

## KARAKTERISTIK HUBUNGAN HUKUM ANTARA BADAN PENYELENGGARA PENDIDIKAN TINGGI DENGAN DOSEN SWASTA

Hj.R.R Iswachyu Dhaniarti D.S.

### Abstract

*Legal relationship between the organizing body for private university and private lecturers are contractual legal relationship . While the legal relationship of private lecturer with private unversity is a continuation of the legal relationship between the legal relationship with the organizing body for private university and private lecturer, so that the relationship is only related to the legal relationships that are relevant with “Tridharma. Agreement between the private universities withit’s lecture must be based on the principles of the agreement first, the principle of freedom of contract; second, the principle of consensualime; third, pacta sun servanda principle; Fourth, the principle of good intention; Fifth, the principle of personality; and sixth, the principle of equality.*

**Keyword:** *Legal relationship, Principle of agreement, and Authority of Private Universities*

### Pendahuluan

Terbentuknya satuan pendidikan berawal dari adanya kewajiban negara untuk mencerdaskan bangsa, dengan mendirikan institusi pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi negeri. Dalam pelaksanaannya Pemerintah juga memberikan kesempatan dan mendorong serta memberikan bantuan kepada masyarakat untuk mendirikan pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi swasta; yang kemudian melahirkan pada pendidik, guru dan dosen swasta.

Khususnya di kalangan institusi perguruan tinggi, dosen mempunyai peran yang teramat penting untuk melakukan transfer ilmu dan membentuk karakter bagi para mahasiswa, dengan demikian mutu dan profesionalisme dosen yang tinggi sangat diharapkan. Di sisi perlu di perhatikan dan dilaksanakan dengan sebaik baiknya pengaturan hubungan kerja serta keterikatan antara dosen dan penyelenggara perguruan tinggi yang bersangkutan; baik perguruan tinggi negeri maupun swasta, mengingat dosen memiliki peranan yang sangat strategis untuk pengembangan pendidikan suatu perguruan tinggi dalam melaksanakan visi dan misinya.

Mengingat peran dosen dalam mengemban Tridharma Perguruan Tinggi untuk mewujudkan visi misi PTS, dengan tujuan akhirnya untuk mencerdaskan kehidupan berbangsa, maka perlu adanya suatu peraturan perundang undangan yang lebih tegas yang mengatur kedudukan hukum dosen sebagai profesional dengan tugas yang

mulia tersebut, dengan memberikan perlakuan khusus yang membedakan dengan pekerja / buruh sebagaimana diatur dalam UU ketenagakerjaan yang diberlakukan bagi para dosen pada saat ini.

## **Pembahasan**

### **1. Hubungan Hukum Antara Badan Penyelenggara Pendidikan PTS, Perguruan Tinggi Swasta dan Dosen Swasta.**

#### **1.1. Hubungan Hukum Antara Badan Penyelenggara Pendidikan PTS dengan Dosen Swasta**

Sebagaimana telah dijelaskan di atas, bahwa PTS merupakan satuan pendidikan yang menyelenggarakan jenjang pendidikan tinggi yang dibentuk, didirikan dan/atau diselenggarakan oleh masyarakat yang berbentuk badan penyelenggara yang berbadan hukum dengan prinsip nirlaba atau non-profit. Sebagai penyelenggara PTS, badan penyelenggara mempunyai hak dan wewenang serta kewajiban sebagaimana telah diuraikan dalam pembahasan di atas.

Salah satu hak badan penyelenggara PTS adalah mengangkat ketenagaan perguruan tinggi yang berdasarkan Pasal 69 ayat (1) UU No. 12 Tahun 2012 dibagi menjadi 2 (dua) yakni: *pertama*, Dosen; *kedua*, Tenaga Kependidikan. Dari ketentuan tersebut dapat diketahui bahwa salah satu ketenagaan perguruan tinggi adalah dosen.

Pasal 1 angka 14 UU No. 12 Tahun 2012 *jo* Pasal 1 angka 2 UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UU No. 14 Tahun 2005) *jo* Pasal 1 angka 1 PP No. 37 Tahun 2009 tentang Dosen (PP No. 37 Tahun 2009) menyebutkan bahwa, “Dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat”. Dari definisi di atas dosen merupakan suatu profesi yang harus dilaksanakan secara profesional.

Lebih lanjut Pasal 69 ayat (2) UU No. 12 Tahun 2012 menentukan bahwa, “Dosen dan tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dan ditempatkan di Perguruan Tinggi oleh pemerintah atau badan penyelenggara”. Kemudian lebih lanjut dalam Pasal 70 ayat (2) UU No. 12 Tahun 2012 ditentukan bahwa, “Pengangkatan dan penempatan dosen oleh badan penyelenggara dilakukan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerjasesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Senada dengan ketentuan di atas, Pasal 63 ayat (3) UU No. 14 Tahun 2005 menentukan bahwa, “Pengangkatan dan penempatan dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat dilakukan oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi yang bersangkutan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja”. Demikian juga mengenai pemindahan dosen swasta sebagaimana ditentukan dalam Pasal 66 UU No. 14 Tahun 2005 yang menentukan bahwa, “Pemindahan dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat diatur oleh penyelenggara pendidikan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan bersama”.

