Standar 3. Sumber Daya Manusia

Sebagaimana dinyatakan dalam Keputusan Senat ITB No. 023 Tahun 1999, misi ITB pada 2000-2010 adalah memandu perkembangan dan perubahan yang dilakukan masyarakat melalui kegiatan tridarma perguruan tinggi yang inovatif, bermutu dan tanggap terhadap perkembangan global dan tantangan lokal. Keberhasilan ITB dalam melaksanaan misi ini sangat ditentukan oleh tatanan masyarakat akademik yang memiliki keluasan dan kecanggihan, kemantapan dan kemutakhiran bidang ilmunya, serta oleh budaya ilmuwan yang dicirikan melalui sikap dan perilaku, dedikasi dan motivasi, etos kerja, tata nilai, dan kearifan dari para pelakunya. Untuk itu diperlukan adanya program-program yang sesuai dan terkelola dengan baik, yang meliputi pengembangan karir dan kesejehteraan pegawai dan sistem *merit & reward* yang jelas.

Bertolak dari keyakinan ini, ITB mengubah struktur organisasinya. Berdasarkan Keputusan SA No. 34 Tahun 2003 tentang Kebijakan Organisasi dan Manajemen Satuan Akademik ITB, yang ditindaklanjuti dengan Keputusan Rektor ITB No. 12 Tahun 2005, fungsi pengelolaan sumberdaya akademik dilaksanakan oleh Fakultas/Sekolah, di mana di dalamnya terdapat sejumlah Kelompok Keahlian/Keilmuan (KK). Dalam struktur organisasi baru ini, setiap dosen bernaung dalam satu KK di Fakultas/Sekolah-nya. Pada saat ini terdapat 1.044 dosen, yang tersebar di 89 KK pada 12 Fakultas/Sekolah di ITB.

Dalam beberapa tahun terakhir, ITB juga melakukan perombakan dalam jumlah dan penempatan ulang tenaga non-dosen. Pengelolaan SDM untuk periode 2006-2010 merupakan salah satu program utama yang tertuang dalam Keputusan MWA No. 003 Tahun 2006 tentang Renstra ITB 2006-2010. Semua ini dilakukan dalam rangka menuju ITB BHMN pada 2010.

3.1 Sistem Pengelolaan SDM

Mengingat pada saat ini mayoritas pegawai ITB adalah PNS, sistem kepegawaian pada umumnya masih mengikuti sistem PNS, khususnya sistem perekrutan, promosi (kenaikan pangkat dan jabatan), remunerasi, dan pemberhentian pegawai, yang diatur dalam UU No. 43 Tahun 1999. Namun, dalam proses transisi menuju ITB BHMN, ITB telah menerapkan sejumlah ketentuan tambahan mengenai kepegawaian, yang diatur oleh PP 155/2000, ART ITB, beberapa Keputusan MWA, Keputusan SA, dan Keputusan Rektor. Sebagai contoh, MWA telah menerbitkan Keputusan No. 003a Tahun 2006 tentang Renstra ITB 2006-2010, SA telah menerbitkan Keputusan No. 34 Tahun 2004 tentang fungsi-fungsi jabatan fungsional akademik dosen, dan Rektor telah menerbitkan Keputusan No. 050a, No. 091B, dan No. 183c Tahun 2006 tentang seleksi penerimaan dan penempatan pegawai ITB BHMN.

Setelah sekian tahun tidak menerima pegawai baru, pada tahun 2006 ITB menerima kembali sejumlah pegawai PNS, baik untuk tenaga akademik (dosen) maupun tenaga

non-akademik. Untuk membantu penyelenggaraan kegiatan akademik, pada tahun 2006 ITB juga mengangkat 59 orang Asisten Akademik dengan masa tugas 2 tahun dan dapat diperpanjang. Para Asisten Akademik tersebut hampir seluruhnya berpendidikan S2, kecuali beberapa diantaranya berpendidikan S3.

Selain itu, ITB juga menerima sejumlah pegawai dengan kualifikasi khusus sesuai dengan kepentingan institusi. Mereka yang termasuk dalam kelompok ini memiliki keterampilan khusus, seperti perawat, juru racik obat, juru foto rontgen, juru gambar, akuntan, ahli sistem informasi, ahli manajemen, psikolog, dan lain-lain. Jumlah dan penempatannya dapat dilihat dalam laporan Penerimaan Pegawai Tahun 2006.

