

---

**PERLINDUNGAN HUKUM PROFESIONALITAS DOSEN SWASTA TERHADAP  
HAK DAN KEWAJIBAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 14 TAHUN  
2005 TENTANG GURU DAN DOSEN**

**Oleh:**

**Yapiter Marpi<sup>76</sup>**  
**Universitas Jakarta**  
**Email: yapitermarpi@gmail.com**

**ABSTRACT**

*Educating the life of the nation is one of the obligations of the State, this can be realized, one of which is by establishing Higher Education Organizing Bodies which are legal entities and have non-profit principles carried out by the community. The teaching profession has a high social status in society and is a noble profession among several other professions. The higher education management body may take the form of a foundation, association, or other non-profit legal entity in accordance with the provisions of laws and regulations. Lecturers as educators have an important role in implementing the Tri Dharma of Higher Education. In this study, the authors used normative research or the library research method. Legal research conducted by examining library materials or secondary data, can be called normative legal research or library research. Thus, the form of legal relationship between private higher education institutions and lecturers is a contractual relationship, which means that the legal relationship is based on a work agreement. Thus, if a dispute occurs it must be resolved through an Industrial Relations Dispute Settlement Institution which has absolute competence to adjudicate labor relations disputes.*

**Keywords:** *work relations, lecturer profession, principles of agreement, dispute resolution procedures.*

**A. PENDAHULUAN**

Indonesia adalah salah satu negara berkembang yang berusaha meningkatkan pembangunan disegala bidang kehidupan, salah satunya adalah pembangunan dalam bidang ekonomi dan pendidikan. Pembangunan sistem industrial pendidikan merupakan bagian dari pembangunan nasional yang dilakukan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Indonesia telah membuat peraturan tersendiri untuk mengatur tentang tenaga kerja, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan adanya undang-undang ini maka diharapkan hak-hak para tenaga kerja serta hal lain mengenai tenaga

---

<sup>76</sup> Dosen Fakultas Hukum Universitas Jakarta

kerja dapat terjamin serta sejalan dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, serta Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyebutkan <sup>77</sup> “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.<sup>78</sup>

Peranan, tugas, dan fungsi yang sangat penting dalam melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kontroversi ini terutama tentang kesejahteraan yang menyangkut profesi Guru, sedangkan bagi profesi Dosen tidak banyak yang menyinggungnya. Namun demikian, pengaturan profesi Guru dan Dosen di dalam UU Guru dan Dosen akan menimbulkan konsekuensi yang sangat mendasar bagi profesi Guru dan Dosen. Konsekuensi mendasar yang akan mempengaruhi profesi Guru dan Dosen ini menyangkut penegasan status Guru atau Dosen sebagai suatu profesi yang memerlukan kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi tertentu. Profesi Guru dan Dosen tidak hanya akan diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan, khususnya bagi Guru dan Dosen Swasta juga didasarkan pada perjanjian kerja atau kesepakatan kega bersama.<sup>79</sup>

Bagi Guru dan Dosen Negeri, yaitu yang diangkat oleh Pemerintah, munculnya UU Guru dan Dosen dianggap sebagai berkah yang melimpah bagi mereka untuk memungkinkan peningkatan kesejahteraan sebagaimana yang diharapkan. Sedangkan bagi Guru dan Dosen swasta, yaitu yang diangkat oleh satuan pendidikan, yang diselenggarakan oleh masyarakat, hal ini masih banyak menimbulkan pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan muncul berkaitan dengan kesejahteraan Guru dan Dosen Swasta karena UU Guru dan Dosen tersebut banyak memberikan peluang bagi satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat untuk mengatur tersendiri melalui

---

<sup>77</sup> Ketentuan UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen Pasal 1 angka 2 menyebutkan “Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat”.

<sup>78</sup> Ketentuan UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen Pasal 1 angka 2 menyebutkan “Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat”.

<sup>79</sup> Djumadi, *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005, hlm, 9

---

perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kesejahteraan bagi Guru dan Dosen Swasta akan bergantung pada peraturan perundang-undangan dan kemampuan satuan pendidikan yang bersangkutan atas dasar tawar-menawar yang dilakukan antara dua pihak, Guru atau Dosen Swasta dan satuan pendidikan. Pembahasan dalam tulisan ini dibatasi pada perlindungan hukum terhadap gaji dosen swasta terutama dengan adanya pengaturan dalam UU Guru dan Dosen yang memunculkan adanya perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama sebagai dasar hubungan antara dosen dan satuan pendidikan tinggi. Masalah-masalah yang akan dibahas lebih lanjut adalah bagaimana pengaturan gaji dosen swasta berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama dan bagaimana perlindungan terhadap gaji dosen swasta berdasarkan UU Guru dan Dosen.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Uraian diatas tersebut melahirkan permasalahan dalam penulisan artikel ini sehingga dapat ditarik permasalahan diantaranya:

- 1) Bagaimana Privatisasi Hubungan antara Dosen Swasta dan Satuan Pendidikan Tinggi melalui Perjanjian Kerja?
- 2) Bagaimana Perlindungan terhadap Hak Dosen Swasta berdasarkan UU Guru dan Dosen?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Dari ketentuan rumusan masalah yang sudah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian dinyatakan dalam hal:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis Privatisasi Hubungan antara Dosen Swasta dan Satuan Pendidikan Tinggi melalui Perjanjian Kerja.
- 2) Untuk mengkaji dan mengetahui Perlindungan terhadap Hak Dosen Swasta berdasarkan UU Guru dan Dosen.

