

# ANALISIS KEBIJAKAN PEMUTIHAN STATUS TUGAS/IZIN BELAJAR DALAM PEMBINAAN KARIER KEPANGKATAN DAN JABATAN DOSEN PTN DI INDONESIA

Sumiyati<sup>1)</sup>, Kunlestiowati<sup>2)</sup>, Hazma<sup>3)</sup>, Ita Susanti<sup>4)</sup>, dan Krisna Yudha B<sup>5)</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Satuan Pengawas Internal, Politeknik Negeri Bandung

<sup>1,2,3,4,5</sup>Jl. Gegerkalong Hilir, Desa Ciwaruga, Bandung 40012

E-mail : [sumiyati@polban.ac.id](mailto:sumiyati@polban.ac.id)<sup>1)</sup>, [kunpolban@yahoo.co.id](mailto:kunpolban@yahoo.co.id)<sup>2)</sup>, [hazma@polban.ac.id](mailto:hazma@polban.ac.id)<sup>3)</sup>, [ita.susanti@polban.ac.id](mailto:ita.susanti@polban.ac.id)<sup>4)</sup>,  
[krisna.yudha@polban.ac.id](mailto:krisna.yudha@polban.ac.id)<sup>5)</sup>

## ABSTRACT

Pengembangan karier dosen sangat penting karena merupakan cerminan perkembangan Lembaga. Oleh karena itu pihak pimpinan harus menjadikan pengembangan karier sebagai salah satu perhatian serius demi kepentingan dan kemajuan bersama. Salah satu bentuk peningkatan kualifikasi dan kompetensi ASN dosen dilakukan melalui pendidikan akademik formal berjenjang, dengan bentuk penugasan atau pemberian izin. Kemenristekdikti melalui Kepmenristekdikti No. 169/M/KPT/2018 berupaya memberikan kepastian hukum terhadap penyesuaian ijazah yang diperoleh pegawai negeri sipil yang telah menyelesaikan studi dan menjamin keberlangsungan karier pegawai di lingkungan Kemenristekdikti. Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan konsep dasar, dampak, dan upaya implementasi kebijakan pemutihan Kemenristekdikti tersebut. Penelitian kualitatif ini dilakukan dengan pendekatan studi kasus dan studi banding di beberapa perguruan tinggi dan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran angket. Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa para dosen umumnya mengerti tentang konsep pemutihan Kepmenristekdikti No. 169/M/KPT/2018 dibuat untuk membantu dosen yang mengalami ketidaksesuaian perizinan dalam sekolah lanjut agar tidak terkena Tuntutan Ganti Rugi (TGR). Upaya menerapkan kebijakan keputusan Menteri ini pun telah dilakukan sosialisasi.

**Kata Kunci:** Dosen, Kebijakan, Pemutihan, Tugas Belajar, TGR

### 1. PENDAHULUAN

Salah satu tujuan dari pembinaan sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam karier kepangkatan dan jabatan adalah meningkatkan kualifikasi dan kompetensi, melalui pendidikan akademik. Perencanaan karier, pelatihan dan pengembangan karier merupakan faktor yang mendorong tercapainya kinerja pegawai yang terbaik sehingga dapat memberikan peningkatan produktivitas pada organisasi (Massie, 2015). Pengembangan karier (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Samsudin, 2010). Peningkatan status dapat berupa jabatan atau berupa golongan kepangkatan, mulai dari yang paling bawah atau posisi saat sekarang sampai pada posisi yang paling tinggi. Pengembangan karier merupakan hal yang tidak boleh diabaikan; mengabaikan pengembangan karier sama saja dengan mengabaikan perkembangan Lembaga (Muspawi, 2017). Ketika karier sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tidak berkembang, berarti ada permasalahan serius yang perlu diperhatikan di dalam organisasi tersebut. Boleh jadi permasalahan tersebut berasal dari individu yang bersangkutan atau dari pihak lembaga. Oleh karena itu pihak pimpinan harus menjadikan pengembangan karier sebagai salah satu

perhatian serius demi kepentingan dan kemajuan bersama.