Dalam upaya meningkatkan kompetensi pegawai, ITB secara khusus telah memiliki unit Pengembangan Manusia dan Organisasi (PMO). Unit ini berdiri sejak 2004 dengan nama Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) dan, berdasarkan Keputusan Rektor No. 290 Tahun 2005, berubah nama menjadi PMO. Kegiatan utama unit ini ditujukan untuk memenuhi kebutuhan asesmen, rekrutmen, pendidikan dan pelatihan seluruh pegawai ITB dalam rangka menuju ITB BHMN.

Pengembangan karir dosen secara khusus dilakukan di KK-KK pada tiap Fakultas/ Sekolah. Dalam Keputusan SA No. 34 Tahun 2003 dinyatakan bahwa Fakultas/ Sekolah sebagai unit sumber berfungsi merencanakan, mengorganisasikan, mengendalikan, dan mengevaluasi sumberdaya, mencakup dosen, teknisi, staf administrasi, sarana dan prasarana akademis, serta anggaran.

Sementara itu, dalam Keputusan SA No. 34 Tahun 2004 dijelaskan tentang fungsi pembinaan dosen, yaitu kegiatan yang dilakukan oleh pengemban jabatan akademik yang lebih tinggi kepada pengemban jabatan akademik yang lebih rendah sehingga yang dibina dapat melaksanakan fungsi akademiknya dengan baik. Fungsi pembinaan dalam hal ini melekat pada jabatan lektor kepala dan guru besar. Kegiatan pembinaan dilakukan secara berkesinambungan dalam bentuk keteladanan, magang, maupun tugas-tugas yang dikerjakan bersama-sama dengan pembina.

Seiring dengan upaya peningkatan kompetensi pegawai, ITB juga melaksanakan program peningkatan anggaran kesejahteraan. Saat ini, selain dana dari Pemerintah dan SPP mahasiswa, ITB telah berhasil menggalang dana dari SUK dan SKD. Penjelasan lebih lanjut tentang hal ini diuraikan dalam Standar Pendanaan.

Setiap tahun, penghargaan diberikan bagi pegawai PNS yang telah berkarya selama 10, 20, atau 30 tahun. Selain itu, ITB juga memberi penghargaan khusus kepada pegawai yang telah berkarya selama 25 tahun.

Dalam hal remunerasi, selain gaji pokok dan tunjangan fungsional yang diterima dari Pemerintah, pegawai ITB juga menerima insentif dari ITB yang berbasis beban dan kinerja. Pada setiap awal semester, setiap dosen mengisi Formulir Rencana Kerja (FRK) dan pada akhir semester mengisi Formulir Evaluasi Diri (FED) secara online melalui situs http://dosen.itb.ac.id. Para Ketua KK, Dekan, dan seterusnya, dapat mengakses FRK dan FED para dosen di lingkungannya. Beban dan kinerja dosen dapat diukur antara lain dengan menggunakan FED-nya. Kinerja dosen, khususnya, juga dinilai oleh

mahasiswa dan Dekan. Ke depan, FRK dan FED ini akan dimanfaatkan pula untuk keperluan promosi jabatan.

Insentif khusus diberikan pula kepada dosen dalam bentuk hibah penelitian, melalui Program Riset Fakultas, Riset Unggulan, dan Riset Internasional. Pada tahun 2006, ITB menganggarkan sejumlah dana yang cukup besar untuk ketiga program riset tersebut. Perincian selengkapnya dapat dilihat pada Standar Pendanaan dan Standar Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat.

Jika penghargaan atau insentif diberikan kepada pegawai yang berprestasi atau telah menunjukkan kinerja yang baik, maka sanksi diberikan kepada mereka yang tidak melaksanakan tugas dengan baik atau melanggar etika profesional. Menurut catatan Biro Kepegawaian, sejak tahun 2000 terdapat 26 dosen dan 9 tenaga kependidikan ITB yang mendapat sanksi (berupa teguran tertulis, penurunan gaji, penurunan pangkat, atau pemberhentian) karena melanggar etika profesional atau melakukan tindakan indisipliner.

