

**KEDUDUKAN HUKUM DOSEN TETAP NON-PNS  
PADA PERGURUAN TINGGI NEGERI SATUAN KERJA  
MENURUT PERUNDANG-UNDANGAN DI INDONESIA**

***THE POSITION OF NON-PNS LECTURER LAWS  
AT HIGHER EDUCATION WORK UNITS  
BASED ON LAWS IN INDONESIA***

**Sumiyati**

UP MKU Politeknik Negeri Bandung  
[sumiyati@polban.ac.id](mailto:sumiyati@polban.ac.id)

**ABSTRAK**

Moratorium Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang berlaku sejak 1 Januari 2015 dan akan berlangsung selama 5 tahun tidak berlaku bagi CPNS dosen, tetapi diberlakukan dengan ketentuan yang sangat ketat. Munculnya pengertian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak serta merta dapat diimplementasikan dan dipahami sebagai pegawai tetap non-PNS. Sebagai akibatnya, kedudukan hukum bagi pegawai tetap non-PNS menjadi tidak pasti bahkan cenderung terlanggar. Sementara, kebutuhan akan posisi, terutama dosen, di perguruan tinggi negeri (PTN) sangat mendesak akibat moratorium CPNS. Dari hasil penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konsep (*conceptual approach*), diperoleh gambaran dan solusi untuk mengatasi permasalahan yang dikaji. Kedudukan hukum (hak dan kewajiban) bagi pegawai tetap non-PNS dosen menjadi terlindungi, mengingat fungsi hukum sebagai sarana untuk melakukan *social engineering* yang melakukan perubahan-perubahan di dalam masyarakat manakala terdapat hal-hal baru melalui cara mengarahkan keputusan-keputusan pada tujuan yang hendak dicapai, dapat dilakukan. Bilamana di dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara belum diperoleh gambaran kedudukan hukum bagi pegawai tetap non-PNS dosen, dapat dipergunakan ketentuan perundang-undangan lainnya yang lebih umum yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Dengan demikian, sebuah PTN Satker tetap dapat merencanakan dan mengadakan pegawai tetap non-PNS sesuai dengan kemampuan dana yang dikelolanya sesuai peraturan yang berlaku.

**Kata kunci:** ASN, Dosen, Pegawai Tetap Non PNS, Satker

***ABSTRACT***

*The Moratorium for Prospective Civil Servants (CPNS) which is effective from 1 January 2015 and will last for 5 (five) years does not apply to CPNS lecturers, but is applied with very strict provisions. The emergence of the definition of PPPK in Law Number 5 of 2014 concerning the State Civil Apparatus (ASN) cannot necessarily be implemented and understood as non-PNS permanent employees. As a result, the legal position of non-PNS permanent employees becomes uncertain and tends to be violated. While the need for positions, especially lecturers at state universities (PTN), is very urgent due to the existence of a CPNS moratorium. From the results of normative legal research, an overview and solution is obtained to overcome the situation. The legal position (rights and obligations) of permanent non-PNS lecturers remains protected considering the legal function as a means of social engineering can make changes in*

*society when there are new things by directing decisions on the objectives to be achieved. If there is no description of the legal position of non-civil servant permanent lecturers in the ASN Law, then other more general legal provisions can be used, namely the Manpower Law Number 13 of 2003. Thus, for a PTN Satker can still plan and hold non-PNS permanent employees, according to the ability of funds managed according to applicable regulations.*

**Keywords:** ASN, Lecturers, Non-PNS Permanent Employees, Satker

## **PENDAHULUAN**

Sebagai pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat, dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Demikian dasar pertimbangan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Selain itu, UU ASN ini ditujukan pula untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya.

Pegawai memiliki kedudukan dan peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan fungsi pemerintahan. Arti

penting dari pegawai sebagai sarana pemerintahan oleh Utrecht (dalam Tjandra, 2013: 173) dikaitkan dengan pengisian jabatan pemerintahan, yang diisi oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kedudukan PNS menurut Kushandoro (2010) mempunyai peran penting dalam menyelenggarakan fungsi pemerintahan di suatu negara dalam rangka mencapai tujuan nasional. Dengan kata lain, dalam rangka mencapai tujuan nasional, diperlukan adanya PNS sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan pemerintah serta bersatu padu, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Kedudukan dan peran dari pegawai negeri dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan sebab PNS merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Seperti dikatakan Hartini, dkk (2014: 31) bahwa peran dari PNS seperti diistilahkan dalam dunia kemiliteran yang berbunyi *not the gun, the man behind the gun*, yaitu bukan senjata yang penting melainkan manusia yang

menggunakan senjata itu. Senjata yang modern tidak mempunyai apa-apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar.

