

Hak Kenaikan Jabatan Fungsional Dosen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja

[Right to Functional Rank Promotion for Lecturers Employed as Government Employees with Work Agreements (PPPK)]

Riska Ari Amalia^{1)*}, Rahmadani²⁾, Iskandar Sukmana³⁾

Universitas Mataram

riska@unram.ac.id (corresponding)

ABSTRAK

Dosen berstatus PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) berhak atas pengembangan kompetensi dan karier sebagaimana diatur dalam Pasal 21 ayat (8) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, namun, belum terdapat peraturan teknis khusus mengenai kenaikan pangkat meskipun tugas pokok dan fungsi mereka sama dengan dosen berstatus PNS sehingga memunculkan pertanyaan apakah dosen PPPK memiliki hak atas kenaikan jenjang jabatan fungsional. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Saat ini dosen PPPK tidak memiliki hak atas kenaikan jenjang jabatan fungsional karena belum adanya peraturan yang mengaturnya, namun untuk mengatasi kekosongan regulasi tersebut, diskresi administratif dapat diterapkan dengan persetujuan atasan dari pejabat yang berwenang.

Kata kunci: Dosen PPPK; PNS; Diskresi.

ABSTRACT

Lecturers with PPPK (Government Employees with Employment Agreements) status are entitled to competency and career development as stipulated in Article 21 paragraph (8) of Law Number 20 of 2023 concerning the State Civil Apparatus; however, there are no specific technical regulations regarding rank promotion—despite the fact that their core duties and functions are identical to those of civil servant (PNS) lecturers—raising the question of whether PPPK lecturers have the right to functional position advancement. This study is a normative legal study employing both the statutory approach and the conceptual approach. PPPK lecturers do not currently possess the right to functional position advancement due to the absence of governing regulations; however, to address this regulatory gap, administrative discretion may be exercised with the approval of the authorized official's superior.

Keywords: PPPK Lecturers; Civil Servants; Discretion.

PENDAHULUAN

Pekerjaan abdi pemerintah (*ambtenaar*) sudah ada sejak zaman kolonial Belanda. (Kompas, (2018), diakses pada tanggal 1 September 2025 dalam Sejarah PNS Dari Pekerjaan Bumiputra Di Era Kolonial Hingga Politisasi Korpri, melalui <https://nasional.kompas.com>. Abdi pemerintah atau yang seringkali disebut abdi negara merupakan kalangan bumiputra yang direkrut oleh pemerintah kolonial Belanda untuk membantu menjalankan fungsi birokrasi dan mengurus kepentingan pemerintahan kolonial. Konsep abdi pemerintah zaman colonial ini juga diadopsi oleh Jepang saat menguasai Indonesia. Dibawah pemerintahan Jepang, abdi negara tetap melaksanakan pekerjaannya guna kepentingan pemerintah Jepang. Hingga akhirnya Indonesia merdeka, abdi negara tetap dibutuhkan untuk membantu menjalankan pemerintahan. Pada masa pemerintahan Orde Baru, abdi negara resmi mendapat sebutan sebagai pegawai negeri sipil (PNS) dengan berlakunya

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1957 tentang Pokok-pokok pemerintahan Daerah. Pemerintah juga membentuk Korps Pegawai Republik Indonesia (Korpri), yang berperan sebagai wadah pembinaan dan pengorganisasian PNS. Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1957 tentang Pokok-pokok pemerintahan Daerah juga membagi PNS menjadi 2 jenis kepegawaian, yakni pegawai pusat dan pegawai daerah. Memasuki era Orde Baru, Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada praktiknya memiliki keterkaitan erat dengan Golongan Karya (Golkar) sebagai kekuatan politik pendukung pemerintah. Hal ini kemudian menimbulkan keraguan mengenai integritas PNS, apakah PNS adalah pelayan Masyarakat, atau tulang punggung politik pemerintah. Golkar pada masa itu turut dimanfaatkan sebagai instrumen politik untuk mendukung kepentingan dan keberlangsungan kekuasaan pemerintah. Kondisi tersebut semakin kompleks karena isu rekrutmen pegawai masih belum dilaksanakan secara transparan serta maraknya praktek korupsi kolusi dan nepotisme di lingkungan pemerintahan.

Birokrasi mengalami perubahan berarti di era Reformasi. Pada era tersebut, Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik, yang merupakan bagian dari upaya menjaga netralitas dan profesionalitas aparatur negara. Namun birokrasi menghadapi tantangan baru, yakni masuknya honorer di berbagai instansi yang merupakan warisan budaya saat Orde Baru. Honorer dan PNS adalah 2 (dua) status yang berbeda dengan proses rekrutmen yang berbeda pula. PNS memiliki jenjang karir yang lebih jelas, sedangkan honorer tidak memiliki jenjang karir. Begitu pula dengan sistem penggajian. Gaji PNS dipandang lebih sejahtera dari honorer sebab skema penggajian PNS telah dianggarkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) setiap tahunnya, sedangkan penggajian honorer dibebankan pada instansi yang merekrutnya, yang berarti kemampuan gaji berdasarkan instansi tempat honorer bekerja. Ini salah 1 (satu) hal yang menjadikan PNS lebih sejahtera dari honorer. Negara dapat memberikan penghidupan yang layak bagi PNS, sedangkan tidak dengan honorer. Presiden Susilo Bambang Yudhoyono lantas memberi solusi dengan membuat kebijakan terhadap pengangkatan honorer menjadi PNS agar honorer dapat merasakan hidup layak dengan gaji PNS. Selanjutnya Presiden Susilo Bambang Yudhoyono melarang pengangkatan honorer, namun rekrutmen honorer tetap dilaksanakan hingga kini.