Ke depan, terkait dengan Visi ITB 2010 "menuju Universitas Riset", ITB menetapkan dua sasaran pada bidang SDM, yaitu tersedianya SDM yang kompeten untuk menjalankan program tridarma perguruan tinggi dan pendukungnya dan tersedianya sistem manajemen SDM berbasis kompetensi dan meritokrasi yang mendukung iklim penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Pengelolaan SDM untuk periode 2006-2010 berorientasi pada peningkatan mutu, yang berpijak pada Kebijakan Umum Pengembangan ITB [Keputusan MWA No. 006 Tahun 2002, yang diperbaharui dalam Keputusan MWA No. 005 Tahun 2007], yaitu:

a. Keunggulan intelektual dan akademik dalam bidang pendidikan *(intellectual and academic excellence for education)*;

b. Keunggulan intelektual dan akademik dalam bidang hubungan industri *(intellectual and academic excellence for industrial relevance)*;

c. Keunggulan intelektual dan akademik dalam kontribusi ilmu pengetahuan baru *(intellectual and academic excellence for contribution to the new knowledge)*;

d. Keunggulan intelektual dan akademik dalam pengabdian kepada masyarakat *(intellectual and academic excellence for community engagement)*;

e. *Profesionalisasi* SDM pendukung tridarma perguruan tinggi.

Sebagaimana tertuang dalam Renstra ITB 2006-2010, terdapat tiga kebijakan yang terkait dengan pengelolaan SDM, yaitu kebijakan pengembangan KK, kebijakan kepemimpinan, dan kebijakan dalam komitmen terhadap kompetensi.

Kebijakan pengembangan KK mendorong insan ITB untuk menyesuaikan dan mengembangkan diri, sehingga dapat berkarya dengan sebaik-baiknya dalam menghasilkan penemuan, inovasi, sains, teknologi, dan karya seni. Kebijakan ini juga mendorong kekompakan antar insan ITB untuk berinteraksi secara lebih kompak,

intensif dan ekstensif antar komunitas dan antar kelompok-kelompok bidang keilmuan atau keahlian yang berbeda di dalam dan di luar lingkungan ITB untuk menciptakan sinergi yang lebih tinggi. Pengembangan SDM dalam hal ini diarahkan untuk meningkatkan jumlah dan peran guru besar dan lektor kepala sebagai motor penggerak dalam memimpin KK dan pembimbingan mahasiswa program doktor.

Kebijakan kepemimpinan menekankan pada integritas dan etika kecendekiawanan. Setiap insan ITB dituntut untuk mampu memimpin dirinya sendiri, dalam rangka memberikan sumbangan pada kemajuan dan penguasaan ilmu pengetahuan serta kesejahteraan pada umumnya. Kebijakan ini menekankan perlunya menerapkan prinsip penghargaan kepada pioner-pioner dalam bidang keunggulan pendidikan, riset, hubungan industri, dan pemberdayaan. Penghargaan diberikan berbasis kepada capaian kinerja (***meritokrasi***).

Kebijakan dalam komitmen terhadap kompetensi menekankan perlunya pemahaman yang mendalam terhadap pengetahuan dan keterampilan oleh para pemegang jabatan dalam organisasi struktural dan fungsional ITB berdasarkan evaluasi kesenjangan antara kompetensi jabatan dan kompetensi staf. Perhatian tinggi terhadap tingkat kompetensi pegawai ITB, diwujudkan melalui **uraian tugas jabatan** dan program pelatihan untuk peningkatan kompetensi. Selain itu, penempatan dan penggajian akan didasarkan pada kompetensi dan kinerja masing-masing individu pegawai. Kebijakan Senat Akademik tentang jalur karir jabatan fungsional mulai dari asisten ahli sampai menjadi guru besar merupakan acuan dalam pengembangan karir staf akademik.

Dalam Renstra ITB 2006-2010, pengembangan kepranataan manajemen SDM ITB termasuk salah satu program strategis di bawah koordinasi Wakil Rektor Senior bidang Sumberdaya. Program ini meliputi:

- Penentuan status pegawai ITB, jumlah dan kualifikasinya (akademik/non-akademik);
- Peningkatan atau revitalisasi pengelolaan SDM secara terintegrasi oleh ITB;
- Analisis dan evaluasi kompetensi jabatan struktural dan fungsional; dan
- Perancangan dan implementasi kebijakan sentralisasi dan desentralisasi antara pusat dan unit-unit pelaksana.

