

IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 14 TAHUN 2005
TENTANG GURU DAN DOSEN
OLEH PERGURUAN TINGGI SWASTA DITINJAU DARI
PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN

TESIS

Disiapkan dan disusun oleh:
Fredericus Susapto Basuki
6505000428



PROGRAM PASCASARJANA
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS INDONESIA
JAKARTA
2007



UNIVERSITAS INDONESIA

**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR TAHUN 2005
TENTANG GURU DAN DOSEN OLEH PERGURUAN TINGGI SWASTA
DITINJAU DARI PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

TESIS

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FREDERICUS SUSAPTO BASUKI
NPM : 6505000428

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Hukum (MH) pada Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, pada bulan Januari 2008.

Pembimbing,

Ketua Program Pascasarjana Fakultas
Hukum
Universitas Indonesia,


Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, SH, M.H


Dr. Jufri Rizal, SH, MA



UNIVERSITAS INDONESIA

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : FREDERICUS SUSAPTO BASUKI
NPM : 6505000428
Konsentrasi : HUKUM EKONOMI
Judul : IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR TAHUN
2005 TENTANG GURU DAN DOSEN OLEH PERGURUAN
TINGGI SWASTA DITINJAU DARI PERSPEKTIF
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Hukum (MH) pada Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, pada bulan Januari 2008

DEWAN PENGUJI:

Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, SH, M.H
Ketua Sidang/ Pembimbing/Penguji

Dr. Dendy Sugondo, M.A.
Penguji

Dr. Bambang Prabowo, S.H., M.E.S.
Penguji

ABSTRAK

Bertitik tolak dari keinginan Pemerintah untuk meningkatkan kualitas dan martabat guru dan dosen dan juga untuk lebih menjamin perlindungan hukum bagi profesi ini, dibentuklah peraturan khusus bagi profesi di bidang kependidikan yaitu Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Undang-undang ini diberlakukan bagi seluruh guru dan dosen di seluruh Indonesia baik bagi guru dan dosen yang bekerja pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah maupun satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat.

Bagi guru dan dosen yang bekerja pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat (biasa disebut sebagai Sekolah/Perguruan Tinggi Swasta), Undang-Undang ini juga memberikan dasar hukum bagi penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai aturan yang harus dianut. Hal-hal yang menyangkut masalah ketenagakerjaan diluar yang diatur oleh Undang-Undang Guru dan Dosen diserahkan pengaturannya pada perjanjian kerja antara masing-masing guru atau dosen dengan lembaga pendidikan tersebut atau perjanjian kerja bersama yang ada di lembaga pendidikan tersebut. Pengaturan mengenai perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama tentunya mengacu pada peraturan mengenai ketenagakerjaan saat ini yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan pelaksanaannya. Bila guru dan dosen ini dimasukkan dalam ruang lingkup Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka dari perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan, guru dan dosen juga dikategorikan sebagai pekerja/buruh. Demikian pula dengan pihak yang mempekerjakan guru atau dosen ini juga dapat dikatakan sebagai pengusaha, dan lembaga atau institusinya dapat disebut sebagai perusahaan.

Bagi dosen yang bekerja pada perguruan tinggi swasta, dengan karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan yang lebih mengatur hubungan kerja dan syarat-syarat kerja antara pengusaha dan pekerja yang ada di perusahaan yang bergerak di bidang industri dan produksi barang dibanding perusahaan yang bergerak di bidang jasa khususnya jasa pendidikan, maka ketentuan-ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan aturan-aturan pelaksanaannya tidak sepenuhnya cocok atau sesuai untuk diterapkan pada pekerja yang mempunyai fungsi sebagai dosen. Hal ini tentunya juga menyulitkan bagi pihak Perguruan Tinggi untuk secara konsisten melaksanakan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam kondisi-kondisi tertentu dan bersifat spesifik dari lembaga pendidikan dibuat aturan-aturan yang bersifat lokal dan internal bagi perguruan tinggi yang bersangkutan. Sepanjang tidak menyimpang dari aturan Undang-Undang

Ketenagakerjaan tentunya hal ini tidak menjadi masalah. Namun lain halnya bila penerapannya tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.



Kata Pengantar

Atas berkat dan Tuhan Yang Maha Kuasa penulis akhirnya dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini tentunya tidak akan membuahkan hasil tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghormatan yang tulus kepada Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H., selaku pembimbing yang selain banyak membantu memberikan masukan, kritik maupun saran dalam penulisan tesis ini, juga membuka cakrawala penulis untuk mengkaji dan mendalami masalah hukum ketenagakerjaan.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Prof. Dr. Hikmahanto Juwana, SH., LL.M., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Dr. Agus Sardjono, SH., MH., selaku Ketua Konsentrasi Hukum Ekonomi Pasca Sarjana Universitas Indonesia dan Ibu Ratih Lestarini, S.H.,M.H., selaku Kasub Program Magister Fakultas Hukum Universitas Indonesia beserta seluruh staf sekretariat Pasca Sarjana yang banyak memberikan bantuan administrasi perkuliahan.

Akhirnya, rasa terima kasih yang tidak terhingga kepada istri saya, Rosdiana Sibarani, atas pengertian dan pengorbanannya yang tulus sejak penulis melanjutkan studi sampai selesainya penulisan tesis ini. Semoga ilmu yang penulis peroleh dapat menambah berkat bagi kehidupan keluarga kita.

Akhirnya penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat memenuhi tujuan yang diharapkan serta dapat dimanfaatkan oleh semua pihak.

Jakarta, November 2007

Fredericus S Basuki



DAFTAR ISI

Abstrak	i
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v
Bab I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Kegunaan Penelitian	10
E. Metode Penelitian	10
F. Landasan Teori	12
G. Definisi Operasional	28
H. Sistematika Penulisan	30
Bab II Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan	32
A. Hubungan Kerja	32
B. Unsur Hubungan Kerja	37
C. Hak dan Kewajiban Para Pihak	37
D. Perjanjian Kerja	41
1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	41
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu	47

E. Peraturan Perusahaan	49
F. Perjanjian Kerja Bersama	54
Bab III Hubungan Kerja antara Dosen dan Perguruan Tinggi Swasta ...	58
A. Dosen dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	59
B. Dosen dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu	63
Bab IV Pelaksanaan Undang-Undang Guru dan Dosen	
di Unika Atma Jaya	65
A. Pengangkatan Dosen	65
B. Pemberhentian Dosen	68
1. Pemberhentian Dosen PKWT	68
2. Pemberhentian Dosen PKWTT	72
C. Permasalahan-permasalahan yang timbul	75
1. Pengangkatan Dosen PKWT	75
2. Perjanjian Kerja Bersama	79
3. Pengaturan Lembur	82
Bab V Penutup	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran	88

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang terkandung dalam Pembukaan-nya menyatakan bahwa tujuan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan. Selanjutnya Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa setiap warga negara berhak mendapat pendidikan, setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya dan Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur undang-undang.

Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang memiliki visi

terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, guru dan dosen mempunyai fungsi, peran dan kedudukan yang strategis. Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan merupakan tenaga profesional. Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

Sejalan dengan fungsi tersebut, kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yakni berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab.

Selain itu, juga diperhatikan upaya-upaya memaksimalkan fungsi dan peran strategis guru dan dosen yang meliputi penegakan hak dan kewajiban dosen sebagai tenaga profesional, pembinaan dan pengembangan profesi dosen, perlindungan hukum, perlindungan profesi serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Bertitik tolak dari keinginan Pemerintah untuk meningkatkan kualitas dan martabat guru dan dosen dan juga untuk lebih menjamin perlindungan hukum bagi profesi ini, dibentuklah peraturan khusus bagi profesi di bidang kependidikan ini yaitu Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (selanjutnya disebut UUGD). Undang-undang ini dibentuk sebagai salah satu perangkat dalam memperbaiki citra para pendidik di Indonesia yang selama ini dianggap sebagai profesi yang dipandang sebelah mata dalam dunia kerja di tanah air. Juga sebagai sarana mengubah kondisi tenaga pengajar yang kurang profesional yang secara tidak langsung menurunkan kualitas pendidikan di Indonesia. Buramnya nasib guru juga dosen, menjadi miniatur buramnya wajah dunia pendidikan kita yang akhirnya bermuara pada rendahnya angka indeks mutu sumber daya manusia dan rendahnya daya saing bangsa.¹ Masalah ketenagakerjaan tidak dapat lepas dari masalah yang

¹ Rully Indrawan, *Undang-Undang Guru dan Dosen, Anugerah atau Mustabah ?*, Harian Pikiran Rakyat, 23 Januari 2006.

terjadi pada dunia pendidikan. Dunia ketenagakerjaan memiliki paradigma dan logika sendiri yang dalam prakteknya tidak selalu berbanding lurus dengan pertumbuhan dunia pendidikan.²

Undang-undang ini diharapkan bisa menjadi tonggak bersejarah untuk bangkitnya profesi pendidik di Indonesia menjadi profesi mulia yang betul-betul setara dengan profesi lainnya. Sebuah profesi yang tak hanya dihargai dengan ungkapan "pahlawan tanpa tanda jasa", tapi sebuah profesi yang betul-betul diakui sejajar dengan profesi lainnya.

Undang-undang ini diterapkan bagi seluruh guru dan dosen di Indonesia, baik yang diangkat oleh Pemerintah maupun yang diangkat pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat.³ Namun dalam kaitannya dengan hubungan kerja antara guru dan dosen dengan penyelenggara pendidikan, terdapat perbedaan peraturan yang mengikatnya. Bagi guru atau dosen yang diangkat oleh Pemerintah, berlaku pula baginya ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Sedangkan bagi guru atau dosen yang

² Susilo Bambang Yudhoyono, *Menentukan Arah Pembangunan Nasional*, Pidato Pembukaan Simposium Nasional Pendidikan dan Ketenagakerjaan, Istana Negara, 18 April 2007.

³ Pasal 1 angka 5 UUGD menyebutkan bahwa Penyelenggara Pendidikan adalah Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal dalam setiap jenjang dan jenis pendidikan.

diangkat pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat (yang secara umum di sebut sebagai Sekolah Swasta atau Perguruan Tinggi Swasta) berlaku pula ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK).⁴ Hal ini dapat disimpulkan dari beberapa pasal dari UUGD yang mengatur pelaksanaan dari pasal tersebut yang berdasarkan perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama. Dengan ditunjukkannya perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama sebagai dasar hukum oleh UUGD, maka aturan ini sudah masuk dalam ruang lingkup UUK. Sehingga bagi profesi guru dan dosen, dalam kaitannya dengan masalah ketenagakerjaannya dan hal-hal lain yang terkait, terikat pula pada aturan-aturan lain di luar UUGD ini yang memang sudah ter-*implisit* dari bunyi pasal-pasal yang ada dalam UUGD itu sendiri. Perguruan Swasta harus mengakui kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional yang merupakan bagian dari pembaharuan sistem pendidikan nasional yang pelaksanaannya memperhatikan berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pendidikan, kepegawaian, ketenagakerjaan, keuangan dan pemerintahan daerah.⁵

⁴ Umar Kasim, *Perbandingan Antara UU Guru dan Dosen dan UU Ketenagakerjaan dalam Pengaturan Hubungan Kerja antara Lembaga Pendidikan, Guru dan Dosen*, disampaikan pada Seminar Pelaksanaan UU Guru dan Dosen dalam Perspektif UU Ketenagakerjaan, 29 Agustus 2007.

⁵ Heribertus Sumarjo, *Undang-Undang Guru dan Dosen Suatu Catatan Akhir*, Majalah EDUCARE: Wahana Komunikasi Pendidikan, Vol.2 No.12, Maret 2006, 12.

Bila guru dan dosen ini dimasukkan dalam ruang lingkup UUK, maka dari perspektif UUK, guru dan dosen juga dikategorikan sebagai pekerja/buruh. Demikian pula dengan pihak yang mempekerjakan guru atau dosen ini juga dapat dikatakan sebagai pengusaha dan lembaga atau institusinya dapat disebut sebagai perusahaan.

Pada umumnya istilah pengusaha dan perusahaan sering mendapat pengertian yang keliru. Seakan-akan pengusaha hanya diartikan sebagai pemilik pabrik atau perusahaan-perusahaan, sementara pemilik yayasan, lembaga sosial, lembaga pendidikan dan lembaga-lembaga lainnya tidak digolongkan sebagai pengusaha. Begitupula dengan istilah perusahaan seringkali diartikan hanya bentuk usaha yang berbadan hukum Perseroan Terbatas, sedangkan badan hukum Yayasan sebagai badan hukum yang menaungi lembaga pendidikan tidak dikategorikan sebagai perusahaan.

Namun bila ditinjau dari UUK, dalam Pasal 1 UUK dinyatakan bahwa:

- Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁶
- Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁷

⁶ Pasal 1 angka 3 UUK

⁷ Pasal 1 angka 4 UUK

- Pangusaha adalah:⁸
 - a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
- Perusahaan adalah:⁹
 - a. Bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik perseorangan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dalam bentuk lain.
 - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa guru ataupun dosen yang diangkat pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat juga dianggap sebagai pekerja/buruh dalam aturan UUK.¹⁰

⁸ Pasal 1 angka 5 UUK

⁹ Pasal 1 angka 6 UUK

¹⁰ Sahala Aritonang, *Hak-hak Guru dan Dosen Swasta Jika Diberhentikan*, (Jakarta: CV. Eko Jaya, 2007), 7. Guru dan dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan/pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan bersama. Dalam hal ini guru dan dosen tersebut adalah berstatus swasta, dimana sistem pengangkatan, penempatan, pemindahan dan pemberhentian dilakukan

Dengan demikian hendaknya perlu dimengerti lebih dalam aturan-aturan yang ada dalam UUK, terutama yang terkait dengan pelaksanaan UUGD. Masalah yang berkaitan dengan pengangkatan, penempatan, pemindahan, dan pemberhentian guru dan dosen yang diangkat pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat diserahkan pengaturannya pada aturan-aturan yang ada dalam UUK.

Jika dikaji lebih dalam, substansi UUK lebih didasarkan dan difungsikan atas kondisi-kondisi perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi, sementara perusahaan dalam bidang pendidikan adalah dalam bidang jasa dimana kondisi dan iklim kerja yang ada jauh berbeda. Hal ini tentunya tidak mudah untuk dapat mengimplementasikan aturan-aturan dalam UUK secara benar dan sesuai sepenuhnya dalam iklim kerja di perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa seperti institusi pendidikan ini. Masalah dalam status hubungan kerja, ikatan kerja, jam kerja, lembur adalah sebagian dari masalah yang dapat timbul dari adanya aturan-aturan dalam UUK.