Problematisasi kepegawaian yang dapat dijumpai di Indonesia adalah adanya pandangan yang salah kaprah dimana pengangkatan pegawai tidak tetap dijadikan sebuah jalan pintas untuk memasukan seseorang menjadi pegawai yang diharapkan dapat diangkat sebagai pegawai tetap. (Artisa: 2015: 36) Di satu sisi, honorer membebani keuangan instansi, namun di sisi lain pemerintah kekurangan PNS untuk melaksanakan pelayanan publik, sehingga honorer dapat menggantikan fungsi PNS dalam pelayanan publik. Honorer merupakan solusi pragmatis untuk memenuhi kebutuhan pelayanan publik. Baik instansi pusat maupun instansi daerah memiliki kecenderungan yang sama, yakni kewalahan dalam melakukan penataan honorer di instansi masing-masing. Presiden Joko Widodo kemudian berinovasi untuk memasukkan PNS ke dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN merupakan profesi bagi PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PPPK ini merupakan cara Presiden Joko Widodo mengakomodir tenaga honorer agar statusnya diakui oleh negara. Keberadaan PPPK ini diperuntukkan bagi tenaga honorer yang sudah tidak bisa ikut tes Calon PNS karena usianya melewati batas umur. Karena PNS dan PPPK merupakan bagian dari ASN, maka Korpri kini menjadi organisasi untuk ASN. Dikutip dari website resmi Korpri, Korpri adalah satu-satunya organisasi dan wadah berhimpun Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan bagian integral dari Pemerintahan, didirikan tanggal 29 November 1971 berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 1971 tentang Korps Pegawai Republik Indonesia. (Korps Pegawai Negeri, (2024) diakses pada tanggal 8 September 2025 dalam Tujuan dan Fungsi KORPRI melalui <https://korpri.go.id>

Dengan ditetapkan batasan waktu penyelesaian problematisasi seputar tenaga honorer selama 5 (lima) tahun sampai tahun 2023 (berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja), seharusnya Pemerintah dalam setiap tahunnya melaksanakan rekrutmen PPPK untuk tenaga honorer sampai selesai, tidak hanya membuka lowongan CPNS saja sehingga nasib para tenaga honorer sampai saat ini masih terombang-ambing. (Qomarani : 2020 :100) Pengadaan PPPK pertama kali diadakan pada tahun 2019 setelah terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. (Pratama : 2022 : 63) Pengadaan PPPK dilakukan untuk mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi

(JPT) dan Jabatan Fungsional (JF). Sejak rekrutmen awal dilakukan, PPPK banyak bertransformasi. Dari yang peruntukannya untuk tenaga honorer yang usianya lebih dari 35 tahun, menjadi rekrutmen yang dapat diikuti oleh seluruh Masyarakat dengan usia produktif. Perubahan juga terjadi pada rekrutmen PPPK. Yang seharusnya rekrutmen PPPK adalah jalan bagi honorer untuk menjadi bagian dari ASN, namun ternyata rekrutmen PPPK dapat diikuti oleh seluruh masyarakat selama memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan formasi yang dilamar. Kini kebijakan rekrutmen PPPK mengalami perubahan. Di tahun 2024, PPPK hanya dapat diikuti oleh tenaga honorer yang sudah mengabdikan diri di instansi tersebut. Hal ini terjadi di seluruh formasi PPPK termasuk PPPK jabatan fungsional dosen. Hal ini memperlihatkan bahwa PPPK masih belum menjadi solusi bagi eksistensi pegawai honorer dalam memperoleh kelayakan.

Rekrutmen PPPK formasi dosen dilakukan di beberapa instansi, yaitu instansi Kementerian Agama, Kementerian Dalam Negeri, dan Kementerian Pendidikan Tinggi dan Kebudayaan. Setelah lulus tahap rekrutmen PPPK, peserta diharuskan mengikuti pembekalan dan sejumlah tes dalam rangkaian pembekalan tersebut. Pasca melakukan serangkaian kegiatan, PPPK dituntut siap untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan jabatan fungsionalnya.