Dari ketentuan-ketentuan di atas, maka terdapat dua rumusan norma inti mengenai hubungan antara PTS penyelenggara dengan dosen swasta, yakni sebagai berikut:

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

Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 UU No. 12 Tahun 2012 ditentukan bahwa PTS berbentuk badan penyelenggara berbadan hukum dalam bentuk yayasan, perkumpulan dan lain sebagainya dengan prinsip nirlaba. Jika mengacu pada hal tersebut, maka badan penyelenggara pendidikan dimaksud dapat disamakan dengan pengertian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 6 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) yang menentukan bahwa, "Perusahaan adalah usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain". Dari ketentuan tersebut, maka sesungguhnya yayasan atau nama lainnya sebagai badan penyelenggara pendidikan tinggi memiliki kedudukan sebagai perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 6 huruf b UU No. 13 Tahun 2003, sehingga dapat mempekerjakan orang lain.

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

Konsekuensi dari kedudukan badan penyelenggara yang sama dengan perusahaan sebagaimana dimaksud di atas, maka pengangkatan, penempatan, dan pemindahan dosen swasta harus didasarkan pada perjanjian kerja. Pasal 1 angka 7 UU No. 14 Tahun 2005 *jo* Pasal 1 angka 9 PP No. 37 Tahun 2009 menentukan bahwa, "Perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama adalah perjanjian tertulis antara guru dan dosen dengan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan".

Hal senada juga dijelaskan dalam Pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003 yang menentukan bahwa, "Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh". Dari ketentuan di atas, maka perjanjian kerja merupakan persyaratan terjadinya hubungan hukum antara badan penyelenggara pendidikan tinggi dan dosen swasta. Jadi pengangkatan, penempatan dan pemindahan dosen swasta mempersyaratkan adanya perjanjian kerja antara badan penyelenggara pendidikan tinggi dan dosen swasta, sehingga dengan demikian bahwa hubungan hukumnya bersifat kontraktual sebagaimana halnya antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Dari ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat diketahui bahwa hubungan hukum antara badan penyelenggara PTS dan dosen swasta adalah hubungan hukum yang bersifat kontraktual atau hubungan kerja yang didahului oleh adanya perjanjian *an sich*. Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dan pengusaha terjadi setelah diadakan

perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah. Artinya bahwa hubungan hukum antara badan penyelenggara PTS dan dosen swasta lahir atau muncul setelah adanya perjanjian antara badan penyelenggara PTS sebagai pengusaha dan dosen swasta sebagai pekerja. Hal ini senada dengan ketentuan Pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003 yang menentukan bahwa, "Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh". Yudha Hernoko menyatakan bahwa "ciri utama perikatan adalah hubungan hukum antara pihak, dimana hubungan hukum tersebut terdapat hak (prestasi) dan kewajiban (kontra prestasi) yang dipertukarkan oleh para pihak."<sup>1</sup>

Setelah adanya perjanjian atau kesepakatan antara badan penyelenggara dan dosen swasta maka lahirlah hubungan hukum yang berisi hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Atau dengan kata lain bahwa dengan adanya perjanjian kerja tersebut, maka ada *prestasi* dan *contra prestasi* yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak. Ketika badan penyelenggara PTS mempunyai hak, maka itu menjadi kewajiban bagi dosen swasta.

## **1.2. Hubungan Hukum Antara Perguruan Tinggi Swasta dengan Dosen Swasta**

Hubungan hukum antara PTS dan dosen swasta merupakan lanjutan dari hubungan hukum antara badan penyelenggara PTS dan dosen swasta. Disebut sebagai hubungan lanjutan, karena setelah terjadinya kesepakatan (*agreement*) antara badan penyelenggara dan dosen swasta tersebut, maka badan penyelenggara PTS sebagaimana ditentukan dalam Pasal 69 ayat (2) UU No. 12 Tahun 2003 berwenang dan berhak untuk menempatkan dosen swasta tersebut ke dalam perguruan tinggi. Namun demikian terdapat perbedaan antara kedua hubungan hukum tersebut. Hubungan hukum badan penyelenggara PTS dan dosen swasta seperti dijelaskan di atas adalah hubungan hukum yang bersifat kontraktual dalam artian hak dan kewajiban diantara keduanya muncul setelah adanya *agreement*, sehingga sifatnya hanya hubungan kerja semata. Namun hubungan hukum antara PTS dan dosen swasta adalah hubungan hukum yang terkait dengan dengan bidang akademik atau hubungan yang berkaitan dengan pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Hal tersebut terkait dengan fungsi dan peranan dosen di dalam PTS sebagai tenaga pendidik.

