

**DILEMA KARIER DOSEN PPPK: SINKRONISASI REGULASI MASA
PERJANJIAN KERJA DAN PERCEPATAN KENAIKAN JENJANG
JABATAN AKADEMIK
(Studi Kasus Kepmendiktisaintek Nomor 232/M/Kep/2025)**

Yeni Haerani¹, Nurul Inayah², Aulia Jasmin Ihsanti³, Alfina Maharani⁴, Siti Rahma Rasyid⁵, Asmaul Husna⁶, Putra Panca Munajab Abidin⁷, Muh. Alfin Wahyudi Rauf⁸, Rasti Bulan⁹, Mudhita Dwi Ningsih¹⁰

venihaerani99@gmail.com¹, nrlinayah00@gmail.com², auliajasminihstantiii298@gmail.com³,
malfina435@gmail.com⁴, rhmamoon04@gmail.com⁵, asmaulhusna041125@gmail.com⁶,
putrapancamunajab@gmail.com⁷, alpinkcraft@gmail.com⁸, rastibulan6@gmail.com⁹,
ditamudhita@gmail.com¹⁰

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis problematika hukum dan administratif dalam pengelolaan karier Dosen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada 35 Perguruan Tinggi Negeri Baru (PTNB). Fokus utama studi ini adalah adanya diskoneksi antara pencapaian meritokrasi akademik dengan batasan durasi kontrak berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Nomor 232/M/KEP/2025. Menggunakan metode penelitian hukum normatif, hasil studi menunjukkan bahwa meskipun dosen PPPK secara teknis dapat memenuhi syarat kenaikan jenjang jabatan melalui pemenuhan Beban Kerja Dosen (BKD) dalam kurun waktu 2 tahun atau 4 semester berturut-turut, regulasi teknis mewajibkan dosen untuk menyelesaikan minimal 90% dari masa perjanjian kerja sebelum usulan kenaikan jabatan dapat diproses. Kondisi ini menyebabkan stagnasi karier bagi dosen dengan masa kontrak 5 tahun, karena promosi jabatan hanya diintegrasikan ke dalam siklus perpanjangan kontrak. Implikasinya, terjadi hambatan dalam percepatan distribusi jabatan fungsional yang berdampak pada pemenuhan standar akreditasi program studi. Penelitian ini merekomendasikan perlunya mekanisme promosi interim bagi dosen dengan kinerja luar biasa agar kenaikan jabatan tidak sepenuhnya bergantung pada siklus perpanjangan kontrak.

Kata Kunci: Dosen PPPK, Karier Akademik, PTNB, Kenaikan Jabatan, 232/M/KEP/2025.

Abstract

This research aims to analyze the legal and administrative issues in the career management of Government Employees with Work Agreements (PPPK) Lecturers across 35 New State Universities (PTNB). The primary focus of this study is the disconnection between academic meritocratic achievements and contract duration limitations under the Decree of the Minister of Higher Education, Science, and Technology Number 232/M/KEP/2025. Utilizing a normative legal research method, the findings indicate that while PPPK lecturers can technically meet the requirements for academic rank promotion by fulfilling the Lecturer Workload (BKD) within 2 years or 4 consecutive semesters, technical regulations require lecturers to complete at least 90% of their work agreement period before a promotion proposal can be processed. This condition leads to career stagnation for lecturers with 5-year contracts, as academic promotion is strictly integrated into the contract renewal cycle. Consequently, this creates barriers in accelerating the distribution of academic ranks, which impacts the fulfillment of study program accreditation standards. This study recommends the necessity of an interim promotion mechanism for high-performing lecturers so that academic advancement is not entirely dependent on the contract renewal cycle.

Keywords: PPPK Lecturers, Academic Career, New State Universities, Promotion, 232/M/KEP/2025.

