

PENDIDIKAN NASIONAL DI SIMPANG JALAN¹

Djoko Luknanto

DAFTAR ISI

Pendidikan Nasional di Simpang Jalan	1
Permasalahan Tunjangan Kinerja (Tukin) Guru dan Dosen.....	2
1. Permasalahan Regulasi dan Kebijakan.....	3
a. Tumpang Tindih dan Ketidaksesuaian Regulasi	3
b. Perubahan Kebijakan yang Tidak Konsisten	3
2. Permasalahan Administratif dan Birokrasi	3
a. Keterlambatan Pembayaran dan Ketidaktepatan Sasaran	3
b. Beban Administratif yang Tinggi.....	4
3. Permasalahan Anggaran dan Kesenjangan Pembiayaan	4
a. Keterbatasan Anggaran di Daerah	4
b. Kesenjangan Besaran Tukin Antar Kementerian.....	4
4. Dampak dan Implikasi	4
a. Ketimpangan Kesejahteraan Guru dan Dosen	4
b. Motivasi dan Kinerja yang Terpengaruh.....	4
5. Solusi dan Rekomendasi.....	5
a. Harmonisasi Regulasi.....	5
b. Perbaikan Administrasi dan Digitalisasi	5
c. Pemerataan Anggaran dan Keadilan Pembiayaan	5
Kesimpulan	5
Kemampuan Pemerintah dalam Penyediaan Dana Tunjangan	
Kinerja (Tukin) Guru dan Dosen	5
1. Gambaran Anggaran Pemerintah untuk Tukin Guru dan Dosen.....	6
a. Alokasi Anggaran dalam APBN dan APBD.....	6
2. Tantangan Pemerintah dalam Menyediakan Dana Tukin.....	6
a. Beban Fiskal yang Besar.....	6
b. Kesenjangan Fiskal antara Pusat dan Daerah	6
c. Efisiensi dan Kebocoran Anggaran.....	6

¹ Artikel ini merupakan semacam unek-unek melihat perjalanan Pendidikan Nasional sejak kemerdekaan Indonesia: 17 Agustus 1945 yang tidak kunjung membaik. Pada awal tahun 2025 terjadi keributan (termasuk demo) tentang pemberian tunjangan kinerja dan dosen, oleh karena itu artikel ini ditulis untuk melihat rerangka besar, kenapa keributan tukin terjadi dan gambaran masa depan pendanaan pendidikan nasional Indonesia.

3. Skema Alternatif untuk Menyediakan Tukin Guru dan Dosen.....	7
a. Penggabungan Tunjangan Profesi dan Tukin.....	7
b. Peningkatan Dana Transfer ke Daerah	7
c. Efisiensi Anggaran dan Reformasi Sistem Kepegawaian	7
4. Kesimpulan	7
Dana Pendidikan Nasional	7
1. Amanat Konstitusi vs. Realitas Anggaran.....	8
2. Indikator Kegagalan Pemerintah dalam Menyediakan Pendidikan Bermutu	8
a. Kesenjangan Pembiayaan dan Infrastruktur.....	8
b. Kesejahteraan Guru dan Dosen yang Tidak Memadai	8
c. Kualitas Pendidikan yang Belum Optimal	8
3. Penyebab Kegagalan Pemerintah dalam Memenuhi Amanat UUD 1945.....	8
a. Anggaran yang Tidak Efisien	8
b. Tata Kelola yang Lemah.....	9
c. Fokus pada Kuantitas, Bukan Kualitas.....	9
4. Solusi untuk Memenuhi Amanat UUD 1945.....	9
a. Reformasi Alokasi Anggaran	9
b. Penyederhanaan Regulasi dan Birokrasi.....	9
c. Peningkatan Kualitas Pendidikan Secara Sistemik	9
Kesimpulan	9
Regulasi Terkait Tunjangan Kinerja Guru dan Dosen.....	10
A. Regulasi Umum tentang Tunjangan dan Kinerja ASN	10
B. Regulasi Khusus Guru	10
C. Regulasi Khusus Dosen	11
D. Regulasi Tunjangan Kinerja ASN di Kementerian Terkait.....	11
Kesimpulan	12
Hierarki regulasi di Indonesia	12
Hierarki Regulasi di Dalam Kementerian	13
Berita Media Massa Terkait Tunjangan Kinerja.....	14

