

Implementation of Civil Servant Functional Position Regulations from a Justice and Welfare Perspective

Implementasi Peraturan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil Perspektif Keadilan dan Kesejahteraan

Bayu Adji Dwi Kuncoro^{a✉}, Rodiyah^b

^aFakultas Hukum Universitas Negeri Semarang

bayuadji205@students.unnes.ac.id

^bFakultas Hukum Universitas Negeri Semarang

rodiyah@mail.unnes.ac.id

✉ Corresponding email:

bayuadji205@students.unnes.ac.id

Abstract

Lemdiklat Akpol there is a discrepancy in the alignment between government regulations and police regulations in Indonesia. Career patterns have various very important roles in an agency for the development of an employee's career



Author(s). This work licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0). All writings published in this journal are personal views of the author and do not represent the views of this journal and the author's affiliated institutions. The Journal is published biannually by the Faculty of Law, Universitas Negeri Semarang, Indonesia.

because they have an impact on the level of expertise and professionalism of employees individually or their performance in an agency. This article aims to describe and analyze the retirement age related to the functional position of Civil Servants from the perspective of justice and welfare at the Police Academy education and training institution. The study uses a qualitative legal approach, non-doctrinal research type (Sociological Juridical), data collection techniques using interviews, observations, and document studies, data validity Triangulation and data analysis using data reduction, data presentation and conclusions. The results of the study show that Lemdiklat Akpol applies a retirement age of 58 years even though there is a regulation from Menpan RB which is 65 years for functional lecturers. The application of the retirement age at Lemdiklat Akpol refers to the Police Law although there are still problems of discrepancy and inconsistency between government regulations and regulations in the Police.

KEYWORDS: career patterns, justice, welfare

Abstrak

Lemdiklat Akpol terdapat diskrepansi keselarasan antara peraturan pemerintah dan peraturan kepolisian yang ada di Indonesia. Pola karir memiliki berbagai peran yang sangat penting di sebuah instansi guna pengembangan karir seorang pegawai karena memiliki dampak pada tingkat keahlian serta profesionalitas pegawai secara individu ataupun kinerjanya

pada suatu instansi. Artikel ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis usia pensiun terkait jabatan fungsional Pegawai Negeri Sipil perspektif keadilan dan kesejahteraan di lembaga pendidikan dan pelatihan Akademi Kepolisian. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif hukum, jenis penelitian non doktrinal (Yuridis sosiologis), teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan studi dokumen, keabsahan data Triangulasi dan analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan simpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di Lemdiklat Akpol menerapkan usia pensiun 58 tahun meskipun terdapat aturan dari Menpan RB yaitu 65 tahun bagi dosen fungsional. Penerapan usia pensiun di Lemdiklat Akpol mengacu pada Undang-Undang Kepolisian meskipun masih terdapat permasalahan diskrepansi dan inkonsistensi antara peraturan pemerintah dengan peraturan di Kepolisian.

KATA KUNCI: pola karir, keadilan, kesejahteraan

Introduction

Personel Polri terdiri dari Polri dan PNS Polri¹, termasuk salah satunya adalah personel pada Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Akademi Kepolisian (Lemdiklat Akpol).

Lemdiklat Akpol merupakan lembaga pendidikan kepolisian yang bertugas mendidik dan membentuk calon perwira Polri.

¹ Negara Indonesia, "Undang Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia."

Perwira Polri di Institusi Kepolisian yang terdapat tiga sumber yaitu 1) Akademi Kepolisian (Taruna); 2) Perwira Polri Sumber Sarjana (SIPSS); dan 3) Sekolah Pembentukan Perwira (Setukpa) Polri. Taruna dan SIPSS dididik di Akademi Kepolisian Semarang sedangkan Setukpa dididik di Sukabumi. Lemdiklat Akpol menerapkan pola pengajaran, pelatihan dan pengasuhan (Jarlatsuh). Dalam melaksanakan pengajaran dilakukan oleh Dosen, pelatihan dilakukan oleh Taruna/ Siswa SIPSS yang didampingi Dosen dan Pengasuh. Pengasuhan setiap harinya dilakukan oleh para pengasuh.

Dosen di Lemdiklat Akpol memiliki peran yang sangat penting. Dosen sendiri biasanya sudah memiliki berbagai banyak pengalaman di bidang keahliannya, sehingga apa yang dilakukan dalam pembinaan dan pengajaran membuat para taruna menjadi terbentuknya sebuah karakter, melatih kedisiplinan para taruna, dan yang paling utama adalah menyeimbangkan antara teori dan praktik saat di lapangan. Lulusan Akpol dalam pelaksanaan tugasnya harus profesional, cerdas dan mampu berinteraksi dengan masyarakat untuk menjaga kamtibmas. Maka dari itu di Akpol sendiri ada banyak dosen yang menduduki jabatan fungsional, yang ahli dalam bidangnya dan mata kuliah yang akan membekali para taruna jika sudah lulus dari Lemdiklat Akpol.

Jabatan fungsional merupakan sekumpulan seorang yang memiliki kompetensi dan bertugas sesuai dengan keahlian yang

dimilikinya². Pengembangan karir dosen fungsional perlu dilakukan di Lemdiklat Akademi Kepolisian, di Akpol sendiri itu ada berbagai dosen yang Polri maupun Pegawai Negeri Sipil yang telah ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi mulai dari Pembantu lektor, Lektor dan Lektor Kepala. Meskipun masih terdapat diskrepansi peraturan, sehingga PNS yang mempunyai jabatan fungsional yang sudah memasuki masa purna masih menunggu kejelasan yang pasti dalam pensiunnya serta hak-haknya sebagai pensiunan.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 ada dua macam pemberhentian yaitu dengan hormat dan tidak hormat. Pasal 305 PP Nomor 11 tahun 2017 pemberhentian secara hormat harus mendapatkan hak-haknya sebagai pensiunan. Sedangkan pasal 249 menyatakan bahwa PNS yang diberhentikan secara tidak hormat maka pegawai tersebut telah kehilangan hak-haknya sebagai pensiunan.