PENDAHULUAN

Dosen merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran krusial dalam mewujudkan perguruan tinggi yang unggul. Sebagai pendidik profesional dan ilmuwan, dosen bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi yang mencakup pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dinamika transformasi pendidikan tinggi di Indonesia, yang ditandai dengan perubahan status 35 perguruan tinggi swasta menjadi Perguruan Tinggi Negeri Baru (PTNB), membawa konsekuensi logis pada perubahan status kepegawaian para tenaga pendidiknya menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Dalam upaya memberikan kepastian hukum dan tata kelola yang profesional, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi menetapkan Keputusan Menteri Nomor 232/M/KEP/2025 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan PPPK pada 35 PTNB tersebut. Regulasi ini mencakup aspek-aspek vital seperti penetapan hubungan kerja, kenaikan jenjang jabatan, hingga perubahan kualifikasi pendidikan. Secara teoritis, pengelolaan ini mengadopsi prinsip sistem merit yang menilai kelayakan pegawai berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil.

Namun demikian, muncul sebuah diskoneksi antara pencapaian prestasi akademik dosen dengan mekanisme administratif kenaikan jenjang jabatan. Berdasarkan aturan teknis dalam keputusan ini, seorang dosen PPPK baru dapat diusulkan untuk kenaikan jenjang jabatan akademik apabila telah memenuhi persyaratan evaluasi kinerja dengan nilai minimal 80 dan telah memenuhi Beban Kerja Dosen (BKD) selama 4 semester berturut-turut. Secara akademik, capaian 4 semester tersebut sudah merepresentasikan kesiapan dosen untuk naik jabatan. Akan tetapi, syarat administratif lain mewajibkan dosen untuk menyelesaikan minimal 90% dari masa perjanjian kerja yang telah ditetapkan.

Kondisi ini menimbulkan dilema karier bagi dosen PPPK, terutama bagi mereka yang memiliki durasi kontrak jangka panjang. Meskipun prestasi akademik telah dicapai dalam kurun waktu 2 tahun, dosen harus menunggu hingga kontrak hampir berakhir sebelum promosi jabatan dapat diproses. Penundaan ini tidak hanya berdampak pada stagnasi karier individu, tetapi juga mempengaruhi performa institusi, mengingat rasio perhitungan proporsi jabatan fungsional dosen merupakan indikator penting dalam penilaian akreditasi program studi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian hukum normatif (normative legal research). Metode ini dipilih untuk menganalisis sinkronisasi antara peraturan perundang-undangan dengan aturan teknis yang berlaku dalam lingkup manajemen sumber daya manusia aparatur.

Penelitian dilakukan dengan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan analitis (analytical approach). Fokus utama adalah membedah norma yang terkandung dalam Keputusan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Nomor 232/M/KEP/2025. Sumber data utama adalah bahan hukum primer berupa salinan keputusan menteri tersebut. Data dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan membandingkan syarat kompetensi akademik (pemenuhan BKD selama 4 semester) dengan syarat administratif masa kerja (penyelesaian 90% masa perjanjian kerja) untuk mengidentifikasi adanya kesenjangan (gap) regulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mekanisme Kenaikan Jenjang Jabatan Akademik

Kenaikan jenjang jabatan akademik bagi dosen PPPK merupakan bagian penting dari sistem pembinaan karier yang tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan atas capaian kerja, tetapi juga sebagai instrumen untuk memastikan mutu pelaksanaan tridarma perguruan tinggi. Dalam konteks regulasi yang berlaku, mekanisme kenaikan jenjang jabatan tidak ditempatkan sebagai proses yang berdiri sendiri, melainkan terhubung dengan sistem evaluasi kinerja, penilaian beban kerja, disiplin pegawai, dan pemenuhan masa kerja dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu, kenaikan jabatan akademik bagi dosen PPPK dapat dipahami sebagai proses selektif yang menuntut pemenuhan sejumlah syarat administratif dan substantif secara bersamaan.

