Jurnal Eksis ISSN : 0216-6437 (Print)
Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Samarinda ISSN 2722-9327 (online)
Volume 22 No 2 Oktober 2026
Received : 20 Oktober 2026 Revised : 24 Oktober 2026 Accepted : 31 Oktober 2026

# PEMBAYARAN KELEBIHAN JAM MENGAJAR DOSEN BERBASIS BKD: TELAAH REGULASI, PENGELOLAAN BEBAN KERJA, DAN OPSI PEMBAYARAN BULANAN PADA PERGURUAN TINGGI NEGERI SATUAN KERJA

**Muhammad Kadafi**

E-mail: kadafi_aqila@polnes.ac.id

Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Samarinda, Samarinda
Jl. Dr. Ciptomangunkusumo, Kampus Gunung Lipan, Samarinda 75131

**Abstract**

This study examines the administrative feasibility of monthly honorarium payments for lecturers' excess teaching hours at State Universities with Working Unit status (PTN Satker), taking Politeknik Negeri Samarinda (POLNES) as the contextual focus. This issue emerged following a shift in payment disbursement from a monthly to a semesterly basis due to verbal information regarding an Audit Board of the Republic of Indonesia (BPK) recommendation advising that payments await the completion of Lecturer Workload (BKD) assessments. This research integrates a normative regulatory analysis of Minister of Finance Regulation (PMK) Number 32 of 2025 concerning Standard Input Costs for Fiscal Year 2026, the 2021 BKD Operational Guidelines (Decree of the Director General of Higher Education Number 12/E/KPT/2021), and recent career and workload regulations issued by the Ministry of Higher Education, Science, and Technology (Permendiktisaintek Number 52 of 2025 and Kepmendiktisaintek Number 39/M/KEP/2026), alongside a synthesis of scholarly literature on academic workload measurement, internal control, and audit follow-up compliance. The findings reveal that while financial regulations mandate that honorariums apply strictly to assignments exceeding the mandatory 12-credit BKD threshold, neither financial nor higher education regulations explicitly require postponing disbursement until end-of-semester assessor evaluations are finalized. Literature indicates that academic workloads require transparent, activity-based measurement, whereas effective public internal control relies on real-time verification rather than mere payment delays. This paper concludes that monthly disbursement is legally and administratively viable as a governance design rather than an automatic right, provided it is supported by upfront mandatory workload mapping, formal assignment decrees, monthly attendance verification, budget availability, and mandatory end-of-semester BKD reconciliation. However, if a written BPK Audit Report explicitly mandates end-of-semester completion prior to disbursement, the institution must strictly comply or seek formal clarification.

***Keywords:*** *academic workload, audit compliance, internal control, monthly disbursement, state university*

**Abstrak**

Tulisan ini mengkaji kelayakan tata kelola administratif pembayaran honorarium kelebihan jam mengajar dosen secara bulanan pada Perguruan Tinggi Negeri berstatus Satuan Kerja (PTN Satker), dengan mengambil konteks pada Politeknik Negeri Samarinda (POLNES). Permasalahan ini mengemuka seiring perubahan mekanisme pencairan dari bulanan menjadi semesteran akibat informasi lisan mengenai rekomendasi Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) yang menyarankan pembayaran menunggu selesainya penilaian Beban Kerja Dosen (BKD). Tujuan kajian ini adalah menganalisis ruang fleksibilitas regulasi dan merancang mekanisme pengendalian internal yang adaptif. Metode yang digunakan adalah telaah literatur naratif-terarah dan analisis normatif terhadap Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 32 Tahun 2025 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2026, Pedoman Operasional BKD Tahun 2021 (Kepdirjen Dikti Nomor 12/E/KPT/2021), serta penyesuaian regulasi Kemdiktisaintek (Permendiktisaintek Nomor 52 Tahun 2025 dan Kepmendiktisaintek Nomor 39/M/KEP/2026), yang disintesiskan dengan literatur empiris pengukuran beban kerja dan audit sektor publik. Hasil analisis menunjukkan bahwa regulasi mensyaratkan kelebihan jam mengajar melampaui ambang batas BKD wajib sebesar 12 SKS, tetapi tidak ditemukan larangan eksplisit terhadap pembayaran bulanan maupun kewajiban menunggu penilaian asesor akhir semester. Literatur menegaskan bahwa pengendalian internal sektor publik harus bertumpu pada verifikasi berbasis bukti secara berkala, bukan sekadar penundaan pembayaran. Simpulan kajian ini menyatakan bahwa mekanisme pembayaran bulanan dimungkinkan sebagai desain tata kelola administratif, bukan hak otomatis, asalkan didukung penguncian beban wajib di awal semester, surat penugasan resmi, verifikasi kehadiran bulanan, ketersediaan pagu anggaran, serta rekonsiliasi akhir semester pasca-penilaian BKD. Apabila Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) BPK secara tertulis menginstruksikan penundaan hingga BKD selesai, institusi wajib mematuhinya atau mengajukan klarifikasi resmi.