## **D. METODE PENELITIAN**

Penulisan artikel ini menggunakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) secara deskriptif kualitatif. Mengingat jenis penelitian ini berpangkal pada penelitian normatif, maka sebagian besar data dan bahan-bahan

hukum yang digunakan mengacu pada data sekunder yang mencakup bahan-bahan hukum primer, terdiri dari berbagai peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, dan konvensi-konvensi yang terkait dengan pengungkapan rahasia bank untuk kepentingan peradilan dalam tindak pidana perbankan, serta bahan hukum sekunder dan tersier.<sup>80</sup>

Penelitian ini juga menggunakan data skunder dengan mengulik pada isu permasalahan kompleksitas perbankan secara internet pengungkapan rahasia bank antara kepentingan negara dan perlindungan kepada nasabah.<sup>81</sup> Dalam pengumpulan data, peneliti melakukan penelusuran pustaka (*library research*), baik secara ekstensif maupun intensif. Penelitian kepustakaan bertujuan untuk mengkaji, meneliti, dan menelusuri data sekunder, berupa bahan-bahan hukum. Bahan-bahan hukum bersifat normatif-prespektif, digunakan terutama untuk mengkaji permasalahan hukum yang terkait dengan substansi peraturan hukum positifnya (*ius constitutum*) yang sifatnya mengatur tentang problematika pengungkapan rahasia bank antara kepentingan negara dan perlindungan kepada nasabah, berdasarkan kekuatan mengikatnya diklasifikasikan sebagai bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.<sup>82</sup> Teknik analisis data yang digunakan merupakan analisis yuridis yaitu analisis yang mendasarkan pada, konseptual, teori-teori dan peraturan perundang-undangan (*statute*).<sup>83</sup>

## E. PEMBAHASAN DAN KAJIAN HASIL PENELITIAN

### 1. Privatisasi Hubungan antara Dosen Swasta dan Satuan Pendidikan Tinggi melalui Perjanjian Kerja

Sebelum munculnya UU Guru dan Dosen, pengaturan gaji dosen baik swasta maupun negeri secara umum mengacu pada peraturan perundang-undangan. Peraturan tentang gaji dosen ini berkaitan dengan kebijakan pemerintah tentang kenaikan pangkat/jabatan akademik yang harus dilalui oleh dosen sebagai suatu jabatan fungsional. Status dosen swasta, baik dosen tetap maupun dosen tidak tetap,

---

<sup>80</sup> Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2017, hlm, 90

<sup>81</sup> A. Widyawati, *Legal Protection Model for Indonesian Migrant Workers*, Journal of Indonesian Legal Studies, Vol.3, (No.2), 2018, hlm, 291-304

<sup>82</sup> N. Syarif Qamar, M. Busthami, D. S., M. K Hidjaz, A. Aswari, H. Djanggih, & F. S. Rezah, *Metode Penelitian Hukum (Legal Research Methods)*, Bandung: CV. Social Politic Genius, 2017, hlm, 56

<sup>83</sup> Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2016, hlm, 124

selain melalui surat pengangkatan juga dapat dilakukan dengan surat perjanjian kerja yang mengikat dosen yang bersangkutan sebagai pegawai dari suatu institusi pendidikan tinggi swasta. Akan tetapi surat perjanjian kerja tersebut hanya mengatur secara umum, sedangkan detail atau rincian mengenai hak dan kewajiban para pihak mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan yang berlaku di lingkungan Institusi swasta pada kenyataannya mengacu pada peraturan perundang-undangan, sehingga secara tidak langsung yang berlaku selama ini adalah peraturan perundang-undangan, baik untuk dosen negeri maupun swasta.<sup>84</sup> Atau tegasnya aturan yang mendasari hubungan antara dosen swasta dengan satuan pendidikan tinggi selama ini berasal dari peraturan perundang-undangan. Hubungan antara dosen swasta dan satuan pendidikan tinggi yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan menunjukkan besarnya campur tangan negara/ pemerinlah terhadap para pihak dalam hubungan itu. Sedemikian besarnya campur tangan pemerintah tersebut menyebabkan seolah-olah pemerintah menjadi salah satu pelaku dalam hubungan itu, yaitu sebagai pihak ketiga, baik dalam hal pengaturan, pengawasan dan penyelesaian sengketa yang terjadi antara dua pihak, yaitu dosen dan satuan pendidikan tinggi.