Di lingkungan Kementerian Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti), salah satu bentuk peningkatan kualifikasi dan kompetensi SDM PNS dilakukan melalui pendidikan akademik formal berjenjang, dengan bentuk penugasan atau pemberian izin. Pemenuhan kualifikasi tertentu untuk PNS Dosen menjadi salah satu persyaratan atau keharusan, sebagaimana diatur dalam Pasal 46 ayat (2) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Sehubungan dengan permasalahan di atas, untuk menyelesaikannya, Kemenristekdikti berupaya memberikan kepastian hukum terhadap penyesuaian ijazah yang diperoleh pegawai negeri sipil yang telah menyelesaikan studi dan menjamin keberlangsungan karier pegawai di lingkungan Kemenristekdikti. Kepastian hukum tersebut diberikan melalui Keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 169/M/KPT/2018 tentang Pemutihan Status Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi,

Namun demikian, dengan dikeluarkannya Kepmenristekdikti Nomor 169/M/KPT/2018, konsep pemutihan tugas/izin belajar menjadi rancu dan menyebabkan multitafsir. Memperhatikan permasalahan

tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan konsep dasar kebijakan pemutihan di lingkungan Kemenristekdikti, mengetahui dampak kebijakan pemutihan terhadap pembinaan karier kepegangatan dan jabatan dosen, dan mengetahui upaya perguruan tinggi dalam menerapkan kebijakan pemutihan karier kepegangatan dan jabatan dosen.

Beberapa penelitian yang terkait masalah kebijakan telah dilakukan. (Azhari & Wicaksono, 2017) melakukan penelitian mengenai manajemen pembinaan karier sumber daya manusia dalam pendidikan Islam, yang dalam kesimpulannya menyatakan bahwa pengembangan ketenagaan merupakan sebuah proses pelatihan dan pengembangan karyawan dari aspek pengetahuan, *skill* dan keterampilan serta sikap agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta dapat beradaptasi dengan perubahan pekerjaan. Bentuk pengembangan karier secara umum dibagi menjadi dua, yaitu pelatihan dan pengembangan, dan mutasi atau pemindahtugasan. Sementara itu, analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan didasarkan pada tiga pihak utama, yaitu satuan organisasi yang mengelola ketenagakerjaan, manajer satuan kerja, dan karyawan yang bersangkutan. Semua hal itu dapat diimplementasikan melalui program pelatihan dan pengembangan yang sistematis sebagaimana proses pembelajaran, namun lebih menekankan pada segi andragoginya.

Sementara (Triatmanto, 2017) melakukan penelitian mengenai analisis pengembangan karier yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi, dan prestasi kerja. Penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier di organisasi pemerintah. Kepemimpinan dalam pengembangan karier berperan sebagai mentor dan sponsor bagi pegawai serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk tumbuh atau berkembang. Selanjutnya, pengaruh budaya organisasi terhadap pengembangan karier tampak dalam hal pembentukan loyalitas atau komitmen pada organisasi, sedangkan prestasi kerja sebagai persyaratan seorang pegawai untuk dapat menduduki suatu jabatan tertentu dan sebagai langkah promosi. Prestasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap pengembangan karier pegawai organisasi pemerintah. Ini berarti pengembangan karier pegawai terutama ditentukan oleh bagaimana prestasi kerja yang dapat dicapai oleh pegawai selama ini. Prestasi kerja pegawai yang tinggi akan mencerminkan kemampuan pegawai tersebut dalam memikul tanggung jawab yang lebih besar pada posisi baru yang akan didudukinya.

