

KILAS KEBIJAKAN PSPK

Menakar Kesiapan LLDIKTI dalam Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka

Dimas Aryo Wicaksono (aryo.wicaksono@psikologi.unair.ac.id), Diyon Iskandar Setiawan (diyoniskandar@pspk.id)

Pendahuluan

Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) adalah program yang diluncurkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemdikbudristek) bertujuan untuk memberikan hak dan pilihan kepada mahasiswa untuk menambah pengalaman dan belajar di luar kampus. Dengan demikian diharapkan ketika mahasiswa mendapatkan perluasan wawasan dan pengalaman belajar, membuat mereka lebih siap untuk menghadapi dunia kerja. Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) merupakan Lembaga di bawah naungan kemdikbudristek yang selama ini menjadi representasi kementerian dalam pelayanan pendidikan tinggi, khususnya perguruan tinggi swasta. Terdapat 16 LLDIKTI yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia, mulai dari LLDIKTI I yang berada di Sumatera Utara hingga LLDIKTI XVI yang berada di Gorontalo.

Dokumen kilas kebijakan ini merupakan hasil kajian PSPK melakukan asesmen kesiapan LLDIKTI berkontribusi pada program MBKM. Menggunakan kerangka kesiapan organisasi pada perubahan, kajian ini menggunakan pendekatan *focused group discussion* yang diikuti **29 orang pimpinan** dari 16 LLDIKTI dan penyebaran kuisisioner yang melibatkan **443 responden**. Berdasarkan kajian tersebut, kami memberikan gambaran bagaimana LLDIKTI melihat program MBKM dan bagaimana kesiapan mereka untuk berkontribusi pada program ini. Selanjutnya, kami memberikan rekomendasi kebijakan untuk dapat mengakselerasi peran LLDIKTI agar dapat lebih berperan aktif dalam mensukseskan program MBKM.

Bagaimana kesiapan LLDIKTI berkontribusi dalam MBKM?

Sebagaimana disebutkan sebelumnya, bahwa esensi dari MBKM adalah memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk bisa mendapatkan pengalaman yang lebih luas, tidak hanya terpaku pada aktivitas didalam program studi atau kampusnya, namun menstimulasi mahasiswa untuk belajar dari lintas kampus, lintas bidang ilmu dan bahkan merasakan langsung ke dalam dunia industri. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa kampus harus bergerak untuk memfasilitasi mahasiswanya mendapatkan wawasan dan pengalaman yang luas. MBKM sendiri sudah masuk menjadi indikator kinerja perguruan tinggi, sehingga ketika perguruan tinggi menjalankan aktivitas-aktivitas yang memfasilitasi MBKM maka hal tersebut secara tidak langsung akan dinilai sebagai sebuah capaian kinerja perguruan tinggi.

Mengacu pada Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 3/M/taahun 2021, tentang Indikator Kinerja Perguruan Tinggi dan LLDIKTI disebutkan bahwa selain LLDIKTI harus terfokus pada pemberian layanan dan sosialisasi kebijakan di lingkungan Kemdikbudristek. LLDIKTI juga didorong untuk bisa mensukseskan program kampus merdeka di wilayahnya, serta juga terciptanya link and match antara perguruan tinggi dengan dunia praktisi/industri. Dengan demikian esensi bahwa LLDIKTI sebagai representasi dari kementerian di masing-masing wilayah adalah menjadi hub atau penghubung antara perguruan tinggi di wilayah, dunia industri serta juga kebijakan kementerian itu sendiri. Pertanyaannya adalah

seberapa siap LLDIKTI terhadap peran dan tantangan tersebut? Kajian ini mencoba untuk menggali lebih dalam pertanyaan tersebut.

Pada sesi FGD, terdapat beberapa *cluster* isu yang coba dipetakan, terkait dengan kapasitas SDM, tata Kelola dan sinkronisasi kebijakan, perluasan jejaring dan akses. Dalam konteks SDM, LLDIKTI merasa bahwa dukungan SDM dari perguruan tinggi terhadap program-program yang dicanangkan pemerintah dan melibatkan LLDIKTI sangatlah besar dan cukup membantu. Namun, kedepannya diharapkan bahwa LLDIKTI sendiri memiliki **kapasitas SDM yang lebih mumpuni agar dapat langsung merespon program pemerintah**. Oleh karena itu dukungan-dukungan pengembangan dan penempatan SDM benar-benar dibutuhkan oleh LLDIKTI.