***Kata Kunci:*** *audit sektor publik, beban kerja dosen, pembayaran bulanan, pengendalian internal, standar biaya masukan*



9 772722 932006

Jurnal Eksis ISSN : 0216-6437 (Print)
Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Samarinda ISSN 2722-9327 (online)
Volume 22 No 2 Oktober 2026
Received : 20 Oktober 2026 Revised : 24 Oktober 2026 Accepted : 31 Oktober 2026

## PENDAHULUAN

Pembayaran honorarium atas kelebihan jam mengajar dosen berada di persimpangan antara manajemen sumber daya manusia perguruan tinggi, pemenuhan kewajiban Tridarma, dan akuntabilitas belanja negara. Di satu sisi, perguruan tinggi berkewajiban memastikan bahwa dosen mendapatkan penghargaan yang proporsional atas pemenuhan kelebihan beban mengajar di luar tugas wajibnya. Di sisi lain, setiap transaksi belanja yang bersumber dari keuangan negara harus dilandasi oleh surat penugasan yang sah, keterlaksanaan aktivitas secara faktual, penerapan tarif yang valid, serta ketersediaan bukti pertanggungjawaban yang akuntabel.

Pada konteks Politeknik Negeri Samarinda (POLNES) selaku Perguruan Tinggi Negeri berstatus Satuan Kerja (PTN Satker), tantangan praktis yang dihadapi saat ini adalah pergeseran pola pencairan anggaran. Kebijakan pembayaran honorarium kelebihan jam mengajar yang semula berjalan secara bulanan kini beralih menjadi semesteran. Perubahan ini didasarkan pada informasi lisan mengenai rekomendasi Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) yang menyarankan agar pembayaran dilakukan pasca-penilaian Beban Kerja Dosen (BKD) selesai. Implikasinya, dosen harus menunggu proses evaluasi BKD di akhir semester untuk menerima hak kompensasi mereka. Kondisi ini memicu pertanyaan krusial mengenai apakah penundaan tersebut merupakan amanat regulasi yang mutlak, atau sekadar pilihan skema pengendalian administratif yang sebenarnya dapat didesain secara lebih fleksibel.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah utama pada kajian ini adalah apakah pembayaran honorarium kelebihan jam mengajar dosen pada PTN Satker dapat diimplementasikan secara bulanan tanpa menegasikan syarat pemenuhan BKD wajib. Secara lebih spesifik, pertanyaan kajian mencakup bagaimana Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 32 Tahun 2025 tentang Standar Biaya Masukan (SBM), Pedoman Operasional BKD Tahun 2021, serta regulasi terbaru Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi (Kemdiktisaintek) mengatur batas kelayakan dan frekuensi pencairan honorarium; bagaimana literatur ilmiah memandang objektivitas pengukuran beban kerja akademik; serta bagaimana rancangan mekanisme pengendalian internal yang tepat untuk memitigasi risiko salah bayar. Tujuan kajian ini adalah memetakan irisan norma regulasi keuangan negara dan tata kelola pendidikan tinggi, serta merumuskan model desain tata kelola pembayaran bulanan yang akuntabel bagi institusi PTN Satker.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kajian manajemen pendidikan tinggi menegaskan bahwa kontribusi profesional seorang akademisi tidak dapat diukur secara simplistis hanya dari akumulasi jam tatap muka di kelas. Aktivitas dosen mencakup

spektrum luas, mulai dari persiapan materi perkuliahan, pengembangan bahan ajar, koordinasi kurikulum, evaluasi hasil belajar, bimbingan mahasiswa, aktivitas riset, pengabdian masyarakat, hingga tugas penunjang institusional. Kenny dan Fluck (2023) melalui pengembangan *Academic Workload Estimation Tool* (AWET) memvalidasi variasi aktivitas pengajaran, penelitian, dan pengabdian dengan estimasi waktu yang proporsional. Studi tersebut memperlihatkan bahwa model alokasi beban kerja yang terlalu kaku atau sederhana sering kali gagal merekam beban kerja riil yang sesungguhnya ditanggung oleh dosen.

Crisp (2022) mengingatkan bahwa instrumen alokasi beban kerja, meski sering diposisikan sebagai alat penilai efisiensi dan akuntabilitas, kerap menyimpan asumsi manajerial yang tidak netral. Model penghitungan yang simplistis berisiko menormalisasi kerja lembur akademik secara tidak adil tanpa adanya kompensasi yang layak. Kenny dan Fluck (2023) merekomendasikan perlunya sistem manajemen beban kerja yang transparan, komprehensif, dan dapat dinegosiasikan agar pembagian tugas serta ekspektasi kinerja dipahami secara objektif oleh dosen maupun jajaran manajemen perguruan tinggi. Dalam kaitannya dengan tata kelola honorarium kelebihan jam mengajar, institusi wajib memiliki peta basis data beban kerja pokok dosen yang mapan sebelum menentukan porsi satuan kredit semester (SKS) yang berhak mendapatkan honorarium.

Pada studi komparatif organisasi, beban kerja dosen dipandang sebagai instrumen strategis pengelolaan sumber daya manusia sekaligus indikator penggerak motivasi dan performa kerja. Kajian konseptual mengenai rekonseptualisasi beban kerja dosen sebagai ukuran motivasi dan kinerja sumber daya manusia di pendidikan tinggi (Social Sciences & Humanities Open, 2022) menyoroti kontroversi penggunaan beban kerja ketika batasan variabelnya kabur. Eksekusi pembayaran tanpa didahului pemetaan beban wajib yang valid memicu risiko kelebihan bayar (*overpayment*) atas aktivitas yang sebenarnya sudah masuk dalam komponen gaji atau tunjangan profesi dosen. Sebaliknya, menangguhkan seluruh hak pembayaran hingga ujung semester tanpa adanya skema verifikasi bertahap berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan motivasi dosen dalam mengampu tugas pembelajaran.

Kenny dan Fluck (2017) merumuskan metodologi penentuan alokasi waktu standar untuk aktivitas akademik dan mengungkap adanya variasi waktu pengerjaan yang lebar antar-aktivitas. Sejalan dengan itu, Botha dan Swanepoel (2015) menemukan fenomena ketimpangan distribusi alokasi kerja di universitas, di mana sebagian staf mengalami beban kerja berlebih (*overloaded*) sementara sebagian lainnya berada di bawah kapasitas optimal (*underutilized*). Temuan ini memperkuat urgensi ketersediaan data kinerja yang dapat diperbandingkan serta mekanisme pembagian tugas yang transparan. Apabila diterapkan dalam skema pembayaran bulanan, akuntabilitas pencairan wajib ditopang oleh bukti realisasi mengajar yang spesifik, valid, dan dapat ditelusuri (*auditable*).

Dari perspektif tata kelola sektor publik, rekomendasi audit merupakan instrumen formal untuk mendorong perbaikan tata kelola institusi pemerintahan, bukan sekadar saran administratif yang opsional. Melalui studi empiris terhadap 1.437 observasi dari 491 pemerintah daerah di Indonesia, Furqan et al. (2020) membuktikan secara signifikan bahwa volume temuan audit berkorelasi negatif terhadap kualitas laporan keuangan dan pelayanan publik, sedangkan kepatuhan dalam menindaklanjuti rekomendasi audit membawa dampak positif terhadap peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan. Selain itu, Pratama dan Salim (2025) yang mengevaluasi temuan audit pada kementerian di Indonesia periode 2020–2022 menyimpulkan bahwa komitmen tindak lanjut yang kokoh secara efektif mereduksi tingkat ketidakpatuhan terhadap regulasi keuangan, serta menyoroti korelasi erat antara kerapuhan Sistem Pengendalian Intern (SPI) dengan tingginya risiko pelanggaran hukum keuangan negara. Mengingat kajian ini bersifat telaah kebijakan normatif-konseptual, kajian ini tidak merumuskan hipotesis statistik, melainkan membangun proposisi tata kelola bahwa pengendalian internal berbasis verifikasi berkala dan rekonsiliasi akhir dapat menjembatani ketepatan waktu pembayaran dengan akuntabilitas belanja negara.

