



**PERLINDUNGAN HONORARIUM TERHADAP TENAGA
PENGAJAR/DOSEN YANG MENGAJAR DI PERGURUAN TINGGI SWASTA
MENURUT UU NO 13 TAHUN 2003**

Andry Dwiarnanto

Universitas Bung Karno

(Naskah diterima: 1 Januari 2021, disetujui: 30 Januari 2021)

Abstract

Universities (PT) as an institution of higher education having a huge role in the national development framework. There are two main task undertaken by the college. 1. To educate the children of the nation in order to master science and technology. 2. To be lokomotif national and regional development, including preparing the nation's future leaders of high moral standing and democratic culture. One component of the very influential and and very decisive in the succes of a college education is the presence of a faculty/lectures. Lectures were divided into 2 (two) the college lecturer (PTN) and private university lecturer (PTS), and while the views of the status of employmenent of teachers/lectures can classified into 3 (three) things: Teachers/lectures ordinary, teachers/lectures and teachers/lectures exceptional/guest lectures. In the development of positive law status of teachers/lectures divided into 2 (two) are teachers/lectures permanent and teachers/lectures not permanent. Therefore labor relations and the status of teachers is so complex, especially on the protection of wages lectures, the author took the caes study on wage protection in labor law professor.

Keywords: Protection of Wages, Lecturer

Abstrak

Perguruan Tinggi (PT) sebagai lembaga penyelenggara pendidikan tinggi memiliki peranan yang sangat besar dalam kerangka pembangunan nasional. Ada dua tugas pokok yang diemban oleh perguruan tinggi, yaitu: 1. Mendidik putra-putri bangsa agar menguasai IPTEK, 2. Melokomotif pembangunan nasional dan daerah, termasuk mempersiapkan calon-calon pemimpin bangsa yang bermoral tinggi serta berbudaya demokratis. Salah satu komponen yang sangat berperan dan amat menentukan dalam keberhasilan dalam suatu pendidikan tinggi adalah keberadaan seorang tenaga pengajar/dosen. Dosen itu dibagi menjadi 2 (dua) yaitu Dosen Perguruan Tinggi Negri (PTN) dan Dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS), dan dilihat dari status hubungan kerja tenaga pengajar/dosen dapat digolongkan kedalam 3 (tiga) hal, yaitu : tenaga pengajar/dosen biasa, tenaga pengajar/dosen luar biasa, dan tenaga pengajar/dosen tamu. Dalam perkembangan hukum positif status tenaga pengajar/dosen dibagi menjadi 2 (dua) yakni tenaga pengajar/dosen tetap dan tenaga pengajar/dosen tidak tetap. Oleh karena itu hubungan dan status tenaga kerja dosen begitu komplek, khususnya tentang perlindungan upah dosen.

Kata Kunci: Perlindungan Upah, Dosen

I. PENDAHULUAN

Dalam rangka melaksanakan fungsi pengajaran dan pendidikan perguruan tinggi swasta (PTS) merekrut tenaga pengajar. Dalam ruang lingkup perguruan tinggi tenaga pengajar disebut dosen. Abdullah Sulaiman dalam tulisan berjudul “Desentralisasi Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Hukum Dalam Bingkai Otonomi Daerah” menempatkan kata dosen didalam tanda baca kurung setelah kata guru. Dalam perkembangan hukum positif Dosen adalah Pendidik professional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Menurut Zaeni Asyhadi menjelaskan bahwa pegawai negeri adalah seseorang yang bekerja kepada orang lain (negara/pemerintah) dengan mendapat upah/gaji. Antara pekerja dan pengusaha mempunyai persamaan kepentingan ialah kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, tetapi disisi lain hubungan antar keduanya juga memiliki perbedaan dan bahkan potensi konflik, terutama apabila berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sama tentang kepentingan masing-masing

sing pihak yang pada dasarnya memang ada perbedaan.

Peraturan kerja dan pertintah-perintah kerja yang dikeluarkan pihak pengusaha harus mencerminkan kebijaksanaan pengusaha dengan memanfaatkan perundang-undangan dan peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah.