PERMASALAHAN TUNJANGAN KINERJA (TUKIN) GURU DAN DOSEN

Tunjangan kinerja (tukin) bagi guru dan dosen telah menjadi salah satu instrumen kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik di Indonesia. Namun, permasalahan dalam distribusi, ketimpangan, serta keterbatasan anggaran menunjukkan bahwa pendekatan ini masih belum optimal dalam mendukung sistem pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, perlu adanya perubahan paradigma dari sekadar pemberian tukin menuju alokasi dana pendidikan nasional yang lebih komprehensif dan berkeadilan. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada kesejahteraan

tenaga pendidik, tetapi juga pada penguatan infrastruktur, peningkatan kualitas pembelajaran, serta efisiensi tata kelola anggaran agar pendidikan nasional benar-benar mencerminkan amanat UUD 1945.

1. Permasalahan Regulasi dan Kebijakan

a. Tumpang Tindih dan Ketidaksesuaian Regulasi

Beberapa regulasi terkait tunjangan kinerja guru dan dosen sering kali saling tumpang tindih atau mengalami ketidaksesuaian dalam implementasinya. Contohnya:

- [UU Nomor 5 Tahun 2014](#)² tentang ASN mengatur tunjangan berdasarkan evaluasi kinerja, tetapi implementasinya berbenturan dengan aturan khusus guru dan dosen dalam [UU Nomor 14 Tahun 2005](#) yang menekankan tunjangan profesi.
- [PP Nomor 41 Tahun 2009](#) yang mengatur tunjangan profesi dan khusus bagi guru dan dosen seringkali tidak selaras dengan [Perpres Nomor 88 Tahun 2013](#) dan [Perpres Nomor 151 Tahun 2015](#) tentang tukin di Kemendikbud.
- Guru dan dosen yang sudah menerima tunjangan profesi sering kali tidak dapat menerima tukin, sehingga ada kesenjangan bagi mereka dibanding ASN di kementerian lain.

b. Perubahan Kebijakan yang Tidak Konsisten

Pemerintah sering kali merevisi aturan tanpa solusi konkret terhadap masalah yang ada. Misalnya:

- [Permendikbud Nomor 19 Tahun 2019](#) dan revisinya dalam [Permendikbud Nomor 7 Tahun 2021](#) menyesuaikan mekanisme pembayaran tunjangan profesi, tetapi masih menyisakan perbedaan dalam distribusi dana di daerah.
- Dosen yang dulunya berada di bawah Kemenristekdikti ([Perpres 13 Tahun 2015](#)) kini kembali ke Kemendikbud, menyebabkan ketidakpastian dalam skema tukin.

2. Permasalahan Administratif dan Birokrasi

a. Keterlambatan Pembayaran dan Ketidaktepatan Sasaran

- Banyak guru dan dosen mengalami keterlambatan dalam menerima tunjangan kinerja akibat proses administrasi yang lambat, terutama di tingkat daerah.
- Di beberapa daerah, tunjangan tambahan penghasilan (TPP) sering kali lebih kecil atau bahkan tidak dibayarkan karena keterbatasan anggaran daerah, meskipun [PP Nomor 12 Tahun 2019](#) telah mengatur mekanismenya.

² Masing-masing regulasi yang disajikan dalam artikel ini telah dilengkapi dengan tautan terkait di internet, sehingga pembaca tinggal klik nama regulasi yang terdapat dalam teks.

b. Beban Administratif yang Tinggi

- Guru dan dosen harus memenuhi berbagai persyaratan administratif untuk menerima tukin, seperti laporan kinerja dan absensi berbasis digital (misalnya melalui aplikasi **Sistem Informasi Kinerja Guru (SIKG)** atau **SISTER** untuk dosen).
- Sering terjadi perbedaan interpretasi di daerah terhadap regulasi pusat, menyebabkan variasi dalam implementasi.