Jabatan Fungsional Dosen yang selanjutnya disebut Jabatan Akademik Dosen adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Dosen dalam suatu satuan pendidikan tinggi yang dalam pelaksanaannya didasarkan pada keahlian tertentu serta bersifat mandiri. (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2024, diakses pada tanggal 25 Desember 2025 dalam Jabatan Fungsional/ Akademik Dosen melalui <https://ldikti6.kemdikbud.go.id/>). Jabatan Akademik/Fungsional Dosen merupakan jabatan keahlian dengan jenjang tingkatan dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi, terdiri dari Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, serta Profesor. Jenjang tingkatan jabatan fungsional tersebut berlaku bagi dosen di Perguruan Tinggi Negeri (PTN) maupun Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Selanjutnya status PTN di Indonesia dibagi menjadi 3 (tiga) kategori, yaitu :

1. PTN-BH (Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum)
PTN-BH merupakan tingkatan otonomi tertinggi. PTN-BH serupa dengan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), sebab memiliki otonomi penuh dalam mengelola sumber daya manusia (SDM), serta memiliki kontrol penuh atas pengelolaan aset dan keuangannya. Meskipun memiliki otonomi penuh atas keuangannya, PTN-BH tetap mendapatkan subsidi dari pemerintah, namun tidak sebesar PTN-BLU dan PTN-Satker.
2. PTN-BLU (Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum)
PTN-BLU merupakan Perguruan Tinggi Negeri yang menerapkan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU). PTN-BLU memiliki tingkat otonomi yang lebih rendah daripada PTN-BH. Perbedaan PTN-BH dan PTN-BLU terletak pada status hukum, tingkat otonomi, dan pola pengelolaan keuangannya. PTN-BLU mendapatkan subsidi yang dari pemerintah. Angka subsidi lebih besar dari PTN-BH, namun lebih kecil dari PTN-Satker. Hal ini yang menjadikan PTN-BLU memiliki tingkat otonomi menengah.
3. PTN-Satker (Perguruan Tinggi Negeri sebagai Satuan Kerja Kementerian)
PTN-Satker merupakan perguruan tinggi negeri yang beroperasi sebagai satuan kerja di bawah kementerian. Dalam kedudukannya sebagai satuan kerja, pengelolaan keuangan PTN-Satker masih terintegrasi dengan pengelolaan keuangan negara. PTN Satker mendapatkan subsidi penuh dari pemerintah. Kondisi tersebut menyebabkan ruang fleksibilitas PTN-Satker dalam mengelola keuangannya relatif lebih terbatas dibandingkan dengan PTN yang menerapkan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU) maupun PTN-Badan Hukum (PTN-BH).

Status pada PTN sangat berpengaruh terhadap pemenuhan hak dosen, sebab status tersebut menentukan seberapa otonom sebuah PTN mengelola aset dan keuangannya. Semakin otonom suatu PTN, maka semakin terbuka peluang dosen untuk mendapatkan *take home pay* atau penghasilan yang layak. Karena PTN yang memiliki tingkat otonom tertinggi dapat membuka dan menutup program studi dan mencari penghasilan lain secara mandiri. Variabel lain yang menentukan penghasilan dosen adalah status kepegawaian dan jabatan fungsional dosen yang bersangkutan. Bagi dosen di PTS yang berstatus dosen swasta, kenaikan jabatan fungsional diatur dalam Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit Tahun 2019 (PO PAK 2019), sedangkan bagi dosen yang berstatus PNS, kenaikan jabatan fungsional berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2023 tentang

Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional. Berbeda halnya dengan dosen berstatus PPPK. Dosen berstatus PPPK diberikan hak pengembangan kompetensi dan pengembangan karir sebagaimana Pasal 21 ayat (8) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, namun tidak memiliki pengaturan yang lebih teknis terkait kenaikan pangkat golongan, meskipun tugas pokok dan fungsi yang dikerjakan sama dengan dosen PNS. Terlebih PPPK satu manajemen dengan PNS, yaitu sama-sama berprofesi sebagai ASN. Oleh karena itu menjadi menarik untuk diteliti, apakah dosen PPPK memiliki hak kenaikan jabatan fungsional?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian normatif yang mencakup tentang konsep-konsep hukum yang berkaitan dengan pengembangan karir Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan berupa Pendekatan Perundang-Undangan (*Statuta Approach*), yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang diteliti serta Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*), yaitu pendekatan yang dilakukan dengan mempelajari pandangan dan doktrin dalam ilmu hukum yang akan mendeskripsikan pengertian, konsep dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi/diteliti. Teknik pengumpulan bahan hukum berupa studi kepustakaan (*library research*) dan inventarisasi bahan hukum. Adapun analisis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penafsiran hukum. Metode penafsiran hukum upaya untuk menjelaskan atau menegaskan pengertian dari rumusan peraturan hukum yang dianggap belum jelas atau belum lengkap yang tercantum dalam suatu undang-undang (Hasibuan & Nst, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komparasi Dosen Berstatus PNS dengan Dosen Berstatus PPPK

Menurut Satjipto Rahardjo perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain “mengatakan perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun”. (Yudi : 2020 : 14) Keberadaan perlindungan hukum ditandai dengan adanya hak yang diatur dalam suatu regulasi, yang mengatur akses ke penegak hukum dan sanksi bagi pihak yang melanggar hak-hak tersebut. Di dunia kerja, keberadaan perlindungan hukum terhadap profesi mutlak diperlukan. Sebab perlindungan hukum adalah merupakan jaminan hak bagi pihak untuk bekerja sesuai dengan profesinya.

Di Indonesia, perlindungan hukum terhadap profesi dosen diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Undang-undang tersebut secara umum mengatur tentang hak, kewajiban guru dan dosen, serta status kepegawaian dosen. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen membagi status dosen sebagai dosen tidak tetap dan dosen tetap. Selanjutnya ketentuan dosen dijabarkan kembali dalam Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2025 Tentang Profesi, Karier, Dan Penghasilan Dosen. Berdasarkan Pasal 2 ayat (2) Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2025 Tentang Profesi, Karier, Dan Penghasilan Dosen, dosen tetap adalah :

- a. bekerja penuh waktu pada Perguruan Tinggi
- b. memenuhi beban kerja Dosen paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) satuan kredit semester;
- c. dan memenuhi kinerja Tridharma yang terencana dan termonitor capaian kerjanya.

