

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN ANTARA BADAN PENYELENGGARA
PERGURUAN TINGGI SWASTA DENGAN DOSEN¹**

Devirly Juwita Putri Cahyono dan Dipo Wahyono

Fakultas Hukum

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jalan Semolowaru Nomor 45, Surabaya 60118, Indonesia

Abstrak

Mencerdaskan kehidupan bangsa merupakan salah satu kewajiban Negara, hal tersebut dapat diwujudkan salah satunya dengan mendirikan Badan Penyelenggara Perguruan Tinggi yang berbadan hukum dan memiliki prinsip nirlaba yang dilakukan oleh masyarakat. Badan penyelenggara perguruan tinggi tersebut dapat berbentuk yayasan, perkumpulan, atau badan hukum nirlaba lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dosen sebagai tenaga pendidik memiliki peranan penting dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Sehingga, bentuk hubungan hukum antara Badan Penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta dengan dosen adalah hubungan kontraktual, yang berarti bahwa hubungan hukumnya berdasarkan pada perjanjian kerja. Maka, apabila terjadi perselisihan harus diselesaikan melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang memiliki kompetensi absolut untuk mengadili perselisihan hubungan kerja.

Kata kunci: hubungan kerja, profesi dosen, prinsip perjanjian, prosedur penyelesaian perselisihan

A. Pendahuluan

Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi dalam Pasal 1 angka 19 menyebutkan bahwa badan penyelenggara tersebut dapat berbentuk yayasan, perkumpulan, atau badan hukum nirlaba lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.² Komponen dasar untuk menyelenggarakan Pendidikan Tinggi adalah ketenagaan perguruan tinggi yang terdiri atas: dosen dan tenaga kependidikan. Dosen memiliki peranan yang sangat strategis dalam pengemban pendidikan dan upaya untuk mencapai apa yang menjadi tugas perguruan tinggi. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 *jo* Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 *jo* Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 menyebutkan bahwa, “Dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan, 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 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 yang ditentukan dalam pasal 5 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 yaitu,

“Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 3 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta

¹ DOI 10.5281/zenodo.1154302.

² Arie Kusumastuti dan Maria Suhardiadi, 2001, *Hukum Yayasan di Indonesia*, Jakarta, PT Abadi, hlm. 1.

mengabdikan kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional”.

Dengan fungsi profesional yang dimiliki tersebut bertujuan untuk melaksanakan sistem 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.

Menurut Pasal 63 ayat (3) Undang-Undang Tentang Guru dan Dosen *jo* Pasal 69 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi dinyatakan bahwa pengangkatan dan penempatan dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan masyarakat dilakukan oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi yang bersangkutan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan bersama. Pada hakikatnya antara dosen dengan penyelenggara pendidikan memiliki kedudukan yang sama dalam perikatan, yang membedakan hanya hak dan kewajibannya. Apabila ditafsirkan secara gramatikal, frasa “pengangkatan dan penempatan” terdapat unsur perintah atau pelimpahan kewenangan di dalamnya. Hal ini dipertegas dalam Pasal 1 angka 7 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 *jo* Pasal 1 angka 9 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 menentukan bahwa perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama adalah perjanjian tertulis antara guru dan dosen dengan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejahteraan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan hal tersebut maka kedudukan dosen terkesan tidak setara dengan badan penyelenggara dimana hubungan hukum yang dilahirkannya dalam bentuk “pemberian pekerjaan”. Dalam lingkup pemberian pekerjaan maka akan muncul istilah pemberi kerja dan penerima kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 memberikan pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum, atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diindentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.³ Jika mengacu pada Pasal 60 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 yang menentukan bahwa Perguruan Tinggi Swasta berbentuk badan penyelenggara berbadan hukum dalam bentuk yayasan, perkumpulan dan lain sebagainya dengan prinsip nirlaba. Maka, badan penyelenggara pendidikan dimaksud dapat disamakan dengan pengertian perusahaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1 angka 6 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa, “perusahaan adalah usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Jadi, perjanjian kerja merupakan persyaratan terjadinya hubungan hukum antara badan penyelenggara perguruan tinggi swasta dan dosen tetap. Jadi pengangkatan, pemindahan dan pemindahan dosen mempersyaratkan adanya perjanjian

³ Husni Lalu, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 35.

kerja antara badan penyelenggara perguruan tinggi swasta dengan dosen tetap, sehingga dengan demikian bahwa hubungan hukumnya bersifat kontraktual sebagaimana halnya antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Seperti yang dijelaskan pada Pasal 70 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi dan Pasal 63 ayat (3) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen bahwa “pengangkatan dan penempatan dosen dan tenaga pendidik yang dilakukan oleh badan penyelenggara berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”. Dalam hal ini dosen yang bekerja menerima upah dari pemberi kerja yaitu yayasan atau dengan nama lain badan penyelenggara pendidikan tinggi.

Hal ini berarti bahwa hubungan kerja yang dilahirkan dari perjanjian antara badan penyelenggara perguruan tinggi swasta dengan dosen tetap berada dalam rana hukum publik (*public rechtelijke*) mengingat hubungan kerja tersebut berada dalam ranah hukum publik, dalam prespektif hukum ketenagakerjaan, maka konsekuensinya adalah apabila terjadi perselisihan antara badan penyelenggara perguruan tinggi swasta dengan dosen tetap dikemudian hari penyelesaiannya dilaksanakan menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan Hubungan Industrial dijelaskan dalam Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu:

“perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.”

Hal yang sama juga diatur dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam penyelesaian sengketa menurut Undang-Undang PPHI, terdapat beberapa cara yang dapat ditempuh oleh para pihak yang bersengketa, yakni mekanisme Bipartit, Mediasi atau Arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, dalam prespektif penemuan hukum terdapat interpretasi mengenai perikatan yang dilahirkan sebagaimana dimaksud dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW) melalui perjanjian yang sebelumnya dalam ranah hukum privat dan diselesaikan dalam kompetensi peradilan umum (perdata), namun bergeser dalam ranah hukum publik (ketenagakerjaan) yakni kompetensi peradilan hubungan industrial.