3. Permasalahan Anggaran dan Kesenjangan Pembiayaan

a. Keterbatasan Anggaran di Daerah

- Guru PNS di daerah sering kali mengalami pemotongan atau keterlambatan pembayaran tunjangan karena ketergantungan pada anggaran daerah yang tidak merata.
- [PP Nomor 12 Tahun 2019](#) memungkinkan daerah untuk memberikan tambahan penghasilan, tetapi tidak semua daerah mampu mengalokasikan dana tersebut secara optimal.

b. Kesenjangan Besaran Tukin Antar Kementerian

- [Perpres Nomor 88 Tahun 2013](#) memberikan tukin bagi pegawai Kemendikbud, tetapi besaran tukin dosen lebih kecil dibanding ASN di kementerian lain seperti Kemenkeu atau KemenPAN-RB.
- Dosen di perguruan tinggi negeri berbadan hukum (PTN-BH) sering kali menerima insentif lebih besar dibanding dosen di perguruan tinggi negeri biasa, menciptakan kesenjangan internal.

4. Dampak dan Implikasi

a. Ketimpangan Kesejahteraan Guru dan Dosen

- Guru dan dosen di daerah tertinggal sering kali mendapatkan tunjangan lebih kecil atau bahkan tidak mendapatkan tukin sama sekali.
- Dosen yang sudah mendapatkan tunjangan profesi tidak mendapatkan tukin, berbeda dengan ASN di instansi lain yang tetap menerima tukin meskipun menerima tunjangan fungsional lainnya.

b. Motivasi dan Kinerja yang Terpengaruh

- Banyak guru dan dosen merasa terbebani dengan administrasi tambahan yang diperlukan untuk menerima tukin, sehingga fokus pada pengajaran berkurang.
- Ketidakpastian regulasi menyebabkan dosen dan guru enggan mengajukan sertifikasi atau kenaikan jabatan karena tidak ada kepastian mengenai tunjangan yang akan diterima.

5. Solusi dan Rekomendasi

a. Harmonisasi Regulasi

- Pemerintah perlu menyelaraskan regulasi antara **UU ASN, UU Guru dan Dosen, PP, dan Perpres** agar tidak ada tumpang tindih aturan dalam pemberian tunjangan.
- Pemberian tunjangan sebaiknya tetap diberikan kepada guru dan dosen meskipun mereka menerima tunjangan profesi, seperti halnya ASN di kementerian lain.

b. Perbaiki Administrasi dan Digitalisasi

- Meningkatkan transparansi dan efisiensi pembayaran tunjangan melalui sistem digital yang lebih terintegrasi, sehingga tidak ada keterlambatan pembayaran.
- Menyederhanakan proses administrasi agar guru dan dosen tidak terbebani laporan birokrasi yang terlalu banyak.

c. Pemerataan Anggaran dan Keadilan Pembiayaan

- Pemerintah pusat perlu memastikan bahwa anggaran untuk tunjangan guru dan dosen di daerah terpencil tetap tersedia dan tidak dipotong oleh kebijakan daerah.
- Menyesuaikan besaran tunjangan dosen agar tidak terlalu jauh berbeda dengan kementerian lain, sehingga meningkatkan kesejahteraan dan motivasi mereka.

Kesimpulan

Permasalahan tunjangan kinerja guru dan dosen di Indonesia meliputi **ketidaksiharian regulasi, birokrasi yang rumit, keterlambatan pembayaran, dan kesenjangan anggaran**. Penyelesaian masalah ini memerlukan **harmonisasi kebijakan, penyederhanaan administrasi, serta pemerataan anggaran** agar guru dan dosen dapat menerima hak mereka secara adil dan tepat waktu.

KEMAMPUAN PEMERINTAH DALAM PENYEDIAAN DANA TUNJANGAN KINERJA (TUKIN) GURU DAN DOSEN

Pemerintah memiliki tantangan dalam menyediakan dana untuk tunjangan kinerja guru dan dosen sesuai regulasi yang berlaku. Faktor utama yang mempengaruhi adalah **kapasitas fiskal negara, alokasi APBN dan APBD, serta skala prioritas kebijakan pendidikan dan kepegawaian**.

