

**PENTINGNYA JABATAN FUNGSIONAL DOSEN UNTUK
MENINGKATKAN KARIER DOSEN**

Lilis Setyowati

lilis.setyowati@dsn.dinus.ac.id

Zaky Machmuddah

zaky.machmuddah@dsn.dinus.ac.id

Desy Herma Fauza

desy.herma.fauza@dsn.dinus.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang

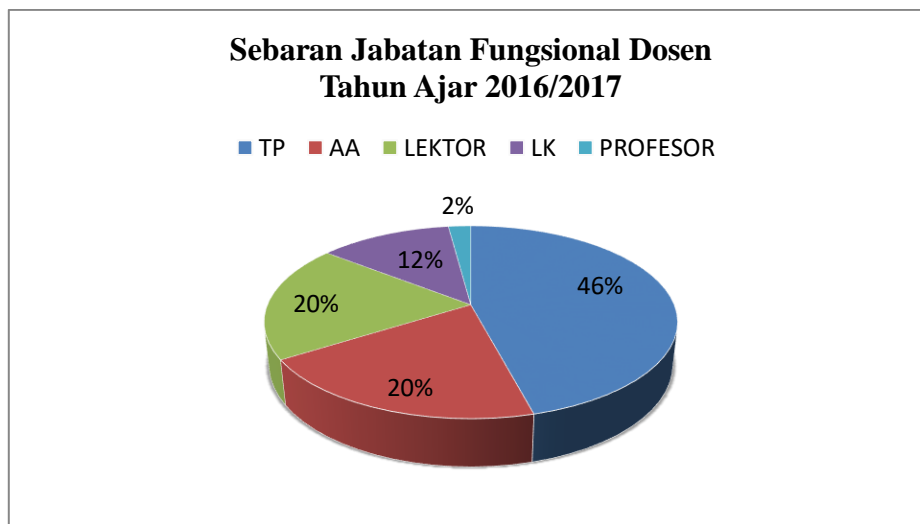
ABSTRACT

High number of lecturers with low functional occupation in Indonesia is the main issue of the article. Identifying what factors faced by lecturers in process of lecturer functional occupation proposal to improve career path of lecturer is the main aim of the article. Method used in the research is descriptive-qualitative, by gathering research articles about related problems and describing them. The research findings indicate that factors faced by lecturers in these matters are lack of insight of lecturers, leader support, Tri Dharma burdens, lack of socialization from institution and level of procedures of proposal. Practical implication of the research is giving insight to the lecturers about the importance of functional occupation of lecturers to support the career to contribute in institution development.

Keyword: lecturer functional occupation, career path of lecturer, institution development.

PENDAHULUAN

Masih rendahnya jumlah dosen yang memiliki jabatan fungsional di Indonesia, baik dosen Perguruan Tinggi Negeri maupun dosen Perguruan Tinggi Swasta dijadikan isu utama dalam *paper* ini. Data forlap dikti tahun ajaran 2016/2017 menunjukkan bahwa sebanyak 109.110 dosen atau sebesar 45,88% belum memiliki jabatan fungsional dengan kata lain masih disebut sebagai tenaga pengajar. Dosen yang memiliki jabatan fungsional Asisten Ahli sejumlah 47.871 dosen atau sebesar 20,13%. Begitu pula dengan dosen yang memiliki jabatan fungsional Lektor sebanyak 46.620 dosen atau sebesar 19,60%, sedangkan dosen yang berjabatan fungsional Lektor Kepala adalah 29.287 dosen atau sebesar 12,31%. 4.949 Dosen memiliki jabatan fungsional Profesor atau sebesar 2,08%. Artinya tingkatan jabatan fungsional dosen di Indonesia masih rendah.