Seiring dengan pelaksanaan program percepatan transformasi ITB BHMN, pengelolaan SDM hingga saat ini telah mengalami beberapa kemajuan antara lain:

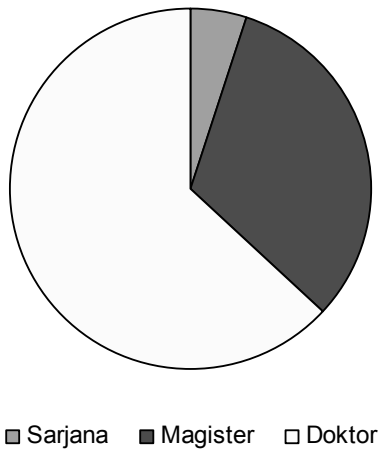
- Pengembangan rancangan Sistem Manajemen SDM akademik (dosen dan peneliti).
- Ujicoba dan implementasi Sistem Manajemen SDM Non Akademik.
- Identifikasi praktek teruji *(good practice)* Manajemen SDM.
- Pencocokan kompetensi SDM ITB dengan kebutuhan kompetensi jabatan dan tugasnya.

Penjelasan lebih lanjut tentang hal ini dapat dilihat pada Laporan Catur Wulan ke-3 Project I-MHERE tahun 2007.

Besarnya anggaran yang dimiliki oleh ITB saat ini dan ke depan, disertai dengan upaya efisiensi dan transparansi pengelolaan, memungkinkan ITB meningkatkan kesejahteraan pegawainya dengan berbasiskan pada sistem *merit* **secara berkelanjutan**.

3.2 Kualifikasi dan Jabatan Akademik Dosen

Pada saat ini, dosen tetap ITB berjumlah 1.044 dengan komposisi 63% bergelar doktor, 32% bergelar magister, dan 5% sisanya bergelar sarjana. Dalam Kebijakan Mutu 2006-2010, persentase dosen yang berkualifikasi doktor ditargetkan meningkat menjadi 80% pada 2010 (lihat Standar Sistem Penjaminan Mutu Internal).



Gambar 3.1 Distribusi dosen tetap berdasarkan kualifikasinya

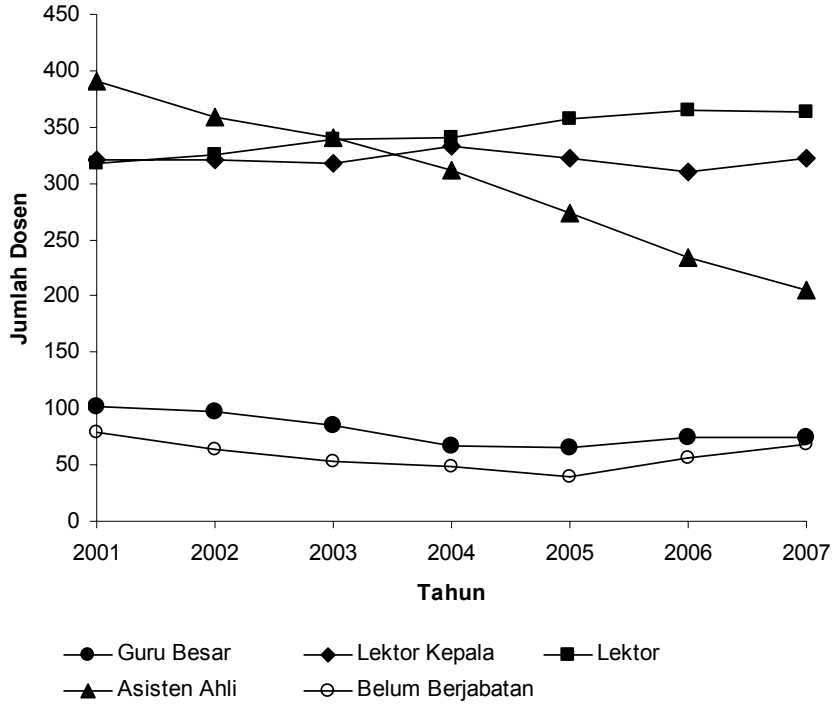
Dosen tetap ITB yang bergelar master atau doktor pada umumnya menempuh pendidikan pascasarjananya di lebih dari 200 universitas terkemuka di berbagai penjuru dunia. Keanekaragaman yang dimiliki ini memperkaya wawasan ITB dalam menghadapi masa depan dan menyumbangkan kontribusi yang tinggi dalam peningkatan kualitas pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dari segi kualitas, perlu dicatat bahwa dari 25 orang peraih Habibie Award sejak 1999 sampai 2007, 11 orang di antaranya adalah dosen ITB.