Tentang hal ini, dapat ditinjau dari beberapa perundang-undangan sebagai berikut:

Pasal 1602 ayat (1) KUH Perdata menyatakan: “Majikan wajib untuk mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas, Dimana atau dengan mana ia menyuruh melakukan pekerjaan sedemikian rupa, dan begitu pula mengenai melakukan pekerjaan mengadakan aturan serta memberi petunjuk sedemikian rupa, sehingga buruh terlindung dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan dan harta bendanya, sepanjang mengingat sifat pekerjaan selayaknya diperlukan”.

Pasal 1602 ayat (2) KUH Perdata menyatakan: “Jika kewajiban itu tidak terpenuhi, majikan wajib mengganti kerugian yang karenanya menimpa buruh dalam menjalankan pekerjaannya, kecuali apabila ia dapat membuktikan bahwa tidak dipenuhinya kewajiban itu disebabkan karena keadaan memaksa atau bahwa kerugian tersebut sebagian besar juga

disebabkan oleh kesalahan besar buruh sendiri”.

Untuk mengatasi masalah kekurangan keseimbangan didalam permintaan dan penawaran tenaga terdidik, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, telah dilakukan peningkatan usaha perancanaan tenaga kerja. Usaha-usaha yang telah dijalankan mencakup:

1. Penelitian dan Survey mengenai kebutuhan tenaga kerja terdidik didalam berbagai sektor dan daerah, sehubungan dengan meningkatnya kegiatan pembangunan.
2. Penelitian dan survey mengenai jumlah lulusan berbagai lembaga pendidikan dan latihan.

Untuk dapat mencapai tujuan akhir perlu adanya ketenangan kerja dan berusaha atau *industrial peace* sebagai tujuan antara meningkatnya produktivitas dan kesejahteraan saling kait mengait, tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya dan bahkan saling mempengaruhi.

Produktivitas perusahaan yang diawali dengan produktivitas kerja hanya mungkin terjadi apabila didukung oleh kondisi pekerja /buruh /tenaga pengajar / dosen yang sejahtera atau ada harapan yang nyata akan adanya peningkatan kesejahteraan diwaktu yang akan datang. Sebaliknya kesejahteraan semua pihak

khususnya para pekerja /buruh /tenaga pengajar/ dosen hanya mungkin dapat dipenuhi apabila didukung oleh tingkat produktivitas tertentu atau adanya peningkatan produktivitas yang memadai megarah pada tingkat produktivitas yang diharapkan.

II. KAJIAN TEORI

1. Tentang Hubungan Kerja Dan Ketenagakerjaan

Berdasarkan kelompok atau unit usaha, terdapat 2 (dua) macam hubungan kerja, yakni:

- a. Hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWT adalah perjanjian kerja antara tenaga pengajar / dosen/pekerja dengan pengusaha/ yayasan pendidikan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu yang bersifat sementara (pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP 100/MEN/VI/2004).
- b. Hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Hubungan kerja antara pengusaha /yayasan pendidikan dan tenaga kerja/dosen/peker-

YAYASAN AKRAB PEKANBARU

Jurnal AKRAB JUARA

Volume 6 Nomor 1 Edisi Februari 2021 (31-41)

ja akan berakhir Karena hukum, yaitu jika telah habis masa berlakunya/waktunya yang telah ditetapkan dalam perjanjian atau peraturan pengusaha atau dalam peraturan perundangan atau jika semuanya itu tidak ada, berakhirnya adalah berdasarkan kebiasaan (Pasal 1603 butir (e) KUH Perdata).

Berakhirnya perjanjian kerja diatur dalam Pasal 61 dan Pasal 62 Undang-undang No.13 Tahun 2003. Terdapat 4 (empat) faktor yang menyebabkan berakhirnya suatu perjanjian menurut Pasal 61 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003, yaitu :

1. Pekerja/buruh meninggal dunia
2. Berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian (apabila) PKWT.
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap/inkracht.
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang (telah) tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian Kerja tidak berakhir (hubungan kerja tetap berlanjut) karena:

1. Meninggalnya Pengusaha

2. Beralihnya hak atas perusahaan menurut Pasal 163 ayat (1): Perubahan kepemilikan dari pengusaha (pemilik) lama ke pengusaha (pemilik) baru karena perubahan kepemilikan terjadi baik yang disebabkan penjualan (take over/akuisisi/divestasi) itu sendiri, pewarisan atau hibah.

