

# MORATORIUM PEMBERIAN SANKSI ATAS PELANGGARAN ETIKA REKTOR PERGURUAN TINGGI NEGERI PADA MASA TUGAS SEBAGAI RESOLUSI KONFLIK

**Rafan Darodjat<sup>1</sup>**

Departemen Hukum Ekonomi, Fakultas Hukum, Universitas Padjadjaran

*E-mail:* [rafan@unpad.ac.id](mailto:rafan@unpad.ac.id)

**Maulana Irfan<sup>2</sup>**

Departemen Kesejahteraan Sosial FISIP Unpad dan Peneliti Pusat Studi CSR, Kewirausahaan Sosial, dan Pemberdayaan Masyarakat FISIP Universitas Padjadjaran

*E-mail:* [maulana.irfan@unpad.ac.id](mailto:maulana.irfan@unpad.ac.id)

**Hazar Kusmayanti<sup>3</sup>**

Departemen Hukum Perdata, Fakultas Hukum, Universitas Padjadjaran

*E-mail:* [hazar.kusmayanti@unpad.ac.id](mailto:hazar.kusmayanti@unpad.ac.id)

## ABSTRAK

Jabatan Rektor merupakan jabatan yang bergengsi, menyebabkan banyak yang berminat untuk mendudukinya. Hal ini tentunya memiliki potensi konflik, biasanya yang tidak sejalan berusaha mencari kesalahan untuk menjatuhkan. Hal ini tentunya akan mengganggu aktivitas perguruan tinggi dan juga menurunkan kredibilitas institusi oleh masyarakat. Sehingga perlu adanya resolusi konflik, karena permasalahan karena persaingan Rektor di PTN cukup banyak kasusnya. Di dalam hukum dikenal Asas Equality Before the Law (persamaan dihadapan hukum), semua insan harus mendapatkan perlakuan yang adil, konsep moratorium pemberian sanksi hanya menghentikan sementara penjatuhan sanksi pelanggaran yang diduga pernah dilakukan sebelum menjabat. Moratorium ini diharapkan menjadi resolusi karena konflik pada Jabatan Rektor harus diminimalisir karena efeknya yang melibatkan banyak pihak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Yuridis-Sosiologis dengan menggunakan Norma Hukum sebagai landasan, kemudian melihat gejala masyarakat untuk mendapatkan pemecahannya. Hasil dari penelitian ini, perlu adanya kesadaran dari sivitas akademis untuk mengedepankan Presumption of Innocence (Asas Praduga Tak Bersalah), adanya aturan tertulis mengenai jabatan rektor untuk mendapat hak moratorium atas pelanggaran yang pernah dilakukan sebelum menjabat.

**Kata Kunci:** moratorium, PTN, pelanggaran, dan resolusi konflik.

## ABSTRACT

*The rector's office is a prestigious position, causing a lot of people to be interested in holding it. It has the potential for conflict; usually, disharmony is trying to find mistakes to drop. This will undoubtedly disrupt the activities of the college and also reduce the credibility of the institution in the community. So there needs to be a resolution to the conflict because the problem is the competition among the rectors in state colleges in quite a few cases. Under the law known as Equality Before the Law, all human beings must be treated fairly. The concept of a moratorium on sanctions only stops the temporary fall of sanctions for alleged violations that have ever been committed before taking office. This moratorium is expected to be a resolution because the conflict in the Rector's Department must be minimized due to its multi-party effects. The method used in this research is Yuridis-Sociological, using the Law Norms as a basis, then looking at the symptoms of the community to find its solution. As a result of this research, there is a need for a consciousness of academic civilization to advance the Presumption of Innocence, a written rule on the post of rector to obtain the right to a moratorium on violations committed before taking office.*

**Keywords:** moratorium, rector, PTN, and violations.

## PENDAHULUAN

Jabatan rektor merupakan jabatan bergengsi, mengingat institusi pendidikan yang melayani banyak mahasiswa,

penelitian, pengabdian, dan juga banyak tenaga kerja di dalamnya. Tata kelola suatu perguruan tinggi sangat ditentukan dari kebijakan dan kinerja rektor, hal ini

tentunya harus didukung dengan kepribadian yang baik dari rektor. Jabatan rektor tentunya akan banyak diminati sehingga tidak jarang menimbulkan konflik kepentingan (*conflict of interest*). Konflik yang muncul tidak sebatas pertentangan antar personal dengan niat menjadi rektor saja, akan tetapi juga beserta “gerbongnya,” memang tidak dapat dipungkiri karena banyak jabatan dan pekerjaan yang berada dibawah pengelolaan jabatan rektor.