Campur tangan pemerintah ini disebut dengan *freies ermessen/discretionaire*, yaitu wewenang yang diberikan kepada pemerintah untuk mengambil tindakan guna menyelesaikan suatu masalah penting yang mendesak, yang datang secara tiba-tiba dimana belum ada peraturannya. Jadi kebijaksanaan itu diambil tanpa dilandasi oleh peraturan umum, yang memberikan kewenangan kepada administrasi negara untuk membuat kebijaksanaan tersebut.<sup>85</sup>

Kebijaksanaan Itu dalam praktiknya sering dituangkan dalam berbagai bentuk, seperti surat edaran, pedoman, pengumuman, surat keputusan yang bersifat abstrak dan umum bahkan dalam bentuk peraturan yang disebut *pseudo-wet geving* (perundang-undangan semu). Freies Ermessen tersebut tidaklah bersifat semena-

---

<sup>84</sup> Ilmal Yaqin, *Perlindungan Hukum bagi Dosen sebagai Tenaga Pendidik untuk Memperoleh Hak Ketenagakerjaanya*, Dialogia Iuridica: Jurnal Hukum Bisnis dan Investasi Volume 8 Nomor 2 April 2017

<sup>85</sup> E. Utrecht, *Pengantar Hukum Tata Usaha Negara Indonesia*, Jakarta: Penerbitan dan Balai Buku Indonesia, 1957, hlm, 21

---

mena karena harus tetap mendasarkan diri hukum yang berlaku, baik hukum yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan demikian walaupun pada pihak administrasi negara ada wewenang yang besar untuk membuat kebijaksanaan sendiri, akan tetapi harus tetap dapat dipertanggung jawabkan dalam kerangka perlindungan terhadap hak asasi manusia. Campur tangan dari pihak pemerintah/administrasi negara ini semakin hari semakin meluas sehingga pembagian hukum yang bersifat privat dan publik menjadi semakin bergeser. Semakin banyak hukum privat yang mengatur hubungan antar kepentingan dalam masyarakat diatur oleh "negara" sehingga bergeser ke arah hukum publik, dengan demikian hukum publik menjadi semakin luas dan besar. Hal ini dapat dilihat dalam skema yang digambarkan oleh Crinice Le Roy yang menunjukkan semakin berkembangnya Hukum Administrasi Negara, bahkan bukti yang lebih jelas lagi adalah pergeseran beberapa bidang yang awalnya termasuk dalam hukum privat menjadi hukum publik atau termasuk dalam Hukum Administrasi Negara Khusus, yaitu Hukum Kesehatan dan Hukum Ketenagakerjaan.

Campur tangan negara/pemerintah melalui peraturan perundang-undangan dalam hubungan antara dosen dan satuan pendidikan tinggi, tanpa membedakan negeri atau swasta, menimbulkan hubungan yang bersifat publik dan lebih lanjut diatur dalam Hukum Administrasi Negara yang mendasari tindakan pemerintah itu. Dengan demikian sebelum munculnya UU Guru dan Dosen, hubungan antara dosen dan satuan pendidikan tinggi seluruhnya tunduk pada peraturan perundang-undangan dan masuk dalam lingkup hukum publik (*publiekrechtelijk*). Khusus masalah perjanjian kerja seringkali masih menjadi perdebatan, apakah perjanjian kerja masih tunduk pada Hukum Perdata atau telah beralih di bawah Hukum Publik. Perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama selama ini merupakan istilah yang dikenai dalam bidang ketenagakerjaan/perburuhan. Kedua istilah tersebut mempunyai pengertian yang berbeda, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 14 dan angka 21 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, sedangkan kesepakatan kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Istilah perjanjian kerja juga telah dikenal dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata/ KUHPdt, dengan pengertian sebagai "suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu". Istilah perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan maupun dalam KUHPdt menunjuk pada hubungan yang timbul antara dua pihak, yaitu pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha. Hubungan ini disebut sebagai hubungan kerja yang melibatkan individu atau badan hukum, dan merupakan bagian dari hubungan keperdataan. Hubungan keperdataan termasuk dalam lingkup hukum perdata/*privaatrechtelijk*, sehingga pemerintah sebagai pihak ketiga pada dasarnya tidak terlibat dalam hubungan tersebut. KUHPdt sendiri mengenal 3 (tiga) macam perjanjian yang termasuk dalam perjanjian untuk melakukan pekerjaan, yaitu:<sup>86</sup>

- 1) Perjanjian kerja, yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha yang didasarkan pada suatu pekerjaan. Pekerjaan inilah yang menjadi objek dan tujuan dalam perjanjian kerja, sehingga rincian mengenai jenis, waktu, cara dan sebagainya tentang pekerjaan itu dapat diatur dalam perjanjian kerja sesuai kesepakatan para pihak. Dalam perjanjian kerja ini terdapat hubungan yang mengikat satu pihak, yaitu pekerja/buruh, karena pekerja/buruh lah yang melakukan pekerjaan itu untuk kepentingan pihak pengusaha. Hal inilah yang

---

<sup>86</sup> Pasal 1601 KUHPdt berbunyi sebagai berikut Selain persetujuan untuk menyelenggarakan beberapa jasanya diatur oleh ketentuan-ketentuan khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan, dan bila ketentuan-ketentuan yang syarat-syarat ini tidak ada, persetujuan yang diatur menurut kebiasaan, ada dua macam persetujuan, dengan mana pihak kesatu mengikatkan diri untuk mengerjakan suatu pekerjaan bagi pihak lain dengan menerima upah, yakni: perjanjian kerja dan perjanjian pemborongan kerja.

