profesor yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi setara 2 (dua) kali gaji pokok profesor yang diangkat oleh Pemerintah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama.”¹⁷⁹

d) Kesetaraan tunjangan

Yang dimaksud dengan kesetaraan tunjangan di sini adalah setiap dosen berhak menerima tunjangan profesi, tunjangan khusus dan tunjangan kehormatan sesuai dengan kesetaraan tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang berlaku bagi dosen pegawai negeri sipil. Hal ini diamanatkan di Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009. Selain itu, pasal tersebut juga mengamanatkan pengaturan yang lebih lanjut mengenai kesetaraan tunjangan ini melalui Peraturan Menteri.

e) Maslahat tambahan

Maslahat tambahan sebagaimana dimaksud di dalam Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 adalah:

“ tambahan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk tunjangan pendidikan, asuransi pendidikan, beasiswa, dan

¹⁷⁹ *Ibid.*, Pasal 10 Ayat (1).

*penghargaan bagi guru, serta kemudahan untuk memperoleh pendidikan bagi putra dan putri guru, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain.*¹⁸⁰

Pasal yang sama mengamanatkan juga bahwa pemberian masalah tambahan didasarkan kepada prestasi tertentu. Prestasi yang dimaksud antara lain menghasilkan mahasiswa yang berprestasi di tingkat nasional atau internasional, mengarang buku yang diterbitkan oleh lembaga resmi, memperoleh hak atas kekayaan intelektual dan lain-lain.

Maslahat tambahan ini diberikan dalam bentuk tunjangan pendidikan, asuransi pendidikan, beasiswa dan penghargaan bagi dosen atau kemudahan untuk memperoleh pendidikan bagi putra-putri dosen, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain. Hal ini sesuai dengan Pasal 13 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009.

f) Promosi

Dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban profesionalnya, dosen berhak untuk mendapatkan promosi dalam bentuk kenaikan pangkat dan/atau kenaikan jenjang jabatan akademik, sebagaimana yang diatur pada Pasal 17 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009.

g) Penghargaan

Dosen yang melaksanakan tugasnya dan berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di wilayah khusus berhak mendapatkan penghargaan. Hal ini diatur di dalam Pasal 19 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009. Sementara Pasal 20 di Peraturan Pemerintah tersebut menyatakan bahwa penghargaan dapat diberikan dalam bentuk tanda jasa,

¹⁸⁰ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen* LN No. 157 Tahun 2005, TLN No. 4586, Pasal 15 ayat (1).

kenaikan pangkat istimewa, finansial, piagam, dan/atau bentuk penghargaan lain.

h) Perlindungan dalam Melaksanakan Tugas dan Hak atas Kekayaan Intelektual

Hak untuk mendapatkan perlindungan dalam melaksanakan tugas diatur dalam Pasal 22 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009. Berikut adalah ketentuan dalam pasal-pasal tersebut:

“ 1) Dosen berhak mendapat perlindungan dalam melaksanakan tugas dalam bentuk rasa aman dan jaminan keselamatan dari Pemerintah, pemerintah daerah, penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi, organisasi profesi, dan/atau masyarakat sesuai dengan kewenangannya. 2) Rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh melalui perlindungan hukum, perlindungan profesi, dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.”¹⁸¹

Perlindungan atas rasa aman ini termasuk perlindungan dari tindak kekerasan, intimidasi, diskriminasi atau perlakuan tidak adil dari pihak-pihak yang berhubungan dengan profesinya. Sama seperti tenaga kerja yang lain, dosen juga berhak mendapat perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah yang sama pun menyebutkan bahwa dosen bahkan diberikan perlindungan untuk dapat menggunakan data atau informasi yang dikategorikan sebagai terlarang menurut peraturan perundang-undangan.

i) Peningkatan Kompetensi, Akses Sumber Belajar, Informasi, Sarana dan Prasarana Pembelajaran, serta Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat

¹⁸¹ Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen*, LN No. 76 Tahun 2009, TLN No. 5007, Pasal 22 ayat (1) dan (2).

Dosen memiliki hak untuk mendapatkan kesempatan meningkatkan kompetensi, mendapatkan akses sumber belajar yang memadai, serta kesempatan untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat sebagaimana diatur di dalam Pasal 26 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tahun 37 Tahun 2009. Hal ini dimaksudkan agar dosen dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam tentang suatu ilmu tertentu dan mengembangkannya dan/atau mengajarkannya kepada para mahasiswa.

j) Kebebasan Akademik, Kebebasan Mimbar Akademik, dan Otonomi Keilmuan

Pasal 28 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 memberikan definisi kebebasan akademik sebagai:

*“ kebebasan yang dimiliki dosen untuk melaksanakan kegiatan akademik yang terkait dengan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, budaya, dan/atau olahraga secara mandiri dan bertanggung jawab.”*¹⁸²

Sementara, kebebasan mimbar akademik adalah bagian dari kebebasan akademik. Menurut Pasal 28 ayat (3) Peraturan Pemerintah yang sama, kebebasan mimbar akademik memungkinkan dosen menyampaikan pikiran-pikirannya dan pendapat akademik dalam forum akademik yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan tinggi, dan pikiran-pikiran dan pendapat-pendapat dosen yang bersangkutan disampaikan sesuai dengan kaidah keilmuan, norma, dan nilai, serta dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

k) Pemberian Penilaian dan Penentuan Kelulusan Mahasiswa

Sebagai pengajar, dosen memiliki hak untuk menentukan nilai dan lulus atau tidaknya seorang mahasiswa dari perkuliahan sesuai

¹⁸² *Ibid.*, Pasal 28 ayat (2).

dengan peraturan yang ditentukan oleh perguruan tinggi atau peraturan perundang-undangan. Tentu saja dalam memberikan nilai dan menentukan kelulusan mahasiswa, seorang dosen harus melakukannya secara objektif, transparan dan akuntabel sebagaimana yang diamanatkan oleh Pasal 27 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009.

l) Kebebasan untuk Berserikat dalam Organisasi Profesi

Selama tidak bertentangan dengan tridharma perguruan tinggi, dosen dapat bergabung dan berpartisipasi di dalam organisasi profesi dan organisasi profesi keilmuannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hal ini diatur di dalam Pasal 30 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009.

m) Cuti

Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 mengatur mengenai ketentuan cuti yang merupakan hak dari dosen. Sama seperti pegawai-pegawai yang lain, dosen juga memiliki hak untuk mendapatkan cuti. Salah satu cuti yang didapatkan oleh dosen adalah cuti untuk studi dan penelitian atau untuk pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, budaya, dan/atau olahraga.

Hak seorang dosen, khusus dalam lingkungan Universitas Indonesia diatur dalam Peraturan Majelis Wali Anamat Universitas Indonesia No. 003/Peraturan/MWA-UI/2006 tentang Tanggung Jawab Dosen. Ketentuan mengenai hak seorang dosen Universitas Indonesia terdapat pada Pasal 7, yang memuat:

a) Memperoleh imbalan yang layak bagi kehidupan kemanusiaan sebagai dosen;

- b) Mendapatkan kesempatan berkembang dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
- c) Memperoleh kepastian akan tersedianya sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas;
- d) Mendapatkan akses sumber belajar dan informasi;
- e) Atas kebebasan akademik dan otonomi keilmuan;
- f) Atas kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik;
- g) Atas kebebasan berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan.¹⁸³

Pemberian penghargaan kepada seorang dosen dalam lingkungan Universitas Indonesia diatur dalam keputusan rektor yang secara khusus mengatur tata cara pemberian penghargaan dengan masing-masing syarat.¹⁸⁴

Kewajiban yang dimiliki oleh seorang dosen diatur sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang dosen:

*“ Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. ”*¹⁸⁵

Menurut Buku Pedoman Penjaminan Mutu Akademik Dosen Universitas Indonesia, halaman 4, ruang lingkup kerja dosen di UI meliputi bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian/pelayanan

¹⁸³ Majelis Wali Amanat Universitas Indonesia, *Peraturan Tentang Tanggung Jawab Dosen, Peraturan MWA-UI No. 003/Peraturan/MWA-UI/2006 Tentang Tanggung Jawab Dosen*, Tahun 2006, Pasal 7.

¹⁸⁴ *Ibid.*, Pasal 8.

¹⁸⁵ Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen*, LN No. 76 Tahun 2009, TLN No. 5007, Pasal 2.

pada masyarakat, tetapi dosen juga dapat terlibat dalam pengembangan akademik dan profesi, serta berpartisipasi dalam tata pamong institusi. Secara administratif, dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh sebuah perguruan tinggi untuk membantu perguruan tinggi tersebut dalam melaksanakan fungsi tridharma perguruan tinggi, yaitu: memberikan pelayanan pendidikan, penelitian, dan pengabdian/pelayanan masyarakat. Dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi, dosen mempunyai peran sebagai berikut:

- 1) Fasilitator dan nara sumber pembelajaran mahasiswa;
- 2) Peneliti dan pakar dalam bidang ilmunya masing-masing untuk pengembangan ilmu, teknologi, kebudayaan dan seni;
- 3) Pengabdian/pelayanan masyarakat dengan cara menerapkan keahliannya bagi kesejahteraan masyarakat dan kemajuan kemanusiaan.¹⁸⁶

Disamping tugas pokoknya seorang dosen seperti telah dijabarkan diatas, seorang dosen juga memiliki tugas lain yaitu pengembangan akademik dan profesi serta partisipasi dalam tata pamong institusi. Dengan demikian tugas dosen secara lebih spesifik meliputi:

- 1) Memfasilitasi pembelajaran mahasiswa sehingga mereka dapat memperoleh pengetahuan, sesuai dengan bidangnya masing-masing;
- 2) Membimbing mahasiswa untuk berpikir kritis dan analitis sehingga mereka dapat secara mandiri menggunakan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah dimilikinya;
- 3) Membina mahasiswa dari segi intelektual sekaligus sebagai konselor;

¹⁸⁶ BPMA-UI, *Ibid.*, hal. 4.

- 4) Menggunakan konsep, teori, dan metodologi dalam bidang yang ditekuninya sekaligus juga mampu menciptakan sejumlah konsep, teori, dan metodologi yang operasional dalam konteks kegiatan ilmiahnya;
- 5) Melakukan penelitian yang hasilnya dipublikasikan melalui diskusi seminar (peer group), seminar, jurnal ilmiah atau kegiatan pameran, dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi, kebudayaan, dan atau kesenian;
- 6) Mengimplementasikan pengetahuannya di dalam kegiatan pengabdian dan pelayanan pada masyarakat;
- 7) Melaksanakan kerja dalam tim dengan pihak lain didalam manajemen akademik untuk pencapaian visi universitas;
- 8) Mengembangkan keprofesian dengan berperan aktif dalam organisasi seminar.¹⁸⁷

Ketentuan mengenai tugas dosen diatur dalam Peraturan Majelis Wali Amanat Universitas Indonesia No. 003/Peraturan/MWA-UI/2006 tentang tugas dan Tanggung Jawab Dosen, yang terbagi menjadi 3 kewajiban, yakni kewajiban dalam bidang Pendidikan, dalam bidang riset dan pengembangan masyarakat. dengan demikian, maka seorang dosen memiliki tanggung jawab atas hal tersebut.

