

TINJAUAN YURIDIS MENGENAI ATURAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA

Oleh

Albi Mahardian, Achmad Rifqi Nizam, Achmad Rizky Hasani, Muhammad Fadhil

Fakultas Hukum Universitas Airlangga

Email: mahar.dain@gmail.com

***Abstract :** The research was to analyze and understand the provisions of labor law that apply to private university lecturers affected by termination of employment the rule of law for the lecturers who work in private universities specifically regarding two things, firstly, the rule of law that applies to lecturers working in private tertiary institutions and second, what rights can be obtained by private tertiary lecturers who experience termination of employment. This research was prepared using the normative juridical research method with a statute and conceptual approach. Based on the results of research that can be concluded from higher education institutions in act 13/2003 can be interpreted as companies and managers of private education that can be interpreted as entrepreneurs, so that the working relationship of private university lecturers is a legal relationship that is subject to labor law, and if there is a dispute between lecturers with private universities, the rule of law used is act 2/2004 because lecturers working in private universities are private workers and private universities are entrepreneurs.*

***Keyword:** labor law, termination of employment of private university lecturers*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisa dan memahami ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku bagi dosen perguruan tinggi swasta yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) khususnya mengenai dua hal, pertama, aturan hukum yang berlaku bagi dosen yang bekerja di perguruan tinggi swasta dan kedua, hak-hak apa saja yang dapat diperoleh dosen perguruan tinggi swasta (PTS) yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini disusun dengan metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lembaga pendidikan tinggi swasta dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dapat diartikan sebagai perusahaan dan pengelola pendidikan swasta tersebut dapat diartikan sebagai pengusaha, sehingga hubungan kerja dosen perguruan tinggi swasta merupakan hubungan hukum yang tunduk pada hukum ketenagakerjaan, dan apabila terjadi perselisihan antara dosen dengan perguruan tinggi swasta maka payung hukum yang digunakan adalah undang-undang nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena dosen yang bekerja di perguruan tinggi swasta adalah berstatus pekerja swasta dan perguruan tinggi swasta adalah pengusaha.

Kata kunci: hukum ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja dosen perguruan tinggi swasta

PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG MASALAH

Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksud dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, dan orang-orang itu disebut “*Blue Colar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut karyawan/pegawai “*White Colar*”.¹

Pembedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi. Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh.

Hukum dalam pengertiannya adalah suatu aturan yang diciptakan dan diwujudkan dalam Undang-undang, namun sebelumnya perlu ditegaskan bahwa hukum memiliki dua pengertian yang perlu dipahami:²

a. Hukum dalam arti keadilan (keadilan=*ius titia*). Maka disini hukum

menandakan peraturan yang adil tentang kehidupan masyarakat.

b. Hukum dalam arti undang - undang atau *lex/wet*. Kaidah-kaidah yang mewajibkan itu dipandang sebagai sarana untuk mewujudkan aturan-aturan yang adil.

Tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam perburuhan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan.³ Dasar hukum ketenagakerjaan adalah memberi perlindungan terhadap para tenaga kerja, yang menyangkut hubungan antara buruh dan majikan, upah, perselisihan yang akan mengakibatkan pemutusan hubungan kerja.

Yang dimaksud dengan ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Hukum ketenagakerjaan seperti yang telah disinggung merupakan hukum yang dibentuk untuk mengadakan keadilan dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Jakarta, Rajawali Pers, 2012, hal. 4

² Theo Huijbers, *Filsafat Hukum*, Yogyakarta, Kanisius, 1995, h.49

³ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia, 2013, h. 49

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian Pekerja/ Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima 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.⁴ Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena selama ini diidentikan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Sedang pengertian pengusaha menurut pasal 1 angka 5 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan bukan miliknya.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang

berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.

Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah negara kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.

Lembaga pendidikan salah satu sektor industri yang berperan penting dalam pembangunan suatu bangsa.⁵ Penyelenggara pendidikan ada 2 (dua), yaitu pemerintah dan masyarakat. Satuan pendidikan tinggi yang dikelola oleh

⁴ Lalu Husni, *Op.Cit.,h.45*

⁵ Undang-Undang Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945, Ps.31

pemerintah disebut perguruan tinggi negeri (PTN) dan yang dikelola masyarakat adalah perguruan tinggi swasta (PTS).⁶