(Muspawi, 2017) yang meneliti tentang menata pengembangan karier sumber daya manusia organisasi memberikan simpulan bahwa pengembangan karier sumber daya manusia organisasi merupakan hal penting untuk diperhatikan, baik oleh pihak karyawan/staf maupun oleh pihak pimpinan organisasi. Memperjuangkannya sama dengan berjuang untuk

memajukan organisasi, dan mengabaikannya sama dengan mengabaikan dan menelantarkan organisasi. Selain itu, pengembangan karier pada dasarnya memiliki manfaat untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Dengan pengembangan karier melalui pendidikan dan pelatihan, kemampuan intelektual dan keterampilan karyawan akan lebih meningkat sehingga dapat disumbangkan pada organisasi.

Selain itu dapat meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan. Jumlah karyawan yang berkemampuan lebih tinggi dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan (manajemen) untuk menempatkan karyawan dalam pekerjaan/posisi yang lebih tepat. Dengan demikian, suplai karyawan yang berkemampuan bertambah dan jelas akan menguntungkan organisasi.

Adapun (Muhajir, 2015) yang meneliti tentang analisis Pengembangan karier pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, menyatakan bahwa pengembangan karier pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dilihat dari faktor perlakuan yang adil, kepedulian promosi, minat, dan tingkat kepuasan pegawai belum maksimal dan merata.

Terakhir (Massie, 2015) yang meneliti pengaruh perencanaan karier, pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara menyimpulkan bahwa 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan perencanaan karier terhadap kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara; 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara; 3. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara; 4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan perencanaan karier, pelatihan, dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara secara simultan.

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Azhari, 2017), (Triatmanto, 2017), (Muspawi, 2017), (Muhajir, 2015), maupun (Massie, 2015), serta penelitian-penelitian lainnya, belum ditemukan penelitian yang menelaah dan mengkaji mengenai kebijakan pemutihan tugas/izin belajar bagi PNS Dosen. Oleh karena itu, penelitian mengenai Kebijakan Pemutihan Status Tugas/Izin Belajar Sebagai Dasar Pembinaan Karier Kepegangatan dan Jabatan Dosen menarik untuk dilakukan karena hal ini merupakan prinsip-prinsip normatif yang harus dipahami dan diberlakukan bagi seluruh PNS Dosen di Indonesia.

## 2. RUANG LINGKUP

Peraturan pemutihan tugas/izin belajar bagi PNS Dosen bertujuan untuk meningkatkan karier kepegangatan dan golongan, namun muncul permasalahan akibat dari

berbagai penafsiran yang berbeda mengenai pelaksanaannya.

Berdasarkan kondisi tersebut, penulis membatasi penelitian ini dengan perumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana konsep dasar kebijakan pemutihan di lingkungan Kemenristekdikti?
- 2) Bagaimana tanggapan dosen yang terkena dampak kebijakan pemutihan terhadap pembinaan karier kepegangatan dan jabatan dosen?
- 3) Apa upaya perguruan tinggi dalam menerapkan kebijakan pemutihan karier kepegangatan dan jabatan dosen?

### 3. BAHAN DAN METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus pada dosen Politeknik Negeri Bandung yang berstatus izin/tugas belajar jenjang Magister (S2) dan Doktorat (S3) sejak tahun 2009 sampai penelitian ini berlangsung. Fokus penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi peraturan pemutihan Kepmen Ristekdikti No 169/M/KPT/2018.

Data primer diperoleh dari hasil observasi dan wawancara, yaitu melakukan pengamatan langsung yang di Polban dan beberapa perguruan tinggi pembanding. Responden yang dijadikan sumber informasi adalah *dosen* yang melanjutkan sekolah baik ke jenjang Magister (S2) maupun Doktorat (S3), *pihak berwenang* yang berhubungan dengan tugas belajar dan izin belajar dosen di Perguruan Tinggi, dan *Kemenristekdikti* sebagai pembuat kebijakan nasional.