Berdasarkan Keputusan Menteri Nomor 232/M/KEP/2025, kenaikan jenjang jabatan akademik dosen PPPK diintegrasikan ke dalam prosedur perpanjangan masa hubungan kerja. Pengaturan ini menunjukkan bahwa promosi jabatan tidak diperlakukan sebagai hak yang otomatis melekat pada capaian akademik, melainkan sebagai bagian dari penilaian menyeluruh terhadap kelayakan dosen untuk terus melaksanakan tugasnya. Dengan model ini, institusi pendidikan tinggi memiliki kewenangan untuk menilai apakah seorang dosen PPPK telah menunjukkan performa yang cukup baik, baik dari sisi hasil kerja maupun kepatuhan terhadap ketentuan kepegawaian. Mekanisme tersebut sekaligus menempatkan jabatan akademik dalam kerangka pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis evaluasi periodik.

Secara umum, syarat kenaikan jenjang jabatan akademik bagi dosen PPPK bersifat kumulatif. Artinya, seluruh unsur yang dipersyaratkan harus dipenuhi secara bersamaan agar usulan kenaikan dapat diproses. Unsur pertama adalah nilai evaluasi kinerja paling rendah 80. Ketentuan ini menegaskan bahwa dosen harus menunjukkan performa kerja yang baik dalam pelaksanaan tugasnya. Evaluasi kinerja biasanya mencerminkan pencapaian target, kualitas pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan kontribusi terhadap institusi. Dengan adanya ambang batas minimal ini, kenaikan jabatan hanya diberikan kepada dosen yang dianggap memenuhi standar produktivitas dan kualitas kerja yang memadai.

Unsur kedua adalah tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin. Syarat ini menunjukkan bahwa integritas dan kepatuhan terhadap norma kepegawaian menjadi aspek yang sangat diperhatikan dalam pengembangan karier dosen PPPK. Dalam sistem kepegawaian, pelanggaran disiplin dianggap mencerminkan adanya masalah dalam etika kerja, tanggung jawab, atau kepatuhan terhadap aturan institusi. Karena itu, meskipun seorang dosen memiliki capaian akademik yang baik, riwayat pelanggaran disiplin dapat menjadi penghalang untuk naik jenjang. Ketentuan ini menunjukkan bahwa jabatan akademik bukan hanya ukuran kapasitas intelektual, tetapi juga mencerminkan karakter profesional yang harus dijaga.

Unsur ketiga adalah penilaian BKD selama empat semester terakhir berturut-turut dengan status memenuhi. BKD atau Beban Kerja Dosen merupakan instrumen utama dalam menilai keterlaksanaan tridarma perguruan tinggi, yang mencakup pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta unsur penunjang. Persyaratan empat semester berturut-turut menandakan bahwa penilaian tidak boleh bersifat insidental, melainkan harus menunjukkan konsistensi kinerja dalam rentang waktu yang cukup. Hal ini penting karena jabatan akademik pada dasarnya tidak hanya didasarkan pada satu kali capaian, tetapi pada keberlanjutan mutu pelaksanaan tugas akademik. Dengan demikian, seorang dosen harus dapat membuktikan bahwa kinerjanya stabil, terukur, dan sesuai standar institusi selama dua tahun terakhir.

Unsur keempat adalah minimal telah menyelesaikan 90 persen dari masa perjanjian kerja. Ketentuan ini menjadi salah satu aspek yang paling menentukan dalam praktik kenaikan jenjang jabatan akademik dosen PPPK. Meskipun secara substansif seorang dosen telah menunjukkan kemampuan yang baik, promosi jabatan tetap baru dapat diusulkan apabila masa kerja yang dijalani telah mencapai ambang tertentu. Secara administratif, ketentuan ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa dosen yang diusulkan memang memiliki komitmen kerja yang cukup panjang dan telah melewati fase adaptasi serta pembuktian kinerja. Namun, dari sisi pengembangan karier, syarat ini juga menciptakan batasan yang cukup ketat karena dapat menunda promosi bagi dosen yang sebenarnya sudah layak lebih awal.