1. Gambaran Anggaran Pemerintah untuk Tukin Guru dan Dosen

a. Alokasi Anggaran dalam APBN dan APBD

- **Anggaran Pendidikan dalam APBN 2024:** Sekitar **Rp665 triliun** (20% dari total APBN), di mana sebagian besar digunakan untuk gaji, tunjangan, dan operasional pendidikan.
- **Belanja Pegawai dalam APBN 2024:** Sekitar **Rp452 triliun**, termasuk gaji ASN dan tunjangan.
- **Tunjangan Profesi Guru (TPG) PNS Daerah:** Dianggarkan sekitar **Rp50 triliun** per tahun.
- **Tukin bagi Dosen PNS di Kemendikbud dan Kemenag:** Tergantung pada skema tukin yang berlaku di masing-masing instansi.

Jika tukin guru dan dosen diberikan **secara penuh dan merata**, anggaran tambahan yang dibutuhkan akan meningkat secara signifikan.

2. Tantangan Pemerintah dalam Menyediakan Dana Tukin

a. Beban Fiskal yang Besar

- **Tukin ASN Lain vs. Guru/Dosen:** ASN di kementerian lain (misalnya Kemenkeu) menerima tukin penuh, sementara guru dan dosen sering kali tidak mendapatkan tukin jika sudah menerima tunjangan profesi. Jika diberikan tukin penuh untuk guru dan dosen, **estimasi tambahan anggaran bisa mencapai Rp100 triliun per tahun.**
- **Defisit Anggaran dan Prioritas Lain:** Pemerintah masih menghadapi defisit APBN, sehingga harus menyeimbangkan alokasi untuk infrastruktur, subsidi, dan kesejahteraan sosial.

b. Kesenjangan Fiskal antara Pusat dan Daerah

- **APBD di beberapa daerah terbatas**, sehingga tunjangan tambahan penghasilan guru daerah sering kali tidak terbayarkan atau tertunda.
- **Desentralisasi keuangan tidak diikuti dengan distribusi yang merata**, menyebabkan ketimpangan pembayaran tukin antara daerah kaya dan miskin.

c. Efisiensi dan Kebocoran Anggaran

- **Banyaknya birokrasi dalam distribusi tunjangan** menyebabkan keterlambatan dan inefisiensi.
- **Potensi duplikasi tunjangan:** Guru dan dosen yang menerima tunjangan profesi dianggap sudah mendapatkan kompensasi tambahan, meskipun nilai tukinnya lebih kecil dibanding ASN kementerian lain.

3. Skema Alternatif untuk Menyediakan Tukin Guru dan Dosen

a. Penggabungan Tunjangan Profesi dan Tukin

Pemerintah bisa menyusun skema baru dengan:

- **Menjadikan tukin bagian dari tunjangan berbasis kinerja**, sehingga guru dan dosen tetap mendapat insentif meskipun sudah menerima tunjangan profesi.
- **Menyusun ulang sistem tukin berdasarkan kategori wilayah dan beban kerja**, sehingga lebih adil bagi tenaga pendidik di daerah terpencil.

b. Peningkatan Dana Transfer ke Daerah

- Menyesuaikan **Dana Alokasi Khusus (DAK) Pendidikan** agar daerah memiliki anggaran yang cukup untuk membayar tukin.
- Meningkatkan **pengawasan dan transparansi penggunaan anggaran pendidikan** agar tidak terjadi penyimpangan.

c. Efisiensi Anggaran dan Reformasi Sistem Kepegawaian

- Menyederhanakan **proses administrasi tunjangan** untuk mengurangi biaya operasional.
- Mendorong **pemberian tukin berbasis digital**, sehingga lebih transparan dan tepat sasaran.

4. Kesimpulan

Kemampuan pemerintah untuk menyediakan dana tukin penuh bagi guru dan dosen masih terbatas akibat:

1. **Beban fiskal yang besar**, terutama untuk gaji ASN dan subsidi lain.
2. **Ketimpangan fiskal antara pusat dan daerah**, sehingga pembayaran tukin sering kali tidak merata.
3. **Ketidakefisienan administrasi dan potensi kebocoran anggaran** dalam sistem tunjangan saat ini.

Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan merancang ulang sistem tukin agar lebih adil dan berkelanjutan, meningkatkan efisiensi administrasi, serta mengoptimalkan transfer ke daerah agar tidak ada kesenjangan dalam pembayaran tukin guru dan dosen.

DANA PENDIDIKAN NASIONAL

Jika melihat dari alokasi anggaran pendidikan dan kondisi real di lapangan, tampaknya pemerintah masih menghadapi tantangan besar dalam menyediakan pendidikan nasional yang bermutu sesuai amanat UUD 1945.

1. Amanat Konstitusi vs. Realitas Anggaran

- **Pasal 31 Ayat (4) UUD 1945** menyatakan bahwa negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya **20% dari APBN dan APBD**.
- **Faktanya**, meskipun secara nominal anggaran pendidikan sudah mencapai **Rp665 triliun** dalam APBN 2024, distribusinya masih belum optimal.
- Sebagian besar dana terserap untuk **gaji dan tunjangan ASN pendidikan**, sedangkan **alokasi untuk peningkatan kualitas guru, fasilitas sekolah, dan akses pendidikan masih terbatas**.

2. Indikator Kegagalan Pemerintah dalam Menyediakan Pendidikan Bermutu

a. Kesenjangan Pembiayaan dan Infrastruktur

- **Sekolah di daerah terpencil** masih kekurangan fasilitas dasar, seperti ruang kelas yang layak, laboratorium, dan akses internet.
- **Ketimpangan anggaran antar daerah** menyebabkan perbedaan kualitas pendidikan antara kota besar dan daerah tertinggal.

b. Kesejahteraan Guru dan Dosen yang Tidak Memadai

- **Tunjangan kinerja guru dan dosen masih belum diberikan secara merata**, berbeda dengan ASN di kementerian lain.
- **Guru honorer masih banyak yang bergaji rendah** dan belum mendapatkan kepastian status kepegawaian.
- **Dosen di PTN dan PTS menghadapi kesenjangan pendapatan**, terutama di perguruan tinggi kecil yang kurang didanai pemerintah.

c. Kualitas Pendidikan yang Belum Optimal

- **Hasil asesmen pendidikan nasional (AN) dan PISA menunjukkan rendahnya kompetensi siswa Indonesia** dalam membaca, matematika, dan sains.
- **Kurikulum yang sering berubah** tanpa kesiapan guru dan fasilitas yang memadai.

3. Penyebab Kegagalan Pemerintah dalam Memenuhi Amanat UUD 1945

a. Anggaran yang Tidak Efisien

- Sebagian besar anggaran habis untuk **belanja pegawai**, sementara investasi dalam **peningkatan kualitas pembelajaran** masih kurang.
- **Banyaknya proyek pendidikan yang kurang efektif**, seperti program pelatihan guru yang tidak relevan.

b. Tata Kelola yang Lemah

- **Desentralisasi pendidikan belum berjalan optimal**, karena dana yang diberikan ke daerah sering kali tidak tepat sasaran.
- **Banyaknya regulasi yang tumpang tindih**, menyebabkan kebijakan pendidikan sulit diimplementasikan dengan baik.

c. Fokus pada Kuantitas, Bukan Kualitas

- Pemerintah lebih fokus pada **pembangunan sekolah dan perguruan tinggi**, tetapi kurang memperhatikan peningkatan kualitas tenaga pendidik.
- Banyak **guru dan dosen yang kurang mendapatkan pelatihan profesional** yang relevan.

4. Solusi untuk Memenuhi Amanat UUD 1945

a. Reformasi Alokasi Anggaran

- Mengalokasikan **lebih banyak dana untuk pengembangan kapasitas guru dan dosen**, bukan hanya untuk gaji dan tunjangan.
- Memastikan **anggaran pendidikan di daerah digunakan secara efektif** untuk meningkatkan kualitas sekolah dan universitas.

b. Penyederhanaan Regulasi dan Birokrasi

- Menyelaraskan **regulasi tentang tunjangan kinerja guru dan dosen** agar lebih adil dan tidak tumpang tindih.
- Mempermudah proses administrasi bagi guru dan dosen dalam mendapatkan haknya.

c. Peningkatan Kualitas Pendidikan Secara Sistemik

- **Meningkatkan kualitas pelatihan guru dan dosen**, bukan hanya memberikan tunjangan tanpa evaluasi kinerja yang jelas.
- **Membangun sistem pendidikan berbasis teknologi** yang lebih merata, terutama untuk daerah terpencil.