Karenanya, berdasarkan Pasal 1 angka 13 UU No. 12 Tahun 2012 ditentukan bahwa dosen merupakan civitas akademik atau masyarakat akademik PTS. Sebagai civitas akademik, maka dosen diwajibkan untuk melaksanakan apa yang menjadi kewajiban PTS yakni melakukan Tridharma Perguruan Tinggi yang meliputi penyelenggaraan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.

Terkait dengan hal tersebut, maka dosen swasta hubungannya dengan PTS adalah sebagai tenaga profesional atau pendidik profesional dan ilmuwan. Dosen mempunyai tugas utama untuk mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui Tridharma Perguruan

---

<sup>1</sup> Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Kencana, 2010), hal. 20

Tinggi. Sehingga hubungan hukumnya hanya terkait dengan bidang akademik baik pendidikan, penelitian maupun pengabdian terhadap masyarakat sebagai sebuah proses pembelajaran yang ada di dalam PTS.

Terkait dengan hubungan hukum tersebut, Pasal 12 ayat (1) UU No. 12 Tahun 2012 menentukan bahwa “Dosen sebagai anggota sivitas akademika memiliki tugas mentransformasikan ilmu pengetahuan dan/atau teknologi yang dikuasainya kepada mahasiswa dengan mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran sehingga mahasiswa aktif mengembangkan potensinya”. Lebih lanjut ayat (2) dari pasal tersebut menyatakan bahwa “Dosen sebagai ilmuwan memiliki tugas mengembangkan suatu cabang ilmu pengetahuan dan/atau teknologi melalui penalaran dan penelitian ilmiah serta menyebarkannya”. Dan ayat (3) pasal tersebut juga menentukan bahwa “Dosen secara perorangan atau kelompok wajib menulis buku ajar atau buku teks yang diterbitkan oleh perguruan tinggi dan/atau publikasi ilmiah sebagai salah satu sumber belajar dan untuk mengembangkan budaya akademik serta pembudayaan kegiatan baca tulis bagi sivitas akademika”.

Dari jenis hubungan hukum tersebut, maka secara akademik dosen memiliki kewajiban untuk menyelenggarakan Tridharma perguruan tinggi yang merupakan pelaksanaan peranan dan fungsi perguruan tinggi. Karenanya, dalam bidang akademik, Dosen bertanggung jawab kepada Rektor sebagai pimpinan akademik di PTS, sedangkan secara kepegawaian dosen swasta seperti yang dijelaskan di atas berkaitan erat dan bertanggung jawab kepada badan penyelenggara PTS.

## **2. Ketentuan Yang Perlu Diatur Dalam Kontrak Kerja Antara Dosen Swasta Dengan Badan Penyelenggara PTS.**

### **2.1 Karakteristik Profesi Dosen Swasta**

Berdasarkan Pasal 60 UU No. 12 Tahun 2012, bahwa disamping adanya PTN masyarakat atau kumpulan masyarakat dapat membentuk perguruan tinggi swasta (PTS) yang berbentuk badan penyelenggara berbadan hukum dalam bentuk yayasan, perkumpulan atau sebagainya. Untuk meningkatkan peranan perguruan tinggi sebagaimana dijelaskan di atas, maka penyelenggaraan perguruan tinggi perlu didukung oleh prasarana dan sarana, sehingga pelaksanaan tugas dan fungsi perguruan tinggi dapat dimaksimalkan dengan efektif dan efisien. Salah satu hal yang sangat urgen dan harus ada dalam perguruan tinggi adalah adanya tenaga pengajar (dosen).

Dosen memiliki peranan yang sangat strategis dalam pengembangan pendidikan dan upaya untuk mencapai apa yang menjadi tugas perguruan tinggi. Pasal 1 angka 14 UU No. 12 Tahun 2012 *jo* Pasal 1 angka 2 UU No. 14 Tahun 2005 *jo* Pasal 1 angka 1 PP No. 37 Tahun 2009 menyebutkan bahwa, “Dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat”. Dari definisi di atas dosen merupakan suatu profesi yang harus dilaksanakan secara profesional.

Lebih lanjut Pasal 3 ayat (1) UU No. 14 Tahun 2005 menentukan bahwa, “Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan

tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan”. Sebagai tenaga profesional maka dosen memiliki fungsi sebagaimana ditentukan dalam Pasal 5 UU No. 14 Tahun 2005 yakni, “Kedudukan Dosen sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta mengabdikan kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional”. Dengan fungsi profesional yang dimiliki tersebut bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

UU No. 12 Tahun 2012 *jo* UU No. 14 Tahun 2005 *jo* PP No. 37 Tahun 2009 tidak membedakan antara dosen negeri dan dosen swasta. Namun dijelaskan ada dosen yang diangkat oleh pemerintah dan ada yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan masyarakat. Dosen yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan masyarakat tersebutlah yang lebih dikenal sebagai dosen swasta. Dosen negeri dengan dosen swasta tentu berbeda dan memiliki karakteristik yang berbeda juga walaupun fungsi dan tugasnya adalah sama yakni melaksanakan kewajiban perguruan tinggi yang termuat dalam Tridharma perguruan tinggi.