2. Tentang Perlindungan Tenaga Kerja

Secara teoritis ada tiga jenis perlindungan tenaga kerja, yaitu:

- a. Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasayakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya. Dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.
- b. Perlindungan Teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini sering disebut sebagai keselamatan kerja.

III. METODE PENELITIAN

Soerjono Soekanto (1995) mengatakan “Penelitian merupakan sarana pokok dalam

pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi “. Oleh karena itu penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten dengan mengatakan analisa dan kontruksi.

Adapun metode-metode yang dilakukan adalah:

a. Metode Penelitian Normatif

Metode penelitian ini menggunakan cara menganalisa norma hukum yang berlaku. Baik dalam bentuk undang-undang dan putusan pengadilan.

Penelitian menyangkut hubungan timbal balik antara hukum dan lembaga-lembaga sosial lain. Jadi merupakan studi yang non doctrinal, bersifat empiris yang artinya berdasarkan data yang terjadi di lapangan.

b. Spesialisasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe yuridis normative, yang memberikan gambaran secara menyeluruh, sistematis dan mendalam tentang suatu keadaan atau gejala yang diteliti.

c. Metode Pengumpulan Data

Metode ini menghimpun beberapa data sekunder tersebut secara sistematis, utuh dan mendalam. Maka dalam penelitian ini digunakan metode pengumpulan data yaitu penelitian kepustakaan dan dokumentasi guna menghim-

pun, mengidentifikasi dan menganalisis terhadap berbagai sumber data sekunder.

IV. HASIL PENELITIAN

1. STUDI KASUS PUTUSAN NO. 233 / PHI.G/2009/PN.JKT.PST. Tanggal 3 Desember 2009 Jo.347 K/Pdt.Sus /2010 pada Tanggal 3 Juni 2010.

Dalam kasus antara Para Penggugat (Togi H.Sinaga dan Zinzon Marbun) dalam putusan No 233/PHI.G/2009/PN.JKT.PST tertanggal 03 Desember 2009 Jo. Putusan No. 347K/Pdt.Sus/2010 tertanggal 3 Juni 2010, Melihat dan menjelaskan terlebih dahulu hal-hal yang menjadi pokok permasalahan secara singkat sebagai berikut:

DALAM GUGATAN PENGGUGAT:

Pada awalnya Togi H. Sinaga dan Zinzon Marbun adalah karyawan di Yayasan XYZ Togi H. Sinaga telah bekerja dan mengajar sebagai dosen sejak tanggal 1 September 1971 dengan jabatan kepala bagian ilmu Faal Fakultas Kedokteran dengan gaji atau upah terakhir sebesar Rp. 3.019.065,- dan Zinzon Marbun yang telah bekerja dan mengajar sebagai dosen pada tanggal 1 Juli 1996 dengan jabatan koordinator pendidikan bagian kulit dan kelamin dan kepala bidang rawat jalan rumah sakit dengan gaji atau upah buruh sebesar Rp. 1.726.040,-

YAYASAN AKRAB PEKANBARU

Jurnal AKRAB JUARA

Volume 6 Nomor 1 Edisi Februari 2021 (31-41)

Sebagai bentuk tanggung jawab dan interaksi sosial Togi H. Sinaga dan Zinzon Marbun terhadap karyawan Yayasan maka pada tahun 2006 bergabung kedalam Pergerakan Kelompok Fakultas Kedokteran , Pergerakan kelompok Fakultas Kedokteran bersama-sama dengan Ikatan Karyawan (IKA) menge luarkan petisi yang ditunjukan kepada Yaya san yang intinya meminta , antara lain :

1. Kenaikan gaji bruto 100%
2. Perbaiki Sistem Jaminan Kesehatan
3. Perbaiki Sistem Asuransi Pensiu
4. Berikan Jamsostek
5. Perbaiki Sarana dan Prasarana

Adapun Alasan karyawan Togi H. Sina ga dan Zinzon Marbun dikarenakan beberapa fakta, sebagai berikut:

1. Yayasan XYZ tidak professional dalam mengelola manajemennya
2. Yayasan membayar upah para karyawannya, termasuk dosen dibawah upah minimum propinsi (UMP) DKI Jakarta, dan tentunya tindakan Tergugat ini telah melanggar Pasal 90 huruf a.
3. Yayasan XYZ tidak mengikutsertakan seluruh karyawannya dalam program Jamsos tek, dan tindakan Yayasan ini tentunya me langgar Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 29 ayat

- (1) Undang-undang RI No. 3 Thn 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Kemudian antara Togi H.Sinaga dan Zinzon Marbun dengan Yayasan melakukan mediasi, dimana Yayasan menerima Petisi yang diajukan. Tetapi ternyata lebih dari 2 (dua) tahun, pihak Yayasan tidak juga merealisasikan janjinya. Maka Togi H.Sinaga dan Zinzon Marbun telah menempuh upaya bipar tite untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrialnya dengan pihak Yayasan XYZ dan hasilnya tidak ada kata sepakat.