Kesimpulan

Meskipun secara nominal anggaran pendidikan telah memenuhi amanat UUD 1945, **efektivitasnya masih jauh dari harapan**. Pemerintah belum mampu menyediakan pendidikan nasional yang benar-benar bermutu, karena masalah **alokasi anggaran yang tidak efisien, tata kelola yang lemah, dan kebijakan yang lebih berfokus pada kuantitas daripada kualitas**.

Jika **tidak ada reformasi mendasar**, maka target pendidikan berkualitas yang diamanatkan dalam UUD 1945 akan sulit tercapai.

REGULASI TERKAIT TUNJANGAN KINERJA GURU DAN DOSEN

Regulasi mengenai tunjangan kinerja (tukin) di Indonesia diatur melalui berbagai peraturan. Regulasi ini dapat berupa undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan presiden, peraturan menteri, dan peraturan-peraturan terkait. Berikut adalah daftar regulasi yang mengatur **tunjangan kinerja (tukin) guru dan dosen** di Indonesia. Daftar regulasi di bawah ini mungkin tidak lengkap, karena keterbatasan waktu penulis:

A. Regulasi Umum tentang Tunjangan dan Kinerja ASN

1. [UU Nomor 5 Tahun 2014](#) tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
 - o Mengatur hak ASN, termasuk gaji dan tunjangan kinerja berdasarkan evaluasi kinerja.
2. [PP Nomor 11 Tahun 2017](#) tentang Manajemen PNS (diubah dengan [PP Nomor 17 Tahun 2020](#))
 - o Menjelaskan sistem manajemen PNS, termasuk evaluasi kinerja yang berpengaruh pada tukin.
3. [PP Nomor 12 Tahun 2019](#) tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
 - o Mengatur tambahan penghasilan pegawai (TPP) daerah, termasuk guru ASN daerah.
4. [PP Nomor 41 Tahun 2009](#) tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus, serta Tunjangan Kehormatan Profesor
 - o Menetapkan tunjangan profesi dan tunjangan khusus untuk guru dan dosen bersertifikasi.

B. Regulasi Khusus Guru

5. [UU Nomor 14 Tahun 2005](#) tentang Guru dan Dosen
 - o Menetapkan hak guru, termasuk tunjangan profesi dan tunjangan khusus.
6. [Permendikbud Nomor 19 Tahun 2019](#) tentang Petunjuk Teknis Penyaluran Tunjangan Profesi Guru, Tunjangan Khusus, dan Tambahan Penghasilan Guru PNS Daerah
 - o Menjelaskan mekanisme penyaluran tunjangan bagi guru.
7. [Permendikbud Nomor 7 Tahun 2021](#) (perubahan atas [Permendikbud Nomor 19 Tahun 2019](#))
 - o Menyesuaikan mekanisme pembayaran tunjangan profesi dan tambahan penghasilan bagi guru ASN daerah.
8. [PP Nomor 74 Tahun 2008](#) tentang Guru (diubah dengan [PP Nomor 19 Tahun 2017](#))
 - o Mengatur persyaratan pemberian tunjangan profesi dan tunjangan tambahan bagi guru.

9. [Perpres Nomor 130 Tahun 2018](#) tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Agama
- o Mengatur tunjangan kinerja guru yang bekerja di bawah Kementerian Agama.

C. Regulasi Khusus Dosen

10. [Permendikbud Nomor 49 Tahun 2020](#) (perubahan atas [Permendikbud Nomor 14 Tahun 2016](#))
- o Mengatur mekanisme pemberian tunjangan kinerja bagi dosen di lingkungan Kemendikbud.
11. [PP Nomor 37 Tahun 2009](#) tentang Dosen
- o Mengatur hak-hak dosen, termasuk tunjangan kehormatan bagi profesor.
12. [Perpres Nomor 88 Tahun 2013](#) tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
- o Menetapkan tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Kemendikbud, termasuk dosen.
13. [Perpres Nomor 151 Tahun 2015](#) tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi
- o Mengatur tunjangan kinerja bagi dosen yang bekerja di bawah Kemenristekdikti sebelum dilebur kembali ke Kemendikbud.
14. [Perpres Nomor 136 Tahun 2018](#) tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi
- o Mengatur tunjangan kinerja bagi dosen yang bekerja di bawah Kemenristekdikti sebelum dilebur kembali ke Kemendikbud.
15. [PermenPAN-RB Nomor 34 Tahun 2011](#) tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya
- o Menjelaskan mekanisme penilaian kinerja dosen yang berdampak pada tunjangan kinerja.