Jika dilihat dari alur mekanismenya, kenaikan jenjang jabatan akademik dosen PPPK pada dasarnya melalui tahapan evaluasi administratif, evaluasi kinerja, dan verifikasi kelayakan usulan. Pertama, dosen harus mengumpulkan bukti pemenuhan syarat, seperti hasil penilaian kinerja, dokumen BKD, serta keterangan terkait status disiplin dan masa kerja. Kedua, dokumen tersebut diverifikasi oleh unit kerja atau pejabat yang berwenang di lingkungan perguruan tinggi. Ketiga, apabila seluruh syarat telah terpenuhi, maka usulan kenaikan jenjang dapat diteruskan sesuai prosedur yang ditentukan. Tahapan ini menunjukkan bahwa proses kenaikan jabatan tidak hanya bergantung pada satu pihak, tetapi melibatkan mekanisme administratif berlapis untuk menjaga akuntabilitas.

Secara keseluruhan, mekanisme kenaikan jenjang jabatan akademik dosen PPPK menunjukkan adanya model pengaturan yang menekankan keseimbangan antara prestasi akademik, integritas kepegawaian, dan kelanjutan masa kerja. Namun, dalam implementasinya, model ini masih menyisakan persoalan karena syarat administratif tertentu dapat menghambat aktualisasi meritokrasi. Dalam konteks pengembangan mutu pendidikan tinggi, idealnya kenaikan jabatan akademik diberikan lebih responsif terhadap capaian kinerja yang nyata, tanpa terlalu banyak dibatasi oleh faktor administratif yang tidak selalu berkaitan langsung dengan kompetensi akademik.

Paradoks Meritokrasi: Prestasi 2 Tahun vs Administrasi 5 Tahun

Paradoks meritokrasi dalam kenaikan jenjang jabatan akademik dosen PPPK muncul karena adanya ketidakseimbangan antara capaian kinerja substantif dan syarat administratif yang membatasi pengakuan atas capaian tersebut. Dalam prinsip meritokrasi, seseorang seharusnya memperoleh penghargaan, promosi, atau pengakuan berdasarkan prestasi, kompetensi, dan kontribusi nyata terhadap organisasi. Pada konteks dosen, prinsip ini seharusnya diwujudkan melalui penilaian terhadap kualitas pelaksanaan tridarma perguruan tinggi, seperti pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta kontribusi akademik lainnya. Akan tetapi, regulasi yang menghubungkan kenaikan jabatan dengan penyelesaian 90 persen masa perjanjian kerja justru menciptakan hambatan administratif yang dapat menunda pengakuan atas prestasi yang sebenarnya sudah lebih dahulu dicapai.

Secara substantif, ketentuan pemenuhan BKD selama empat semester berturut-turut dengan status memenuhi menunjukkan bahwa seorang dosen PPPK dapat dinilai layak naik jenjang dalam kurun waktu dua tahun. Dalam jangka waktu tersebut, dosen telah memiliki kesempatan untuk membuktikan kualitas kinerja melalui pelaksanaan tugas-tugas akademik yang berkelanjutan. Jika selama empat semester penuh dosen dinilai memenuhi, maka secara akademik ia telah memperlihatkan konsistensi, stabilitas, dan kesesuaian terhadap standar kerja yang ditetapkan. Hal ini secara logis seharusnya menjadi dasar yang cukup kuat untuk memproses kenaikan jabatan akademik, karena indikator utama dalam meritokrasi adalah kemampuan untuk menunjukkan performa yang dapat diverifikasi.

Namun, syarat administratif berupa penyelesaian minimal 90 persen masa perjanjian kerja menggeser logika tersebut. Dalam kontrak kerja lima tahun, ambang 90 persen berarti kenaikan jabatan baru bisa diusulkan ketika masa kerja telah mencapai 4,5 tahun.

