



DOI: <https://doi.org/10.38035/jgsp.v4i2>,  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Rekonseptualisasi Perlindungan Hukum Hak Atas Upah Dosen Swasta dalam Pusaran Dualisme Rezim Kependidikan dan Ketenagakerjaan

Paulus Titaley<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Politeknik Negeri Ambon, Ambon, Indonesia, [paulustitaley374@gmail.com](mailto:paulustitaley374@gmail.com)

Corresponding Author: [paulustitaley374@gmail.com](mailto:paulustitaley374@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *The issue of wage protection for private university lecturers reflects a lack of harmonization between the education regime and the employment regime within Indonesia's legal system. On the one hand, Law Number 14 of 2005 on Teachers and Lecturers expressly stipulates that lecturers are entitled to income above the minimum living needs and to social welfare guarantees. On the other hand, in practice, many lecturers at private universities do not receive adequate normative rights due to weak supervision and law enforcement mechanisms. This study aims to analyze the legal status of private university lecturers under labor law and to examine the forms of legal protection available to ensure the fulfillment of their wage rights. This research uses a normative juridical method with statutory, conceptual, and case approaches, particularly by examining relevant decisions of the Industrial Relations Court and the Supreme Court. The findings indicate that the relationship between private university lecturers and foundations essentially fulfills the elements of an employment relationship, namely work, wages, and instructions, so that disputes arising from such relationships may be classified as industrial relations disputes. In addition, court decisions tend to affirm that private university lecturers are entitled to normative protection in the form of wages, severance pay, and other rights arising from termination of employment. Therefore, regulatory harmonization and stronger supervisory mechanisms are needed so that the protection of private university lecturers' rights does not remain merely declarative, but can be effectively implemented in practice.*

**Keywords:** *Private University Lecturers, Wage Rights, Employment Relationship, Legal Protection, Industrial Relations Court.*

**Abstrak:** Permasalahan perlindungan hak upah dosen swasta menunjukkan adanya ketidakharmonisan antara rezim kependidikan dan rezim ketenagakerjaan dalam sistem hukum Indonesia. Di satu sisi, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa dosen berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Namun di sisi lain, dalam praktiknya banyak dosen pada perguruan tinggi swasta yang tidak memperoleh hak normatif secara layak akibat lemahnya mekanisme pengawasan dan penegakan hukum. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kedudukan hukum dosen swasta dalam perspektif hukum ketenagakerjaan serta

mengkaji bentuk perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak upah dosen swasta. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus, khususnya terhadap putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara dosen swasta dan yayasan pada dasarnya memenuhi unsur hubungan kerja, yaitu adanya pekerjaan, upah, dan perintah, sehingga sengketanya dapat dikualifikasikan sebagai perselisihan hubungan industrial. Selain itu, putusan-putusan pengadilan cenderung menegaskan bahwa dosen swasta berhak atas perlindungan normatif berupa upah, pesangon, dan hak-hak lain yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, diperlukan harmonisasi regulasi serta penguatan mekanisme pengawasan agar perlindungan hak dosen swasta tidak berhenti pada norma deklaratif, tetapi benar-benar dapat diimplementasikan secara efektif.