D. Regulasi Tunjangan Kinerja ASN di Kementerian Terkait

16. [Perpres Nomor 151 Tahun 2015](#) tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kemendikbud
- o Mengatur besaran dan skema tunjangan kinerja pegawai di Kemendikbud, termasuk dosen.
17. [Perpres Nomor 130 Tahun 2018](#) tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Agama
- o Mengatur tunjangan kinerja bagi guru madrasah dan dosen di bawah Kemenag.

Kesimpulan

Regulasi terkait tunjangan kinerja guru dan dosen tersebar dalam berbagai aturan, termasuk:

- **UU ASN dan PP Manajemen ASN** → Mengatur tunjangan berbasis kinerja.
- **UU dan PP tentang Guru/Dosen** → Mengatur tunjangan profesi dan khusus.
- **Perpres** → Menetapkan tunjangan kinerja di berbagai kementerian.
- **Permendikbud/PermenPAN-RB** → Menyediakan petunjuk teknis dan mekanisme pelaksanaan tunjangan.

Jika ada regulasi terbaru atau perubahan kebijakan, biasanya akan diumumkan oleh Kemendikbud, Kemenag, atau KemenPAN-RB.

HIERARKI REGULASI DI INDONESIA

Hierarki regulasi di Indonesia mengacu pada tata urutan peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam **Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011** tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UU 12/2011) yang telah diubah dengan **Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019**. Berikut adalah hierarki peraturan perundang-undangan di Indonesia:

1. **Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945)**
 - Merupakan konstitusi tertinggi yang menjadi dasar dari semua peraturan perundang-undangan di Indonesia.
2. **Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat (TAP MPR)**
 - Hanya ketetapan tertentu dari MPR yang masih berlaku dan memiliki kekuatan hukum.
3. **Undang-Undang (UU) / Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu)**
 - **Undang-Undang (UU):** Dibentuk oleh DPR bersama Presiden untuk mengatur hal-hal penting yang tidak cukup diatur oleh peraturan di bawahnya.
 - **Perppu:** Ditetapkan oleh Presiden dalam keadaan darurat dan harus mendapatkan persetujuan DPR dalam sidang berikutnya.
4. **Peraturan Pemerintah (PP)**
 - Dibuat oleh Presiden untuk menjalankan UU secara lebih rinci.
5. **Peraturan Presiden (Perpres)**
 - Dibuat oleh Presiden untuk mengatur kebijakan pemerintahan yang bersifat umum atau melaksanakan peraturan yang lebih tinggi.
6. **Peraturan Daerah (Perda)**
 - **Peraturan Daerah Provinsi:** Dibentuk oleh DPRD Provinsi bersama Gubernur.
 - **Peraturan Daerah Kabupaten/Kota:** Dibentuk oleh DPRD Kabupaten/Kota bersama Bupati/Wali Kota.

- **Peraturan Desa atau yang setingkat:** Dibuat oleh pemerintah desa bersama Badan Permusyawaratan Desa (BPD).

Selain peraturan di atas, ada peraturan lain yang dapat berlaku, seperti **Peraturan Menteri (Permen), Peraturan Lembaga, Peraturan Kepala Daerah, dan Peraturan Otoritas tertentu**, tetapi kedudukannya lebih rendah dalam hierarki dan berfungsi sebagai pelaksanaan teknis dari peraturan yang lebih tinggi.

Hierarki ini memastikan bahwa setiap peraturan yang dibuat harus selaras dengan aturan yang lebih tinggi untuk menjaga kepastian hukum di Indonesia.

Hierarki Regulasi di Dalam Kementerian

Hierarki regulasi di dalam kementerian mengacu pada peraturan yang diterbitkan oleh kementerian sebagai bagian dari pelaksanaan tugas dan fungsinya. Regulasi ini berada di bawah peraturan yang lebih tinggi dalam hierarki perundang-undangan nasional. Berikut adalah urutan hierarki regulasi di dalam kementerian:

1. Peraturan Menteri (Permen)

- Peraturan yang ditetapkan oleh menteri untuk mengatur pelaksanaan kebijakan di lingkup kementeriannya.
- Harus selaras dengan peraturan yang lebih tinggi (UU, PP, atau Perpres).
- Contoh: **Peraturan Menteri PUPR No. 28 Tahun 2016 tentang Pedoman Analisis Harga Satuan Pekerjaan Konstruksi.**

2. Keputusan Menteri (Kepmen)

- Bersifat lebih teknis dibanding Permen.
- Digunakan untuk menetapkan kebijakan, pedoman, atau keputusan administratif.
- Contoh: **Keputusan Menteri Perhubungan No. 216 Tahun 2019 tentang Tarif Angkutan Penumpang Kelas Ekonomi dengan Kendaraan Bermotor Umum.**

3. Surat Edaran Menteri (SE Menteri)

- Bukan regulasi yang mengikat secara hukum, tetapi berisi arahan atau petunjuk teknis kepada internal kementerian atau pemangku kepentingan terkait.
- Contoh: **Surat Edaran Menteri Kesehatan tentang Protokol Kesehatan dalam Penanganan Pandemi.**

4. Instruksi Menteri (Inmen)

- Perintah langsung dari menteri kepada jajaran di bawahnya untuk melaksanakan kebijakan tertentu.
- Bersifat internal dan tidak mengikat publik secara umum.
- Contoh: **Instruksi Menteri Dalam Negeri tentang Pengendalian Inflasi di Daerah.**

5. Pedoman, Standar, atau Juknis (Petunjuk Teknis) dan Juklak (Petunjuk Pelaksanaan)

- Dokumen yang memberikan detail teknis atau prosedural untuk pelaksanaan kebijakan.

- Bisa berbentuk Standar Operasional Prosedur (SOP) atau modul teknis.
- Contoh: **Petunjuk Teknis Penyaluran Dana Alokasi Khusus (DAK) Fisik**.

Kesimpulan

Hierarki regulasi di dalam kementerian berfungsi untuk mengatur kebijakan dan pelaksanaannya secara lebih rinci. **Peraturan Menteri (Permen)** memiliki kedudukan tertinggi dalam regulasi internal kementerian, sedangkan **Keputusan Menteri (Kepmen), Surat Edaran (SE), dan Instruksi Menteri (Inmen)** bersifat lebih spesifik dan operasional.

Regulasi di dalam kementerian ini harus selalu mengacu pada peraturan yang lebih tinggi dalam sistem hukum nasional untuk memastikan keselarasan dan kepastian hukum.

BERITA MEDIA MASSA TERKAIT TUNJANGAN KINERJA

1. [Polemik Tunjangan Kinerja Dosen | tempo.co](#)
2. [Dosen Kecewa, Tuntut Realisasi Pembayaran Tunjangan Kinerja](#)
3. [Mengurai Kompleksitas Perjuangan Tunjangan Kinerja Dosen di Indonesia - ANTARA News Kalimantan Selatan](#)
4. [Dosen ASN Indonesia Menanti Itikad Baik Presiden Prabowo - TIMES Indonesia](#)
5. [Kampus Besar, di Mana Suaramu Terkait Isu Tunjangan Kinerja Dosen? - TIMES Indonesia](#)
6. [Tak Semua Dosen ASN Dapat Tukin 2025, Ini Ketentuannya](#)
7. [Kemendikti Sebut Tukin Dosen ASN 2020-2024 Tak Bisa Dibayarkan](#)

Pendidikan Indonesia di Simpang Jalan

Dari Tunjangan Kinerja ke Pendidikan Nasional

Hasil Kecerdasan Buatan Terutama ChatGPT (Djoko Luknanto,

<http://ugm.id/luk>)