Akibatnya, terdapat selisih waktu sekitar 2,5 tahun antara saat dosen secara akademik telah memenuhi syarat dan saat ia benar-benar dapat diproses secara administratif. Selisih ini bukan hanya sekadar persoalan waktu, tetapi juga menyangkut keadilan dalam manajemen karier. Dosen yang telah menunjukkan kinerja tinggi sejak awal masa kontrak harus menunggu lebih lama dibandingkan dengan apa yang seharusnya ia terima berdasarkan capaian objektif. Dalam perspektif tata kelola sumber daya manusia, kondisi seperti ini dapat dipandang sebagai bentuk keterlambatan institusional dalam mengakui prestasi.

Paradoks ini menjadi semakin jelas apabila dilihat dari tujuan sistem penilaian itu sendiri. Penilaian kinerja, termasuk SKP dan perilaku kerja BerAKHLAK, dirancang untuk memastikan bahwa promosi jabatan didasarkan pada kualitas kerja dan integritas pegawai. Artinya, negara atau institusi telah menyediakan instrumen evaluatif yang relatif komprehensif untuk mengukur kelayakan seseorang. Namun, ketika hasil evaluasi tersebut tidak dapat segera ditindaklanjuti karena adanya syarat masa kerja yang panjang, maka fungsi penilaian menjadi kurang efektif. Dalam kondisi demikian, penilaian kinerja berubah menjadi sekadar dokumen administratif yang menumpuk tanpa dampak langsung terhadap pengembangan karier. Hal ini tentu berlawanan dengan semangat meritokrasi yang menempatkan prestasi sebagai dasar utama pengakuan.

Pada level yang lebih luas, paradoks ini mencerminkan perlunya peninjauan ulang terhadap desain kebijakan kepegawaian PPPK di lingkungan pendidikan tinggi. Regulasi seharusnya tidak hanya berfungsi menjaga ketertiban administratif, tetapi juga harus mampu mendorong produktivitas, penghargaan atas prestasi, dan percepatan karier bagi pegawai yang berkinerja baik. Jika syarat administratif tetap dipertahankan secara kaku tanpa mempertimbangkan realitas pencapaian akademik, maka kebijakan tersebut berpotensi menghasilkan ketidakadilan struktural. Oleh karena itu, dibutuhkan formulasi kebijakan yang lebih proporsional, misalnya dengan membuka peluang penilaian berbasis capaian substantif lebih awal, tanpa harus menunggu hampir seluruh masa kontrak berakhir.

Dengan demikian, paradoks meritokrasi dalam mekanisme kenaikan jenjang jabatan akademik dosen PPPK bukan sekadar persoalan teknis, melainkan persoalan konseptual yang menyangkut keadilan, efisiensi, dan arah pembangunan sumber daya manusia di perguruan tinggi. Prestasi akademik yang telah dibangun dalam dua tahun seharusnya tidak kehilangan nilai hanya karena batasan administratif yang membuat proses promosi tertunda hingga lima tahun. Jika sistem pengelolaan karier ingin benar-benar berlandaskan meritokrasi, maka pengakuan terhadap kinerja harus ditempatkan sebagai prioritas utama, sementara syarat administratif sebaiknya berfungsi sebagai instrumen pendukung, bukan penghalang utama.

Implikasi terhadap Institusi

Penundaan kenaikan jenjang jabatan akademik dosen PPPK memiliki implikasi yang cukup luas terhadap institusi perguruan tinggi, terutama dalam aspek mutu akademik, tata kelola sumber daya manusia, dan pemenuhan indikator kinerja institusional. Jabatan akademik dosen bukan sekadar atribut personal, melainkan juga bagian dari struktur kelembagaan yang memengaruhi kualitas pelaksanaan tridarma perguruan tinggi. Karena itu, ketika proses kenaikan jabatan tertahan oleh syarat administratif yang terlalu panjang, maka dampaknya tidak hanya dirasakan oleh dosen secara individual, tetapi juga oleh institusi sebagai penyelenggara pendidikan tinggi.