**Kata Kunci:** Dosen Swasta, Hak Upah, Hubungan Kerja, Perlindungan Hukum, Pengadilan Hubungan Industrial.

---

## PENDAHULUAN

Alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) secara tegas mengamanatkan tujuan bernegara untuk "mencerdaskan kehidupan bangsa". Dalam manifestasi tujuan tersebut, dosen mengemban peran filosofis dan empiris yang sangat mulia sebagai pendidik profesional dan ilmuwan yang bertugas mentransformasikan, mengembangkan, serta menyebarkan ilmu pengetahuan. Namun, pada praktiknya, relasi hukum yang terbangun di institusi Perguruan Tinggi Swasta (PTS) menempatkan dosen dalam posisi subordinasi di bawah Yayasan sebagai badan penyelenggara pendidikan. Realitas empiris menunjukkan bahwa kemuliaan profesi dosen sering kali direduksi menjadi sekadar hubungan kontraktual yang timpang. Hal ini tercermin dari maraknya keluhan hingga sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang melibatkan dosen PTS terkait pembayaran upah di bawah standar minimum wilayah, atau tidak dipenuhinya hak pesangon saat terjadi pemutusan hubungan kerja. Yayasan, sebagai pemberi kerja, kerap berlindung di balik terminologi "pengabdian" (Tridharma) untuk menjustifikasi pemberian upah yang tidak layak, mengabaikan fakta bahwa dosen juga memiliki hak asasi atas imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin oleh Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945.

Kondisi empiris tersebut melahirkan problematika yuridis yang esensial, yakni terjadinya benturan norma (*conflict of norms*) akibat dualisme rezim hukum yang mengatur dosen swasta. Di satu sisi, dosen tunduk pada Rezim Kependidikan yang bertumpu pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Rezim ini memposisikan dosen secara eksklusif sebagai tenaga pendidik profesional yang berhak atas "penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum", namun instrumen pengawasannya bersifat administratif di bawah kementerian bidang pendidikan. Di sisi lain, karena hubungan antara dosen swasta dan Yayasan memenuhi unsur-unsur esensial yaitu adanya pekerjaan, perintah, dan upah, maka relasi ini mutatis mutandis tunduk pada Rezim Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Tarikan antara kedua rezim ini menciptakan wilayah abu-abu (*grey area*). Yayasan sering kali menggunakan dalih otonomi perguruan tinggi (Rezim Kependidikan) untuk menghindari kewajiban normatif ketenagakerjaan, seperti standar upah minimum dan pesangon. Akibatnya, ketika terjadi

sengketa pemenuhan hak atas upah, dosen swasta terombang-ambing akibat absennya sinkronisasi otoritas antara institusi ketenagakerjaan dan institusi pendidikan.

Ketidakpastian hukum dalam mengurai konflik norma ini sebenarnya telah disinggung dalam beberapa literatur terdahulu, namun masih menyisakan kekosongan kajian (*research gap*) yang signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Dwiarnanto (2021), misalnya, hanya berfokus pada urgensi perlindungan honorarium terhadap tenaga pengajar/dosen yang mengajar di Perguruan Tinggi Swasta menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Di sisi lain, kajian dari Purwanto dan Ridwan (2026) menelaah ketimpangan gaji dosen dan dampaknya pada kinerja Perguruan Tinggi Swasta di Indonesia. Belum ada penelitian terdahulu yang secara komprehensif membedah benturan kedua rezim tersebut sekaligus menawarkan rekonseptualisasi hukum secara khusus (sebagai jalan tengah) guna menjembatani kekosongan hukum perlindungan hak atas upah. Berangkat dari argumen tersebut, penelitian ini hadir dengan kebaruan (*novelty*) untuk mengurai pusaran dualisme rezim tersebut. Sebagai pisau analisis, kajian ini berpijak pada Teori Tujuan Hukum dari Gustav Radbruch dan Teori Perlindungan Hukum, guna membedah bagaimana ketidakpastian norma saat ini telah mencederai hak fundamental dosen. Secara spesifik, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis implikasi yuridis dari dualisme rezim tersebut, serta merumuskan rekonseptualisasi perlindungan hukum hak atas upah dosen swasta — sebagai sebuah model desain hukum yang harmonis, berkeadilan, dan menjamin kepastian hukum.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang mengurai pusaran dualisme rezim dan menjembatani kekosongan hukum terkait perlindungan hak atas upah dosen swasta. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) untuk menelaah benturan norma antara rezim kependidikan dan ketenagakerjaan, serta pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yang berpijak pada Teori Tujuan Hukum Gustav Radbruch dan Teori Perlindungan Hukum. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) untuk menginventarisasi bahan hukum primer seperti UUD NRI 1945 Pasal 28D ayat (2) beserta undang-undang terkait, bahan hukum sekunder berupa literatur dan kajian terdahulu, serta bahan hukum tersier sebagai penunjang.