Untuk itu dengan adanya UUGD ini tentunya juga akan timbul ketidaksesuaian aturan dan pelaksanaan yang ada apabila masih menunjuk UUK sebagai sarana pengaturan atas pelaksanaan ketentuan dalam UUGD.

berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama. Dengan mengacu ketentuan tersebut, mau tidak mau, setuju atau tidak setuju harus disadari bahwa guru dan dosen juga adalah pekerja/buruh.

Tentunya hal ini perlu dikaji lebih jauh bagaimana pelaksanaan dari UUGD yang berkaitan dengan UUK tersebut.

B. Permasalahan

Dalam penelitian ini akan dibatasi pada masalah yang terjadi dalam kaitannya dengan hubungan kerja dosen yang diangkat pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat atau dosen pada perguruan tinggi swasta. Sehingga perspektif yang diambil adalah dari aturan-aturan yang ada dalam UUK. Sedikitnya ada empat pasal dalam UUGD yang secara *implisit* menunjuk UUK sebagai dasar dalam pelaksanaan pasal tersebut¹¹.

Bertitiktolak dari Undang-Undang tentang Guru dan Dosen yang terkait dengan UU Ketenagakerjaan ini, terdapat beberapa permasalahan yang akan dikaji dalam tesis ini, yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan aturan UUGD yang berkaitan dengan UUK ?
2. Apakah kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan UUGD terkait dengan ketentuan-ketentuan yang ada dalam UUK ?

¹¹ Pasal 52, 58, 63, 66 UUGD mengatur bahwa pelaksanaan dari pasal-pasal ini, bagi dosen yang diangkat pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat, didasarkan pada perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama. Masalah perjanjian kerja dan kesepakatan kerja bersama ini diatur dalam UUK.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pelaksanaan UUGD yang berkaitan dengan UUK.
2. Mengetahui kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan UUGD terkait dengan ketentuan-ketentuan yang ada dalam UUK.

D. Kegunaan Penelitian

Diharapkan penelitian ini bermanfaat:

1. Secara teoritis, dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam mengkaji dan mengembangkan pengetahuan hukum, khususnya di bidang pendidikan dan bidang ketenagakerjaan
2. Secara praktis, dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi Pemerintah dalam menyusun peraturan-peraturan di bidang pendidikan khususnya yang terkait dengan peraturan di bidang ketenagakerjaan.

E. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian doktrinal, yaitu penelitian atas hukum yang dikonsepsikan dan dikembangkan atas dasar doktrin yang dianut¹² dan dalam menganalisa data, peneliti

¹² Sutandyo Wigjosoebroto, *Hukum: Paradigma, Metode dan Masalahnya* (Jakarta: ELSAM dan HUMA, 2002). 147.

menggunakan metode analisis kualitatif yang dipaparkan dengan menggunakan metode penulisan preskriptif analitis.

Sedangkan dalam usaha memperoleh data sebagai bahan pembahasan dan analisa penulisan hukum ini, penulis melakukan studi kepustakaan yang meliputi studi atas bahan hukum primer yang mengikat seperti Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen maupun peraturan pelaksanaannya dan bahan hukum sekunder yang berupa hasil-hasil penelitian, buku-buku dan karya ilmiah¹³, yang mana bahan hukum sekunder ini dapat memperkaya pengetahuan tentang hukum positif yang berlaku (*ius constitutum*) dan/atau yang seharusnya berlaku (*ius constituendum*)¹⁴ serta bahan hukum tertier berupa kamus istilah hukum, ensiklopedia dan lain-lain.¹⁵

Untuk lebih mendukung analisis, peneliti juga mengumpulkan informasi dengan melakukan beberapa wawancara dengan pihak-pihak terkait yang bertujuan untuk mengetahui masalah-masalah faktual yang terjadi di masyarakat dalam penerapan peraturan yang berkaitan dengan pelaksanaan UUGD yang terkait dengan UUK.

¹³ Soerjono Sockanto et al., *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), 2004, 13.

¹⁴ Wignjosebroto, *Hukum: Paradigma, Metode dan Masalahnya*, 155.

¹⁵ Sockanto et al., *Penelitian Hukum Normatif*, 13.

F. Landasan Teori

Pengertian Dosen

Tidak banyak mengenai pengertian dosen yang dapat ditemui dan hanya beberapa sumber yang bisa dipakai sebagai acuan untuk menjawab pengertian dosen ini. Dalam Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0290/U/1988 yang memberlakukan Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.59/MENPAN/1987 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Dosen adalah tenaga pengajar dengan tugas pokok, wewenang dan tanggung jawab melaksanakan tugas pokok Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tidak jauh berbeda dengan definisi dosen dalam UUGD yang menyebutkan bahwa Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sehingga dengan dua definisi mengenai dosen yang di ada dalam peraturan perundangan, dapat disimpulkan bahwa tugas dosen sudah terkonsep dalam tiga tugas utamanya yaitu dalam hal pendidikan/pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Sebagai pencarian lebih jauh yang lebih spesifik akan pengertian dan tugas dari Dosen sebagai pengajar yang mempunyai tugas melakukan

pendidikan sebenarnya juga dapat ditelaah dengan mengetahui filosofi dari pendidikan dan tujuan dari pendidikan itu sendiri.

Menurut Stella van Petten Henderson pendidikan merupakan kombinasi dari pertumbuhan dan perkembangan insani dengan warisan sosial.¹⁶ Sedangkan John Dewey berpendapat: "*Education is all one with growing; it has no end beyond itself*".¹⁷ Jadi menurutnya, pendidikan adalah segala sesuatu bersamaan dengan pertumbuhan; pendidikan sendiri tidak punya tujuan akhir di balik dirinya. Lalu menurut M.J. Langeveld pendidikan merupakan upaya manusia dewasa membimbing manusia yang belum dewasa kepada kedewasaan.¹⁸ Dan dalam Encyclopedia Americana, pendidikan merupakan sembarang proses yang dipakai individu untuk memperoleh pengetahuan atau wawasan atau mengembangkan sikap-sikap ataupun keterampilan-keterampilan. Pendidikan adalah segala perbuatan yang etis, kreatif, sistematis dan intensional, dibantu oleh metode dan teknik ilmiah, diarahkan pada pencapaian tujuan pendidikan tertentu.

Sedangkan mengenai tujuan pendidikan menurut Kartini Kartono masalah tujuan pendidikan adalah masalah norma dan masalah norma adalah masalah filsafat, khususnya filsafat tentang hakekat manusia dan

¹⁶ Stella van Pette Henderson, *Introduction to Philosophy of Education* (Chicago: The University of Chicago Press, 1980), 25.

¹⁷ John Dewey, *Democracy and Education* (Encyclopedia Americana, 1978), 112.

¹⁸ Kartini Kartono, *Tinjauan Politik Mengenai Sistem Pendidikan Nasional Beberapa Kritik dan Sugesti* (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 1990), 11.

kedudukan manusia di tengah dunianya dengan segenap harapan-harapannya; baik harapan yang sekuler (*das sein*) maupun yang keakhiratan (*nachweltliches sein*). Jadi, tujuan pendidikan selalu menyangkut norma sekaligus menjadi permasalahan filsafi pula.¹⁹

Brubacher menyatakan:

*"In a dynamic and relativistic world the goal of educative process will be found not outside, but inside the process itself. The process of growth will be its own end. This growth becomes a goal; it is subordinated to nothing save more growth".*²⁰

Jadi menurut Brubacher dalam dunia yang serba dinamis dan relativistis, tujuan proses pendidikan tidak kita jumpai di luar proses tadi, akan tetapi ada di dalam proses itu sendiri. Proses pertumbuhan inilah yang menjadi tujuan akhir. Pertumbuhan ini menjadi satu tujuan; hal tersebut tidak dibawah oleh apapun juga, kecuali oleh pertumbuhan selanjutnya. Sedangkan menurut Jonas Cohn tujuan pendidikan adalah untuk menjadikan terdidik menjadi anggota yang otonom dari masyarakat-masyarakat budaya yang memiliki sejarah, tempat dia menjadi bagian dari masyarakat tadi.²¹ Sedangkan menurut Paul Haberland adalah untuk mengembangkan kemampuan alamiah anak didik, agar dia mampu melaksanakan tugas kewajiban, permasalahan

¹⁹ Kartini Kartono, *Tinjauan Holistik Mengenai Tujuan Pendidikan Nasional* (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 1990), 17.

²⁰ Brubacher, *Modern Philosophies of Education* (Berkeley: University of California Press, 1982), 32.

²¹ Kartini Kartono, *Tinjauan Holistik*, 20.

hidup dan tujuan hidupnya.²² Dengan beberapa definisi mengenai pendidikan dan tujuan pendidikan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa profesi dosen yang dikatakan sebagai pengajar dan pendidik adalah tidak hanya bertugas untuk mentransfer ilmu yang dimiliki kepada anak didik sehingga anak didik memiliki ilmu dan pengetahuan yang cukup bagi masa depannya, tapi lebih dari itu juga bertugas untuk mengarahkan anak didik agar mampu mandiri dan mampu melaksanakan tugas kewajiban, permasalahan hidup dan tujuan hidupnya serta memiliki akhlak dan moralitas yang baik di dalam hidupnya bermasyarakat.

Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkoms*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601 a KUH Perdata yang disebutkan bahwa:

"Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah".

²² Ibid.

Selain itu, pengertian mengenai Perjanjian Kerja juga dikemukakan oleh Iman Soepomo yaitu:

"Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah."²³

Ada pula pendapat dari Subekti yang menyatakan bahwa:

"Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain."²⁴

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai pengertian Perjanjian Kerja di atas dapat disimpulkan bahwa dalam perjanjian kerja terdapat unsur perintah, pekerjaan dan upah. Adanya "di bawah perintah", maka hal inilah yang merupakan norma dalam perjanjian kerja dan yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya. Hal ini mengandung arti bahwa salah satu yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lainnya, atau di bawah perintah atau pimpinan orang lain, berarti ada unsur wenang perintah.²⁵ Dengan adanya unsur perintah berarti antara kedua pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut subordinasi. Jadi di sini ada pihak yang kedudukannya di atas, yaitu yang memerintah dan ada pihak yang

²³ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Penerbit Djambatan, 1994), 41.

²⁴ Subekti, *Aneka Perjanjian* (Bandung: Alumni, 1992), 63.

²⁵ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1995), 24.

kedudukannya di bawah, yaitu yang diperintah.²⁶ Maka dengan adanya ketentuan tersebut, pihak buruh mau tidak mau harus tunduk pada dan di bawah perintah dari majikan. Hal ini juga menunjukkan bahwa kedudukan yang satu, yaitu buruh atau pekerja adalah tidak sama dan seimbang yaitu di bawah, jika dibandingkan dengan kedudukan dari pihak majikan. Dengan demikian dalam melaksanakan hubungan hukum atau kerja, maka kedudukan hukum antara kedua pihak jelas tidak dalam kedudukan sama dan seimbang.

Hubungan Kerja

Menurut Iman Soepomo, Hubungan Kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan.²⁷ Jadi dalam hubungan kerja terdapat dua pihak yang terlibat yaitu majikan dan buruh. Adanya hubungan kerja adalah hanya bila ada buruh dan majikannya atau majikan dengan buruhnya. Hubungan antara seorang bukan buruh dengan seorang bukan majikan bukanlah hubungan kerja. Disamping itu, hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan.²⁸

Ada bermacam-macam hubungan lain antara dua belah pihak yang pada dasarnya adalah juga melakukan pekerjaan dengan pembayaran

²⁶ Djumaldi, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Bina Aksara, 1992), 14.

²⁷ Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, 1.

²⁸ Ibid.

sebagai balas jasa, tetapi tidak dinamakan hubungan kerja. Sebagai contoh adalah hubungan antara dokter dengan pasiennya atau pengacara dengan kliennya. Hubungan ini bukanlah hubungan kerja, karena tidak ada wewenang pada pihak pemberi pekerjaan untuk memimpin dilakukannya pekerjaan itu oleh yang menerima pekerjaan, tiada wewenang memberi petunjuk terutama berkenaan dengan cara melakukan pekerjaan itu kepada pihak yang melakukan pekerjaan, sedang wewenang itu ada pada hubungan kerja.²⁹ Hubungan seorang pemborong pekerjaan dengan seorang yang memborongkan pekerjaan juga tidak dapat dikatakan adanya hubungan kerja, karena tidak ada unsur memberi petunjuk dan memimpin pada pihak yang memborongkan. Begitupula hubungan antara pengendara angkutan umum, seperti beca, taksi dan sebagainya, dengan pemilik angkutan umum itu. Hubungan ini tidak dapat dikatakan hubungan kerja, namun dapat dikatakan sebagai sewa menyewa.³⁰

KUH Perdata Buku III Bab 7A mengatur dua macam hubungan sebagai akibat dari perjanjian dimana satu pihak mengikatkan diri dengan menerima upah untuk melakukan pekerjaan pada pihak lainnya, yaitu hubungan kerja sebagai akibat dari suatu perjanjian kerja dan hubungan pemborong pekerjaan sebagai akibat dari perjanjian pemborongan pekerjaan.

²⁹ Ibid., 2.

³⁰ Ibid., 3.

Pengaturan Perjanjian Kerja dalam Peraturan Perundangan

Peraturan mengenai masalah ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi aturan induk dalam menangani masalah tenaga kerja termasuk dosen, disamping peraturan-peraturan lain sebagai peraturan pelaksanaannya.

Mengenai status hubungan hukum dalam UUK dikenal dengan adanya ikatan kerja yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).³¹ Menurut Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang dimaksud dengan PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Jadi apabila dipandang dari perspektif UUK, dosen pada perguruan tinggi swasta tergolong sebagai pekerja/buruh. Hal ini berkaitan dengan status dosen dalam UUGD yang dapat berstatus tetap maupun tidak tetap.³²

³¹ Pasal 56 ayat (1) UUK menyatakan bahwa Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.

³² Pasal 48 ayat (1) UUK berbunyi: "Status dosen terdiri atas dosen tetap dan dosen tidak tetap".