Galus (2014; 476) menyatakan bahwa dalam menjalankan fungsi pemerintahan, diperlukan kualitas sumber daya PNS sehingga fungsi pemerintahan berjalan dengan efektif. Demi memperlancar pelaksanaan fungsi pemerintahan tersebut, pemerintah dapat mengangkat langsung mereka yang telah bekerja pada instansi untuk menunjang kepentingan nasional. Pengangkatan merupakan suatu proses mendudukkan seseorang pada suatu posisi atau tempat yang lebih baik atau sama dari posisi sebelumnya.

Presiden Jokowi dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi pada awal 2015 mengatakan di berbagai media bahwa sejak Januari 2015 akan dilakukan moratorium Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) terkait dengan kebijakan reformasi birokrasi di bidang SDM aparatur, sekaligus untuk melakukan penghitungan kembali formasi serta kebutuhan SDM aparatur terutama di sekolah-sekolah kedinasan, mengurangi pemborosan, serta untuk melakukan revolusi mental. Namun demikian, untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya CPNS guru, dosen, tenaga kesehatan, penegak hukum dan jabatan fungsional

khusus, tetap dibuka dengan ketentuan yang sangat ketat.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengatur dan membagi Pegawai Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disebut Pegawai ASN) menjadi PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Mereka diangkat dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan (Pasal 1 angka 2). Munculnya pengertian PPPK dalam ketentuan tersebut tidak serta merta dapat diimplementasikan dan dipahami sebagai pegawai tetap non-PNS apalagi ketentuan lebih lanjut tentang hal tersebut sampai saat ini belum ada. Hal inilah yang banyak menimbulkan permasalahan dalam praktik terkait kedudukan hukumnya karena hal tersebut sangat menentukan sejauh mana hak mereka dapat terlindungi. Apakah dengan belum diterbitkannya peraturan pelaksanaan untuk PPPK berakibat kedudukan hukum bagi pegawai tetap non-PNS menjadi tidak pasti bahkan cenderung terlanggar? Sementara, kebutuhan akan posisi terutama dosen di perguruan tinggi negeri (PTN) sangat mendesak akibat terdapatnya moratorium CPNS. Kedudukan hukum dosen tetap non-PNS pada perguruan tinggi negeri Satuan Kerja belum diatur lebih lanjut dalam peraturan perundang-undangan. Namun demikian, kebutuhan

akan tenaga dosen di PTN Satker terus meningkat sementara moratorium CPNS masih berlangsung sampai dengan tahun 2020 atau 5 tahun setelah ditetapkan pada 1 Januari 2015.

Beberapa penelitian terkait permasalahan tersebut telah dilakukan di antaranya, Sujana (2016) dalam skripsinya, *Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Sistem Kepegawaian Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)*, menelaah bagaimana kedudukan PPPK dalam UU No. 5 Tahun 2014 serta keberadaan PPPK dalam Sistem Kepegawaian di Indonesia. Sementara, Hasanawati (2015) dalam skripsinya, *Kedudukan Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Negeri Kelas Ia Bale Bandung berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*, menelaah masalah hukum penempatan ASN terkait dengan posisi dan fungsi ASN, masalah yang dialami oleh ASN dalam menjalankan tugas, dan fungsinya sesuai dengan hukum dan solusi untuk hal itu.

Adapun, Yunita (2017) melakukan penelitian dengan judul *Kedudukan Banpol Satuan Polisi Pamong Praja berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Dihubungkan dengan PP No. 6 Tahun 2010 tentang Satpol PP*. Selanjutnya, Jati (2015) melakukan penelitian dengan judul *Analisis*

*Status, Kedudukan, dan Pekerjaan Pegawai Tidak Tetap Dalam UU No. 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Analysis of Status, Position, and Legal Standing of Temporary Employee in Act Of 5/2014 about State Civil Apparatus)*. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa terjadi evolusi dalam menganalisis pegawai tidak tetap dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 hingga yang terbaru dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Ketidakjelasan mengenai status, kedudukan, nasib yang selama ini belum diakomodasi dalam Undang-Undang Kepegawaian sebelumnya, kini sudah diperjelas semuanya dalam Undang-Undang ASN 2014 ini.

