

Mobilitas Antaruniversitas

Oleh FUAD RAKHMAN

Di Indonesia, dosen biasanya memulai dan mengakhiri kariernya di universitas yang sama. Jarang sekali dosen—terutama di universitas besar—berpindah ke universitas lain di tengah-tengah kariernya. Tidak seperti guru yang kadang dimutasi ke sekolah lain.

Dosen merupakan salah satu aset yang paling berharga bagi sebuah universitas. Dalam teori kepemilikan, pemanfaatan aset akan efisien dan optimal jika aset bisa ditransfer, yaitu kepada pihak lain yang paling bisa memanfaatkannya. Dengan kultur dosen di Indonesia yang tidak terbiasa berpindah universitas, distribusi keahlian dosen di masing-masing universitas kemungkinan tidak optimal.

Sebagai ilustrasi, universitas A dan universitas B masing-masing mengajarkan materi keuangan dan materi perpajakan. Universitas A memiliki dua dosen yang semuanya ahli perpajakan dan universitas B memiliki dua dosen yang semuanya ahli keuangan. Yang biasanya terjadi, salah satu dosen di universitas A dipaksa mengajar keuangan, meskipun keahliannya di bidang perpajakan. Sebaliknya, salah satu dosen di universitas B dipaksa mengajar perpajakan sementara keahliannya di bidang keuangan. Hal ini mengakibatkan utilitas marginal dosen tak optimal karena mengajar tak sesuai keahliannya.

Secara teori, adalah lebih efisien jika salah satu dosen di universitas A berpindah ke universitas B, dan sebaliknya, sehingga masing-masing dosen bisa tetap mengajar sesuai keahliannya. Namun, hal ini tidak terjadi di Indonesia karena sistem kepegawaian kita kurang memungkinkan untuk dosen pindah dari universitas satu ke lainnya.

Perlunya mobilitas dosen

Pemerintah perlu menciptakan ruang bagi mobilitas dosen dari satu universitas ke universitas lain, baik untuk efisiensi distribusi dosen maupun untuk situasi-situasi di mana dosen sebaiknya memang pindah ke institusi lain. Misalnya, seorang dosen bergelar S-3 memiliki keahlian luar biasa dalam mela-

kukan riset. Namun, dia bekerja di universitas yang relatif kecil dan tidak mengutamakan riset serta tak memiliki fasilitas pendukung riset. Keahlian dosen tersebut tidak akan termanfaatkan dan pelan-pelan akan hilang. Akan lebih baik jika sang dosen dimudahkan pindah ke universitas yang mendukung riset sehingga keahliannya bisa memberi manfaat bagi masyarakat.

Pada situasi lain, kadang seorang dosen memiliki visi yang tidak sejalan dengan visi institusinya sehingga sering tidak mendukung, bahkan mengganggu, program-program yang dijalankan institusi. Untuk dosen semacam ini, solusinya adalah mempersilakan dosen bersangkutan berpindah ke institusi yang satu visi dengannya.

Adakalanya juga seorang dosen melakukan "dosa" yang tidak bisa diterima institusi dan koleganya. Adalah lebih manusiawi jika dosen tersebut diberi kesempatan pindah ke universitas lain yang mau menerimanya dan memulai karier baru di sana daripada mendapat hukuman sosial sampai datang masa pensiunnya.

Mobilitas dosen akan membuat institusi pendidikan tinggi memiliki portofolio SDM yang lebih kaya. Hal ini karena institusi memiliki dosen dengan latar belakang universitas berbeda. Setiap dosen dari universitas berbeda akan membawa gaya, pola pikir, dan pengalamannya masing-masing dan memberi warna bagi perbaikan pendidikan di institusi tersebut.

Manfaat lain dari mobilitas dosen adalah terbentuknya kultur yang lebih egaliter di mana kultur akademis, argumen, dan *wisdom* menjadi dasar bagi arah perkembangan institusi. Sementara itu, jika hampir semua dosen adalah lulusan universitas itu sendiri (biasanya S-1-nya), senioritas akan terasa kental.

Dampaknya adalah bahwa beberapa individu kadang lebih *powerful* dari institusi, sehingga argumen dan keputusan institusi dikalahkan oleh rasa *ewuh pe-kewuh*. Hal ini tidak sehat bagi perkembangan institusi pendidikan.

Menengok negara

Di negara lain, terutama negara maju, jarang sekali ada dosen yang menghabiskan kariernya hanya di satu institusi saja,

apalagi di universitas papan atas. Dosen muda biasanya direkrut dengan masa percobaan (kadang lima tahun). Masa percobaan ini adalah untuk memastikan bahwa yang bersangkutan memiliki visi yang sama dengan institusi, bisa bekerja sama dengan kolega, dan memenuhi syarat akademis dan keahlian untuk menjadi dosen tetap. Mereka yang tidak lolos percobaan diberi waktu satu tahun untuk mencari kerja di universitas lain.

Meskipun telah diangkat menjadi dosen tetap, seorang dosen bisa pindah ke universitas lain apabila menemukan institusi yang bisa lebih mendukung kariernya, atau lebih memerlukan keahliannya, selain faktor kompensasi. Hal ini akan memungkinkan kerja dosen menjadi lebih efektif dan efisien sehingga dosen bisa berkontribusi lebih banyak bagi dunia pendidikan.

Dengan sistem yang mendukung mobilitas dosen antaruniversitas, akan mudah bagi sebuah institusi mendapatkan dosen dengan keahlian yang dibutuhkan. Distribusi keahlian dosen akan lebih optimal. Selain itu manajemen sumber daya manusia di perguruan tinggi akan lebih efektif.

Salah satu kekhawatiran jika sebuah institusi merekrut dosen "pindahan" dari universitas lain adalah kemungkinan dosen baru tersebut akan "merusak tatanan" yang sudah ada. Kekhawatiran ini bisa diminimalisir dengan sistem *probation* atau percobaan untuk memastikan bahwa dosen baru tersebut akan bisa menyesuaikan dengan sistem yang ada, sebelum diangkat menjadi dosen tetap universitas.

Penutup

Pemerintah perlu menciptakan kebijakan agar dosen bisa dengan mudah berpindah dari universitas satu ke universitas lainnya. Secara teori, keahlian dosen bisa terdistribusi lebih optimal dan dinamis bila institusi diberi ruang untuk merekrut dosen dari universitas lain.

Utilitas marginal dosen bisa ditingkatkan jika dia diberi ruang untuk pindah dari universitas yang tidak membutuhkan keahliannya ke universitas lain yang sangat memerlukan keahlian tersebut.

FUAD RAKHMAN
Dosen Fakultas Ekonomi dan
Bisnis UGM