Sedangkan dosen tidak tetap diatur dalam Pasal 2 ayat (3) Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2025 Tentang Profesi, Karier, Dan Penghasilan Dosen merupakan dosen yang :

- a. tidak bekerja penuh waktu pada Perguruan Tinggi;

- b. tidak memenuhi beban kerja 12 (dua belas) satuan kredit semester; dan
- c. tidak memenuhi kinerja Tridharma yang terencana dan termonitor capaian kerjanya.

Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2025 Tentang Profesi, Karier, Dan Penghasilan Dosen juga menjelaskan bahwa hanya dosen tetap yang memiliki hak jabatan fungsional, sedangkan dosen tidak tetap tidak memenuhi syarat untuk memiliki jabatan fungsional, sebab salah satu syarat untuk mengajukan jabatan fungsional adalah memenuhi beban kerja 12 (dua belas) satuan kredit semester, sementara dosen tidak tetap tidak bekerja penuh waktu pada perguruan tinggi.

Status kepegawaian dosen sangat dipengaruhi status perguruan tinggi tempatnya bekerja. Jika dosen bekerja pada perguruan tinggi swasta, maka ia terhitung sebagai karyawan swasta, artinya ketentuan bekerja dosen tersebut yang didasarkan pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Di beberapa perguruan tinggi swasta juga dapat dijumpai dosen kopertis, yaitu dosen Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ditugaskan mengajar di Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Jenjang karir dosen kopertis tetap merujuk pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Sedangkan dosen di perguruan tinggi negeri terbagi umumnya terdiri atas 2 status kepegawaian, yaitu dosen tidak tetap dan dosen tetap (yang terdiri dari dosen ASN dan dosen tetap Non ASN). Berdasarkan penjelasan Pasal 48 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen tidak tetap adalah dosen yang bekerja paruh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tidak tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu. Dosen tidak tetap tidak dibebani Tridharma Perguruan Tinggi, yakni kewajiban Perguruan Tinggi untuk menyelenggarakan Pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi, sehingga dosen tidak tetap tidak berhak atas kenaikan jabatan fungsional. Namun dosen tidak tetap memiliki hak yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang mana dosen tidak tetap termasuk ke dalam pengertian tenaga kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT. Kewajiban dosen tidak tetap biasanya hanya terbatas pada mengajar saja, namun di beberapa Perguruan Tinggi, dosen tidak tetap dapat dilibatkan menjadi anggota pada kelompok penelitian, maupun kelompok pengabdian. Selanjutnya ada pula dosen yang merupakan pegawai dari pemerintah dengan status ASN. Dosen ASN terbagi atas status PNS dan status PPPK. Meski sama-sama berstatus ASN, terdapat sejumlah persamaan dan perbedaan antara dosen berstatus PNS dan dosen berstatus PPPK, yang mana perbedaannya dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pola Rekrutmen

Baik dosen PNS maupun dosen PPPK direkrut melalui seleksi nasional melalui *Computer Assessment Test*. Tes untuk melamar formasi dalam PNS dinamakan tes CPNS sedangkan untuk tes untuk melamar PPPK dinamakan tes Calon Aparatur Sipil Negara (CASN). Terdapat sejumlah perbedaan pada tes CPNS dan tes CASN, diantaranya persyaratan tes dan materi ujian. Untuk tes CPNS formasi dosen PNS - asisten ahli peserta maksimal berusia 35 tahun dan formasi dosen PNS – lektor maksimal 40 tahun, sedangkan usia peserta tes CASN formasi dosen PPPK – asisten ahli maupun dosen PPPK- lektor hanya dibatasi usia pensiun dosen. Selanjutnya peserta tes CPNS dapat berasal dari *fresh graduate* maupun dari peserta yang sudah/pernah bekerja, sedangkan peserta tes CASN baik asisten ahli maupun lektor harus sudah berpengalaman menjadi dosen baik di perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta. Proses seleksi PNS lebih ketat dan kompetitif, melibatkan berbagai tahapan ujian dan penilaian, sedangkan seleksi PPPK lebih cepat dan kurang kompetitif, biasanya untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang mendesak atau kebutuhan tertentu. (Andi, et. Al : 2024 : 2)

2. Materi Tes

Tes CPNS dosen secara umum terdiri dari 3 tahap seleksi, yakni seleksi administrasi, Seleksi Kompetensi dasar (SKD), dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB). SKD terdiri dari sub tes Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), Tes Inteligensi Umum (TIU), dan Tes Karakteristik Pribadi (TKP), sedangkan SKB terdiri dari sub tes kemampuan Bahasa Inggris, pengetahuan etika Tri Dharma Perguruan Tinggi, *microteaching* (uji coba mengajar), dan wawancara. Sedangkan tes CASN terdiri dari 3 seleksi, yaitu seleksi administrasi, seleksi berbasis komputer (*computer*

assesment system, atau tes CAT), serta seleksi terdiri dari Kompetensi Teknis (sesuai jabatan), Manajerial, Sosial Kultural, Bahasa Inggris, sedangkan seleksi kompetensi lanjutan terdiri dari wawancara dan *microteaching*. Berdasarkan pemaparan, terlihat bahwa tes CPNS memiliki materi yang lebih banyak daripada tes CASN.