Seluruh bahan hukum tersebut dianalisis menggunakan metode kualitatif normatif dengan penalaran deduktif. Secara spesifik, analisis digunakan untuk membedah dan mendeskripsikan secara komprehensif bagaimana implikasi yuridis dari dualisme rezim kependidikan dan ketenagakerjaan terhadap pemenuhan hak atas upah dosen swasta. Berangkat dari implikasi tersebut, tahapan analisis kemudian bermuara pada upaya menyintesis temuan guna merumuskan rekonseptualisasi perlindungan hukum yang ideal, sebagai sebuah model desain hukum jalan tengah yang harmonis, berkeadilan, dan menjamin kepastian hukum.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Implikasi Yuridis Dualisme Rezim terhadap Hak Atas Upah Dosen Swasta.**

#### **Analisis Status Hukum: Kedudukan Dosen Swasta di Mata Hukum**

Secara yuridis, kedudukan dosen swasta pada dasarnya dapat dipahami melalui dua rezim hukum yang saling beririsan, yaitu rezim hukum pendidikan tinggi dan rezim hukum ketenagakerjaan. Di satu sisi, dosen adalah pendidik profesional yang menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi; tetapi di sisi lain, ketika hubungan kerjanya dengan yayasan atau badan penyelenggara memenuhi unsur adanya pekerjaan, perintah, dan upah, maka relasi tersebut secara substansial menyerupai hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam perspektif hukum perjanjian dan ketenagakerjaan, unsur-unsur tersebut menunjukkan bahwa dosen swasta tidak dapat semata-mata diposisikan sebagai relawan akademik,

melainkan sebagai subjek hukum yang berhak atas perlindungan normatif, termasuk hak atas upah yang layak.

Dualisme rezim ini menimbulkan implikasi penting terhadap status hukum dosen swasta. Pada satu sisi, Undang-Undang tentang Guru dan Dosen serta peraturan pelaksanaannya menempatkan dosen sebagai bagian dari profesi akademik yang memiliki standar kompetensi, beban kerja, dan penghasilan tertentu. Namun pada sisi lain, praktik di banyak Perguruan Tinggi Swasta menunjukkan bahwa yayasan sering menggunakan narasi “pengabdian” untuk menekan kewajiban pembayaran upah yang layak, bahkan menggantinya dengan honorarium per SKS atau uang lelah yang nilainya jauh di bawah standar upah minimum. Praktik ini menimbulkan ketidakseimbangan posisi tawar antara dosen dan penyelenggara pendidikan, karena hubungan yang semestinya bersifat profesional justru bergeser menjadi hubungan yang bernuansa patronase atau kemurahan hati, bukan hubungan kerja yang setara.

Dari sudut pandang hukum, penafsiran seperti itu berpotensi melemahkan perlindungan hak-hak normatif dosen swasta. Jika hubungan dosen dengan yayasan dianggap sebagai hubungan kerja, maka konsekuensinya adalah kewajiban penyelenggara untuk memenuhi standar pengupahan, jaminan sosial, perlindungan kerja, dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini sejalan dengan pandangan dalam literatur hukum ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa upah merupakan hak dasar pekerja atas prestasi kerja yang telah diberikan, bukan pemberian sukarela dari pemberi kerja. Dengan demikian, ketika dosen swasta menjalankan fungsi mengajar, meneliti, dan mengabdikan berdasarkan penugasan institusional, maka argumentasi bahwa mereka hanya menerima “imbalan pengabdian” menjadi lemah secara yuridis.