Secara tugas dan fungsi, saat ini LLDIKTI sudah berjalan dengan baik, kehadiran MBKM yang notabenehnya masuk sebagai indikator kinerja unit LLDIKTI perlu direspon dengan pemetaan prosedur dan layanan yang relevan dengan program MBKM, jika prosedur dan layanannya belum ada, maka perlu segera diadakan. Selanjutnya, berhubungan dengan sinkronisasi kebijakan, bahwa pemerintah memiliki kebijakan perampingan eselonisasi di semua level kementerian, tidak terkecuali kemdikbudristek, dimana hal ini disikapi sebagai salah satu penghambat implementasi MBKM. Namun, pada kenyataannya konsep kepegawaian yang berbasis pada fungsionalisasi yang dicanangkan saat ini justru akan membuat institusi bisa lebih adaptif dan fleksibel karena berbasis pada fungsinya. Sayangnya, konsep ini masih belum ditangkap sepenuhnya oleh LLDIKTI, sehingga seakan-akan **terjadi ketidaksinkronan antara kebijakan perampingan eselonisasi dengan mewujudkan kampus merdeka**.

LLDIKTI sendiri berada di berbagai wilayah memiliki karakteristik dan tantangan yang berbeda, jika berbicara kesiapan, maka kesiapan antara satu LLDIKTI dengan lainnya pasti akan berbeda, sehingga **pemerataan akses** menjadi salah satu isu untuk membuat LLDIKTI lebih siap menghadapi MBKM. Hal ini juga sejalan dengan perluasan jejaring, bagi LLDIKTI yang dekat dengan dunia industri, atau memiliki perguruan tinggi yang cukup banyak di wilayahnya, maka jejaring ini akan sangat mudah, tentunya hal ini akan berbeda dirasakan bagi wilayah-wilayah yang jauh dari Kawasan industri atau tidak memiliki banyak perguruan tinggi di wilayahnya. Namun, hal ini bukan berarti MBKM tidak dapat diterapkan di wilayah tersebut, melainkan **diperlukan langkah inovatif dan proaktif** dari LLDIKTI untuk bisa mewujudkan MBKM pada daerah tersebut.

Sebagaimana disebutkan sebelumnya, bahwa kajian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran survei untuk bisa mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang kesiapan LLDIKTI dalam implementasi program MBKM. Survei diisi oleh baik staf maupun pimpinan dari LLDIKTI, dimana pertanyaan yang disajikan difokuskan pada persepsi terhadap peran dan fungsi LLDIKTI dan dikaitkan dengan MBKM, lalu aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam mengimplementasikan MBKM. Dalam hal peran dan fungsi LLDIKTI yang dikaitkan dengan IKU MBKM, responden menganggap bahwa LLDIKTI berupaya untuk **memberikan pelayanan yang unggul dan tepat waktu**, dimana poin ini dimaknai sangat sesuai yang paling tinggi, jika dibandingkan dengan sejauh mana peran dan fungsi LLDIKTI dapat mendorong implementasi kebijakan antiintoleransi, anti kekerasan seksual, anti perundungan dan anti korupsi serta juga dapat memfasilitasi dosen agar dapat memiliki kesempatan untuk berkegiatan di luar kampus. Hal ini sejalan dengan anggapan selama ini bahwa **esensi dari kehadiran LLDIKTI adalah memberikan layanan kepada perguruan tinggi di masing-masing wilayah**. Selanjutnya, peran dan fungsi yang masih perlu menjadi perhatian dan perlu untuk ditingkatkan adalah bagaimana LLDIKTI dapat memfasilitasi jejaring di dunia industri, terutama agar praktisi dapat berkesempatan mengajar di dalam kampus, memfasilitasi pemanfaatan hasil kerja dosen ke masyarakat dan mendapatkan rekognisi internasional, serta memfasilitasi penerapan kelas kolaboratif dan partisipatif. Ketiga aspek ini dinilai rendah kesesuaiannya dengan peran dan fungsi LLDIKTI, karena mungkin dimaknai bahwa aspek-aspek tersebut merupakan domain perguruan tinggi, namun jika LLDIKTI dapat lebih menempatkan peran yang strategis, hal ini tentunya bukan tidak mungkin juga dilakukan oleh LLDIKTI.