Dalam hal kuantitas pun dosen ITB termasuk bagus. Pada 2007, jumlah dosen tetap ITB adalah 1.044 orang sementara jumlah mahasiswa keseluruhan (per 1 Januari 2007) adalah 15.549 mahasiswa, yang terdiri dari 12.420 mahasiswa S1, 2.734 mahasiswa S2, dan 395 mahasiswa S3. Dengan demikian, rasio dosen tetap terhadap mahasiswa adalah

1 : 15. Ke depan, jumlah dosen akan ditingkatkan menjadi sekitar 1.200 orang, sehingga rasio dosen tetap terhadap mahasiswa menjadi lebih baik.

Selain dosen tetap, pada saat ini ITB juga memiliki 80 dosen tidak tetap, 9 di antaranya bergelar doktor, 70 bergelar master, dan 1 bergelar sarjana. Dengan demikian rasio dosen terhadap mahasiswa adalah sekitar **1 : 14**.

Perubahan jumlah dosen tetap dan jabatannya dari tahun 2001 hingga saat ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 3.2 Distribusi dosen tetap berdasarkan jabatan akademik pada 2001-2007

Dari gambar tersebut tampak adanya penurunan jumlah guru besar pada periode 2003-2005. Ini terjadi karena banyak guru besar yang memasuki usia pensiun pada periode tersebut. Namun, pada periode 2005-2007, jumlah guru besar meningkat, seiring dengan adanya kenaikan jabatan dari lektor kepala ke guru besar, dari lektor ke lektor kepala, dan dari asisten ahli ke lektor. Seperti tampak pada gambar, jumlah asisten ahli menurun cukup tajam, sementara jumlah lektor naik dan lektor kepala relatif stabil. Ini menunjukkan bahwa promosi jabatan telah berlangsung dengan baik, khususnya sejak tahun 2001 sampai sekarang.

Pada saat ini, jumlah guru besar tetap adalah 74 orang, sementara jumlah dosen tetap berjabatan lektor kepala adalah 323 orang. Sebagaimana dinyatakan dalam Kebijakan Mutu ITB 2006-2010, persentasi dosen berjabatan guru besar tetap ditargetkan meningkat menjadi 12,5% pada 2010. Langkah pertama untuk mencapai target ini telah dilakukan misalnya dengan mensosialisasikan target tersebut melalui sebuah sarasehan yang digelar oleh SPM. Sarasehan Kegurubesaran telah pernah pula diadakan oleh MGB dengan mengundang para dosen berjabatan lektor dan lektor kepala.

3.3 Kualifikasi Tenaga Kependidikan dan Pendukung

Tenaga kependidikan dan pendukung (atau tenaga non-dosen) berstatus PNS pada akhir tahun 2005 berjumlah 1.034 orang dengan komposisi pendidikan tertinggi sebagai berikut: 15% lulusan SD, 10% lulusan SLTP, 55% lulusan SLTA, 7% berijazah Diploma D1-4, 11% bergelar sarjana, dan 2% bergelar magister. Setelah melalui evaluasi kompetensi, ITB telah melakukan penempatan ulang dan perampingan pada tenaga non-dosen. Hal ini dilakukan mengingat tuntutan ke depan yang akan semakin meningkat seiring dengan komitmen ITB menjadi universitas riset.