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh Sujana (2016), Hasanawati (2015), Yunita (2017), maupun Jati (2015), serta penelitian-penelitian yang lainnya, belum ditemukan penelitian yang menelaah dan mengkaji kedudukan hukum dosen tetap non-PNS secara komprehensif dan menyeluruh. Berdasarkan kondisi tersebut, sangat menarik untuk dikaji lebih lanjut mengenai, bagaimana peraturan perundang-undangan di Indonesia mengatur tentang kedudukan hukum dosen tetap non PNS.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan maksud untuk mengkaji penyebab kedudukan hukum dosen tetap non-PNS masih banyak

memunculkan permasalahan yang menyebabkan tidak terjaminnya kepastian hukum bagi para pihak sekaligus mengkaji konsep dosen tetap non-PNS secara filosofis dan yuridis untuk dapat diterapkan dalam praktik. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dengan mengkaji peraturan mengenai dosen tetap non-PNS menurut perundang-undangan di Indonesia, dan (2) pendekatan konsep (*conceptual approach*) dengan mengkaji konsep-konsep hukum dan pandangan para ahli yang relevan.

Setelah data dan bahan hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini terkumpul, data diolah sebagaimana lazimnya suatu penelitian hukum, yaitu melalui proses penalaran hukum yang logis (*legal reasoning*) sehingga analisis yang ditempuh didasarkan langkah-langkah berpikir secara sistemik dan runtut. Teknik analisis yang dipergunakan adalah teknik normatif preskriptif yang ditunjang oleh teknik deskriptif analitis. (Husni, 2011 : 152)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian, yang dilakukan berdasarkan analisis hukum normatif ini, menghasilkan pengetahuan mengenai kedudukan hukum atau *a status defined by law* (status yang ditentukan oleh hukum) dari dosen. Dalam ketentuan Pasal 3 ayat (1) dan (2) UU Guru

dan Dosen, dijelaskan dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan pengakuan kedudukan dosen sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Dalam penjelasan umum, disebutkan pula bahwa kedudukan dosen sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dosen serta mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Sementara, Pasal 48 ayat (1) UU Guru dan Dosen menjelaskan status dosen yang terdiri atas dosen tetap (yaitu dosen yang bekerja penuh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu) dan dosen tidak tetap (yaitu dosen yang bekerja paruh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tidak tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu). Dalam ketentuan Pasal 52 ayat (2) dan (3), dijelaskan bahwa dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan, berdasarkan **perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama**, serta dilakukan oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi yang bersangkutan (Pasal 63 ayat (3)). Adapun yang dimaksud dengan **perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama** dalam

undang-undang ini adalah 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 (Pasal 1 angka 7).

Ketentuan dalam UU Guru dan Dosen diturunkan dalam dua buah peraturan pemerintah, yang salah satunya adalah Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 37 Tahun 2009 tentang dosen. Pada Pasal 1 angka 2 PP 37 Tahun 2009, dijelaskan mengenai **dosen tetap** yaitu dosen yang bekerja penuh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu. Berdasarkan ketentuan ini, tidak dijelaskan secara eksplisit satuan pendidikan tinggi tertentu tersebut apakah negeri atau swasta sehingga dapat dianggap sebagai satuan pendidikan tinggi umumnya. Dengan demikian, yang dimaksudkan sebagai dosen tetap dalam ketentuan ini adalah dosen tetap dengan status PNS maupun dosen tetap non-PNS serta dosen swasta (dosen yang terikat perjanjian kerja pada satuan pendidikan tinggi swasta sebagai pemberi kerja).

Lain halnya dengan UU ASN No. 5 Tahun 2014, yang dalam ketentuan Pasal 1 angka 1, 2, 3, dan 4 memberikan definisi sebagai berikut:

1. Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disingkat ASN)

adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

2. Pegawai Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disebut **Pegawai ASN**) adalah **pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja** yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disingkat PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. **Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja** (selanjutnya disingkat **PPPK**) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat **berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu** dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Perlu diperhatikan pula ketentuan dalam pasal berikut ini:

#### Pasal 98

- (1) Pengangkatan calon PPPK ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Masa perjanjian kerja paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja.