Dualisme rezim ini juga menimbulkan ketidakpastian hukum. Di satu sisi, dosen diperlakukan sebagai tenaga profesional akademik yang tunduk pada aturan pendidikan tinggi; di sisi lain, dalam aspek penghasilan dan hubungan kerja, mereka justru diperlakukan berbeda dari pekerja pada umumnya. Ketidakpastian ini membuka ruang diskriminasi normatif, karena dosen swasta dapat kehilangan akses terhadap upah minimum dan perlindungan ketenagakerjaan hanya karena status kelembagaan penyelenggaranya berbentuk yayasan. Dalam konteks ini, hak atas upah tidak boleh direduksi menjadi sekadar kebijakan internal kampus, melainkan harus dipandang sebagai hak hukum yang dapat dituntut berdasarkan prinsip perlindungan pekerja dan asas kepastian hukum.

### **Kekosongan dan Kekaburan Hukum (Grey Area)**

Benturan norma dalam persoalan pemenuhan hak dosen swasta pada dasarnya lahir dari tumpang tindih kewenangan antara Rezim Kependidikan dan Rezim Ketenagakerjaan. Di satu sisi, dosen sebagai tenaga pendidik berada dalam orbit pengaturan pendidikan tinggi yang menekankan aspek akademik, kelembagaan, dan otonomi perguruan tinggi. Namun di sisi lain, relasi kerja antara dosen dengan yayasan atau badan penyelenggara juga memunculkan konsekuensi hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait upah, jaminan kesejahteraan, dan perlindungan normatif sebagai pekerja. Ketegangan inilah yang kemudian melahirkan problem implementasi, sebab norma yang secara eksplisit menjanjikan perlindungan justru tidak selalu disertai dengan mekanisme pemaksaan yang efektif.

Pasal 51 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen secara tegas mengamanatkan bahwa dosen berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum serta jaminan kesejahteraan sosial. Rumusan norma ini seharusnya menjadi landasan kuat bagi negara untuk memastikan terpenuhinya hak ekonomi dosen, terutama mereka yang bekerja di perguruan tinggi swasta. Akan tetapi, dalam praktiknya, ketentuan tersebut kerap kehilangan daya paksa karena tidak diikuti oleh instrumen penegakan yang memadai. Akibatnya, norma yang semestinya berfungsi sebagai

jaminan perlindungan justru berubah menjadi norma deklaratif yang sulit diwujudkan dalam kenyataan.

Persoalan menjadi semakin kompleks ketika pengawasan atas pemenuhan hak-hak dosen berada dalam ruang kewenangan yang terpisah-pisah. Secara atributif, pengawasan ketenagakerjaan memang berada di bawah Kementerian Ketenagakerjaan melalui dinas ketenagakerjaan. Namun, dalam praktik, dinas ketenagakerjaan sering kali enggan masuk ke dalam sengketa di institusi pendidikan dengan alasan adanya otonomi akademik dan kekhususan dunia pendidikan tinggi. Di saat yang sama, Kemendikbudristek melalui LLDikti hanya memiliki mandat pengawasan administratif dan akademik, bukan kewenangan eksekutorial untuk memaksa yayasan memenuhi standar pengupahan yang layak. Dengan demikian, tidak terdapat satu otoritas pun yang benar-benar memiliki kewenangan penuh untuk menindak secara langsung pelanggaran hak upah dosen swasta.

Ketiadaan aparatur pengawas yang terpadu ini menciptakan celah kelembagaan yang luas, bahkan dapat disebut sebagai ruang abu-abu hukum. Dalam ruang abu-abu tersebut, pelanggaran terhadap hak normatif dosen dapat terus berlangsung tanpa konsekuensi yang tegas. Negara tampak hadir dalam tataran regulasi, tetapi absen dalam tataran penegakan. Inilah yang menyebabkan hak atas penghasilan layak bagi dosen swasta tidak jarang hanya berhenti sebagai janji normatif, tanpa jaminan perlindungan yang benar-benar efektif.