Dalam hubungan kerja yang diikat dengan PKWT, oleh UUK tidak diperkenankan adanya masa percobaan dalam hubungan kerja tersebut sebagaimana layaknya hubungan kerja dalam PKWTT. Kalaupun hal itu dilakukan, maka akan batal demi hukum.³³

Penerapan ikatan kerja secara PKWT inipun tidak dapat diterapkan begitu saja dalam semua bidang kerja. Ada kriteria tertentu untuk suatu pekerjaan bisa dilakukan oleh tenaga kerja yang diikat secara PKWT. Menurut Pasal 59 ayat (1) UUK, PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Ketentuan mengenai PKWT ini juga mengatur bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap meskipun perjanjian kerja ini dapat diperpanjang atau diperbaharui. Mengacu pada ketentuan ini,

³³ Pasal 58 ayat (1) UUK berbunyi: "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja". Dan ayat (2) berbunyi: "Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum".

apabila pekerjaan dosen pada satuan pendidikan yang diadakan oleh masyarakat bersifat tetap, maka tidak dapat dilakukan dengan PKWT namun secara PKWTT dimana dapat disyaratkan adanya masa percobaan. Kalaupun dapat, itu hanya dapat dilakukan paling lama sampai 3 (tiga) tahun saja, tidak lebih.

Menyangkut perjanjian kerja ini, ada dasar yang dipergunakan dalam pembuatannya, yaitu: kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dimana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundangan yang berlaku.³⁴ Ketentuan ini sejalan dengan aturan-aturan umum dalam perjanjian yang ada dalam KUH Perdata. Dalam Pasal 1313 KUH Perdata menyebutkan bahwa perjanjian adalah perbuatan hukum dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dan untuk sahnya suatu perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata yang mana diperlukan empat syarat, yaitu sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, adanya kecakapan pada diri pihak-pihak tersebut untuk membuat suatu perikatan, adanya suatu hal tertentu dan adanya sebab yang halal.

Akibat hukum dari perjanjian yang sah menurut pasal 1338 KUH Perdata adalah berlaku sebagai undang-undang untuk mereka yang

³⁴ Pasal 52 UUK

membuatnya, tidak dapat ditarik kembali atau diakhiri selain dengan persetujuan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang ditetapkan oleh undang-undang dan harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Selain itu, menurut Pasal 1339 KUH Perdata bahwa perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang tegas dicantumkan di dalam perjanjian itu, tetapi juga untuk apa yang menurut sifatnya perjanjian itu dikehendaki oleh keadilan, kebiasaan atau undang-undang. Dan dalam pasal 1347 KUH Perdata, disebutkan bahwa hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang sudah lazim diperjanjikan di dalam suatu perjanjian, meskipun tidak dimasukkan dalam perjanjian, harus juga dianggap tercantum di dalam perjanjian.

Dengan demikian, apabila seorang dosen direkrut oleh institusi pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat, diikat dengan PKWT, maka harus pula memenuhi ketentuan ini. Namun apabila hubungan kerja ini diadakan secara lisan, maka tidak ada perjanjian secara tertulis yang menyertai hubungan kerja ini. Dalam hal ini institusi pendidikan tersebut tetap harus mengeluarkan suatu tanda bukti adanya bukti ikatan tersebut yaitu berupa surat pengangkatan bagi dosen tersebut.³⁵

Beberapa pasal dalam UUGD menunjuk pelaksanaan dari pasal tersebut didasarkan pada perjanjian kerja (PK) atau perjanjian kerja bersama (PKB). Dengan demikian perlu diketahui pula mengenai kedua terminologi ini.

³⁵ Pasal 63 UUK menyatakan bahwa apabila perjanjian waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

Menurut Pasal 1 angka 14 UUK, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Tentunya ini merupakan perjanjian yang timbul dari adanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pemberi kerja, dalam hal ini pihak Perguruan Tinggi Swasta dengan dosen. Dan mengenai yang diatur dalam perjanjian kerja ini adalah syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban dari kedua belah pihak dalam kaitannya dengan hubungan kerja tersebut. Sedangkan Perjanjian Kerja Bersama merupakan perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dari kedua pengertian mengenai perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama di atas, maka diketahui bahwa isi dari kedua jenis perjanjian ini adalah mengatur masalah syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Perbandingan Hukum

Dengan adanya beberapa pengaturan mengenai tenaga kerja dalam beberapa aturan perundang-undangan yang ada di tanah air ini, hal ini berarti aturan-aturan yang ada ini perlu dikaji pula melalui cara perbandingan

hukum. Dengan perbandingan hukum ini dapat ditunjukkan adanya titik-titik persamaan dan titik-titik perbedaan dari berbagai sistem hukum yang diperbandingkan. Juga terhadap masalah yang sama dapat dicapai penyelesaian (*problem solving*) yang berbeda-beda atau terkadang masyarakat yang berbeda dan berjauhan letaknya dapat menyelesaikan kebutuhan yang sama dengan cara yang sama pula, walaupun antara anggota masyarakat tersebut tidak tampak adanya hubungan kebudayaan apapun.³⁶

Tujuan perbandingan hukum tidak semata-mata untuk mengetahui perbedaan dan persamaannya saja, tetapi jauh dari itu ialah untuk mengetahui sebab-sebab dan faktor-faktor yang mempengaruhi persamaan dan perbedaan daripada sistem-sistem hukum yang diperbandingkan.³⁷ Untuk itu perlu diketahui latar belakang dari peraturan-peraturan hukum yang dijumpai.³⁸ Perbandingan hukum ini juga bertujuan untuk mencapai suatu kebutuhan/manfaat yang dapat dibagi dalam kebutuhan teoretis dan kebutuhan praktis.³⁹ Juga tujuan perbandingan hukum sekarang dibatasi pada sistem-sistem hukum yang ada dengan tujuan utama menemukan jawaban-jawaban yang tepat atas problem-problem yang konkret.⁴⁰ Adanya perbedaan-perbedaan ini adalah karena hukum merupakan gejala sosial dan

³⁶ R. Soeroso, *Perbandingan Hukum Perdata* (Jakarta: Sinar Grafika, 2001), 17.

³⁷ *Ibid.*, 1-2.

³⁸ R. Subekti, *Perbandingan Hukum Perdata* (Jakarta: Pradnya Paramita, 1988), 2.

³⁹ Soenarjati Hartono, *Kapita Selekta Perbandingan Hukum* (Bandung: Alumni, 1986), 3.

⁴⁰ Tahir Tungadi, *Lima Puluh Tahun Pendidikan Hukum di Indonesia* (1974), 632.

merupakan bagian daripada kebudayaan bangsa dan setiap bangsa mempunyai sistem hukum sendiri-sendiri. Jadi yang dapat menyebabkan perbedaan adalah iklim, lingkungan, pandangan hidup, pola politik dan lain sebagainya.⁴¹

Secara umum teori perbandingan hukum terdiri dari perbandingan hukum sebagai metode dan perbandingan hukum sebagai ilmu. Bahkan ada yang menambahkan perbandingan hukum sebagai sejarah umum.⁴² Ada beberapa pendapat mengenai perbandingan hukum sebagai metode. Menurut Soenarjati Hartono bahwa perbandingan hukum merupakan suatu metode penyelidikan dan bukan suatu cabang ilmu sebagaimana seringkali menjadi anggapan sementara orang.⁴³ Begitupula Guteridge dalam bukunya "*Comparative of Law*" mengemukakan bahwa perbandingan hukum tidak lain daripada suatu metode, yaitu metode perbandingan yang dapat digunakan dalam semua cabang ilmu hukum seperti Hukum Tata Negara, Hukum Pidana, Hukum Perdata dan lain sebagainya.⁴⁴

Menurut Levi Strauss, perbandingan sebagai: "... *integrating a particular phenomenon into a larger whole, which the progress of the*

⁴¹ Soeroso, *Perbandingan Hukum Perdata*, 22

⁴² *Ibid.*, 3.

⁴³ Soenarjati, *Kapita Selekt*a, 1.

⁴⁴ Tungadi, *Lima Puluh Tahun*, 632.

comparison makes more and more general ...".⁴⁵ Dan tahap-tahap menerapkan perbandingan sebagai metode adalah sebagai berikut:

- “ 1. *Define the phenomenon under study as a relation between two or more terms, real or supposed;*
2. *Construct a table of possible permutations between these terms;*
3. *Take this table as the general object of analysis which, at this level only, can yield necessary connection, the empirical phenomenon considered at the beginning being only one possible combination among others, the complete system of which must be reconstructed beforehand.*”

Perbandingan hukum sebagai metode merupakan suatu sarana pokok bagi penelitian ilmu perbandingan hukum. Tujuan pokoknya adalah mengungkapkan persamaan-persamaan dan perbedaan-perbedaan antara dua (atau lebih) inter subsistem hukum ataupun bagian-bagiannya.⁴⁶

Disamping itu ada yang menganggap bahwa perbandingan hukum sebagai ilmu (cabang ilmu yang berdiri sendiri) yang ditinjau dari segi ilmu hukum, yang meliputi berbagai cabang ilmu pengetahuan hukum termasuk perbandingan hukum di dalamnya. Menurut Kusumadi Pudjosewojo, ilmu hukum meliputi Ilmu Pengetahuan Hukum Positif, Ilmu Pengetahuan Sosiologi Hukum, Ilmu Pengetahuan Sejarah Hukum, Ilmu Perbandingan Hukum, Ilmu Hukum, Ilmu Pengetahuan Filsafat Hukum dan Ilmu Pengetahuan Politik Hukum.⁴⁷ Sedangkan Soedjono Dirdjosisworo mengemukakan bahwa ilmu

⁴⁵ Claude Levi Strauss, *Totemism* (Boston: Beacon Press, 1963), 125.

⁴⁶ Soerjono Soekanto, *Perbandingan Hukum* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1993), 73.

⁴⁷ Kusumadi Pudjosewojo, *Pedoman Pelajaran Tata Hukum Indonesia* (Jakarta: PD. Aksara, 1971), 10.

hukum sebagai ilmu kenyataan meliputi Sosiologi Hukum, Antropologi Hukum, Psikologi Hukum, Sejarah Hukum dan Perbandingan Hukum.⁴⁸ Pendapat L.J. Apeldoorn, Ilmu Hukum meliputi Sosiologi Hukum, Sejarah Hukum dan Perbandingan Hukum.⁴⁹ Sedangkan JBH Bellefroid berpendapat bahwa ilmu hukum itu terdiri dari Dogmatik Hukum, Sejarah Hukum, Perbandingan Hukum, Politik Hukum dan Ajaran Hukum.⁵⁰

Ada juga yang berpendapat bahwa perbandingan hukum sebagai metode sekaligus juga sebagai ilmu. Sehingga tidak memisahkan antara perbandingan hukum sebagai metode dengan perbandingan hukum sebagai ilmu. Pendapat ini dikemukakan oleh Soerjono Soekanto bahwa perbandingan hukum merupakan metode dan ilmu. Baginya yang penting adalah bahwa dalam ilmu-ilmu hukum itu, bagaimana penggunaan metode perbandingan secara tepat sebagai metode dan penempatannya yang tepat dalam sasaran, demi perkembangan ilmu kaidah dan ilmu pengertian dan bagaimana mengembangkan hukum sebagai suatu cabang ilmu pengetahuan.⁵¹

Disamping itu ada pula pendapat bahwa perbandingan hukum juga sebagai sejarah umum. Hal ini dikemukakan oleh R. Soeroso yang mendasarkan pendapatnya pada pendapat dari Joseph Kohler yang

⁴⁸ Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Penerbit Djambatan, 1982), 51.

⁴⁹ Soeroso, *Perbandingan Hukum Perdata*, 5.

⁵⁰ *Ibid*, 4 - 5.

⁵¹ Soekanto, *Perbandingan Hukum*, 11.

menyatakan bahwa *universale rechtsgeschichte* itu sama dengan *vergleichende rechtswissenschaft* yang berarti sejarah hukum sama dengan perbandingan hukum. Juga pendapat dari Frederick Pollack yang menganggap bahwa tidak ada perbedaan antara *historical jurisprudence* dan *comparative jurisprudence*. Kedua pendapat ini dianggap bahwa hal ini mengarah pada perbandingan hukum sama dengan sejarah umum daripada hukum (*the general history of law*).⁵²

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Perbandingan Hukum adalah suatu cabang ilmu pengetahuan hukum yang menggunakan metode perbandingan dalam rangka mencari jawaban yang tepat atau problema hukum yang konkret.

G. Definisi Operasional

Untuk menghindarkan perbedaan penafsiran mengenai istilah-istilah yang dipakai dalam pengkajian ini, maka diperlukan beberapa definisi operasional sebagai berikut:

1. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

⁵² Ibid, 3.

2. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
4. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja tiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
5. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
6. Penyelenggara pendidikan adalah Pemerintah, Pemerintah Daerah atau masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal.
7. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
8. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha

atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

H. Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibagi dalam lima bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I merupakan bab pendahuluan dan sebagai pengantar untuk bab-bab selanjutnya yang menguraikan tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, metode penelitian, landasan teori, dan definisi operasional.

Bab II berisi mengenai status hubungan kerja. Pada bab ini akan dijelaskan tentang unsur hubungan kerja, kewajiban para pihak, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama menurut UUK serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban antara kedua belah pihak yang terlibat dalam hubungan kerja

Bab III berisi mengenai hubungan kerja antara dosen dan perguruan tinggi swasta. Meliputi hubungan dosen dengan PKWT dan dosen dengan PKWTT.

Bab IV berisi mengenai pelaksanaan dari UUGD yang terkait dengan UUK dan juga permasalahan-permasalahan dan kendala-kendalanya.

Bab V merupakan kesimpulan dan saran yang merupakan bab terakhir dalam penelitian ini. Di sini penulis mengambil suatu kesimpulan dari

seluruh analisis data yang diuraikan dalam bab-bab sebelumnya, selain itu juga mengemukakan beberapa saran yang relevan dalam permasalahan yang dibahas.



BAB II

HUBUNGAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

A. Hubungan Kerja

Menurut UUK, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dalam hal ini apabila sudah terdapat unsur pekerjaan dimana pekerjaan itu dilakukan atas perintah orang lain dan dari pekerjaannya itu mendapatkan upah berarti sudah terjalin hubungan kerja. Terjadinya hubungan kerja harus dilakukan dengan kesepakatan kedua belah pihak untuk mendapatkan hak-hak dan kewajiban masing-masing yang melakukan hubungan kerja. Hak dan kewajiban harus dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja dan dibuat secara tertulis. Perjanjian kerja ini adalah suatu bukti yang menerangkan bahwa seseorang telah bekerja pada salah satu perusahaan dan apabila di kemudian hari salah satu pihak melanggarnya, maka pihak yang lain dapat menuntut atas kerugian yang dialaminya.