#### Pasal 99

- (1) PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon PNS.
- (2) Untuk diangkat menjadi calon PNS, PPPK harus mengikuti semua proses seleksi yang

dilaksanakan bagi calon PNS dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dari ketentuan-ketentuan dalam UU ASN tersebut, diketahui bahwa selain pegawai dengan status PNS, dikenal pula pegawai dengan status terikat perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu (PPPK) yang bukan PNS, tetapi dapat mencalonkan diri untuk menjadi PNS bilamana ada kesempatan dan sesuai kriteria yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Status PPPK tersebut tidak dikatakan secara eksplisit sebagai pegawai tetap non-PNS, tetapi hanya ditekankan sebagai pegawai yang terikat dengan waktu kerja tertentu. Hal ini jika disandingkan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, PPPK termasuk ke dalam kriteria pekerja untuk suatu pekerjaan yang sifatnya tidak tetap sebagaimana ketentuan dalam Pasal 59 ayat (3) sehingga PPPK tidak dapat dikategorikan sebagai pegawai dengan status tetap non-PNS.

Jika ditelaah dari ketentuan UU Guru dan Dosen, UU ASN, maupun PP tentang Dosen tersebut, tidak ditemukan secara eksplisit pengaturan mengenai kedudukan dosen tetap non-PNS. Peraturan yang secara eksplisit memberikan pengertian sekaligus memberikan kedudukan hukum bagi dosen tetap non-PNS ada di dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 84 Tahun 2013 tentang

Pengangkatan Dosen Tetap Non-Pegawai Negeri Sipil pada Perguruan Tinggi Negeri dan Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta, yang dalam ketentuan Pasal 1 angka 2 mengatakan bahwa yang dimaksud dengan **Dosen tetap non-PNS** pada perguruan tinggi negeri adalah dosen yang bekerja penuh waktu.

Walaupun kedudukan sebuah peraturan menteri lebih rendah daripada PP atau UU, PP Nomor 84 Tahun 2013 merupakan turunan lebih teknis dari UU No. 14 Tahun 2005 maupun PP No. 37 Tahun 2009 sehingga dapat diberlakukan asas *lex specialis derogat legi generalis* (ketentuan yang khusus dapat mengesampingkan ketentuan yang lebih umum). Selain itu, merujuk kepada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, di dalam Pasal 1 angka 2, 3, 4, dan 14 terdapat penjelasan mengenai hal-hal berikut.

2. **Tenaga kerja** adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. **Pekerja/buruh** adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. **Pemberi kerja** adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar

upah atau imbalan dalam bentuk lain.

14. **Perjanjian kerja** adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Masih terkait dengan hubungan kerja sesuai Pasal 1 angka 15, yaitu **hubungan kerja** adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah, maka antara pekerja dengan pemberi kerja dibuat perjanjian kerja sesuai dengan Pasal 56 ayat (1), yaitu **perjanjian kerja** dibuat untuk **waktu tertentu** atau untuk **waktu tidak tertentu**. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas (a) jangka waktu dan (b) selesainya suatu pekerjaan tertentu. (Pasal 56 ayat (2)).

Lebih jauh, pengaturan tentang perjanjian kerja waktu tertentu adalah sebagai berikut:

Pasal 58

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Pasal 59

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan

selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

(2) **Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.**

(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.

(4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Apabila ditelaah dan dilakukan analisis terkait kedudukan hukum dosen tetap non-PNS dari isi UU Ketenagakerjaan, dosen tetap non-PNS dapat dikategorikan sebagai pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Hal ini sesuai dengan perjanjian kerja pada Pasal 1 angka 4 UU ASN yang ditujukan untuk PPPK. Akan tetapi, ketentuan dalam UU ASN tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (2) dan (4) UU Ketenagakerjaan.