Dosen swasta yang melakukan pengajaran di PTS memiliki karakteristik sebagai berikut:

a. Pengangkatan, Penempatan dan Pindahan Dosen Swasta

Pasal 69 ayat (2) UU No. 12 Tahun 2012 menentukan bahwa, “Dosen dan tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dan ditempatkan di Perguruan Tinggi oleh pemerintah atau badan penyelenggara”. Kemudian lebih lanjut dalam Pasal 70 ayat (2) UU No. 12 Tahun 2012 ditentukan bahwa, “Pengangkatan dan penempatan dosen oleh badan penyelenggara dilakukan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Senada dengan ketentuan di atas, Pasal 63 ayat (3) UU No. 14 Tahun 2005 menentukan bahwa, “Pengangkatan dan penempatan dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat dilakukan oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi yang bersangkutan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja”. Demikian juga mengenai pemindahan dosen swasta sebagaimana ditentukan dalam Pasal 66 UU No. 14 Tahun 2005 yang menentukan bahwa, “Pemindahan dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat diatur oleh penyelenggara pendidikan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan bersama”.

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

- 1) Pengangkatan, penempatan dan pemindahan dosen swasta dilakukan oleh badan penyelenggara perguruan tinggi swasta dimaksud.

Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 UU No. 12 Tahun 2012 ditentukan bahwa PTS berbentuk badan penyelenggara berbadan hukum dalam bentuk yayasan, perkumpulan dan lain sebagainya dengan prinsip nirlaba. Jika mengacu pada hal tersebut, maka badan penyelenggara pendidikan dimaksud dapat disamakan dengan pengertian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 6 huruf b yang menentukan bahwa, “Perusahaan adalah usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Dari ketentuan tersebut, maka sesungguhnya yayasan atau nama lainnya sebagai badan penyelenggara pendidikan tinggi memiliki kedudukan sebagai perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 6 huruf b UU No. 13 Tahun 2003, sehingga dapat mempekerjakan orang lain.

- 2) Pengangkatan, penempatan dan pemindahan dosen swasta didasarkan pada perjanjian kerja.

Konsekuensi dari kedudukan badan penyelenggara yang sama dengan perusahaan sebagaimana dimaksud di atas, maka pengangkatan, penempatan, dan pemindahan dosen swasta harus didasarkan pada perjanjian kerja. Pasal 1 angka 7 UU No. 14 Tahun 2005 *jo* Pasal 1 angka 9 PP No. 37 Tahun 2009 menentukan bahwa, “Perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama adalah perjanjian tertulis antara guru dan dosen dengan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan”.

Hal senada juga dijelaskan dalam Pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003 yang menentukan bahwa, “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Dari ketentuan di atas, maka perjanjian kerja merupakan persyaratan terjadinya hubungan hukum antara badan penyelenggara pendidikan tinggi dan dosen swasta. Jadi pengangkatan, penempatan dan pemindahan dosen swasta mempersyaratkan adanya perjanjian kerja antara badan penyelenggara pendidikan tinggi dan dosen swasta, sehingga dengan demikian bahwa hubungan hukumnya bersifat kontraktual sebagaimana halnya antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

- b. Pengajian Dosen Swasta

Pasal 1 angka 6 huruf b UU No. 13 Tahun 2003 menentukan badan penyelenggara pendidikan tinggi memiliki wewenang untuk memperkerjakan seseorang termasuk dosen swasta, dan memiliki kewajiban untuk memberikan upah (gaji) atau imbalan. Pasal 1 angka 15 UU No. 14 Tahun 2005 menentukan bahwa, “Gaji adalah hak yang diterima oleh guru dan dosen atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan”.

Senada dengan ketentuan di atas, Pasal 70 ayat (3) UU No. 12 Tahun 2012 menentukan bahwa, “Badan penyelenggara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib memberikan gaji pokok serta tunjangan kepada dosen dan tenaga kependidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Lebih

lanjut Pasal 52 ayat (3) UU No. 14 Tahun 2005 juga menentukan bahwa, “Dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja sama”. Oleh karena itu, gaji merupakan hak dosen swasta yang harus dibayar oleh badan penyelenggara pendidikan tinggi.

Di samping didasarkan pada adanya perjanjian kerja, penggajian dosen swasta juga didasarkan pada ketentuan upah minimum baik upah minimum yang ditetapkan oleh provinsi, maupun oleh kabupaten/kota. Karenanya berdasarkan Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 ditentukan bahwa setiap pengusaha dilarang untuk membayar upah pekerja/buruh di bawah upah minimum. Termasuk juga badan penyelenggara pendidikan tinggi dilarang untuk memberikan gaji kepada dosen swasta di bawah upah minimum yang telah ditentukan. Walaupun sistem pengajian dosen swasta oleh badan penyelenggara ditentukan berdasarkan perjanjian kerja, namun tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang telah ditentukan. Berdasarkan Pasal 91 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 ditentukan bahwa “Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh tidak boleh rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Apabila badan penyelenggara menggaji dosen swasta berdasarkan perjanjian kerja lebih rendah dari upah minimum, maka perjanjian kerja terkait dengan penggajian tersebut batal demi hukum sebagaimana ditentukan dalam Pasal 91 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003.