Rektor Perguruan Tinggi Negeri (selanjutnya disingkat: PTN) berdasarkan Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Pemimpin Perguruan Tinggi Negeri (selanjutnya disingkat: Permenristek 19/2017), Rektor adalah pemimpin universitas atau institut yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (selanjutnya disingkat: Kemendikbud),

Apabila mengacu pada Permenristek 19/2017, tentunya jabatan Pemimpin PTN selain rektor, ada Ketua pada sekolah tinggi dan Direktur pada politeknik atau akademi. Akan tetapi, peneliti membatasi penelitiannya terkait Rektor saja, hal ini karena kepemimpinan rektor yang memimpin organisasi cukup kompleks dengan kepentingan dan latar belakang

yang berbeda. Karena Universitas atau Institut membawahi fakultas-fakultas, sekolah, akademi, dan politeknik, pranata-pranata tersebut dibangun sesuai dengan visi-misi universitas. Hal ini juga tentunya dapat memicu suatu konflik yang tidak sehat, karena Rektor tentunya berasal dari suatu disiplin ilmu dan lingkungan kerja berbeda dengan pranata lainnya. Sehingga konflik tentunya dapat muncul dari background, serta dapat meruncing apabila ketidaktepatan dalam pendistribusian jabatan dengan pranata rumpun ilmu lain.

Pada penelitian ini hanya membahas jabatan rektor karena adanya risiko konflik yang cukup besar. Penelitian ini pun membatasi hanya pada PTN yang berada dibawah Kemendikbud dan Kementerian Agama (selanjutnya disingkat: Kemenag). Karena apabila merujuk pada PTN, akan luas karena penyelenggaraan perguruan tinggi yang dilakukan Negara dengan Pemerintah sebagai pelaksananya, banyak instansi yang menyelenggarakan pendidikan. Untuk penyelenggaraan PTN yang berada di lingkungan Kemendikbud dan Kemenag tanpa Ikatan Dinas atau jaminan bekerja menjadi Abdi Negara setelah kelulusannya.

Pada saat ini baik PTN Kemendikbud, maupun PTN Kemenag dalam pengelolaannya diklasterkan menjadi 3 (tiga) kategori, yaitu:

**Tabel 1**  
**Status Perguruan Tinggi Negeri**

No.	Status PTN	Karakteristik	Contoh Perguruan Tinggi
1	Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTN-BH)	Memiliki otonomi penuh terhadap keuangan dan sumber daya	Institut Teknologi Bandung, Universitas Gadjah Mada, Institut Pertanian Bogor
2	Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum (PTN-BLU)	Pendapatan kampus non-Pajak dapat dikelola secara otonom, serta dilakukan pelaporan ke negara	Universitas Negeri Lampung, Universitas Negeri Malang, Universitas Negeri Padang
3	Perguruan Tinggi Negeri Satuan Kerja (PTN-Satker)	Sebagai bagian dari satuan kerja institusi, kementerian, dan Lembaga Non-Kementerian. Penghasilan yang di dapat harus disetorkan ke Kementerian Keuangan (selanjutnya disingkat: Kemenkeu) sebagai Pendapatan Negara Bukan Pajak (selanjutnya disingkat: PNBPN).	Akademi Militer (Akmil) satuan kerja Mabes TNI AD, Politeknik Pariwisata (Poltekpar) satuan kerja Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, Sekolah Tinggi Intelegen Negara (STIN) satuan kerja Badan Intelegen Negara

Sumber: Analisis Peneliti, 2024.

Konflik jabatan merupakan konflik kerja, suatu perbedaan pendapat atau gagasan yang terjadi antara dua orang maupun lebih anggota di dalam organisasi kelompok yang diakibatkan oleh adanya perbedaan. Konflik merupakan perselisihan dan cara pandang yang berbeda tentang berbagai hal. Konflik pada organisasi dapat berdampak positif maupun negatif bagi organisasi dalam hal ini perusahaan. Konflik positif dapat menumbuhkan rasa semangat dalam bekerja, membuat penyelesaian pekerjaan cepat selesai dan meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai. Sedangkan konflik negatif dalam organisasi dalam hal ini perusahaan yaitu dapat menyebabkan menurunkan kepuasan kerja, stres kerja, menurunkan komitmen organisasi ataupun adanya niat untuk berhenti bekerja (Wenur et.al., 2018).