Dalam bidang pendidikan, dosen memiliki kewajiban:¹⁸⁸

- 1) Merancang proses pembelajaran, termasuk sarana dan prasarana serta evaluasi pembelajaran;
- 2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran, termasuk evaluasi hasil belajar, sesuai dengan kalender akademik yang ditetapkan oleh

¹⁸⁷ BPMA-UI, *Ibid.*, hal 5.

¹⁸⁸ MWA-UI, *Ibid.*, Pasal 4.

Universitas, dan mengalokasikan waktu untuk tatap muka dan bimbingan dengan peserta didik;

- 3) Menilai hasil pembelajaran sesuai dengan standar yang ditetapkan;
- 4) Senantiasa mempertahankan dan mengembangkan kemampuan profesionalnya sesuai dengan tuntutan kemajuan;
- 5) Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif dalam hal agama, suku, ras, jenis kelamin, golongan, warga Negara, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosio-ekonomi terhadap peserta didik dalam pembelajaran;
- 6) Berperilaku dan bersikap dapat diteladani oleh peserta didik dan komunitas di lingkungannya serta masyarakat pada umumnya;
- 7) Taat melaksanakan nilai-nilai yang berlaku di universitas, etika, nilai-nilai moral, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 8) Memelihara dan membina hubungan baik dengan sesama sivitas akademika dan anggota masyarakat lainnya;
- 9) Memiliki kepekaan terhadap segala permasalahan di masyarakat.

Dalam Bidang Riset, seorang dosen memiliki kewajiban untuk melakukan penelitian untuk kepentingan pengembangan ilmu dan terapannya serta pengayaan materi pengajaran.¹⁸⁹

Dalam Bidang Pengabdian dan atau pelayanan Masyarakat, seorang dosen memiliki kewajiban:¹⁹⁰

- 1) Memberikan layanan kepada masyarakat sesuai dengan profesinya;
- 2) Menghasilkan karya tulis yang bermanfaat bagi masyarakat.

¹⁸⁹ MWA-UI, *Ibid.*, Pasal 5.

¹⁹⁰ MWA-UI, *Ibid.*, Pasal 6.

Tidak terdapat perbedaan hak dan kewajiban karena adanya perbedaan status yang disandang oleh seorang dosen. Sesuai dengan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Majelis Wali Amanat Universitas Indonesia No. 003/Peraturan/MWA-UI/2006. yakni dosen dengan status dosen tetap dan dosen tidak tetap.¹⁹¹ Penjelasan mengenai dosen status dosen ini telah dibahas pada sub bab sebelumnya.

3.2.3 Perbedaan Persepsi atas Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Dan Penyelenggaraan Pendidikan

PP No. 66 tahun 2010 terbit sebagai akibat atas putusan Mahkamah Konstitusi yang menyatakan bahwa Undang-Undang Badan Hukum Pendidikan tidak berkekuatan hukum tetap. Terbitnya PP No 66 tahun 2010 ini agar mencegah adanya kekosongan hukum bidang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan di Indonesia. dalam PP ini diatur salah satunya mengenai tata pengelolaan sumber daya manusia. Dalam Pasal 220A ayat (3), terdapat ketentuan yang mengatur mengenai kewajiban penyelenggara pendidikan tinggi melaksanakan pengalihan status tenaga pendidik atau dosen sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Berikut bunyinya:

“Pengalihan status kepegawaian dosen dan tenaga kependidikan pada Universitas Indonesia, Universitas Gadjah Mada, Institut Teknologi Bandung, Institut Pertanian Bogor, Universitas Sumatera Utara, Universitas Pendidikan Indonesia, dan Universitas Airlangga yang sebelumnya berstatus sebagai pegawai Perguruan Tinggi Badan Hukum Milik Negara diatur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.”¹⁹²

¹⁹¹ MWA-UI, *Ibid.*, Pasal 2 ayat (1): “Status Dosen dibedakan atas: a) dosen tetap universitas yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil dan pegawai Universitas Indonesia mengikuti peraturan dan perundang undang yang berlaku; b) dosen tidak tetap, yaitu dosen yang bekerja untuk dan terikat dalam hubungan kerja dengan Universitas untuk jangka waktu tertentu”

¹⁹² Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan*, PP No. 66 Tahun 2010, LN No. 112 tahun 2010, Pasal 220A ayat (3).

Subjek pasal tersebut adalah dosen dan tenaga kependidikan yang berada di lingkungan UI, UGM, ITB, IPB, USU, UPI, dan UNAIR yang berstatus Pegawai Perguruan Tinggi BHMN, diamanatkan untuk segera dialihkan statusnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam Peraturan Pemerintah ini, tata pengelolaan sumber daya manusia pada perguruan tinggi diatur dalam Pasal 58F ayat (2) huruf d, yang berisi:

“d. bidang sumber daya manusia, yaitu: 1. norma dan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia; 2. persyaratan dan prosedur penerimaan sumber daya manusia; 3. penugasan dan pembinaan sumber daya manusia; 4. penyusunan target kerja dan jenjang karir sumber daya manusia; dan 5. pemberhentian sumber daya manusia, yang ditetapkan oleh rektor, ketua, direktur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian.”¹⁹³

Dengan demikian, dalam Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010, yang mengatur mengenai pengelolaan sumber daya manusia dalam perguruan tinggi diatur dalam kedua pasal ini. Akan tetapi ketentuan pengelolaan sumber daya manusia dalam kedua Pasal ini tidak cukup kuat. Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 dibentuk sebagai landasan hukum atas transformasi bentuk badan hukum pada pendidikan tinggi Universitas Indonesia. Melalui Peraturan Pemerintah ini, Universitas Indonesia yang sebelumnya berstatus Badan Hukum Milik Negara dengan Peraturan Pemerintah No. 152 Tahun 2000, ditetapkan kembali sebagai Perguruan Tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah. Dampak terhadap status kepegawaian yang merupakan akibat dari transformasi bentuk badan hukum pendidikan tinggi secara tidak tegas diatur dalam Peraturan ini. Hal ini dapat dilihat dalam konsiderans PP ini, dengan tidak terdapatnya ketentuan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian. Sedangkan dalam batang tubuhnya, pada Pasal 58F ayat (2) huruf d, dikatakan dengan jelas bahwa ketentuan peraturan

¹⁹³ *Ibid.*, Pasal 58F ayat (2) huruf d.

perundangan bidang kepegawaian-lah yang digunakan untuk menjadi pedoman pengelolaan sumber daya manusia pada Perguruan Tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah. Seharusnya hal ini ada dalam konsideran sehingga Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010 dapat dengan tegas mengarahkan dan mengantarkan proses pengalihan status kepegawaian dan tidak menimbulkan persepsi ganda yang dapat mengakibatkan pelaksanaan yang tidak sesuai dengan tujuan dibentuknya Peraturan Pemerintah tersebut. Hal utama dalam transformasi bentuk badan hukum, adalah perubah bentuk badan hukum saja, tidak ada perubahan terhadap hak dan kewajiban, sehingga tidak ada yang dirugikan dalam proses ini.

3.2.3.1 Pusat Administrasi Universitas Indonesia

Dalam melaksanakan kegiatan administrasi kepegawaian, Universitas Indonesia, dalam hal ini Pusat Administrasi Universitas Indonesia dilaksanakan oleh Direktorat Pembinaan Sumber Daya Manusia. Dalam wawancara yang dilakukan oleh penulis, penulis menemukan bahwa PAUI memiliki persepsi bahwa memang benar PP No 66 Tahun 2010 mengamanatkan adanya pengalihan status kepegawaian dan menjadi Pegawai negeri sipil secara keseluruhan. Berbagai upaya pun dilakukan dengan meminta kepada Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara sebagai Kekuasaan eksekutif yang diberi kewenangan oleh Presiden dan bertanggung jawab kepada Presiden¹⁹⁴ untuk melaksanakan tugas menyelenggarakan urusan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi dalam pemerintahan untuk membantu

¹⁹⁴ Indonesia, *Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi kementerian Negara Serta Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Eselon 1 Kementerian Negara*, Perpres No. 24 Tahun 2010, Pasal 611 ayat (1).

Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.¹⁹⁵ Upaya meminta pemutihan terhadap status kepegawaian dosen atau tenaga pendidik yang berstatus UI-BHMN akan menimbulkan penambahan APBN Negara sebanyak kurang lebih Rp. 17 Milyar per bulannya atau kurang lebih Rp. 204 milyar per tahunnya¹⁹⁶ yang merupakan besaran gaji yang dibayarkan terhadap tenaga pendidik atau dosen seluruh Universitas Indonesia. berbenturan dengan adanya sistem otonomi penyelenggaraan pendidikan tinggi juga menjadi masalah dalam permintaan atas pemutihan terhadap seluruh tenaga pendidik UI. Akan tetapi, dalam berjalannya upaya proses permintaan pemutihan tersebut, sebagai seorang perencana bidang sumber daya manusia, ditetapkanlah sebuah status “antara” yang dikatakan sebagai *plan B*, dimana sebelum dosen dan tenaga pendidik menjadi pegawai negeri sipil, akan diangkat terlebih dahulu menjadi pegawai tetap Universitas Indonesia. Lalu, dengan adanya komitmen bersama akan dimintakan proses pemutihan atau permintaan formasi PNS kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

3.2.3.2 Paguyuban Pekerja Perguruan Tinggi-Badan Hukum Milik Negara Universitas Indonesia (Paguyuban PT-BHMN UI)

Paguyuban Pekerja PT-BHMN UI merupakan sekumpulan tenaga pendidikan yang didalamnya terdapat pegawai pendidik dan kependidikan yang memiliki tujuan yang sama guna memperjuangkan status kepegawaian. Landasan berpikir yang dibawa mereka adalah suatu konstruksi dan

¹⁹⁵ *Ibid.*, Pasal 612.