Sosialisasi dalam organisasi merupakan cara untuk pengembangan para pegawai. Dengan dilakukannya sosialisasi diharapkan setiap pegawai terutama yang mempunyai jabatan fungsional dan akan memasuki usia pensiun akan mendapatkan sebuah informasi tata cara untuk mendapatkan hak dan kewajiban yang akan diterimanya setelah pensiun. Peran Sumber Daya Manusia sangat penting karena dengan diadakannya sosialisasi terkait usia pensiun maka diharapkan semua pegawai dapat memahami dan menjalankan

² JASMINE, "Jabatan Fungsional."

kewajibannya sebagai seorang pegawai.

Berdasarkan hasil dari studi dokumen dan wawancara di Lemdiklat Akpol Perkap No 3 Tahun 2023 tanggal 31 Agustus 2023 tentang Statuta Akademi Kepolisian pasal 39 ayat (1) bahwa Dosen di Akpol meliputi: dosen tetap dan tidak tetap baik internal maupun eksternal yang terdiri dari beberapa Universitas. Implementasi penerapan PP No 11 Tahun 2017 perlu diterapkan, dikarenakan tidak semua anggota kepolisian dan pegawai negeri itu penyidik atau menempati jabatan struktural akan tetapi ada yang mempunyai jabatan fungsional sesuai dengan keahliannya, karena Akademi Kepolisian sendiri termasuk Perguruan Tinggi ikatan dinas, sehingga banyak tenaga pendidik atau dosen di Lemdiklat Akpol.

Pegawai Negeri Sipil memiliki peran penting dalam suatu instansi pemerintahan termasuk di Lemdiklat Akpol. Oleh sebab itu untuk tercapainya tujuan pembentukan perwira Polri yang berintegritas dan berkarakter bhayangkara, salah satunya diharapkan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai tenaga pendidik yang memiliki sebuah pengalaman di internal kepolisian yakni sebagai tenaga pendidik yang cerdas dan berintegritas, sehingga bisa tercapainya tujuan dari Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Akademi Kepolisian untuk menciptakan para perwira yang profesional, menciptakan keadilan dan keamanan masyarakat.

Pola Karir memiliki berbagai peran yang sangat penting di sebuah instansi guna pengembangan karir seorang pegawai

karena memiliki dampak pada tingkat keahlian serta profesionalitas pegawai secara individu ataupun kinerjanya di instansi tersebut. Pasal 163 PP No 11 Tahun 2017 terdapat 4 tujuan prinsip pola karir yaitu 1) Memberi kejelasan dan kepastian terkait karir bagi PNS, 2) Mengimbangi terkait pengembangan karir, 3) Mengembangkan kinerja dan keahlian, 4) Profesionalisme bagi PNS.

Sumber daya terdiri dari diantaranya adalah sumber daya manusia dan sarana prasarana. Semuanya mempunyai peran dan fungsi yang berbeda. SDM adalah salah satu sumber daya yang lengkap³. Oleh sebab itu SDM dalam pengelolaannya seharusnya mampu bekerja secara profesional, sehingga dapat mewujudkan hak-hak dari semua pegawai guna terpenuhinya semua hak-hak yang dimiliki pegawai dan dapat mensejahterakan pegawai tersebut⁴. Pegawai yang memiliki potensi dalam bidangnya seharusnya dikelola dengan baik oleh SDM sehingga pegawai tersebut dapat bekerja dengan optimal.

Lemdiklat Akpol memiliki dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan perlu adanya Penjaminan Mutu (LPM) untuk pengawasan secara internal. Pada saat ini negara Indonesia sedang berkembangnya ilmu pengetahuan yang sangat pesat, semua Universitas ataupun Sekolah yang terikat oleh dinas (Sekolah Kedinasan) dituntut dalam membangun bidang

³ Yunus Alamsyah, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Pt. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin."

⁴ Rais, Mallongi, and Saleh, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar."

akademik. Sehingga dalam pembangunan sistem akademik yang baik kinerja para dosen yang memiliki jabatan fungsional juga harus ditingkatkan dan dievaluasi secara berkala.

Kualitas di sebuah lembaga pendidikan tergantung dari Lembaga Penjamin Mutu dalam mengevaluasi dan akan menjadi sebuah elemen penting dalam menjalani visi dan misi dari perguruan tinggi tersebut guna menciptakan para alumni yang terbaik, dapat bersaing secara global dan memiliki integritas. Pendekatan yang terarah dengan cara melibatkan semua yang terlibat dalam akademik seperti dosen dan mahasiswa, maka LPM bisa menjadi garda terdepan dalam terciptanya inovasi dan budaya yang berkualitas didalam sebuah perguruan tinggi.

Penjamin Mutu merupakan lembaga yang bertugas sebagai pengawasan internal pendidikan tentang kualitas/mutu hasil lulusan. Sistem penjaminan mutu di Lemdiklat Akpol dilaksanakan oleh LPM. Penerapan kebijakan usia pensiun di Lemdiklat Akpol sangat penting dilakukan⁵. Didalam peraturan tersebut salah satunya mengatur tentang bagi PNS yang memiliki jabatan fungsional dan karir.