Setiap lembaga pendidikan tinggi swasta memiliki kewenangan untuk merekrut dan mengangkat dosen sesuai kebutuhan. Pengangkatan dosen oleh PTS dilakukan dan diikuti dengan perjanjian atau kesepakatan kerja bersama (PKB/KKB).⁷ Masing-masing PTS mengatur dan membayar gaji dengan nilai yang ditetapkan berdasarkan kemampuan.⁸

Hubungan kerja selalu di bentuk dalam sebuah perjanjian kerja yang secara singkat memuat syarat kerja, hak dan kewajiban.⁹ Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang

mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Jelas bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja, antara pekerja dengan pengusaha. Substansi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja perburuhan atau kesepakatan kerja bersama (KKB)/perjanjian kerja bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan KKB/PKB.¹⁰

Hubungan kerja dosen perguruan tinggi swasta (PTS) merupakan hubungan industrial yang patuh pada hukum ketenagakerjaan. Dan untuk menjamin perlindungan hukum bagi dosen maka pelaksanaan hubungan kerja dosen PTS tidak dapat dipisahkan dari hukum ketenagakerjaan. Lembaga pendidikan swasta (LPS) dan perguruan tinggi swasta (PTS) sama dengan perusahaan dan pengelola lembaga pendidikan swasta sama dengan pengusaha.¹¹

Dalam hubungan kerja dosen dan perguruan tinggi swasta (PTS) terdapat

⁶ Juanda Pangaribuan, *Kedudukan Dosen Dalam Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, BIS, 2011, h. 1

⁷ Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Ps. 63

⁸ Pangaribuan, *Op. Cit.*

⁹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Ps. 1 angka 14

¹⁰ Lalu Husni, *Op. Cit.*, h. 4

¹¹ Juanda Pangaribuan, *Op. Cit.*, h. 133

dua instansi pemerintah yang saling terkait. Yang berkaitan dengan pembinaan dan pengembangan profesi dan karier dosen ditetapkan dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional. Berkaitan dengan hak dan perlindungan kerja dosen PTS tunduk pada regulasi pemerintah dibidang ketengakerjaan.¹² Dalam hubungan kerja terdapat 3 (tiga) unsur yaitu :

a. Adanya unsur pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH-Perdata Pasal 1603 yang berbunyi buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya.

b. Adanya unsur perintah

Dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh manusia adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan yang lainnya. Misalnya hubungan antara dokter dengan pasien. Hubungan

tersebut tidak sama dengan hubungan kerja karena mereka tidak tunduk pada perintah.¹³

c. Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.¹⁴

Untuk menandai hubungan kerja, dosen bersama perguruan tinggi swasta (PTS) wajib menandatangani perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat berbentuk lisan dan tertulis tetapi lebih baik secara tertulis sebab perjanjian kerja merupakan bukti hubungan kerja yang dapat berfungsi sebagai bukti hukum di pengadilan bila terjadi permasalahan.¹⁵

Status dosen itu sendiri dibagi menjadi 2 (dua), yaitu dosen tetap dan dosen tidak tetap. Dosen tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu. Sebaliknya, dosen tidak tetap adalah dosen yang bekerja paruh waktu yang berstatus

¹² *Ibid*,h.14

¹³ Lalu Husni, *Op.Cit.*,h. 4

¹⁴ *Ibid*.

¹⁵ Juanda Pangaribuan, *Op.Cit.*,h. 45

sebagai tenaga pendidik tidak tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu.¹⁶

Apabila ada hubungan kerja maka ada pula pemutusan hubungan kerja (PHK). Yang dimaksud Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 25 adalah Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Hak-hak seorang pekerja bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak-hak yang seharusnya diterima. Bilamana pekerja diputus hubungannya, maka hak-hak pekerja yang perlu diperhatikan adalah pemutusan hubungan kerja harus dimohonkan pada Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat sebagaimana pasal 151 ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Jika permohonan pemutusan hubungan kerja dikabulkan, maka dalam keputusan panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tersebut dicantumkan pula kewajiban-kewajiban

yang dibebankan kepada pengusaha yaitu untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana ditentukan dalam pasal 156 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Besarnya uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja adalah didasarkan pada masa kerja pekerja yang bersangkutan, sedangkan uang ganti kerugian didasarkan atas atau tidaknya suatu peraturan pada perusahaan yang bersangkutan.

2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian sebagaimana latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan isu hukum dan permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana aturan hukum yang berlaku bagi dosen yang bekerja di perguruan tinggi swasta ketika terjadi pemutusan hubungan kerja ?
2. Bagaimana hak-hak apabila terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap dosen perguruan tinggi swasta ?