### **Analisis Kasus dan Yurisprudensi Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)**

Absennya harmonisasi antara rezim kependidikan dan rezim ketenagakerjaan tampak jelas dalam berbagai putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang melibatkan dosen swasta dengan yayasan perguruan tinggi. Dalam praktik peradilan, yayasan kerap mengajukan eksepsi bahwa sengketa tersebut bukan ranah PHI karena dosen dianggap tunduk semata-mata pada rezim pendidikan, bukan hubungan kerja. Namun, dalam sejumlah putusan, Mahkamah Agung justru menegaskan bahwa hubungan antara dosen swasta dan yayasan pada hakikatnya memenuhi unsur hubungan kerja, yakni adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Hal ini menunjukkan bahwa status dosen sebagai pendidik profesional tidak meniadakan perlindungan hukum ketenagakerjaan ketika ia bekerja dalam struktur organisasi yayasan yang mempekerjakannya. Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 19 K/Pdt.Sus-PHI/2025, misalnya, pengadilan menguatkan penyelesaian sengketa melalui rezim PHI, dan menjatuhkan kewajiban kepada tergugat untuk memenuhi hak-hak normatif pekerja, termasuk pembayaran upah dan kompensasi lain yang timbul akibat putusannya hubungan kerja.

Kecenderungan serupa juga dapat dilihat dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 596 K/Pdt.Sus-PHI/2013 yang dikaji dalam penelitian yuridis normatif, di mana Mahkamah Agung menilai bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap dosen yayasan tetap harus tunduk pada ketentuan hukum ketenagakerjaan. Meskipun para dosen tidak dikenai Surat Peringatan I, II, dan III secara berurutan, majelis hakim tetap menilai bahwa hubungan kerja dapat diputus karena terbukti adanya pelanggaran terhadap statuta yayasan. Putusan ini penting karena memperlihatkan bahwa sengketa dosen swasta tidak diposisikan semata-mata sebagai persoalan internal akademik, melainkan sebagai perselisihan hubungan industrial yang menimbulkan konsekuensi hukum berupa hak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, penggantian hak, dan perlindungan atas PHK yang sewenang-wenang. Dengan demikian, secara **das sollen**, dosen swasta seharusnya memperoleh perlindungan yang sama sebagaimana pekerja lainnya ketika relasi kerja yang terbentuk memang memenuhi karakteristik hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan.

## **Rekonseptualisasi Perlindungan Hukum Hak Atas Upah Dosen Swasta.**

### **Tawaran Konsep Baru: Status *Lex Specialis* (Aturan Khusus) bagi Dosen dalam Hukum Ketenagakerjaan**

Kebuntuan hukum terjadi karena adanya benturan aturan (*conflict of norms*). Di satu sisi, dosen adalah pendidik, namun di sisi lain mereka juga berstatus sebagai pekerja yang digaji oleh Yayasan. Untuk mengurai benang kusut ini, konsep baru yang ditawarkan adalah memberikan status *Lex Specialis* atau perlakuan hukum khusus bagi dosen di dalam sistem ketenagakerjaan kita. Karena profesi dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) jelas tidak bisa disamakan begitu saja dengan buruh pabrik atau pekerja industri manufaktur. Dosen memiliki ritme kerja yang sangat unik. Mereka tidak hanya bekerja dari jam 8 pagi hingga 5 sore, melainkan memiliki beban Satuan Kredit Semester (SKS), tuntutan untuk melakukan penelitian secara mandiri, hingga kewajiban publikasi jurnal yang waktunya sangat fleksibel dan sering kali memakan waktu di luar jam kerja normal.