Method

Jenis penelitian non doktrinal (Yuridis Sosiologis), pendekatan penelitian kualitatif hukum, keabsahan data

⁵ Rumapea, "Pengembangan Karir Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru."

triangulasi, analisis data *field research*, sedangkan fokus penelitian dengan membatasi permasalahan agar lebih efektif. Penelitian ini berfokus pada "Implementasi Peraturan Pada Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil Perspektif Keadilan dan Kesejahteraan ". Lokasi yang diteliti oleh peneliti yaitu di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Akademi Kepolisian. Data yang dibutuhkan pada penelitian ini meliputi data primer, sekunder dan tersier. Teknik pengumpulan data yang digunakan pengamatan, wawancara, dan studi dokumen sedangkan keabsahan data yaitu triangulasi. Teknik analisis data *Interactive analiysis models* dari Miles dan Huberman terdiri dari tiga unsur utama yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Results & Discussion

A. Implementasi Pasal 239 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang jabatan fungsional Pegawai Negeri Sipil perspektif keadilan dan kesejahteraan di lembaga pendidikan dan pelatihan Akademi Kepolisian

Batas usia pensiun menurut PP No. 11 Tahun 2017 memberikan kejelasan bagi PNS yang memiliki jabatan fungsional. Peraturan ini dibuat agar supaya Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai jabatan fungsional memiliki kejelasan karir, sehingga dapat terwujudnya birokrasi yang profesional, akuntabel dan transparan. Pegawai Negeri memiliki peran yang sangat penting di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan

Akademi Kepolisian karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur untuk menjalankan proses pengajaran guna tercapainya tujuan dari Akpol yaitu mencetak calon pemimpin Polri yang profesional dan berintegritas⁶.

Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Akademi Kepolisian merupakan perguruan tinggi kedinasan yang dimiliki oleh Polri. Lembaga pendidikan dan pelatihan Akpol sendiri memiliki peran yang sangat penting yaitu mencetak calon pemimpin Polri yang berintegritas dan profesional. Penerapan PP No 11 Tahun 2017 pasal 239 perlu perhatian yang lebih kontinyu, karena terdapat inkonsistensi antara Peraturan Pemerintah dengan peraturan UU No 2 tahun 2002 di Lembaga pendidikan dan pelatihan Akademi Kepolisian, seperti penyesuaian jabatan struktural ke jabatan fungsional dan jenjang karir dosen atau tenaga pendidik di lingkungan Akademi Kepolisian. Manajemen Pegawai Negeri Sipil tentang usia pensiun diperlukan Sumber daya manusia yang profesional⁷.

Di Lemdiklat Akpol masih terdapat penerapan pasal 239 PP No 11 Tahun 2017 di Lemdiklat Akpol masih terdapat permasalahan yang perlu diatasi terhadap pembinaan karir dan pengembangan jabatan fungsionalnya, seperti jenjang karir yang masih perlu disosialisasikan secara bersama dengan dosen fungsional agar dosen fungsional mengetahui prosedur dalam jabatan fungsional dosen. Keadilan dalam

⁶ Pegawai and Sipil, "Garuda2051731."

⁷ Juniansyah, Purwanti, and Amirulloh, "Sistem Pengembangan Karir Pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Bangsa."

penerapan pasal 239 dituntut untuk transparan dan akuntabel sehingga dapat terpenuhinya hak-hak sebagai Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai jabatan fungsional yang bertugas sebagai tenaga pendidik di lingkungan Lemdiklat Akademi Kepolisian. Selain itu kesejahteraan yang layak dapat menjadi penyemangat utama agar menumbuhkan semangatnya untuk bekerja dan loyal dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik di Lemdiklat Akademi Kepolisian. Hasil penelusuran dokumen Peraturan Kapolri Nomor 21 Tahun 2010 tentang visi dan misi Lemdiklat Akpol bahwa keadilan dan kesejahteraan harus dijalankan oleh institusi Polri agar tercapainya sebuah tujuan dari institusi dan terdapat lingkungan kerja yang sehat sesuai dengan visi dan misi Lemdiklat Akpol.

Hasil dari wawancara dari salah satu staf Gadik (Tenaga Pendidik) di Lemdiklat Akpol menyatakan bahwa jabatan fungsional di Akpol dalam penerapannya sudah cukup baik karena piranti lunaknya secara aturan-aturannya sudah melingkupi mulai dari Peraturan Presiden No 42 Tahun 2017 dan dikuatkan dengan Peraturan Kapolri Nomor 3 Tahun 2020 tentang pembinaan karir jabatan fungsional⁸. Adanya jabatan fungsional diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi anggota polri. Dengan adanya jabatan fungsional dapat menampung anggota polri ataupun PNS walaupun jabatan fungsional di Lemdiklat Akpol perlu landasan formalnya. Hal senada juga disampaikan oleh SDM bahwa pelaksanaan

⁸ Adolph, "Peraturan Kapolri."

penerapan pasal 239 PP No 11 Tahun 2017 sudah sesuai dengan ketentuan yaitu dengan mengusulkan ke Staf Sumber Daya Manusia (SSDM) melalui Lemdiklat Polri bagi PNS Akpol yang memasuki batas usia pensiun paling lambat 6 bulan sebelum pensiun.

Dari pendapat tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa jabatan fungsional di Lemdiklat Akpol dalam penerapannya sudah sesuai ketentuan yaitu dengan mengusulkan ke SSDM melalui Lemdiklat Polri bagi PNS Akpol yang memasuki batas usia pensiun paling lambat 6 bulan sebelum masa pensiun meskipun pada pelaksanaannya masih terdapat diskrepansi keselarasan antara peraturan pemerintah dengan peraturan yang ada di Lemdiklat Akpol.

Dalam perspektif keadilan jabatan fungsional di Akpol sendiri memberikan ruang kepada dosen fungsional yang mempunyai keahlian dan minat untuk dapat bekerja sesuai dengan bidang keahliannya, mengembangkan keilmuan sesuai dengan kompetensinya. Hal yang lebih perlu diperhatikan oleh Lemdiklat Akpol sendiri dalam kebijakan penerapan usia pensiun adalah bahwa Lemdiklat Akpol harus memberikan ruang untuk meningkatkan kompetensinya. Salah satu kesejahteraan yang bisa didapatkan dapat berupa kenaikan pangkat. Karena di lingkungan TNI ataupun Polri kesejahteraan bagi personelnnya bisa berupa kenaikan pangkat.