3. Waktu Tempuh Pendidikan dan Pengangkatan

Terdapat pendidikan latihan dasar (latsar) bagi dosen CPNS sebagai syarat diangkat menjadi PNS. Latsar diselenggarakan sekitar 3 (tiga) bulan, dilakukan baik melalui klasikal maupun non klasikal. Selepas latsar, dosen CPNS juga harus dievaluasi selama 1 (satu) tahun baru dapat diangkat menjadi PNS. Sedangkan dosen PPPK harus melewati masa orientasi selama 1 (satu) bulan yang dilaksanakan melalui klasikal dan non klasikal agar resmi menjadi PPPK. Jika sudah menempuh pendidikan tersebut, PPPK mengucapkan sumpah jabatan dan bisa langsung bekerja tanpa menunggu proses seperti CPNS. Sehingga dapat disimpulkan bahwa waktu tempuh pendidikan dan pengangkatan PNS dan PPPK memiliki perbedaan.

Perbandingan Hak

1. Jaminan Pensiun

Dosen PNS mendapatkan jaminan pensiun, sedangkan dosen PPPK tidak memiliki jaminan pensiun.

2. Hak Terhadap Jabatan Manajerial

Dosen PNS dapat menduduki jabatan manajerial yang terdiri dari jabatan pengawas, jabatan administrator, jabatan ahli pratama, jabatan ahli madya, serta jabatan tinggi pratama selama pangkat dan golongan memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Sedangkan PPPK memiliki syarat tertentu untuk menduduki seluruh jabatan tersebut. Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja secara eksplisit menyebutkan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dapat mengusulkan kepada Presiden melalui Menteri kebutuhan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) utama tertentu atau JPT madya tertentu yang dapat diisi oleh PPPK. Kata "tertentu" pada pasal tersebut memperlihatkan bahwa PPPK dapat mengisi jabatan manajerial tertentu saja, sedangkan PNS dapat mengisi seluruh jabatan manajerial.

Periodesasi Kenaikan Jabatan

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 4 Tahun 2025 tentang Periodesasi Kenaikan Pangkat telah mengatur kenaikan pangkat PNS. Aturan tersebut mengatur bahwa kenaikan pangkat dan golongan PNS dapat dilakukan setiap bulan. Sedangkan PPPK belum memiliki pengaturan kenaikan golongan ruang, sehingga periodesasi kenaikan pangkat PPPK juga tidak diatur dalam regulasi manapun.

Meskipun terdapat sejumlah perbedaan, namun dosen PNS dan PPPK juga memiliki kesamaan, yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Kesamaan Status Kepegawaian

Dosen PNS maupun dosen PPPK terdaftar sebagai pegawai tetap dalam Sistem Informasi Sumber Daya Terintegrasi (sister) milik Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi.

2. Kesamaan Kewajiban

Baik dosen PNS maupun dosen PPPK wajib melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi.

3. Kesamaan Hak Penghasilan

Dosen PNS dan dosen PPPK mendapatkan gaji yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), sehingga nominal gaji dosen PNS dan dosen PPPK hampir sama. Sebagai perbandingan, penghasilan gaji dosen PNS asisten ahli berkisar Rp.2.688.500, sedangkan gaji dosen PPPK asisten ahli berkisar Rp. 3.500.000. Selain itu dosen PNS dan dosen PPPK berhak atas tunjangan fungsional, serta tunjangan tambahan berupa remunerasi, ataupun tunjangan kinerja (tukin).

Pengaturan Kenaikan Pangkat

Jenjang jabatan fungsional bagi dosen berlaku umum, artinya berlaku bagi dosen ASN maupun non ASN. Namun ketiadaan pengaturan kenaikan jabatan fungsional bagi dosen PPPK menjadi penghalang dosen PPPK untuk pengembangan karir. Jabatan fungsional bukan hanya berdampak pada personal dosen PPPK, namun juga berdampak pada institusi perguruan tinggi. Hal ini menyebabkan motivasi kerja menjadi sangat rendah karena tidak ada prospek karier jangka panjang.

Berdasarkan uraian diatas, meskipun Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara berusaha menjembatani perbedaan antara PNS dan PPPK namun perbedaan antara keduanya tetap signifikan. Perbedaan paling mudah diketahui adalah dari istilah penamaannya, dimana PNS berkekuatan hukum untuk memutuskan kebijakan sesuai kewenangannya dan jenjang karir yang dimiliki PNS sangat jelas sebab kedudukannya yang sebagai pegawai negeri tetap. (Putra, et al : 2023 : 182) Sementara PPPK merupakan pegawai pemerintah yang mempunyai keahlian secara khusus yang menjalankan tugas sebagai unsur pelaksana. Sebagai unsur pelaksana dengan sistem kontrak, maka jabatan manajerial yang dapat diduduki oleh PPPK sangat terbatas. Sebab sistem kontrak pada PPPK menyebabkan potensi ketidakpastian terhadap kebijakannya jika PPPK diberikan kesempatan menduduki jabatan manajerial. Kontrak tersebut dapat menjadi bumerang jika PPPK mengeluarkan kebijakan yang tidak populer, yang akhirnya berdampak pada masa depan PPPK tersebut. Selanjutnya kenaikan pangkat dan golongan PNS jelas diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, serta sejumlah peraturan dari Badan Kepegawaian Negara, namun kenaikan pangkat PPPK tidak diatur dalam aturan manapun.