Di samping adanya sistem penggajian, dosen swasta juga berhak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek). Pasal 58 UU No. 14 Tahun 2005 menentukan bahwa, “Dosen yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Hal senada juga ditentukan dalam Pasal 99 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yang menentukan bahwa, “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.

c. Pemberhentian Dosen Swasta

Berdasarkan Pasal 67 UU No. 14 Tahun 2005 bahwa dosen swasta dapat diberhentikan secara hormat dan tidak hormat. Berdasarkan Pasal 67 ayat (3) UU No. 14 Tahun 2005 ditentukan bahwa, “Pemberhentian dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi yang bersangkutan berdasarkan peraturan perundang-undangan”. Kemudian lebih lanjut ditentukan dalam Pasal 68 ayat (2) UU No. 14 Tahun 2005 bahwa, “Dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat yang diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri memperoleh kompensasi finansial sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan bersama”.

Istilah pemberhentian dosen swasta di atas, dalam UU No. 13 Tahun 2003 disebut sebagai pemutusan hubungan kerja (PHK). Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan bahwa, “pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak

dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.Karenanya, pemberhentian dosen swasta oleh badan penyelenggara merupakan bentuk PHK antara dosen swasta dan badan penyelenggara pendidikan tinggi.

PHK merupakan salah satu bentuk perselisihan hubungan industrial. Apabila ada keberatan dari dosen swasta yang dipecat maka berdasarkan Pasal 136 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 ditentukan bahwa, “Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat”. Lebih lanjut Pasal 3 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 menentukan bahwa, “Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai kata mufakat. Artinya bahwa dalam penyelesaian hubungan industrial antara dosen dan badan penyelenggara pendidikan tinggi terlebih dahulu diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Dalam musyawarah mufakat tersebut, terhadap dosen yang dipecat secara tidak hormat, maka berdasarkan Pasal 68 ayat (1) UU No. 14 Tahun 2005 ditentukan bahwa, “Pemberhentian dosen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ayat (2) dapat dilakukan setelah dosen yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri”.

Lebih lanjut ditentukan bahwa apabila musyawarah yang dilakukan tidak mencapai kata mufakat antara dosen swasta dan badan penyelenggara pendidikan tinggi, maka para pihak menyampaikannya kepada Dinas Ketenagakerjaan dan dinas Ketenagakerjaan wajib menawarkan penyelesaian hubungan industrial melalui konsiliasi dan arbitrase. Dan apabila dosen swasta dan badan penyelenggara tidak menyepakatinya maka Dinas Ketenagakerjaan wajib melimpahkan ke Mediator. Apabila konsiliasi/mediasi gagal, maka berdasarkan Pasal 5 UU No. 2 Tahun 2004 menentukan bahwa salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial

## **2.2.Prinsip-Prinsip Perjanjian Yang Terdapat Dalam Peraturan Perundangan Yang Mengatur Pengangkatan Dosen Swasta**

Sebagaimana telah dijelaskan di atas, bahwa pengangkatan, pemindahan dan penempatan dosen swasta dilakukan berdasarkan perjanjian antar badan penyelenggara dengan dosen swasta. Sehingga hubungan hukumnya adalah bersifat kontraktual, karena lahirnya hubungan tersebut disebabkan karena adanya perjanjian. Atau dengan kata lain hubungan kerja tersebut lahir karena adanya perjanjian kerja.

Terminologi perjanjian dalam Pasal 1131 KUH perdata diartikan sebagai kesesuaian kehendak antara 2 (dua) orang atau lebih untuk mengikatkan dirinya. Lebih khusus Pasal 1601 KUHPerdara disebutkan kualifikasi agar suatu perjanjian dapat dikatakan sebagai perjanjian kerja. Kualifikasi-kualifikasi tersebut adalah sebagai berikut; *pertama*, adanya pekerjaan; *kedua*, di bawah perintah; *ketiga*, waktu tertentu; dan *keempat*, adanya upah. Artinya bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian yang bersifat *diensverhouding* yaitu perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan berdasarkan perintah yang diberikan oleh pengusaha.

Menurut Darwan Prinst, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan majikan/pengusaha dengan objeknya adalah pekerjaan. Dalam perjanjian itu akan dimuat mengenai hak dan kewajiban para pihak. Sehingga syarat esensi dari perjanjian kerja adalah sebagai berikut: *pertama*, pekerjaan; *kedua*, upah; dan *ketiga*, kewenangan dari pihak pengusaha untuk memberikan instruksi, pimpinan, bimbingan kepada buruh yang dipekerjakan.<sup>2</sup>

Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 dapat diketahui unsur-unsur perjanjian kerja adalah sebagai berikut: *pertama*, perjanjian tersebut dilakukan antara pengusaha sebagai pemberi pekerjaan dan pekerja sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan, yang mana kedua belah pihak sepakat untuk memperjanjikan suatu pekerjaan; *kedua*, perjanjian tersebut memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban para pihak. Atau dengan kata lain, unsur-unsur perjanjian kerja sebagai berikut: *pertama*, adanya unsur *work* atau pekerjaan; *kedua*, adanya *service* atau pelayanan; *ketiga*, adanya unsur *time* atau waktu; dan *keempat*, suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Lebih lanjut berdasarkan Pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menentukan syarat sahnya perjanjian yaitu *pertama*, adanya kesepakatan kedua belah pihak; *kedua*, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; dan *keempat*, adanya pekerjaan yang diperjanjikan.