## METODE PENELITIAN

Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode telaah literatur naratif-terarah (*directed-narrative literature review*) yang dipadukan dengan analisis dokumen regulasi (*normative policy analysis*). Objek kajian berfokus pada tata kelola administrasi pencairan honorarium kelebihan jam mengajar dosen pada Perguruan Tinggi Negeri berstatus Satuan Kerja (PTN Satker) dengan studi konteks pada Politeknik Negeri Samarinda (POLNES).

Pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi terhadap dua kelompok sumber sekunder utama. Kelompok pertama adalah dokumen regulasi pemerintah yang berlaku, meliputi: (1) Peraturan Menteri Keuangan Nomor 32 Tahun 2025 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2026, khususnya Lampiran I angka 11.2; (2) Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 12/E/KPT/2021 tentang Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen (PO BKD) Tahun 2021; serta (3) regulasi penyesuaian di lingkungan Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi (Kemdiktisaintek), yakni Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Nomor 52 Tahun 2025 tentang Profesi, Karier, dan Penghasilan Dosen serta Keputusan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Nomor 39/M/KEP/2026 tentang Petunjuk Teknis Layanan Pengembangan Profesi dan Karier Dosen. Kelompok kedua adalah artikel jurnal ilmiah nasional terakreditasi dan internasional bereputasi yang relevan dengan empat pilar analisis: pengukuran beban kerja akademik, motivasi kinerja dosen, sistem pengendalian intern sektor publik, dan tindak lanjut rekomendasi audit.

Jurnal Eksis ISSN : 0216-6437 (Print)
Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Samarinda ISSN 2722-9327 (online)
Volume 22 No 2 Oktober 2026
Received : 20 Oktober 2026 Revised : 24 Oktober 2026 Accepted : 31 Oktober 2026

Analisis data dilakukan secara deskriptif-analitis melalui tiga tahapan sistematis: (1) analisis tekstual-normatif untuk memisahkan antara ketentuan substantif batas kelayakan BKD dengan ketentuan prosedural waktu pencairan anggaran; (2) analisis komparatif antara model pembayaran semesteran dan model pembayaran bulanan berdasarkan parameter risiko hukum, kepastian bukti, dan beban administratif; serta (3) sintesis desain kebijakan untuk merumuskan alur prosedur pengendalian internal berlapis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Sinergi Regulasi Keuangan Negara dan Tata Kelola BKD

Analisis terhadap PMK Nomor 32 Tahun 2025 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2026 menunjukkan bahwa pada Lampiran I angka 11.2.1 telah ditetapkan satuan biaya honorarium kelebihan jam mengajar dosen program diploma, sarjana, dan profesi per SKS/Hadir. Untuk kelas reguler atau nonreguler, tarif ditetapkan sebesar Rp300.000 untuk Guru Besar, Rp250.000 untuk Lektor Kepala, Rp200.000 untuk Lektor, dan Rp150.000 untuk Asisten Ahli, sedangkan untuk kelas internasional masing-masing sebesar Rp350.000, Rp300.000, Rp250.000, dan Rp200.000. Klausul kunci terdapat pada catatan umum angka 11 huruf e yang menegaskan bahwa honorarium tersebut hanya berlaku untuk penugasan yang melampaui perhitungan BKD wajib dosen tetap sesuai peraturan perundang-undangan, tidak boleh duplikasi dengan gaji pokok atau tunjangan kinerja, serta dibebankan pada Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) sesuai kapasitas keuangan institusi.

Untuk mengukur ambang batas kewajiban tersebut, merujuk pada Keputusan Dirjen Dikti Nomor 12/E/KPT/2021 tentang PO BKD Tahun 2021, beban kerja dosen dalam satu semester ditetapkan paling sedikit sepadan dengan 12 SKS dan paling banyak 16 SKS pada pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi serta tugas penunjang, dengan pengecualian minimal 3 SKS bidang pendidikan bagi dosen dengan tugas tambahan pimpinan. Siklus pelaporan BKD melalui Sistem Informasi Sumberdaya Terintegrasi (SISTER) terbagi atas pengisian Rencana Kinerja Dosen (RKD) di awal semester dan Laporan Kinerja Dosen (LKD) di akhir semester yang dinilai oleh dua asesor untuk menetapkan status Memenuhi (M) atau Tidak Memenuhi (TM). Selain itu, PO BKD 2021 mengorientasikan penilaian pada capaian luaran (*outcome*) dan dukungan Indikator Kinerja Utama (IKU).