Jumlah tenaga non-dosen berstatus PNS pada saat ini adalah 928 orang, dengan komposisi 14% lulusan SD, 9% lulusan SLTP, 55% lulusan SLTA, 7% berijazah Diploma D1-4, 13% bergelar sarjana, dan 2% bergelar master. (Saat ini terdapat pula tenaga non-dosen non-PNS sebanyak 661 orang, sehingga rasio tenaga non-dosen terhadap jumlah mahasiswa adalah **1 : 10**.) Ke depan jumlah tenaga non-dosen akan dirampingkan sehingga rasionya terhadap dosen menjadi 1 : 1. Sebagaimana sudah dilakukan sebelumnya, evaluasi kompetensi akan dilakukan sebagai dasar untuk perampingan.

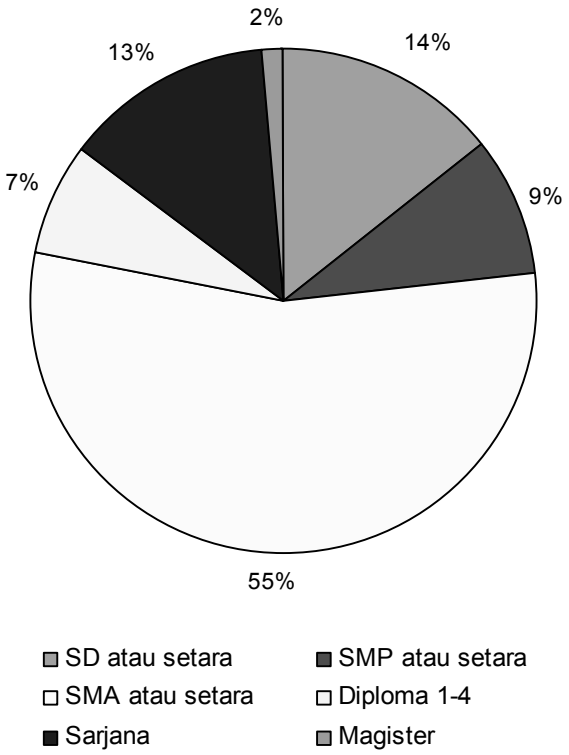
Gambar 3.3 memperlihatkan distribusi tenaga non-dosen berstatus PNS berdasarkan pendidikan tertingginya, sementara Gambar 3.4 memperlihatkan distribusi tenaga non-dosen PNS berdasarkan jenis pekerjaannya.

Perlu dicatat bahwa yang dimaksud dengan tenaga perpustakaan adalah pegawai Perpustakaan Pusat, yang berjumlah 15 orang. Di antara mereka, 2 bergelar magister perpustakaan, 6 sarjana perpustakaan, 1 berdiploma D3 perpustakaan, 1 berdiploma D2 perpustakaan, 1 bergelar sarjana non-perpustakaan, dan 4 lulusan SMA atau setara. Selain pegawai Perpustakaan Pusat, terdapat sejumlah tenaga layanan perpustakaan di tiap fakultas, yang termasuk sebagai tenaga pendukung/penunjang.

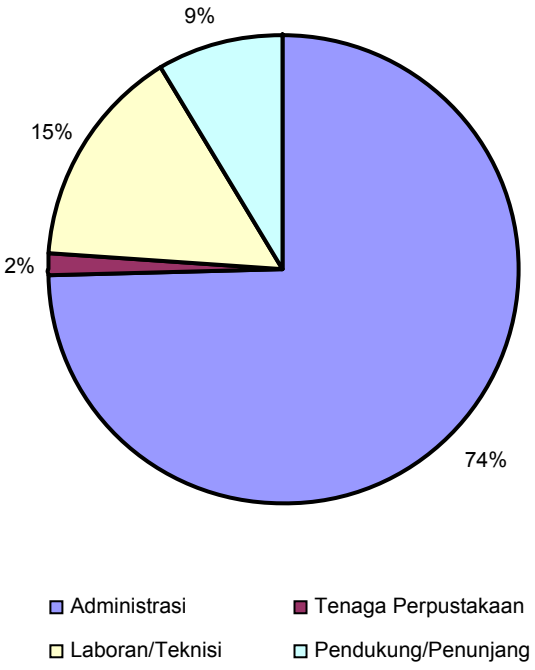
3.4 Survei Kepuasan Pegawai terhadap Pengelolaan SDM