Jabatan Rektor pada PTN tentunya banyak diidamkan terlebih lagi jabatan ini dapat diisi tidak hanya dari internal universitas, karena beberapa universitas melakukan open biding (lelang jabatan). Potensi konflik yang muncul biasanya apabila ada kecacatan dalam pengelolaan yang dilakukan rektor, peneliti setuju apabila kecacatan yang dilakukan pada masa jabatan haruslah segera di proses. Akan tetapi, untuk pelanggaran yang dilakukan sebelum menjabat, maka dapat dilakukan moratorium. Dalam profesi tertentu di Indonesia adanya hak istimewa atau yang dikenal dengan Hak imunitas. Ini berlaku bagi anggota DPR dalam menjalankan fungsinya sebagai wakil rakyat, kemudian ada advokat atau pengacara yang tidak dapat dituntut secara perdata atau pidana dalam menjalankan profesinya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis moratorium pemberian sanksi atas pelanggaran etika rektor perguruan tinggi negeri pada masa tugas sebagai resolusi konflik. Berdasarkan tujuan tersebut, maka penelitian ini menggunakan

metode penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa studi dokumentasi. Tahapan analisis data dilakukan dengan menggunakan tahapan reduksi data, display data, dan penyusunan kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Konflik merupakan bagian dari interaksi manusia dengan background yang berbeda, kepentingan yang berbeda, dan ketimpangan yang menimbulkan kecemburuan. Konflik apabila tidak di manage dengan baik akan berkembang menjadi upaya destruktif yang dapat memberikan efek yang tidak baik pada suatu lingkungan. Konflik pada dosis tertentu diperlukan sebagai sarana perobahan manusia menjadi lebih baik. Konflik pun merupakan konsekuensi logis yang tidak dapat dielakan selama adanya interaksi

Manajemen konflik diperlukan untuk meminimalisir efek destruktif dari konflik dan penghindaran terhadap kekerasan. Manajemen konflik merupakan cara dari pemimpin organisasi untuk dapat menanggapi konflik yang terjadi, dengan tujuan mencapai kinerja yang optimal dengan cara tetap memelihara konflik supaya fungsional dan meminimalkan kerugian akibat konflik. Jabatan Rektor sebagai pemimpin Perguruan Tinggi, tentunya memiliki kemampuan manajemen konflik untuk meredam konflik, membuat konflik menjadi persaingan sehat, dan meminimalisir konflik. Akan tetapi, rektor dapat dihadapkan pada pilihan sulit, apabila justru ada ancaman dari pihak lain terhadap jabatannya dengan mempersoalkan pelanggaran yang dituduhkan. Konflik dengan mencari aib berupa pelanggaran yang dapat memiliki konsekuensi hukum, merupakan konflik destruktif, tentunya tindakan "Spill the tea" (membocorkan aib seseorang) harus tidak ada di dalam tata kelola kampus.

Di dalam Agama Islam perilaku membongkar aib seseorang dikenal dengan

istilah “Tajassus.” Tajassus diartikan sebagai mencari-cari kesalahan dari orang baik yang nantinya menjadi bahan gunjingan. Umumnya, orang yang memiliki sifat tajassus akan bertanya-tanya ke orang terdekat sasarannya untuk mencari info. Sifat tajassus bisa disebabkan oleh persaingan individu atau kelompok dengan cara menjatuhkan satu sama lain melalui berita-berita miring. Tajassus dalam urusan kantor bisa dilakukan demi mendapat jabatan tinggi melalui cara kotor (Rizki, 2023). Tentunya sifat mencari aib orang bahkan aib yang kecil menjadi besar, aib yang sudah dipertanggungjawabkan di masa lampau di permasalahan kembali merupakan perilaku buruk. Akan tetapi, hal ini tentunya bagian dari risiko organisasi yang dinamis dan risiko jabatan yang dipegang individu. Tajassus dapat diminimalisir dengan adanya tata aturan untuk memorandum pemberian sanksi apabila terbukti sebelum menjabat, yang bersangkutan melakukan pelanggaran.