---

menimbulkan suatu hubungan yang tidak sejajar/seimbang, yaitu hubungan diperatas (*dienstverhouding*), yaitu pihak pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya harus tunduk/taat pada perintah/petunjuk pengusaha. Dalam hubungan yang disebut sebagai hubungan kerja ini, tidak ada kebebasan bagi pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan. Subjek dari perjanjian kerja adalah pekerja/buruh dan pengusaha.

- 2) Perjanjian pemborongan yaitu perjanjian antara pemberi borongan dan penerima borongan yang didasarkan pada suatu pekerjaan. Yang menjadi tujuan dari perjanjian pemborongan pekerjaan adalah hasil/*result* dari suatu pekerjaan, sehingga yang menjadi objek dari perjanjian pemborongan pekerjaan adalah hasil pekerjaan bukan pekerjaan itu sendiri. Para pihak tidak akan mengatur mengenai rincian jenis, cara dan sebagainya tentang pekerjaan itu sendiri, namun seringkali yang menjadi patokan adalah waktu untuk selesainya pekerjaan tersebut. Para pihak mempunyai kedudukan yang seimbang, bahkan seringkali pihak pemberi borongan menyerahkan sepenuhnya kepada penerima borongan mengenai cara dan bagaimana pekerjaan itu dilakukan karena pihak penerima borongan dianggap lebih tahu atau mempunyai keahlian untuk melakukan pekerjaan. Subjek perjanjian pemborongan adalah pemberi borongan dan penerima borongan.
- 3) Perjanjian melakukan pekerjaan/jasa tertentu, yaitu perjanjian yang didasarkan pada suatu usaha/*inspanning* untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pekerjaan/jasa tertentu yang dilakukan oleh seorang yang disebut profesional ini diukur berdasarkan "usaha maksimal" yang dilakukan sebagai objek perjanjian, bukan mengenai pekerjaan atau hasil dari pekerjaan itu. Walaupun ada standar atau tolak ukur yang dapat diterapkan untuk menentukan bagaimana pekerjaan itu dilakukan dan kemungkinan hasil yang akan dicapai, akan tetapi pekerjaan tidak dapat dijadikan objek perjanjian ini. Subjek perjanjian melakukan pekerjaan/jasa tertentu adalah pemberi layanan dan penerima layanan, contoh dokter dan pasien," pengacara dan kliennya, notaris dan kliennya, dosen dan mahasiswanya.

---

Pengaturan hubungan antara dosen swasta dan pimpinan satuan pendidikan tinggi melalui perjanjian kerja atau KKB pada dasarnya merupakan privatisasi hubungan, karena sebelum UU Guru dan Dosen muncul, hubungan dosen swasta dan pimpinan satuan pendidikan tinggi sebagian besar atau bahkan seluruhnya diatur melalui peraturan perundang-undangan yang menunjukkan besarnya campur tangan negara atau pemerintah. Dengan berkurangnya campur tangan negara/pemerintah tersebut, maka kesepakatan antara kedua belah pihak, baik dosen swasta maupun satuan pendidikan tinggi, merupakan hukum yang mengikat sebagai undang-undang bagi mereka. Kalau demikian halnya, maka kekuatan tawar-menawar antara kedua belah pihak akan sangat menentukan dalam pembuatan perjanjian. Kekuatan tawar-menawar yang mendasari hubungan antara dosen swasta dan institusi yang bersangkutan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik Internal maupun eksternal.<sup>87</sup>

Menurut pendapat Abdul Khakim, prinsip yang sangat menonjol dalam perjanjian kerja adalah adanya keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Jadi, apabila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja di bawah perintah orang yang memberinya pekerjaan sesuai kesepakatan bersama.<sup>88</sup>

Faktor-faktor Internal merupakan faktor yang muncul dari kedua belah pihak, antara lain adalah kebutuhan, kepentingan, kemampuan dan kelangkaan. Para pihak. Faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kekuatan tawar-menawar para pihak, antara lain adalah kekuatan pasar kerja, angkatan kerja, peraturan perundang-undangan, kondisi sosial, ekonomi, politik maupun budaya. Faktor-faktor Internal maupun eksternal dalam hubungan dua pihak akan menentukan kesepakatan yang dicapai oleh para pihak. Apabila para pihak mempunyai kekuatan tawar-menawar yang seimbang, maka. Kesepakatan yang diperoleh akan menguntungkan kedua pihak. Akan tetapi apabila kekuatan tawar-menawar para

---

<sup>87</sup> Ketentuan Pasal 1601a KUHPdt.

<sup>88</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa, 1979, hlm, 13

---

pihak tidak seimbang, maka kesepakatan yang dicapai akan merugikan salah satu pihak dan menguntungkan pihak lain.

Dari aspek hukum perdata, maka Pasal 1320 KUHPdt menyatakan bahwa untuk sahnya perjanjian diperlukan empat syarat:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Kesepakatan sebagai salah satu syarat utama dalam suatu perjanjian dari aspek hukum perdata merupakan unsur yang melekat pada subjek perjanjian (unsur subjektif), selain adanya unsur kedewasaan/ kecakapan. Kesepakatan yang melekat pada pihak pembuat perjanjian akan sangat tergantung pada kondisi para pihak. Walaupun demikian dalam hukum perdata yang diatur dalam KUHPdt juga menyatakan bahwa unsur kesepakatan tidak boleh didasari oleh paksaan, penipuan atau kekhilafan dari para pihak.