Untuk mengukur kepuasan dosen (dan tenaga kependidikan) terhadap pengelolaan SDM di ITB, SPM telah membuat kuesioner yang menanyakan kepada para dosen (dan tenaga non-dosen) tentang kesejahteraan mereka dan kepuasan mereka antara lain dalam hal:

- pengembangan karir
- peningkatan penelitian
- proses belajar mengajar
- kualitas fasilitas pendukung kerja



Gambar 3.3 Distribusi tenaga non-dosen PNS berdasarkan kualifikasinya



Gambar 3.4 Distribusi tenaga non-dosen PNS berdasarkan jenis pekerjaannya

Dalam pengembangan karir, misalnya, kuesioner ini menanyakan apakah dosen puas dengan proses kenaikan jabatan akademik dan kenaikan pangkat, serta apakah mereka mendapat kesempatan dalam meningkatkan kemampuan profesionalisme. Terkait dengan fasilitas pendukung kerja, kuesioner menanyakan apakah dosen (dan tenaga non-dosen) puas dengan ruang kerja dan kelengkapan sarana informasi di ruang kerja mereka, serta apakah mereka puas dengan sarana dan keamanan di lingkungan kampus.

Kuesioner ini rencananya disebarkan melalui Situs SPM http://www.spm.itb.ac.id pada akhir tahun 2007, sehingga para dosen (dan tenaga non-dosen) dapat meresponnya secara *online*.

3.5 Kode Etik Dosen dan Tenaga Non-Dosen

Pada tahun 2002, SA telah menerbitkan Keputusan No. 027 tentang Kebijakan Kebebasan Akademik, Peraturan Tingkah Laku Perorangan, dan Etika Profesional di Institut Teknologi Bandung.

Berkenaan dengan kebebasan akademik, ITB memberikan kebebasan kepada dosen dan mahasiswanya untuk membuat pernyataan-pernyataan dalam pengajaran, melakukan investigasi dalam penelitian, dan penyebarluasan hasilnya melalui presentasi, peragaan dan publikasi. Sebagai konsekuensinya dosen dan mahasiswa ITB dinilai berdasarkan kinerja profesional mereka, selama tidak melanggar kebijakan dan peraturan ITB.

Sebagai warga masyarakat umum di luar ITB, dalam keputusan tersebut ditegaskan bahwa para dosen dan mahasiswa mempunyai hak dan kewajiban yang sama seperti warga negara yang lain dan berdiri sama tinggi di hadapan hukum. Namun, hak dan kewajiban sebagai warga negara selalu mereka ukur urgensinya dari sudut pandang tanggung jawab terhadap disiplin keilmuan, mahasiswa, dan profesi mereka, serta terhadap ITB. Selanjutnya, mengingat para dosen ITB masih berstatus PNS, perilaku perorangan mereka tetap berpedoman pada PP No. 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin PNS.

Berkenaan dengan etika profesional, para dosen mengemban tanggung jawab antara lain mencari dan menyatakan kebenaran seperti yang mereka lihat dan fahami berkenaan dengan subjek keilmuannya. Untuk mencapai tujuan ini, dosen mencurahkan tenaga mereka untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi keahlian bidang keilmuan masing-masing. Selain itu para dosen juga mengemban kewajiban untuk menerapkan disiplin diri dan melakukan penilaian kritis dalam menggunakan, memperluas, dan menyebarkan pengetahuan. Dalam hal ini, dosen mempraktekkan kejujuran akademik.

Para dosen mendorong ikhtiar pembelajaran yang melindungi kebebasan akademik mahasiswa. Mereka menegakkan tolok ukur keahlian terbaik disiplin mereka di hadapan mahasiswa dan menunjukkan penghargaan terhadap kehormatan individu para mahasiswa.

Dalam keputusan itu juga ditegaskan bahwa bila terdapat hubungan pribadi yang melampaui batas antara seorang dosen dan mahasiswa, dosen yang bersangkutan bertanggung jawab untuk mengambil tindakan yang tepat dan pantas untuk menghindari setiap konflik kepentingan. Dalam situasi terjadinya konflik kepentingan antara seorang dosen sebagai individu dengan kepentingan ITB, maka kepentingan ITB yang didahulukan.