3. TUJUAN PENELITIAN

- 3.1 Untuk mengetahui, menganalisa dan memahami ketentuan hukum mengenai aturan hukum yang

¹⁶ *Ibid.*

berlaku bagi dosen yang bekerja di perguruan tinggi swasta.

- 3.2 Untuk mengetahui dan memahami hak-hak apa saja yang dapat diperoleh dosen perguruan tinggi swasta yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

4. MANFAAT PENELITIAN

4.1 Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperluas dan memperdalam ilmu hukum ketenagakerjaan dalam mengkaji dan menganalisis permasalahan-permasalahan hukum di Indonesia terkait dengan bagaimana landasan hukum yang dapat diterapkan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap dosen perguruan tinggi swasta dan bagaimana hak-hak dosen perguruan tinggi swasta yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

4.2 Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi para pihak yang berkepentingan yaitu baik dari pihak dosen maupun lembaga pendidikan swasta agar dapat memahami aturan hukum yang digunakan apabila terjadi perselisihan hubungan industrial.

5. METODE PENELITIAN

Penelitian hukum ini disusun berdasarkan metode penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja bagi dosen perguruan tinggi swasta dan dilakukan dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*), yang didukung dengan bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku dan bahan hukum sekunder berupa buku-buku hukum yang relevan dengan isu hukum yang diangkat dalam penulisan hukum ini.

6. PEMBAHASAN

6.1 Ruang Lingkup Undang-Undang Ketenagakerjaan

Perburuhan sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan sama dengan hukum ketenagakerjaan. Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh ahli hukum berkenaan dengan hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan, antara lain :¹⁷

- a. Imam Soepomo memberikan pengertian bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan pada suatu kejadian pada

¹⁷ R.Joni Bambang, *Op.Cit.*, h. 45

saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu.

- b. Molenaar memberikan pengertian bahwa hukum perburuhan pada pokoknya mengatur hubungan antara majikan dengan buruh, buruh dengan buruh, dan antara pengusaha dengan pengusaha.

Istilah hukum perburuhan semakin tidak terkenal semenjak diundangkannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai perlindungan bagi para pekerja/buruh terkait dengan masalah-masalah yang ada dalam hukum perburuhan/hukum ketenagakerjaan. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pengertian ketenagakerjaan lebih luas dibandingkan dengan perburuhan sebagaimana diatur di dalam KUHPerduta. Tetapi sekalipun demikian, peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan masih mempergunakan beberapa undang-undang yang dikeluarkan sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini.

Apabila ditelaah dari pengertian istilah, hukum ketenagakerjaan terdiri dari 2 (dua) kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep

hukum. Hukum dapat diartikan sebagai norma hukum, yakni norma yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang berwenang. Norma hukum dapat berbentuk tertulis dan tidak tertulis. Adapun pengertian tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, serta orang yang belum bekerja atau pengangguran.¹⁸

Penamaan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah kurang tepat karena isi yang terkandung di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya mencakup ketentuan-ketentuan yang mengatur hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja dengan buruh, pekerja atau penerima kerja (hanya formal), serta hal-hal lainnya yang berkaitan dengan itu. Undang-Undang Ketenagakerjaan ini sama sekali belum mengatur tentang hubungan kepegawaian, pekerja yang informal dan pengangguran.

6.2 Ruang Lingkup Undang-Undang Guru dan Dosen

Sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945 Pasal 31 ayat (3) yang berbunyi pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam

¹⁸ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hal. 3

rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ayat (5) yang berbunyi pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen juga lahir bertujuan untuk memperbaiki pendidikan nasional, baik secara kualitas maupun kuantitas, agar sumber daya manusia Indonesia bisa lebih beriman, kreatif, inovatif, produktif, serta berilmu pengetahuan luas demi meningkatkan kesejahteraan seluruh bangsa. Perbaikan mutu pendidikan nasional yang dimaksud meliputi, Sistem Pendidikan Nasional, Kualifikasi serta Kompetensi Guru dan Dosen, Standar Kurikulum yang digunakan, serta hal lainnya.

6.3 Keterkaitan Antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Guru dan Dosen

Melihat kepada Undang-Undang Nomor Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, menyebutkan Dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan

formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen, Dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Dosen dalam melaksanakan tugasnya ada di Penguruan Tinggi Swasta dan Sehingga apabila melihat kepada Undang-undang Nomor 16 tahun 2001 tentang Yayasan menyebutkan 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.