B. Pembahasan

1. Kedudukan Hukum Dosen Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan mengenai dosen telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen serta peraturan pelaksanaan lainnya. Walaupun untuk guru dan dosen sudah ada peraturan yang mengatur tersendiri, akan tetapi dalam pelaksanaannya sering kali juga diberlakukan peraturan-peraturan ketenagakerjaan yang berkiblat pada Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003. Hal ini karena Pasal 69 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi yang menjelaskan bahwa “Dosen dan tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dan ditempatkan di Perguruan Tinggi oleh Pemerintah atau badan penyelenggara”. Adanya frasa “pengangkatan dan penempatan” dosen inilah yang memberi kesan bahwa kedudukan dosen dengan Badan Penyelenggara Perguruan Tinggi tidak setara. Karena berdasarkan hal tersebut, hubungan hukum yang dilahirkannya dalam bentuk “pemberian pekerjaan”. Dalam lingkup pemberian pekerjaan maka akan muncul istilah pemberi kerja dan penerima kerja. Dijelaskan dalam Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah dijelaskan bahwa “Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Sedangkan pada Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga dijelaskan mengenai penerima kerja atau sering diistilahkan pekerja/buruh, yaitu “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Berdasarkan hal tersebut, jika dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka antara badan penyelenggara perguruan tinggi swasta dengan dosen terdapat suatu hubungan kerja. Dalam Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Hal ini berarti bahwa, hubungan kerja tersebut ada setelah adanya perjanjian kerja antara pemberi kerja yang dalam hal ini adalah badan penyelenggara perguruan tinggi swasta dengan penerima kerja yang dalam hal ini adalah dosen.

Mengingat pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi yang menjelaskan bahwa “Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat”. Senada dengan peraturan tersebut, dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen juga tercantum peraturan yang sama, yang menjelaskan bahwa “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”. Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen juga menyebutkan bahwa, “Dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat”. Dari definisi di atas, dapat diketahui bahwa dosen merupakan suatu profesi yang harus dilaksanakan secara profesional.

Profesi adalah pekerjaan yang membutuhkan pelatihan dan penguasaan terhadap suatu pengetahuan khusus. Suatu profesi biasanya memiliki asosiasi profesi, kode etik, serta proses sertifikasi dan lisensi yang khusus untuk bidang profesi tersebut. Contoh profesi adalah pada bidang hukum, kedokteran, keuangan, militer, teknik dan desainer. Pekerjaan tidak sama dengan profesi. Istilah yang mudah dimengerti oleh masyarakat awam adalah sebuah profesi sudah pasti menjadi sebuah pekerjaan, namun sebuah pekerjaan belum tentu

menjadi sebuah profesi. Profesi memiliki mekanisme serta aturan yang harus dipenuhi sebagai suatu ketentuan, sedangkan kebalikannya, pekerjaan tidak memiliki aturan yang rumit seperti itu. Hal inilah yang harus diluruskan kepada masyarakat, karena hampir semua orang menganggap bahwa pekerjaan dan profesi adalah sama.

a) Karakteristik Profesi⁴:

- 1) Keterampilan yang berdasarkan pada pengetahuan teoritis: Profesional dapat diasumsikan mempunyai pengetahuan teoritis yang ekstensif dan memiliki keterampilan yang berdasarkan pada pengetahuan tersebut dan bisa diterapkan dalam praktik.
- 2) Asosiasi profesional: Profesi biasanya memiliki badan yang diorganisasi oleh para anggotanya, yang dimaksudkan untuk meningkatkan status para anggotanya.
- 3) Pendidikan yang ekstensif: Profesi yang prestisius biasanya memerlukan pendidikan yang lama dalam jenjang pendidikan tinggi.
- 4) Ujian kompetensi: Sebelum memasuki organisasi profesional, biasanya ada persyaratan untuk lulus dari suatu tes yang menguji terutama pengetahuan teoritis.
- 5) Pelatihan institusional: Selain ujian, biasanya dipersyaratkan untuk mengikuti pelatihan institusional dimana calon profesional mendapatkan pengalaman praktis sebelum menjadi anggota penuh organisasi.
- 6) Lisensi: Profesi menetapkan syarat pendaftaran dan proses sertifikasi sehingga hanya mereka yang memiliki lisensi bisa dianggap bisa dipercaya.
- 7) Otonomi kerja: Profesional cenderung mengendalikan kerja dan pengetahuan teoretis mereka agar terhindar adanya intervensi dari luar.
- 8) Kode etik: Organisasi profesi biasanya memiliki kode etik bagi para anggotanya dan prosedur pendisiplinan bagi mereka yang melanggar aturan.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, maka menurut peneliti sudah jelas bahwa dosen merupakan sebuah profesi yang tidak bisa disamakan dengan pekerja/buruh. Karena, untuk menjadi seorang dosen diperlukan pelatihan dan penguasaan cukup terhadap suatu bidang pengetahuan khusus. Contohnya, untuk memperoleh sertifikat pendidik, dosen harus melakukan sertifikasi melalui uji kompetensi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi terakreditasi yang menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan yang ditetapkan oleh pemerintah. Sedangkan pekerja/buruh adalah setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan tertentu. Hasil dari melakukan pekerjaan tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, baik sandang, pangan, papan maupun kebutuhan yang lain. Contohnya petugas administrasi, seorang petugas administrasi bisa berasal dari berbagai latar belakang pendidikan, namun tidak demikian halnya dengan dosen yang membutuhkan pengetahuan khusus. Profesi merupakan bagian dari pekerjaan, tetapi tidak semua pekerjaan adalah profesi seperti contoh diatas, pekerja staf administrasi tidak masuk dalam golongan profesi karena untuk bekerja sebagai staf administrasi seseorang bisa dari berbagai latar belakang pendidikan, pengetahuan dan pengalaman.

⁴ <https://josephinejoe.wordpress.com/2015/10/02/teori-etika-dan-profesi/> Diakses pada 9 Januari 2017 Pukul 4.39WIB.