Kemudian Togi H Sinaga dan Zinzon Marbun menempuh upaya tripartite dengan mencatatkan perselisihan hubungan industrial di Disnaker dimana Togi H. Sinaga dan Zinzon Marbun bekerja, dan hal ini sesuai dengan Pasal 4 ayat (1) Undang-undang RI No.2 ta hun 2004 tentang Penyelesaian.

Perselisihan Hubungan Industrial.

Pada tanggal 26 September 2008, Pihak Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kodya Jakarta Timur mengeluarkan Anjuran Nomor: 2491/-1.835.3. Tertanggal 26 Septem ber 2008. Yang isinya, Menganjurkan:

1. Agar Pengusaha/Yayasan dapat memperke jakan kembali Sdr. Togi H.Sinaga dan Sdr. Zinzon Marbun sebagaimana mestinya.

YAYASAN AKRAB PEKANBARU

Jurnal AKRAB JUARA

Volume 6 Nomor 1 Edisi Februari 2021 (31-41)

2. Agar Pekerja dapat menerima untuk bekerja sebagaimana angka 1 (satu) di atas.
3. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran ini melalui Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kodya Jakarta Timur. Jl.DR.Sumarno, Cakung, Jakarta Timur.

Togi H. Sinaga dan Zinzon Marbun melanjutkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial selanjutnya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri se tempat, hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 14 ayat (1), ayat (2) Undang-undang RI No.2 Thn 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Atas gugatan Togi H. Sinaga dan Zinzon Marbun, Yayasan XYZ telah memberikan jawaban yang inti eksepsinya, bahwa gugatan Togi H. Sinaga dan Zinzon Marbun kabur (*obscur libel*) karena memanipulasi fakta, yakni tidak menyebutkan pekerjaan sebagai dosen. Togi H. Sinaga tidak menyebutkan dirinya sebagai dosen dan bergelar Doktor lulusan sebuah Institut di daerah Bogor.

Togi H. Sinaga adalah pegawai negri sipil sehingga tidak memiliki kapasitas untuk mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Togi H. Sinaga dan Zinzon Marbun

tidak lengkap menguraikan pangkat/golongan serta status dan gaji yang diterimanya.

Yayasan XYZ dalam jawaban pada intinya menolak dalil-dalil Togi H. Sinaga dan Zinzon Marbun dan tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) telas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. ANALISIS PUTUSAN NO. 233 / PHI.G/2009/PN.JKT.PST. Tanggal 3 Desember 2009 Jo.347 K/Pdt.Sus /2010 pada Tanggal 3 Juni 2010.

Selain peran tenaga pengajar/dosen, perlu diketahui juga hubungan kerja tenaga pengajar/dosen didalam Undang-undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 52 ayat (2) yang menyebutkan : “Dosen yang diangkat oleh satuan pendidik tinggi yang diselenggarakan oleh pemerintah atau pemerintah daerah diberi gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan“.

Dan ayat (3) yang menyebutkan: “Dosen yang diangkat oleh satuan pendidik tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama “.

Majelis hakim dalam pertimbangannya menyebutkan: “Menimbang, bahwa Para Penggugat mendalilkan Penggugat 1 telah bekerja untuk Tergugat sejak 1 September 1971,

YAYASAN AKRAB PEKANBARU

Jurnal AKRAB JUARA

Volume 6 Nomor 1 Edisi Februari 2021 (31-41)

jabatan terakhir mendapatkan upah sebesar Rp. 3.019.065,- dan Penggugat II telah bekerja untuk Tergugat sejak 1 Juli 1996 dengan jabatan terakhir sebagai, mendapatkan upah buruh perbulan sebesar Rp. 1.726.040,- “