Berikutnya berhubungan dengan aspek-aspek yang dimiliki oleh LLDIKTI yang dapat digunakan sebagai modal untuk siap menghadapi perubahan dan mengimplementasikan MBKM. Aspek yang dianggap paling sesuai dan dimiliki oleh LLDIKTI adalah yang berhubungan dengan efisiensi, prosedur, kebijakan yang dapat mempercepat implementasi serta penerapan sistem informasi. Namun, dari sisi organisasi yang masih perlu diperhatikan adalah **struktur dan nilai-nilai yang adaptif dalam mengimplementasikan MBKM, serta yang berhubungan dengan pengelolaan keuangan dan alokasi anggaran yang dimiliki**. Hal ini perlu menjadi perhatian, bahwa walaupun secara prosedur dan kebijakan dapat disesuaikan untuk mengakselerasi program MBKM, namun perlu diperhatikan bagaimana

struktur dan juga pengelolaan anggaran yang dimiliki oleh LLDIKTI. Survei juga menanyakan tentang kesiapan individu yang merupakan bagian dari LLDIKTI untuk dapat berkontribusi dalam implementasi MBKM. Terkait dengan kesiapan individu, hasil yang didapatkan dalam survei sejalan dengan hasil FGD, bahwa secara personal, staf di LLDIKTI masih **merasa perlu disiapkan dan dikembangkan agar lebih dapat berkontribusi pada program MBKM**. Hal ini dikarenakan, program MBKM lebih banyak mengharap peran dan partisipasi aktif dari LLDIKTI, tidak hanya sebatas memberikan pelayanan administratif semata, melainkan juga peran-peran yang lebih strategis seperti memfasilitasi jejaring, peluang kerjasama serta memfasilitasi pemanfaatan hasil karya dosen kepada masyarakat atau agar mendapatkan rekognisi internasional.

Berdasarkan hasil kajian kualitatif dan kuantitatif diatas, bahwa pada prinsipnya secara organisasi

dan kelembagaan LLDIKTI menunjukkan kesiapan terhadap perubahan dan berkontribusi dalam implementasi MBKM, namun **masih ada beberapa hal yang perlu lebih disiapkan dan ditingkatkan, seperti kejelasan tugas, struktur yang lebih adaptif, serta pengelolaan anggaran yang dimiliki**. Disamping itu, kesiapan juga perlu ditingkatkan dari aspek individu-individu yang berada di dalam LLDIKTI, mereka mempersepsikan bahwa perubahan ini akan mendatangkan keuntungan secara personal, karena peran yang lebih strategis dan juga kesempatan untuk berkembang. Namun, mereka merasa **lebih perlu untuk diberikan pembekalan-pembekalan, atau penguatan-penguatan untuk menjalankan tugas dan fungsi yang lebih strategis**, karena kedepannya LLDIKTI tidak hanya berfokus pada memberikan layanan yang bersifat administratif, melainkan juga fasilitas yang lebih strategis bagi perguruan tinggi di wilayahnya.

Bagaimana Meng-Akselerasi Peran LLDIKTI Mensukseskan MBKM?

LLDIKTI adalah representasi dari kementerian di masing-masing wilayah, untuk menunjang program-program yang dicanangkan kementerian, termasuk didalamnya adalah program MBKM. Hasil kajian menunjukkan bahwa secara kelembagaan LLDIKTI siap dalam mengimplementasikan MBKM, namun diperlukan langkah-langkah yang lebih komprehensif. Langkah-langkah ini baik dari sisi LLDIKTI keseluruhan, lalu juga mempertimbangkan aspek keunikan dari masing-masing wilayah LLDIKTI, serta dari aspek sumber daya manusia yang dimiliki.

Peran LLDIKTI dapat lebih ditingkatkan agar lebih strategis dalam berkontribusi mengimplementasikan MBKM, oleh karena itu diperlukan satu kebijakan yang menyeluruh tentang LLDIKTI. Pertama, adalah penguatan posisi LLDIKTI secara kelembagaan termasuk penetapan induk LLDIKTI di kementerian. Selanjutnya, perlu adanya pedoman implementasi MBKM yang lebih operasional, terutama penjabaran apa yang diharapkan dari LLDIKTI untuk dapat berkontribusi. Hal ini menjadi penting, agar kedepannya LLDIKTI tidak hanya berperan sebagai penunjang administratif semata. Penguatan struktur organisasi yang lebih adaptif, dengan kebijakan pemerintah yang berhubungan dengan aparaturnegara yang difokuskan pada jabatan fungsional, justru bisa menjadi momentum untuk melakukan perubahan organisasi yang berorientasi pada fungsi bukan berfokus pada strukturnya. Selain itu, perlu juga untuk lebih dipertimbangkan bagaimana kementerian meningkatkan keterlibatan LLDIKTI dalam implementasi program-program MBKM, seperti dilibatkannya LLDIKTI dalam kegiatan duta kampus merdeka.

LLDIKTI tersebar di seluruh wilayah Indonesia, dari Sumatera Utara hingga Papua, dimana masing-masing wilayah memiliki kekhasannya. Oleh karena itu, penguatan kapasitas LLDIKTI perlu dilakukan dengan mempertimbangkan inklusifitas daerah-daerah. Kebijakan-kebijakan implementasi MBKM perlu dipertimbangkan kekuatan dan keunggulan dari daerah, termasuk juga mendorong LLDIKTI untuk memiliki ide-ide inovatif untuk akselerasi penerapan program MBKM. Disamping itu, program-program hibah MBKM juga dapat dilakukan dengan memfokuskan pada Perguruan Tinggi yang berada di daerah 3T dengan melibatkan LLDIKTI pada wilayah tersebut. Disamping itu, kementerian juga bisa menggagas program-program afirmasi untuk akselerasi program MBKM dengan melibatkan LLDIKTI di masing-masing wilayah.

Sumber daya manusia juga menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap akselerasi peran LLDIKTI dalam pelaksanaan program MBKM. Sebagaimana hasil kajian menyebutkan bahwa kapasitas SDM untuk menunjang program MBKM ini perlu ditingkatkan. Peningkatan SDM ini bisa dengan penguatan kapasitas SDM yang saat ini sudah ada di LLDIKTI, melalui program-program pelatihan, pendidikan

juga program-program pendampingan lainnya, termasuk juga kegiatan sharing session. Selain itu, penguatan kapasitas SDM juga bisa dengan melibatkan pihak-pihak eksternal LLDIKTI, seperti pelibatan para praktisi, tidak hanya sekedar yang berasal dari perguruan tinggi, namun juga industri. Disamping itu, juga dengan penempatan SDM-SDM yang kompeten sesuai dengan arah pengembangan LLDIKTI kedepan untuk lebih strategis, tidak hanya berfokus pada administrasi.

Referensi

- 20200124 Kampus Merdeka Ep. 2_vShared.pdf. (n.d.).
- 20210524 Presentasi Mendikbud—Roadshow Kampus Merdeka vPTS.pdf. (n.d.).
- A-Guide-to-Using-OCA-Tools.pdf. (n.d.).
- Buku-Panduan-Merdeka-Belajar-Kampus-Merdeka-2020.pdf. (n.d.).
- Calp-ocat-user-guide-2-0.pdf. (n.d.).
- Cinite et al. - 2009—Measurement of Perceived Organizational Readiness .pdf. (n.d.).
- Cinite, I., Duxbury, L. E., & Higgins, C. (2009). Measurement of Perceived Organizational Readiness for Change in the Public Sector. *British Journal of Management*, 20(2), 265–277. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2008.00582.x>
- Creating readiness for organisational change.pdf. (n.d.).
- Rafferty, A. E., & Minbashian, A. (2019). Cognitive beliefs and positive emotions about change: Relationships with employee change readiness and change-supportive behaviors. *Human Relations*, 72(10), 1623–1650. <https://doi.org/10.1177/0018726718809154>
- Rafferty and Minbashian—2019—Cognitive beliefs and positive emotions about chan.pdf. (n.d.).
- Weiner, B. J. (2009). A theory of organizational readiness for change. *Implementation Science*, 4(1), 67. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-4-67>
- Weiner—2009—A theory of organizational readiness for change.pdf. (n.d.).



Disclaimer:

Kilas Kebijakan ini murni merefleksikan pandangan peneliti Pusat Studi Pendidikan dan Kebijakan (PSPK) berdasarkan keterlibatan secara langsung dalam Kajian Asesmen Kapasitas LLDIKTI dalam Akselerasi Merdeka Belajar Kampus Merdeka bersama Kemdikbudristek. Kilas Kebijakan ini dapat dikutip, disebar-kan, dan dipergunakan untuk tujuan non-komersial.

Tentang PSPK:

Pusat Studi Pendidikan dan Kebijakan (PSPK) merupakan yayasan non-profit independen yang berfokus pada penguatan kebijakan pembelajaran yang berpihak pada anak. PSPK berpijak pada data ilmiah, serta menyebarkan praktik baik di lapangan dalam ekosistem pendidikan Indonesia.



Penulis:

Dimas Aryo Wicaksono
Diyon Iskandar Setiawan

Desainer:

Lulu Safira