Pengembangan karir pada dosen fungsional umumnya dijalankan berdasarkan keahlian, keterampilan, dan penilaian

kerja⁹ sesuai dengan jenjangnya¹⁰. Permasalahan yang dihadapi dalam menjalani jabatan fungsional di Lemdiklat Akpol sendiri adalah menyesuaikan diri dengan lingkungan baru yang didasarkan pada kualifikasi tertentu yang harus konsisten yang ditunjukkan oleh personel. Namun kualifikasi tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan dosen fungsional di Lemdiklat Akpol menyatakan bahwa terlalu berat karena ada beberapa faktor, yaitu: 1) Syarat untuk menjadi dosen harus S3 (Doktor), 2) Untuk menempuh jenjang S3 banyak yang terkendala karena faktor usia dan biaya. Jabatan fungsional dosen di Akpol sendiri sudah sesuai dengan DIKTI akan tetapi Akpol sendiri perlu waktu dalam rangka menyesuaikan dengan jabatan fungsional yang berlaku di perguruan tinggi lain.

Dosen yang mempunyai jabatan fungsional di Lemdiklat Akpol memiliki hak untuk mendapatkan sebuah keadilan dan kesejahteraan, namun pada pelaksanaannya masih terdapat personel yang memiliki jabatan fungsional belum menerima kompensasi jabatan, sedangkan jabatan fungsional menuntut adanya keprofesionalan dan tanggungjawab yang tidak ringan. Pada umumnya setiap individu membutuhkan penghasilan untuk mencukupi kehidupannya¹¹. Sehingga diharapkan

⁹ Arman and Jamba, "Perlindungan Terhadap Pegawai Negeri Sipil (Pns) Berdasarkan Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil."

¹⁰ Hariyadi, Giatman, and Hasansyah, "Hambatan Dan Tantangan Karir Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat."

¹¹ Mursalina et al., "Analisis Pentingnya Dana Pensiun Sebagai Jaminan Hari Tua."

tunjangan jabatan bisa disamakan dengan tunjangan jabatan di perguruan tinggi lainnya serta jabatan akademik yang sama dengan para dosen fungsional di perguruan tinggi lainnya memiliki kesetaraan yang sama¹².

Berdasarkan hasil wawancara dengan dosen fungsional Lemdiklat Akpol menyatakan bahwa masih belum sepenuhnya mengimplementasikan PP No 11 Tahun 2017 secara penuh, sedangkan menurut Lembaga Penjamin Mutu Akpol pendidikan di Lemdiklat Akpol merupakan sekolah kedinasan Kepolisian sehingga aturan yang digunakan adalah peraturan dari Polri. Akan tetapi Lemdiklat Akpol mengembangkan solusi untuk mendukung dosen fungsional tetap mendapatkan keadilannya melalui perolehan Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) untuk mengajar di Perguruan Tinggi setelah pensiun.

Permasalahan yang terjadi di Lemdiklat Akpol sendiri yaitu tidak keselarasan antara peraturan pemerintah dengan peraturan yang ada di kepolisian. Sehingga penerepan dari PP No 11 Tahun 2017 masih perlu optimalisasikan, karena pendidikan di Lemdiklat Akpol merupakan sekolah kedinasan Polri, berbeda dengan perguruan tinggi lainnya yang berpihak pada DIKTI. Berdasarkan hasil wawancara dengan Dosen Fungsional menyatakan bahwa terdapat dosen yang memasuki masa pensiun namun terdapat diskrepansi dan inkonsistensi keselarasan antara peraturan pemerintah

¹² Arifin, Rodiyah, and Wulansarie, "Climate Justice in Indonesian Environmental Protection: Past, Present and Future Challenges."

dengan Polri.

Untuk mendapatkan keadilan bagi yang mempunyai jabatan fungsional dapat tercapai dengan baik, meskipun masih terdapat perbedaan usia pensiun bagi dosen yang memiliki jabatan fungsional dengan peraturan yang ada di kepolisian tentang usia pensiun dan Lemdiklat Akpol. Peran Sumber Daya Manusia dalam mengelola karir sangat diperlukan, terutama dalam bidang karir (Binkar) khususnya bidang karir dalam Pegawai Negeri Sipil dan adanya kebijakan yang adil untuk karir Pegawai Negeri Sipil di Lemdiklat Akpol, sehingga tidak ada lagi kendala terkait tentang karir Pegawai Negeri Sipil di lingkup Akpol.

Menurut Lembaga Penjamin Mutu Akpol ada beberapa mekanisme pengusulan dosen fungsional agar mendapatkan jabatan fungsional dari DIKTI yaitu: 1) Dosen dengan lulusan Strata Dua (S2) dan memiliki Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan bahwa:

- a) Dalam pelaksanaan tugasnya seorang dosen memiliki kewajiban memenuhi angka kredit dengan unsur-unsur sebagai berikut: a) Pembelajaran; b) Penelitian; c) Pengabdian kepada masyarakat; d) Kepanitiaan lainnya; e) Unsur-unsur dari A, B, C, dan D ditotal angkanya, kemudian diajukan kepada pimpinan; f) Penandatanganan penetapan jabatan fungsional Akademik.
- b) Jumlah angka kredit dan Surat Keputusan penetapan

diupload di DIKTI.

Implementasi PP No 11 Tahun 2017 tetap diberlakukan di Lemdiklat Akpol, akan tetapi tidak semua pasal yang diterapkan di Kepolisian. Karena penerapan dari PP No 11 Tahun 2017 dalam penerapannya juga berpengaruh dalam akreditasi institusi, program studi dan berdampak pada kinerja dan karir personel Akpol, sehingga dibutuhkan kesadaran dari pimpinan sampai dengan stafnya dalam pelaksanaan penerapan PP No 17 Tahun 2017. Lemdiklat Akademi kepolisian sebagai perguruan tinggi kedinasan dibawah polri mengupayakan agar akreditasinya tetap stabil, sehingga jaminan kualitas pendidikannya akan terus semakin baik dan meningkatkan kepercayaan masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara staf SDM menyatakan bahwa Lemdiklat Akpol sudah sesuai dengan ketentuan yaitu dengan mengusulkan ke Staf Sumber Daya Manusia melalui Lemdiklat Polri bagi yang memasuki batas usia pensiun, paling lambat 6 bulan sebelum masa pensiun. PP No 11 Tahun 2017 mendukung jika dikaji dari perspektif kesehatan, karena dengan batas usia pensiun yang tercantum sesuai dengan pasal 239 mengalami penurunan sehingga mengurangi kemampuan dalam bekerja, maka peraturan tersebut dapat mendukung bagi personel yang ingin purna tugas karena faktor kesehatan. Untuk mencapai visi dan misi dari sebuah perguruan tinggi, Sumber Daya Manusia memiliki

peran penting dalam hal jenjang karir dosen fungsional¹³.