Kesepakatan sebagai salah satu syarat utama dalam suatu perjanjian dari aspek hukum perdata merupakan unsur yang melekat pada subjek perjanjian (unsur subjektif), selain adanya unsur kedewasaan/kecakapan. Kesepakatan yang melekat pada pihak pembuat perjanjian akan sangat tergantung pada kondisi para pihak. Walaupun demikian dalam hukum perdata yang diatur dalam KUHPdt juga menyatakan bahwa unsur kesepakatan tidak boleh didasari oleh paksaan, penipuan atau kekhilafan dari para pihak. Pasal 1338 KUHPdt menyebutkan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Perjanjian itu tidak bisa ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak atau alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Perjanjian juga harus dilakukan dengan itikad baik. Secara keperdataan, kedua pihak terikat kuat oleh perjanjian yang dibuat, namun demikian perjanjian yang dibuat oleh para pihak haruslah memenuhi syarat objektif yang melekat pada objek perjanjian itu, yaitu hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Hal tertentu berarti adalah adanya kejelasan dari objek perjanjian, baik dari segi jenis, jumlah, mutu,

---

dan sebagainya. Objek perjanjian juga harus didasarkan pada sebab klausa yang halal, yaitu tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang, kesusilaan dan ketertiban. Dengan demikian objek perjanjian tidak boleh menyimpangi ketentuan-ketentuan yang ada dalam UU apabila ada UU yang terkait dengan objek perjanjian dan mengatur khusus untuk itu. Ketentuan bahwa perjanjian tidak boleh bertentangan dengan UU menunjukkan bahwa sekalipun perjanjian mengikat sebagai UU bagi para pihak, akan tetapi isi/materi perjanjian itu sendiri tidak boleh bertentangan dengan UU." Dengan demikian isi perjanjian yang dibuat para pihak harus mengacu pada keadilan, kebiasaan, atau undang-undang, bukan hanya kehendak dari kedua belah pihak an sich..

## **2. Perlindungan terhadap Hak Dosen Swasta berdasarkan UU Guru dan Dosen**

Pandangan Soedikno Mertokusumo, bahwa Perlindungan hukum adalah jaminan hak dan kewajiban untuk manusia dalam rangka memenuhi kepentingan sendiri maupun di dalam hubungan dengan manusia.<sup>89</sup>

Penghasilan dosen termasuk salah satu hak dengan ketentuan penghasilan yang diperoleh di atas kebutuhan hidup minimum dan hak atas jaminan kesejahteraan sosial. Gaji tersebut terdiri dari:

- a. gaji pokok;
- b. tunjangan yang melekat pada gaji;
- c. serta penghasilan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan, serta maslahat tambahan yang terkait dengan tugas sebagai dosen yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.

Ketentuan mengenai gaji dosen swasta khususnya didasarkan pada perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama, sehingga hal ini berbeda dengan ketentuan yang mengatur gaji dosen negen yang secara tegas didasarkan pada peraturan perundang-undangan. Walaupun demikian, ada beberapa bagian dari gaji dosen swasta yang diberikan oleh pemerintah, yaitu:

---

<sup>89</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 1991, hlm, 40

1. Tunjangan profesi, yaitu diberikan kepada dosen yang telah memiliki sertifikat pendidik.
2. Subsidi tunjangan fungsional.
3. Tunjangan khusus, yaitu diberikan kepada dosen yang bertugas di daerah khusus.
4. Tunjangan kehormatan kepada profesor.

Ketentuan tersebut juga menunjukkan bahwa bagian lain dari gaji dosen swasta harus ditanggung oleh satuan pendidikan tinggi yang terkait, yaitu gaji pokok," tunjangan melekat pada gaji," sebagian atau seluruh tunjangan fungsional, dan maslahat tambahan. Terhadap gaji dosen swasta yang harus ditanggung oleh satuan pendidikan tinggi, ternyata pemerintah tidak begitu saja lepas tangan, yaitu dengan adanya ketentuan yang menegaskan bahwa "Pemerintah dan/atau pemerintah daerah menjamin terwujudnya maslahat tambahan" dan "Ketentuan lebih lanjut mengenai maslahat tambahan diatur dengan Peraturan Pemerintah" Besar kecilnya gaji yang diperoleh dosen tentunya juga diukur dari kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan dosen, yaitu: <sup>90</sup>

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

---

<sup>90</sup> SF. Marbun, *Peradilan Administrasi Negara dan Upaya Administrasi di Indonesia*, Yogyakarta: Liberty, 1997, hlm, 12

---

Kewajiban-kewajiban yang diakukan seorang dosen tersebut di atas apabila akan dijadikan tolak ukur untuk memberikan besaran gaji dosen, maka hal ini akan sangat sulit karena sifat dari kewajiban-kewajiban tersebut umum dan abstrak. Untuk itu, dibutuhkan adanya suatu standar yang jelas tentang besaran minimum bagi gaji dosen sesuai dengan kewajiban-kewajiban tersebut di atas. Apalagi, di samping pengaturan mengenai kewajiban-kewajiban tersebut tidak hanya menyangkut besaran gaji yang seharusnya diterima seorang dosen, juga menyangkut pelaksanaan tugas dosen yang berkonsekuensi pada pelaksanaan perjanjian kerja/kesepakatan kerja bersama yang telah disepakati para pihak.