Gambar 1
Sebaran Jabatan Fungsional Dosen

Padahal, salah satu pengukuran dari kualitas Perguruan Tinggi yaitu dilihat dari kualitas sumber daya manusia (dosen), sedangkan kualitas dosen dapat dibuktikan dengan tingkat pendidikan dan tingkatan jabatan fungsionalnya. Ketentuan mengenai jabatan fungsional dosen dan angka kredit diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 tahun 2013 tentang: Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya (ditetapkan 15 Maret 2013; diundangkan 21 Maret 2013); Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor. 46 Tahun 2013 tentang: Perubahan atas Permenpan & RB No. 17 Tahun 2013 (ditetapkan 27 Desember 2013; diundangkan 04 Februari 2014); Peraturan Bersama Mendikbud (No.4/VIII/PB/2014) dan Ketua BKN (No. 24/2014) tentang: Ketentuan Pelaksanaan Permenpan & RB No.17/2013 Sebagaimana Telah Diubah Dengan Permenpan & RB No. 46/2013 (ditetapkan 12 Agustus 2014; diundangkan 20 Agustus 2014); Permendikbud No. 92 Tahun 2014 tentang: Petunjuk Teknis Pelaksanaan PAK Jabatan Fungsional Dosen (ditetapkan 17 September 2014; diundangkan 19 September 2014); Perdirjen Dikti tentang Pedoman Operasional PAK Kenaikan Pangkat/Jabatan Fungsional Dosen (ditetapkan Oktober 2014); SE Dittendik Dikti(1) tentang Batas Pemberlakuan Regulasi Baru (01 April 2015) dan Toleransi Berkas Lama Kembali ke Dittendik (sd 31 Maret 2015), (2) tentang (KI wajib on-line; Pengakuan TriDharmaPT selama BesJab; Penyusunan DUPAK; KI “Predatory”/Blacklist; dan lain-lain.)

Syarat minimal sebagai seorang dosen yaitu pendidikan Magister, selain itu dalam peraturan ini seorang dosen harus memiliki jabatan fungsional minimal Asisten Asli dengan pangkat/ golongan IIIb. Selanjutnya dosen harus melanjutkan studi S3 agar jabatannya naik ke Lektor Kepala atau Guru Besar, karena syarat untuk Lektor Kepala dan Guru Besar yaitu Doktor serta publikasi dalam jurnal internasional bereputasi.

Secara umum aturan jabatan fungsional diarahkan untuk mendorong fungsi dosen lebih agar optimal, menunjukkan kinerja yang semakin terukur dan berkualitas, mengacu kepada kompetisi dosen secara internasional. Peningkatan jumlah Doktor dan jabatan

fungsional dosen yang juga diiringi dengan pertumbuhan publikasi di jurnal internasional bereputasi dan paten yang meningkat di Perguruan Tinggi akan menjadikan sebuah Perguruan Tinggi yang berkualitas dan produktif.

Proses pengurusan jabatan fungsional dosen di Perguruan Tinggi adalah sebagai berikut: dosen yang akan mengajukan angka kredit jabatan fungsional harus login terlebih dahulu di SIJAGO yang telah disediakan oleh Kopertis. Pada proses awal, dosen harus mengisi master profil dan mengisi daftar di setiap unsur kegiatan serta mengunggah seluruh berkas pendukungnya. Jika seluruh dokumen lengkap, maka dosen akan memohon kepada tim PAK Fakultas untuk merivew dokumen pengajuan yang kemudian tim PAK Fakultas akan menyiapkan berita acara senat dan juga mencetak Daftar Usul Penetapan Angka Kredit (DUPAK) serta melakukan validasi dokumen dengan proses ajukan dokumen ke pihak tim PAK Universitas. Selanjutnya tim PAK Universitas akan login di SIJAGO sebagai user pimpinan yang akan memeriksa dan memvalidasi data profil, daftar setiap unsur kegiatan, dan seluruh berkas pendukung untuk pengajuan yang kemudian akan mengajukan dokumen ke Kopertis serta memantau proses pengajuan Jabatan Fungsional di Kopertis dan Ristekdikti.

Berperannya sistem informasi dalam proses pengajuan jabatan fungsional saat ini sangat membantu memperlancar proses bagi dosen yang akan mengajukan jabatan fungsional dan juga tim PAK Fakultas maupun PAK Universitas dalam melakukan pengecekan dokumen-dokumen. Namun, realisasinya tidak sedikit dosen yang mengalami kendala dalam memproses jabatan fungsionalnya tersebut. Hal ini terbukti masih banyaknya dosen di Indonesia yang sampai saat ini masih belum mempunyai jabatan fungsional. Maka dari itu, permasalahan yang mendasar dalam penelitian ini yaitu mengidentifikasi faktor-faktor apa yang dihadapi oleh dosen dalam proses pengajuan jabatan fungsional dosen untuk mengikuti jenjang karir.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk. (2013) menemukan bukti bahwa prosedur pengusulan, dukungan kebijakan pimpinan Perguruan Tinggi dan beban tugas mengajar menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi pengajuan jabatan fungsional. Universitas Islam Negeri (UIN) Jakarta, UIN Yogyakarta, dan UIN Bandung dijadikan obyek penelitian dalam Putra, dkk. (2013).