Tentunya Penguruan Tinggi dimana para dosen melakukan kegiatan sehari-hari yang ada pada sebuah Yayasan berbeda dengan yang berada disebuah nauangan pemerintah, yang mana Pada Pemerintahan tentunya memiliki kekuatan sampai tingkat menteri apabila diangkat dari Pusat, namun Dosen yang berada dibawah Yayasan tentunya diangkat menjadi Dosen oleh yayasan tersebut yang bila dikaitkan

terkait dengan Pengangkatan, Pensiun dan Pemberhentian sebagai dosen akan berkaitan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan karena Yayasan sekarang menjadikan Guru, Dosen, Karyawan sebagai pekerja.

Suatu hubungan disebut sebagai hubungan kerja apabila terdapat tiga unsur, antara lain unsur pekerjaan, perintah dan upah. Dalam hal dosen melaksanakan tugas mengajar pada PTS berarti terdapat hubungan kerja sebab didalamnya terdapat unsur-unsur tersebut. Mengajar merupakan tugas dan pekerjaan pendidik (dosen).¹⁹

Undang-Undang Guru dan Dosen mengatur tentang hak dan kewajiban dosen PTN dan PTS tetapi undang-undang itu tidak secara khusus mengatur hak dosen PTS. Kecenderungannya, undang-undang Guru dan Dosen lebih banyak mengatur hak dan kewajiban dosen. Di dalam Undang-Undang Guru dan Dosen itu tidak terdapat ketentuan secara rinci dan khusus mengatur bentuk-bentuk kompensasi yang dapat meningkatkan kesejahteraan dosen PTS.²⁰

Bila merujuk pada definisi pekerja dan perusahaan yang terdapat di dalam

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 maka dosen itu berkedudukan sama dengan pekerja dan PTS sama dengan Perusahaan.²¹ Ia juga mengaskan bahwa, keputusan Rektorat PTS mengakhiri hubungan kerja dosen tidak termasuk keputusan Tata Usaha Negara karena yang mengangkat dosen/direktur PTS bukan pemerintah.

Selain menyebut dosen sebagai tenaga kependidikan, dosen juga disebut sebagai pegawai. Sebagai orang yang mendedikasikan tenaga, waktu dan pemikiran untuk kepentingan PTS maka PTS berkewajiban membayar gaji serta memberikan jaminan sosial bagi dosen.

Mengingat PTS sebagai lembaga swasta, maka munculah pertanyaan apakah PTS itu dapat disamakan dengan perusahaan dan apakah pengelolanya sama dengan pengusaha ? Bahwa yang disebut pengusaha adalah seseorang yang memiliki perusahaan. Apabila pengertian tersebut dikaitkan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 maka perusahaan tidak harus berbentuk badan hukum. Tetapi juga bisa berbentuk badan hukum yang berupa yayasan.

¹⁹ Juanda Pangaribuan, *Op.Cit.*,h.47

²⁰ *Ibid.*

²¹ Wawancara dengan Bapak Dr. Muchtar Pakpahan,S.H.MA; Dosen dan mantan Ketua Umum dewan Pengurus Pusat serikat Buruh Sejahtera Indonesia, tanggal 12 Oktober 2009.

Ditinjau dari segi definisi perusahaan maka PTS diposisikan sebagai perusahaan yang tunduk pada hukum ketenagakerjaan. Definisi juridis perusahaan menegaskan bahwa perusahaan tidak harus berbentuk badan hukum. Usaha-usaha yang tidak berbadan hukum juga disebut perusahaan. Oleh karena itu dari segi kepemilikan perusahaan bisa milik perseorangan, persekutuan, badan hukum baik milik swasta maupun milik negara.

6.4 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Prosedur

Pemutusan hubungan kerja ini terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²²

Selama pelaksanaan hubungan kerja, tidak tertutup kemungkinan terjadi pemutusan hubungan kerja. Baik yang dilakukan atas inisiatif pengusaha atau atas inisiatif pekerja. Pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun

2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah pemutusan hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja ini terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²³

PHK berarti suatu keadaan dimana berakhirnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan majikan, itu berarti PHK membawa dampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja. Oleh karena itu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.²⁴

PHK harus dijadikan tindakan terakhir apabila ada perselisihan hubungan

²² Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Ps.150

²³ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,Ps.150

²⁴ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,Ps.151

industrial. Pengusaha dalam menghadapi para pekerja hendaknya :²⁵

- a. Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantunya untuk meyukseskan tujuan usaha.
- b. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa upah yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu, agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif (berdaya guna).
- c. Menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya.

Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB). Akan tetapi sebelum mem-PHK seseorang, perusahaan wajib memberikan surat peringatan secara 3 kali berturut-turut. Hal ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan masing-masing.²⁶

Pasal 153 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan

hubungan kerja dengan alasan, sebagai berikut :

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (duabelas) bulan secara terus menerus.
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- d. Pekerja/buruh menikah.
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- g. Pekerja /buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat pekerja, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja , atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur

²⁵ Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, (Jakarta : Bima Aksara, 1998),h.129

²⁶ R. Joni Bambang, *Op.Cit.*,h. 300

- dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- h. Pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak kejahatan.
 - i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan.
 - j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

PHK pada dasarnya harus mendapat ijin, kecuali dalam hal tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 154 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu :

- a. Pekerja/buruh yang masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah diisyaratkan secara tertulis sebelumnya.
- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.

- c. Pekerja /buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerjanya peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Menurut pasal 61 Undang – Undang No. 13 tahun 2003 mengenai tenaga kerja, perjanjian kerja dapat berakhir apabila :

- a. Pekerja meninggal dunia.
- b. Jangka waktu kontak kerja telah berakhir.
- c. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Jadi, pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

6.5 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan harus dilakukan dengan baik dan sesuai dengan regulasi pemerintah yang masih diberlakukan. Namun karena terkadang pemutusan terkadang terjadi akibat konflik yang tak terselesaikan maka menurut Umar pemecatan secara terpaksa harus sesuai dengan prosedur sebagai berikut:²⁷

1. Musyawarah karyawan dengan pimpinan perusahaan.
2. Musyawarah pimpinan serikat buruh dengan pimpinan perusahaan.
3. Musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan dan wakil dari P4D.
4. Musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan dan wakil dari P4P.
5. Pemutusan hubungan berdasarkan Keputusan Pengadilan Negeri.

Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja juga diatur dalam Pasal 151 - Pasal 152 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

6.6 Hak-Hak Pekerja yang di-PHK

Karena dosen Perguruan Tinggi Swasta adalah sama dengan pekerja, hak-hak yang didapat ketika di PHK adalah

sama dengan hak yang didapat oleh pekerja yang diatur di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tetapi hanya saja, hak dosen yang di-PHK yang lebih spesifik diatur di dalam perjanjian kerja bersama.

Dari aturan-aturan hukum yang sudah dijelaskan, menimbulkan adanya hak-hak buruh yang berkaitan dengan PHK. Hak-hak buruh itu meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (uang jasa), uang penggantian masa kerja.

a. Uang pesangon

Merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh/pekerja yang bersangkutan. Perhitungan uang pesangon diatur di dalam pasal 156 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun Ketenagakerjaan sebagai berikut :

- Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah.
- Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah.
- Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih, tapi kurang dari 3 (tiga), 3 (tiga) bulan upah.

²⁷ Joko Rahardjo, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Platinum, Januari, 2013, Cet. 1, h. 150

- Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah.
- Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tapi kurang dari 5 (lima), 5 (lima) bulan upah.
- Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tapi kurang dari 6 (enam), 6 (enam) bulan upah.
- Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih, tapi kurang dari 7 (tujuh), 7 (tujuh) bulan upah.
- Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih, tapi kurang dari 8 (delapan), 8 (delapan) bulan upah.
- Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, tapi kurang dari 9 (sembilan), 9 (sembilan) bulan upah.
- Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tapi kurang dari 12 (duabelas), 4 (empat) bulan upah.
- Masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tapi kurang dari 15 (limabelas), 5 (lima) bulan upah.
- Masa kerja 15 (limabelas) tahun atau lebih tapi kurang dari 18 (delapanbelas), 6 (tiga) bulan upah.
- Masa kerja 18 (delapanbelas) tahun atau lebih tapi kurang dari 21 (duapuluhsatu), 7 (tujuh) bulan upah.
- Masa kerja 21 (duapuluhsatu) tahun atau lebih tapi kurang dari 24 (duapuluhempat), 8 (delapan) bulan upah.
- Masa kerja 24 (duapuluhempat) tahun atau lebih 10 (sepuluh) bulan upah.

b. Uang penghargaan masa kerja

Perhitungan uang penghargaan masa kerja telah dijelaskan secara jelas di dalam Pasal 156 ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah.
- Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tapi kurang dari 9 (sembilan), 3 (tiga) bulan upah.

c. Uang penggantian hak

Uang penggantian masa hak telah dijelaskan secara jelas di dalam Pasal 156 ayat 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja.
- Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetpskn

15% (limabelas persepuluh) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.

- Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :²⁸

- a. Upah pokok.
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari satu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 mengatur mengenai yang menjadi hak pekerja dilihat dari sebab putusannya hubungan kerja. Bagi pekerja yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain mendapat uang penggantian hak diberikan

juga uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama.

7. Penutup

Kesimpulan dan Saran

7.1 Kesimpulan

Lembaga pendidikan tinggi swasta di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan disebut sebagai perusahaan dan pengelola pendidikan swasta tersebut sama dengan pengusaha. Sehingga hubungan kerja dosen perguruan tinggi swasta merupakan hubungan hukum yang tunduk pada hukum ketenagakerjaan. Untuk menjamin perlindungan hukum para dosen maka hubungan kerja tersebut tidak bisa terlepas dari hukum ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan hubungan kerja antara dosen dengan perguruan tinggi swasta, tidak bisa hanya didasarkan oleh undang-undang guru dan dosen saja. Karena undang-undang tersebut tidak mengatur secara terperinci tentang hak dan kewajiban dosen terutama dalam konteks kesejahteraan dan jaminan sosial. Perguruan tinggi swasta juga harus berkewajiban memberikan kesejahteraan dan jaminan sosial terutama terhadap dosen tetap karena waktu dalam

²⁸ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Ps.157

menjalankan tugas adalah terikat dan tidak bebas seperti dosen tidak tetap. Perselisihan antara dosen dengan PTS berpedoman pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena dosen yang bekerja di perguruan tinggi swasta adalah berstatus pekerja swasta dan pts adalah pengusaha.

7.2 Saran

Seharusnya undang-undang guru dan dosen juga mengatur hal-hal mengenai dosen pada perguruan tinggi swasta secara keseluruhan karena pada saat ini undnag-undang tersebut lebih dominan mengatur hal yang berhubungan dosen pegawai negeri sipil. Dosen beserta PTS dalam membuat perjanjian harus lebih didasarkan dengan kesepakatan bersama agar lebih mencegah perselisihan diantara keduanya. Pemerintah perlu menegaskan bahwa hubungan kerja dosen dan PTS sebagai hubungan industrial yang tunduk pada hukum ketenagakerjaan.

Perlu adanya pengaturan yang lebih terhadap hak-hak dosen perguruan tinggi swasta yang diatur di dalam undang-undang. Pemerintah juga perlu menerbitkan suatu aturan untuk menetapkan gaji dosen swasta untuk menghindari ketidakadilan pembayaran

gaji berdasarkan kehendak PTS. Perguruan tinggi swasta juga harus berkewajiban memberikan kesejahteraan dan jaminan sosial terutama terhadap dosen tetap karena waktu dalam menjalankan tugas adalah terikat dan tidak bebas seperti dosen tidak tetap.

DAFTAR BACAAN

BUKU :

- Bambang, R.Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013.
- Ernawan, Erni R, *Business Ethics*, Alfabeta, Bandung, 2007
- Huijbers, Theo, *Filsafat Hukum*, Kanisius, Yogyakarta, 1995
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012.
- Pangaribuan, Juanda, *Kedudukan Dosen Dalam Hukum Ketenagakerjaan*, BIS, Jakarta, 2011
- Rahardjo, Joko, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Platinum, Jakarta, 2013
- Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013
- Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bima Aksara, Jakarta, 1998

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN:

- Undang-Undang Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945;
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;

Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD);

Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1992 Nomor 116;

Undang-Undang No. 8 Tahun 1997 Tentang Dokumen Perusahaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3674;

Undang-Undang No. 28 Tahun 2004 Tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 115;

Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756;

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279;

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru & Dosen. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586;

Undang-Undang No. 4 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 8, Tambahan Lembaran

Negara Republik Indonesia Nomor 4358;

Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 1999 Tentang Pendidikan Tinggi Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3859;

INTERNET :

Wawancara dengan Bapak Dr. Muchtar Pakpahan, S.H.M.A.; Dosen dan Mantan Ketua Umum dewan Pengurus Pusat serikat Buruh Sejahtera Indonesia

<http://www.scribd.com/doc/39227308/Pengertian-Kewajiban>