Hak-hak yang menjadi timbal balik dari kewajiban dosen, adalah:

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

Pengaturan mengenai hak dan kewajiban dosen seharusnya dijelaskan lebih lanjut dalam perjanjian kerja/ kesepakatan kerja bersama yang dibuat oleh kedua belah pihak. Rincian lebih lanjut dari hak dan kewajiban para pihak sangat dibutuhkan guna pengukuran lebih lanjut untuk menentukan kapan, apa dan bagaimana salah satu pihak dianggap Ingkar janji/*wanprestatie*, karena hal ini

---

berkaitan dengan sanksi yang harus diatur secara tegas dalam perjanjian kerja/kesepakatan kerja bersama untuk melindungi kedua pihak.<sup>91</sup>

Pandangan Muchsin Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi.<sup>92</sup>

Perlindungan terhadap dosen dalam pelaksanaan tugasnya, tidak hanya meliputi perlindungan hukum, juga perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja Perlindungan hukum mencakup perlindungan terhadap tindak kekerasan, ancaman, perlakuan diskriminatif, intimidasi, atau perlakuan tidak adil dari peserta didik, orang tua peserta didik, masyarakat, birokrasi, dan/atau pihak lain. Perlindungan profesi mencakup perlindungan terhadap pelaksanaan tugas dosen sebagai tenaga profesional yang meliputi pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, pemberian imbalan yang tidak wajar, pembatasan kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan, serta pembatasan/pelarangan lain yang dapat menghambat dosen dalam pelaksanaan tugas.

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja meliputi perlindungan terhadap resiko gangguan keamanan kerja, kecelakaan kerja, kebakaran pada waktu kerja, bencana alam, kesehatan lingkungan kerja, dan/atau resiko lain. Perlindungan pertama, perlindungan hukum terhadap gaji dosen swasta adalah menyangkut kesepakatan antara para pihak yang dicapai dengan prinsip "non-diskriminasi", kesukarelaan (tanpa kekerasan, ancaman, paksaan) dan adil/keseimbangan. Kesepakatan mengenai gaji dosen swasta yang diperoleh melalui perjanjian kerja/kesepakatan kerja bersama haruslah didasarkan pada prinsip non-diskriminasi, kesukarelaan dan keadilan bagi para pihak. Hal ini tentu harus juga sesuai dengan hak dan kewajiban yang dimiliki oleh para pihak, sehingga kejelasan tentang hak dan kewajiban para pihak perlu diperinci dalam perjanjian kerja/kesepakatan kerja bersama yang mereka buat. Contoh konkret pengaturan

---

<sup>91</sup> Sri Soemantri, *Bunga Rampai Hukum Tata Negara Indonesia*, Bandung: Munni, 1992, hlm, 34

<sup>92</sup> Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003, hlm, 20

mengenai waktu kerja dosen yang dapat dibual dengan kuantitas tertentu adalah "SKS wajib bagi seorang dosen = 12 SKS yang setara dengan jam kerja 36 jam per minggu". sehingga seorang dosen yang mengajar lebih dari 12 SKS berhak atas tambahan gaji sedangkan yang mengajar kurang dari 12 SKS wajib berkantor untuk memenuhi kekurangan waktu kerja itu. Prinsip non-diskriminasi, kesukarelaan dan keadilan harus didukung secara keseluruhan dalam pengaturan kepegawaian di satuan pendidikan tinggi yang bersangkutan, yaitu pengaturan sejak awal penerimaan dosen, pengangkatan, pengaturan jabatan akademik, penggajian, sampai pemutusan hubungan kerja atau pensiun. Perlindungan kedua, perlindungan profesi yang dapat diberikan terkait dengan gaji yang diterima oleh dosen swasta dapat diberikan berdasarkan status dan kedudukan dosen sebagai seorang profesional, bukan sebagai seorang pekerja, walaupun istilah yang digunakan dalam UU Guru dan Dosen untuk perjanjian yang dibuat antara dosen dan satuan pendidikan tinggi adalah perjanjian kerja/kesepakatan kerja bersama.<sup>93</sup>

Istilah perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama/KKB di dalam UU Guru dan Dosen ternyata mempunyai satu pengertian, yaitu 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. Subjek dalam perjanjian kerja atau KKB tersebut adalah dosen dan pemilik/pemimpin satuan pendidikan tinggi. Hal ini memunculkan pertanyaan mendasar "apakah hubungan yang muncul antara dosen dan pemilik/pemimpin satuan pendidikan tinggi tersebut termasuk dalam hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja?" Apabila jawabannya adalah "ya", maka status dan kedudukan dosen adalah sebagai "pekerja" bukan sebagai "profesional" Pengertian ini tentu saja tidak terlepas dari istilah "dosen" dalam UU Guru dan Dosen yang berarti adalah "pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebar-luaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. "Pekerjaan" dosen