Menurut Bambang Poernomo pelanggaran adalah *politis-on recht* dan kejahatan adalah *crimineel-on recht*. *Politis-on recht* itu merupakan perbuatan yang tidak mentaati larangan atau keharusan yang telah ditentukan oleh penguasa negara. Sedangkan *crimineel-on recht* itu merupakan perbuatan yang bertentangan dengan hukum (Nurfauziah, 2020). Dari definisi tersebut dapat diketahui apabila pelanggaran merupakan suatu tindakan yang dilakukan dengan melanggar regulasi, aturan main, ataupun etika dari suatu profesi. Berbeda dengan tindak pidana atau kriminal, yang secara norma apapun tidak boleh dilakukan dan melanggar ketertiban umum.

Seleksi jabatan rektor pun sebetulnya merupakan proses panjang, karena mencari insan yang terbaik. Akan tetapi, persaingan jabatan dan adanya ketidaksukaan dapat berpengaruh terhadap adanya aib yang dibongkar ke publik. Isu pelanggaran yang dapat menjatuhkan jabatan rektor biasanya plagiarisme, KDRT, pelecehan, dan penyalahgunaan anggaran. Isu yang paling

sering muncul, yaitu plagiarisme. Hal ini memang menjadi musuh utama bagi akademisi, karena pada dasarnya akademisi harus secara profesional berkarya yang merupakan buah pemikiran sendiri. Hanya saja hal ini tidak hanya disikapi secara sepihak saja. Banyak faktor yang menjadi alasan pembelar apabila ini dilakukan dengan batasan-batasan tertentu.

Pelanggaran yang daluarsa kemudian dipermasalahkan sewaktu rektor menjabat, pada kasus plagiaris penelitian Rektor Universitas Negeri Semarang (selanjutnya disingkat: Unnes). Rektor Unnes Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum. (selanjutnya dengan insial: FR) yang menjabat selama 2 (dua) periode kepemimpinan, yaitu 2014-2018 dan 2018-2022 diduga melakukan plagiaris karya mahasiswa bimbingannya yang terjadi pada tahun 2004.

Penelitian FR tahun 2004 diduga memplagiat skripsi tahun 2001 yang disusun oleh mahasiswa bimbingannya, yaitu: Anif Rida yang merupakan mahasiswa Fakultas Bahasa dan Seni Unnes (Adityama, 2021). Dugaan plagiarisme yang dilakukan FR mencuat setelah ditemukannya kemiripan antara penelitiannya dengan publikasi konferensi tahunan di Universitas Atma Jaya pada tahun 2003. Penelitian Anif Rida berjudul: “Pemakaian Kode Bahasa dalam Interaksi Sosial Santri dan Implikasinya Bagi Rekayasa Bahasa Indonesia: Kajian Sociolinguistik di Pesantren Banyumas” yang dipublikasikan saat Konferensi Linguistik Tahunan Atma Jaya pada 2003 (Wibisono, 2018).

Pada tahun 2004 FR mempublikasikan jurnal yang berjudul: “Kode Bahasa dalam Interaksi Sosial Santri: Kajian Sociolinguistik di Pesantren Banyumas” yang dipublikasikan oleh Jurnal Penelitian Bahasa, Sastra, dan Pengajarannya UNY. Dari Unnes sudah membentuk tim investigasi yang membantah dugaan plagiarisme tersebut, kemudian Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (selanjutnya disingkat: Menristekdikti),