Hak Kenaikan Jabatan Fungsional Dosen PPPK

Polemik terjadi pada dosen PPPK yang bekerja memenuhi Tridharma Perguruan Tinggi, namun tak memiliki jenjang karir sebagaimana dosen tetap Non ASN dan dosen PNS. PNS memiliki pangkat dan golongan. Keberadaan pangkat dan golongan merupakan hal yang tak terpisahkan bagi PNS yang berada di instansi vertikal maupun instansi daerah, dan pemerintah telah menyediakan 17 golongan pangkat dan golongan bagi PNS. Berikut adalah tabel pangkat dan golongan bagi PNS (Badan Kepegawaian Negara Denpasar, (2019), diakses pada 1 September 2025 dalam Pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui <https://apps-denpasar.bkn.go.id/>

No	Pangkat	Golongan	Ruang
1	Juru Muda	I	a
2	Juru Muda Tingkat I	I	b
3	Juru	I	c
4	Juru Tingkat I	I	d
5	Pengatur Muda	II	a
6	Pengatur Muda Tingkat I	II	b
7	Pengatur Muda	II	c
8	Pengatur Muda	II	d
9	Penata Muda	III	a
10	Penata Muda Tingkat I	III	b
11	Penata	III	c
12	Penata Tingkat I	III	d
13	Pembina	IV	a
14	Pembina Tingkat I	IV	b
15	Pembina Utama Muda	IV	c
16	Pembina Utama Madya	IV	d
17	Pembina Utama	IV	e

Gambar 1. Pangkat dan Golongan bagi PNS

Selanjutnya ijazah pendidikan terakhir yang dipakai mendaftar tes CPNS mempengaruhi pangkat dan golongan CPNS tersebut pada saat diangkat menjadi PNS. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui tabel berikut:

Jenjang Pangkat Berdasarkan Pendidikan

NO.	STTP/IJAZAH	GOLONGAN RUANG TERENDAH	GOLONGAN RUANG TERTINGGI
1	SD	I/a	II/a
2	SLTP	I/c	II/c
3	SLTP Kejuruan	I/c	II/d
4	SLTA/SLTA Kejuruan/Diploma	II/a	III/b
5	Diploma II	II/b	III/b
6	SGPLB	II/b	III/c
7	Sarjana Muda / D-III	II/c	III/c
8	Sarjana/D-IV	III/a	III/d
9	S-2 / Dokter / Apoteker / Ners	III/b	IV/a
10	S-3 / Doktor	III/c	IV/b

Gambar 2. Pangkat dan Golongan bagi PNS berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan tabel, dosen berstatus PNS pertama kali bekerja dengan pangkat dan golongan minimal III/b Penata Muda Tingkat I jika diterima pada formasi S2 Asisten Ahli. Sedangkan bagi seseorang yang diterima pada formasi dosen S3 Lektor, maka pangkat dan golongannya diawali dari III/c Penata. Setiap CPNS yang telah diangkat menjadi PNS berhak atas kenaikan pangkat dan golongan. Ada beberapa jenis kenaikan pangkat yang terdiri dari (BKN Denpasar, (2019), diakses pada 1 September 2025 dalam Pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui <https://apps-denpasar.bkn.go.id/>:

1. Kenaikan Pangkat Reguler : Kenaikan Pangkat Reguler adalah penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat yang ditentukan tanpa terikat pada jabatan.
2. Kenaikan Pangkat Pilihan : Kenaikan Pangkat Pilihan adalah kepercayaan dan penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil atas prestasi kerjanya yang tinggi
3. Kenaikan Pangkat Anumerta : Kenaikan pangkat anumerta bagi yang dinyatakan tewas
4. Kenaikan Pangkat Pengabdian : Kenaikan pangkat pengabdian bagi yang meninggal dunia, mencapai atas usia pensiun, atau cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri.

Bagi PNS aktif yang bekerja, maka diberikan hak berupa kenaikan pangkat reguler dan kenaikan pangkat pilihan. Kenaikan pangkat dapat diperoleh jika memenuhi syarat sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 2 Tahun 2025, yaitu sebagai berikut:

1. Masa kerja minimal 4 tahun dalam pangkat terakhir.
2. Penilaian kinerja baik selama dua tahun terakhir.
3. Tidak sedang menjalani hukuman disiplin.
4. Kenaikan Pangkat Reguler dapat diberikan melampaui pangkat atasan langsung.