Pasal 1 angka 7 UU No. 14 Tahun 2005 *jo* Pasal 1 angka 9 PP No. 37 Tahun 2009 dapat ditarik unsur-unsur perjanjian kerja sebagai berikut: *pertama*, perjanjian tertulis yang dilakukan oleh dosen dengan penyelenggara pendidikan; *kedua*, perjanjian tersebut memuat syarat-syarat kerja serta hak-hak dan kewajiban para pihak; *ketiga*, perjanjian tersebut dilandasi oleh prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Sebagai sebuah perjanjian, maka perjanjian kerja antara dosen swasta dan badan penyelenggara juga harus memenuhi ketentuan-ketentuan yang telah diatur dalam Buku III KUHPerdara. Ketentuan-ketentuan tersebut antara lain mengenai syarat-syarat sahnya perjanjian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 KUHPerdara dan prinsip-prinsip perjanjian sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1338 KUHPerdara.

Berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdara, perjanjian kerja akan sah apabila telah memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian. Syarat-syarat sah perjanjian tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.
- b. Kecakapan untuk membuat.
- c. Suatu hal tertentu adalah sesuatu yang diperjanjikan atau objek atau barang yang akan diperjanjikan harus jelas tertuang di dalam perjanjian.
- d. Sebab yang halal artinya bahwa isi dari perjanjian adalah tidak bertentangan dengan UU, ketertiban umum dan kesusilaan.

Selain syarat-syarat sahnya perjanjian di atas, perjanjian kerja harus dilandasi oleh prinsip-prinsip umum yang berlaku dalam kontrak atau perjanjian. Prinsip-prinsip umum tersebut adalah sebagai berikut:<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hal. 63

<sup>3</sup> Yudha Hernoko, *Op. Cit*, hal. 102-134

- a. Asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*)  
Setiap orang yang sudah mampu atau cakap untuk melakukan perbuatan hukum diberikan kebebasan untuk melakukan perjanjian. Pasal 1338 KUHPerdota menentukan bahwa “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.
- b. Asas konsensualisme (*consensualism*)  
Asas konsensualisme artinya bahwa perjanjian disebut sah apabila ada kesepakatan yakni persesuaian antara kehendak dan pernyataan yang dibuat oleh kedua belah pihak.
- c. Asas perjanjian mengikat (*facta sun servanda*)  
Artinya bahwa ketika orang sepakat untuk melakukan perjanjian, maka perjanjian tersebut merupakan hukum bagi kedua belah pihak. Bahkan hakim dilarang untuk mengintervensi substansi perjanjian tersebut. Pasal 1338 KUHPerdota menentukan bahwa “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.
- d. Asas Itikad baik  
Artinya bahwa pelaksanaan perjanjian yang telah dibuat oleh kedua belah pihak didasari oleh niat baik dan saling kepercayaan.
- e. Asas personal  
Asas personal berarti bahwa perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak hanya mengikat para pihak yang ada dalam kontrak, dan tidak mengikat orang yang berada di luar kontrak.

Selain prinsip-prinsip tersebut, Pasal 1 angka 7 UU No. 14 Tahun 2005 *jo* Pasal 1 angka 9 PP No. 37 Tahun 2009 menentukan bahwa perjanjian kerja juga harus dilandasi dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan. Prinsip kesetaraan adalah prinsip yang menitikberatkan pada adanya kedudukan yang setara antara badan penyelenggara PTS dengan dosen swasta. Prinsip kesetaraan tersebut didasari dari adanya prinsip kebebasan berkontrak yang terdapat dalam Pasal 1338 KUHPerdota. Dalam kontrak atau perjanjian, tidak ada pihak yang lebih tinggi atau pihak yang lebih rendah, namun kedua belah pihak memiliki kedudukan yang setara dengan hak dan kewajiban yang sama. Sedangkan prinsip kesejawatan dapat diartikan sebagai perjanjian antara badan penyelenggara PTS dan dosen swasta didasari pada adanya rasa kekeluargaan dan gotong royong.