Salah satu implikasi yang paling nyata adalah terhambatnya pemenuhan indikator akreditasi program studi dan institusi. Dalam sistem akreditasi, komposisi jabatan fungsional dosen menjadi salah satu unsur penting yang menunjukkan kapasitas akademik sebuah perguruan tinggi. Proporsi dosen dengan jabatan Lektor, Lektor Kepala, dan Profesor menggambarkan kedalaman sumber daya akademik yang dimiliki institusi. Apabila dosen PPPK yang sebenarnya telah memenuhi syarat substansial untuk naik

jenjang tidak segera dipromosikan, maka komposisi jabatan fungsional akan berjalan lebih lambat dari yang seharusnya. Akibatnya, institusi dapat mengalami kesulitan dalam mencapai target mutu yang dipersyaratkan dalam akreditasi.

Dalam konteks akreditasi, keterlambatan ini menjadi semakin penting karena penilaian mutu perguruan tinggi tidak hanya melihat jumlah dosen, tetapi juga distribusi jabatan akademiknya. Institusi yang memiliki lebih banyak dosen dengan jabatan lebih tinggi umumnya dipandang lebih kuat dari sisi kapasitas akademik, kepakaran, dan pengalaman. Sebaliknya, jika banyak dosen masih tertahan pada jabatan yang lebih rendah padahal secara kinerja sudah layak naik, maka nilai yang diperoleh dalam proses akreditasi dapat menjadi kurang optimal. Dengan demikian, mekanisme kenaikan jenjang yang lambat berpotensi mengurangi daya saing institusi di tingkat nasional maupun regional.

Implikasi lainnya berkaitan dengan motivasi kerja dan loyalitas dosen terhadap institusi. Dosen merupakan sumber daya intelektual utama dalam perguruan tinggi, sehingga kualitas kinerjanya sangat dipengaruhi oleh kepastian karier dan penghargaan atas prestasi. Apabila seorang dosen merasa bahwa pencapaian akademiknya tidak segera diakui karena terhalang syarat administratif, maka muncul risiko menurunnya kepuasan kerja. Dalam jangka panjang, hal ini dapat memengaruhi semangat untuk melakukan penelitian, publikasi ilmiah, inovasi pembelajaran, maupun pengabdian kepada masyarakat. Dengan kata lain, penundaan promosi tidak hanya berdampak pada status jabatan, tetapi juga pada energi produktif yang menopang kegiatan akademik institusi.

Selain berdampak pada karier individu dan mutu institusi, kondisi ini juga dapat berpengaruh terhadap iklim akademik secara keseluruhan. Iklim akademik yang sehat membutuhkan sistem penghargaan yang adil, cepat, dan transparan. Ketika dosen melihat bahwa prestasi tidak segera menghasilkan pengakuan formal, maka dapat muncul persepsi bahwa sistem penghargaan di institusi tidak sepenuhnya berbasis merit. Persepsi tersebut berpotensi melemahkan budaya kerja akademik yang kompetitif dan produktif. Sebaliknya, apabila kenaikan jabatan dapat diproses berdasarkan capaian yang jelas dan terukur, maka institusi akan lebih mudah membangun budaya profesional yang mendorong kualitas.

Implikasi terhadap institusi juga terlihat pada aspek retensi sumber daya manusia. Dosen-dosen yang merasa kariernya terhambat cenderung lebih mudah mengalami kejenuhan atau bahkan mempertimbangkan peluang di tempat lain. Meski status PPPK memiliki karakter kontraktual, institusi tetap membutuhkan stabilitas tenaga pengajar agar program akademik berjalan konsisten. Jika dosen berkinerja tinggi merasa tidak memperoleh ruang perkembangan yang memadai, maka institusi berisiko kehilangan tenaga terbaiknya dalam jangka panjang. Oleh karena itu, sistem kenaikan jabatan akademik yang terlalu lambat dapat menjadi faktor tidak langsung yang memengaruhi keberlanjutan kualitas pengajaran dan penelitian.

Pada level strategis, ketentuan yang membatasi kenaikan jabatan hingga akhir masa kontrak juga dapat mengurangi kemampuan institusi dalam merespons kebutuhan pengembangan kelembagaan secara cepat. Perguruan tinggi yang sedang berkembang membutuhkan dosen-dosen dengan jabatan akademik yang memadai untuk memperkuat akreditasi, membuka program studi baru, dan meningkatkan reputasi akademik. Jika proses kenaikan jabatan tertahan oleh syarat waktu, maka strategi penguatan institusi menjadi kurang efektif. Institusi tidak hanya kehilangan kesempatan untuk memaksimalkan potensi dosen, tetapi juga kehilangan momentum dalam meningkatkan posisi kompetitifnya.

Implikasi dari penundaan kenaikan jabatan akademik dosen PPPK tidak dapat dipandang sebagai persoalan administratif semata. Persoalan ini menyentuh inti tata kelola pendidikan tinggi, yaitu bagaimana institusi mengelola sumber daya manusianya secara adil, adaptif, dan berbasis kinerja. Kenaikan jabatan akademik seharusnya menjadi instrumen untuk mendorong peningkatan mutu, bukan justru menjadi hambatan bagi

percepatan penguatan kelembagaan. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang lebih proporsional agar kepentingan administratif tidak mengalahkan kebutuhan institusional untuk tumbuh secara akademik dan kompetitif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa mekanisme kenaikan jenjang jabatan akademik dosen PPPK masih menunjukkan karakter yang sangat administratif dan belum sepenuhnya berorientasi pada prinsip meritokrasi. Meskipun secara substantif dosen dapat memenuhi syarat akademik dalam waktu relatif singkat melalui penilaian kinerja dan BKD selama empat semester berturut-turut, proses kenaikan jabatan tetap dibatasi oleh syarat penyelesaian minimal 90 persen masa perjanjian kerja. Ketentuan ini menyebabkan adanya jeda waktu yang cukup panjang antara pencapaian prestasi akademik dan pengakuan formal terhadap prestasi tersebut.

Selain itu, terdapat paradoks antara logika penghargaan berbasis kinerja dengan logika administrasi kepegawaian yang mengikat pada masa kontrak. Dalam praktiknya, dosen yang sudah layak secara akademik harus menunggu lebih lama sebelum dapat diusulkan naik jenjang, meskipun capaian kerjanya telah memenuhi standar. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karier dosen PPPK belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan, efisiensi, dan penghargaan terhadap prestasi nyata.

Dari sisi institusi, penundaan kenaikan jenjang jabatan akademik dosen PPPK berdampak pada lambatnya pemenuhan indikator akreditasi, terbatasnya penguatan jabatan fungsional dosen, serta berkurangnya daya dorong terhadap peningkatan mutu akademik. Dengan demikian, diperlukan penataan kebijakan yang lebih proporsional agar mekanisme kenaikan jabatan akademik benar-benar mendukung meritokrasi, meningkatkan motivasi dosen, dan memperkuat kualitas perguruan tinggi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ampar.id. (2026). 10.942 dosen PPPK terancam “jalan buntu”, ADAPI desak DPR alihkan status jadi PNS. <https://ampar.id/10-942-dosen-pppk-terancam-jalan-buntu-adapi-desak-dpr-alihkan-status-jadi-pns/>
- Fraksi PKS. (2026). Keluhkan ketidakjelasan karier dan kesejahteraan, Ledia Hanifa perjuangkan aspirasi dosen PPPK. <https://fraksi.pks.id/2026/04/06/keluhkan-ketidakjelasan-karier-dan-kesejahteraan-ledia-hanifa-perjuangkan-aspirasi-dosen-pppk/>
- Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Republik Indonesia. (2025). *Keputusan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Nomor 232/M/KEP/2025 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada 35 (Tiga Puluh Lima) Perguruan Tinggi Negeri Baru*. Jakarta: Kemdiktisaintek.
- Kompas.id. (2025). Dosen ASN PPPK terhambat kariernya. <https://www.kompas.id/artikel/dosen-asn-pppk-terhambat-kariernya>