Hasil penelitian dari Putra, dkk. (2013) dijadikan acuan dalam penelitian ini. Namun demikian, penelitian ini berbeda dengan penelitian Putra dkk. (2013). Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian Putra dkk. (2013) adalah metode yang digunakan. Penelitian ini hanya mengidentifikasi faktor-faktor yang dijadikan kendala dalam pengusulan jabatan fungsional dosen, sedangkan penelitian dari Putra dkk. (2013) menganalisis faktor-faktor yang layanan jabatan fungsional dosen berbasis TIK. Metode yang digunakan, Putra dkk. (2013) menggunakan metode eksplanatory sedangkan penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif.

Rerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

Teori Perubahan Perilaku

Perilaku merupakan hasil hubungan antara stimulus dan respon, yang diakibatkan dari proses interaksi dengan lingkungan. Perilaku yang muncul dari masing-masing individu tidaklah muncul dengan sendirinya. Dalam perkembangannya, perilaku seseorang dapat berubah-ubah sesuai dengan hal-hal yang memungkinkan perubahan itu terjadi. Dalam perkembangannya di kehidupan, perilaku manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor intern dan ekstern yang memungkinkan suatu perilaku mengalami perubahan. Faktor-faktor intern yang dimaksud antara lain jenis ras atau keturunan, jenis kelamin, sifat fisik, kepribadian, bakat, dan intelegensia yang berasal dari dalam diri individu. Sedangkan faktor-faktor ekstern antara lain pendidikan, agama, kebudayaan, lingkungan, dan kondisi sosial ekonomi.

Terdapat beberapa teori perubahan perilaku, antara lain Teori S-O-R yang mempunyai asumsi bahwa perubahan perilaku tergantung kepada kualitas rangsang (*stimulus*) yang berkomunikasi dengan organisme. Artinya kualitas dari sumber komunikasi (*sources*) misalnya kredibilitas, kepemimpinan, gaya berbicara sangat menentukan keberhasilan perubahan perilaku seseorang, kelompok atau masyarakat. Hosland, et al. (1953) dalam Putra, dkk (2013) mengatakan bahwa proses perubahan perilaku pada hakekatnya sama dengan proses belajar. Selain itu, terdapat teori perubahan perilaku "*Driving Forces*". Kurt Lewin (1970) dalam Putra, dkk (2013) berpendapat bahwa perilaku manusia adalah suatu keadaan yang seimbang antara kekuatan-kekuatan pendorong (*driving forces*) dan kekuatan-kekuatan penahan (*restraining forces*). Perilaku ini dapat berubah apabila terjadi ketidakseimbangan antara kedua kekuatan tersebut didalam diri individu. Teori perubahan perilaku yang selanjutnya adalah teori perubahan perilaku dari mazhab behavioristik. Menurut mazhab behavioristik, pola-pola perilaku dibentuk melalui proses pembiasaan dan pengukuhan (*reinforcement*) dengan mengondisikan stimulus dalam lingkungan individu yang bersangkutan (Makmun, 2005). Ini berarti agar setiap dosen mau dan mampu untuk mengikuti Jabatan Fungsional Dosen perlu proses pengkondisian dan pembiasaan, serta memberikan kemudahan dari lingkungan institusinya atau perguruan tinggi tempat para dosen bekerja.

Jabatan fungsional dosen hakekatnya merupakan sebuah kebijakan pemerintah dalam mengatur karier dosen. Oleh karena itu, untuk mengkaji tentang implementasinya dapat menggunakan teori implementasi kebijakan. Teori yang dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn dalam Putra, dkk (2013) bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh: 1) ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan, 2) sumber-sumber kebijakan, 3) komunikasi antarorganisasi dan kegiatan-kegiatan pelaksana, 4) karakteristik badan pelaksana, 5) kondisi sosial, politik dan ekonomi, dan 6) kecenderungan pelaksana

Persepsi dosen tentang kenaikan jabatan fungsional dapat memberikan harapan, peluang dan manfaat, yaitu disamping untuk meningkatkan tugas dan tanggungjawab sebagaimana tercermin dari peningkatan kemampuan, kewenangan dan profesi dosen, di sisi lain dapat mendongkrak akreditasi yang dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat

terhadap kualitas pelaksanaan pendidikan di perguruan tinggi. Berdasarkan hasil penelitian Putra dkk. (2013) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi proses jabatan fungsional antara lain wawasan dosen tentang jabatan fungsional dosen, kemudahan prosedur pengusulan, beban mengajar dan tugas lainnya di perguruan tinggi tempat bekerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Dunia Pendidikan