Pembaruan regulasi di lingkungan Kemdiktisaintek melalui Permendiktisaintek Nomor 52 Tahun 2025 dan Kepmendiktisaintek Nomor 39/M/KEP/2026 mempertegas kewajiban minimal 12 SKS Tridarma per semester (dengan ekuivalensi tugas tambahan pimpinan setara 9 SKS dan minimal 3 SKS pendidikan). Regulasi terbaru ini juga mengatur proporsi kinerja penelitian yang terukur sesuai jenjang jabatan akademik, sehingga porsi BKD wajib tidak dapat seluruhnya diisi oleh aktivitas pengajaran. Lebih lanjut, kebijakan

Kemdiktisaintek mendorong integrasi penuh antara PDDikti, SISTER, dan sistem informasi akademik perguruan tinggi (SIAKAD).

Berdasarkan bedah tekstual atas PMK Nomor 32 Tahun 2025, PO BKD 2021, dan Permendiktisaintek Nomor 52 Tahun 2025, ditemukan bahwa regulasi secara tegas mengunci syarat substantif berupa pemenuhan beban wajib 12 SKS sebelum suatu jam mengajar dikategorikan sebagai kelebihan beban. Akan tetapi, tidak terdapat satu pun klausul eksplisit yang mewajibkan penundaan pencairan honorarium hingga asesor menyelesaikan penilaian LKD di akhir semester. Penilaian asesor BKD berfungsi sebagai evaluasi kepatuhan kinerja karier dan tunjangan profesi, bukan dirancang sebagai satu-satunya instrumen verifikasi pencairan belanja honorarium bulanan. Dengan demikian, fleksibilitas pembayaran bulanan terbuka secara normatif sepanjang tidak bertentangan dengan bunyi instruksi tertulis pada Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) BPK.

**Kedudukan Rekomendasi Audit dan Pengendalian Internal Satker**

Merujuk pada temuan Furqan et al. (2020) serta Pratama dan Salim (2025), tindak lanjut rekomendasi audit merupakan kewajiban tata kelola yang berdampak langsung pada kualitas akuntabilitas keuangan. Pada konteks POLNES, perubahan pola bayar dari bulanan menjadi semesteran yang bersumber dari informasi lisan mengenai arahan BPK memerlukan verifikasi dokumen tertulis. Institusi wajib membedakan antara rekomendasi formal yang mengikat dalam naskah LHP BPK dengan interpretasi lisan internal. Jika LHP BPK hanya menekankan perlunya bukti sah bahwa jam yang dibayarkan tidak tumpang tindih dengan BKD wajib, maka solusi pengendalian internal yang tepat bukanlah sekadar menunda pembayaran hingga akhir semester (*delayed payment*), melainkan membangun sistem verifikasi berjenjang sejak awal semester.

Sebagai PTN Satker, prinsip kehati-hatian belanja negara menuntut kepastian pagu DIPA, ketepatan akun belanja, keabsahan Surat Keputusan (SK) penugasan, serta bukti fisik keterlaksanaan perkuliahan. Tanpa instrumen pengendalian yang andal, pembayaran bulanan berisiko menimbulkan kelebihan bayar apabila di akhir semester dosen berstatus Tidak Memenuhi (TM) pada LKD BKD akibat tidak tercapainya luaran penelitian atau pengabdian yang direncanakan dalam RKD.

**Perbandingan Opsi Pembayaran dan Rancangan Mekanisme Bulanan**

Untuk memberikan landasan pengambilan keputusan manajerial bagi pimpinan institusi, perbandingan komprehensif antara skema pembayaran semesteran dan skema pembayaran bulanan yang disertai rekonsiliasi akhir semester disajikan pada Tabel 1.