Berdasarkan perlindungan upah sebagaimana ditentukan dalam Undang-undang No. 13 thn 2003 dapat dianalisa seharusnya berapa uang pesangon yang didapat oleh para penggugat, perhitungannya sebagai berikut :

a. Penggugat I seharusnya mendapat:

- Uang Pesangon 1x 9 xRp.3.019.065,- = Rp.27.171.585,-
- Uang Penghargaan masa kerja: 1x 10 x Rp.3.019.065=Rp.30.190.650,-
- Uang penggantian hak: 15% xRp.57.362x235 = Rp.8.604.335
- Upah proses selama 14 bulan : 14xRp.3.019.065=Rp.42.266.910

Keseluruhannya berjumlah Rp.108.233.480 (Seratus delapan juta dua ratus tiga puluh tiga ribu empat ratus delapan puluh rupiah).

b. Penggugat II seharusnya mendapat:

- Uang Pesangon: 1x9xRp.1.775.926 = Rp.15.983.334,-
- Uang perhargaan masa kerja: 1x5x Rp.1.775.926 = Rp.8.879.630
- Uang penggantian hak: 15% x Rp.24.862.964 = Rp.3.729.444.60

- Upah proses selama 14 bulan: 14x Rp.1.775.926 = Rp.24.164.560

Keseluruhannya berjumlah Rp.52.756.968 (Lima puluh dua juta tujuh ratus lima puluh enam ribu Sembilan ratus enam puluh delapan rupiah).

Sehingga jumlah totalnya para penggugat harus mendapatkan Rp. 160.990.448,-

Dalam pertimbangannya majelis hakim kasasi juga tidak melihat secara keseluruhan apa yang menjadi permintaan para penggugat dan hal-hal yang telah diatur dalam Undang-undang No.14 thn 2005 tentang guru dan Dosen dan Undang-undang No.13 thn 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pemberian kompensasi PHK.

V. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian perlindungan upah menurut Undang-undang No.13 thn 2003 tentang Ketenagakerjaan pada bab-bab di atas, Penulis dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa dalam Pasal 52 Undang-undang No.14 thn 2005 tentang guru dan dosen hanya mengatur mengenai hubungan kerja dan hubungan kerja diatur secara sektoral juga diatur dalam Undang-undang No.13 thn 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga ketentuan mengenai hubungan ketenaga-

YAYASAN AKRAB PEKANBARU

Jurnal AKRAB JUARA

Volume 6 Nomor 1 Edisi Februari 2021 (31-41)

kerjaan dosen diatur secara spesifik merujuk kepada Undang-undang No.13 thn 2003 tentang ketenaga kerjaan. Untuk mengetahui hubungan kerja di Yayasan perguruan tinggi swasta penulis tidak hanya melihat pada Undang-undang Guru dan Dosen tapi juga pada Undang-undang Ketenagakerjaan.

2. Melihat dari peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu khususnya Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dilihat hubungan hukum dalam hubungan kerja antara tenaga pengajar/dosen dengan penyelenggara pendidikan perguruan tinggi swasta adalah hubungan kerja yang didasarkan pada adanya perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama. Adanya pemberi perintah yaitu masyarakat yang penyelenggarannya dilakukan perguruan tinggi swasta sebagai pemberi honorarium/upah dan tenaga pengajar/dosen sebagai pelaksana pendidikan yang merima gaji/upah sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1 angka (14) Pasal 52 Undang-undang No. 13 thn 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan persyaratan sahnya suatu perjanjian Pasal 1320 KUH Perdata.
3. Perlindungan honorarium/upah terhadap tenaga pengajar/dosen yang pendidikannya

di selenggarakan oleh masyarakat melalui perguruan tinggi swasta diberikan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama. Dalam perlindungan honorarium/upah merujuk kepada undang-undang No.14 thn 2005 dan Undang-undang No. 13 thn 2003 tentang Ketenagakerjaan, didalam kasus diatas, putusan majelis hakim kurang cermat melihat dan menimbang Undang-undang Guru dan Dosen karena dalam pertimbangannya tidak mempertimbangkan pasal 53 Undang-undang Guru dan Dosen sehingga putusan tersebut merugikan tenaga pengajar/dosen.