¹⁹⁶ Wawancara dengan Direktur Direktorat Pembinaan Sumber Daya Manusia Pusat Administrasi Universitas Indonesia, Ir Herr Suryantono, M.Sc, Ph.D. pada tanggal 22 Juni 2011 Pukul 12.10.

tuntutan adanya pemberian kesejahteraan serta persamaan hak. Dengan demikian, maka yang menjadi tuntutan mereka adalah adanya monostatus dalam sistem kepegawaian di Universitas Indonesia.

Persepsi ini diambil dengan sebuah landasan yuridis yang dikeluarkan dalam Peraturan Pemerintah No. 152 Tahun 2000 tentang Pembentukan Universitas Indonesia sebagai Badan Hukum Milik Negara Pasal 42 ayat (4), yang berisi:

“Pengalihan status Pegawai Negeri sipil menjadi Pegawai Universitas sebagaimana disebut ayat (3) dilaksanakan selama-lamanya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) tahun dengan mengupayakan bahwa sistem kepegawaian ganda tersebut berlaku dalam waktu sesingkat-singkatnya”¹⁹⁷

Tuntutan akan adanya monostatus merupakan hak sebab jelas dalam pasal tersebut dikatakan bahwa sistem kepegawaian ganda diupayakan hanya berlaku dalam waktu yang sesingkat-singkatnya atau pada akhirnya akan dihilangkan. Jalan keluar menurut mereka adalah adanya pengalihan secara langsung terhadap status kepegawaian mereka menjadi Pegawai negeri sipil. Ini merupakan akibat atas intepretasi PP No. 66 Tahun 2010 seperti yang telah dijabarkan sebelumnya.

Mengenai proses atau mekanisme yang mereka sarankan adalah adanya pengangkatan secara langsung. Landasan hukum pengangkatan secara langsung adalah Pasal 16A Undang-undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang berisi:

¹⁹⁷ Indonesia, PP No. 152 Tahun 2000, Pasal 42 ayat (4).

”Untuk memperlancar pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, pemerintah dapat mengangkat langsung menjadi Pegawai Negeri Sipil bagi mereka yang telah bekerja pada instansi yang menunjang kepentingan Nasional.”¹⁹⁸

Penjelasan Pasal 16A:

”Pangkatan langsung menjadi Pegawai Negeri Sipil, dilaksanakan secara sangat selektif bagi mereka yang dipandang telah berjasa dan diperlukan bagi negara.”¹⁹⁹

Secara tegas, bahwa pengangkatan pegawai negeri sipil secara langsung dapat dilakukan jika adanya kebutuhan untuk memperlancar tugas umum pemerintahan dan pembangunan, maka pengangkatan langsung pegawai negeri sipil dapat dilakukan. Selain itu, pengangkatan pegawai negeri sipil hanya dapat dilakukan bagi pegawai yang telah bekerja pada instansi pemerintah tersebut.

Salah satu syarat pengangkatan langsung Pegawai Negeri sipil adalah syarat usia. Pada Pasal 6 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil berisi

”Pangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil dapat dilakukan bagi mereka yang melebihi usia 35 (tiga puluh lima) tahun berdasarkan kebutuhan khusus dan dilaksanakan secara selektif.”²⁰⁰

¹⁹⁸ Indonesia, *Undang-undang Tentang Perubahan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*, UU No. 43 Tahun 1999, LN No.169 Tahun 1999, TLN No. 3890 Tahun 1999, Pasal 16A.

¹⁹⁹ *Ibid.*, Penjelasan Pasal 16A.

²⁰⁰ Indonesia, *Peraturan Pemerintah Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai negeri Sipil*, PP No. 11 Tahun 2002, LN No. 31, TLN No. 4192, Pasal 6 ayat (2).

Penjelasan Pasal 6 ayat (2) PP Nomor 11 Tahun 2002 menyatakan:

”Pangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil yang melebihi usia 35 (tiga puluh lima) tahun dilaksanakan berdasarkan kebutuhan, khususnya bagi mereka yang telah mengabdikan kepada instansi yang menunjang kepentingan nasional sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun, sebelum Peraturan Pemerintah ini ditetapkan.”²⁰¹

Menurut Pasal 36 ayat (3) PP Nomor 37 Tahun 2009, pengangkatan dan penempatan dosen didasarkan pada perencanaan kebutuhan dosen secara nasional yang dilaksanakan oleh Kementerian melalui koordinasi dengan instansi terkait. Ketentuan ini menjelaskan pengangkatan dosen yang diangkat oleh pemerintah membutuhkan perencanaan dan koordinasi dengan Kementerian Pendidikan Nasional, Kementerian Keuangan, dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara, dibantu Badan Kepegawaian Negara.

Sehingga mekanisme yang disarankan adalah pengangkatan secara langsung akibat adanya kebutuhan secara nasional guna menjalankan fungsi Negara mencerdaskan kehidupan bangsa. Baik pegawai yang telah berusia kurang dari 35 tahun atau lebih dari 35 tahun. Tanpa melalui seleksi serta mekanisme pengangkatan secara biasa.

²⁰¹ *Ibid.*, Penjelasan Pasal 6 ayat (2).

BAB 4

MEKANISME PENGALIHAN STATUS KEPEGAWAIAN TENAGA PENDIDIK PERGURUAN TINGGI BADAN HUKUM MILIK NEGARA MENURUT PERATURAN PERUNDANGAN-UNDANGAN

4.1 Pengantar

Terdapat dua pendapat mengenai mekanisme pengalihan status kepegawaian tenaga oendidik perguruan tinggi Badan Hukum Milik Negara ini. Pendapat yang disampaikan oleh Persatuan Pegawai Universitas Indonesia yang menamai diri mereka sebagai Paguyuban Pegawai Universitas Indonesia-Badan Hukum Milik Negara (Paguyuban Pekerja UI-BHMN) dan pendapat dari Pusat Administrasi Universitas Indonesia (PAUI). Akan tetapi, hingga saat ini, petunjuk Pelaksanaan atau Petunjuk Teknis (Jutlak dan Jutnis) atas PP tersebut belum dibuat. Hal ini dikemukakan oleh Pihak PAUI saat dilakukan wawancara. Oleh karena itu, berbagai pihak dan kalangan, mulai dari penyelenggara administrasi Pendidikan Tinggi Universitas Indonesia (Pusat Administrasi Universitas Indonesia, Direktorat Pembinaan Sumber Daya Manusia), dan Pegawai Universitas Indonesia memiliki penafsiran berbeda mengenai hal ini.

Untuk dapat menjadi seorang pegawai negeri harus melalui sebuah proses pengangkatan yang baru dapat dilakukan jika telah memenuhi syarat-syarat dan melalui proses yang telah ditentukan dan diangkat oleh pejabat yang berwenang. Setelah dilakukan pengangkatan maka Pegawai Negeri itu akan diserahi tugas dalam sesuatu jabatan negeri, melaksanakan kewajiban, atau menerima tugas negara lainnya. Dengan kewajiban yang telah dilaksanakan tersebut, maka Pegawai Negeri memperoleh hak-hak tertentu seperti gaji dan jaminan kesejahteraan lainnya.

Dengan demikian untuk dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri harus dipenuhi syarat-syarat sebagaimana yang ditentukan dalam peraturan

perundang-undangan tertentu. Oleh karena itu ada Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai persyaratan Pengadaan Pegawai Negeri. Demikian pula ada Peraturan Pemerintah yang menjadi landasan hukum penentuan pejabat yang berwenang untuk mengangkat. Ada pula Peraturan Pemerintah mengenai Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil, dan sebagainya.

Adapun setiap warga Negara yang memenuhi syarat-syarat dalam peraturan perundang-undangan, mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil. Syarat-syarat obyektif yang telah ditentukan dan tidak boleh didasarkan atas golongan, agama atau daerah.²⁰² Syarat-syarat yang dimaksud adalah:

- a) Warga Negara Indonesia;
- b) Berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun;
- c) Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
- d) Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
- e) Tidak berkedudukan sebagai Calon/Pegawai Negeri;
- f) Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan ketrampilan yang diperlukan;
- g) Berkelakuan baik;
- h) Sehat jasmani dan rohani;
- i) Bersedia ditempatkan di Seluruh wilayah Negara Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh Pemerintah; dan
- j) Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.²⁰³

²⁰² Indonesia, *Undang-undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian*, LN No. 55 Tahun 1974, TLN No. 3041, Pasal 16 Ayat (2).

Terdapat beberapa jalan yang dapat ditempuh oleh seseorang untuk dapat menjadi seorang Pegawai Negeri Sipil, antara lain dengan jalan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (Seleksi CPNS) atau mengirim surat lamaran secara tertulis dan ditulis tangan kepada instansi pemerintah yang membuka lowongan.

4.2 Menurut Peraturan Perundangan-undangan

Dasar penetapan pengalihan ini adalah Pasal 220A ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010, yang berisi:

“ Pengalihan status kepegawaian dosen dan tenaga kependidikan pada Universitas Indonesia, Universitas Gadjah Mada, Institut Teknologi Bandung, Institut Pertanian Bogor, Universitas Sumatera Utara, Universitas Pendidikan Indonesia, dan Universitas Airlangga yang sebelumnya berstatus sebagai pegawai Perguruan Tinggi Badan Hukum Milik Negara diatur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

Dengan adanya amanat tersebut, maka akan dilaksanakannya proses pengalihan dengan kewajiban menyelesaikan permasalahan mengenai tata kelola dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun, atau paling lambat Tahun 2013.²⁰⁴

Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 merupakan akibat atas Putusan Mahkamah Konstitusi No. 11-14-21-126-136/PUU-VII/2009 tanggal 31 Maret 2010. Dengan demikian, adanya peralihan atas status kepegawaian dalam ketentuan ini merupakan akibat dari dikembalikannya 7 (tujuh) PT-BHMN sebagai Perguruan Tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah (PTP).²⁰⁵ Selain itu, pengalihan yang

²⁰³ Indonesia, *Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil*, LN No. 31 Tahun 2002, TLN No. 4192, Pasal 6 ayat (1).

²⁰⁴ Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan*, PP No. 66 Tahun 2010, LN No. 112 tahun 2010, Pasal 220D ayat (3): *“Satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah tetap mengelola satuan pendidikan sampai dilakukan penyesuaian tata kelola paling lama 3 (tiga) tahun sejak Peraturan Pemerintah ini diundangkan.”*

diamanatkan pada PP No. 66 Tahun 2010 merupakan suatu bentuk harmonisasi peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh pembentuk peraturan perundang-undangan karena pada Peraturan pemerintah no. 152 Tahun 2000 Tentang Penetapan Universitas Indonesia Sebagai Badan Hukum Milik Negara, pada Pasal 42 ayat (3), yang berisi:

“Dosen, tenaga administrasi, pustakawan, teknisi dan golongan tenaga kerja lain, yang pada saat penetapan universitas sebagai Badan Hukum Milik Megara berstatus Pegawai Negeri Sipil, secara bertahap dialihkan statusnya menjadi Pegawai universitas”²⁰⁶

Dengan demikian, dengan adanya peraturan sebelumnya yang mengamanatkan pengalihan status kepegawaian dari status Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Universitas, maka dengan terbitnya peraturan mengenai pengelolaan dan penyelenggaraan perguruan tinggi yang dikembalikan kepada pengelolaan yang dilakukan oleh pemerintah (PP No. 66 Tahun 2010), maka pengalihan status kepegawaian menjadi Pegawai Negeri Sipil diamanatkan sebagai wujud harmonisasi pembentukan peraturan perundang-undangan.