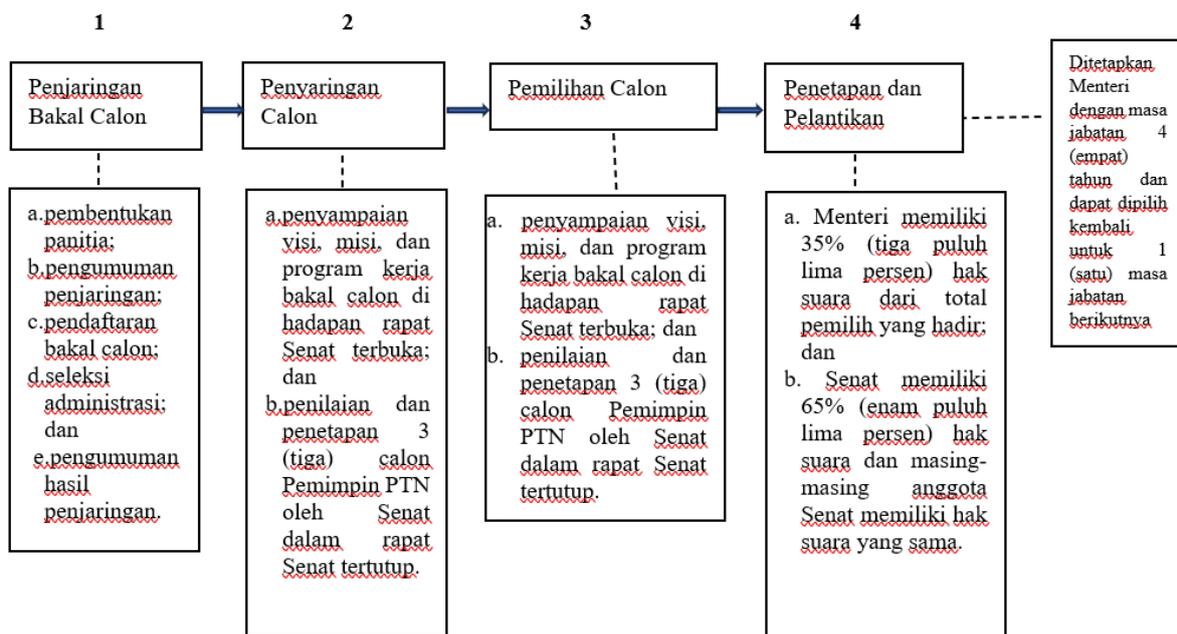
yaitu Prof. Drs. H. Mohamad Nasir, Ak., M.Si., Ph.D yang menjabat pada Kabinet Kerja (2014-2019) menyatakan tidak bersalah, karena dilakukan sebelum adanya regulasi Peraturan Mendiknas Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi (Wibisono, 2018).

Plagiarisme tentunya masuk ke dalam ranah pelanggaran etik akademik, bukan suatu tindak pidana. Secara spesifik plagiasi diatur melalui regulasi yang dikeluarkan Kemendikbud, apabila dikategorikan sebagai Tindak Pidana, tentunya harus hukumannya diatur dalam Undang-Undang. Isu muncul dari plagiasi apabila yang terkena seorang Rektor,

tentunya akan menjadi berita besar “bad news is a good news.” Menteri dalam hal ini tepat karena mempertimbangkan tempus, karena sebelum adanya regulasi mengenai plagiasi, dimungkinkan seseorang melakukan plagiasi yang secara tidak sengaja dilakukan. Karena biasanya mahasiswa bersama dosen membuat penelitian bareng, hanya saja tentunya output dari keduanya berbeda. Hal seperti ini tentunya harus dapat disikapi secara bijaksana.

Seleksi rektor merupakan seleksi yang cukup ketat, karena panjang tahapannya dan juga banyak bakal calon yang mendaftar. Tahap pemilihan Rektor PTN dilakukan dengan tahapan berikut ini:

**Bagan 1**  
**Alur Pemilihan Rektor**



Sumber: Permenristek 19/2017 dan Permenristek 21/2018.

Alur pemilihan rektor yang ditetapkan melalui Permendikti, tentunya dalam pelaksanaannya memerlukan peraturan turunannya, yaitu berupa Peraturan Senat yang mengatur tata cara pemilihan rektor. Peraturan Senat akan menjadi petunjuk pelaksana dan petunjuk teknis di tiap-tiap universitas.

Di sebuah organisasi, konflik dapat berimbas pada penurunan kinerja pegawai, dengan demikian hal tersebut dapat berimbas pada tujuan institusi menjadi tidak tercapai. Tetapi konflik juga memiliki dampak negatif dalam organisasi, yaitu dapat menimbulkan pergesekan pada organisasi atau hubungan antar pribadi pegawai, menumbuhkan rasa

ketidakpercayaan, menumbuhkan perasaan ingin selalu menang, dan dapat menimbulkan kesalahpahaman antar karyawan (Solatiah et al., 2019). Konflik yang timbul akibat suatu pelanggaran yang dilakukan Rektor, memang sebaiknya dapat diredam karena untuk menjaga kondusifitas kampus.

Pelanggaran yang dilakukan pejabat yang terkena dugaan pun, terkadang muncul bukan dari korban, tetapi pesaing. Persaingan yang kurang baik berdasarkan ambisi, keinginan yang tinggi, serta tekad dan sikap emosional seseorang untuk mencapai kemenangan atau tujuan yang diinginkan merupakan bagian dari konflik. Selain itu, konflik dapat menyebabkan ketegangan, pertentangan, pertikaian dan mengakibatkan kekesalan yang berujung pada kekecewaan jika tidak dapat diselesaikan dengan baik (Amirah, 2021).