Dalam perjanjian kerja harus terdapat hubungan kerja yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Adanya unsur perintah mengakibatkan dipimpin oleh orang lain dimana yang memberi perintah memegang peranan utama, karena tanpa adanya unsur perintah maka hal

tersebut dikatakan bukan perjanjian kerja. Dengan adanya unsur perintah, maka kedudukan kedua belah pihak tentu tidak sama, dimana yang memberikan perintah kedudukannya lebih tinggi daripada yang diperintah. Dalam hal kedudukan tidak sama maka disebut sebagai hubungan subordinasi, sedangkan kedudukan yang sama disebut hubungan koordinasi. Apabila sudah terjadi hubungan kerja agar dibuatkan perjanjian kerja guna mengetahui hak dan kewajiban masing-masing pihak. Selama ini sering terjadi perjanjian kerja dilakukan dengan dua cara yaitu perjanjian kerja secara lisan dan perjanjian kerja secara tertulis. Namun untuk mendapatkan legitimasi sebagai kekuatan hukum yang mengikat, hendaknya perjanjian kerja diadakan secara tertulis sebelum pekerja melaksanakan tugasnya masing-masing, hal ini berguna sebagai bahan bukti dikemudian hari apabila terjadi perselisihan hubungan kerja.⁵³

B. Unsur Hubungan Kerja

Menurut Pasal 52 UUK, perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

⁵³ Aritonang, *Hak-hak Guru dan Dosen Swasta Jika Diberhentikan*, 9.

- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Unsur-unsur yang ada dalam perjanjian kerja sesungguhnya merupakan bentuk penjabaran dari syarat sahnya perjanjian pada umumnya yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Dikatakan bahwa sahnya perjanjian apabila terkandung unsur-unsur:

- a. Sepakat mereka untuk mengikatkan dirinya
- b. Kecakapan untuk melakukan suatu perikatan
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal

Sepakat mereka untuk mengikatkan dirinya, artinya tidak ada paksaan (*dwang*), tidak ada kekhilafan/kekeliruan (*dwaling*) dan tidak ada penipuan (*bedrog*). Kecakapan untuk melakukan suatu perikatan, artinya masing-masing pihak telah dewasa atau telah kawin dan sehat pikirannya atau tidak di bawah pengampuan. Apabila yang membuat perjanjian adalah suatu badan hukum, maka badan hukum tersebut harus memenuhi syarat-syarat badan hukum yang antara lain sebagai berikut:

1. Adanya harta kekayaan yang terpisah;
2. Mempunyai tujuan tertentu;
3. Mempunyai kepentingan sendiri;

4. Ada organisasi.⁵⁴

Suatu hal tertentu, artinya apa yang diperjanjikan harus cukup jelas dan ditentukan jenisnya, jumlahnya boleh tidak disebutkan asal dapat dihitung atau ditetapkan. Suatu sebab yang halal, artinya bahwa isi perjanjian diperbolehkan oleh undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

Begitupula dengan konsekuensi dari disimpingnya syarat-syarat dibuatnya perjanjian kerja ini, UUK menentukan tidak jauh berbeda dengan konsekuensi yang ada dalam KUH Perdata. Dalam Pasal 52 ayat (2) UUK ditentukan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b, yaitu adanya kesepakatan kedua belah pihak dan adanya kemampuan atau kecakapan para pihak yang terlibat dalam perjanjian untuk melakukan perbuatan hukum, dapat dibatalkan. Juga dalam Pasal 52 ayat (3) diatur bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d, yaitu mengenai adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan itu tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, akan batal demi hukum.

Maksud dari ketentuan tersebut adalah jika suatu perjanjian kerja tidak memenuhi syarat subyektif, yaitu dibuat atas kemauan bebas

⁵⁴ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, 13.

dan/atau kecakapan pihak-pihak untuk membuat suatu perjanjian, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan yaitu melalui permohonan atau gugatan kepada pengadilan. Selanjutnya jika suatu perjanjian kerja tidak memenuhi syarat obyektif, yaitu yang disepakatai ternyata dilarang oleh peraturan perundang-undangan atau bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan, maka secara otomatis kesepakatan tersebut batal demi hukum tanpa melalui gugatan kepada pengadilan.⁵⁵

Demikian pula dengan ketentuan dalam KUH Perdata, apabila mengenai sepakat mereka untuk mengikatkan dirinya dan kecakapan untuk melakukan suatu perikatan tidak terpenuhi, maka konsekuensinya adalah perjanjian itu batal demi hukum.

Jadi apa yang diatur dalam UUK mengenai dasar dari perjanjian kerja, tidak jauh berbeda dengan ketentuan yang ada dalam KUH Perdata mengenai syarat sahnya perjanjian.

Beberapa ahli berpendapat bahwa dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah 4 (empat) unsur penting, yaitu:

- a. Adanya pekerjaan (Pasal 1601 a KUH Perdata)
- b. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603 b KUH Perdata)
- c. Adanya upah (Pasal 1603 p KUH Perdata)

⁵⁵ Ibid., 53.

- d. Terbatas waktu tertentu karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus menerus.⁵⁶

C. Hak dan Kewajiban Para Pihak

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur dan memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Oleh karena itu, hakikat hak pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha dan sebaliknya hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja/buruh.

Kewajiban para pihak diatur dalam UUK sebagai berikut:

a. Kewajiban Pekerja/Buruh:

1. Melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama (Pasal 126 ayat (1)).
2. Memberitahukan secara tertulis dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari sebelum melaksanakan mogok kerja kepada pengusaha dan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat (Pasal 140 ayat (1)).
3. Berusaha dengan segala upaya agar tidak terjadi PHK (Pasal 151 ayat (1)).

⁵⁶ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2007), 44.

4. Menaati segala ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, agar tidak terkena PHK oleh pengusaha (Pasal 161 ayat (1)).

b. Kewajiban Pengusaha:

1. Memberikan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi kepada pekerja (Pasal 6).
2. Bertanggungjawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerja melalui pelatihan kerja (Pasal 12 ayat (1)).
3. Menanggung segala hal dan/atau biaya yang diperlukan dalam pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja (Pasal 53).
4. Memberitahukan secara tertulis kepada pekerja mengenai maksud perpanjangan PKWT paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir (Pasal 59 ayat (5)).
5. Memberikan perlindungan bagi penyandang cacat yang dipekerjakannya sesuai dengan derajat kecacatannya (Pasal 67 ayat (1)).
6. Tidak mempekerjakan anak (Pasal 68).
7. Tidak mempekerjakan atau melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan terburuk (Pasal 74 ayat (1)).
8. Tidak mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 WIB (Pasal 76 ayat (1)).

9. Menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat pulang dan bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00 (Pasal 76 ayat (4)).
10. Melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77 ayat (1)).
11. Membayar upah kerja lembur (Pasal 78 ayat (2)).
12. Memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja (79 ayat (1)).
13. Memberikan kesempatan yang cukup kepada pekerja yang melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya (Pasal 80).
14. Memberikan kesempatan sepatutnya bagi pekerja perempuan untuk menyusui anaknya (Pasal 83).
15. Memberikan perlindungan kepada pekerja (Pasal 86 dan 87).
16. Memberikan penghasilan yang layak (Pasal 90 ayat (1)).
17. Memberikan jaminan sosial kepada pekerja dan keluarganya (Pasal 99 ayat (1)).
18. Menyediakan fasilitas kesejahteraan (Pasal 100 ayat (1)).
19. Memberikan kesempatan bagi pekerja untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat (1)).
20. Membentuk LKS Bipartit bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh 50 orang atau lebih (Pasal 106 ayat (1)).
21. Membuat peraturan perusahaan bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja minimal 10 (sepuluh) orang (Pasal 108 ayat

- (1)) dan memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah perturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja (Pasal 114).
22. Melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama (Pasal 126 ayat (1)).
 23. Tidak menghalangi pekerja untuk melaksanakan mogok kerja secara sah, tertib dan damai (Pasal 143 ayat (1)).
 24. Memberikan upah kepada pekerja yang melaksanakan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif (Pasal 145).
 25. Memberitahukan secara tertulis dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari sebelum melaksanakan *lock out* kepada pekerja dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dan instansi bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat (Pasal 148 ayat (1)).
 26. Berusaha dengan segala upaya agar tidak terjadi PHK (Pasal 151 ayat (1)).
 27. Tidak melakukan PHK dengan alasan tertentu (Pasal 153 ayat (1)).
 28. Wajib membayar hak PHK apabila terjadi PHK (Pasal 156 ayat (1)).

Mengenai hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha biasanya dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Rincian ini dimaksudkan guna memberikan kepastian hukum tentang hak dan kewajiban para pihak. Untuk itu, agar

dapat mengikat para pihak, maka perumusan hak dan kewajiban haruslah cermat dengan bahasa yang jelas sehingga tidak multi-interpretasi.⁵⁷

D. Perjanjian Kerja

Menurut UUK, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat, hak dan kewajiban para pihak.⁵⁸ Bila dilihat dari jangka waktunya perjanjian, perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) macam perjanjian yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dua macam perjanjian kerja ini juga terkait dengan aturan dalam UUGD yang menyatakan bahwa status dosen terdiri dari dosen tetap dan dosen tidak tetap.⁵⁹

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja ini diatur dalam Pasal 56 sampai dengan 60 UUK. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan

⁵⁷ Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 44.

⁵⁸ Pasal 1 butir 14 UUK

⁵⁹ Pasal 48 ayat (1) UUGD

selesai dalam waktu tertentu. Mengenai kriteria pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT ada dalam Pasal 59 ayat (1) UUK, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjuragan.

Kemudian kriteri-kriteria itu diperkuat dengan larangan dalam Pasal 59 ayat (2) yaitu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Pekerjaan yang diperbolehkan menggunakan PKWT merupakan pekerjaan yang tidak membutuhkan waktu yang lama untuk kegiatannya sehingga diperlukan proses hukum yang sederhana namun menguntungkan bagi kedua belah pihak.

Keuntungan bagi pengusaha antara lain penggunaan PKWT tidak memerlukan proses birokrasi yang panjang⁶⁰, lebih fleksibel dalam menghadapi fluktuasi produksi atau teknologi untuk produksi⁶¹, dan

⁶⁰ Pasal 13 Kepmenaker No. Kep.100/MEN/VI/2004 menyebutkan bahwa PKWT wajib dicatat oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.

⁶¹ "Politik RUU Ketenagakerjaan"; <http://www.members.fortunecity.com/edicahy/selectedworks/ruunaker.html>; internet; diakses tanggal 2 September 2007.

kewajiban perusahaan hanya memberikan upah tanpa tambahan biaya untuk berbagai tunjangan.⁶² Sedangkan keuntungan bagi pihak pekerja adalah jumlah upah yang diberikan biasanya lebih besar dari upah dalam PKWTT dan pekerja memiliki kesempatan untuk pindah kerja tanpa harus terganggu dengan masalah ikatan kerja/kontrak kerja dengan perusahaan tempat mereka bekerja sebelumnya.

Akan tetapi dalam kenyataannya penggunaan PKWT lebih banyak memberikan kerugian dibanding keuntungan bagi pekerja. Kerugian-kerugian yang biasa dialami pihak pekerja antara lain fleksibilitas tenaga kerja hanya memperburuk kesejahteraan pekerja karena pengupahan secara sepihak oleh pengusaha⁶³, pekerja kehilangan hak untuk mendapatkan uang pesangon, uang jasa, tunjangan kesehatan, transportasi, uang makan dan lainnya⁶⁴ dan juga kerugian akibat pemanfaatan PKWT oleh pengusaha yang sudah meluas sampai ke berbagai jenis pekerjaan dan ke berbagai jenjang karier seperti petugas keamanan, *teller bank*, *customer service*, tenaga administrasi atau bahkan seorang sekretaris.⁶⁵

⁶² Hardi. *Buruh Kontrak Sah, Asal Sesuai Aturan*, Majalah HRD – Media Dunia Sumber Daya Manusia, No.02 Vol.3, September 2004, 17.

⁶³ Liest Pranomo, *Kebijakan Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja di Indonesia Sangat Merugikan Pekerja*. Makalah yang disampaikan dalam seminar tentang Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja, Solusi untuk Siapa

⁶⁴ “Sistem Kerja Kontrak Rugikan Buruh”, http://www.nakertrans.go.id/berita_mass_media/b_tenagakerja/_2001/September/MM-TK010901c.htm; 1 September 2001; internet; diakses tanggal 1 Maret 2007.

⁶⁵ Eggi Sudjana, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia* (Jakarta: Renaisan, 2005), 134.

Jenis-jenis pekerjaan ini tidak sesuai dengan kriteri-kriteria pekerjaan yang dimaksudkan dalam Pasal 59 ayat (1). Begitu pula jenjang karier yang mempergunakan PKWT sebenarnya adalah pekerjaan yang bersifat tetap karena tenaga administrasi dan sekretaris akan selalu ada dan dibutuhkan dalam sebuah perusahaan. Namun berbeda halnya jika jenis-jenis pekerjaan yang bersifat tetap tersebut memang dipekerjakan dalam sebuah proyek yang masa operasinya hanya untuk sementara, maka jenis pekerjaan itupun menjadi memiliki sifat sementara.

Perjanjian kerja dalam jenis ini dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.⁶⁶ Yang dimaksud diperpanjang adalah melanjutkan hubungan kerja setelah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja.⁶⁷ Perjanjian kerja ini juga dapat dilakukan pembaruan yaitu melakukan hubungan baru setelah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja⁶⁸ yang hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tigapuluh) hari⁶⁹ setelah berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama dan hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling

⁶⁶ Pasal 59 ayat (4) UUK

⁶⁷ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 70.

⁶⁸ Ibid.

⁶⁹ Suwanto, *Hubungan Industrial dalam Praktek*, (Jakarta: Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2005), 49. Latar belakang perlu adanya tenggang waktu ini adalah agar pekerjaan yang sifatnya tetap, dilakukan melalui PKWTT.

lama 2 (dua) tahun.⁷⁰ Dalam perjanjian kerja ini juga tidak dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan. Apabila dipersyaratkan demikian, maka masa percobaan itu akan batal demi hukum.⁷¹

Syarat-syarat kerja yang dimuat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak boleh lebih rendah dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Bila ternyata kualitas isinya lebih rendah, maka syarat-syarat kerja yang berlaku adalah yang termuat dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.⁷²

Apa yang dipersyaratkan oleh UUK dalam PKWT ini tentunya tidak boleh dilanggar, terutama mengenai persyaratan jangka waktu diperbolehkannya seorang tenaga kerja dipekerjakan dengan PKWT. Konsekuensi dari pelanggaran mengenai jangka waktu ini adalah dengan berubahnya perjanjian ini menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).⁷³ Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.100/Men/VI/2004 tentang PKWT juga terdapat ketentuan yang mengatur akibat yang dapat terjadi bila pelanggaran PKWT dilakukan.