Komunikasi yang dilakukan oleh pihak Sumber Daya Manusia terkait jabatan fungsional sudah dilakukan dengan efektif, akan tetapi tingkat efektivitasnya masih perlu ditingkatkan, karena terbatasnya narasumber dari Badan Kepegawaian Negara untuk ikut mensosialisasikan di Lemdiklat Akpol. Dengan adanya sosialisasi diharapkan akan membuat dampak positif terhadap kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Lemdiklat Akpol, karena Sumber Daya Manusia Akpol sudah mengatur jabatan fungsional dengan benar dan baik, sehingga dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan jabatan fungsionalnya.

Tidak ada perubahan signifikan dalam struktur atau mekanisme pekerjaan dari Sumber Daya Manusia Akpol dan peraturan yang ada di polri yang salah satunya adalah Undang-Undang Polri sebagai pedomannya semakin meningkatkan profesionalisme dalam pekerjaan yang jadi tugas pokok dan fungsinya yaitu dalam mengatur kepangkatan, jabatan dan eselon. Meskipun pada pelaksanaan di Lemdiklat Akpol masih terdapat adanya diskrepansi jabatan dan inkonsistensi, dalam penerapan administrasi yang terkait dengan usia pensiun yaitu menurut MenPANRB 65 tahun dengan jabatan Lektor. Sedangkan usia pensiun polri adalah 58 Tahun dan 60 tahun bagi yang

¹³ Sumiani, "Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia Evaluasi Program Layanan Percepatan Profesor."

memiliki keahlian khusus. Administrasi dosen tersebut masih dalam koordinasi antara lembaga Akpol dengan DIKTI tentang administrasi usia pensiun. Sehingga untuk mendapatkan haknya masih menunggu hasil koordinasi. Kemajuan dan keberhasilan dari lembaga perguruan tinggi tergantung pada sistem penataan birokrasi dan pengembangan karir bagi dosen yang dilakukan oleh Sumber Daya Manusia¹⁴.

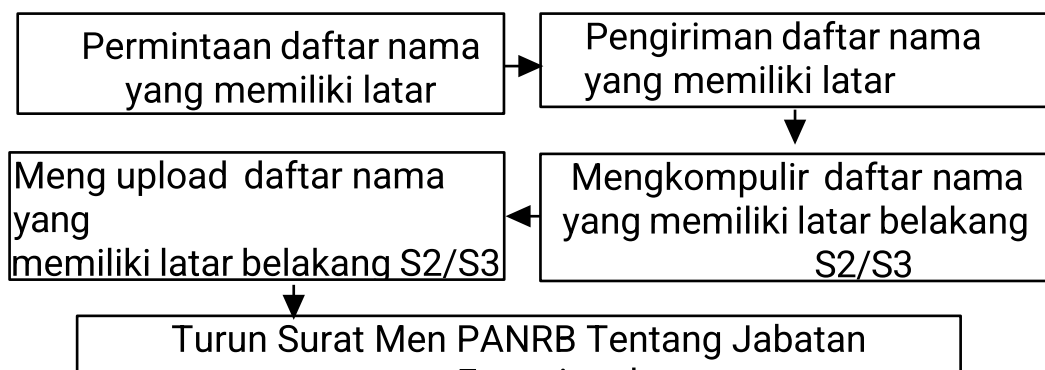
Hal senada dikuatkan oleh hasil wawancara Staf Lembaga Penjamin Mutu dan Dosen Akpol yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan Staf LPM Akpol pada hari Kamis tanggal 8 Mei 2025 bahwa mekanisme pengembangan karier PNS dan Anggota Polri yang menduduki Jabatan Fungsional yang sebelumnya adanya surat permohonan untuk pengembangan karier PNS dan Anggota Polri. PTIK masih kekuarangan dosen selanjutnya kordinasi dengan Akpol untuk mengirimkan data PNS bagi yang menjabat sebagai tenaga pendidik (Gadik) dengan latar belakang pendidikan S2 agar mengirimkan berkas ke SDM Akpol untuk dikompulir, kemudian berkas tersebut dikirim ke PTIK untuk di *upload* ke Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (PANRB). Pendapat tersebut sejalan dengan pernyataan yang disampaikan oleh Staf Gadik dan Dosen Akpol yang menyatakan bahwa jabatan fungsional tersebut didapatkan setelah Dosen diminta untuk

¹⁴ Wahyuni, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Merdeka Pasuruan."

melengkapi berkas administrasi diantaranya adalah: pangkat terakhir, jabatan terakhir, NIDN, petikan mengajar dari Bagian Pembinaan Pendidikan (Bag Bindik), dan lainnya masih banyak persyaratan yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan dari sumber data (*informan*) tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa mekanisme Jabatan Fungsional terhadap Dosen PNS sesuai dengan MenPANRB yang didapatkan melalui koordinasi dengan Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian dengan mengirimkan data dosen untuk dikompulir dan di *upload* pada sistem di Menristekdikti meskipun terdapat diskrepansi jabatan dan inkonsistensi yang diakibatkan masih kurangnya sosialisasi terhadap jabatan fungsional kepada lembaga pendidikan dan pelatihan Akademi Kepolisian. Adanya dua pendapat yang berbeda terhadap persepsi yang diterima oleh para gadik Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Akademi Kepolisian. Dari pernyataan tersebut diatas Gadik PNS sebatas diminta untuk mengumpulkan berkas-berkas yang dimiliki untuk di kirim dan di *upload* ke MenPANRB. Setelah mendekati usia pensiun terdapat diskrepansi dan inkonsistensi pada saat dosen fungsional dari Pegawai Negeri Sipil melengkapi berkas-berkas sesuai dengan yang ditentukan. Karena Lembaga pendidikan dan pelatihan Akademi Kepolisian sendiri usia pensiun 58 tahun dan belum mengacu kepada Jabatan Fungsional yang dikeluarkan oleh MenPANRB. Adapun mekanisme pengembangan karier PNS

dan Anggota Polri yang menduduki Jabatan Fungsional di Akpol adalah sebagai berikut sesuai dengan gambar 4.1 tersebut dibawah ini.



Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis

Gambar 4.1

B. Pentingnya Nila-Nilai Keadilan dan Kesejahteraan bagi Pegawai Negeri Sipil Akpol dalam memperoleh Hak-Hak Kepegawaian dan Pensiun

Urgensi pada nilai keadilan dan kesejahteraan pada lingkup dosen yang mempunyai jabatan fungsional di Akpol menjadi sangat penting untuk dilakukan, karena tanpa adanya jaminan terhadap hak-haknya dapat membuat kualitas pendidikan di Lemdiklat Akpol menurun. Pada saat keadilan dan kesejahteraan dosen yang mempunyai jabatan fungsional dilakukan secara tepat, maka akan mempunyai

dampak yang baik dalam peningkatan kualitas belajar mengajar di Lemdiklat Akpol.

Dosen fungsional yang terpenuhi haknya maka dapat meningkatkan kinerja dengan baik bahkan prestasi *outcame* akademik yang lebih baik dalam mendapatkan *outcame* akademik yang profesional. Hasil wawancara dengan tenaga pendidik fungsional tentang hambatan yang mempengaruhi jalannya implementasi kebijakan yaitu: “kebanyakan personel Akpol kurang dapat menerapkan kebijakan karena tidak berdampak terhadap kinerja dan karir personel Akpol sehingga dibutuhkan kesadaran dalam pelaksanaannya”. Hal senada yang disampaikan oleh gadik fungsional lainnya yaitu “sebagai dosen fungsional di Lemdiklat Akpol menilai bahwa implementasi kebijakan belum diterapkan dengan sebenarnya”. Hal ini berbeda dengan Meter dan Horn bahwa peran sumber daya manusia berpengaruh terhadap kebijakan¹⁵.

Dari beberapa pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa urgensi pada nilai keadilan dan kesejahteraan bagi dosen fungsional di Akpol sangat penting untuk dilakukan agar para Dosen Fungsional termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya dengan mengetahui dan menerapkan peraturan usia pensiun¹⁶, meskipun masih adanya pendapat yang menyatakan bahwa implementasi kebijakan kurang dapat

¹⁵ Of and Of, “T Rends in H Igher E Ducation.”

¹⁶ Laputigar, Suhadi, and Rodiyah, “Integrating Due Process Into The Enforcement Framework of Criminal Law Politics.”

diterapkan dengan sebenarnya dan terdapat berbagai pendapat yang belum diterapkan secara penuh.

Implementasi kebijakan Jabatan Fungsional di Lemdiklat Akpol Perspektif Keadilan dan Kesejahteraan menjadi hal yang *urgent*, bahwa Pegawai Negeri Sipil pada lingkup Lemdiklat Akpol mempunyai peran yang penting dalam tercapainya tugas pendidikan dan pelatihan bagi para Taruna ataupun siswa Sekolah Inspektur Polisi Sumber Sarjana (SIPSS)¹⁷. Pegawai Negeri Sipil berkontribusi dalam bidang administrasi, logistik, dan akademik, meskipun masih terdapat hambatan yang dihadapi tentang pemenuhan hak-hak para pegawai ataupun usia pensiun bagi yang mempunyai jabatan fungsional.

Berdasarkan teori ini dikembangkan oleh Filsuf John Rawls, yang berfokus pada prinsip keadilan pada usia pensiun. bahwa setiap orang boleh memperjuangkan kebebasan, kesetaraan dan kesempatan yang sama¹⁸. Jabatan fungsional bagi Gadik PNS di Lemdiklat Akademi Kepolisian masih terdapat hal yang perlu diperbaiki. Hal ini diperkuat hasil wawancara dengan Gadik fungsional tentang pernyataan “apakah kebijakan memberikan keadilan dalam penilaian jabatan fungsional” yaitu: Belum, karena jabatan struktural dan jabatan fungsional belum ada perbedaan, masih ada ketidakadilan kebijakan, misalnya jabatan

¹⁷ Susanto and Yulianto, “Menyiapkan Kader Pimpinan Polri Masa Depan.”

¹⁸ Faiz, “Teori Keadilan Jhon Rawls.”

struktural jam mengajar lebih banyak daripada jabatan fungsional. Akpol merupakan sekolah kedinasan yang mempunyai kebijakan dibawah Polri dan Dikti yang perlu disinkronkan antara peraturan Dikti dan Sekolah Kedinasan Polri.

Pendapat tersebut diatas dikuatkan kembali oleh pendapat hasil wawancara gadik fungsional lainnya yang berbunyi: “kebijakan dalam memberikan keadilan dalam jabatan fungsional yang perlu diperbaiki di implementasikan pasal 239 PP Nomor 11 tahun 2017 jabatan dosen fungsional Akpol seutuhnya”. Dari kedua pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa Akademi Kepolisian perlu adanya perbaikan tentang jabatan fungsional yang dapat memberikan keadilan dan kesejahteraan bagi jabatan fungsional PNS Akpol.

Implementasi dari nilai-nilai keadilan dan kesejahteraan dapat berupa penghargaan dan pengabdian bagi para pegawai pada masa berdinis di lingkungan Akpol. Kesenjangan dalam memperoleh haknya sebagai pegawai seperti promosi jabatan, pengembangan karir dan usia pensiun yang tidak pasti¹⁹. Hal ini dapat membuat para dosen fungsional menurun kinerjanya apabila penetapan hukum dan peraturan yang adil belum diterapkan.²⁰ Pentingnya

¹⁹ Mahpuzah, Amberi, and Syafari, “Implementasi Kebijakan Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Fungsional Melalui Penyesuaian/Inpassing Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Selatan.”