Jurnal Eksis ISSN : 0216-6437 (Print)
Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Samarinda ISSN 2722-9327 (online)
Volume 22 No 2 Oktober 2026
Received : 20 Oktober 2026 Revised : 24 Oktober 2026 Accepted : 31 Oktober 2026

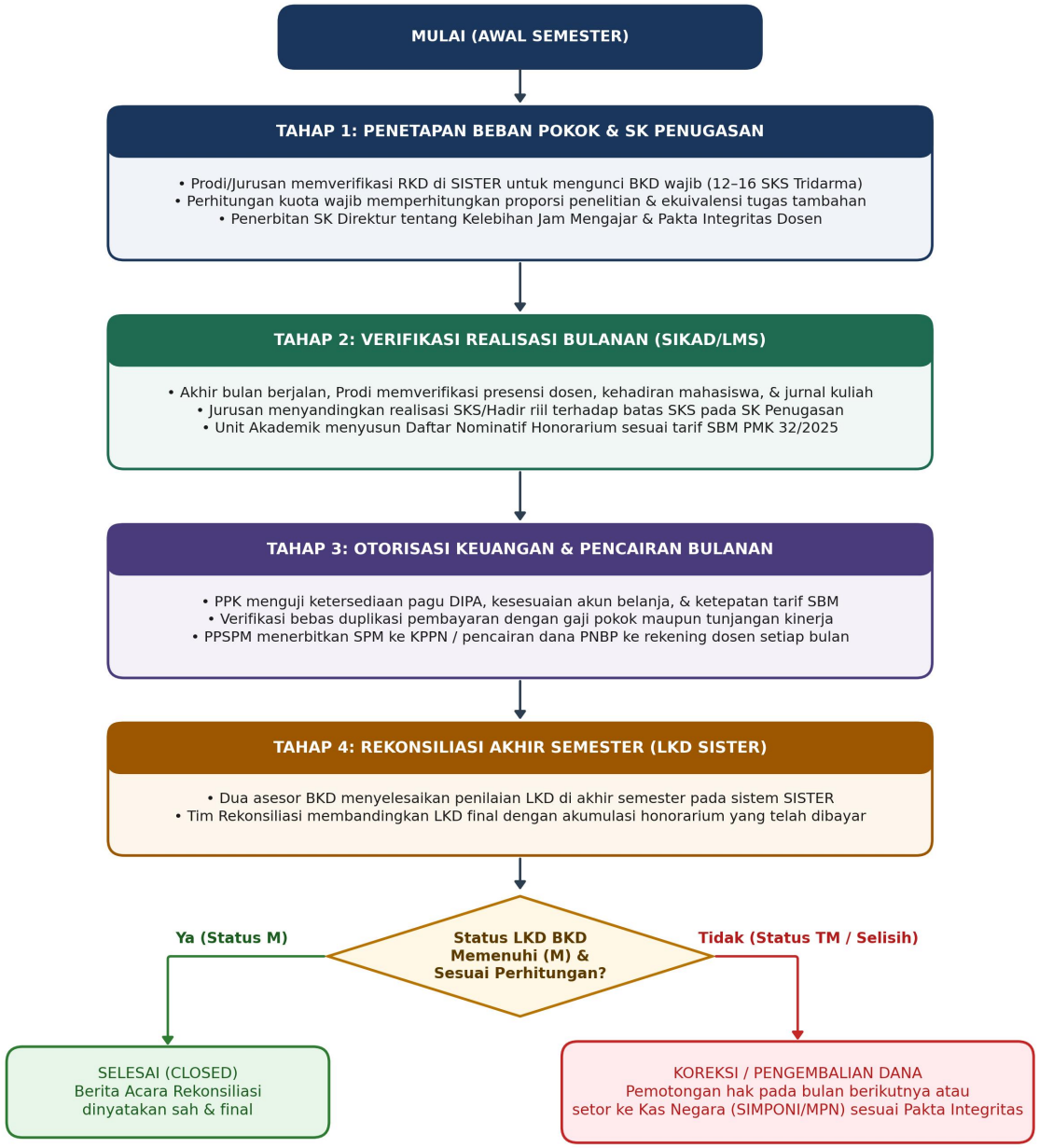
**Tabel 1**
**Perbandingan Model Pembayaran Honorarium Kelebihan Jam Mengajar Dosen**