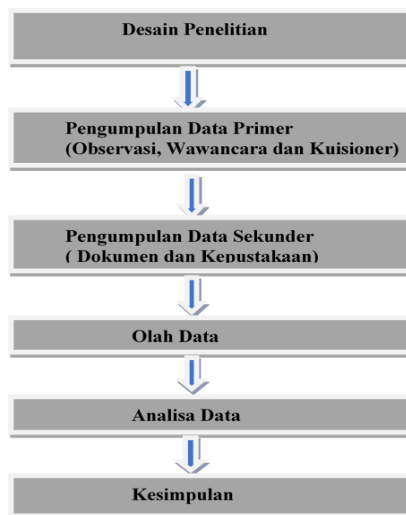
Kuisisioner, yaitu daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden mengenai sosialisasi dan dampak penerapan pemutihan. Pemberian skor 1 sampai dengan 5 pada setiap jawaban kuisisioner untuk menyimpulkan dampak pemutihan. Sebagaimana terdapat pada tabel 1, yang merupakan kriteria pemberian skor jawaban responden mengenai sosialisasi dan dampak penerapan pemutihan.

**Tabel 1 Kriteria Dampak Pemutihan**

Skor	Uraian Penilaian
1	Sangat tidak mengerti
2	Mengerti
3	Netral
4	Tidak mengerti
5	Sangat tidak mengerti

Data skunder diperoleh dari dokumentasi, yaitu pengumpulan data dan informasi yang diperoleh dari dokumen di perguruan tinggi yang terkait dengan dosen studi lanjut beserta kronologis jabatan fungsional dosen yang bersangkutan. Data kemudian dikumpulkan dan dianalisis berdasarkan masalah penelitian. Analisis data menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan cara identifikasi dan mengelompokkan data sesuai

keterkaitannya dengan fokus dan masalah penelitian. Data yang kurang relevan dengan fokus penelitian tidak dimasukkan dalam pengolahan, sedangkan data yang relevan akan dikategorikan menurut pokok permasalahan. Secara keseluruhan, penelitian ini dilaksanakan dengan tahapan sebagai berikut.



**Gambar 1. Tahapan Penelitian**

Berdasarkan usulan tersebut, dapat disimpulkan bahwa minat atau keinginan dosen dari perguruan tinggi negeri se-Indonesia cukup tinggi. Hal ini disebabkan jerih payah dosen untuk melanjutkan studi baik di dalam maupun di luar negeri agar mendapat pengakuan ijazah serta dapat digunakan untuk kenaikan pangkat.

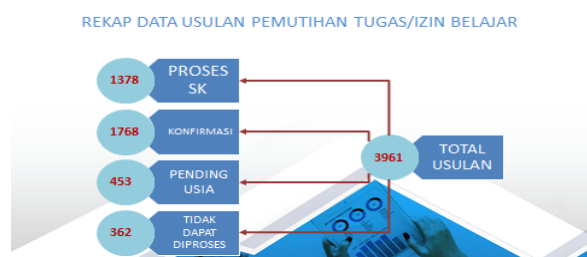
### 4. PEMBAHASAN

Pembinaan karier dosen melalui studi lanjut ke jenjang pendidikan formal yang lebih tinggi merupakan hak yang diatur di dalam perundang-undangan tentang dosen. Namun demikian pelaksanaan pendidikan lanjut yang dilaksanakan harus memenuhi peraturan perundang-undangan mengenai pemberian tugas/izin belajar, sehingga ketika pelaksanaan maupun setelah penyelesaian studi lanjut dosen tidak menghadapi permasalahan lain terkait ketidakpatuhan pada aturan. Untuk itu, perlu dijelaskan mengenai konsep pemutihan menurut Kepmenristekdikti No. 169/M/KPT/2018 dan tanggapan dosen yang terkena dampak kebijakan pemutihan terhadap pembinaan karier kepegangatan dan jabatan dosen.