²⁰ Rodiyah, Idris, and Smith, “Mainstreaming Justice in the Establishment of Laws and Regulations Process: Comparing Case in Indonesia, Malaysia, and Australia.”

penerapan nilai-nilai keadilan dan kesejahteraan di lingkup Lemdiklat Akpol agar para dosen fungsional dapat bekerja lebih optimal dalam mencetak calon pemimpin Polri dimasa yang akan datang.

Hasil wawancara dengan Gadik fungsional tentang pernyataan “apa yang diharapkan kedepannya terkait kebijakan jabatan fungsional di Akpol untuk meningkatkan keadilan dan kesejahteraan pegawai” yaitu: “Perlu adanya Sumber Daya Manusia yang menguasai dibidang karir /perlu jabatan Binkar (pembinaan karier) khususnya Binkar untuk PNS /ASN; perlu adanya kebijakan yang adil terutama kebijakan untuk karir PNS/ASN, perlu adanya tindak lanjut kebijakan agar tidak terjadi kendala lagi”. Hal senada disampaikan oleh gadik fungsional yaitu ” yang kami harapkan terkait kebijakan jabatan fungsional di Akpol sesuaikan dengan undang-undang yang berlaku, peraturan usia pensiun dosen tidak disamakan dengan peraturan usia pensiun Polri.

Dari pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa Akademi Kepolisian perlu adanya sumber daya manusia yang membidangi tentang pembinaan karier terkhusus bagi karier PNS maupun ASN selain itu agar Lemdiklat Akpol menerapkan undang-undang yang berlaku seperti yang dikeluarkan oleh MenPANRB tentang batas usia pensiun. Sumber Daya Manusia Akpol berperan dalam pengelolaan

karir bagi dosen fungsional²¹, sehingga perlu para dosen bisa diberi penghargaan dan kepastian tentang batas usia pensiun agar semangat para dosen fungsional semakin meningkat dan dosen bisa mendapatkan hak-hak pensiunannya serta terpenuhinya aspek sosial²². Sedangkan pada umumnya usia pensiun pegawai secara formal pensiun pada umur 56 tahun, terkecuali bagi tenaga pendidik menurut PP No 11 Tahun 2017 bisa pensiun pada umur 60 tahun bagi jabatan fungsional tertentu²³.

Dosen yang profesional pada bidang kompetensinya termasuk Dosen PNS di Lemdiklat Akpol mempunyai hak dan kewajiban yang sama selain melakukan Tri Dharma Perguruan Tinggi juga mendapatkan tunjangan kinerja, karir, dan jaminan pensiun. Namun apabila dari salah satu hak kepegawaian tidak didapatkan maka akan berdampak langsung pada kualitas dari Taruna ataupun siswa Sekolah Inspektur Polisi Sumber Sarjana. Dampak ketidakadilnya dalam sebuah manajemen kepegawaian akan membuat sebuah permasalahan internal pada lembaga Akpol, terutama pada permasalahan pembinaan karir²⁴.

Akpol sebagai salah satu sekolah kedinasan dibawah polri

²¹ Sanjaya, "Lika Liku Pengembangan Karir Pasca Penyetaraan Jabatan Pegawai Negeri Sipil."

²² Rodiyah, Arifin, and Steven, "Local Autonomy and Federalism: How Indonesia Deal With Democracy in The Global Governance?"

²³ Noor Rinawati and Honorata Ratnawati Dwi Putranti, "Faktor-Faktor Penentu Kepuasan Kerja Pns Yang Menghadapi Masa Pensiun Di Pemerintah Kabupaten Batang."

²⁴ Marthalina, "Analisis Dampak Pengembangan Karir PNS Pasca Pelaksanaan Alih Jabatan Struktural Ke Jabatan Fungsional."

yang didalamnya terdapat pegawai polri dan Aparatur Sipil Negara seharusnya menjalankan peraturan ataupun undang-undang tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara dengan baik. Undang-Undang 1945 pada BAB XIV memberi amanah kepada negara untuk memberikan kemakmuran kepada rakyat dan menjalankan kesejahteraan sosial ²⁵. Mendapatkan sebuah keadilan dan kesejahteraan dari Pegawai Negeri Sipil merupakan indikator utama dari tata kelola pemerintahan yang baik untuk mendapatkan Hak Asasi Manusia, tanpa adanya ketidakadilan dan ketimpangan seperti hak untuk mendapatkan jaminan pensiun dan jenjang karir. Maka negara dianggap gagal jika ada hak konstitusionalnya belum terpenuhi dengan baik. Sehingga untuk mendapatkan harus menunjukkan kinerja dan dedikasi yang baik kepada negara dan bangsa.

Conclusion

Penerapan kebijakan usia pensiun di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Akademi Kepolisian perlu adanya optimalisasi. Secara administratif Sumber Daya Manusia Akpol sudah mengusulkan sesuai dengan ketentuan ke Staf Sumber Daya Manusia, meskipun masih masih terdapat permasalahan diskrepansi dan inkonsistensi peraturan sehingga menimbulkan ketidakadilan dan kesejahteraan

²⁵ Roza and S, "Perundang-Undangan Untuk Mewujudkan Indonesia."

yang seharusnya didapatkan oleh Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai jabatan fungsional.