Melihat dari persoalan di atas dapat disimpulkan masih kurangnya perlindungan honorarium/upah secara ekonomis terhadap tenaga pengajar/dosen guna memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya, terutama jika terjadi pemutusan hubungan kerja. Penguasa/penyelenggara pendidikan swasta masih tidak melaksanakan hak dan kewajibannya sebagaimana yang telah diatur dalam undang-undang No. 13 thn 2003 tentang Ketenagakerjaan.

YAYASAN AKRAB PEKANBARU

Jurnal AKRAB JUARA

Volume 6 Nomor 1 Edisi Februari 2021 (31-41)

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah 2011, *Dilematika Ketenagakerjaan Tinjauan Hukum*. Jakarta : PT.Sofmedia
- Hukum Politik
- Ali dan Zainudin 2009, *Filsafat Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Asikin, dkk. 1997. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Perasada
- Asyhadie dan Zaeni 2007. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Bachrun dan Saifuddin 2012. *Desain Pengupahan Untuk Hubungan Industrial Dalam Praktik*. Jakarta : PPM Manajemen
- Barthos dan Basir 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Budiono dan Abdul Rachmad 1995. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Burhanuddin 1995. *Profesi Kedosenan*. Malang : IKIP Malang
- Daliyo,J.B 1994. *Pengantar Ilmu Hukum Buku Panduan Mahasiswa*. Jakarta : PT. Gramedia
- Djumialdji, F.X 2005. *Perjanjian Kerja*. Jakarta : Sinar Grafika
- Djatmika Sastra dan Marsono 1995. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta : Djambatan.
- Halim, A.Ridwan dan Sri Subiandini Gultom 2005. *Aspek Hukum Hubungan Industrial*. Jakarta : Hecca Mitra Utama
- _____,A.Ridwan. 1990. *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____,A.Ridwan. 2007. *Sari Hukum Perburuan Aktual*. Jakarta: Fakultas Hukum Unika Atmajaya.
- Hamid dan Adnan 2009. *Buruh Migran dan Perlindungan Hukumnya*. Jakarta : CV. Rasterindo
- Husni dan Lalu 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Ibrahim dan Johnny 2010. *Teori dan Metodelogi Penelitian Hukum Normatif*. Malang : Bayumedia Publishing
- Ikhsan dan Fuad 2008. *Dasar-dasar Kependidikan Komponen MKDK*. Jakarta : Rineka Cipta
- Kansil C.S.T dan Christine S.T 2000. *Kitab Undang-undang Ketenagakerjaan*. Jakarta : Pradnya Paramita.
- Kansil, C.S.T 1990. *Menghitung Sendiri Angka Kredit Untuk Dosen dan Guru*. Jakarta : Bumi Aksara
- Khakim dan Abdul 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*

YAYASAN AKRAB PEKANBARU

Jurnal AKRAB JUARA

Volume 6 Nomor 1 Edisi Februari 2021 (31-41)

- Berdasarkan Undang-undang No.13 thn 2003. Bandung : PT.Citra Aditya
- _____,Abdul 2006. *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU No. 13 thn 2003.* Bandung : PT. Citra Aditya Bakti
- Oetomo dan R.Goenawan 2004. *Pengantar Hukum Perburuan dan Hukum Perburuan di Indonesia.* Jakarta : Grahadika Binangkit Press.
- Pangaribuan dan Juanda 2011. *Kedudukan Dosen Dalam Hukum Ketenagakerjaan.* Jakarta : PT.Bumi Intitama Sejahtera.
- Poerwadarminta W.J.S 2003. *Kamus Umum Bahasa Indonesia.* Jakarta: Balai Pustaka.
- Prints dan Darwan 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.* Bandung : PT. Citra Aditya Bakti
- Sulaiman dan Abdullah 2008. *Upah Buruh di Indonesia.* Jakarta : Universitas Trisakti.
- Sutedi dan Adrian 2009. *Hukum Perburuhan.* Jakarta : Sinar Grafika.
- Syahrini dan Riduan 1992. *Seluk-Beluk Dan Asas-Asas Hukum Perdata.* Bandung: Alumni.
- Toha, dkk 2005. *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh.* Yogyakarta: Ombak.
- Utrecht, E. 1991. *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia.* Bandung: FHPM Universitas Negeri Padjadjaran.
- Wen dan Sayling 2003. *Masa Depan Pendidikan.* Batam: Lucky Publishe.
- Wijayanti dan Asri 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi.* Jakarta : Sinar Grafika