| Aspek Penilaian | Model Pembayaran Semesteran | Model Bulanan + Rekonsiliasi Akhir Semester |
|---|---|---|
| **Dasar Pemrosesan Dokumen** | Menunggu hasil penilaian LKD BKD berstatus Memenuhi (M) ditandatangani asesor di SISTER. | Verifikasi RKD awal semester, SK penugasan tambahan, dan realisasi presensi mengajar setiap bulan. |
| **Keunggulan Utama** | Kepastian bukti konfirmasi akhir yang mutlak sebelum dana keluar dari kas negara. | Distribusi hak finansial dosen lebih tepat waktu, menjaga motivasi kerja, menghindari penumpukan administrasi akhir tahun. |
| **Risiko Utama** | Demotivasi dosen akibat jeda pencairan yang lama dan penumpukan beban verifikasi keuangan di akhir semester. | Munculnya risiko administratif untuk melakukan koreksi atau penyetoran kembali jika rekonsiliasi akhir menemukan status TM. |
| **Kebutuhan Instrumen Kontrol** | Lembar hasil LKD BKD terverifikasi, rekap bukti mengajar, dan otorisasi PPK. | Pemetaan beban wajib 12 SKS di awal, SK penugasan eksplisit, jurnal mengajar bulanan terintegrasi SIAKAD, pakta integritas, berita acara rekonsiliasi. |
| **Prasyarat Implementasi** | Sesuai dengan bunyi rekomendasi tertulis LHP BPK dan ketersediaan regulasi anggaran internal. | Tidak bertentangan dengan klausul tertulis LHP BPK, didukung keandalan SPI dan integrasi sistem informasi, serta disahkan Direktur. |

*Sumber: Hasil Analisis Regulasi dan Sintesis Tata Kelola (2026)*

Apabila opsi pembayaran bulanan dipilih sebagai kebijakan institusi, desain mekanisme pengendalian internal berlapis dirumuskan ke dalam empat tahapan operasional yang terintegrasi dengan siklus BKD pada sistem SISTER sebagaimana diilustrasikan pada Gambar 1.

Jurnal Eksis
Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Samarinda
Volume 22 No 2 Oktober 2026
Received : 20 Oktober 2026 Revised : 24 Oktober 2026 Accepted : 31 Oktober 2026
ISSN : 0216-6437 (Print)
ISSN 2722-9327 (online)




**Gambar 1. Alur Mekanisme Pembayaran Bulanan dan Rekonsiliasi Akhir Semester Berbasis BKD**

*Sumber: Rancangan Tata Kelola Penulis (2026)*

1. **Tahap Awal Semester (Penetapan Beban Pokok dan SK Penugasan):** Program Studi dan Jurusan memverifikasi RKD di SISTER untuk mengunci porsi beban wajib minimal 12 SKS Tridarma (termasuk alokasi proporsi penelitian sesuai jabatan akademik dan ekuivalensi tugas tambahan pimpinan). Kelebihan jam mengajar di luar porsi wajib tersebut ditetapkan melalui SK Direktur tentang Penugasan Kelebihan Jam Mengajar.

2. **Tahap Bulanan (Verifikasi Realisasi Fisik dan Perhitungan Nominal):** Setiap akhir bulan, Program Studi memverifikasi keterlaksanaan tatap muka berdasarkan presensi dosen, daftar hadir mahasiswa, dan jurnal perkuliahan pada SIAKAD. Unit Akademik menyusun Daftar Nominatif Usulan Honorarium berdasarkan volume SKS/Hadir riil, jabatan akademik, jenis kelas, dan tarif SBM PMK 32/2025.
3. **Tahap Otorisasi dan Pencairan Dana:** Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) menguji ketersediaan pagu DIPA, kesesuaian akun belanja, ketepatan tarif SBM, dan bebas duplikasi pembayaran dengan gaji maupun tunjangan kinerja sebelum diterbitkan Surat Perintah Membayar (SPM) oleh PPSPM.
4. **Tahap Akhir Semester (Rekonsiliasi Komparatif Hasil LKD BKD):** Setelah dua asesor BKD menerbitkan penilaian akhir LKD di SISTER, Tim Rekonsiliasi membandingkan capaian BKD final dengan akumulasi honorarium bulanan yang telah dibayarkan dan menuangkannya dalam Berita Acara Rekonsiliasi Akhir Semester. Jika dosen berstatus Tidak Memenuhi (TM) sehingga kelebihan jam mengajar ditarik untuk memenuhi BKD wajib 12 SKS, kelebihan pembayaran wajib dikoreksi melalui pemotongan hak pada bulan berikutnya atau penyetoran kembali ke Kas Negara melalui sistem penerimaan negara (SIMPONI/MPN) sesuai Pakta Integritas yang ditandatangani dosen di awal semester.