Manajemen sumber daya manusia sangat penting artinya bagi kelangsungan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam upaya mencapai tujuan organisasi, permasalahan yang dihadapi bukan hanya terdapat pada masalah uang dan lingkungan kerja saja, tetapi menyangkut sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola secara tepat dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM yang ada dengan kebutuhan organisasi (Rivai, 2011:6). Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2005).

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kepribadian, kecerdasan, pengendalian diri, dan akhlak mulia yang diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat. Menurut Sudarman Denim (2002), terdapat dua jenis tenaga pendidikan, yaitu pendidikan prajabatan dan pendidikan dalam jabatan. Menurut Page dan Thomas (1978) pendidikan prajabatan merupakan istilah yang paling lazim digunakan lembaga pendidikan keguruan. Sedangkan untuk jenis pendidikan yang kedua adalah pendidikan dalam jabatan yang sering disebut juga sebagai pendidikan, pelatihan dan pengembangan. Berangkat dari asumsi bahwa walaupun karyawan telah menjalani proses orientasi ketika mulai meniti karir dan sudah lama bekerja, dalam praktik tidak jarang sering muncul kebiasaan buruk dan produktivitas yang rendah. Untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang merupakan suatu keharusan yang mutlak. Flippo (1983) mengemukakan bahwa setelah ditempatkan pada posisi tertentu, maka harus ditingkatkan kemampuan dan keterampilan para karyawan agar menghasilkan kinerja yang baik.

Dosen merupakan sumber daya manusia yang ada dalam dunia pendidikan, yaitu di tingkat perguruan tinggi. Dosen yang bermutu ditunjukkan dengan adanya pandangan mahasiswa tentang kompetensi keilmuan, penguasaan metode belajar, pengendalian emosi, dan disiplin waktu yang dimiliki oleh dosen. Kualitas dosen yang bermutu membentuk citra baik terhadap publik khususnya mahasiswa sebagai konsumen (Hamalik, 2008).

Peraturan Pemerintah

Pemerintah telah mengatur mengenai karir dosen melalui regulasinya dalam beberapa peraturan terkait dengan jabatan fungsional dosen. Peraturan-peraturan tersebut antara lain dijelaskan sebagai berikut:

1. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 tahun 2013 tentang: Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya (ditetapkan 15 Maret 2013; diundangkan 21 Maret 2013);
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor. 46 Tahun 2013 tentang: Perubahan atas Permenpan & RB No. 17 Tahun 2013 (ditetapkan 27 Desember 2013; diundangkan 04 Februari 2014);
3. Peraturan Bersama Mendikbud (No.4/VIII/PB/2014) dan Ketua BKN (No. 24/2014) tentang: Ketentuan Pelaksanaan Permenpan & RB No.17/2013 Sebagaimana Telah Diubah Dengan Permenpan & RB No. 46/2013 (ditetapkan 12 Agustus 2014; diundangkan 20 Agustus 2014); Permendikbud No. 92 Tahun 2014 tentang: Petunjuk Teknis Pelaksanaan PAK Jabatan Fungsional Dosen (ditetapkan 17 September 2014; diundangkan 19 September 2014);
4. Perdirjen Dikti tentang Pedoman Operasional PAK Kenaikan Pangkat/ Jabatan Fungsional Dosen (ditetapkan Oktober 2014);
5. SE Dittendik Dikti tentang Batas Pemberlakuan Regulasi Baru (01 April 2015) dan Toleransi Berkas Lama Kembali ke Dittendik (sd 31 Maret 2015), (2) tentang (KI wajib on-line; Pengakuan Tri Dharma PT selama BesJab; Penyusunan DUPAK; KI "Predatory"/Blacklist; dan lain-lain.).