#### 4.1 Konsep Pemutihan Menurut Kepmenristekdikti No. 169/M/KPT/2018

Tujuan pemutihan adalah membantu dosen agar tidak terkena Tuntutan Ganti Rugi (TGR), memperbaiki dosen sekolah yang tidak memiliki izin melanjutkan pendidikan atau mengurus surat izin tetapi tidak memenuhi ketentuan karena pada dasarnya dosen tugas belajar harus dibiayai, baik oleh negara atau perguruan tinggi bersangkutan. Berdasarkan syarat, setiap perguruan

tinggi mendata dosen yang melanjutkan studi dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2015 dan mengusulkannya untuk diajukan proses pemutihan ke Biro Sumber Daya Manusia, Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, kemudian akan dilakukan proses pemutihan melalui tahapan yang sudah diatur oleh biro kepegawaian. Setelah melalui urutan proses, diperoleh rekap usulan pemutihan tugas belajar/izin belajar dari perguruan tinggi se-Indonesia seperti pada gambar dibawah ini.



**Gambar 2. Rekap Data Usulan Pemutihan Tugas/Izin Belajar**

Berdasarkan usulan tersebut, dapat disimpulkan bahwa minat atau keinginan dosen dari perguruan tinggi negeri se-Indonesia cukup tinggi. Hal ini disebabkan jerih payah dosen untuk melanjutkan studi baik di dalam maupun di luar negeri agar mendapat pengakuan ijazah dapat digunakan untuk kenaikan pangkat.

#### 4.2 Tanggapan Dosen yang Terkena Dampak Kebijakan Pemutihan Terhadap Pembinaan Karier Kepangkatan Dan Jabatan Dosen

Untuk mengetahui tanggapan dari dosen yang terkena dampak pemutihan, dilakukan penyebaran kuesioner di beberapa perguruan tinggi negeri se-Indonesia, yang memberikan tanggapan kuesioner sebanyak 23 responden. Pada tabel 2 dapat diketahui hasil tanggapan pertanyaan dalam kuesioner.

**Tabel 2. Hasil Kuesioner Berkaitan dengan Kepmen No. 169/M/KPT/ 2018 Tentang Pemahaman Pemutihan bagi Dosen Tugas/Izin Belajar**

No	Pertanyaan	SM	M	N	TM	STM
1	Dosen harus memiliki kualifikasi akademik minimum lulusan S2 untuk dapat mengajar pada program diploma dan sarjana	0,78	0,17	0,04	0	0
2	Dosen harus memiliki kualifikasi akademik minimum lulusan S3 untuk dapat mengajar pada program pascasarjana	0,78	0,17	0,04	0	0
3	Kualifikasi sebagai seorang dosen harus mengikuti program magister atau program doktor	0,78	0,17	0,04	0	0
4	Pemenuhan kualifikasi dosen dapat dilakukan dengan tugas belajar atau izin belajar	0,65	0,30	0,04	0	0
5	Pemberian tugas atau izin belajar tidak dapat diberikan oleh pimpinan perguruan tinggi.	0,17	0,30	0,22	0,17	0,13
6	Pemberian tugas atau izin belajar diatur dalam Permendiknas No. 48 Tahun 2009.	0,30	0,30	0,26	0,09	0,04
7	Sekjen Kemenristek Dikti berwenang memberikan, memperpanjang, dan membatalkan tugas belajar bagi PNS golongan ruang IV/e ke bawah.	0,22	0,39	0,22	0,09	0,09
8	Sekjen Kementerian Ristek Dikti berwenang memberikan, memperpanjang, dan membatalkan tugas belajar bagi PNS golongan ruang IV/a ke bawah.	0,09	0,39	0,30	0,13	0,09
9	Sekjen Kementerian Ristek Dikti berwenang memberikan, memperpanjang, dan membatalkan tugas belajar bagi PNS golongan ruang III/d ke bawah	0,09	0,26	0,35	0,17	0,13
10	Kesalahan prosedur dalam pemberian izin/ tugas belajar menyebabkan PNS Dosen yang telah menyelesaikan tugas atau izin belajar tidak dapat menjadikan	0,22	0,35	0,26	0,09	0,09
11	Kesalahan prosedur pemberian izin/tugas belajar PNS Dosen yang melaksanakan tugas/izin belajar dapat dikenai denda atau tuntutan ganti rugi lainnya jika ditemukan fakta telah terjadi kerugian negara	0,17	0,22	0,30	0,17	0,13
12	Untuk mengantisipasi kekeliruan yang disebutkan pada butir pertanyaan sebelumnya ditetapkan kepmenristekdikti No. 169/M/KPT/2018 tentang pemutihan status tugas/izin belajar bagi PNS Dosen	0,22	0,30	0,26	0,09	0,13
13	Pemutihan dilakukan terhadap dosen yang belum menggunakan ijazah program magister atau doktor untuk kenaikan pangkat antara tahun 2009 sampai 2015.	0,22	0,35	0,17	0,17	0,09
14	Pemutihan tidak berlaku terhadap ijazah program magister atau doktor untuk kenaikan pangkat antara tahun 2009 sampai 2015	0,17	0,43	0,17	0,13	0,09
15	Ijazah yang tidak dapat digunakan untuk kenaikan pangkat dan hal tersebut berakibat terhentinya karier dosen	0,13	0,30	0,35	0,09	0,13
16	Sosialisasi pemutihan status belajar bagi PNS telah dilakukan di unit kerja masing-masing	0,09	0,22	0,17	0,35	0,17
17	Sosialisasi dilakukan dengan baik oleh bagian kepegawaian dan diketahui oleh Rektor/Direktur	0,04	0,26	0,22	0,22	0,26
18	Setiap dosen yang terkena dampak pemutihan mengetahui akibat hukum yang mungkin terjadi	0	0,39	0,35	0,09	0,17
19	Data jumlah dosen yang terkena pemutihan harus sudah ada sebelum tanggal 31 Juli 2019.	0	0,30	0,30	0,17	0,22
20	Jumlah dosen yang minim melakukan kenaikan pangkat akan berpengaruh terhadap nilai akreditasi Perguruan Tinggi masing-masing	0,35	0,35	0,17	0	0,13