Dengan demikian, ditinjau dari UU Ketenagakerjaan, bagi dosen tetap non-PNS seharusnya dikenakan ketentuan sebagai berikut:

#### **Pasal 60**

- (1) **Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu** dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

#### **Pasal 61**

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila :
  - a. pekerja meninggal dunia;
  - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
  - c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
  - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/ buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Diberlakukannya ketentuan mengenai pekerja dengan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu bagi seorang dosen tetap non-PNS maka secara hak dan kewajiban serta kedudukan hukumnya menjadi jelas. Oleh karena itu, pemecahan masalah dalam pelaksanaan pengadaan dosen tetap non-PNS di PTN Satker dapat diatasi melalui pengadaan yang didasarkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang bersifat umum sebagaimana diatur di dalam ketentuan Pasal 60 dan 61 UU Ketenagakerjaan.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis hukum normatif, dapat disimpulkan bahwa peraturan perundang-undangan di Indonesia yang mengatur tentang kedudukan hukum dosen tetap non-PNS ada di dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 84 Tahun 2013 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Non

Pegawai Negeri Sipil Pada Perguruan Tinggi Negeri Dan Dosen Tetap Pada Perguruan Tinggi Swasta, yang dalam ketentuan Pasal 1 angka 2 mengatakan bahwa yang dimaksud dengan **Dosen tetap non- PNS** pada perguruan tinggi negeri adalah dosen yang bekerja penuh waktu. Selain itu, dapat pula dirujuk pada ketentuan Pasal 60 dan 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu bagi dosen tetap non-PNS seharusnya diberlakukan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dengan diberlakukannya ketentuan mengenai pekerja dengan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu bagi seorang dosen tetap non- PNS, secara hak dan kewajiban serta kedudukan hukum seorang dosen tetap non- PNS menjadi jelas dan memiliki kepastian hukum.

Berdasarkan hal tersebut, pengadaan dosen tetap non-PNS bukan sesuatu yang niscaya karena berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia masih dimungkinkan untuk dilakukan oleh sebuah PTN Satker. Namun demikian, perencanaan yang menyesuaikan anggaran/keuangan Satker sangat diperlukan untuk dapat terealisasinya hal tersebut mengingat untuk menciptakan kepastian hukum bagi dosen tetap non-PNS, diperlukan suatu pola jabatan/kepegangatan, karier, renumerasi, dan jaminan kesejahteraan. Untuk itu, disarankan kepada PTN Satker untuk

segera membuat perencanaan pengadaan dosen tetap non-PNS sesuai anggaran yang dimiliki yang berasal dari Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) tanpa menunggu peraturan teknis yang khusus. Secara umum, telah terdapat peraturan sejenis mulai undang-undang sampai dengan teknis berupa perjanjian kerja yang didasarkan peraturan di bidang ketenagakerjaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Galus, Ben. 2014. *Menalar Negara: Prespektif Politik, Birokrasi, Pendidikan, Lingkungan Hidup dan Kebudayaan*. Yogyakarta: Beta.
- Hasanawati, Fauziah Disti. 2015. *Kedudukan Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Negeri Kelas Ia Bale Bandung Berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara* (Skripsi). Bandung: Fakultas Hukum, universitas Pasundan.
- Hartini, Sri, dkk., 2014. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Cetakan ketiga. Jakarta: Sinar Grafika.
- Husni, Lalu. 2011. "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri", *Jurnal Mimbar Hukum*, Volume 23, Nomor 1:150-167.
- Jati, Wasisto Raharjo. 2015. "Analisis Status, Kedudukan, dan Pekerjaan Pegawai Tidak Tetap dalam Uu No. 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara

- (*Analysis Of Status, Position, And Legal Standing Of Temporary Employee In Act Of 5/2014 About State Civil Apparatus*)”, *Jurnal Borneo Admistratur*, Vol 11 Nomor 1, April 2015 : 100-120.
- Kushandoro, Carol Ageng Bimo. 2010. *Pelaksanaan Fungsi Pengawasan terhadap Mobil Dinas Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Sleman* (Skripsi). Yogyakarta: Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya.
- Surjana, Ondang. 2016. *Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Sistem Kepegawaian berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)* (Skripsi). Bandung: Fakultas Hukum, Universitas Pasundan.
- Yunita, Sari. 2017. “Kedudukan Banpol Satuan Polisi Pamong Praja berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Dihubungkan dengan PP No. 6 Tahun 2010 tentang Satpol PP”, *Jurnal Nestor Magister Hukum*, Vol 4 No. 4.
- Tjandra, W. Riawan. 2013. *Hukum Sarana Pemerintahan*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 84 Tahun 2013 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Non Pegawai Negeri Sipil Pada Perguruan Tinggi Negeri Dan Dosen Tetap Pada Perguruan Tinggi Swasta
- Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen.
- Undang-Undang Dasar 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.