Karir Dosen

Pengangkatan pertama dosen dalam jabatan fungsional dosen diatur dalam PERMENDIKBUD 92-2014 pasal 6. Jabatan fungsional dosen yang pertama adalah Asisten Ahli. Dosen dapat berproses dalam pengangkatan pertama jabatan fungsional Asisten Ahli jika memenuhi persyaratan berikut ini :

1. memiliki ijazah magister atau yang sederajat dari perguruan tinggi dan/atau program studi terakreditasi sesuai dengan bidang ilmu penugasan;
2. pangkat paling rendah Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b bagi PNS;
3. nilai prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
4. melaksanakan tugas mengajar paling singkat 1 (satu) tahun;
5. mempunyai paling sedikit 1 (satu) karya ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal ilmiah nasional sebagai penulis pertama;
6. melaksanakan paling sedikit 1 (satu) kegiatan pengabdian kepada masyarakat;
7. telah memenuhi paling sedikit 10 (sepuluh) angka kredit di luar angka kredit ijazah yang dihitung sejak yang bersangkutan melaksanakan tugas sebagai dosen tetap termasuk angka kredit Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Prajabatan; dan
8. memiliki kinerja, integritas, etika dan tata krama, serta tanggung jawab yang dibuktikan dengan Berita Acara Rapat Pertimbangan Senat Fakultas bagi Universitas/ Institut atau Senat Perguruan Tinggi bagi Sekolah Tinggi/Politeknik dan Akademi.

Asisten Ahli merupakan jabatan fungsional dosen yang paling awal ditempuh. Jenjang jabatan fungsional dosen berikutnya adalah Lektor, Lektor Kepala dan Profesor. Berikut ini adalah tabel persyaratan kenaikan jabatan fungsional dosen yang harus ditempuh:

Tabel 1

Persyaratan Kenaikan Jabatan Fungsional

No	Jabatan	Kualifikasi Akademik	Unsur Utama			Unsur Penunjang
			Laksdik	Lakslit	Laksabdimas	
1	Asisten Ahli	Magister	$\geq 55\%$	$\geq 25\%$	$\leq 10\%$	$\leq 10\%$
2	Lektor	Magister	$\geq 45\%$	$\geq 35\%$	$\leq 10\%$	$\leq 10\%$
3	Lektor Kepala	Magister/ Doktor	$\geq 40\%$	$\geq 40\%$	$\leq 10\%$	$\leq 10\%$
4	Profesor	Doktor	$\geq 35\%$	$\geq 45\%$	$\leq 10\%$	$\leq 10\%$

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam *paper* ini adalah kualitatif deskriptif. Dengan melaksanakan *literature review* terkait dengan hasil temuan penelitian sebelumnya dan peraturan-peraturan yang menjadi dasar yang mengatur mengenai jabatan fungsional dosen. Hasil temuan penelitian sebelumnya beserta peraturan-peraturan pemerintah terkait jabatan fungsional dikumpulkan untuk selanjutnya hasil tersebut dianalisis dan kemudian dideskriptifkan dalam bentuk kata-kata.

ANALISIS

Pada hakekatnya jabatan fungsional dosen merupakan kebijakan dari Pemerintah untuk mengatur dosen dalam berkarir. Sehingga wawasan jabatan fungsional dosen harus dipahami oleh setiap dosen. Wawasan jabatan fungsional tersebut antara lain pengetahuan mengenai konsep jabatan fungsional dosen, kebutuhan angka kredit untuk setiap tingkat jabatan fungsional yang berbeda, perhitungan angka kredit untuk pengajuan jabatan fungsional dosen, unsur-unsur yang dinilai dalam pengajuan jabatan fungsional dosen, manfaat yang diperoleh setelah mengurus jabatan fungsional dosen selain untuk meningkatkan karir dosen manfaat yang lainnya adalah meningkatnya pendapatan sehingga kesejahteraan keluarga juga akan ikut meningkat.

Dukungan Pimpinan Perguruan Tinggi dirasa perlu ditingkatkan untuk memotivasi para dosen Perguruan Tinggi mengajukan jabatan fungsional dosen. Motivasi yang diberikan oleh Pimpinan Perguruan Tinggi bisa dengan memberikan *reward* ataupun *punishment* agar dapat memicu para dosen dalam pengajuan jabatan fungsional dosen sehingga akan meningkatkan karir dosen.

Tri Dharma Perguruan Tinggi adalah tugas utama dari dosen, yang terdiri dari pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Beban mengajar yang cukup banyak dan tugas lainnya yang diberikan oleh Pimpinan Perguruan Tinggi dijadikan faktor yang harus dihadapi dosen dalam pengajuan jabatan fungsional. Sehingga dosen harus dapat membagi waktu sebaik mungkin untuk mengatur tugas-tugas tersebut. Artinya bahwa perlu adanya kebiasaan dan pengkondisian dosen agar mau dan mampu mengikuti jabatan fungsional dosen karena untuk meningkatkan karir dosen.