Pangkat dan golongan tersebut nantinya akan menentukan besaran penghasilan PNS yang terdiri dari gaji dan tunjangan. Senada dengan PNS, PPPK memiliki 17 (tujuh belas) golongan dan ruang berdasarkan Peraturan Presiden No. 11 tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 tentang Peraturan Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Golongan ruang PPPK lebih sederhana dari PNS, yakni diurutkan dari angka I sampai dengan XVII. Keberadaan golongan ruang bagi PPPK mendukung terlaksananya sistem merit, yakni kebijakan manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja pegawai secara adil dan objektif. (Badan Kepegawaian Daerah Cilacap, (2018), diakses pada 1 September 2025 dalam Memahami Sistem Merit Menurut Permenpan RB No. 40 Tahun 2018 melalui <https://bkd.cilacapkab.go.id/>. Sistem ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme ASN tanpa memandang latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, jenis kelamin, status pernikahan, usia, atau kondisi fisik. Perlindungan karier dari politisasi, pengembangan diri sesuai kebutuhan, jalur

karier yang jelas, dan peningkatan motivasi kerja merupakan manfaat sistem merit dalam manajemen ASN guna mewujudkan keadilan dan transparansi bagi ASN (Hakim : 2024 : 2).

Baik PNS maupun PPPK memiliki pangkat/golongan/ruang yang berpengaruh pada penghasilan. Kenaikan jenjang karir PNS akan diikuti dengan kenaikan penghasilan. Namun PPPK hanya memiliki pangkat, tidak ada mekanisme kenaikan pangkat. Sehingga ada beberapa masalah yang teridentifikasi akibat kekosongan aturan tersebut, antara lain :

1. Kekosongan Aturan Mengenai Penyetaraan Jabatan Fungsional Dosen PPPK

Bagi dosen PPPK yang berasal dari dosen kontrak PTN dan dosen tetap di PTS yang bergelar magister dengan jabatan fungsional berupa lektor ataupun lektor kepala, akan turun menjadi asisten ahli jika melamar formasi asisten ahli. Ini tentu merugikan bagi dosen yang bersangkutan setelah mengurus berbagai persyaratan untuk naik jabatan fungsional, namun harus kembali ke awal.

2. Lemahnya Perlindungan Hukum Terhadap Jabatan Struktural Dosen PPPK

Dosen PPPK lahir dari adanya tes yang diselenggarakan secara nasional, sehingga dosen PPPK memiliki kompetensi yang mumpuni untuk menjalankan tugas dan kewajiban Tridharma Perguruan Tinggi. Banyak dosen PPPK yang kini menduduki jabatan struktural, namun peraturan menteri pendidikan tinggi, sains, dan teknologi tidak memfasilitasi rincian jabatan struktural yang dapat diduduki oleh dosen PPPK, sehingga dosen PPPK dengan tugas tambahan tidak mendapatkan jaminan keamanan secara hukum .

3. Kekosongan Aturan Mengenai Kenaikan Jabatan Fungsional Dosen PPPK.

Hingga sekarang dosen PPPK tidak memiliki aturan kenaikan golongan sebagaimana dosen PNS, sehingga mengindikasikan bahwa karir dosen PPPK akan stagnan sesuai formasi yang dilamar.

Dari indikasi diatas bukan hanya pihak dosen PPPK yang dirugikan, namun perguruan tinggi yang mengangkat dosen PPPK juga menjadi pihak yang turut dirugikan. Sebab jika terlalu banyak dosen dengan jabatan fungsional asisten ahli, dan ada kesenjangan antara dosen asisten ahli dengan jabatan fungsional yang lebih tinggi maka mempengaruhi akreditasi institusi perguruan tinggi.

Setiap perguruan tinggi wajib memiliki statuta sebagaimana amanat pada Pasal 60 ayat (5) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. Rektor sebagai pimpinan di perguruan tinggi memiliki wewenang untuk membuat peraturan rektor sebagai dasar pengelolaan perguruan tinggi. Dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Statuta PTN ditetapkan dengan Peraturan Menteri, Statuta PTN Badan Hukum ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah, dan Statuta PTS ditetapkan dengan surat keputusan badan penyelenggara. Statuta perguruan tinggi adalah dasar dari peraturan rektor atau jabatan setingkatnya yang memimpin perguruan tinggi negeri. Berdasarkan Pasal 8 ayat (3) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, pelaksanaan kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik, dan otonomi keilmuan di Perguruan Tinggi merupakan tanggung jawab pribadi sivitas akademika, yang wajib dilindungi dan difasilitasi oleh pimpinan Perguruan Tinggi. Dalam teori kewenangan, pimpinan perguruan tinggi mendapatkan kewenangan yang bersumber dari atribusi, yakni dari peraturan perundang-undangan, khususnya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. Perguruan tinggi juga memiliki otonomi dalam pengelolaan akademik dan non akademik, termasuk sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sehingga pimpinan perguruan tinggi, dalam hal ini dijabat oleh Rektor, wajib menetapkan peraturan rektor untuk pengelolaan otonomi perguruan tinggi.

Akreditasi adalah proses evaluasi dan penilaian secara sistematis terhadap kelayakan dan mutu suatu lembaga atau program berdasarkan standar yang telah ditetapkan, yang hasilnya menjadi dasar pemberian status atau pengakuan akreditasi oleh lembaga yang berwenang. Akreditasi merupakan salah satu indikator dalam penjaminan mutu sebuah perguruan tinggi. Salah satu komponen yang menentukan akreditasi suatu perguruan tinggi adalah perbandingan ketersediaan serta jabatan fungsional dosen dengan jumlah mahasiswa. Semakin berimbang jumlah dosen dan mahasiswa, semakin tinggi hasil penilaiannya. Namun jika kesenjangan terlalu jauh, maka penilaian juga rendah dan berdampak terhadap akreditasi. Akreditasi mencerminkan kualitas pendidikan serta berpengaruh besar terhadap prospek karier lulusan.