Masih dalam keputusan yang sama, dinyatakan bahwa para dosen harus selalu berupaya membentuk perilaku akademik yang jujur dan menjamin bahwa evaluasi profesional mereka atas mahasiswa benar-benar mencerminkan kemampuan akademik mahasiswa tersebut. Para dosen menghormati hakekat kerahasiaan hubungan pribadi antara seorang dosen dengan seorang mahasiswa. Para dosen juga menghargai kontribusi keskolaran yang signifikan dari setiap mahasiswa. Mereka menghindarkan setiap eksploitasi untuk kepentingan pribadi dalam hal akademis, seksual, emosional, atau ekonomis atas seorang mahasiswa.

Selanjutnya para dosen harus menghormati dan membela penelitian bebas serta menghormati opini rekan-rekan mereka dalam pertukaran kritik, gagasan dan pemikiran. Mereka harus berlaku objektif dalam memberikan penilaian profesional terhadap rekan-rekan mereka. Sebagai warga komunitas akademik ITB, para dosen harus memberi perioritas utama pada pengembangan diri yang menghantarkannya menjadi pendidik, guru dan skolar yang efektif.

Para pelanggar tolok ukur etika profesional dikenakan sanksi yang tepat dan pantas oleh pihak yang berwenang begantung pada bobot dan keterulangan hakekat dari pelanggaran yang dilakukan, dengan rentang tindakan disipliner dari teguran sampai pemecatan. Dosen yang terkena sanksi dapat membela diri sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pada saat dokumen Portofolio ini disusun, SA sedang menyusun draf keputusan tentang Kode Etik Dosen yang lebih komprehensif, berpijak pada prinsip-prinsip integritas, keadilan, kemajuan, keterbukaan, kebermaknaan, tumbuh dan berkembang bersama, dan keteladanan.

Sementara itu draf Kode Etik Pegawai Non-Dosen telah dibuat oleh Biro Kepegawaian dan sudah diajukan ke MWA untuk disahkan. Draf Kode Etik ini meliputi aspek umum (misalnya menjunjung tinggi HAM), aspek khusus (misalnya menjunjung tinggi harkat dan martabat ITB), dan aspek yang bertalian dengan hukum (misalnya larangan pemakaian narkoba).

3.6 Kesimpulan

1. ITB menerapkan sistem pengelolaan SDM PNS dan sejumlah ketentuan tambahan mengenai kepegawaian, yang diatur oleh PP 155/2000, ART ITB, dan beberapa Keputusan MWA, SA, dan Rektor. Untuk remunerasi dan kesejahteraan pegawai, ITB memberikan penghargaan dan sanksi berbasis kinerja.

2. ITB memiliki dosen dengan kualifikasi, kualitas dan kuantitas yang memadai. Dari segi kualifikasi, 63% dosen ITB bergelar doktor. Dari segi kualitas, sebagai gambaran, 44% penerima Habibie Award sejak 1999 berasal dari ITB. Dari segi kuantitas, rasio dosen : mahasiswa adalah sekitar 1 : 15. Jumlah guru besar tetap saat ini adalah sekitar 7,5% dan ditargetkan meningkat menjadi 12,5% pada tahun 2010.

3. ITB didukung oleh tenaga non-dosen yang memadai, 15% di antaranya bergelar magister atau sarjana. Lebih dari separuh pustakawan adalah magister atau sarjana perpustakaan.

4. Selain masih menerapkan Peraturan Disiplin PNS, ITB telah memiliki Kebijakan Kebebasan Akademik, Peraturan Tingkah Laku Perorangan, dan Etika Profesional yang berlaku sejak 2002, terutama bagi para dosen. Pada saat dokumen Portofolio ini disusun, Senat Akademik sedang menyusun draft SK tentang Kode Etik Dosen yang lebih komprehensif. Sementara itu draft Kode Etik Pegawai Non-Dosen telah dibuat dan diajukan kepada Majelis Wali Alamat untuk disahkan.

5. SPM ITB telah membuat kuesioner untuk mengukur kepuasan dosen dan tenaga non-dosen terhadap pengelolaan SDM di ITB, yang akan segera disebarkan pada akhir tahun 2007 ini.