Amanat pengalihan status kepegawaian yang akan dilakukan dikatakan dalam Pasal 220A ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ”peraturan perundang-undangan”. Peraturan perundang-undangan yang dimaksud adalah Peraturan perundangan-undangan bidang kepegawaian. Karena telah secara jelas, diamanatkan pada Pasal 58F ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010, yakni pengelolaan Sumber daya manusia pada Perguruan Tinggi dimaksud sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan bidang kepegawaian.²⁰⁷

²⁰⁵ Indonesia, *Ibid.*, Pasal 220A ayat (4).

²⁰⁶ Indonesia, PP No. 152 Tahun 2000, Pasal 42 ayat (3).

²⁰⁷ Indonesia, PP No. 66 Tahun 2010, Pasal 58F ayat (2) huruf d: “*bidang sumber daya manusia, yaitu: 1. norma dan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia; 2. persyaratan dan prosedur penerimaan sumber daya manusia; 3. penugasan dan pembinaan sumber daya manusia; 4. penyusunan target kerja dan jenjang karir sumber daya manusia; dan 5. pemberhentian sumber daya manusia, yang ditetapkan oleh rektor, ketua, direktur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian.*”

Mekanisme pengalihan yang akan dilakukan, dengan adanya amanat pengalihan ini adalah dilakukannya pengangkatan secara langsung. Pasal 16A Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian, mengatur:

*"Untuk memperlancar pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, pemerintah dapat **mengangkat langsung menjadi Pegawai Negeri Sipil** bagi mereka yang telah bekerja pada instansi yang menunjang kepentingan Nasional."*

Penjelasan Pasal 16A:

"Pengangkatan langsung menjadi Pegawai Negeri Sipil, dilaksanakan secara sangat selektif bagi mereka yang dipandang telah berjasa dan diperlukan bagi negara."

Menunjang kepentingan nasional yang dimaksud dalam Pasal 16A UU No 43 Tahun 1999 bagi tenaga pendidik atau dosen dapat dijelaskan dalam dalam huruf c Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, "bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan..." selain itu beberapa alasan bahwa dosen Universitas Indonesia dapat dilakukan pengalihan status kepegawaiannya adalah karena Universitas Indonesia merupakan salah satu instansi yang menunjang kepentingan nasional karena menurut Pasal 49 PP Nomor 66 Tahun 2010, dikatakan bahwa pengelolaan satuan pendidikan bertujuan untuk memajukan pendidikan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dengan otonomi perguruan tinggi.

Pengangkatan secara langsung juga tetap dapat dilakukan walaupun terdapat masalah seperti batasan usia yang melebihi 35 (tiga puluh lima) tahun. Peraturan perundang-undangan mengatakan jika terdapat kebutuhan khusus, maka pengangkatan dapat dilakukan dan dilaksanakan secara selektif.²⁰⁸ Maksudnya adalah dalam implementasi jika terdapat sebuah mata kuliah yang dibina oleh seorang dosen berstatus Pegawai UI-BHMN yang berusia lebih dari 35 (tiga puluh lima) tahun, maka dalam hal ini tidak ada tenaga pendidik lainnya, maka dosen tersebut dapat diangkat. Persepsi

²⁰⁸ Indonesia, PP No. 11 Tahun 2002, Pasal 6 ayat (2).

mengenai seleksi adalah melihat dan mempertimbangkan tidak adanya tenaga pendidik lainnya. Dalam penjelasan peraturan ini, ditambahkan bahwa pengangkatan khusus ini diutamakan bagi mereka yang telah mengabdikan dalam instansi tersebut sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Argumentasi lainnya dapatnya dilakukannya pengalihan secara langsung adalah adanya beberapa praktek dan kebiasaan administrasi negara seperti pengalihan status kepegawaian pada Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang Banten dan Universitas Trunojoyo Bangkalan, Madura, Jawa Timur yang karena status perguruan tingginya menjadi perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh pemerintah, maka seluruh Tenaga Pendidiknya dialihkan statusnya menjadi Pegawai negeri Sipil. Selain itu, pemerintah saat ini telah menyiapkan pengangkatan status Perguruan Tinggi Swasta menjadi Perguruan Tinggi Negeri. Tentunya hal ini akan berdampak kepada pegawainya yang diangkatnya secara langsung menjadi Pegawai Negeri Sipil. Kelima Perguruan Tinggi Swasta tersebut ialah Universitas Musamus di Papua, Universitas Borneo di Tarakan, politeknik di Batam dan di politeknik Bangka Belitung yang dulu dimiliki PT Timah dan Universitas Maritim Raja Ali Haji di Riau.²⁰⁹ Pengalihan status ini, tentunya akan berdampak pada pembengkakan anggaran Negara. Namun, menurut Menteri Pendidikan hal ini tidak menjadi masalah karena anggaran pendidikan dalam APBN akan terus meningkat seiring dengan kenaikan APBN tiap tahunnya.

Jadi, mekanisme yang telah diamanatkan oleh Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010, seharusnya dapat dilaksanakan dengan melakukan pengangkatan secara langsung tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang terdapat di lingkungan Universitas Indonesia. Berbagai landasan hukum telah disediakan sehingga pengalihan yang akan dilakukan akan sesuai dengan konstruksi hukum yang ada.

²⁰⁹ <http://kampus.okezone.com/read/2011/06/06/373/465185/pegawai-lima-ptn-baru-akan-jadi-pns>, diakses pada tanggal 25 Juni 2011.

4.3 Pusat Administrasi Universitas Indonesia

Untuk mengetahui langkah-langkah yang akan dijalankan, terutama pandangan Pusat Administrasi Universitas Indonesia, penulis berhasil melakukan wawancara dengan Direktur Pembinaan Sumber Daya Manusia Pusat Administrasi Universitas Indonesia yang bernama Ir. Herr Suryantono, M.Si, PhD. Penentuan narasumber kepada Direktur Pembinaan SDM UI karena pada saat melakukan permohonan wawancara kepada kepala bagian sub pembinaan SDM UI, narasumber menyatakan akan lebih baik dilakukan wawancara langsung kepada Direktur Pembinaan SDM-nya.

4.3.1 Bologna Process

Universitas Indonesia sebagai Universitas terbesar dan nomor 1 (satu) di Indonesia mengalami berbagai masalah terkait status-nya merupakan akibat dari pencarian jati diri pada status institusi pendidikan yang sedang terjadi di dunia. Pencarian jati diri ini akibat dari sebuah hasil pemikiran bangsa eropa yang bernama *Bologna Process*. Bologna Proses merupakan suatu sistem yang akan dikembangkan oleh para pemikir Eropa untuk menyamakan sistem pendidikan di seluruh eropa sehingga masyarakat antara Negara di Eropa dapat mengenyam pendidikan dimanapun tanpa adanya batasan wilayah Negara. Dengan sistem seperti ini, jelas akan berdampak kepada sistem pembiayaan pendidikan yang dilaksanakan antar perguruan tinggi. Bologna process memiliki latar belakang adanya ketakutan akan kalahnya persaingan dengan sistem pendidikan yang diterapkan di Amerika Serikat. Perlu diketahui bahwa sistem penyelenggaraan pendidikan yang ada saat ini di Amerika Serikat adalah pendidikan tinggi yang menerapkan suatu sistem otonomi sehingga berdampak pada biaya pendidikan yang tinggi. Otonomi diberlakukan karena adanya suatu paham bahwa perguruan tinggi merupakan suatu institusi tempat menciptakan tenaga kerja atau pabrik sumber daya manusia yang nantinya akan menghasilkan uang maka biaya pendidikan-pun menjadi mahal. Berbeda dengan eropa yang memiliki paham bahwa pendidikan merupakan hak sosial yang harus

dinikmati oleh seluruh umat manusia.²¹⁰ Dengan demikian, Universitas Indonesia yang sempat memberlakukan otonomi dalam sistem pengelolaan pendidikan tingginya dengan diberikan status Badan Hukum Milik Negara pada tahun 2000 melalui PP No. 152 Tahun 2000, dinyatakan batal oleh Mahkamah Konstitusi atas permohonan yang diajukan oleh masyarakat yang mendasarkan permohonannya kepada pendidikan merupakan hak dasar setiap warga Negara. Secara langsung, penetapan status BHMN pada Perguruan Tinggi berdampak pada naiknya biaya pendidikan yang diberlakukan kepada peserta didik. Sistem pengelolaan dana pendidikan yang mandiri berdampak pada status kepegawaian yang secara otomatis seluruh pegawainya bukanlah berstatus Pegawai Negeri Sipil²¹¹ melainkan pegawai universitas.

4.3.2 Langkah Pusat Administrasi Universitas Indonesia (PAUI)

Pada prinsipnya, PAUI memiliki kesamaan tujuan, yakni mengalihkan seluruh tenaga pendidik Universitas Indonesia yang berstatus Pegawai UI-BHMN menjadi PNS. Dikatakan bahwa jika dilakukan pengalihan secara keseluruhan, maka UI akan mengalami penghematan anggaran hingga Rp. 17 Milyar per bulannya. Pada kenyataannya, sejak tahun 2008, pihak PAUI terus meminta formasi PNS kepada DIKTI yang dilanjutkan kepada Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Selain untuk memenuhi permintaan beberapa pegawai yang ingin menjadi Pegawai Negeri Sipil, hal ini merupakan salah upaya untuk mengurangi pengeluaran Universitas.

Berdasarkan hasil wawancara, dengan adanya konstruksi hukum yang jelas, upaya meminta pengalihan terus dilakukan. Namun, menurut narasumber, upaya yang dilakukan ditanggapi oleh Pemerintah Pusat

²¹⁰ Wawancara dengan Direktur Direktorat Pembinaan Sumber Daya Manusia Pusat Administrasi Universitas Indonesia, Ir Herr Suryantono, M.Sc, Ph.D.

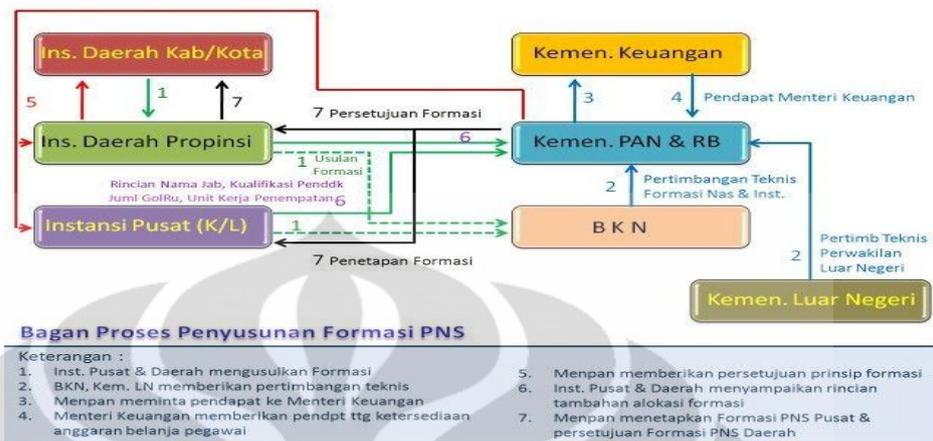
²¹¹ Lihat ketentuan PP No. 152 Tahun 2000, Pasal 42 ayat (3).

dengan memberikan penilaian bahwa persiapan menuju pengelolaan Keuangan dengan sistem Badan Layanan Umum menjadikan PAUI juga seharusnya menerapkan sistem kepegawaian yang mandiri (memiliki pegawai berstatus Pegawai UI, bukan Pegawai Negeri Sipil).

Ketika proses permintaan pemutihan atau pengangkatan pegawai UI-BHMN menjadi PNS sedang berlangsung, pihak PAUI mengambil langkah dengan memberlakukan status “antara” bagi pegawai di lingkungan Universitas Indonesia. Status “antara” adalah diangkatnya Pegawai Universitas menjadi Pegawai Tetap Universitas Indonesia dengan diberikannya Surat Keputusan Rektor sebagai kepastian hukum akan status kepegawaiannya. PAUI saat ini tengah mempersiapkan untuk mengangkat dan menyeragamkan status tenaga pendidik yang saat ini berstatus honorer atau belum tetap menjadi Pegawai Tetap Universitas Indonesia. Upaya ini dilakukan untuk melindungi Sumber Daya Manusia yang ada di lingkungan Universitas Indonesia agar keberlangsungan Universitas Indonesia terjamin. Pemberian hak yang setara dengan Pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil, menjadi salah satu upaya agar tidak terjadi kesenjangan yang berarti antara Pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil dengan Pegawai Tetap Universitas Indonesia. Namun pada akhirnya diharapkan Pegawai Tetap Universitas Indonesia akan diangkat secara langsung menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Opsi lainnya adalah saat proses pemenuhannya permintaan pengangkatan langsung kepada pemerintah pusat, pihak PAUI juga meminta Formasi PNS. Formasi PNS ini merupakan salah satu jalan agar secara sedikit demi sedikit Pegawai Tetap Universitas Indonesia dialihkan status kepegawaian menjadi PNS. Walaupun formasi PNS ini dilakukan dengan seleksi.

Adapun alur formasi PNS seperti:²¹²



Bagan 1. Formasi PNS

Berbagai upaya dilakukan agar seluruh tenaga pendidik UI menjadi PNS. Kesulitan permintaan pengalihan secara langsung dikatakan karena akan adanya penambahan anggaran Negara yang besar dan dinilai akan memberatkan keuangan Negara.²¹³ Sebagai informasi, hingga per 10 Juni 2011, permohonan formasi PNS dari Kementerian Pendidikan sudah berjumlah 17.077 (tujuh belas ribu tujuh puluh tujuh) orang.²¹⁴

Sehingga jika diinventarisasikan, mekanisme yang dilakukan oleh PAUI dalam melakukan pengalihan status kepegawaiannya adalah:²¹⁵

- 1) Sesuai dengan konstruksi hukum dalam PP No. 66 tahun 2010, amanat melakukan pengalihan status kepegawaian, pihak PAUI tengah

²¹² http://www.menpan.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=249&Itemid=89, diakses pada tanggal 20 Juni 2011.

²¹³ <http://menpan.go.id/index.php/liputan-media-index/609-jumlah-pns-kian-membeban-anggaran> diakses pada tanggal 23 Juni 2011.

²¹⁴ http://www.menpan.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=246&Itemid=87, diakses pada tanggal 23 Juni 2011.

²¹⁵ Wawancara dengan Direktur Direktorat Pembinaan Sumber Daya Manusia Pusat Administrasi Universitas Indonesia, Ir Herr Suryantono, M.Sc, Ph.D. pada tanggal 22 Juni 2011, pada pukul 12.10.

meminta adanya pemutihan kepada status kepegawaian terutama tenaga pendidik berstatus Pegawai Tetap Universitas Indonesia.

- 2) Dalam masa permintaan dan pengalihan atau masa transisi tersebut, PAUI menetapkan sebuah status kepegawaian yang disebut status “antara”. Status “antara” tersebut adalah Pegawai Tetap Universitas Indonesia. Pegawai Tetap Universitas Indonesia dijelaskan dalam Peraturan MWA No. 003/Peraturan/MWA-UI/2006 tentang Tanggung Jawab Dosen, adalah bagian dari dosen tetap Universitas Indonesia.
- 3) Pengangkatan dosen berstatus Pegawai Tetap Universitas Indonesia ini juga dibarengi dengan permintaan Formasi PNS kepada DIKTI dan Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Menurut PAUI, jika pemutihan secara langsung tidak dapat diberikan, maka pemberian formasi PNS akan lebih baik diterima dan disalurkan bagi Pegawai Tetap Universitas Indonesia yang menginginkan menjadi PNS.

Demikian mekanisme yang akan dilakukan guna menyelesaikan masalah status kepegawaian oleh pihak PAUI dengan tujuan menjaga kestabilan serta keberlangsungan pada institusi pendidikan tinggi ini.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Bologna Process yang terjadi di benua Eropa sebagai salah satu sebab penerapan sistem otonomi pada Universitas Indonesia membawa dampak terhadap status kepegawaian tenaga pendidik yang ada di Universitas Indonesia. Upaya penyeragaman status agaknya sulit dilakukan, karena berbagai pertimbangan salah satunya, akan adanya pembengkakan keuangan Negara. Berbagai jalan telah ditempuh guna memintakan pengangkatan secara langsung tanpa adanya mekanisme formasi Pegawai Negeri Sipil seperti pada umumnya, menemui berbagai kendala. Konstruksi hukum yang tidak disertai dengan Petunjuk Pelaksana serta Petunjuk teknis merupakan penghambat utama dalam proses pengalihan ini. Dampaknya muncul berbagai persepsi terkait langkah apa yang harus dilakukan menanggapi terbitnya Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010 terutama mengenai mekanisme pengalihan status kepegawaian tenaga pendidik pada Universitas Indonesia. berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan:

5.1.1 Mekanisme Pengalihan status tenaga pendidik yang berada di lingkungan Universitas Indonesia menurut peraturan perundang-undangan adalah dengan dilakukannya pengangkatan secara langsung. Hal ini sesuai dengan amanat Pasal 220A ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010 yang berisi mengenai kewajiban pengalihan status kepegawaian pada 7 (tujuh) Perguruan Tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah. Dalam ketentuan Pasal tersebut, pengalihan dikatakan "dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan." Peraturan perundang-undangan yang dimaksud adalah peraturan perundang-undang bidang kepegawaian. Hal ini dikarenakan Tenaga pendidik merupakan sumber daya manusia yang ketentuannya diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010

Pasal 58F ayat (2) huruf d, yakni mengenai "sumber daya manusia yang mencakup pengangkatan, Pemberhentian, jenjang karier dan lainnya diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan bidang Kepegawaian." Berarti secara status kepegawaian dialihkan menjadi Pegawai Negeri Sipil. Ketentuan mengenai pengangkatan langsung Pegawai Negeri Sipil terdapat dalam Pasal 16A Undang-undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Dengan demikian, peraturan Perundang-undangan yang menjadi landasan hukum untuk dilaksanakan proses pengalihan ini sudah tersedia.

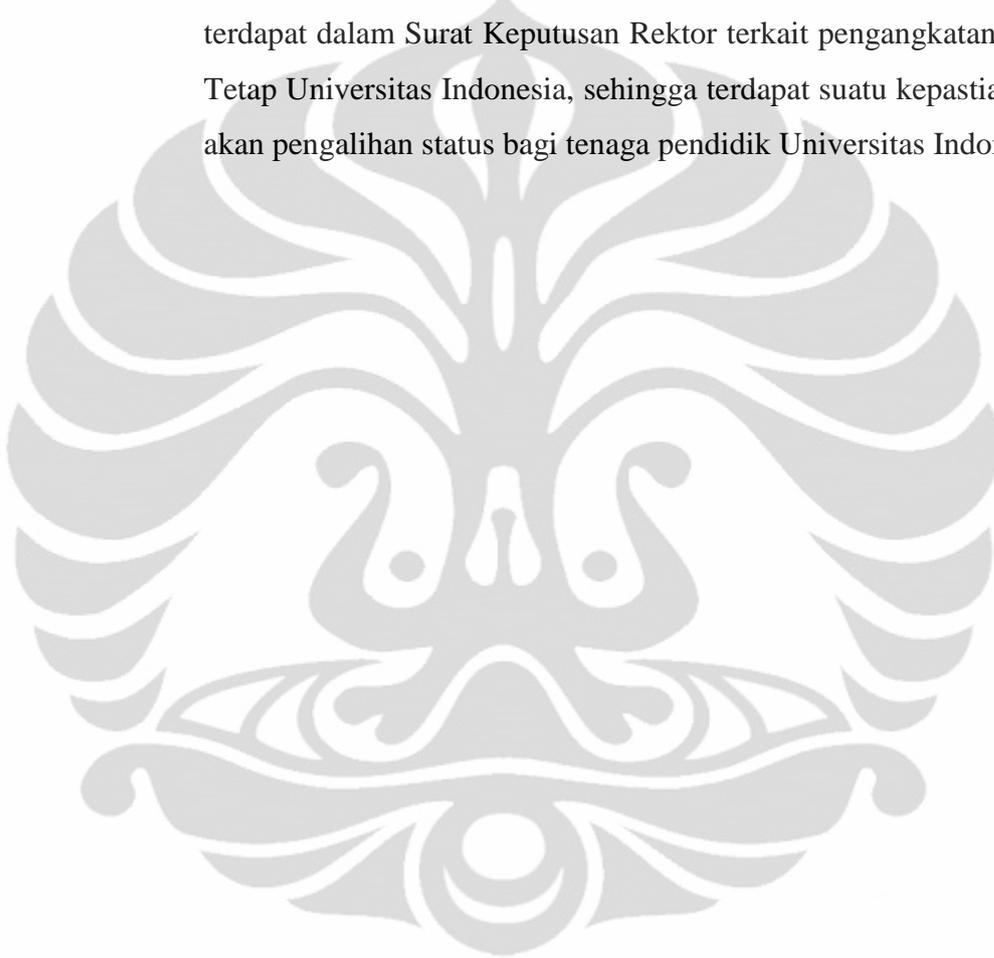
5.1.2 Mekanisme pengalihan status kepegawaian tenaga pendidik yang akan dijalankan oleh Pusat Administrasi Universitas Indonesia sebagai amanat atas terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 adalah secara prinsip, PAUI sepakat untuk dilaksanakannya pengalihan secara langsung. Secara administratif, pihak PAUI telah melakukan upaya ke DIKTI. Namun, jangka waktu penyelesaian pengangkatan dan kapasitas penerimaan PNS yang diharapkan tidak dapat dipenuhi dalam jangka waktu dekat. Oleh sebab itu, demi melindungi sumber daya manusia yang sangat potensial untuk menunjang keberlangsungan Universitas Indonesia, PAUI menyiapkan langkah dengan menyiapkan sebuah status "antara" yang dinamakan Pegawai Tetap Universitas Indonesia. Dengan status kepegawaian ini, maka tenaga pendidik atau dosen mendapatkan jaminan akan kelangsungan kerja yang nantinya akan dinaikan statusnya menjadi Pegawai Negeri Sipil. Dengan melakukan pengangkatan dan menjadi Pegawai Tetap Universitas Indonesia merupakan Komitmen dari PAUI terhadap Sumber Daya Manusia di lingkungan Universitas Indonesia. Selain itu, PAUI juga tetap meminta Formasi PNS rutin tiap tahunnya untuk sedikit demi sedikit mengalihkan status kepegawaian tenaga pendidik menjadi Pegawai Negeri Sipil.

5.2 Saran

5.2.1 Perbedaan persepsi terhadap masalah status kepegawaian ini sangat bergantung terhadap peran Menteri Pendidikan Nasional, Menteri Keuangan, dan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam membentuk tim antar-instansi guna melakukan penelaahan dan pendalaman dalam upaya mencari jalan dan langkah yang tepat guna terlaksananya pengalihan status kepegawaian bagi tenaga pendidik, tidak hanya di lingkungan Universitas Indonesia, tetapi juga di lingkungan 6 (enam) perguruan tinggi lainnya. Hal ini dapat dituangkan dalam rancangan peraturan pemerintah mengenai pengalihan status kepegawaian, yang kemudian disampaikan kepada Presiden untuk ditetapkan sebagai peraturan pemerintah. Dengan demikian, hal ini akan menghindari persepsi dan penafsiran ganda akan mekanisme yang tepat untuk melaksanakan pengalihan status kepegawaian ini. Selain itu diharapkan pemerintah dapat melakukan perbaikan terhadap regulasi dan perbaikan dalam pembentukan regulasi yang akan datang. Dengan demikian, pembuatan peraturan perundang-undangan tidak hanya mempertimbangkan harmonisasi peraturan perundang-undangan saja, tetapi juga mempertimbangkan posibilitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan tersebut. Petunjuk Pelaksana dan Petunjuk Teknis juga diharapkan sesegera mungkin dibuat agar menghindari terjadinya persepsi ganda dan mencegah kemungkinan inkonsistensi dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangan.

5.2.2 Selain itu, diharapkan PAUI dapat secara cepat mengupayakan pengalihan status kepegawaian bagi tenaga pendidik guna menghindari semakin berkurangnya sumber daya manusia yang potensial dalam lingkungan Universitas Indonesia. Pengangkatan tenaga pendidik menjadi Pegawai Tetap Universitas Indonesia merupakan langkah pemberian jaminan yang tepat, akan tetapi sosialisasi mengenai status "antara" ini kepada tenaga pendidik di

lingkungan Universitas Indonesia harus lebih ditingkatkan guna membangun hubungan kerja yang baik dan kondusif serta mencegah kesalahpahaman terkait status kepegawaian. Mengutip kata-kata narasumber yang mengatakan bahwa status "antara" ini merupakan wujud komitmen untuk nantinya dialihkan menjadi Pegawai Negeri Sipil, akan lebih baik jika dituangkan dalam suatu klausa yang terdapat dalam Surat Keputusan Rektor terkait pengangkatan Pegawai Tetap Universitas Indonesia, sehingga terdapat suatu kepastian hukum akan pengalihan status bagi tenaga pendidik Universitas Indonesia.



DAFTAR REFERENSI

1. Buku

Djarmika, Sastra dan Marsono. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Djambatan, 1995.

Hartini, Sri dkk. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2008.

Ichsan, Achmad. *Tata Administrasi Kekaryawan-Dasar-dasar Socio Analitis*. Jakarta: Djambatan, 1981.

Kansil, C.S.T. *Sistem Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Aksara Baru, 1985.

Nugraha, Safri dkk. *Hukum Administrasi Negara*. Depok: CLGS-FHUI, 2007.

Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia, 1986.

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Peran dan Penggunaan Perpustakaan Di Dalam Penelitian Hukum*. Jakarta: PDHU, 1979.

Tayibnapis, Burhannudin A. *Administrasi Kepegawaian; Suatu Tinjauan Analitik*. Jakarta: Pradnya Paramita, 1986.

2. Artikel Internet

KBBI. “Pengalihan”. <http://kamusbahasaIndonesia.org/pengalihan>.
Diunduh pada 1 Mei 2011.

Kemenpan. “Jumlah PNS Kian Membebani Anggaran”.
<http://menpan.go.id/index.php/liputan-media-index/609-jumlah-pns-kian-membebani-anggaran>. Diunduh pada 23 Juni 2011.

Kemenpan. “Jumlah Instansi Pusat Yang Telah Mengusulkan Formasi 2011”. http://www.menpan.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=246&Itemid=87 . Diunduh pada 23 Juni 2011.

Universitas Airlangga. “Tentang Kami”. <http://www.unair.ac.id/unair.php?id=1>. Diunduh pada 9 Juni 2011.

Universitas Gajah Mada, “Sejarah UGM”. <http://www.ugm.ac.id>. Diunduh pada 9 Juni 2011.

Universitas Pendidikan Indonesia, “Profile dan Sejarah UPI”. <http://www.upi.edu/profil/informasi/sejarah>. Diunduh pada 9 Juni 2011.

Universitas Sumatera Utara. “Sejarah USU”. <http://www.usu.ac.id/sejarah.html>. Diunduh pada 9 Juni 2011.

Top University. “Top University in the world 2009-2010”. <http://www.topuniversity.com>. Diunduh pada 1 Mei 2011.

3. Peraturan Perundang-undangan

Indonesia, *Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Amandemen Keempat*. UUD Tahun 1945.

_____, *Undang-undang tentang Pokok-pokok Kepegawaian*. UU No. 8 Tahun 1974. LN No. 55 Tahun 1974. TLN No. 3041.

_____, *Undang-undang tentang Perubahan Atas Undang-undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok kepegawaian*. UU No. 43 Tahun 1999. LN No. 169 Tahun 1999. TLN No. 3890.

_____, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*. UU No. 13 Tahun 2003. LN No. 39 Tahun 2003. TLN No. 4279.

_____, *Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional*. UU No. 20 Tahun 2003. LN No. 78 Tahun 2003. TLN No. 4301.

_____, *Undang-Undang tentang Guru Dan Dosen*. UU No. 14 Tahun 2005. LN No. 157 Tahun 2005. TLN No. 4586.

_____, *Undang-Undang tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*. UU No. 10 Tahun 2004. LN No. 53 Tahun 2004. TLN No. 4389.

_____, *Undang-Undang tentang Badan Hukum Pendidikan*. UU No. 9 Tahun 2009. LN No. 10 Tahun 2009. TLN No. 4965.

_____, *Peraturan Pemerintah tentang Tenaga Kependidikan*. PP No. 38 Tahun 1992. LN No. 68 Tahun 1992. TLN No. 3484.

_____, *Peraturan Pemerintah Tentang Penetapan Perguruan Tinggi Negeri Sebagai Badan Hukum*. PP Nomor 61 Tahun 1999. LN No. 116 Tahun 1999.

_____, *Peraturan Pemerintah tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil*. PP No. 99 Tahun 2000. LN No. 196 Tahun 2000. TLN No. 4017.

_____, *Peraturan Pemerintah tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil*. PP No. 98 Tahun 2000. LN No. 195 Tahun 2000. TLN No. 4016.

_____, *Peraturan Pemerintah tentang Penetapan Universitas Indonesia Sebagai Badan Hukum Milik Negara*. PP No. 152 Tahun 2000. LN No.270 Tahun 2000.

_____, *Peraturan Pemerintah tentang Penetapan Universitas Gajah Mada Sebagai Badan Hukum Milik Negara*. PP No. 153 Tahun 2000. LN No.271 Tahun 2000.

_____, *Peraturan Pemerintah tentang Penetapan Institut Pertanian Bogor Sebagai Badan Hukum Milik Negara*. PP No. 154 Tahun 2000. LN No.272 Tahun 2000.

_____, *Peraturan Pemerintah tentang Penetapan Institut Teknologi Bandung Sebagai Badan Hukum Milik Negara*. PP No. 155 Tahun 2000. LN No.273 Tahun 2000.

_____, *Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil*. PP No. 11 Tahun 2002. LN No. 31 Tahun 2002, TLN No. 4192, Pasal 6 ayat (1).

_____, *Peraturan Pemerintah tentang Penetapan Universitas Sumatera Utara Sebagai Badan Hukum Milik Negara*. PP No. 54 Tahun 2003. LN No. 125 Tahun 2003.

_____, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Dosen*. Nomor 37 Tahun 2009. LN No. 76 Tahun 2009. TLN No. 5007.

_____, *Peraturan Pemerintah tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan*. PP Nomor 66 Tahun 2010. LN No. 112 Tahun 2010.

_____, *Peraturan Pemerintah tentang Penetapan Universitas Pendidikan Indonesia Sebagai Badan Hukum Milik Negara*. PP No. 6 Tahun 2004. LN No.13 Tahun 2004.

_____, *Peraturan Pemerintah tentang Penetapan Universitas Airlangga Sebagai Badan Hukum Milik Negara*. PP No. 30 Tahun 2006. LN No. 66 Tahun 2006.

_____, *Peraturan Presiden Tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Kementerian Negara Serta Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Eselon 1 Kementerian Negara*, Perpres No. 24 Tahun 2010.

4. Lain-Lain

Badan Penjaminan Mutu Akademik Universitas Indonesia. *Pedoman Penjaminan Mutu Akademik Universitas Indonesia: Dosen*. Depok: BPMA UI, 2007.

Ketetapan Majelis Wali Amanat IPB No. 17/MWA-IPB/2003 tentang *Anggaran Rumah Tangga Institut Pertanian Bogor*.

Keputusan Majelis Wali Amanat Universitas Gajah Mada Tentang *Anggaran Rumah Tangga Tahun 2003*.

Keputusan Majelis Wali Amanat Universitas Sumatera Utara No. 1/SK.MWA/I/2005 tentang *Anggaran Rumah Tangga Universitas Sumatera Utara*.

Paguyuban Dosen Non-PNS Fakultas Hukum Universitas Indonesia. *Naskah Akademik Peraturan Pemerintah Tentang Pengalihan Status Kepegawaian Dosen dan Tenaga Kependidikan Pada Universitas Indonesia, Universitas Gadjah Mada, Institut Teknologi Bandung, Institut Pertanian Bogor, Universitas Sumatera Utara, Universitas Pendidikan Indonesia, dan Universitas Airlangga Menjadi Pegawai Negeri Sipil*. (Depok: Paguyuban Dosen Non-PNS Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2010).

Peraturan Majelis Wali Amanat Universitas Indonesia Nomor 003/Peraturan/MWA-UI/2006 tentang *Tanggung Jawab Dosen*.





UNIVERSITAS INDONESIA

MAJELIS WALI AMANAT

Salemba 4, Jakarta 10430, Telp. (021) 330355, Fax. 330343

Kampus Depok, Telp. (021) 78849064, Fax. (021) 7863519, E-mail: mwa-ui@makara.cso.ui.ac.id

PERATURAN MAJELIS WALI AMANAT UNIVERSITAS INDONESIA Nomor : 003 /Peraturan/MWA-UI/2006

TENTANG TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB DOSEN

Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa

Majelis Wali Amanat Universitas Indonesia,

- Menimbang :**
- Bahwa Universitas Indonesia sebagai institusi pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi perlu melakukan pemberdayaan dan peningkatan mutu dosen secara terencana, terarah dan berkesinambungan;
 - bahwa dosen mempunyai fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis dalam bidang akademik;
 - bahwa sehubungan dengan hal tersebut di atas, perlu dibuat Pedoman Umum Tugas dan Tanggung Jawab Dosen Universitas Indonesia yang ditetapkan dengan Ketetapan Majelis Wali Amanat Universitas Indonesia.
- Mengingat :**
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4301);
 - Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4389);
 - Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157);
 - Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Penyelenggaraan Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 41);
 - Peraturan Pemerintah Nomor 152 Tahun 2000 tentang Penetapan Universitas Indonesia sebagai Badan Hukum Milik Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 270);
 - Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16/MPN/KP/2002 tentang Pengangkatan Anggota Majelis Wali Amanat Universitas Indonesia;
 - Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor: 36/D/O/2001 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka kredit Jabatan Dosen;

8. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 074/U/2000 tentang Tata Kerja Penilai dan Tata Cara Penilaian Angka Kredit Jabatan Dosen Perguruan Tinggi;
9. Keputusan Majelis Wali Amanat Universitas Indonesia No.01/ SK/ MWA-UI/2003 tentang Anggaran Rumah Tangga Universitas Indonesia;

Memperhatikan : Surat Ketua Senat Akademik Universitas Indonesia no. 188/SAU/UI/2006, tanggal 4 Juli 2006 Perihal Penetapan Naskah Tugas dan Tanggung Jawab Dosen oleh MWA UI

MEMUTUSKAN

Menetapkan : TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB DOSEN

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Dosen adalah pendidik profesional dan/atau ilmuwan yang diangkat oleh Universitas Indonesia dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
2. Kualifikasi akademik adalah kemampuan dasar yang dibuktikan dengan ijazah (jenjang) pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan;
3. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku serta etika yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugasnya;
4. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pengajaran kepada dosen oleh lembaga yang diakui;
5. Penghasilan adalah hak yang diterima oleh dosen, atas pekerjaannya dalam bentuk finansial sebagai imbalan dalam melaksanakan tugas keprofesian yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan yang mencerminkan martabat dosen sebagai pendidik profesional.



BAB II STATUS

Status Dosen Pasal 2

- (1) Status Dosen, dibedakan atas:
 - a) dosen tetap universitas, yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Universitas Indonesia mengikuti peraturan dan perundang-undangan yang berlaku;
 - b) dosen tidak tetap, yaitu dosen yang bekerja untuk dan terikat dalam hubungan kerja dengan Universitas untuk jangka waktu tertentu.
- (2) Ketentuan mengenai status dosen diatur lebih lanjut oleh keputusan Rektor.

BAB III PERSYARATAN DOSEN

Pasal 3

Dosen harus memenuhi persyaratan:

- a) Memiliki kualifikasi akademik sesuai dengan UU Guru dan Dosen serta Peraturan dan Perundang-undangan yang berlaku;
- b) Memiliki kompetensi mengajar dan meneliti;
- c) Memperoleh sertifikat pendidik yang pengaturannya ditetapkan oleh Rektor; dan
- d) Memiliki jasmani dan rohani yang sehat untuk menjalankan tugas;

BAB IV KEWAJIBAN DAN HAK DOSEN

Kewajiban Dosen

Pasal 4 Dalam Bidang Pendidikan

Dosen berkewajiban:

- a). Merancang proses pembelajaran, termasuk sarana dan prasarana serta evaluasi pembelajaran;
- b). Melaksanakan kegiatan pembelajaran, termasuk evaluasi hasil belajar, sesuai dengan kalender akademik yang ditetapkan oleh Universitas, dan mengalokasikan waktu untuk tatap muka dan bimbingan dengan peserta didik;
- c). Menilai hasil pembelajaran sesuai dengan standar yang ditetapkan;
- d). Senantiasa mempertahankan dan mengembangkan kemampuan profesionalnya sesuai dengan tuntutan kemajuan;
- e). Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif dalam hal agama, suku, ras, jenis kelamin, golongan, warga negara, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosio-ekonomi terhadap peserta didik dalam pembelajaran;

- f). Berperilaku dan bersikap dapat diteladani oleh peserta didik dan komunitas di lingkungannya serta masyarakat pada umumnya;
- g). Taat melaksanakan nilai-nilai yang berlaku di universitas, etika, nilai-nilai moral, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- h). Memelihara dan membina hubungan baik dengan sesama sivitas akademika dan anggota masyarakat lainnya;
- i). Memiliki kepekaan terhadap segala permasalahan di masyarakat.

Pasal 5 Dalam Bidang Riset

Dosen berkewajiban :

Melakukan penelitian untuk kepentingan pengembangan ilmu dan terapannya serta pengayaan materi pengajaran.

Pasal 6 Dalam Bidang Pengabdian dan atau Pelayanan Masyarakat

Dosen berkewajiban :

- a) Memberikan layanan kepada masyarakat sesuai dengan profesinya;
- b) Menghasilkan karya tulis yang bermanfaat bagi masyarakat.

Hak Dosen

Pasal 7

Dosen berhak:

- a) Memperoleh imbalan yang layak bagi kehidupan kemanusiaan sebagai dosen;
- b) Mendapatkan kesempatan berkembang dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
- c) Memperoleh kepastian akan tersedianya sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas;
- d) Mendapatkan akses sumber belajar dan informasi;
- e) Atas kebebasan akademik dan otonomi keilmuan;
- f) Atas kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik;
- g) Atas kebebasan berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan.

PENGHARGAAN

Pasal 8

- (1) Dosen berhak menerima Penghargaan dan Tanda Kehormatan dari Universitas sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- (2) Bentuk, Prosedur, Tata Cara dan Pelaksanaan Penilaian maupun Pemberian Tanda Kehormatan dan Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) ini diatur dalam Keputusan Rektor.



**BAB V
EVALUASI DOSEN**

Pasal 9

Evaluasi terhadap dosen mencakup kinerja dan integritas dosen yang bersangkutan berdasarkan sistem yang ditetapkan Universitas.

Pasal 10

Jika seorang dosen berdasarkan hasil evaluasi tidak memenuhi persyaratan yang ditetapkan, maka yang bersangkutan akan dikenakan sanksi sesuai peraturan yang berlaku di Universitas.

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 11

Peraturan ini berlaku sejak ditetapkan, dengan ketentuan jika di kemudian hari terdapat kekeliruan, akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta
Tanggal 16 Agustus 2006

MAJELIS WALI AMANAT
UNIVERSITAS INDONESIA
Ketua,


Kartini Muljadi, S.H.

**STATUS KEPEGAWAIAN TENAGA PENDIDIK
UNIVERSITAS INDONESIA PASCA TERBITNYA
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 66 TAHUN 2010,
STUDI YURIDIS: MEKANISME PENGALIHAN STATUS
KEPEGAWAIAN TENAGA PENDIDIK UNIVERSITAS
INDONESIA**



UNIVERSITAS INDONESIA

[https:// www.ui.ac.id](https://www.ui.ac.id)

**DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA HUKUM**

SAMUEL – 0706278790

DEPOK – 8 JULI 2011

Latar Belakang



1. Terbitnya PP No. 66 Tahun 2010.
2. Ketidakjelasan status kepegawaian, dan langkah kedepannya yang tidak jelas (muncul perbedaan persepsi).
3. Terciptanya suasana kerja yang tidak nyaman dari para tenaga pendidik
4. Diasumsikan terjadinya penurunan peringkat dunia akibat dari kekeringan ilmu yang merupakan hasil dari ketidakjelasan status yang bersumber dari etos kerja yang tidak nyaman.
5. Ketidakjelasan status dikhawatirkan akan membuat semakin berkurangnya tenaga pendidik profesional di UI.



Rumusan Masalah

- Bagaimana mekanisme pengalihan status tenaga pendidik yang berada di lingkungan Universitas Indonesia menurut peraturan perundang-undangan?
- Bagaimana mekanisme pengalihan status kepegawaian tenaga pendidik yang akan dijalankan oleh Pusat Administrasi Universitas Indonesia sebagai amanat atas terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010?

Analisa Kasus

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

BHMN-UI



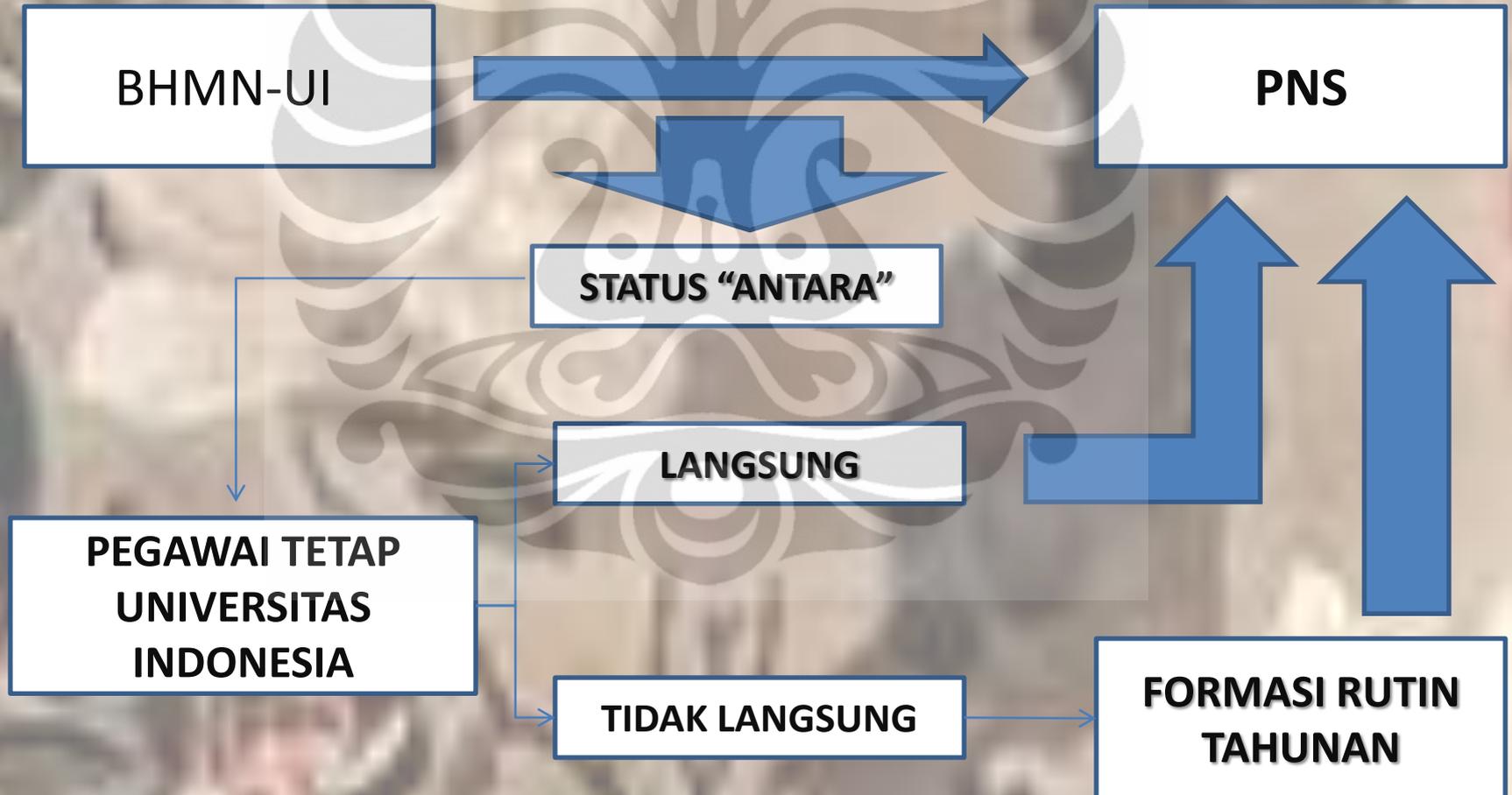
PNS

Konstruksi hukum:

- Pasal 220A ayat 3 PP No. 66 tahun 2010
- Pasal 58F ayat 2 PP No. 66 Tahun 2010
- Pengangkatan Langsung:
 - Pasal 16A UU No. 43 Tahun 1999.



UNIVERSITAS INDONESIA



Kesimpulan

- Terdapat Kesamaan Tujuan antara Pegawai UI (Tenaga Pendidik/Paguyuban Pekerja UI-BHMN) dengan PAUI.
- PAUI memiliki rencana lain, dengan menetapkan status kepegawaian sebagai Pegawai Tetap UI.
- Pengangkatan Langsung menjadi PNS dimungkinkan.

Saran

- Diharapkan adanya kerjasama lintas instansi agar proses pengalihan status kepegawaian tenaga pendidik Universitas Indonesia dapat terjadi.
- Pembuatan peraturan perundangan-undangan dikemudian hari diharapkan mempertimbangan posibilitas pelaksanaan peraturan tersebut, tidak hanya harmonisasi peraturan perundang-undangan.

Cont'd

- Diharapkan pihak PAUI dapat secara cepat mengupayakan pengalihan status kepegawaian tenaga pendidik Universitas Indonesia
- Diharapkan pihak PAUI dapat mensosialisasikan pengangkatan tenaga pendidik menjadi Pegawai Tetap UI, kepada seluruh tenaga pendidik

Cont'd

- Diharapkan PAUI dapat mewujudkan komitmennya untuk mengangkat tenaga pendidik UI menjadi PNS dengan mencantumkan dalam suatu klausa pada surat pengangkatan menjadi Pegawai Tetap UI (SK REKTOR)

2007 9 14



Bologna Process

Tujuan dari proses Bologna (atau Perjanjian Bologna) adalah penciptaan Area Pendidikan Tinggi Eropa dengan membuat standar gelar akademik dan standar jaminan kualitas lebih sebanding dan kompatibel di seluruh Eropa, khususnya di bawah Konvensi Pengakuan Lisbon.

Amerika Serikat vs EROPA



Ekonomi vs HAK SOSIAL

1st February 2009

Stephan Willmann



UGM, masih tetap merekrut PNS walaupun sudah ditetapkan sebagai Badan Hukum Milik Negara.



Secara hukum, IPB wajib mengalihkan asset dan kekayaannya, akan tetapi dalam prakteknya, IPB sudah melakukan pengalihan asset kekayaan saja. Terkait kepegawaiannya masih PNS.



Terkait status kepegawaiannya, ITB masih merekrut PNS.



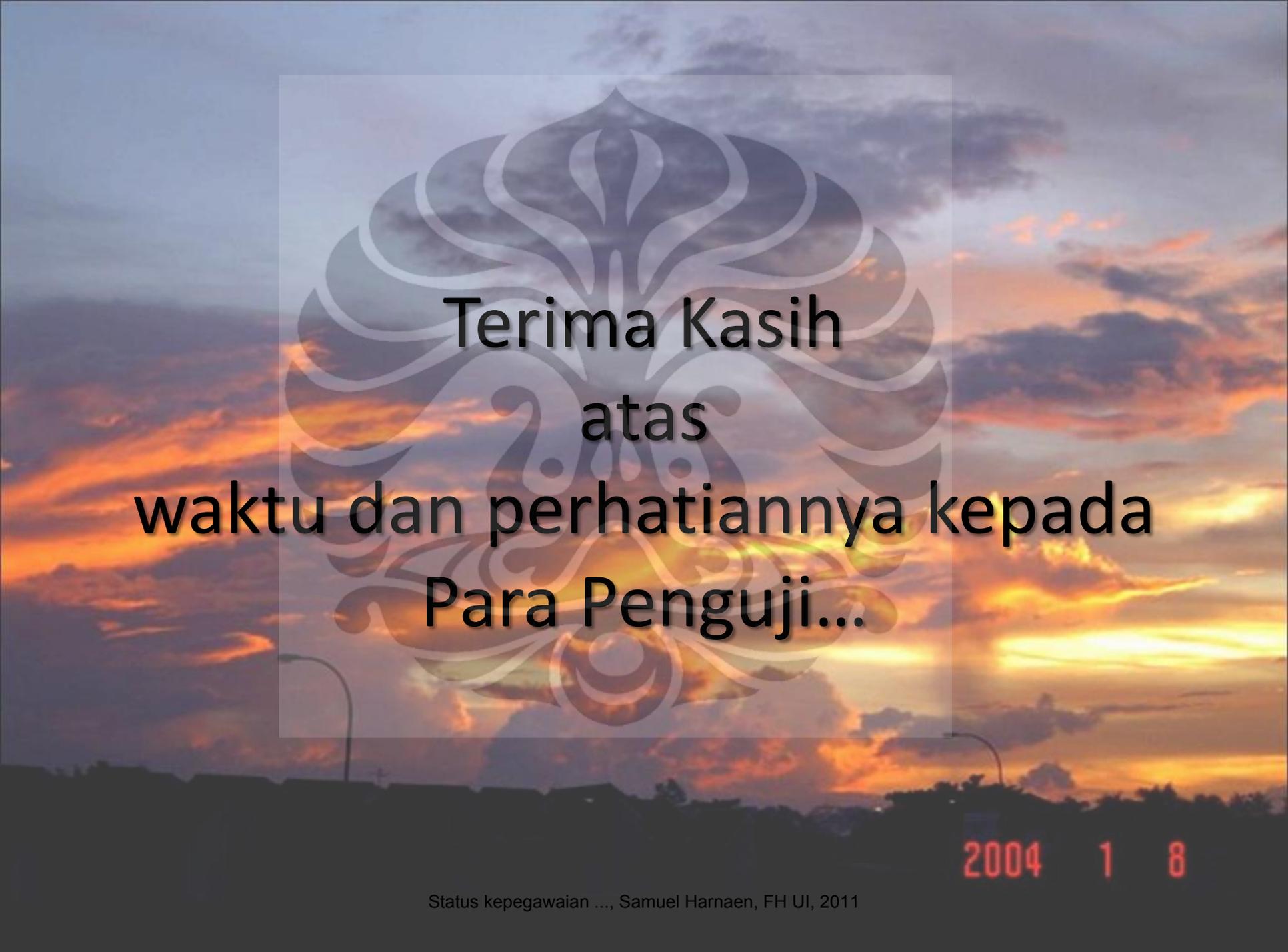
USU memfokuskan diri kepada peningkatan kesejahteraan Pegawaiinya guna menunjang suasana kerja yang kondusif.



Pengalihan status tidak menjadi fokus utama, hal utama yang dilakukan UPI saat ini adalah melakukan penataan serta peningkatan kesejahteraan pegawainya.



Pengalihan status kepegawaian tidak menjadi fokus utama, karena selama ini UNAIR masih merekrut PNS.



**Terima Kasih
atas
waktu dan perhatiannya kepada
Para Penguji...**

2004 1 8