### **2.3. Penyelesaian Sengketa Antara Badan Penyelenggara Pendidikan PTS dengan Dosen Swasta**

Dalam konsep hukum perjanjian, para pihak yang terikat dengan perjanjian tersebut (*personality principle*) wajib memenuhi prestasi yang berupa melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dan memberikan sesuatu. Hal tersebut ditentukan dalam Pasal 1234 KUHPerdota yang menentukan bahwa “tiap-tiap perikatan adalah memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu atau untuk tidak berbuat sesuatu”. Prestasi tersebut merupakan konsekuensi dari perjanjian yang merupakan hubungan hukum antara 2 (dua) orang mengenai harta kekayaan yang menimbulkan hak di satu pihak dan adanya kewajiban pihak lain (*prestasi dan contra prestasi*).

Dalam hal para pihak tidak memenuhi prestasi tersebut maka disebut dengan istilah wanprestasi yakni kondisi dimana seseorang yang terikat dengan suatu

perjanjian lalai untuk memenuhi kewajiban yang telah ditentukan dalam kontrak. Namun demikian, dalam perjanjian kerja antara dosen dan badan penyelenggara memiliki karakteristik yang berbeda dengan perjanjian-perjanjian lainnya mengenai terminologi wanprestasi dan penyebabnya. Dalam hubungan kerja dipakai terminologi perselisihan hubungan industrial. Pasal 1 angka 22 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan bahwa "Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan mengenai kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan". Senada dengan ketentuan tersebut, Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU No. 2 Tahun 2002).

Dari ketentuan di atas maka hakikatnya perselisihan hubungan industrial adalah persengketaan yang timbul dalam hubungan kerja yang didasari oleh kontrak atau perjanjian antara perusahaan (badan penyelenggara) dan dosen swasta (pekerja). Perselisihan hubungan industrial tersebut disebabkan oleh 4 (empat) hal yakni:

- a. Perselisihan hak (Pasal 1 angka 2 UU No. 2 Tahun 2004).
- b. Perselisihan kepentingan (Pasal 1 angka 3 UU No. 2 Tahun 2004).
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (Pasal 1 angka 4 UU No. 2 Tahun 2004).
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 5 UU No. 2 Tahun 2004).

Keempat sebab tersebut melahirkan perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja, termasuk juga Badan Penyelenggara PTS dan dosen swasta. Salah satu sebab yang sering terjadi adalah perselisihan yang disebabkan oleh adanya pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja antara dosen swasta dan badan penyelenggara PTS.

Berdasarkan Pasal 67 UU No. 14 Tahun 2005 bahwa dosen swasta dapat diberhentikan secara hormat dan tidak hormat. Berdasarkan Pasal 67 ayat (3) UU No. 14 Tahun 2005 ditentukan bahwa, "Pemberhentian dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi yang bersangkutan berdasarkan peraturan perundang-undangan". Kemudian lebih lanjut ditentukan dalam Pasal 68 ayat (2) UU No. 14 Tahun 2005. Istilah pemberhentian dosen swasta di atas, dalam UU No. 13 Tahun 2003 disebut sebagai pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam Pasal 1 angka 25. Karenanya, pemberhentian dosen swasta oleh badan penyelenggara merupakan bentuk PHK antara dosen swasta dan badan penyelenggara pendidikan tinggi.

PHK merupakan salah satu bentuk perselisihan hubungan industrial. Apabila ada keberatan dari dosen swasta yang dipecat maka berdasarkan Pasal 136 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003. Lebih lanjut Pasal 3 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 menentukan bahwa, dalam penyelesaian hubungan industrial antara dosen dan badan penyelenggara pendidikan tinggi terlebih dahulu diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Dalam musyawarah mufakat tersebut, terhadap dosen yang dipecat secara tidak hormat, maka berdasarkan Pasal 68 ayat (1) UU No. 14 Tahun 2005.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dua pihak (*bipartit*) secara musyawarah dan mufakat antara Badan Penyelenggara PTS dan Dosen swasta berdasarkan Pasal 3 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004 diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak perundingan atau musyawarah di mulai. Apabila dalam jangka waktu 30 hari tersebut, antara badan penyelenggara PTS dan dosen swasta tidak tercapai kata sepakat, maka penyelesaian secara bipartite dianggap gagal. Lebih lanjut ditentukan bahwa apabila musyawarah yang dilakukan tidak mencapai kata mufakat antara dosen swasta dan badan penyelenggara pendidikan tinggi, maka para pihak menyampaikannya kepada Dinas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004.

Setelah semua perlengkapan permohonan terpenuhi, maka dinas ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 4 ayat (3) UU No. 2 Tahun 2004 wajib menawarkan penyelesaian hubungan industrial melalui konsiliasi dan arbitrase, dan apabila dosen swasta dan badan penyelenggara PTS tidak menyepakatinya maka Dinas Ketenagakerjaan wajib melimpahkan ke Mediator. Apabila konsiliasi/mediasi gagal, maka berdasarkan Pasal 5 UU No. 2 Tahun 2004 menentukan bahwa salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase, maka putusan arbiter bersifat final dan binding sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004. Putusan arbiter tersebut hanya dapat dimintakan pembatalan kepada MA dalam jangka waktu 30 hari semenjak ditetapkannya putusan arbiter. Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 UU No. 2 Tahun 2004, terhadap para pihak yang tidak puas dengan putusan konsiliasi/mediasi dapat mengajukan gugat kepada pengadilan hubungan industrial. Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.