2. Kedudukan Badan Penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Badan Penyelenggara 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 Perguruan Tinggi Swasta 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.

Berkaca dari sebuah kasus yang terjadi di Banda Aceh dimana ada seorang ketenagaan badan penyelenggara perguruan tinggi swasta dibidang perpustakaan yang bernama Surya Murni yang telah bekerja di Yayasan Ma'ahad Ulumuddin selama kurang lebih 5 (lima) tahun sesuai dengan surat pengangkatan yang tiba-tiba pada 23 Juni 2014 di PHK tanpa alasan dan tanpa pemberian pesangon, uang penghargaan masa kerja ataupun pengganti hak sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Yayasan Ma'ahad Ulumuddin melakukan PHK secara sepihak tanpa terlebih dahulu dilakukan teguran seperti sebagaimana yang telah diamanatkan Pasal 161 Undang-Undang Ketenagakerjaan serta juga tanpa didahului mediasi dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Padahal selama masa kerja, Surya Murni bekerja layaknya ketenagaan lainnya serta menjalankan tugas sesuai dengan yang dipercayakan/ditugaskan oleh Yayasan Ma'ahad Ulumuddin. Surya Murni juga menerima upah yang diberikan satu kali dalam sebulan secara terus-menerus yang dibayarkan secara langsung oleh Yayasan Ma'ahad Ulumuddin dengan nilai Gaji/Upah untuk setiap bulannya. Selama masa kerja tersebut, Surya Murni selalu masuk kerja serta tidak pernah melakukan tindakan-tindakan yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku dalam lingkup Yayasan Ma'ahad Ulumuddin. Oleh karena upaya penyelesaian secara bipartit gagal membuat persetujuan bersama, maka Surya Murni yang kemudian disebut sebagai Penggugat menempuh upaya mediasi melalui Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Lhokseumawe, dimana juga tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat yaitu Yayasan Ma'ahad Ulumuddin.

Terhadap gugatan tersebut PHI pada Pengadilan Negeri Banda Aceh telah memberikan putusan Nomor 6/Pdt.SusPHI/2014/PN.Bna., tanggal 23 Pebruari 2015 yang amarnya sebagai berikut:

- (1) Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian;
- (2) Menyatakan hubungan kerja antara dan Penggugat dan Tergugat adalah hubungan kerja waktu tidak tertentu;
- (3) Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tersebut putus demi hukum sejak putusan ini diucapkan;
- (4) Menyatakan akibat dari adanya pemutusan hubungan kerja tersebut, Tergugat wajib memberikan hak-hak Penggugat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku;

- (5) Menyatakan gaji/upah yang diberikan Tergugat kepada Penggugat tidak sesuai dengan Upah Minimum Provisi (UMP) Aceh;
- (6) Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat atas putusnya hubungan kerja serta membayar kekurangan gaji/upah yang tidak dibayar oleh Tergugat

Atas putusan tersebut, Tergugat mengajukan upaya hukum kasasi, dengan dalil bahwa putusan PHI telah keliru mengkatagorikan Yayasan sebagai suatu Perusahaan seperti yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, padahal Tergugat adalah hanya semata-mata yayasan yang bergerak dibidang pendidikan, agama, dan bentuk sosial lainnya sebagaimana diatur dalam Anggaran Dasar Yayasan *vide* Undang-undang Nomor 16 Tahun 2001, maka dalam menjalankan roda kepemimpinan dalam memperkerjakan karyawan termasuk Penggugat dan karyawan lainnya menganut sistem sukarela alias sosial, sebab Yayasan adalah suatu Lembaga nirlaba, sehingga tuntutan Penggugat dengan mengedepankan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak relevan untuk disandingkan dengan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang yayasan sebagaimana telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004.

Atas permohonan kasasi tersebut, dalam putusan nomor 357K/Pdt.Sus-PHI/2015, Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi tergugat yaitu Ketua Yayasan Ma'had Ulumuddin dengan pertimbangan hukum bahwa dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh tidak salah mengkatagorikan yayasan sebagai perusahaan dengan berdasarkan Pasal 1 Angka 6 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, lebih lanjut berdasarkan Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pengusaha dilarang memberi upah dibawah upah minimum. Kemudian berdasarkan *Judex Facti* sudah benar menerapkan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak beralasan, Tergugat tidak dapat membuktikan alasan PHK yang sah.

Menurut peneliti, pertimbangan hukum Mahkamah Agung Republik Indonesia diatas yang menyatakan bahwa yayasan adalah termasuk dalam perusahaan sudah benar, karena berdasarkan Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 yang menjelaskan bahwa "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". Menurut Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemberi kerja adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dimana yayasan dapat dikategorikan sebagai pemberi kerja atau dengan kata lain adalah Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 6 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yakni : Perusahaan adalah Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan bentuk lain.

Senada dengan hal tersebut, pada Pasal 1 Angka 9 Peraturan Menteri Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum menyebutkan bahwa Perusahaan adalah a) setiap bentuk

usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan 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. Pada poin b disebutkan bahwa usaha-usaha sosial masuk kedalam pengertian perusahaan. Jadi, peneliti menyimpulkan bahwa kedudukan Badan Penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta dapat disamakan dengan perusahaan. Karena, Badan Penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta 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. Badan penyelenggara pendidikan tinggi swasta selaku badan hukum, dimana pastilah terdapat pekerja yang menjadi pengelola tetap. Untuk itu, bila secara rutin pekerja diberi suatu upah (yang tetap sifatnya), maka seketika itu juga tercipta hubungan ketenagakerjaan, dimana antara Badan penyelenggara pendidikan tinggi swasta selaku pemberi kerja memiliki tanggung-jawab terhadap hak-hak normatif pekerjanya berdasarkan Hukum Tenaga-kerja positif yang berlaku. Yayasan bersifat nirlaba, namun bukan berarti melenyapkan kewajiban sebuah badan hukum karena sebuah badan hukum disamping memiliki hak juga disaat bersamaan memiliki kewajiban. Bahkan perihal Pemutusan Hubungan Kerja maupun Upah Minimum anggota Badan penyelenggara pendidikan tinggi swasta yang memang bekerja secara efektif sebagai suatu profesi pada badan hukum Yayasan, dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan.

3. Bentuk Hubungan Hukum Antara Badan Penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta Dengan Dosen.

Seperti yang telah peneliti jelaskan sebelumnya bahwa Badan Penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta 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. Sebagai penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta, badan penyelenggara mempunyai hak dan wewenang serta kewajiban sebagaimana telah diuraikan dalam pembahasan sebelumnya. Salah satu hak badan penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta adalah mengangkat ketenagaan perguruan tinggi yang berdasarkan Pasal 69 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi dibagi menjadi 2 (dua) yakni pertama, Dosen; kedua, Tenaga Kependidikan. Dari ketentuan tersebut dapat diketahui bahwa salah satu ketenagaan perguruan tinggi adalah dosen. Peneliti telah menjelaskan bahwa dosen merupakan sebuah profesi yang juga dipertegas pada Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen yang menyebutkan bahwa, "Dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat", maka hubungan hukum antara Badan Penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta dan dosen adalah hubungan hukum yang terkait dengan dengan bidang akademik atau hubungan yang berkaitan dengan pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Hal tersebut terkait dengan fungsi dan peranan dosen di dalam Perguruan Tinggi Swasta sebagai tenaga pendidik. Karenanya, berdasarkan Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi

ditentukan bahwa dosen merupakan sivitas akademik atau masyarakat akademik Perguruan Tinggi Swasta. Sebagai sivitas akademik, maka dosen diwajibkan untuk melaksanakan apa yang menjadi kewajiban Perguruan Tinggi Swasta yakni melakukan Tridharma Perguruan Tinggi yang meliputi penyelenggaraan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Terkait dengan hal tersebut, maka dosen hubungannya dengan Badan Penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta adalah sebagai tenaga profesional atau pendidik profesional dan ilmuwan. Dosen mempunyai tugas utama untuk mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Terkait dengan hubungan hukum tersebut, Pasal 12 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi menentukan bahwa Dosen sebagai anggota sivitas akademik memiliki tugas mentransformasikan ilmu pengetahuan dan/atau teknologi yang dikuasainya kepada mahasiswa dengan mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran sehingga mahasiswa aktif mengembangkan potensinya.

Kemudian lebih lanjut pada ayat (2) dari Pasal tersebut menyatakan bahwa “Dosen sebagai ilmuwan memiliki tugas mengembangkan suatu cabang ilmu pengetahuan dan/atau teknologi melalui penalaran dan penelitian ilmiah serta menyebarkan”. Lalu pada ayat (3) dengan masih di Pasal yang sama, yaitu Pasal 12 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi juga menentukan bahwa Dosen secara perorangan atau kelompok wajib menulis buku ajar atau buku teks yang diterbitkan oleh perguruan tinggi dan/atau publikasi ilmiah sebagai salah satu sumber belajar dan untuk mengembangkan budaya akademik serta pembudayaan kegiatan baca tulis bagi sivitas akademik.

Apabila kita lihat dari ketiga jenis hubungan hukum yang telah diatur dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan tinggi tersebut, maka secara akademik dosen memiliki kewajiban untuk menyelenggarakan Tridharma perguruan tinggi yang merupakan pelaksanaan peranan dan fungsi perguruan tinggi. Karenanya, dalam bidang akademik, Dosen bertanggung jawab kepada Rektor sebagai pimpinan akademik di Perguruan Tinggi Swasta, sedangkan secara kepegawaian dosen swasta seperti yang dijelaskan di atas berkaitan erat dan bertanggung jawab kepada badan penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta.

Menurut 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 dijelaskan juga dalam Pasal 70 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi yang menyebutkan bahwa, “Pengangkatan dan penempatan dosen oleh badan penyelenggara dilakukan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Lebih lanjut dalam 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

Selain mengatur tentang penempatan dan pemindahan dosen, dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen ini juga mengatur tentang pemindahan dosen yang tercantum dalam Pasal 66 yang menentukan bahwa, "Pemindahan dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat diatur oleh penyelenggara pendidikan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan bersama".

Berdasarkan ketentuan-ketentuan di atas, maka bentuk hubungan antara Badan Penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta dengan dosen, dapat diuraikan sebagai berikut:

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 juga 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 diatas, Pada 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".

Dari ketentuan-ketentuan diatas, maka terdapat dua rumusan norma inti mengenai pengangkatan, penempatan dan pemindahan dosen swasta, yakni sebagai berikut:

a. Pengangkatan, penempatan dan pemindahan dosen swasta dilakukan oleh badan penyelenggara perguruan tinggi swasta yang dimaksud.

Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi ditentukan bahwa Perguruan Tinggi Swasta berbentuk badan penyelenggara berbadan hukum dalam bentuk yayasan, perkumpulan dan lain sebagainya dengan prinsip nirlaba. Jika mengacu pada hal tersebut, maka badan penyelenggara pendidikan dimaksud dapat disamakan dengan pengertian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 6 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa, "Perusahaan adalah usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain". Dari ketentuan tersebut, maka sesungguhnya yayasan atau nama lainnya sebagai badan penyelenggara pendidikan tinggi memiliki kedudukan sebagai perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 6 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga dapat mempekerjakan orang lain.

b. Pengangkatan, penempatan dan pemindahan dosen swasta didasarkan pada perjanjian kerja.

Konsekuensi dari kedudukan badan penyelenggara yang sama dengan perusahaan sebagaimana dimaksud diatas, maka pengangkatan, penempatan, dan pemindahan dosen swasta harus didasarkan pada perjanjian kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 7 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen *joncto* Pasal 1 angka 9 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen menentukan bahwa:

Perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama adalah perjanjian tertulis antara guru dan dosen dengan 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. Hal senada juga dijelaskan dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa, "Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh". Dari ketentuan di atas, maka perjanjian kerja merupakan persyaratan terjadinya hubungan hukum antara badan penyelenggara pendidikan tinggi swasta dengan dosen. Jadi pengangkatan, penempatan dan pemindahan dosen pada badan penyelenggara perguruan tinggi swasta mempersyaratkan adanya perjanjian kerja antara badan penyelenggara perguruan tinggi swasta dan dosen, sehingga dengan demikian bahwa hubungan hukumnya bersifat kontraktual.

c. Penggajian Dosen Swasta

Berdasarkan Pasal 1 angka 6 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan badan penyelenggara pendidikan tinggi memiliki wewenang untuk memperkerjakan seseorang termasuk dosen, dan memiliki kewajiban untuk memberikan upah (gaji) atau imbalan. Kemudian lebih lanjut pada 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 diatas, 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". Kemudian dijelaskan juga dalam Pasal 52 ayat (3) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen yang menentukan bahwa, "Dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja sama". Oleh karena itu, gaji merupakan hak dosen swasta yang harus dibayar oleh badan penyelenggara pendidikan tinggi.

Di samping didasarkan pada adanya perjanjian kerja, penggajian dosen swasta juga didasarkan pada ketentuan upah minimum baik upah minimum yang ditetapkan oleh provinsi, maupun oleh kabupaten/kota. Seperti yang tercantum dalam Pasal 1 Angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Karenanya berdasarkan Pasal

90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa setiap pengusaha dilarang untuk membayar upah pekerja/buruh di bawah upah minimum. Termasuk juga badan penyelenggara perguruan tinggi dilarang untuk memberikan gaji kepada dosen di bawah upah minimum yang telah ditentukan. Walaupun sistem pengajian dosen swasta oleh badan penyelenggara ditentukan berdasarkan perjanjian kerja, namun tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang telah ditentukan. Berdasarkan Pasal 91 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa "Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh tidak boleh rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku". Apabila badan penyelenggara menggaji dosen swasta berdasarkan perjanjian kerja lebih rendah dari upah minimum, maka perjanjian kerja terkait dengan penggajian tersebut batal demi hukum sebagaimana ditentukan dalam Pasal 91 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

d. Pemberhentian Dosen Swasta

Telah diatur dalam Pasal 67 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa dosen swasta dapat diberhentikan secara hormat dan tidak hormat. Menurut 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 menjelaskan 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".

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, peneliti menyimpulkan bahwa bentuk hubungan hukum antara Badan Penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta dengan dosen adalah hubungan hukum yang bersifat kontraktual, yaitu hubungan hukum yang terbentuk setelah adanya perjanjian/kesepakatan antara badan penyelenggara perguruan tinggi swasta dengan dosen. Maka lahirnya hubungan hukum yang melahirkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak atau dengan kata lain bahwa dengan adanya perjanjian kerja tersebut ada prestasi dan kontra prestasi yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak. Ketika badan penyelenggara perguruan tinggi swasta mempunyai hak, maka itu menjadi kewajiban bagi dosen. Begitupun sebaliknya, ketika dosen mempunyai hak, maka itu menjadi kewajiban bagi badan penyelenggara perguruan tinggi swasta.

4. Status Dosen Sebagai Tenaga Kerja Pendidik

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 menjelaskan bahwa Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat. Peraturan tersebut juga tercantum dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan

Dosen dan pada Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen yang 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 diatas 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.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa dosen dalam statusnya sebagai tenaga kerja pendidik merupakan suatu tuntutan profesi pengajaran dengan sejumlah karakteristik. Karakteristik tersebut intinya menegaskan bahwa status dosen sebagai tenaga kerja pendidik adalah suatu profesi dibidang akademik/pengajaran yang melibatkan kegiatan intelektual, memiliki pengetahuan khusus terhadap ilmu pengetahuan tertentu, membutuhkan keprofesionalan dan menjajikan karir hidup dan keanggotaan yang permanen dalam suatu badan hukum. Jika dilihat secara yuridis, tugas dan tanggungjawab dosen disamping sebagai tenaga kerja pendidik juga berfungsi sebagai peneliti yang memperdalam, memperluas dan mengembangkan IPTEK dan seni. Kompetensi yang dibutuhkan bagi dosen bukan sekedar menguasai IPTEK dan seni yang sudah matang, akan tetapi juga menemukan IPTEK dan seni baru melalui penelitian, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat.

Selain dari pada itu, mengenai hak dan kewajiban dosen juga telah diatur dan tertuang dalam Pasal 9 ayat (1) dan (2) Permendikbud Nomor 84 Tahun 2013 tentang Pengangkatan Dosen yang menjelaskan:

Hak dosen tetap non PNS dan dosen tetap PTS:

- a) memperoleh penghasilan yang layak di atas kebutuhan hidup minimum;
- b) mendapat jaminan hari tua dan jaminan kesehatan.
- c) mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
- d) memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;
- e) memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;
- f) memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan;

- g) memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik; dan
- h) memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan.

Sedangkan kewajiban dosen tetap non PNS dan dosen tetap PTS:

- a) bekerja penuh waktu 40 (empat puluh) jam perminggu;
- b) melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya; dan
- c) melaksanakan kewajiban lain yang diatur dalam perjanjian kerja.

5. Prinsip Perjanjian Dalam Pengangkatan Dosen

Sebagaimana telah dijelaskan di atas, bahwa pengangkatan, pemindahan dan penempatan dosen swasta dilakukan berdasarkan perjanjian antar badan penyelenggara perguruan tinggi swasta dengan dosen. Sehingga hubungan hukumnya adalah bersifat kontraktual, karena lahirnya hubungan tersebut disebabkan setelah adanya perjanjian/kesepakatan. Atau dengan kata lain hubungan kerja tersebut lahir karena adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1313 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Lebih khusus Pasal 1601 Kitab Undang-undang Hukum Perdata disebutkan kualifikasi agar suatu perjanjian dapat dikatakan sebagai perjanjian kerja. Kualifikasi-kualifikasi tersebut adalah sebagai berikut; pertama, adanya pekerjaan; kedua, di bawah perintah; ketiga, waktu tertentu; dan keempat, adanya upah. Artinya bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan berdasarkan perintah yang diberikan oleh pengusaha.

Menurut Darwan Prinst, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan majikan/pengusaha dengan objeknya adalah pekerjaan. Dalam perjanjian itu akan dimuat mengenai hak dan kewajiban para pihak. Sehingga syarat esensi dari perjanjian kerja adalah sebagai berikut: pertama, pekerjaan; kedua, upah; dan ketiga, kewenangan dari pihak pengusaha untuk memberikan instruksi, pimpinan, bimbingan kepada buruh yang dipekerjakan.⁵ Dari Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat diketahui unsur-unsur perjanjian kerja adalah sebagai berikut: pertama, perjanjian tersebut dilakukan antara pengusaha sebagai pemberi pekerjaan dan pekerja sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan, yang mana kedua belah pihak sepakat untuk memperjanjikan suatu pekerjaan; kedua, perjanjian tersebut memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban para pihak. Atau dengan kata lain, unsur-unsur perjanjian kerja sebagai berikut: pertama, adanya unsur *work* atau pekerjaan; kedua, adanya servis atau pelayanan; ketiga, adanya unsur *time* atau waktu; dan keempat, suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Lebih lanjut berdasarkan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan syarat sahnya perjanjian yaitu pertama, adanya kesepakatan kedua belah pihak; kedua, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; dan keempat, adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Pasal 1 angka 7 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa:

⁵ Darwan Prinst, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm. 63.

Perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama adalah perjanjian tertulis antara guru atau dosen dengan 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.

Hal tersebut juga tercantum dalam Pasal 1 angka 9 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen. Berdasarkan peraturan tersebut dapat ditarik unsur-unsur perjanjian kerja sebagai berikut: pertama, perjanjian tertulis yang dilakukan oleh dosen dengan penyelenggara pendidikan; kedua, perjanjian tersebut memuat syarat-syarat kerja serta hak-hak dan kewajiban para pihak; ketiga, perjanjian tersebut dilandasi oleh prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Sebagai sebuah perjanjian, maka perjanjian kerja antara dosen dan badan penyelenggara perguruan tinggi swasta juga harus memenuhi ketentuan-ketentuan yang telah diatur dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Tentang Perikatan. Ketentuan-ketentuan tersebut antara lain mengenai syarat-syarat sahnya perjanjian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan prinsip-prinsip perjanjian sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Berdasarkan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, perjanjian kerja akan sah apabila telah memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian.

Syarat-syarat sah perjanjian tersebut adalah sebagai berikut:

1) Adanya kesepakatan (*consensus, agreement*)⁶

Kesepakatan ini dimaksudkan agar suatu kontrak dianggap sah oleh hukum, kedua belah pihak harus seiya sekata tentang apa yang telah diperjanjikan dalam kontrak. 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 sepakat tidak sah apabila diberikan karena kekhilafan atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan.

2) Cakap berbuat hukum (*capacity*)⁷

Para pihak yang melakukan perjanjian haruslah orang yang oleh hukum memang dianggap cakap untuk terlibat dalam perjanjian tersebut. 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/objek⁸

⁶ Mohd. Syaufii Syamsuddin, 2005, *Perjanjian-Perjanjian Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta, Sarana Bhakti Persada, hlm. 7.

⁷ *Ibid.*, hlm. 13.

⁸ *Ibid.*, hlm. 17.

Suatu hal tertentu merupakan sesuatu yang berkenaan dengan objek perjanjian, pokok perjanjian, prestasi yang wajib dipenuhi oleh masing-masing pihak. Mengenai hal ini dapat kita mengerti dengan membaca Pasal 1332 dan 1333 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Pasal 1332 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata 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".

4) Causa yang halal⁹

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.

Selain syarat-syarat sahnya perjanjian di atas, perjanjian kerja harus dilandasi oleh prinsip-prinsip umum yang berlaku dalam kontrak atau perjanjian. Prinsip-prinsip umum tersebut adalah sebagai berikut:¹⁰

- 1) Asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) Setiap orang yang sudah mampu atau cakap untuk melakukan perbuatan hukum diberikan kebebasan untuk melakukan perjanjian. Pasal 1338 KUHPerdata menentukan bahwa "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya".
- 2) Asas konsensualisme (*consensualism*) Asas konsensualisme artinya bahwa perjanjian disebut sah apabila ada kesepakatan yakni persesuaian antara kehendak dan pernyataan yang dibuat oleh kedua belah pihak.
- 3) Asas perjanjian mengikat (*facta sunt servanda*) Artinya bahwa ketika orang sepakat untuk melakukan perjanjian, maka perjanjian tersebut merupakan hukum bagi kedua belah pihak. Bahkan hakim dilarang untuk mengintervensi substansi perjanjian tersebut. Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menentukan bahwa "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya".
- 4) Asas I'tikad baik Artinya bahwa pelaksanaan perjanjian yang telah dibuat oleh kedua belah pihak didasari oleh niat baik dan saling kepercayaan.
- 5) Asas personal berarti bahwa perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak hanya mengikat para pihak yang ada dalam kontrak, dan tidak mengikat orang yang berada di luar kontrak.

⁹ *Ibid.*, hlm. 17.

¹⁰ Yudha Hernoko, 2010, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, Kencana, hlm. 102-134.

Selain prinsip-prinsip tersebut, Pasal 1 angka 7 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dan juga Pasal 1 angka 9 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen menentukan bahwa perjanjian kerja juga harus dilandasi dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan. Prinsip kesetaraan adalah prinsip yang menitikberatkan pada adanya kedudukan yang setara antara badan penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta dengan dosen. Prinsip kesetaraan tersebut didasari dari adanya prinsip kebebasan berkontrak yang terdapat dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Dalam kontrak atau perjanjian, tidak ada pihak yang lebih tinggi atau pihak yang lebih rendah, namun kedua belah pihak memiliki kedudukan yang sama/setara dengan hak dan kewajiban yang sama. Sedangkan prinsip kesejawatan dapat diartikan sebagai perjanjian antara badan penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta dan dosen yang didasari pada adanya rasa kekeluargaan dan gotong royong.

6. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Antara Badan Penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta dengan Dosen

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa bentuk hubungan hukum antara Badan Penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta dan dosen adalah hubungan hukum yang bersifat kontraktual, yaitu hubungan hukum yang terjadi setelah adanya perjanjian/kesepakatan, atas perjanjian kerja yang dilahirkan masuk ke dalam ranah hukum privat. Dalam konsep hukum perjanjian, ditentukan dalam pasal 1234 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata bahwa "tiap-tiap perikatan adalah memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu atau untuk tidak berbuat sesuatu". Hal ini berarti bahwa para pihak yang terikat dengan perjanjian tersebut (*personality principle*) wajib memenuhi prestasi yang berupa melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dan memberikan sesuatu. Prestasi tersebut merupakan konsekuensi dari perjanjian yang merupakan hubungan hukum antara 2 (dua) orang mengenai harta kekayaan yang menimbulkan hak di satu pihak dan adanya kewajiban pihak lain (prestasi dan kontra prestasi). Dalam hal para pihak tidak memenuhi prestasi tersebut maka disebut dengan istilah wanprestasi yakni kondisi dimana seseorang yang terikat dengan suatu perjanjian lalai untuk memenuhi kewajiban yang telah ditentukan dalam kontrak.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan batasan perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, dimana pemutusan hubungan kerja adalah upaya terakhir bagi perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja yang terlebih dahulu harus melewati perundingan antara pekerja dengan pengusaha. Dalam hal perundingan tersebut tidak tercapai atau menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutus hubungan kerja setelah mendapat penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pemutusan hubungan kerja apabila dilihat dari Undang-Undang tentang Tenaga Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/ buruh dan pengusaha. Dari defenisi yang diberikan undang-undang tersebut, maka pemutusan hubungan kerja ada apabila diawali dengan adanya hubungan kerja sehingga pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak mungkin dilakukan tanpa adanya hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Dengan demikian menurut peneliti pemutusan hubungan kerja antara badan penyelenggara perguruan tinggi swasta dengan dosen masuk dalam perselisihan hubungan industrial. Karena pertama, dilihat dari bentuk hubungan hukum antara badan penyelenggara perguruan tinggi swasta dengan dosen yaitu hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja. Apabila dilihat dari pengertian hubungan kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terdapat 3 unsur penting yaitu perintah, upah dan pekerjaan. Unsur "perintah", jika dikaitkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen dapat disamakan dengan frasa "pengangkatan dan penempatan" dosen yang menjadi hak badan penyelenggara perguruan tinggi swasta. Unsur "upah", jika dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dapat disamakan dengan gaji yang merupakan hak yang diterima oleh dosen atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk financial secara berkala. Sedangkan unsur "pekerjaan" adalah terkait dengan tugas dosen sebagai tenaga pendidik yaitu mentranformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Alasan kedua, yaitu dapat dilihat dari kedudukan yayasan yang dapat disamakan dengan perusahaan. Seperti yang telah peneliti jelaskan sebelumnya, bahwa yayasan merupakan usaha-usaha sosial yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini masuk dalam pengertian perusahaan. Jadi, yayasan sama dengan perusahaan, yang membedakan adalah prinsipnya saja. Yayasan memiliki prinsip nirlaba atau non-profit sedangkan prinsip utama perusahaan adalah mencari keuntungan.

Sebagaimana yang telah diuraikan diatas maka dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, badan penyelenggara perguruan tinggi swasta dengan dosen harus melewati prosedural dan syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang berlaku berkenaan dengan Hukum Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, maka peneliti menyimpulkan jika terjadi perselisihan antara badan penyelenggara perguruan tinggi swasta dengan dosen wajib diselesaikan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan berkiblat pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dimana salah satu bentuk perselisihan tersebut adalah pemutusan hubungan kerja. Menurut Pasal 67 ayat (3) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan 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". Pemutusan hubungan kerja (pemecatan) yang dilakukan oleh Badan Penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta terhadap Dosen, jika dikaitkan lagi dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen harus memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud Pasal 67 ayat (1) dan ayat (2) serta Pasal 75. Dimana didalam undang-undang ini Pemerintah memberikan perlindungan terhadap dosen dalam pelaksanaan tugas yang meliputi salah satunya perlindungan Dosen. Pelaksanaan tugas dosen sebagai tenaga profesional harus dilindungi meliputi pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, pemberian imbalan yang tidak wajar dan hal lainnya. Pasal 67 ayat (1) menjelaskan tentang hal-hal yang dapat membuat dosen diberhentikan dengan hormat, yaitu a. meninggal dunia; b. mencapai batas usia

penasiun; c. atas permintaan sendiri; d. tidak dapat melaksanakan tugas secara terus-menerus selama 12 (dua belas) bulan karena sakit jasmani dan/atau rohani; atau e. berakhirnya perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara dosen dan penyelenggara pendidikan. Sedangkan pada ayat (2) nya dijelaskan mengenai hal-hal yang dapat dijadikan landasan dosen diberhentikan dengan tidak hormat, yaitu: a. melanggar sumpah dan janji jabatan; b. melanggar perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama; atau c. melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas selama 1 (satu) bulan atau lebih secara terus-menerus.

Kemudian lebih lanjut ditentukan dalam Pasal 68 ayat (2) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen yang menjelaskan 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 kerja bersama. Istilah pemberhentian dosen swasta di atas, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebut sebagai pemutusan hubungan kerja (PHK). Karenanya, pemberhentian dosen swasta oleh badan penyelenggara merupakan bentuk PHK antara dosen swasta dan badan penyelenggara pendidikan tinggi. PHK merupakan salah satu bentuk perselisihan hubungan industrial. Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat di tempuh oleh badan penyelenggara perguruan tinggi swasta dan dosen dibagi menjadi 2 yaitu dapat dilakukan di luar pengadilan (Non Litigasi) dan dapat juga dilakukan melalui pengadilan (Litigasi).

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan (Non Litigasi) terbagi lagi menjadi beberapa tahapan yang akan dijelaskan sebagai berikut:

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.¹¹ 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;
 - (4) Pendapat para pihak;
 - (5) Kesimpulan atau hasil perundingan, dan;
 - (6) Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan prundingan.
- b) Jika musyawarah yang dilakukan mencapai kesepakatan, maka dibuatlah Perjanjian Bersama (PB) yang ditanda tangani oleh para pihak.

¹¹ Husni Lalu, 2005, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 53.

- 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.¹² 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 di bidang 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 antarpara pihak dan mediator, para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian konflik yang terjadi.¹³ Mediator harus mampu menciptakan kondisi yang kondusif yang dapat menjamin terciptanya kompromi di antara pihak-pihak yang bersengketa untuk memperoleh hasil 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. Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di

¹² Abbas Syahrizal, 2009, *Mediasi Dalam Prespektif Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, hlm. 1.

¹³ I Made Widnyana, 2009, *Alternatif Penyelesaian Sengketa (ADR)*, Jakarta, Fikahati Aneska, hlm. 23.

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis, anjuran tertulis tersebut dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak dan para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

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.¹⁴ 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 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial 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.

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. Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis, anjuran tertulis tersebut dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama

¹⁴ Abbas Syahrizal, *Loc. Cit.*, hlm. 6.

harus sudah disampaikan kepada para pihak dan para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis, pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri setempat. Penyelesaian perselisihan dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak. Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

4. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Telah dijelaskan pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final; Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Arbiter adalah seorang 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/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih.¹⁵ Kesepakatan para pihak yang berselisih dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Surat perjanjian arbitrase sekurang-kurangnya memuat:

- a. nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan;
- c. jumlah arbiter yang disepakati;
- d. pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; dan
- e. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan

¹⁵ Winarta Frans Hendra, 2013, *Hukum Penyelesaian Sengketa Arbitrase Nasional Indonesia dan Internasional*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 36.

arbiter. Pemeriksaan atas perselisihan harus dimulai dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Atas kesepakatan para pihak, arbiter berwenang untuk memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial 1 (satu) kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter. Akta Perdamaian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Dari ketentuan tersebut diatas dapat kita simpulkan bahwa penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial diluar pengadilan sifatnya adalah wajib.¹⁶

Sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan dapat dilakukan setelah semua upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan telah dilaksanakan. Pada Pasal 1 Angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dijelaskan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat.

1. Tahap Pengadilan Hubungan Industrial

Gugatan perselisihan Hubungan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi 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.¹⁷

2. Tahap Mahkamah Agung

¹⁶ <http://notaris-sidoarjo.blogspot.co.id/2012/11/mekanisme-penyelesaian-perselisihan.html>, diakses 24 oktober 2016, jam 01.45 WIB.

¹⁷ <https://legalbanking.wordpress.com/materi-hukum/penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial/>, diakses pada 24 Oktober 2016, pukul 01.52 WIB.

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;
- (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.

C. Penutup

Dalam Pasal 63 ayat (3) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen mengatur tentang 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. Pernyataan ini berarti bahwa bentuk hubungan hukum antara badan penyelenggara perguruan tinggi swasta dengan dosen adalah hubungan hukum yang bersifat kontraktual, yang berarti bahwa hubungan antara badan penyelenggara perguruan tinggi swasta dengan dosen terjadi setelah adanya kesepakatan atau perjanjian kerja. Berkaitan dengan fungsi dan peran dosen sebagai tenaga pendidik berarti bahwa hubungan hukum yang lahir antara badan penyelenggara perguruan tinggi swasta dengan dosen merupakan hubungan hukum yang terkait dengan bidang akademik atau hubungan yang berkaitan dengan pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.

Konsekuensi hubungan hukum antara badan penyelenggara perguruan tinggi swasta dengan dosen yang bersifat kontraktual harus dibuat berdasarkan perjanjian kerja yang harus dilandasi oleh prinsip-prinsip perjanjian, yaitu asas kebebasan berkontrak, *facta sun servanda*, asas konsensualisme, asas i'tikat baik, dan asas personal. Dan apabila terdapat ketidaksamaan dalam pelaksanaan perjanjian tersebut maka akan muncul perselisihan hubungan industrial antara Badan penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta dengan dosen Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mewajibkan penyelesaian hubungan industrial tersebut pertama-tama melalui bipartit secara musyawarah dan mufakat. Apabila upaya bipartit gagal, maka para pihak dapat mengajukan upaya tripartit ke Dinas Tenaga Kerja yang dilakukan secara mediasi/konsiliasi dan arbitrase. Apabila upaya mediasi dalam tripartit tersebut gagal, maka para pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Terhadap putusan arbiter dalam tripartit hanya dapat dimintakan pembatalan melalui kasasi ke Mahkamah Agung.

Daftar Pustaka

- Abbas Syahrizal, 2009, *Mediasi Dalam Prespektif Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Arie Kusumastuti dan Maria Suhardiadi, 2001, *Hukum Yayasan di Indonesia*, Jakarta, PT Abadi.

Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum

Februari 2017

Devirly Juwita Putri Cahyono

Dipo Wahyono

Darwan Prinst, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti.

<https://josephinejoe.wordpress.com/2015/10/02/teori-etika-dan-profesi/> Diakses pada 9 Januari 2017 Pukul 4.39WIB.

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

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

Husni Lalu, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.

_____, 2005, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.

I Made Widnyana, 2009, *Alternatif Penyelesaian Sengketa (ADR)*, Jakarta, Fikahati Aneska.

Moh. Syaufii Syamsuddin, 2005, *Perjanjian-Perjanjian Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta, Sarana Bhakti Persada.

Winarta Frans Hendra, 2013, *Hukum Penyelesaian Sengketa Arbitrase Nasional Indonesia dan Internasional*, Jakarta, Sinar Grafika.

Yudha Hernoko, 2010, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, Kencana.