Selain menjawab kuisioner, responden juga menjawab pertanyaan terbuka tentang pemutihan, diperoleh data, yaitu 8 responden memberikan respon positif, 5 memberikan respon negatif, dan 2 responden memberikan respon netral. Hal ini berarti bahwa kebijakan pemutihan mendapatkan dukungan dari dosen karena kebijakan tersebut dianggap membantu dosen dalam kenaikan pangkat dan secara tidak langsung akan berakibat positif pada nilai akreditasi institusi masing-masing.

#### 4.3 Kebijakan Pemutihan Karier Kepangkatan dan Jabatan Dosen pada Perguruan Tinggi

Untuk mengetahui upaya perguruan tinggi dalam menerapkan kebijakan pemutihan karier kepangkatan dan jabatan dosen di lingkungan Politeknik Negeri Bandung, tim peneliti melakukan wawancara ke beberapa Perguruan Tinggi, yaitu ITB (PTN BH), Politeknik Negeri Jakarta (Satker), Universitas Negeri Semarang (BLU) dan Politeknik Negeri Semarang (Satker) dan Biro SDM Kemenristekdikti sebagai Pengambil kebijakan Nasional, Keputusan Menristek Nomor 169/M/KPT/2018 tentang Pemutihan Status Tugas dan Izin Belajar Bagi PNS di Lingkungan Kemenristekdikti. Hasil wawancara dengan beberapa perguruan tinggi tercantum pada tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Wawancara Berkaitan dengan Kepmen No. 169/M/KPT/ 2018 Tentang Pemahaman Pemutihan bagi Dosen Tugas/Izin Belajar**