---

<sup>93</sup> Permai Yudi, *Perlindungan Hukum Terhadap Dosen Swasta Dalam Melaksanakan Profesinya Sebagai Tenaga Pendidik Di Indonesia*, Justia/Vol.02/No. 01/Februari 2020

---

dalam mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat tersebut di atas, tidak dapat diperinci sedemikian rupa sehingga dapat dijadikan sebagai suatu objek perjanjian kerja sebagaimana dalam suatu hubungan kerja.<sup>94</sup> Bahkan terutama terkait dengan sifat hubungan kerja yang ditegaskan dengan sifat "hubungan diperatas" (*dienstverhouding*), bukan hubungan yang didasarkan pada kesetaraan dan kesejawatan. Dalam hubungan kerja, perintah/petunjuk dari pengusaha kepada pekerja/buruhnya harus ditaati dan tidak ada kebebasan bagi pihak pekerja untuk menyimpangi petunjuk/ perintah itu. Bahkan apabila pekerja/buruh menyimpang dari perintah/petunjuk pengusaha, maka ini dapat dijadikan dasar sebagai alasan adanya ingkar janji/ *wanprestatie*.<sup>95</sup> Lebih lanjut hal tersebut juga menunjukkan bahwa dosen bukan hanya seorang pekerja yang teribat dalam suatu hubungan kerja dan harus tunduk pada perintah/petunjuk majikan/pengusahanya. Dosen adalah suatu profesi yang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya sehingga dosen tidak hanya berhak atas gaji/penghasilan, juga memiliki hak-hak lain untuk mendukung kebebasannya, terutama adalah hak:

- a. Memperoleh perlindungan daiam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;
- b. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembeiajaraan, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- c. Memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan;
- d. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik.

---

<sup>94</sup> Salim H.S dkk, *Perancangan Kontrak dan Memorandum of Understanding (MoU)*, Jakarta: Sinar Grafika, 2007, hlm, 120

<sup>95</sup> Menurut pendapat Iman Soepomo, bahwa istilah yang dipakai untuk perjanjian kerja dalam KUHPdt teijemahan oleh Subekti dan Tjitrosudibio, yaitu persetujuan perburuhan, adalah kurang tepat. Lihat Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan kesebelas (edisi revisi), Jakarta: Djambatan, 1995, hlm, 52

---

Dengan adanya hak-hak dosen sebagaimana diatur dalam UU Guru dan Dosen, maka Dosen tidak hanya berhak atas gaji pokok, akan tetapi juga berhak atas tunjangan-tunjangan lain yang terkait dengan profesionalitas kerja dosen. Dosen sebagai suatu profesi menunjukkan pula bahwa dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, dosen mempunyai kebebasan yang cukup besar dalam usaha semaksimal mungkin untuk mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>96</sup>

Dasar dari pelaksanaan kewajiban dosen adalah usaha sungguh-sungguh, bukan hanya melaksanakan pekerjaan sesuai perintah/petunjuk pimpinan atau bahkan dari mahasiswa sebagai konsumen/customer. Namun demikian dapat diatur mengenai tolak ukur tertentu bagi seorang dosen untuk melakukan kewajibannya dengan usaha sungguh-sungguh tersebut, terutama untuk menjaga profesionalitasnya, baik melalui kualifikasi, kompetensi, sertifikasi dan jabatan akademik. Kualifikasi, kompetensi, sertifikasi dan jabatan akademik dosen secara umum diatur dalam UU Guru dan Dosen, sedangkan secara khusus pihak satuan pendidikan tinggi dapat mengatur tersendiri sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian walaupun satuan pendidikan tinggi mempunyai kebebasan untuk mengatur secara khusus tentang kualifikasi, kompetensi, sertifikasi dan jabatan akademik dosen, akan tetapi aturan dari satuan pendidikan tinggi tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Pengakuan profesi dosen juga diatur dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional /Sisdiknas yang menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional. Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Perlindungan ketiga yang diberikan oleh UU Guru dan Dosen adalah perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang dikaitkan dengan gaji dosen menunjukkan adanya bentuk lain dari gaji dosen yang tidak hanya berbentuk uang atau barang, akan tetapi juga gaji

---

<sup>96</sup> Sudjana, *Jaminan Perlindungan Hukum Sebagai Prinsip Profesionalitas Dosen Dalam Pengembangan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi*, Jurnal Bina Mulia Hukum Volume 3, Nomor 2, Maret 2019

yang berbentuk jasa. Gaji yang berbentuk jasa dalam UU Guru dan Dosen adalah gaji yang menyangkut masalah tambahan yang dapat diperoleh dosen dalam bentuk tunjangan pendidikan, asuransi pendidikan, beasiswa, dan penghargaan bagi dosen, serta kemudahan untuk memperoleh pendidikan bagi putra dan putri dosen, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain. Terwujudnya masalah tambahan ini dijamin oleh pemerintah dan/ atau pemerintah daerah melalui peraturan pemerintah.<sup>97</sup>

Dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan tinggi swasta berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yang dalam hal ini adalah UU Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja/ Jamsostek. UU Jamsostek merupakan UU yang mengatur tentang jaminan sosial bagi tenaga kerja, yang ada di dalam atau di luar hubungan kerja. Ruang lingkup program jamsostek adalah:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja;
- b. Jaminan Kematian;
- c. Jaminan Hari Tua;
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Dengan demikian perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi dosen swasta dapat berupa jasa-jasa yang tercakup dalam tunjangan-tunjangan sebagai bagian dari gaji, baik tunjangan melekat atau tunjangan lain.