Pasal 15 Bab VII tentang Perubahan PKWT menjadi PKWTT menyatakan:

1. PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;

⁷⁰ Pasal 59 ayat (6) UUK

⁷¹ Pasal 58 UUK

⁷² Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 67

⁷³ Pasal 59 ayat (7) UUK

2. Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2)⁷⁴, atau Pasal 5 ayat (2)⁷⁵ maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
3. Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2)⁷⁶ dan ayat (3)⁷⁷, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.
4. Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.
5. Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWT.

Ketentuan-ketentuan di atas sudah sangat detil mengatur akibat dari pelanggaran atas PKWT. Sebagian besar dari aturan menyatakan bahwa

⁷⁴ Pasal 4 ayat (2) menyatakan bahwa PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.

⁷⁵ Pasal 5 ayat (2) menyatakan bahwa PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

⁷⁶ Pasal 8 ayat (2) menyatakan bahwa PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun.

⁷⁷ Pasal 8 ayat (3) menyatakan bahwa PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dapat dilakukan pembaharuan.

PKWT menjadi batal demi hukum dan berubah menjadi PKWTT. Selain ketentuan bersifat administratif tersebut, tidak ada lagi sanksi-sanksi lain yang dapat dikenakan atas pelanggaran PKWT.

Hal-hal yang bersifat administratif tersebut, dalam pelaksanaannya sangat bergantung pada niat baik dari pihak pengusaha yang sudah pasti sangat sulit diawasi pelaksanaannya. Dengan banyaknya reaksi penolakan terhadap PKWT ini sebenarnya sudah menunjukkan bahwa dalam pelaksanaannya sistem ini sudah sangat jauh menyimpang yang lebih merugikan pekerja dibandingkan terhadap pengusaha.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja ini tersurat pada Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata, yang menyatakan bahwa lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu.⁷⁸ Sedangkan bila ditinjau dari UUK dinyatakan bahwa perjanjian waktu tidak tertentu yang dibuat secara tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.⁷⁹ Maksudnya perjanjian waktu tidak tertentu akan tercipta dari

⁷⁸ Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 29

⁷⁹ Pasal 57 ayat (2) UUK

pelanggaran atas perjanjian kerja waktu tertentu yang seharusnya dibuat secara tertulis.

Hubungan kerja atas dasar perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) tidak dibatasi oleh waktu, sehingga berlaku untuk seterusnya. Dengan kata lain PKWTT merupakan hubungan kerja sebagaimana layaknya pekerja/buruh tetap.⁸⁰

Di dalam PKWTT dimungkinkan adanya masa percobaan yang batasnya tidak lebih dari 3 (tiga) bulan dan apabila ada masa percobaan, maka hal ini harus diberitahukan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Masa percobaan ini digunakan oleh pekerja/buruh dan pemberi kerja untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya yang terkait dengan hubungan kerja. Apabila dinilai tidak sesuai dalam batas tenggang waktu masa percobaan tersebut salah satu pihak dapat mengakhiri hubungan kerja tanpa ada konsekuensi apapun.

Apabila masa percobaan telah dilewati, maka pekerja/buruh menjadi berstatus tetap. Dengan status semacam ini maka pekerja/buruh memiliki hak sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Misalnya apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas pesangon dan lain-lain.

⁸⁰ Suwanto, *Hubungan Industrial dalam Praktek*, 50.

Dengan demikian, maka pengertian perjanjian kerja waktu tidak tertentu ialah suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, dimana jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

E. Peraturan Perusahaan

Di dalam hubungan kerja perlu pengaturan yang jelas mengenai syarat kerja yang berlaku di perusahaan yang berisi hak dan kewajiban bagi pekerja/buruh dan pengusaha dalam rangka memperoleh kepastian. Apabila di perusahaan belum terbentuk PKB, maka perusahaan yang memiliki pekerja/buruh 10 (sepuluh) orang atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan.

Berdasarkan Pasal 1 angka 20 UUK, Peraturan Perusahaan (PP) adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Pengertian lain bahwa peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.⁸¹

⁸¹ Pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor PER-02/MEN/1978

PP disusun atau dibuat oleh pimpinan perusahaan. Dengan cara demikian apabila tidak ada mekanisme pengawasan adalah wajar apabila peraturan perusahaan dapat memihak kepada kepentingan pimpinan perusahaan dan kurang memberi perhatian secara wajar kepada pekerja. Hak ini dapat berakibat terjadinya perlakuan kepada pekerja/buruh yang tidak jujur (*unfair labour practice*). Praktek tidak jujur ini lebih mudah dilakukan karena kurangnya pengetahuan para pekerja/buruh tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan pada umumnya dan berbagai hal terkait dengan hubungan kerja pada khususnya. Apabila tidak ada mekanisme pengawasan yang baik, maka para pekerja buruh akan dirugikan.⁸²

Secara substansial, PP dan PKB adalah sama. Perbedaan kedua hal tersebut adalah dalam proses pembuatannya. Apabila PP pada dasarnya dibuat sepihak oleh manajemen dan sekedar melakukan konsultasi dengan wakil pekerja/buruh. Berlakunya PP setelah disetujui dan disahkan oleh instansi pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan. Sedangkan PKB dibuat melalui proses perundingan antara pekerja/buruh yang diwakili oleh serikat pekerja/serikat buruh dengan pemimpin perusahaan. ⁸³

⁸² Suwanto, *Hubungan Industrial dalam Praktek*, 50.

⁸³ *Ibid.*, 41.

Hal-hal penting yang dimuat di dalam peraturan perusahaan secara garis besar sebagai berikut:⁸⁴

a. Pengertian

Definisi berbagai istilah yang sering digunakan dalam peraturan perusahaan perlu dicantumkan di dalam pasal awal.

b. Lingkup Peraturan Perusahaan

Diatur mengenai kepada siapa saja peraturan perusahaan ini berlaku. Perlu juga dicantumkan bahwa hal-hal yang belum diatur akan diatur kemudian.

c. Tanggungjawab manajemen dan pekerja

Perlu secara rinci disebutkan apa saja yang menjadi tanggung jawab manajemen, dan apa saja yang menjadi tanggung jawab pekerja.

d. Status dan penggolongan pekerja

Disebutkan berapa macam jenis (status) pekerja serta definisinya. Demikian pula perlu disebutkan bagaimana seluruh pekerja dikelompokkan dalam penggolongan.

⁸⁴ Ibid., 54 - 55

e. Pembinaan komunikasi

Bagaimana komunikasi antara pekerja dan manajemen dikembangkan. Bagaimana cara informasi mengenai perkembangan perusahaan disampaikan kepada para pekerja.

f. Kepegawaian

Meliputi persyaratan untuk menjadi pekerja mengenai masa percobaan, mutasi, perjanjian kerja, promosi, penilaian prestasi, hukuman, disiplin dan lain sebagainya.

g. Waktu kerja

Berapa hari kerja selama 1 (satu) minggu, berapa jam setiap hari, bagaimana hari libur nasional dan pengaturan istirahat mingguan, pengaturan jam kerja lembur dan sebagainya.

h. Pengupahan dan tunjangan

Perlu pengaturan yang jelas dalam materi ini, karena merupakan hal yang sensitif. Perlu diatur adalah:

- Apa yang disebut dengan upah, tunjangan, dan bentuk penghasilan lain
- Bagaimana sistem peninjauan upah
- Jenis-jenis tunjangan dan siapa yang berhak serta kriterianya, termasuk tunjangan keluarga

- Siapa yang membayar pajak penghasilan
- Besarnya upah dan tunjangan dalam kaitannya dengan berbagai kasus seperti: pemogokan, skorsing, dirumahkan, pekerja ditahan oleh yang berwajib, dll.

i. Perjalanan Dinas

Meliputi pengaturna uang perjalanan, penginapan, makan, uang saku, dan lain-lain. Bagaimana kalau perjalanan dilakukan pada hari libur.

j. Jaminan kesehatan

Apakah hanya untuk karyawan atau juga keluarga. Berapa jumlah dana yang tersedia. Bagaimana kalau perlu dirawat di rumah sakit. Bagaimana perawatan gigi dan mata, dan lain-lain.

k. Jaminan Hari Tua

Disamping jaminan hari tua (JHT) yang diselenggarakan melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), apakah ada jainan lain, misalnya program pensiun, siapa yang membayar preminya dan berapa besarnya, dan lain-lain.

l. Sumbangan sosial

Apakah ada sumbangan sosial tertentu untuk pekerja berkaitan dengan peristiwa tertentu, misalnya menikah, sunatan anak, musibah/kemalangan dan lain sebagainya.

m. Pelatihan keterampilan

Kalau ada program ini bagaimana pengaturannya. Bagaimana hak dan kewajiban manajemen dan pekerja. Bagaimana implikasi terhadap karir yang bersangkutan, dan lain sebagainya.

n. Program/fasilitas kesejahteraan

Apa saja fasilitas kesejahteraan yang disediakan dan bagaimana penggunaannya, misal: rekreasi, olah raga, tempat ibadah, dan lain sebagainya.

o. Cuti tahunan dan cuti panjang

Bagaimana pengaturannya dan berapa hari hak pekerja.

p. Sanksi dan disiplin

Bagaimana pengaturan kerja dan bagaimana penerapan sanksi.

q. Penyampaian keluhan kesah

Apabila pekerja mengalami ketidakpuasan, bagaimana prosedur penyampaian keluhan kesah.

F. Perjanjian Kerja Bersama

Menurut UUK, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang

bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁸⁵ Dengan definisi yang diatur oleh UUK ini mengandung pengertian bahwa perjanjian kerja ini bukan merupakan perjanjian kerja perseorangan namun bersifat kolektif. Individu-individu pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja bermusyawarah dengan pihak manajemen dalam menyusun syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

PKB terkait dengan hubungan industrial dimana dalam hubungan industrial tercipta adanya hubungan kerja yang pada dasarnya bersifat individual. Hubungan kerja selalu mengandung unsur adanya pekerjaan, adanya perintah, adanya upah dan waktu. Sedangkan hubungan industrial pada dasarnya bersifat kolektif, oleh karena itu cakupan hubungan industrial adalah pekerja dalam jumlah banyak dan dalam hal-hal tertentu adanya keterwakilan pekerja oleh serikat pekerja.⁸⁶

PKB dibuat melalui perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja, sehingga proses pembuatan PKB mengandung unsur partisipasi pekerja.

Untuk dapat membuat PKB, yang merupakan salah satu bentuk syarat kerja, yang diperlukan adanya serikat pekerja sebagai wakil pekerja. PKB

⁸⁵ Pasal 1 angka 21 UUK

⁸⁶ Suwanto, *Hubungan Industrial dalam Praktek*, 57.

dibuat melalui perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja, sehingga proses pembuatan PKB mengandung unsur partisipasi pekerja. Lebih dari itu, dengan partisipasi ini juga merupakan cara untuk bersama-sama memperkirakan dan menetapkan nasib perusahaan untuk masa depan.

Pada dasarnya pasal-pasal PKB mengatur hak dan kewajiban para pihak yang terlibat di dalam proses produksi dalam bentuk syarat yang belum diatur di dalam norma peraturan perundang-undangan. Norma kerja yang sudah diatur di dalam peraturan perundang-undangan tidak perlu dimuat di dalam PK, karena hal tersebut sudah merupakan norma hukum yang harus dilaksanakan. Kecuali apabila pihak-pihak bermaksud mengatur hal-hal tertentu lebih baik dari perundang-undangan, maka hal ini perlu dimuat dalam PKB.⁸⁷ Ketentuan dalam PKB ini tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku. Apabila bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.⁸⁸ Begitupula aturan dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan isi PKB adalah tidak sah. Dalam hal

⁸⁷ Ibid., 63.

⁸⁸ Pasal 124 UUK ayat (2)

demikian yang berlaku adalah ketentuan yang dimuat dalam perjanjian kerja bersama.⁸⁹

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia menjadi sumber hukum yang terpenting karena ketentuan hukum di Indonesia diatur secara lengkap. Keadaan demikian menyebabkan PKB tidak banyak memuat syarat-syarat kerja hasil perundingan antara serikat pekerja dengan pengusaha, namun terpaksa diambil dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh Pemerintah. Hal ini terjadi karena sulit bagi serikat buruh untuk merundingkan syarat-syarat kerja di atas batas minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.⁹⁰

Menurut UUK, dalam PKB paling sedikit memuat:⁹¹

- b. Hak dan kewajiban pengusaha
- c. Hak dan kewajiban serikat pekerja
- d. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB
- e. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

⁸⁹ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Penerbit Djambatan, 1994), 57.

⁹⁰ Aloysius Uwiyono, *Implikasi Hukum Pasar Bebas dalam Kerangka AFTA Terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Hukum Bisnis Vol. 22 No. 1 Tahun 2003, 44.

⁹¹ Pasal 124 UUK ayat (1)

BAB III

HUBUNGAN KERJA ANTARA DOSEN DAN PERGURUAN TINGGI SWASTA

Dalam Pasal 48 ayat (1) UUGD diatur bahwa status dosen terdiri atas dosen tetap dan dosen tidak tetap. Hal ini mengandung pengertian bahwa bagi profesi dosen tidak disyaratkan untuk diangkat menjadi tenaga tetap dalam suatu institusi pendidikan tempatnya bekerja. Hal ini tergantung dari kebutuhan masing-masing pihak, baik dari pihak dosen itu sendiri maupun pihak penyelenggara pendidikan itu sendiri. Adakalanya pihak penyelenggara pendidikan tidak mengangkat seorang dosen menjadi tenaga tetap dengan berbagai alasan. Diantaranya karena risiko ketenagakerjaan dan beban biaya relatif lebih rendah apabila seorang tenaga kerja, dalam hal ini dosen, direkrut secara tidak tetap dibanding secara tetap. Juga karena kualitas dari dosen itu sendiri yang tidak terlalu memadai (namun dibutuhkan karena keterbatasan tenaga pengajar) yang membuat pihak penyelenggara pendidikan menganggap lebih "aman" bila dosen tersebut direkrut secara tidak tetap.

Bagi penyelenggara pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat atau perguruan tinggi swasta harus mempunyai perjanjian kerja. Perjanjian kerja antara dosen sebagai karyawan dengan penyelenggara pendidikan, sangat berguna dalam proses pengangkatan, penempatan, pemindahan,

pemberian penghargaan, perlindungan dan pemberhentian dosen.⁹² baginya juga berlaku aturan-aturan ketenagakerjaan yang ada dalam UUK. Dengan demikian aturan-aturan yang berkenaan dengan status dosen, baik tetap maupun tidak tetap, juga mengacu pada UUK selama tidak diatur secara spesifik dalam UUGD maupun peraturan perundang-undangan lainnya. Sehingga untuk melihat hubungan kerja yang terjadi antara dosen dan perguruan tinggi swasta ini juga harus ditinjau dari sudut UUK dimana mengenai status hubungan kerja ini diatur mengenai PKWTT dan PKWT.

A. Dosen dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dosen dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau dosen tidak tetap yang bekerja di perguruan tinggi swasta berlaku baginya aturan mengenai PKWT yang ada dalam UUK. Begitu pula hak-hak yang diberikan oleh UUK bagi pekerja/buruh berlaku pula bagi dosen yang bekerja pada perguruan tinggi swasta.

Pada dasarnya perjanjian kerja dengan waktu tertentu ini harus dibuat secara tertulis yang harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.⁹³ Apabila perjanjian kerja ini dibuat tidak tertulis atau secara lisan, maka perjanjian kerja ini dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak

⁹² *Menyikapi UU Guru dan Dosen: Perguruan Swasta Harus Kreatif*, Majalah EDUCARE: Wahana Komunikasi Pendidikan, Vol.2 No.12, Maret 2006, 15.

⁹³ Pasal 57 ayat (1) UUK

tertentu (PKWTT).⁹⁴ Mengenai apa yang menjadi hak dan kewajiban dari dosen yang bekerja pada perguruan tinggi swasta ini dapat diketahui dari PKWT yang ada dan yang mengikat antara dosen dengan pihak perguruan tinggi swasta tersebut. Aturan-aturan yang tercantum dalam PKWT tersebut pada dasarnya mengatur mengenai hak dan kewajiban dari kedua belah pihak yang bersifat khusus sepanjang tidak diatur dalam aturan-aturan normatif yang terdapat dalam UUK maupun peraturan perundangan lainnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Namun ada aturan-aturan yang sekurang-kurangnya harus ada dalam PKWT tersebut. Bila mengacu pada Pasal 54 UUK, hal minimal yang harus tercantum dalam PKWT adalah:

- a. Nama, alamat perguruan tinggi dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat dosen;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pihak perguruan tinggi swasta dan dosen itu sendiri;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

⁹⁴ Pasal 57 ayat (2) UUK

Dosen dalam ikatan PKWT ini tidak diperkenankan untuk diberikan masa percobaan. Apabila pihak perguruan tinggi mensyaratkan adanya masa percobaan bagi dosen tersebut, maka masa percobaan yang disyaratkan batal demi hukum. Hal ini sudah menjadi ketentuan dalam UUK.

Perjanjian kerja antara dosen dan pihak perguruan tinggi swasta yang dilakukan dengan cara ini tidak dapat dilakukan secara terus menerus tanpa batasan waktu. Dalam arti dosen yang direkrut dengan PKWT tidak selamanya tetap direkrut dengan PKWT karena PKWT mempunyai jangka waktu maksimal dalam penggunaannya. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling 1 (satu) tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dosen yang dipekerjakan oleh suatu perguruan tinggi swasta dengan PKWT hanya dapat dilakukan paling lama 3 (tiga) tahun.

Dalam masa berlakunya PKWT ini tentunya diharapkan tidak terjadi pengakhiran hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan dalam PKWT atau karena ketentuan yang ditetapkan oleh UUK seperti meninggalnya dosen yang bersangkutan, adanya putusan pengadilan dan/atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja bersama yang

dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja, misalnya bencana alam, kerusuhan sosial atau gangguan keamanan. Namun apabila pengakhiran hubungan kerja ini tetap terjadi, maka pihak yang melakukan pengakhiran hubungan kerja tersebut harus membayar ganti kerugian kepada pihak lainnya sebesar upah dosen sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.⁹⁵

Apabila suatu perguruan tinggi swasta masih membutuhkan tenaga dosen yang bersangkutan setelah habis jangka waktu maksimum yang diperbolehkan dengan PKWT, maka masih dimungkinkan diadakan pembaruan PKWT, namun harus ada tenggang waktu antara PKWT yang sebelumnya dengan PKWT yang baru. Tenggang waktunya adalah 30 (tigapuluh) hari terhitung sejak berakhirnya PKWT dan pembaruan PKWT ini hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Selebihnya waktu ini dosen tersebut tidak diperkenankan lagi dipekerjakan dengan PKWT. Apabila perguruan tinggi swasta tersebut masih tetap mempekerjakan dosen tersebut setelah melalui proses beberapa tahapan PKWT tersebut, maka demi hukum dosen tersebut harus dipekerjakan dengan PKWTT atau menjadi dosen tetap pada perguruan tinggi swasta tersebut.

⁹⁵ Pasal 62 UUK

B. Dosen dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Dosen yang dipekerjakan dengan PKWTT mempunyai arti bahwa dosen tersebut sudah diangkat dalam dinas tetap sehingga hak-hak yang layakinya diterima bagi pekerja dalam status ini dapat diberikan kepadanya. Berdasarkan UUK, pengangkatan dengan PKWTT ini biasanya didahului dengan adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan, karena hal ini memang dimungkinkan oleh UUK untuk diadakan.⁹⁶ Maksud adanya masa percobaan ini adalah untuk menilai kinerja dari dosen yang bersangkutan apakah memenuhi standar kompetensi yang diharapkan. Sehingga apabila yang bersangkutan sudah diangkat tetap diharapkan dapat memberikan kontribusi yang setimpal tersebut dengan cost yang dikeluarkan oleh perguruan tinggi.

Status dosen PKWTT ini juga dapat timbul dari adanya konsekuensi penerapan perjanjian kerja waktu tertentu yang menyimpang dari apa yang telah ditentukan oleh UUK sebagaimana dalam Pasal 57 dan Pasal 59 ayat (1), (2), (4), (5) dan (6) UUK. Penyimpangan tersebut adalah atas ketentuan dari UUK yang menyangkut:

1. Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis;
2. Tidak diperkenankan diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;

⁹⁶ Pasal 58 ayat (1) UUK

3. Diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
4. Ketentuan dan jangka waktu pemberitahuan dari pengusaha kepada pekerja apabila pengusaha ingin memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu yang ada sebelumnya;
5. Ketentuan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu;
6. Kriteria jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT.

Hak-hak yang dapat diterima oleh dosen dengan PKWTT ini sangatlah beragam. Tergantung dari kemampuan dari masing-masing perguruan tinggi untuk memberikannya. Namun hak-hak dasar yang diatur oleh UUK antara lain:

BAB IV

PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG GURU DAN DOSEN

DI UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA ATMA JAYA

A. Pengangkatan Dosen

Sampai saat ini, dosen yang bekerja pada universitas ini berjumlah 1910 yang terdiri dari 442 dosen berstatus tetap dan 1468 dosen berstatus tidak tetap. Dosen berstatus tidak tetap terdiri dari 48 dosen dengan PKWT dan 1420 dosen berstatus honorer. Dosen PKWT terdiri dari dosen dengan jam kerja minimum 36 jam (purnawaktu) dan 18 jam (paruhwaktu).

Bila dilihat dari PKWT yang ada, meskipun dosen tersebut bekerja di Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya (selanjutnya disebut UAJ) namun hubungan dan ikatan kerja yang terjadi adalah antara dosen dengan Yayasan Atma Jaya. Yayasan Atma Jaya adalah yayasan dimana UAJ bernaung. Yayasan inilah yang mendirikan UAJ. Dengan pihak-pihak yang tercantum dalam PKWT adalah pihak dosen dan Yayasan Atma Jaya, maka hubungan kerja yang terjadi adalah antara dosen dengan Yayasan Atma Jaya.

Status PKWT ini diterapkan pada⁹⁷:

⁹⁷ Wawancara dengan Bapak A. Harrisusanto sebagai Kepala Biro Administrasi Umum UAJ pada tanggal 1 November 2007.

1. Dosen yang baru diterima sebagai tenaga pengajar pada perguruan tinggi tersebut sebelum nantinya dapat diangkat sebagai tenaga pengajar tetap. Hal ini untuk memberikan waktu yang cukup dalam menilai kinerja dan kompetensi dari dosen tersebut apakah sesuai yang diharapkan dan memenuhi standar yang diperlukan bagi dosen yang mengajar di universitas tersebut.
2. Dosen yang pada saat penerimaan sudah mencapai usia lebih dari 40 tahun. Hal ini terkait dengan peraturan lembaga dana pensiun yang diikuti oleh universitas ini dimana usia maksimum untuk dapat diikutsertakan sebagai peserta lembaga dana pensiun tersebut adalah 40 tahun. Sementara dosen yang diikutsertakan dalam program pensiun ini hanya bagi dosen yang berstatus tetap pada universitas tersebut. Sehingga aturan dari lembaga dana pensiun itu dipakai sebagai acuan dalam pengangkatan dosen tetap di UAJ.
3. Dosen yang telah mencapai usia pensiun namun dengan mempertimbangkan kompetensinya yang sangat dibutuhkan bagi universitas tersebut khususnya di fakultas terkait. Sehingga dosen ini direkrut oleh universitas selama jangka waktu tertentu.

Bagi dosen tidak tetap hubungan kerjanya diatur berdasarkan PKWT. Sehingga hal-hal yang bersifat khusus dalam kaitannya dengan hubungan kerja antara dosen dengan universitas atau perguruan tinggi ini dapat dilihat

dari perjanjian kerja waktu tertentu yang ada. Sedangkan pengaturan yang bersifat umum, tetap mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan atau di universitas ini disebut sebagai Peraturan Karyawan.

Hubungan kerja berdasarkan PKWT ini dapat diketahui dari perjanjian kerja yang ada dimana terdapat penetapan jangka waktu tertentu mengenai masa kerja dosen yang bersangkutan yang ditetapkan mulai dan berakhirnya masa kerja. Dari isi PKWT yang ada dapat diketahui masa berlakunya pengangkatan dosen dalam status PKWT ini yang pada umumnya diberlakukan selama 1 (satu) tahun yang tidak tertutup kemungkinan untuk dilakukan perpanjangan dan pembaruan atas PKWT ini. Hal ini tergantung dari kinerja dosen dan kebutuhan universitas. Apabila selama 1 (satu) tahun, dosen ini dianggap memiliki kinerja yang baik dan memenuhi kompetensi yang dibutuhkan bagi UAJ, maka dosen ini dapat diangkat menjadi dosen tetap. Namun apabila tidak memenuhi kompetensi dan persyaratan yang dibutuhkan, maka dosen ini memiliki kemungkinan untuk diperpanjang PKWT-nya untuk jangka waktu 1 (satu) tahun. Apabila setelah satu tahun berikut belum juga memenuhi kompetensi yang diperlukan, maka pihak Universitas tidak akan memperpanjang atau memperbarui PKWT dan akan mengakhiri ikatan kerja dengan dosen tersebut. Konsep pemberlakuan PKWT seperti ini tidak diterapkan pada semua dosen PKWT, tetapi hanya untuk dosen PKWT

yang berusia 40 tahun ke bawah. Dalam arti konsep ini diterapkan bagi dosen yang diprediksikan untuk diangkat menjadi dosen tetap.

Sedangkan untuk dosen yang berusia di atas 40 tahun tetap diberlakukan PKWT yang diperpanjang tiap tahunnya. Hal ini dikarenakan dosen yang masuk dalam kelompok ini adalah dosen yang direkrut karena kompetensinya yang tinggi dan kebutuhan yang sangat dari perguruan tinggi ini akan kompetensinya, sehingga tetap direkrut sekalipun sudah melampaui usia 40 tahun atau bahkan telah melewati usia pensiunnya. Bagi dosen yang sebelumnya sebagai dosen tetap pada perguruan tinggi ini dan telah memasuki usia pensiun, juga dapat tetap melanjutkan bekerja di perguruan tinggi ini dengan status dosen PKWT.

Juga dalam PKWT ini sudah ditentukan jenis dan tempat dimana dosen ini bekerja serta jumlah jam minimal dalam seminggu yang bersangkutan harus bekerja. Selain itu juga diatur mengenai tugas-tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan tersebut serta kompensasi yang diterima atas pekerjaan tersebut.

B. Pemberhentian Dosen

1. Pemberhentian Dosen PKWT

Secara khusus, pemberhentian dosen dengan PKWT tentunya mengacu pada bunyi ketentuan yang ada dalam PKWT itu sendiri dimana

terdapat ketentuan mengenai kapan berakhirnya masa kerja dosen yang bersangkutan. Dengan lewatnya waktu yang ditentukan tersebut dan selama tidak ada kesepakatan untuk memperpanjang atau memperbaharui perjanjian kerja ini, maka dengan sendirinya berakhir pula pekerjaan dosen tersebut di UAJ. Namun dalam kondisi-kondisi tertentu dimungkinkan pula terjadinya pengakhiran hubungan kerja antara dosen dengan Yayasan Atma Jaya meskipun masa kerja dosen tersebut belum berakhir sebagaimana yang ditentukan dalam PKWT.

Dalam PKWT diatur mengenai pemberhentian dosen dengan kriteria:

1. Terjadinya pelanggaran berat⁹⁸;
2. Kelakuan atau tindakan karyawan yang bertentangan dengan kewajiban yang berdasarkan perjanjian kerja;
3. Penyakit yang diderita karyawan yang disembunyikan pada saat perjanjian kerja dimulai.

Perjanjian kerja ini pun dapat diakhiri oleh salah satu pihak dengan ketentuan bahwa keinginan untuk itu harus diberitahukan secara tertulis oleh pihak yang berkepentingan kepada pihak lainnya paling lambat 1 (satu) bulan sebelum diputuskannya ikatan. Apabila PKWT ini diakhiri oleh pihak Yayasan sebelum habis masa berlakunya dan bukan karena kesalahan pihak karyawan dalam hal ini dosen, maka karyawan ini mendapat uang pesangon

⁹⁸ Pelanggaran berat yang dimaksudkan dalam perjanjian ini adalah pelanggaran berat sebagaimana yang dimaksudkan dalam Peraturan Karyawan (Peraturan Perusahaan) UAJ.

sebesar satu bulan gaji. Namun apabila karyawan yang menginginkan penghentian hubungan kerja ini, maka pihak karyawan tidak dituntut untuk membayar kompensasi atas penghentian hubungan kerja tersebut.

Hal ini berbeda dengan aturan yang ada dalam UUK. Dalam Pasal 62 UUK menyebutkan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1)⁹⁹, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Dengan adanya pengaturan dalam PKWT mengenai kompensasi atas penghentian hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang telah ditetapkan ini, otomatis ketentuan dalam UUK disimpangi. Sesuai dengan azas *lex specialis derogat lex generalis*, maka ketentuan dalam PKWT ini lebih mengikat dibandingkan dengan UUK, karena PKWT merupakan aturan yang bersifat khusus sedangkan UUK bersifat umum. Mengingat dalam Pasal 54 ayat

⁹⁹ Pasal 61 ayat (1) menyatakan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, adanya keputusan pengadilan dan atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap dan juga adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

(2) UUK menyatakan bahwa ketentuan dalam perjanjian kerja yang menyangkut besarnya upah dan cara pembayarannya serta syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun dalam penjelasannya disebutkan bahwa yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan adalah apabila di perusahaan telah ada peraturan atau perjanjian kerja bersama, maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan. Hal ini tentunya dimaksudkan untuk melindungi kepentingan pekerja agar pihak pekerja tidak dirugikan atau diperlakukan seenaknya oleh pengusaha. Dengan demikian apa yang diatur dalam PKWT antara dosen dengan Yayasan Atma Jaya mengenai kompensasi penghentian hubungan kerja sebelum berakhirnya masa kerja ini, tidak dapat dianggap sebagai bertentangan sebagaimana yang diatur undang-undang, karena kualitasnya tidak lebih rendah dari undang-undang. Undang-undang menyatakan bahwa pihak manapun harus membayar kompensasi atas kehendaknya menghentikan hubungan kerja sebelum waktunya. Namun Universitas ini justru mengatur untuk tidak menuntut pembayaran kompensasi dari pihak lain, dalam hal ini dosen, apabila dosen tersebut menghentikan hubungan kerja sebelum waktunya dan justru membayar

kompensasi satu bulan gaji kepada dosen yang bersangkutan apabila pihak Universitas yang lebih dulu menghentikan hubungan kerja sebelum waktunya. Hal yang menguntungkan bagi dosen sebagai pihak pekerja. Sehingga ketentuan ini tidak bersifat lebih rendah kualitasnya dari undang-undang dan masih dapat diperbolehkan untuk diterapkan.

2. Pemberhentian Dosen PKWTT

Apabila dilihat dari perjanjian kerja yang ada, masalah pemutusan hubungan kerja bagi dosen PKWTT atau dosen tetap tidak secara detil dan lengkap diatur. Namun dari keseluruhan syarat-syarat kerja yang ada dalam PKWTT tersebut, maka dapat dikelompokkan dalam dua syarat PHK dalam masa belum mencapai usia pensiun, yaitu atas keinginan atau inisiatif dari dosen dan keinginan atau inisiatif dari Yayasan Atma Jaya.

PHK atas dasar permintaan dari dosen dilakukan dengan ketentuan:

1. Permintaan berhenti bekerja harus diajukan secara tertulis 1 (satu) bulan sebelum tanggal pemberhentian yang direncanakan.
2. Dosen tidak berhak atas uang pesangon.

PHK atas dasar pemberhentian oleh Yayasan Atma Jaya dilakukan dengan ketentuan:

1. Disebabkan oleh alasan yang memaksa, misalnya adanya kelebihan tenaga, sedangkan karyawan karena alasan lain di luar kekuasaan

Yayasan Atma Jaya, maka Yayasan dapat memberhentikan karyawan dengan hormat dan memberi pesangon menurut peraturan pemerintah yang berlaku. Yayasan Atma Jaya akan memberitahukan hal ini secara tertulis 3 (tiga) bulan sebelum tanggal pemberhentian. Pada umumnya hal semacam ini harus dimusyawarahkan atas dasar solidaritas.

2. Dilakukan apabila dosen karena telah lanjut usia atau karena alasan kesehatan, atau kecakapannya tidak memenuhi lagi untuk menjalankan tugas sebagaimana mestinya dan Yayasan Atma Jaya akan memberhentikan dengan hormat serta memberitahukan hal ini 3 (tiga) bulan secara tertulis sebelum tanggal pemberhentian. Dalam hal ini dosen berhak atas pesangon dan atau pensiun menurut peraturan yang berlaku di lingkungan Yayasan Atma Jaya.
3. Dapat dilakukan apabila dosen telah melakukan kesalahan yang dianggap berat. Hal-hal yang dianggap sebagai kesalahan berat adalah:
 - a. Melakukan pencurian atau penggelapan;
 - b. Melakukan penganiayaan;
 - c. Merusak dengan sengaja atau karena kecerobohan milik Yayasan Atma Jaya;
 - d. Memberikan keterangan palsu;
 - e. Mabuk di tempat kerja;

- f. Menghina secara kasar atau mengancam Atasannya atau teman sekerja;
- g. Membocorkan rahasia jabatan;
- h. Melanggar kesusilaan.

Bagi dosen yang di-PHK tidak diberikan pesangon dan uang jasa.

4. Dilakukan apabila dosen telah diberikan peringatan pertama dan terakhir dalam hal menolak perintah yang layak, dan melalaikan kewajibannya atau melakukan secara serampangan, namun dosen masih melakukan kesalahan tersebut. Bagi dosen yang di PHK diberikan pesangon.
5. Dilakukan apabila dosen melanggar tata tertib disipliner yang berlaku di lingkungan Yayasan Atma Jaya yang tidak termasuk kesalahan dalam nomor 3 dan 4 di atas dan setelah diberikan peringatan sekurang-kurangnya dua kali dan yang bersangkutan masih melakukan kesalahan. Bagi dosen yang di-PHK diberikan pesangon.

Sementara bagi dosen tetap, pengakhiran hubungan kerja juga terjadi dalam hal dosen telah memasuki usia pensiun. Usia pensiun bagi dosen yang diatur di UAJ bergantung dari Jabatan Akademik yang dimiliki oleh dosen. Untuk dosen yang berjabatan akademik Asisten Ahli pensiun pada usia 56 tahun, Lektor pada usia 60 tahun, Lektor Kepala pada usia 65 tahun dan Guru Besar pada usia 70 tahun. Dan bagi setiap dosen tetap di UAJ telah diikutsertakan dalam Program Dana Pensiun. Sehingga bagi dosen-dosen

yang telah memenuhi ketentuan untuk pensiun mendapat dana pensiun bagi kehidupan di masa tuanya selepas bekerja dari UAJ. Namun dimungkinkan pula bagi dosen-dosen yang kualifikasinya masih dibutuhkan, masih dipekerjakan di UAJ sekalipun telah pensiun dengan sistem PKWT.

C. Permasalahan-permasalahan yang Timbul

1. Pengangkatan Dosen PKWT

Beberapa persyaratan yang diatur dalam UUK bagi penerapan hubungan kerja melalui PKWT adalah:

a. Jenis pekerjaan:¹⁰⁰

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman;
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
- 5) Tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.¹⁰¹

¹⁰⁰ Pasal 59 ayat (1) UUK

¹⁰¹ Pasal 59 ayat (2) UUK

b. Jangka waktu pekerjaan:

1) Diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;¹⁰²

2) Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT ini dan hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.¹⁰³

Dengan adanya aturan UUK mengenai PKWT ini, maka akan timbul permasalahan bagi perguruan tinggi swasta, yaitu:

a. Pekerjaan sebagai dosen adalah suatu pekerjaan yang memerlukan keahlian dan kompetensi tertentu yang tidak begitu saja secara mudah didapatkan pada setiap orang dan setiap waktu. Kepandaian yang dimiliki seseorang tidak mudah dapat ditransferkan ke orang lain apabila orang ini tidak memiliki kemampuan dalam mentransferkan ilmunya kepada orang lain. Kemampuan inilah yang harus dimiliki seorang dosen agar ilmu atau kepandaianya dapat ditransferkan kepada anak didiknya dan dapat dipahami dengan baik sehingga tujuan dari proses pengajaran itu dapat tercapai. Seringkali kepandaian yang tinggi yang dimiliki oleh seseorang tidak mudah dipahami oleh orang lain sekalipun orang ini telah berusaha

¹⁰² Pasal 59 ayat (4) UUK

¹⁰³ Pasal 59 ayat (6) UUK

memberikan penjelasan dan pemahaman mengenai suatu ilmu yang dimilikinya. Dosen juga dikatakan sebagai tenaga profesional yang mengandung arti bahwa pekerjaan dosen hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan yang tertentu. Dosen juga agen pembelajaran (*learning agent*) dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik.¹⁰⁴ Dengan ketidakmudahan mencari tenaga pengajar atau dosen, mengakibatkan suatu perguruan tinggi swasta harus terus menerus mempekerjakan dosen yang ada demi kelangsungan kegiatan pengajaran di perguruan tinggi tersebut sekalipun dosen tersebut berstatus PKWT.¹⁰⁵

- b. Jam kerja dosen dengan PKWT yang tidak selalu purnawaktu (*fulltime*) memungkinkan bagi dosen untuk mengadakan hubungan kerja dengan perguruan tinggi lain dengan status PKWT pula. Sehingga bagi dosen ini mempunyai ikatan kerja dengan beberapa perguruan tinggi dalam satu waktu yang sama. Sebagaimana dalam UUK ditentukan bahwa mempekerjakan tenaga kerja secara PKWT hanya dapat dilakukan maksimum selama 3 (tiga) tahun. Apabila dosen ini tetap dipekerjakan untuk lebih dari 3 (tiga) tahun maka status dosen pada tahun keempat

¹⁰⁴ *Kajian Kebijakan terhadap Kualitas Tenaga Pendidik dalam Mengimplementasikan UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen untuk Menumbuhkan Budaya Kerja*, Sekretariat Jenderal Departemen Pendidikan Nasional, 2006, 5.

¹⁰⁵ Berdasarkan wawancara dengan Bapak A. Harrisusanto, Kepala Biro Administrasi Umum UAJ.

bukan lagi PKWT tetapi dengan PKWTT. Sehingga dosen yang bersangkutan sudah harus menjadi dosen tetap pada perguruan tinggi dimana dia dipekerjakan. Hal ini tidak menjadi masalah bagi dosen yang bekerja pada satu perguruan tinggi. Namun menjadi masalah bagi dosen yang bekerja pada beberapa perguruan tinggi dimana tenaganya terus menerus dibutuhkan dan dipekerjakan di semua perguruan tinggi tersebut. Tentunya hal ini sangatlah menyulitkan, dimana yang bersangkutan harus menjadi dosen tetap pada beberapa perguruan tinggi tersebut. Satu-satunya jalan adalah dengan melepaskan ikatan kerja pada beberapa perguruan tinggi lain, sehingga dapat menjadi dosen tetap pada satu perguruan tinggi.

- c. Mengacu pada ketentuan UUK mengenai kriteria pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT, maka bila ikatan kerja berdasarkan PKWT diterapkan pada pekerja yang mempunyai fungsi sebagai dosen, akan terjadi ketidaksesuaian. Hal ini disebabkan karena tugas dosen adalah tugas yang bersifat tetap dan berlangsung terus menerus. Bukan pekerjaan yang bersifat sementara atau musiman ataupun tergantung pada cuaca atau kondisi tertentu.¹⁰⁶ Begitupula fungsi dosen dalam suatu

¹⁰⁶ Penjelasan Pasal 59 ayat (2) UUK. *Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau*

perguruan tinggi merupakan pekerjaan yang merupakan inti dari lajunya roda usaha dalam dunia pendidikan yang dilakukan oleh perguruan tinggi tersebut (*core bussiness*). Padahal menurut UUK, apabila pekerjaan tersebut merupakan bagian dari suatu produksi dalam suatu perusahaan, maka pekerjaan ini tidak dianggap pekerjaan yang bersifat tidak tetap. Menurut UUGD, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.¹⁰⁷

2. Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 52 ayat (3) , 63 ayat (3), 66 dan 68 ayat (2) UUGD mengatur bahwa penerapan pasal tersebut mengacu pada perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama¹⁰⁸. Dengan menyebut perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama berarti pengaturannya ada dalam UUK dan juga pelaksanaan lainnya yang mengacu pada UUK sebagai aturan pokoknya.

Definisi Perjanjian Kerja Bersama yang ada dalam UUK adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada

pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek perjanjian kerja waktu tertentu.

¹⁰⁷ Pasal 1 angka 2 UUGD

¹⁰⁸ Dalam UUK disebut sebagai Perjanjian Kerja Bersama.

instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹⁰⁹ Mengacu pada definisi ini, maka perjanjian kerja bersama ini dibentuk dari adanya perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/buruh yang ada dalam lingkungan Perguruan Tinggi berarti antara pihak Yayasan dengan pihak serikat pekerja yang ada di Perguruan Tinggi tersebut. Namun dalam praktek yang ada selama ini, di lingkungan UAJ tidak pernah ada atau tidak pernah dibentuk serikat pekerja. Hal ini bukan karena adanya larangan membentuk serikat pekerja di lingkungan UAJ, tapi karena memang tidak pernah ada keinginan dari para dosen dan karyawan yang ada di sana untuk membentuk serikat pekerja/buruh.¹¹⁰

Kondisi ini disebabkan karena profesi dosen tidaklah seperti pekerja pada perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan industri. Karakter dan sifat pekerjaan dosen sebagai tenaga pendidik dan pengajar berbeda dengan sifat pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan industri. Dalam melaksanakan tugasnya dosen harus melaksanakan apa yang dinamakan sebagai Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat. Disamping itu dosen juga harus melaksanakan kegiatan Penunjang Tri

¹⁰⁹ Pasal 1 angka 21 UUK

¹¹⁰ Berdasarkan wawancara dengan Bapak Rodemeus R, Dosen Fakultas Ekonomi UAJ.

Dharma yang berupa seminar, lokakarya dan kegiatan lainnya yang sejenis. Kegiatan pendidikan dan pengajaran umumnya meliputi pembuatan Satuan Acara Perkuliahan (SAP), Silabus, membuat rencana perkuliahan, persiapan materi kuliah di kelas atau di laboratorium, membina dialog, diskusi dan melakukan evaluasi terhadap penyerapan materi kuliah oleh mahasiswa.

Penelitian menjadi tugas kedua dosen. Dengan penelitian diharapkan dosen mampu menemukan fenomena-fenomena baru yang terkait dengan materi yang disampaikan pada saat perkuliahan. Disamping itu dosen juga dituntut untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat dengan melakukan tindakan konkrit atas intelektualitas yang dimilikinya bagi masyarakat. Tuntutan tugas-tugas inilah yang membuat sifat pekerjaan dosen berbeda dengan pekerjaan-pekerjaan pada sektor industri pada umumnya. Sehingga kondisi yang mengarah pada terbentuknya serikat pekerja pun tidak muncul ke permukaan.¹¹¹

Organisasi yang lebih memungkinkan dan lebih sesuai bagi dosen di lingkungan perguruan tinggi adalah organisasi profesi. Dalam Pasal 51 ayat (1) huruf g UUGD sendiri mengatur mengenai organisasi profesi dosen sebagai hak yang diberikan bagi dosen sebagai salah satu sarana melaksanakan tugas keprofesionalan. Namun sifat dan tujuan dari organisasi

¹¹¹ Berdasarkan wawancara dengan Bapak A Harrisusanto, Kepala Biro Administrasi Umum UAJ.

profesi ini berbeda dengan serikat pekerja, sehingga untuk dilibatkan dalam proses pembentukan Perjanjian Kerja Bersama pun tidak tepat. Dengan demikian konsep pengaturan pada UUGD yang diarahkan pada aturan Perjanjian Kerja Bersama kurang efektif, karena pembentukan PKB ini tidak pernah ada yang disebabkan tidak pernah adanya serikat pekerja di lingkungan perguruan tinggi, khususnya di UAJ.

3. Pengaturan Lembur

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu atau 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam satu minggu, atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari-hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.¹¹² Dengan perkataan lain, waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi ketentuan waktu kerja normal yang ditentukan, baik setelah jam kerja (normal) atau pada waktu istirahat mingguan atau pada hari libur resmi dengan konsekuensi sesuai ketentuan mengenai lembur.

Dengan demikian, apabila pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi ketentuan waktu kerja normal berarti pengusaha mempekerjakan pekerja dalam waktu kerja lembur.

¹¹² Kepmenakertrans Nomor Kept-102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

Syarat untuk mempekerjakan pekerja dalam waktu kerja lembur adalah:

- a. Adanya persetujuan pekerja;
- b. Waktu kerja lembur maksimum 3 jam/hari atau 14 jam/minggu;
- c. Membayar upah kerja lembur;
- d. Pengusaha (pemberi kerja) membayar upah kerja lembur;
- e. Memberi kesempatan istirahat yang secukupnya;
- f. Memberi makan dan minum (yang tidak boleh diganti dengan uang) sekurang-kurangnya 1400 kal apabila lembur dilakukan 3 jam atau lebih.

Perhitungan upah kerja lembur:

Apabila lembur dilakukan pada hari kerja:

- untuk jam kerja lembur pertama = $1 \frac{1}{2}$ x upah sejam;
- untuk jam kerja lembur berikutnya (jam kedua dan ketiga) = 2 x upah sejam.

Apabila lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi (dengan pola 6 : 1):

- untuk lembur 7 jam pertama = 2 x upah sejam;
- untuk lembur jam ke-8 = 3 x upah sejam;
- untuk lembur jam ke-9 dan ke-10 = 4 x upah sejam.

Apabila lembur pada hari libur resmi yang jatuh pada hari kerja terpendek (dengan pola 6 : 1):

- untuk lembur 5 jam pertama = 2 x upah sejam;
- untuk lembur jam ke-6 = 3 x upah sejam;
- untuk lembur jam ke-7 dan ke-8 = 4 x upah sejam.

Apabila lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi (dengan pola 5 : 2)

- untuk lembur 8 jam pertama = 2 x upah sejam
- untuk lembur jam ke-9 = 3 x upah sejam;
- Untuk lembur jam ke-10 dan ke-11 = 4 x upah sejam.

Kelebihan jam kerja bagi dosen di UAJ bukan diukur dari berapa jam kelebihan kerja dalam sehari, namun dihitung sebagai kelebihan beban mengajar. Kelebihan beban mengajar ini dihitung berdasarkan berapa SKS dosen mengajar melebihi jumlah SKS yang diwajibkan baginya untuk mengajar. Dengan demikian ada perbedaan pola perhitungan kelebihan beban kerja dari beban kerja normal yang telah ditetapkan antara ketentuan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh Pemerintah berkaitan dengan ketenagakerjaan. Kelebihan beban mengajar dosen ini diatur dalam peraturan yang dikeluarkan oleh Yayasan Atma Jaya mengenai hal ini berikut aturan mengenai perhitungan kompensasi yang bisa diterima dosen yang mengalami kelebihan beban mengajar.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan Undang-Undang Guru Dosen di Perguruan Tinggi Swasta terutama yang terkait dengan aturan-aturan yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan belum dapat diketahui sepenuhnya apakah benar-benar mengikuti aturan main yang ditetapkan oleh Undang-Undang Guru dan Dosen, karena undang-undang ini relatif dapat dikatakan masih baru. Terutama dalam penerapan yang berkaitan dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Namun sebenarnya hal-hal yang berkaitan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah dijalankan sejak lama, sebelum adanya Undang-Undang Guru dan Dosen. Hal ini dikarenakan karyawan pada perguruan tinggi swasta tidak mempunyai pengaturan mengenai ketenagakerjaan yang khusus dapat dipakai sebagai landasan operasionalnya, yang ada adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai aturan pokoknya dan juga aturan-aturan pelaksanaan lainnya yang mengacu pada undang-undang ini. Tidak seperti halnya dosen yang bekerja pada perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau biasa disebut sebagai Dosen PNS, dimana telah mempunyai pegangan yaitu Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang

Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Tunduknya pihak penyelenggara pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat pada Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah juga karena undang-undang ini tidak membatasi bentuk badan hukum perusahaan yang masuk dalam ruang lingkup pengaturannya. Sehingga mau tidak mau aturan-aturan UUK juga diterapkan pada perusahaan yang diselenggarakan oleh masyarakat yang bergerak dalam bidang pendidikan yang biasanya berbadan hukum Yayasan. Sekalipun sifat dari UUK tidak sepenuhnya sesuai untuk diterapkan dalam dunia pendidikan, namun hal ini bersifat normatif, sehingga harus dilaksanakan.

2. Kendala-kendala yang dihadapi dalam penerapan Undang-Undang Guru dan Dosen yang terkait dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan terjadi dalam hal-hal yang menyangkut sifat pekerjaan yang spesifik dari dosen yang berbeda dengan sifat dari pekerjaan yang lain. Pekerjaan dosen tidak dapat disamakan dengan pekerjaan sebagai buruh atau karyawan pada umumnya. Hal ini dikarenakan adanya unsur kemandirian dari pekerjaan dosen dimana kegiatan-kegiatan yang dilakukannya dalam rangka menjalankan pekerjaannya tidak atas dasar adanya perintah dari atasan. Dalam hal ini tidak ada sistem komando antara dosen dengan Dekan

misalnya. Fungsi Dekan di sini lebih bersifat mengatur arah sistem belajar mengajar, misalnya menetapkan kurikulum yang dipakai untuk tiap semester. Perbedaan sifat pekerjaan inilah yang menjadikan kendala dalam penerapan UUK secara murni. Seperti dalam pengangkatan dosen secara PKWT mengalami kendala saat menerapkan aturan mengenai perpanjangan PKWT. Aturan batas maksimal seseorang dipekerjakan secara PKWT selama 3 (tiga) tahun dan dapat diperbarui selama 2 (dua) tahun setelah jeda waktu 30 (tiga puluh) hari tanpa ikatan kerja, sulit diterapkan bagi dosen yang memiliki kompetensi yang sangat tinggi sementara aturan dari perguruan tinggi yang bersangkutan tidak dapat mengangkatnya sebagai dosen tetap dikarenakan faktor usia yang sudah melampaui batas pengangkatan dosen tetap atau telah memasuki usia pensiun. Begitupula dengan konsep penyebutan perjanjian kerja bersama dalam UUGD dimana dijadikan salah satu dasar kewenangan dalam pengaturan masalah pengangkatan, penempatan, pemindahan, pemberhentian, penggajian dan sanksi bagi dosen yang bekerja pada perguruan tinggi swasta menjadi tidak efektif. Hal ini disebabkan Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan serikat pekerja. Sementara sifat pekerjaan dosen tidak mengkondisikan terbentuknya serikat pekerja di perguruan tinggi sekalipun tidak ada larangan dari pihak perguruan tinggi. Justru yang

diatur dalam UUGD adalah organisasi profesi yang merupakan organisasi yang sifat dan fungsinya berbeda dengan serikat pekerja.

Guna mengatasi keterbatasan regulasi yang dibuat oleh Pemerintah, Perguruan Tinggi Swasta mengatasinya dengan membuat peraturan-peraturan yang bersifat lokal yang disesuaikan dengan kondisi riil dosen dan tugas-tugasnya di lingkungan universitas. Dengan demikian peraturan-peraturan yang dibuat tidak selalu sejalan dengan peraturan-peraturan yang dibuat oleh Pemerintah sebagai aturan induknya.

B. Saran

1. Kondisi dalam dunia pendidikan dan juga sifat dari pekerjaan dosen tidak sama dengan sifat pekerjaan di bidang produksi dan industri, maka perlu kiranya dibuat aturan-aturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang lebih spesifik dan lebih sesuai dengan kondisi yang ada pada dunia pendidikan. Regulasi yang ada yang berkaitan dengan tenaga-tenaga di bidang pendidikan hendaknya lebih melihat pada kegiatan riil yang ada di dalam dunia kerja di bidang pendidikan secara langsung. Dengan demikian dapat disusun regulasi yang lebih sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, sehingga tidak membingungkan pihak-pihak yang terlibat langsung dalam pelaksanaan undang-undang itu sendiri.

2. Kendala-kendala yang ada dalam penerapan Undang-Undang Guru dan Dosen kiranya terjadi karena belum adanya peraturan pelaksana dari undang-undang ini. Sampai saat ini masih belum ada bentuk peraturan pelaksana baik berupa Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri maupun bentuk regulasi lain yang dapat dipakai sebagai acuan langsung dan detail dari undang-undang ini. Untuk itu perlu segera dibentuk peraturan pelaksanaan dari undang-undang ini guna mengatasi masalah-masalah yang timbul dari adanya peraturan yang dibuat Pemerintah sebagai aturan pokok yang tidak sesuai dengan praktek yang sebenarnya. Dengan demikian dapat terjadi sinkronisasi penerapan aturan dengan kondisi yang sesungguhnya bagi pekerja yang bekerja dalam dunia pendidikan.

DAFTAR REFERENSI

Buku-buku

- Aritonang, Sahala. *Hak-hak Guru dan Dosen Swasta Jika Diberhentikan*, CV. Eko Jaya, Jakarta, 2007.
- Brubacher, *Modern Philosophies of Education*, University of California Press, Berkeley, 1982.
- Dewey, John, *Democracy and Education*, Encyclopedia Americana, 1978.
- Dirdjosisworo, Soedjono, *Pengantar Ilmu Hukum*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1982.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, 1995.
- Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1992.
- Hartono, Soenarjati. *Kapita Selekta Perbandingan Hukum*, Alumni, Bandung, 1986.
- Henderson, Stella van Pette, *Introduction to Philosophy of Education*, The University of Chicago Press, Chicago, 1980.
- Kartono, Kartini, *Tinjauan Politik Mengenai Sistem Pendidikan Nasional Beberapa Kritik dan Sugesti*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1990.
- _____, *Tinjauan Holistik Mengenai Tujuan Pendidikan Nasional*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1990.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007.
- Kusumadi Pudjosewojo, *Pedoman Pelajaran Tata Hukum Indonesia*, PD. Aksara, Jakarta, 1971.

- Purwanto, M. Ngalim, *Ilmu Pendidikan Teoretis dan Praktis*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 1991.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- _____, *Perbandingan Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993.
- Soepomo, Iman, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1994.
- Soeroso, R. *Perbandingan Hukum Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2001.
- Soetandyo Wignjosoebroto, *Hukum: Paradigma, Metode dan Masalahnya*, ELSAM dan HUMA, Jakarta, 2002.
- Strauss, Claude Levi, *Totemism*, Beacon Press, Boston, 1963.
- Subekti, R. dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1992.
- _____. *Perbandingan Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1988.
- _____. *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1992
- Sudjana, Eggi, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, Renaisan, Jakarta, 2005.
- Suwarto, *Hubungan Industrial dalam Praktek*, Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, Jakarta, 2005.
- Tungadi, Tahir, *Lima Puluh Tahun Pendidikan Hukum di Indonesia*, 1974.

Perundang-undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kep.102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0290/U/1988 tentang pemberlakuan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.59/MENPAN/1987

Artikel

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Sistem Kerja Kontrak Rugikan Buruh*, http://www.nakertrans.go.id/berita_mass_media/b_tenagakerja/2001/September/MM-TK010901c.htm; 1 September 2001; internet; diakses tanggal 1 Maret 2007.

Hardi, *Buruh Kontrak Sah, Asal Sesuai Aturan*, Majalah HRD - Media Dunia Sumber Daya Manusia, No.02 Vol.3, September 2004.

Indrawan, Rully, *Undang-Undang Guru dan Dosen, Anugerah atau Musibah ?*, Harian Pikiran Rakyat, 23 Januari 2006.

Masduki, Teten, *Politik RUU Ketenagakerjaan*, <http://www.members.fortunecity.com/edicahy/selectedworks/ruunaker.html>; internet; diakses tanggal 2 September 2007.

Menyikapi UU Guru dan Dosen: Perguruan Swasta Harus Kreatif, Majalah EDUCARE: Wahana Komunikasi Pendidikan, Vol.2 No.12, Maret 2006.

Sumarjo, Heribertus, *Undang-Undang Guru dan Dosen Suatu Catatan Akhir*, Majalah EDUCARE: Wahana Komunikasi Pendidikan, Vol.2 No.12, Maret 2006.

Tampubolon, M.B., *Peningkatan Mutu Dosen Dalam Rangka Kemandirian Perguruan Tinggi Swasta*, Widya, No.159 Tahun XV, Desember 1998.

Uwiyono, Aloysius, *Implikasi Hukum Pasar Bebas dalam Kerangka AFTA Terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Hukum Bisnis Vol. 22 No. 1, 2003.

Yudhoyono, Susilo Bambang, *Menentukan Arah Pembangunan Nasional*, Pidato Pembukaan Simposium Nasional Pendidikan dan Ketenagakerjaan, Istana Negara, 18 April 2007.

Makalah/Karya Ilmiah

Sekretariat Jenderal Departemen Pendidikan Nasional, *Kajian Kebijakan terhadap Kualitas Tenaga Pendidik dalam Mengimplementasikan UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen untuk Menumbuhkan Budaya Kerja*, , Desember 2006.

Pranomo, Liest, *Kebijakan Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja di Indonesia Sangat Merugikan Pekerja*. Disampaikan dalam seminar tentang Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja, Solusi untuk Siapa, 15 Desember 2004.

Kasim, Umar, *Perbandingan Antara UU Guru dan Dosen dan UU Ketenagakerjaan dalam Pengaturan Hubungan Kerja antara Lembaga Pendidikan, Guru dan Dosen*. Disampaikan pada Seminar Pelaksanaan UU Guru dan Dosen dalam Perspektif UU Ketenagakerjaan, 29 Agustus 2007.