Sosialisasi dari Perguruan Tinggi perlu dilakukan hal ini disebabkan karena data yang tersaji dalam forlap dikti membuktikan bahwa masih rendahnya tingkat jabatan fungsional dosen di Indonesia. Sehingga Pemerintah ataupun Perguruan Tinggi seharusnya meningkatkan frekuensi sosialisasi mengenai pentingnya jabatan fungsional dosen. Alasan berikutnya yang mendukung pentingnya dilakukan sosialisasi jabatan fungsional dosen adalah adanya perubahan pola pengajuan jabatan fungsional dosen, yang sebelumnya menggunakan sistem tradisional dan sekarang telah menggunakan sistem komputerisasi.

Berdasarkan SE Dittendik Dikti tentang Batas Pemberlakuan Regulasi Baru (01 April 2015) dan Toleransi Berkas Lama Kembali ke Dittendik (sd 31 Maret 2015), (2) tentang (KI wajib on-line; Pengakuan Tri Dharma Perguruan Tinggi selama BesJab; Penyusunan DUPAK; KI "Predatory"/Blacklist; dan lain-lain.) maka kemudahan prosedur pengajuan jabatan fungsional dosen telah diimplementasikan. Selain itu, Pemerintah juga telah memberikan kemudahan prosedur pengajuan jabatan fungsional dosen melalui kenaikan jabatan loncat dengan syarat dan ketentuan berlaku.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan dari *paper* ini adalah wawasan jabatan fungsional dosen, dukungan pimpinan Perguruan Tinggi, beban mengajar dan tugas lainnya, sosialisasi dari Perguruan Tinggi dan kemudahan prosedur pengajuan jabatan fungsional dosen merupakan faktor-faktor yang dihadapi oleh dosen dalam proses pengajuan jabatan fungsional. Masih kurangnya dukungan penelitian sebelumnya terkait dengan jabatan fungsional dosen sehingga Peraturan Pemerintah dijadikan dasar dalam *paper* ini dijadikan sebagai keterbatasan dalam *paper* ini. Sehingga saran yang diberikan dalam *paper* ini adalah menambah sumber informasi yang lain dan mengkaitkan variabel dalam temuan terkait dengan jabatan fungsional dosen sehingga hasilnya akan lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Makmun, A.S. 2005. Psikologi Kependidikan; Perangkat Sistem Pengajaran Modul. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Putra, S.J., Hidayah, N.A., Sugiyarti, Y. Pengembangan Implementasi Jabatan Fungsional Dosen Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi. *Jurnal Teknodik*, Vol. 17, No. 1, pp. 533-546.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 tahun 2013 tentang: Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya (ditetapkan 15 Maret 2013; diundangkan 21 Maret 2013).
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor. 46 Tahun 2013 tentang: Perubahan atas Permenpan & RB No. 17 Tahun 2013 (ditetapkan 27 Desember 2013; diundangkan 04 Februari 2014).
- Peraturan Bersama Mendikbud (No.4/VIII/PB/2014) dan Ketua BKN (No. 24/2014) tentang: Ketentuan Pelaksanaan Permenpan & RB No.17/2013 Sebagaimana Telah Diubah Dengan Permenpan & RB No. 46/2013 (ditetapkan 12 Agustus 2014; diundangkan 20 Agustus 2014); Permendikbud No. 92 Tahun 2014 tentang: Petunjuk Teknis Pelaksanaan PAK Jabatan Fungsional Dosen (ditetapkan 17 September 2014; diundangkan 19 September 2014).
- Perdirjen Dikti tentang Pedoman Operasional PAK Kenaikan Pangkat/Jabatan Fungsional Dosen (ditetapkan Oktober 2014).
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (No. 92/2014) tentang: Pengangkatan Pertama Jabatan Fungsional.
- SE Dittendik Dikti(1) tentang Batas Pemberlakuan Regulasi Baru (01 April 2015) dan Toleransi Berkas Lama Kembali ke Dittendik (sd 31 Maret 2015), (2) tentang (KI wajib on-line; Pengakuan TriDharmaPT selama BesJab; Penyusunan DUPAK; KI "Predatory"/Blacklist; dan lain-lain.).