## **F. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Dosen memiliki kedudukan yang sederajat dengan yayasan sesuai dengan perjanjian kerja yang dilakukan oleh kedua belah pihak. Perlindungan profesi mencakup perlindungan terhadap pelaksanaan tugas dosen sebagai tenaga profesional yang meliputi pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, pemberian imbalan yang tidak wajar, pembatasan kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan, serta pembatasan/pelarangan lain yang dapat menghambat dosen dalam pelaksanaan

---

<sup>97</sup> Arie Ramadhani, *Analisa Hukum Dosen Yang Melakukan Rangkap Profesi Sebagai Advokat*, Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (JPPKn) Volume 6 Nomor 2 Oktober 2021

---

tugas. Perlindungan hukum yang diberikan kepada dosen dapat dilihat dari 2 (dua) cara, yakni: Pertama, Preventif melalui perjanjian yang dibuat sebelum dosen tersebut bekerja di universitas; Kedua, Represif melalui lembaga Pengadilan Hubungan Industrial. Strategi agar dosen memiliki kedudukan yang sederajat secara sosiologis adalah dengan membentuk serikat buruh/pekerja. Serikat buruh/pekerja memiliki banyak manfaat dan tujuan, bahkan eksistensi erikat buruh/pekerja dilindungi oleh peraturan perundang-undangan, bahkan menghalang-halangi buruh/pekerja membentuk serikat pekerja/buruh merupakan tindak pidana ketenagakerjaan. Pengaturan Hak dosen yang didasarkan pada perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara dosen swasta dan satuan pendidikan tinggi pada dasarnya tetap mengacu pada peraturan perundang-undangan, sehingga campur tangan pemerintah masih cukup besar dalam hubungan antara para pihak.

## 2. Saran

Dalam penelitian ini, penulis juga menyarankan, diperlukan kebebasan dosen untuk membentuk serikat dosen agar penyelenggara perguruan tinggi tidak berbuat sekehendaknya sendiri. Dosen hendaknya mendapatkan hak dan perlindungan hukum terhadap akibat yang diterima sebagaimana menjalankan profesionalisme sebagai dosen yang juga sudah diatur sejelas dan pasti oleh Ketentuan Undang-undang. Pemerintah pusat mestinya untuk lebih perhatian untuk cekatan dalam melindungi profesi dosen juga memberikan peluang besar bagi dosen untuk menindaklanjuti karir sebagai dosen demi mencerdaskan kehidupan bangsa. Perlindungan terhadap dosen dalam pelaksanaan tugasnya, tidak hanya meliputi perlindungan hukum, juga perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja..

---

**DAFTAR PUSTAKA****Buku-Buku**

- Djumadi, *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005;
- Soemantri, Sri, *Bunga Rampai Hukum Tata Negara Indonesia*, Bandung: Mumni, 1992;
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa, 1979;
- Soepomo, Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan kesebelas (edisi revisi), Jakarta: Djambatan, 1995;
- H.S., Salim dkk, *Perancangan Kontrak dan Memorandum of Understanding (MoU)*, Jakarta: Sinar grafika, 2007;
- Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 1991;
- Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003;
- Marbun, SF., *Peradilan Administrasi Negara dan Upaya Administrasi di Indonesia*, Yogyakarta: Liberty, 1997;
- Utrecht, E., *Pengantar Hukum Tata Usaha Negara Indonesia*, Jakarta: Penerbitan dan Baiai Buku Indonesia, 1957;

**Peraturan Perundang-Undangan**

- Undang-Undang Republik Indonesia 1945;
- KUHPerduta;
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen;

**Jurnal**

- Ramadhani, Arie, *Analisa Hukum Dosen Yang Melakukan Rangkap Profesi Sebagai Advokat*, Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (JPPKn) Volume 6 Nomor 2 Oktober 2021;
- Sudjana, *Jaminan Perlindungan Hukum Sebagai Prinsip Profesionalitas Dosen Dalam Pengembangan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi*, Jurnal Bina Mulia Hukum Volume 3, Nomor 2, Maret 2019;

- 
- Yaqin, Ilmal, *Perlindungan Hukum bagi Dosen sebagai Tenaga Pendidik untuk Memperoleh Hak Ketenagakerjaanya*, Dialogia Iuridica: Jurnal Hukum Bisnis dan Investasi Volume 8 Nomor 2 April 2017;
- Yudi, Permai, *Perlindungan Hukum Terhadap Dosen Swasta Dalam Melaksanakan Profesinya Sebagai Tenaga Pendidik Di Indonesia*, Justiqqa/Vol.02/No. 01/Februari 2020;