## SIMPULAN

Berdasarkan telaah regulasi dan sintesis literatur, dapat disimpulkan bahwa PMK Nomor 32 Tahun 2025, PO BKD Tahun 2021 (Kepdirjen Dikti Nomor 12/E/KPT/2021), serta Permendiktisaintek Nomor 52 Tahun 2025 secara substantif mensyaratkan bahwa honorarium kelebihan jam mengajar hanya diberikan atas penugasan yang melampaui ambang batas BKD wajib dosen tetap sebesar 12 SKS Tridarma per semester. Secara prosedural tidak ditemukan larangan eksplisit dalam peraturan perundang-undangan untuk melaksanakan pembayaran secara bulanan, maupun keharusan menunda pencairan hingga penilaian LKD BKD oleh asesor selesai. Mekanisme pembayaran bulanan merupakan desain tata kelola administratif—bukan hak otomatis—yang layak dijalankan apabila ditopang oleh pemetaan beban wajib berbasis RKD di awal semester, SK penugasan resmi, verifikasi kehadiran bulanan berbasis sistem informasi, pakta integritas pengembalian kelebihan bayar, serta rekonsiliasi final pasca-penilaian LKD BKD. Meskipun demikian, rekomendasi tertulis BPK memiliki kekuatan hukum yang mengikat; apabila naskah asli LHP BPK secara eksplisit memerintahkan penundaan pembayaran hingga BKD selesai dinilai, institusi wajib mematuhi skema semesteran tersebut atau menempuh klarifikasi formal terlebih dahulu.

Keterbatasan utama kajian ini terletak pada ketiadaan akses langsung terhadap teks otentik LHP BPK yang menjadi dasar informasi lisan perubahan kebijakan di POLNES, serta sifat analisis yang masih berupa rancangan konseptual-normatif tanpa pengujian empiris atas efektivitas implementasinya. Sebagai saran



9 772722 932006

tindak lanjut, manajemen POLNES direkomendasikan untuk melakukan bedah dokumen resmi LHP BPK bersama Satuan Pengawas Intern (SPI), Bagian Keuangan, dan Pimpinan Akademik guna memastikan ruang diskresi kebijakan, serta menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) baku dan mengintegrasikan data SIAKAD dengan SISTER untuk mempercepat verifikasi beban kerja dosen.

**DAFTAR PUSTAKA**

Botha, P. A., & Swanepoel, S. (2015). Allocation of academic workloads in the Faculty of Human and Social Sciences at a South African university. *Africa Education Review*, 12(3), 398–414. https://doi.org/10.1080/18146627.2015.1110902

Crisp, B. R. (2022). Academic workloads: What does a manager need to consider? *Journal of Higher Education Policy and Management*, 44(6), 547–562. https://doi.org/10.1080/1360080X.2022.2109534

Furqan, A. C., Wardhani, R., Martani, D., & Setyaningrum, D. (2020). The effect of audit findings and audit recommendation follow-up on the financial report and public service quality in Indonesia. *International Journal of Public Sector Management*, 33(5), 535–559. https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2019-0173

Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2025). *Peraturan Menteri Keuangan Nomor 32 Tahun 2025 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2026*. Jakarta: Kementerian Keuangan.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2021). *Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 12/E/KPT/2021 tentang Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.

Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Republik Indonesia. (2025). *Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Nomor 52 Tahun 2025 tentang Profesi, Karier, dan Penghasilan Dosen*. Jakarta: Kemdiktisaintek.

Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Republik Indonesia. (2026). *Keputusan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Nomor 39/M/KEP/2026 tentang Petunjuk Teknis Layanan Pengembangan Profesi dan Karier Dosen*. Jakarta: Kemdiktisaintek.

Kenny, J., & Fluck, A. E. (2017). Towards a methodology to determine standard time allocations for academic work. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 39(5), 503–523. https://doi.org/10.1080/1360080X.2017.1354773

Kenny, J., & Fluck, A. E. (2023). Life at the academic coalface: Validation of a holistic academic workload estimation tool. *Higher Education*, 86, 507–526. https://doi.org/10.1007/s10734-022-00912-x

Pratama, A., & Salim, S. (2025). Exploring key determinants of internal control weaknesses and non-compliance using audit findings in Indonesian ministries. *Jurnal Tata Kelola dan Akuntabilitas Keuangan Negara*, 11(1), 123–137.

Reconceptualizing faculty workload as a measure of human resource motivation and performance in higher education. (2022). *Social Sciences & Humanities Open*, 6(1), Article 100279.