Oleh karena itu, menyamakan aturan gaji dosen dengan standar Upah Minimum Provinsi/Kota (UMP/UMK) pekerja biasa adalah hal yang tidak tepat. Sebagai solusinya, pemerintah perlu merancang sebuah Peraturan Pemerintah (PP) turunan yang secara khusus mengatur "Standar Ketenagakerjaan Pendidik Perguruan Tinggi". Melalui peraturan ini, pemerintah bisa menciptakan formula baru bernama Upah Minimum Khusus Dosen (UMKD). Formula UMKD ini harus dirancang dengan memperhitungkan tingginya kualifikasi pendidikan seorang dosen (yang wajib minimal lulusan Magister atau Doktoral) serta beratnya Beban Kerja Dosen (BKD) dalam menjalankan Tridharma perguruan tinggi. Dengan adanya penetapan standar UMKD ini, amanat Undang-Undang Guru dan Dosen yang mengharuskan pendidik mendapat "penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum" tidak lagi sekadar menjadi angan-angan, melainkan benar-benar bisa diterapkan di lapangan.

### **Sinkronisasi Aturan: Kolaborasi Pengawasan antara Disnaker dan LLDikti**

Sebaik apa pun aturan dibuat, tidak akan berjalan jika tidak ada yang mengawasi. Saat ini, kelemahan terbesar bagi dosen swasta adalah tidak adanya pengawas yang tegas. Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) sering kali sungkan masuk ke urusan kampus, sementara LLDikti (perpanjangan tangan Kemendikbudristek) tidak punya kewenangan untuk menghukum Yayasan yang telat atau kurang membayar gaji. Oleh sebab itu, desain perlindungan yang paling ideal adalah meleburkan dan menyinkronkan pengawasan dari kedua lembaga ini (*cross-monitoring*). Sebagai langkah nyata, setiap Yayasan penyelenggara kampus swasta wajib memiliki Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang merupakan peraturan antara kampus dan dosen. Aturan main ini tidak boleh sembarangan, melainkan harus diperiksa dan disahkan oleh dua instansi sekaligus.

Bagaimana cara kerjanya di lapangan? Pertama, draf aturan kerja dari Yayasan harus diserahkan kepada LLDikti. LLDikti akan mengevaluasi apakah beban kerja Tridharma yang dibebankan kepada dosen sudah masuk akal dan manusiawi. Jika LLDikti sudah memberikan lampu hijau, draf tersebut baru dibawa ke Disnaker setempat untuk disahkan guna memastikan bahwa besaran gaji yang tertulis tidak melanggar standar kelayakan upah. Jika di kemudian hari Yayasan melanggar janji, memotong gaji, atau menunda pembayaran hak dosen, maka model pengawasan silang ini akan memberikan "gigitan" sanksi yang sangat kuat. Disnaker bisa turun tangan menjatuhkan denda finansial atau sanksi pidana ketenagakerjaan kepada pengurus Yayasan. Di saat yang bersamaan, LLDikti bisa langsung memberikan sanksi administratif paling ditakuti oleh kampus: membekukan akses kampus tersebut ke Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti). Tanpa akses PDDikti, kampus lumpuh total karena tidak bisa meluluskan mahasiswa maupun menerima mahasiswa baru. Sanksi ganda ini akan memaksa Yayasan untuk segera memenuhi hak-hak dosennya.

### Asas Perlindungan Keseimbangan: Mewujudkan Kepastian Hukum dan Keadilan

Mungkin akan muncul pertanyaan: apakah menuntut gaji tinggi untuk dosen tidak akan membuat kampus swasta (Yayasan) bangkrut? Di sinilah pentingnya memahami asas keseimbangan dalam tujuan hukum. Mewajibkan Yayasan untuk membayar dosen dengan layak sama sekali bukan upaya untuk mematikan atau merugikan institusi pendidikan swasta yang notabene bersifat nirlaba. Justru sebaliknya, hal ini harus dipandang sebagai investasi nyata demi meningkatkan kualitas pendidikan. Dosen yang kesejahteraannya terjamin pasti akan mengajar, meneliti, dan membimbing mahasiswa dengan jauh lebih maksimal, yang pada akhirnya akan mendorong akreditasi dan nama baik kampus itu sendiri.