Konflik tidak bisa dihilangkan dan dihindari, namun bisa diminimalisir agar tidak mengarah pada perpecahan, perselisihan, pergesekan, dan pertentangan (Krisnawati & Lestari, 2018). Diharapkan tiap-tiap kampus, melalui mekanisme pelanggaran yang dilakukan rektor sebelum menjabat, ada yang mengatur mengenai moratorium atas pemberian sanksinya. Tentunya rektor memiliki masa jabatan yang singkat, yaitu 4 (empat) tahun. Hal ini apabila disikapi dengan baik menjadi masa rektor membuktikan kinerja dan menunaikan program yang dibuat, adanya suatu dugaan yang dapat menimbulkan konflik tentunya harus selalu pemecahannya. Adanya suatu mekanisme moratorium, tidak hanya dalam peraturan, tetapi juga dalam benak civitas academy untuk senantiasa membantu masa jabatannya sebagai bentuk masyarakat moderen yang legowo atas jabatan seseorang.

## KESIMPULAN

Perlu adanya kesadaran dari sivitas akademis untuk mengedepankan *Presumption of Innocence* (Asas Praduga Tak Bersalah), sebaiknya adanya aturan

tertulis mengenai jabatan rektor untuk mendapat hak moratorium atas pelanggaran yang pernah dilakukan sebelum menjabat hal ini tentunya dapat meminimalisir terjadinya konflik internal. Pemberhentian Rektor pada Perguruan Tinggi di bawah Kemdikbud diatur dalam Permenristek Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Pimpinan Perguruan Tinggi Negeri dan Pemberhentian Rektor Perguruan Tinggi di bawah Kemenag diatur di bawah Permenag Nomor 68 Tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Rektor dan Ketua pada Perguruan Tinggi Keagamaan yang Diselenggarakan oleh Pemerintah, pada dasarnya Rektor dapat diberikan sanksi apabila melakukan perbuatan tercela, akan tetapi untuk batasan perbuatan tercela tersebut sangatlah luas, sehingga hal ini perlu disikapi dengan bijak untuk melindungi Rektor dalam tugasnya agar mendapatkan perlindungan. Adanya moratorium terhadap pelanggaran yang diduga pernah dilakukan Rektor sebelum menjabat, dapat dilakukan moratorium tanpa menghilangkan informasi dugaan tersebut dan setelah masa jabatannya dapat dilakukan penyelidikan kembali. Konflik terhadap jabatan Rektor pada PTN merupakan hal krusial dengan kecenderungan menjatuhkan melalui kesalahan yang dimiliki, moratorium terhadap penyelidikan dan penindakan kesalahan tersebut sebagai resolusi konflik dapat menciptakan iklim kondusif di PTN.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adityama, E. (2021). Disertasi Rektor Unnes Dituding Hasil Plagiat. *Harian Nasional*: Tempo, <https://nasional.tempo.co/read/1426792/disertasi-rektor-unnes-dituding-hasil-plagiat>
- Amirah, S. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Jurusan Manajemen Fakultas

- Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya, 9(3), 1184.
- Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2018). Stres Kerja dan Konflik Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 285–292.
- Nurfauziah, R. (2020). Perilaku Pelanggaran Lalu Lintas oleh Remaja Ditinjau dari Perspektif Konstruksi Sosial. *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*, 3(1), 77. ISSN 2655-8823 (p).
- Rizki, A. (2023). Tajassus: Pengertian, Contoh dan Dampak Negatifnya. detikcom, <https://www.detik.com/hikmah/khazanah/d-6766397/tajassus-pengertian-contoh-dan-dampak-negatifnya>.
- Solatiah, Siti, N., & Muhammad, F. L. (2019). The Effect of Burnout, Leadership Style and Work Conflict on Civil Servants' Performance in Sub-Districts Throughout The City of Mataram, Indonesia. *Eurasia: Economics & Business*, 6(24), June 2019, 11(1), 1–14.
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 51–60. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.18760>
- Wibisono, R. (2018). Ini Alasan Menristekdikti Tak Sebut Rektor Unnes Plagiat. *Harian: Solopos*, <https://jateng.solopos.com/ini-alasan-menristekdikti-tak-sebut-rektor-unnes-plagiat-944152>.