No.	PTN	Pernyataan/Tanggapan
1.	Institut Teknologi Bandung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kep Men 169/KPT/2018 disosialisasikan pada dosen, melalui fakultas</li> <li>2. Tanggapan dosen tidak memasalahkan dengan golongan, sehingga tidak peduli terhadap Kep Men tersebut, tetapi</li> <li>3. Biro kepegawaian tetap melaporkan data-data dosen yang sedang studi dari tahun 2009 sampai 2015 yang diminta kementerian</li> </ol>
2.	Politeknik Negeri Jakarta	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagian kepegawain melaporkan jumlah dosen yang tugas/izin belajar dari tahun 2009 sampai tahun 2015, berdasarkan data yang ada di kepegawaian (data dosen terlampir).</li> <li>2. Dosen sudah mendapatkan penjelasan dari pihak kepegawaian, tetapi tidak memahami dampak dari pemutihan tersebut</li> <li>3. Direktur bertanggung jawab terhadap dampak dari pemutihan tersebut</li> <li>4. Pihak kepegawaian menunggu hasil dari kementerian</li> </ol>
3.	Universitas Negeri Semarang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagian Kepegawaian sudah mendata dan mengirimkan data dosen yang tugas/izin belajar</li> <li>2. Dosen maupun institusi tidak memahami dampak pemutihan</li> </ol>
4.	Politeknik Negeri Semarang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagian Kepegawaian sudah mendata dan mengirimkan data dosen yang tugas/izin belajar</li> <li>2. Dosen maupun manajemen tidak memahami dampak pemutihan, sehingga hanya mengirimkan data</li> </ol>
5.	Politeknik Negeri Bandung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagian kepegawaian mendata dosen yang tugas/izin belajar dari tahun 2009 smpai 2015, dengan tidak mendata dosen yang ijazahnya belum digunakan untuk kenaikan golongan walau termasuk yang tugas/izin belajar di tahun tersebut</li> <li>2. Dosen dan manajemen POLBAN kurang memahami dampak dari pemutihan tersebut.</li> </ol>

Ada beberapa PNS dosen tidak melakukan pengurusan tugas dan izin belajar sesuai prosedur. Hal ini berimbas pada tidak diterbitkannya SK Tugas Belajar dan SK Izin Belajar oleh Kemenristekdikti. Akibat dari tidak terbitnya SK Tugas dan Izin Belajar muncul permasalahan lain ketika akan mengurus administrasi kepegawaian, sebagai contoh ketika mengurus administrasi proses kenaikan pangkat, dikarenakan tidak mempunyai SK Tugas dan Izin Belajar, maka proses kenaikan pangkat akan terganjal atau ditolak oleh BKN. Kendala lainnya yang juga sering terjadi seperti Tugas Belajar dengan status CPNS, Tugas Belajar tanpa surat izin Kemensetneg, penerima Izin Belajar namun meninggalkan tugas dan kewajibannya sebagai PNS, usulan Tugas Belajar dan perpanjangan Tugas Belajar yang melebihi batas waktu yang telah ditetapkan.

Permasalahan pemberian tugas dan izin belajar yang terjadi di beberapa perguruan tinggi. Oleh karena itu Tim Penelitian mengadakan wawancara dan meakukan penyebaran kuisioner di beberapa Perguruan Tinggi, dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program pemutihan tugas dan izin belajar. Pada Kepmen No 169 tahun 2018 ini terdapat satu syarat PNS dapat diikuti program pemutihan yaitu PNS yang melaksanakan tugas ataupun izin belajar pada bulan Agustus tahun 2009 sampai dengan Desember tahun 2015. Syarat lainnya adalah usia maksimal Tugas Belajar yaitu 25 tahun untuk tingkat program S1, 37 tahun untuk program S2, dan 40 tahun untuk program S3, hal lainnya apabila perpanjangan Tugas Belajar lebih dari 1 tahun maka statusnya akan berganti menjadi Izin Belajar sehingga pegawai yang bersangkutan harus diaktifkan

untuk bekerja kembali, dan juga hal pegawai yang telah selesai masa studinya wajib lapor ke instansi tempat bekerja paling lama 1 bulan setelah selesai studi. Menurut Penjelasan Biro SDM pada proses kedepannya, tidak akan ada istilah Tugas dan Izin Belajar, yang ada hanya Tugas Belajar. Yang membedakan yaitu dari segi pembiayaan, biaya dari negara atau biaya sendiri.

Pada dasarnya dalam pemrosesan dan verifikasi, pemutihan tidak boleh merugikan kepentingan organisasi dan juga Negara. Diharapkan Politeknik Negeri Bandung lebih selektif dan harus melakukan perencanaan dosen yang akan melanjutkan sekolah bukan keinginan masing-masing dosen tetapi sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dosen mempunyai tugas penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi, yaitu adalah kewajiban Perguruan Tinggi untuk menyelenggarakan Pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Berkaitan dengan hal itu, maka untuk mendukung dan memberikan peningkatan kinerja tenaga dosen khususnya yang terkait dengan Tugas Belajar dan Izin Belajar, perlu tersedianya suatu program kegiatan Sosialisasi yang terpadu, sistematis dan tepat yang dapat diimplementasikan secara bersama-sama.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, diperoleh hasil a) konsep Kepmen No.165/M/KPT/2018 tentang Pemutihan Status Tugas dan Izin Belajar bagi PNS di Lingkungan Kemenristekdikti dibuat untuk membantu dosen agar tidak terkena Tuntutan Ganti Rugi (TGR) dalam hal ketidaksesuaian perizinan dosen yang melakukan studi lanjut, b) para dosen umumnya mengerti tentang konsep pemutihan Kepmen No.165/M/KPT/2018 tentang Pemutihan Status Tugas dan Izin Belajar bagi PNS di Lingkungan Kemenristekdikti sehingga mereka mengetahui konsekuensi dari ketidaksesuaian perizinan dosen yang sekolah lanjut, dan c) dalam upaya menerapkan kebijakan Kepmen No.165/M/KPT/2018 tentang Pemutihan Status Tugas dan Izin Belajar bagi PNS di Lingkungan Kemenristekdikti, perguruan tinggi negeri telah melakukan sosialisasi kepada para dosen yang terkena dampak pemutihan dan membantu memfasilitasi para dosen tersebut untuk melengkapi dokumen yang diperlukan dalam proses pemutihan.

## 6. SARAN

Sosialisasi Kepmen No.165/M/KPT/2018 tentang Pemutihan Status Tugas dan Izin Belajar bagi PNS di Lingkungan Kemenristekdikti sebaiknya diberikan tidak hanya kepada bagian kepegawaian PTN untuk kepentingan pengadministrasian/ pengarsipan, tetapi diberikan juga kepada para dosen yang terkena dampak Kepmen No.165/M/KPT/2018 tersebut agar yang bersangkutan lebih paham dan patuh terhadap kebijakan tersebut.

Pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan mengevaluasi tingkat keberhasilan kemenristekdikti No.165/M/KPT/2018 tentang Pemutihan Status Tugas

dan Izin Belajar bagi PNS di Lingkungan Kemenristekdikti.

## 7. DAFTAR PUSTAKA

- Azhari, R. & W. A., 2017. Manajemen Pembinaan Karier Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Jurnal At-Ta'dib*, 12(2), pp. 71-97.
- Kepmenristekdikti No.169/M/KPT/2018, 2018. *Pemutihan Status Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi*. Jakarta: s.n.
- Massie, R. T. B. & S. G., 2015. Pengaruh Perencanaan Karier, Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), pp. 653-645.
- Muhajir, M., 2015. Analisis Pengembangan Karier Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*, 3(12), pp. 142-149.
- Muspawi, M., 2017. Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(1), pp. 114-122.
- Permen PANRB No 17 Tahun 2013, 2013. *Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya*. Jakarta: s.n.
- Permendiknas RI No. 48 Tahun 2009, 2009. *Pedoman Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Departemen Pendidikan Nasional*. Jakarta: s.n.
- Samsudin, S., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Triatmanto, B., 2017. Analisis Pengembangan Karier Yang Dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Budaya, Organisasi, dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Universitas Merdeka Malang*, 5(2), pp. 78-82.
- Undang-undang RI No 14 Tahun 2012, 2012. *Guru dan Dosen*. Jakarta: s.n.
- Undang-undang RI No. 12 Tahun 2012, 2012. *Pendidikan Tinggi*. Jakarta: s.n.