### **Kesimpulan**

- 1) Penyelenggaran PTS didasarkan pada UU No. 20 Tahun 2003, UU No. 12 Tahun 2012 dan PP No. 17 Tahun 2010 dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. PTS adalah satuan pendidikan yang berwenang untuk menyelenggarakan pendidikan tinggi yang didirikan oleh masyarakat dalam bentuk badan penyelenggara PTS yang berbentuk badan hukum dan berprinsip nirlaba. Dalam menyelenggarakan PTS, maka badan penyelenggara memiliki wewenang untuk mengangkat dosen sebagai tenaga kependidikan yang mana penempatan dan pemindahannya dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja antara badan penyelenggara PTS dengan dosen swasta. Sehingga hubungan hukum antara badan penyelenggara PTS dan dosen swasta adalah hubungan hukum yang bersifat kontraktual. Sedangkan hubungan hukum dosen swasta dengan PTS adalah hubungan hukum lanjutan dari hubungan hokum antara badan penyelenggara PTS dengan dosen swasta, sehingga hubungan tersebut hanya terkait dengan hubungan hukum yang bersifat akademik terkait pelaksanaan Tridharma perguruan tinggi.
- 2) UU No. 14 Tahun 2005 dan PP No. 37 Tahun 2009 menempatkan dosen swasta sebagai tenaga profesional yang memiliki peranan dan tugas untuk mentransformasikan ilmunya kepada mahasiswa. Pemindehan dan penempatan

dosen swasta didasari pada perjanjian kerja yang dilakukan oleh badan penyelenggara PTS dengan dosen swasta. Karenanya, perjanjian tersebut harus dilandasi oleh prinsip-prinsip perjanjian yakni *pertama*, prinsip kebebasan berkontrak; *kedua*, prinsip konsesualime; *ketiga*, prinsip *facta sun servanda*; *keempat*, prinsip Itikad baik; *kelima*, prinsip *personality*; dan *keenam*, prinsip kesetaraan dan kesejawatan. Dan apabila terdapat ketidaksetaraan dalam pelaksanaan perjanjian tersebut maka akan muncul perselisihan hubungan industrial antara Badan penyelenggara PTS dengan dosen swasta yang disebabkan oleh perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 2 Tahun 2004 mewajibkan penyelesaian hubungan industrial tersebut pertama-tama melalui bipartit secara musyawarah dan mufakat. Apabila upaya bipartit gagal, maka para pihak dapat mengajukan upaya tripartit ke Dinas Tenaga Kerja yang dilakukan secara mediasi/konsiliasi dan arbitrase. Apabila upaya mediasi dalam tripartit tersebut gagal, maka para pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Terhadap putusan arbiter dalam tripartit hanya dapat dimintakan pembatalan melalui kasasi ke Mahkamah Agung.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku dan Makalah

- Adolf, Haula. *Perjanjian Pananaman Modal Dalam Hukum Perdagangan Internasional*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa, 2004
- Dirdjisworo, Soedjon. *Misteri Dibalik Kontrak Bermasalah*. Bandung: Mandar Maju, 2002
- Faudy, Munir. *Hukum Bisnis*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1997
- Gautama, Sudargo. *Contoh-Contoh Kontrak, Rekes, Surat Resmi Sehari Hari*. Bandung: Alumni, 1979
- Hernoko, Yudha. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Kencana, 2010
- Isnaeni, Moch. *Hipotik Pesawat Udara di Indonesia*. Surabaya: Dharma Muda, 1996
- Prinst, Darwan. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000
- Rahman Hasanuddin. *Contract Drafting*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000
- Salim H.S. *Perkembangan Hukum Kontrak Inominaat di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2003
- Satrio J. *Hukum Pejanjian*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1992
- , *Hukum Perikatan; Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian Buku I*. Bandung: Aditya Bakti, 1995

- . *Hukum Perikatan; Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian* Buku II. Bandung: Aditya Bakti , 1995
- . *Hukum Kontrak*. Bandung: Citra Aditya Bakti , 1999
- Soebekti, R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang Undang Hukum Dagang dan Undnag-Undang Kephailitan*. Jakarta: Pradnya Paramita, 1980
- . *Pokok Pokok Hukum Perdata*. Jakarta: Intermasa, 1984
- . *Kitab Undang Undang Hukum Perdata*. Edisi Revisi. Jakarta: Pradnya Paramita, 1992
- . *Aneka Perjanjian*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1992
- . *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa, 2002
- Widjaya, I.G Rai. *Marancang Suatu Kontrak*. Jakarta: Megapoin, 2003
- Wijaya, Gunawan, Kartini & Muljadi. *Jual Beli*. Jakarta: Raja Grafindo Persada , 2003

### **Peraturan Perundang-Undangan**

- Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 . Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No.4279
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Indsutrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6 . Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No.4356
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No.4586
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No.5336
- Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen