

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Hubungan Kerja**

##### **2.1.1 Berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW)**

Lahirnya hubungan hukum yang bersifat kontraktual disebabkan karena adanya perjanjian atau dengan kata lain hubungan kerja tersebut lahir karena adanya perjanjian kerja.

##### **1) Pengertian Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut dengan *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memberikan pengertian sebagai berikut, “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Selain pengertian normatif seperti tersebut diatas, Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>1</sup>

Menyimak perjanjian kerja menurut Kitab Undang-undang Hukum Perdata, bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah “dibawah perintah pihak lain”, di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dengan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Pengusaha sebagai pihak

---

<sup>1</sup> Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1983. h.53.

yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.<sup>2</sup>

### **1) Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja**

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas, maka ditarik beberpa unsur dari perjanjian kerja yaitu :

a. Adanya unsur pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, atau sering disebut sebagai objek perjanjian. Pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1603 a bahwa buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketika menggantikannya. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja kepada majikannya itu bersifat pribadi karena menyangkut keterampilan atau keahliannya, maka menurut hukum apabila pekerja yang melakukan perjanjian dengan majikan tersebut meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum (Neitigbaar).

b. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan

---

<sup>2</sup> Mohd. Syaufii Syamsuddin, *Perjanjian Perjanjian Dalam Hubungan Industrial*, Shakti Persada, Jakarta, 2005, h4

hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dosen dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.<sup>3</sup>

c. Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsure upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.<sup>4</sup>

d. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Syarat sahnya perjanjian diatur dalam Buku Ketiga Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang perikatan, lebih tepatnya pada Pasal 1320 yang memuat<sup>5</sup>:

(1) Adanya kesepakatan (*consensus, agreement*)

Kesepakatan ini dimaksudkan agar suatu kontrak dianggap sah oleh hukum, kedua belah pihak harus seiya sekata tentang apa yang telah diperjanjikan dalam kontrak.<sup>6</sup> Apa yang dikehendaki pihak kesatu, maka harus dikehendaki pula pihak lainnya. Persetujuan kehendak itu sifatnya bebas, artinya tidak ada paksaan (dwang), kekhilafan (dwaling) ataupun penipuan (bedrog). Sebagaimana pada Pasal 1321 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menentukan bahwa kata

---

<sup>3</sup> Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, h.66

<sup>4</sup> Ibid.,h.67

<sup>5</sup> Ibid.,h.7

<sup>6</sup> Ibid.,h.8

sepakat tidak sah apabila diberikan karena kekhilafan atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan.

(2) Cakap berbuat hukum (*capacity*)

Para pihak yang melakukan perjanjian haruslah orang yang oleh hukum memang dianggap cakap untuk terlibat dalam perjanjian tersebut.<sup>7</sup> Sebagaimana Pasal 1330 Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata yang menjelaskan bahwa setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan, kecuali undang-undang menentukan bahwa ia tidak cakap. Mengenai orang-orang yang tidak cakap menurut Pasal 1330 ini adalah :

- a) Orang yang belum dewasa
  - b) Orang yang mencapai umur 21 tahun atau yang sudah kawin walaupun belum berumur 21 tahun.
  - c) Mereka yang berada di dibawah pengampuan.
- (3) Hal tertentu/objek

Suatu hal tertentu merupakan sesuatu yang berkenaan dengan objek perjanjian, pokok perjanjian, prestasi yang wajib dipenuhi oleh masing-masing pihak.<sup>8</sup> Mengenai hal ini dapat kita mengerti dengan membaca Pasal 1332 dan 1333 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Pasal 1332 menjelaskan bahwa, “hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan saja dapat menjadi pokok suatu perjanjian.” Sedangkan pada Pasal 1333 menjelaskan bahwa, “suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya, tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak tentu asal saja jumlah itu terkemudian dapat ditentukan/dihitung”.

---

<sup>7</sup><http://www.legalakses.com/perjanjian/> Diakses tanggal 31 Januari 2017 pada pukul 13.30

<sup>8</sup> Op.Cit.,Ibid.,h.17

#### (4) Causa yang halal

Kata “causa” berasal dari bahasa Latin yang artinya “sebab”. Sebab adalah suatu yang menyebabkan orang atau para pihak membuat perjanjian. Tetapi “causa” yang dimaksud disini adalah mengenai isi perjanjian itu sendiri yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai oleh para pihak. Maksudnya adalah bahwa suatu perjanjian haruslah dibuat dengan tujuan atau alasan yang sesuai hukum yang berlaku. Jadi, tidak boleh perjanjian itu dibuat untuk melakukan hal-hal yang bertentangan dengan hukum, dan mengenai isi perjanjian juga tidak boleh bertentangan dengan undang-undang atau tidak bertentangan dengan kesusilaan atau ketertiban umum sebagaimana yang telah dijelaskan pada Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Selain itu, pada Pasal 1335 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata juga menyebutkan bahwa suatu perjanjian yang dibuat tanpa sebab yang palsu atau terlarang atau tidak mempunyai kekuatan hukum.<sup>9</sup>

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat pertama dan kedua pada Pasal 1320 merupakan syarat subjektif karena melekat pada diri orang yang menjadi subjek perjanjian.<sup>10</sup> Sedangkan syarat ketiga dan keempat adalah syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian.<sup>11</sup> Apabila syarat objektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum, artinya semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi adalah syarat

---

<sup>9</sup> Ibid.,h.18

<sup>10</sup> Ibid.,h.19

<sup>11</sup> <http://www.jurnalhukum.com/syarat-syarat-sahnya-perjanjian/> Diakses tanggal 31 Januari 2017 pukul 13.34

subjektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan (*vernietigbar*), pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap untuk membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.<sup>12</sup>

### **2.1.2 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Lebih lanjut dijelaskan pada Pasal 50 yang menyatakan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerja Bersama (KKB)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan,substansinya tidak boleh bertentangan dengan KKB/PKB.

---

<sup>12</sup> Op.Cit.,Ibid.,h.69

Semua pengaturan mengenai hubungan kerja telah di atur secara lengkap dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dari Pasal 50 sampai dengan Pasal 66.

### **2.1.3 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen**

Pada Pasal 1 angka 7 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2005 *jo* Pasal 1 angka 9 Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2009 dijelaskan bahwa, “perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama adalah perjanjian tertulis antara guru dan dosen dengan badan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan”.

## **2.2 Badan Penyelenggara Pendidikan Perguruan Tinggi Swasta**

Pengaturan penyelenggaraan pendidikan tinggi meliputi tanggung jawab, tugas dan wewenang Menteri dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi, tanggung jawab Menteri atas penyelenggaraan pendidikan tinggi meliputi pengaturan, perencanaan, pengawasan, pemantauan dan evaluasi, pembinaan dan koordinasi seperti juga yang tercantum dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi, yang menyebutkan bahwa penyelenggara pendidikan tinggi adalah pengaturan, perencanaan, pengawasan, pemantauan dan evaluasi serta pembinaan dan koordinasi pelaksanaan jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tinggi oleh Menteri untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi. Dalam hal perencanaan, Menteri memiliki tugas dan wewenang menyusun dan menetapkan kebijakan umum nasional dalam pengembangan dan koordinasi Pendidikan Tinggi, menyusun dan menetapkan kebijakan umum dalam penghimpunan dan pendayagunaan potensi masyarakat untuk mengembangkan Pendidikan Tinggi dan mengembangkan Pendidikan Tinggi berdasarkan kebijakan umum yang berlaku untuk Kementerian Lain atau LPNK yang menyelenggarakan Pendidikan Tinggi, Badan Penyelenggara dan Perguruan Tinggi.

### **2.2.1 Perguruan Tinggi Swasta**

Perguruan Tinggi Swasta atau yang biasa disingkat PTS merupakan satuan pendidikan yang menyelenggarakan jenjang pendidikan tinggi yang dibentuk, didirikan dan/atau diselenggarakan oleh masyarakat yang berbentuk badan penyelenggara yang berbadan hukum dengan prinsip nirlaba atau non-profit,



pengertian ini juga tercantum dalam Pasal 1 angka 19 Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi. Selanjutnya pada Pasal 8 Undang-Undang yang sama menjelaskan bahwa pendirian PTN dilakukan oleh masyarakat dengan wajib memperoleh izin dari menteri. Badan penyelenggara yang dimaksud dapat berbentuk yayasan, perkumpulan, atau badan hukum lain sesuai dengan pengaturan peraturan perundang-undangan.

### 2.2.2 Yayasan

#### 1) Definisi Tentang Yayasan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah yayasan adalah badan atau organisasi yang bergerak di bidang sosial, keagamaan dan pendidikan yang bertujuan tidak mencari keuntungan. Menurut Blacks Law Dictionary, yayasan adalah :<sup>13</sup>

*“Permanen fund established and maintained by contribution for charitable, educational, religious, research given to rendering financial aid to colleges school, hospital, and charities and generally supported by gifts for such purpose. The founding or building of a college or hospital is the foundation; and he who endows it with land or other property is the founder”*

Beberapa pakar hukum juga memberikan definisi tentang yayasan diantaranya menurut Utrecht, yang di maksud dengan yayasan ialah “tiap-tiap kekayaan yang tidak merupakan kekayaan orang atau kekayaan badan dan yang diberi tujuan tertentu”. Sementara menurut Paul Scholten, yang di maksud dengan yayasan adalah “suatu badan hukum yang dilahirkan oleh suatu pernyataan sepihak. Pernyataan itu harus berisikan pemisahn suatu kekayaan untuk suatu tujuan

---

<sup>13</sup> Hendry Compbell Black, MA, *Black’s Law Dictionary*, Cet. 2, ST Paul Minesttota USA, Westt Publishing Co,t.tth. h.45

tertentu, dengan penunjukan bagaimanakah kekayaan itu diurus dan digunakan”<sup>14</sup>

Yayasan dalam Bahasa Belanda disebut Stichting, sebagaimana terdapat dalam buku ketiga Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dalam Pasal 285 ayat 1 yang menyebutkan bahwa<sup>15</sup> “*Een stichting is een door recht handeling in let leven geroepen rechtspersoon, welke geen leden kent en be orht met behulp van een de artoe bested vermogen een in de statuden vermeld doel te verwezenlijken*” (yayasan adalah badan hukum yang lahir karena suatu perbuatan hukum, yang tidak mempunyai anggota dan bertujuan untuk melaksanakan tujuan yang tertera dalam statistik yayasan dengan dana yang dibutuhkan untuk itu). Sementara menurut F. Emerson Andrews, yang di maksud yayasan adalah<sup>16</sup> “*A non governmental non profit organization having a principal fund of it's own, managed by it's trundes or director and established to maintain or aid social, educational, charitable, religious or other activities serving the common welfare*”

Pengertian Yayasan menurut Pasal 1 ayat (1) dalam Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan adalah “Badan Hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan dan kemanusiaan yang tidak mempunyai anggota”. Berdasarkan pengertian yayasan ini, yayasan diberikan batasan yang jelas dan diharapkan masyarakat dapat memahami bentuk dan tujuan pendirian yayasan

---

<sup>14</sup> Cindir Ali, *Badan Hukum*, Alumni, Cetakan ke-3, Bandung, Tahun 2005, h.86

<sup>15</sup> Chatamarrasjid, *Tujuan Sosial Yayasan dan Kegiatan Usaha Bertujuan Laba*, Cet. 1, Citra Ditya Bakti, Bandung, 2001, h.6

<sup>16</sup> Hayati Soeroedjo, *Status Hukum Yayasan Dalam Kaitannya Dengan Penataan Badan-badan Usaha di Indonesia*. Makalah pada *Temu Kerja Yayasan: Status Badan Hukum dan Sifat Wadahnya*, Jakarta, 15 Desember 1981, h.4

tersebut, sehingga tidak terjadi kekeliruan persepsi tentang yayasan dan tujuan diberikannya Yayasan yang bergerakanya sehingga tidak dipakai sosial, keagamaan dan kemanusiaan sehingga tidak dipakai sebagai kendaraan untuk mencari keuntungan.

## 2) Syarat Pendirian Yayasan

Syarat pendirian Badan Hukum Yayasan diatur dalam Pasal 9 Ayat (122) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan, di mana dikatakan bahwa :

- A. Yayasan didirikan oleh satu orang atau lebih dengan memisahkan sebagian harta kekayaan pendirinya sebagai kekayaan awal.
- B. Pendirian yayasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan akta notaris dan dibuat dalam bahasa Indonesia.

Sebuah yayasan tidak serta merta menjadi sebuah badan hukum hanya karena Akta Pendirian yang sudah dibuat dihadapan Notaris. Kebiasaan selama ini yayasan yang didirikan oleh swasta atau perorangan memang biasanya dilakukan dengan Akta Notaris dan kemudian ada yang didaftarkan di kantor Pengadilan Negeri setempat dan ada pula yang tidak. Untuk mendapatkan status badan hukum Yayasan harus melalui proses pengesahan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sebagaimana terdapat dalam Pasal 11 ayat (1) yaitu “Yayasan memperoleh status badan hukum setelah akta pendirian Yayasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) memperoleh pengertian dari Menteri”

Setelah disahkan, kemudian diumumkan dalam Tambahan Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana termuat dalam Pasal 24 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004. Dengan dilaksanakannya pengesahan dari Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia maka resmilah yayasan sebagai badan hukum, karena syarat ini merupakan syarat mutlak diakuinya Yayasan sebagai Badan Hukum. Fungsi pengesahan adalah untuk keabsahan keberadaan badan hukum sehingga badan hukum ini tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada, menjamin kebenaran isi akta pendirian termasuk permodalan dan kemungkinan penipuan.

### **2.2.3 Ketenagaan Dosen**

#### **A. Definisi dan fungsi dosen**

Dosen memiliki peranan yang sangat strategis dalam pengembangan pendidikan dan upaya untuk mencapai apa yang menjadi tugas perguruan tinggi. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi *juncto* Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen *juncto* Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen menyebutkan bahwa, “Dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat”. Dari definisi di atas dosen merupakan suatu profesi yang harus dilaksanakan secara profesional. Lebih lanjut Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menentukan bahwa, “Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang

pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan”. Sebagai tenaga profesional maka dosen memiliki fungsi sebagaimana ditentukan dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen yakni, “Kedudukan Dosen sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta mengabdikan kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional”. Dengan fungsi profesional yang dimiliki tersebut bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu 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 bertanggung jawab.

## B. Persyaratan

### 1) Persyaratan Umum:

- a) Warga Negara Indonesia
- b). Usia maksimum S2: 35 Tahun, S3: 45 Tahun
- c). Berkelakuan Baik, sehat jasmani dan rohani
- d). Pas foto ukuran 4×6 berwarna 2 lembar
- e). Curriculum Vitae

### 2) Persyaratan Akademik:

Pendidikan S2 dan S3 yang linier dari Perguruan Tinggi Terakreditasi minimal B dengan ijazah bidang tertentu yang ditentukan/dibutuhkan. Sedangkan Untuk Pendidikan S2, wajib melanjutkan studi S3 setelah bekerja maksimal 2 tahun. Untuk yang tidak memiliki jabatan fungsional akademis, wajib memiliki setekah bekerja selama 2 tahun. Wajib memiliki IPK minimal

3,25, memiliki nilai TPA dari BAPPENAS minimal 500 dan Memiliki TOEFL ITP minimal 500.

- 3) Proses Seleksi:
- a). Administrasi
  - b). Psikotest
  - c). Microteaching
  - d). Wawancara
  - e). Tes Kesehatan

### C. Hak Dan Kewajiban Dosen

Menurut Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Guru dan Dosen, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berhak:

- a. memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial
- b. mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
- c. memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;
- d. memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
- e. memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan;
- f. memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik; dan
- g. memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan.

Menurut Pasal 60 Undang-Undang Guru dan Dosen, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban:

- a. melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat
- b. merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran
- c. meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni
- d. bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran
- e. menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
- f. memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

#### D. Pengangkatan, penempatan dan Pemindahan Dosen

Pasal 69 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi menentukan bahwa, “Dosen dan tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dan ditempatkan di Perguruan Tinggi oleh pemerintah atau badan penyelenggara”. Kemudian lebih lanjut dalam Pasal 70 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi ditentukan bahwa, “Pengangkatan dan penempatan dosen oleh badan penyelenggara dilakukan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Senada dengan ketentuan di atas, Pasal 63 ayat (3) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menentukan bahwa, “Pengangkatan dan penempatan dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat dilakukan oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi yang bersangkutan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja”. Demikian juga mengenai pemindahan dosen swasta sebagaimana ditentukan dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen yang menentukan bahwa, “Pemindahan dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat diatur oleh penyelenggara pendidikan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan bersama”.

#### E. Penggajian Dosen

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menentukan bahwa, “Gaji adalah hak yang diterima oleh guru dan dosen atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam

bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan”. Senada dengan ketentuan di atas, Pasal 70 ayat (3) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi menentukan bahwa, “Badan penyelenggara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib memberikan gaji pokok serta tunjangan kepada dosen dan tenaga kependidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Lebih lanjut Pasal 52 ayat (3) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen juga menentukan bahwa, “Dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja sama”.

Di samping adanya sistem penggajian, dosen swasta juga berhak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek). Pasal 58 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menentukan bahwa, “Dosen yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku”.

#### F. Pemberhentian Dosen

Berdasarkan Pasal 67 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen bahwa dosen swasta dapat diberhentikan secara hormat dan tidak hormat. Berdasarkan Pasal 67 ayat (3) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen ditentukan bahwa, “Pemberhentian dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi yang bersangkutan berdasarkan peraturan



perundang-undangan”.Kemudian lebih lanjut ditentukan dalam Pasal 68 ayat (2) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen bahwa, “Dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat yang diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri memperoleh kompensasi finansial sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan bersama”.

### **2.3.4 Proses Penyelesaian Sengketa Hubungan Kerja Dalam Ketenagakerjaan.**

#### **A. Non Litigasi**

##### 1) Penyelesaian Melalui Bipartit

Pada pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengharuskan setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mufakat. Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.<sup>17</sup> Tata cara penyelesaian secara bipartit dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam Pasal 6 dan Pasal 7 yang dapat ditarik intinya :

a) Perundingan untuk mencari penyelesaian secara musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan oleh para pihak harus dibuatkan risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Risalah dimaksud antara lain memuat :

- (1) Nama dan alamat para pihak;
- (2) Tanggal dan tempat perundingan;
- (3) Pokok masalah atau alasan perselisihan;

---

<sup>17</sup> Husni Lalu, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, h.53

- (4) Pendapat para pihak;
- (5) Kesimpulan atau hasil perundingan, dan;
- (6) Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

- b) Jika musyawarah yang dilakukan mencapai kesepakatan, maka dibuatlah Perjanjian Bersama (PB) yang ditanda tangani oleh para pihak.
- c) Perjanjian Bersama (PB) tersebut bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.
- d) Perjanjian Bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama.
- e) Apabila Perjanjian Bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama tersebut didaftarkan untuk mendapat ketetapan eksekusi.
- f) Dalam hal permohonan eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon untuk di teruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

## 2) Penyelesaian Melalui Mediasi

Proses penyelesaian mediasi adalah cara penyelesaian sengketa melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan para pihak.<sup>18</sup> Penyelesaian melalui mediasi dibantu oleh seorang mediator. Dalam Pasal 1 Angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa mediasi merupakan penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Sedangkan pengertian mediator diatur dalam Pasal 1 Angka 12 yang menjelaskan bahwa mediator adalah pegawai instansi pemerintahan yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam suatu perusahaan.

Penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat unsur paksaan antarpada pihak dan mediator, para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian konflik yang terjadi. Mediator harus mampu menciptakan kondisi yang kondusif yang dapat menjamin terciptanya kompromi di antara pihak-pihak yang bersengketa untuk memperoleh hasil

---

<sup>18</sup> Abbas Syahrizal, *Mediasi Dalam Prespektif Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009, h.1

yang sama-sama menguntungkan (*win-win*). Jika proposal penyelesaian yang ditawarkan mediator disetujui, mediator menyusun kesepakatan itu secara tertulis untuk ditandatangani oleh para pihak. Mediator harus menyelesaikan tugasnya paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

### 3) Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai.<sup>19</sup> Dalam Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menjelaskan bahwa konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditanda tangani oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Sedangkan pengertian konsiliator sendiri diatur pada Pasal 1 Angka 14 yang menjelaskan bahwa konsiliator merupakan seorang konsiliator merupakan seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang bertselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.

---

<sup>19</sup> Ibid.,h.66

Berbeda dengan mediator yang berasal dari pegawai pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, konsiliator berasal dari pihak ketiga, di luar pegawai pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Konsiliator harus menyelesaikan tugasnya paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan perselisihan.

#### 4) Penyelesaian Melalui Arbitrase

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa dan dibantu oleh seorang arbiter<sup>20</sup> sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang berlaku di bidang sengketa bisnis. Karena itu, arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial, sesuai dengan asas hukum *lex specialis derogate legi generalis*. Arbiter menurut Pasal 1 Angka 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah seseorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final

---

<sup>20</sup> Winarta Frans Hendra, *Hukum Penyelesaian Sengketa Arbitrase Nasional Indonesia dan Internasional*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, h.36

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan mendamaikan kedua belah pihak yang sedang berselisih. Apabila berhasil maka harus di buat akta perdamaian dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Namun apabila gagal, maka arbiter meneruskan siding arbitrase. Putusan arbitrase juga harus di daftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan.

## **B. Litigasi**

Penyelesaian melalui litigasi atau melalui pengadilan hubungan industrial, yaitu penyelesaian perselisihan melalui pengadilan yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri berdasarkan hukum acara perdata. Pengadilan yang dimaksud adalah Pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberikan putusan terhadap perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Penggugat harus melampirkan risalah penyelesaian melalui Mediasi atau Konsiliasi, oleh karena apabila gugatan tidak dilampiri risalah tersebut, Hakim wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat. Dari ketentuan tersebut diatas dapat kita simpulkan bahwa penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial diluar pengadilan sifatnya adalah wajib.<sup>21</sup>

### **1) Tahap Pengadilan Hubungan Industrial**

Gugatan perselisihan Hubungan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi

---

<sup>21</sup> <http://notaris-sidoarjo.blogspot.co.id/2012/11/mekanisme-penyelesaian-perselisihan.html>, diakses 24 oktober 2016, jam 01.45 WIB.

tempat pekerja/buruh bekerja. Dalam pengajuan gugatan dimaksud harus dilampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pihak penggugat apabila gugatan penggugat tidak melampirkan risalah penyelesaian melalui Mediasi atau Konsiliasi. Pengugat dapat sewaktu waktu mencabut gugatannya sebelum Tergugat memberikan jawaban atas gugatan, pencabutan gugatan akan dikabulkan Pengadilan apabila disetujui Tergugat.

Majelis hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan dalam waktu selambat-lambatnya 50 hari terhitung sejak sidang pertama. Putusan dimaksud dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari setelah putusan dibuat Panitera Pengganti, pemberitahuan putusan harus sudah disampaikan kepada pihak yang tidak hadir dan selambat-lambatnya 14 hari kerja setelah putusan ditandatangani Panitera. Selanjutnya selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah salinan putusan diterbitkan Salinan putusan harus sudah dikirimkan kepada Para Pihak.<sup>22</sup>

## 2) Tahap Mahkamah Agung

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja terhitung:

- (a) Bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan oleh sidang majelis hakim;

---

<sup>22</sup><https://legalbanking.wordpress.com/materi-hukum/penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial/>, diakses pada 24 Oktober 2016, pukul 01.52 WIB

(b) Bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan;

Permohonan kasasi harus disampaikan secara tertulis melalui Sub. Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri setempat, dan dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah disampaikan oleh Sub Kepaniteraan Pengadilan kepada Ketua Mahkamah Agung. Penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung tanggal penerimaan permohonan Kasasi.