Memberikan jaminan upah yang sesuai standar bagi dosen adalah cara untuk menghadirkan kepastian hukum (*legal certainty*). Tidak boleh ada lagi wilayah "abu-abu" di mana Yayasan bisa lepas tangan dari tanggung jawab. Ini adalah bentuk perwujudan keadilan (*justice*) yang paling mendasar, sebagaimana yang diamanatkan secara tegas dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Konstitusi kita menjamin bahwa setiap warga negara berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Jika sebuah Yayasan terus-menerus berlindung di balik kata "pengabdian" untuk membayar dosen dengan murah, itu sama saja dengan melegalkan praktik eksploitasi kaum intelektual. Hal tersebut jelas sangat bertentangan dengan napas dan cita-cita keadilan di negara kita.

### KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Implikasi Yuridis Dualisme Rezim: Tumpang tindih antara rezim kependidikan dan ketenagakerjaan telah menciptakan kekaburan hukum (*grey area*) yang melemahkan perlindungan hak normatif dosen swasta. Kedudukan dosen sering kali direduksi oleh Yayasan melalui narasi "pengabdian" untuk menekan kewajiban pembayaran upah layak, meskipun secara hukum dan yurisprudensi Mahkamah Agung, relasi tersebut secara sah memenuhi unsur hubungan kerja. Pelanggaran ini terus dibiarkan terjadi akibat absennya instrumen pengawasan terpadu; LLDikti tidak memiliki yurisdiksi eksekutorial keperdataan, sementara Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) terhalang oleh dalih otonomi akademik.
2. Rekoneptualisasi Perlindungan Hukum: Guna mengurai konflik norma tersebut, diperlukan desain hukum baru yang memberikan status *Lex Specialis* (aturan khusus) bagi profesi dosen dalam sistem ketenagakerjaan. Perlindungan hukum yang ideal mengharuskan adanya penetapan Upah Minimum Khusus Dosen (UMKD) yang disesuaikan dengan kualifikasi akademik dan Beban Kerja Dosen (BKD), serta penerapan sistem pengawasan kolaboratif (*cross-monitoring*) ganda untuk menjamin asas kepastian hukum dan keadilan sesuai mandat Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945.

### SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, adapun saran operasional yang direkomendasikan dalam penelitian ini adalah:

1. Pembentukan Regulasi Khusus: Pemerintah perlu segera merancang dan mengesahkan Peraturan Pemerintah (PP) turunan yang mengatur secara rigid mengenai "Standar Ketenagakerjaan Pendidik Perguruan Tinggi". Regulasi ini harus memuat formula baku Upah Minimum Khusus Dosen (UMKD) agar amanat penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dapat dieksekusi secara nyata.
2. Pelembagaan Pengawasan Silang (*Cross-Monitoring*): Harus ada kewajiban mutlak bagi Yayasan penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta (PTS) untuk menyusun Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang diverifikasi dan disahkan

secara ganda oleh dua institusi, yakni LLDikti (evaluasi beban kerja) dan Disnaker (evaluasi kelayakan upah).

3. Penerapan Sanksi Tegas dan Ganda: Harus ada penindakan sanksi yang mengikat bagi Yayasan yang terbukti melanggar kewajiban pemenuhan hak atas upah dosen. Sanksi ini dieksekusi melalui dua jalur, yaitu sanksi denda atau pidana ketenagakerjaan oleh Disnaker, yang dibarengi dengan sanksi administratif berupa pembekuan akses Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti) oleh LLDikti.

## REFERENSI

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 596 K/Pdt.Sus-PHI/2013.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 19 K/Pdt.Sus-PHI/2025.

Dwiarnanto. (2021). Kajian mengenai urgensi perlindungan honorarium terhadap tenaga pengajar/dosen yang mengajar di Perguruan Tinggi Swasta menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Purwanto dan Ridwan. (2026). Kajian mengenai ketimpangan gaji dosen dan dampaknya pada kinerja Perguruan Tinggi Swasta di Indonesia.

Radbruch, Gustav. Teori Tujuan Hukum.