References

- Adolph, Ralph. "Peraturan Kapolri," 2016, 1–23.
- Arifin, R., R. Rodiyah, and R. Wulansarie. "Climate Justice in Indonesian Environmental Protection: Past, Present and Future Challenges." *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* 1248, no. 1 (2023): 0–9. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1248/1/012037>.
- Arman, Zuhdi, and Padrisan Jamba. "Perlindungan Terhadap Pegawai Negeri Sipil (Pns) Berdasarkan Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil." *Jurnal Cahaya Keadilan* 9, no. 2 (2021): 61–86. <https://doi.org/10.33884/jck.v9i2.4521>.
- Faiz, Pan Mohammad. "Teori Keadilan Jhon Rawls." *Jurnal Konstitusi* 6, no. 1 (2009): 140.
- Hariyadi, Hariyadi, M Giatman, and Nur Hasansyah. "Hambatan Dan Tantangan Karir Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat." *Ensiklopedia of Journal* 4, no. 3 (2022): 325–31. <https://doi.org/10.33559/eoj.v4i3.909>.
- JASMINE, KHANZA. "Jabatan Fungsional." *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan*

Reaksi Inversi Pada Nira Tebu, 2014, 24–45.

Juniansyah, S, D Purwanti, and m rijal Amirulloh. "Sistem Pengembangan Karir Pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Bangsa." *Jurnal Interpretasi ...* 4, no. 2 (2023): 278–84. <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/juinhum/article/view/7642%0Ahttps://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/juinhum/article/download/7642/4793>.

Laputigar, Rendy, Suhadi Suhadi, and Rodiyah Rodiyah. "Integrating Due Process Into The Enforcement Framework of Criminal Law Politics." *IJCLS (Indonesian Journal of Criminal Law Studies)* 9, no. 1 (2024): 133–56. <https://doi.org/10.15294/ijcls.v9i1.50293>.

Mahpuzah, Siti, Muslih Amberi, and M Riduansyah Syafari. "Implementasi Kebijakan Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Fungsional Melalui Penyesuaian/Inpassing Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Selatan." *Jurnal PubBis* 6, no. 1 (2022): 1–6. <https://doi.org/10.35722/pubbis.v6i1.372>.

Marthalina, Marthalina. "Analisis Dampak Pengembangan Karir PNS Pasca Pelaksanaan Alih Jabatan Struktural Ke Jabatan Fungsional." *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)* 9, no. 1 (2021): 42–55. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v9i1.1716>.

Mursalina, Rizqi, Ilma Ulfiyana, Sifa Rohmah, and Rinda

- Asytuti. "Analisis Pentingnya Dana Pensiun Sebagai Jaminan Hari Tua." *Jurnal Sahmiyya* 2, no. 1 (2023): 67–73. <https://e-journal.uingusdur.ac.id/sahmiyya/article/873/598/4869>.
- Negara Indonesia, Kepolisian. "Undang Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia." *Kepolisian Negara Republik Indonesia* 1999 (2002): 1–33. <https://peraturan.go.id/common/dokumen/ln/2002/uu2-2002.pdf>.
- Noor Rinawati, and Honorata Ratnawati Dwi Putranti. "Faktor -Faktor Penentu Kepuasan Kerja Pns Yang Menghadapi Masa Pensiun Di Pemerintah Kabupaten Batang." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis* 1, no. 3 (2022): 106–20. <https://doi.org/10.51903/jimeb.v1i3.418>.
- Of, Analysis, and A Database Of. "T Rends in H Igher E Ducation" 18, no. January 2011 (2010): 1–28.
- Pegawai, Kinerja, and Negeri Sipil. "Garuda2051731," no. Uud 1945 (2019): 44–57.
- Rais, Muh., Syahrir Mallongi, and Anis Saleh. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar." *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi* 4, no. 2 (2021): 299–317. <https://doi.org/10.33096/paradoks.v4i2.777>.

Rodiyah, Ridwan Arifin, and Steven. "Local Autonomy and Federalism: How Indonesia Deal With Democracy in The Global Governance?" *Pandecta Research Law Journal* 15, no. 2 (2020): 432–358. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/pandecta>.

Rodiyah, Rodiyah, Siti Hafsyah Idris, and Robert Brian Smith. "Mainstreaming Justice in the Establishment of Laws and Regulations Process: Comparing Case in Indonesia, Malaysia, and Australia." *Journal of Indonesian Legal Studies* 8, no. 1 (2023): 333–78. <https://doi.org/10.15294/jils.v7i2.60096>.

Roza, Darmini, and Gokma Toni Parlindungan S. "Perundang-Undangan Untuk Mewujudkan Indonesia." *Jurnal Cendikia Hukum* 5, no. 1 (2019): 12. <https://doi.org/10.3376/jch.v5i1.185>.

Rumapea, Johannes Supredo Sinaga. "Pengembangan Karir Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru." *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Hummanioramania* 6, no. 1 (2022): 213. <https://doi.org/10.31604/jim.v6i1.2022.213-222>.

Sanjaya, Kadek Bobo. "Lika Liku Pengembangan Karir Pasca Penyetaraan Jabatan Pegawai Negeri Sipil." *Open Journal Systems* 17, no. 1978 (2023): 2097–2108.

Sumiani, N K. "Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia

Evaluasi Program Layanan Percepatan Profesor” 14, no. 2 (2023): 190–201.

Susanto, Budi, and Arief Yulianto. “Menyiapkan Kader Pimpinan Polri Masa Depan.” *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana (PROSNAMPAS)* 5, no. 1 (2022): 198–201.

Wahyuni, Hari. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Merdeka Pasuruan.” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 7, no. 2 (2019): 154–62. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i2.3245>.

Yunus Alamsyah, Bachri Ahmad Alim. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Pt. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin.” *Jurnal Wawasan Manajemen* 1, no. 2 (2013): 167–90.

DECLARATION OF CONFLICTING INTERESTS

The authors state that there is no conflict of interest in the publication of this article.

FUNDING INFORMATION

None

ACKNOWLEDGMENT

None

HISTORY OF ARTICLE

Submitted : January 2, 2025

Revised : March 18, 2025

Accepted : June 30, 2025

Published : July 21, 2025

Notification

Starting from the 2024 issue, our journal has transitioned to a new platform for an enhanced reading experience. All new articles and content will now be available on this updated site. However, we would like to assure you that archived issues from 2021 to 2023 are still accessible via the previous site. You can view these editions by visiting the following link:

<https://journal.unnes.ac.id/sju/lsr/issue/archive>