Dengan adanya faktor resiko terhadap lembaga maka diskresi dapat dilakukan. Pada prinsipnya diskresi hanya dapat dilakukan oleh seorang pejabat yang kewenangannya bersumber dari atribusi

dan delegasi. Ruang lingkup diskresi diatur dalam Pasal 23 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan yang meliputi :

- i. pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang memberikan suatu pilihan Keputusan dan/atau Tindakan;
- ii. pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan karena peraturan perundang-undangan tidak mengatur;
- iii. pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan karena peraturan perundang-undangan tidak lengkap atau tidak jelas; dan
- iv. pengambilan Keputusan dan/atau Tindakan karena adanya stagnasi pemerintahan guna kepentingan yang lebih luas.

Poin Pasal 23 huruf d jelas menegaskan bahwa diskresi dibutuhkan untuk mencegah stagnansi. Setiap penggunaan diskresi juga harus dapat dipertanggungjawabkan melalui pencatatan dan dokumentasi administratif yang memadai sebagai bagian dari tertib administrasi pemerintahan. Namun meskipun diskresi merupakan kebebasan bertindak, diskresi yang diberikan harus mendapatkan persetujuan atasan pejabat yang bersangkutan bila membebani anggaran. Kenaikan jabatan pada dosen PPPK akan membebani anggaran, sehingga Rektor dalam diskresinya harus atas seizin Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi selaku atasan dari Rektor. Jika sudah mendapatkan izin, Rektor dapat menerbitkan pedoman kenaikan pangkat bagi dosen PPPK.

PENUTUP

Simpulan

Dosen PPPK tidak memiliki hak kenaikan jabatan fungsional karena belum ada aturan yang mengatur mengenai teknis kenaikan jabatan fungsional.

Saran

Jika terjadi hal-hal yang mendesak bagi institusi, maka untuk mengatasi kekosongan aturan tersebut, pimpinan dapat melaksanakan diskresi dengan persetujuan atasan pejabat yang berwenang. Namun demi kepastian hukum, diharapkan pejabat berwenang segera menetapkan aturan teknis yang berkaitan dengan kenaikan golongan dan jabatan fungsional dosen PPPK.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, Samsir, Putra, L..M. Ricard Zeldi, Muthmainna, Wa Ode Novita Ayu, Nur, Al Hiday. (2024). *Tinjauan Hukum Perbandingan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kontrak (PPPK) Dalam Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia*, Innovative: Journal Of Social Science Research, Vol.4, No.4.
- Artisa, Rike Anggun. (2015). *Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Review terhadap UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*, Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik Vol.06, No.1.
- Hakim, Abdul. (2024). *Strategi Optimalisasi Implementasi Sistem Merit dalam Pengelolaan ASN di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan*, Jurnal Widyaaiswara Indonesia, Vol.5, No.3.
- Hasibuan, H. A. L., & Nst, A. H. (2023). *Metode Penafsiran Hukum Sebagai Alat Mencari Keadilan Hakiki*, Jurnal Legisla, Vol.15, No.2.
- https://apps-denpasar.bkn.go.id/kms/ensiklopedia:pangkat_pns
- <https://bkdcilacapkab.go.id/p/1232/memahami-sistem-merit-menurut-permenpan-rb-no.-40-tahun-2018>
- <https://korpri.go.id/tujuan-dan-fungsi#:~:text=KORPRI%20berfungsi%20,Mewujudkan%20kepemrintahan%20yang%20baik.>
- <https://lldikti6.kemdikbud.go.id/jabatan-fungsional-akademik-dosen-jafa/>
- [https://nasional.kompas.com/read/2018/09/20/14423261/sejarah-pns-dari-pekerjaan-bumiputra-di-era-kolonial-hingga-politisasi?page=all.](https://nasional.kompas.com/read/2018/09/20/14423261/sejarah-pns-dari-pekerjaan-bumiputra-di-era-kolonial-hingga-politisasi?page=all)
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 2 Tahun 2025

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Presiden No. 11 tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 tentang Peraturan Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Pratama, Debby Putri, Putera, Roni Ekha, Koeswara, Hendri. (2022). *Analisis Rekrutmen ASN PPPK Fungsional Guru pada Instansi Daerah*, Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Vol.5, No.2.

Putra, Yudit Aditiya, Nurhayati, Yati, Heriani, Istiana. (2023). *Perlindungan Hukum Untuk Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Yang Diputus Hubungan Kerja Oleh Pemerintah*, Jurnal Penegakan Hukum Indonesia, Vol. 4, No.2.

Qomarani, Legina Nadhila. (2020). *Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Cakrawala Kepegawaian Di Indonesia*, Jurnal Cepalo No. 4, No.2.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan

Yudi, Permai. (2020). *Perlindungan Hukum Terhadap Dosen Swasta Dalam Melaksanakan Profesinya Sebagai Tenaga Pendidik Di Indonesia*, Jurnal Justiq, Vol. 2, No.01.