KAMBOTI: Jurnal Sosial dan Humaniora *(eISSN: 2746-475X)*
Volume 7, Nomor 1, Hal:54-61

Rekonstruksi Kebijakan Perlindungan Upah dan Kesejahteraan Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta

Jakobus Anakletus Rahajaan[1], dan Sarifa Niapele[2]
[1] Universitas Dr. Djar Wattiheluw, Masohi, Maluku, Indonesia
[2] Universitas Dr. Djar Wattiheluw, Masohi, Maluku, Indonesia
* Correspondence: *jackyrahajaan@gmail.com*

Article Info

Article history:
Submitted : 04-09-2026
Accepted : 04-11-2026
Published : 19-11-2026

Keywords:
Academic Welfare; Minimum Wage; Non-Profit Foundations; Permanent Lecturers; Private Universities

Copyright & License:

How to cite this article:
Jakobus Anakletus Rahajaan, dan Sarifa Niapele, (2026) Rekonstruksi Kebijakan Perlindungan Upah dan Kesejahteraan Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta, *Kamboti: Jurnal Sosial dan Humaniora. 7(*1). 54-61.

https://doi.org/10.51135/kambotivol7issue1page54-61

Abstract

This study aims to analyze juridically and normatively whether the non-profit principle of foundations serving as private university organizers can serve as a legal basis to limit permanent lecturers' rights to a decent income, and how Article 52 of Law Number 14 of 2005 concerning Teachers and Lecturers is harmonized with the post-Job Creation Law wage regime under Regulation Number 49 of 2025. This study employs a normative legal research method (doctrinal legal research) utilizing statute, conceptual, and case approaches. The results reveal a normative gap in Article 52 paragraph (3) of the Teacher and Lecturer Law, as it delegates private lecturer salaries solely to employment agreements without specifying an explicit minimum protection floor. However, systematic and teleological interpretations confirm that a foundation's non-profit status does not constitute a legal exemption from mandatory labor minimum wage regulations. This study proposes a normative reconstruction through the Three-Layer Remuneration Model (Minimum Legal Floor, Proportional Academic Wage, and Academic Welfare System) to ensure legal certainty, distributive justice, and Good University Governance.

I. PENDAHULUAN

Profesionalisme dan jaminan kesejahteraan guru adalah faktor utama yang menentukan kualitas sistem pendidikan tinggi nasional. Perguruan tinggi tidak dapat menghasilkan lulusan yang kompetitif atau luaran penelitian yang bergengsi tanpa tenaga pengajar yang berkualitas, yang memiliki kesejahteraan sosial-ekonomi. Studi ini mencapai kesimpulan dasar yang telah ditegaskan sejak awal bahwa status nirlaba yayasan, badan penyelenggara perguruan tinggi swasta, tidak dapat digunakan sebagai dasar hukum atau "pengecualian hukum" untuk membayar dosen tetap di bawah upah minimum regional. Dosen tetap purnawaktu di perguruan tinggi swasta (PTS) yang bekerja dalam hubungan kerja memiliki status ganda yang selaras. Mereka adalah profesional yang tunduk pada kerangka hukum penyelenggaraan pendidikan tinggi, dan mereka juga merupakan pekerja atau pegawai yang, berdasarkan mandat hukum, memiliki hak atas perlindungan hak dasar ketenagakerjaan. Hak-hak ini dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia.

Mengingat "das sollen" (norma hukum ideal), Pasal 51 ayat 1 huruf (a) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Dosen dan Tenaga Kependidikan menetapkan bahwa pendidik di perguruan tinggi berhak memperoleh penghasilan di atas standar kebutuhan hidup minimum, serta jaminan kesejahteraan sosial.

Pasal tersebut menjelaskan bahwa standar kebutuhan hidup minimum mencakup kebutuhan yang layak untuk makanan, pakaian, papan, kesehatan, pendidikan, rekreasi, dan jaminan. Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, tentang Cipta Kerja, menetapkan bahwa setiap pekerja berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hak konstitusional ini sejalan dengan ini.

Namun, banyak PTS di Indonesia memiliki kekurangan yang mengkhawatirkan dalam hal "das Sein" (realitas hukum yang sebenarnya). Sebagai hasil dari berbagai laporan resmi dan keluhan, sebagian besar dosen tetap di sekolah-sekolah tersebut masih menerima gaji pokok yang jauh di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang berlaku (Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, 2025). Yayasan, yang dianggap sebagai badan hukum nirlaba yang tidak mengejar keuntungan materi, sering membenarkan praktik gaji yang rendah ini dengan merujuk pada Pasal 52 ayat 3 Undang-Undang tentang Tenaga Pengajar, yang menetapkan bahwa gaji dosen di perguruan tinggi swasta ditetapkan berdasarkan kontrak kerja individu atau perjanjian kerja bersama. Ketidakpastian hukum timbul karena kesenjangan ini, yang melanggar hak-hak tenaga pengajaryang dijamin oleh undang-undang.

Penelitian sebelumnya telah mempertimbangkan masalah kesejahteraan dosen di perguruan tinggi dari berbagai perspektif. (Harahap, A. M., Ahyani, H., Huda, M., Mutmainah, N., Azmi, N., & Lousada, 2024) melihat kesejahteraan dosen di PTS dari sudut pandang keadilan sosial. Mereka meneliti elemen empiris seperti remunerasi, jaminan sosial ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan), dan sertifikasi dosen. Dalam penelitian mereka tentang masalah upah minimum bagi dosen di PTS, (Ahyani, H., Muharir, Khairuddin, Rahman, E. T., Wibowo, D. E., Ulummudin, Abduloh, A. Y., Kuncoro, I., & Lousada, 2025), mereka membandingkan hukum positif dan prinsip-prinsip hukum Islam, dan menekankan pentingnya remunerasi yang adil. Sementara itu, (Alwi, F., Nawi, S., Fahmal, M., Qamar, N., & Mumin, 2025) mempelajari transformasi status hukum yayasan dalam kerangka tata kelola PTS. Fokus penelitian adalah keberlanjutan organisasi dan akuntabilitas keuangan.

Meskipun masalah ini telah dicatat dalam penelitian sebelumnya, masih ada celah yang belum diselesaikan. Rezim yang mengatur perlindungan upah dan kerangka hukum yayasan nirlaba biasanya dianggap sebagai entitas terpisah. Tidak ada penelitian yang menggabungkan kedua rezim tersebut dari sudut pandang preskriptif untuk memeriksa apakah "kapasitas keuangan yayasan nirlaba" dapat secara hukum digunakan sebagai dasar pengecualian, memungkinkan pelanggaran ketentuan wajib upah minimum. Kesenjangan tersebut adalah tujuan dari penelitian ini. Perumusan "model remunerasi tiga tingkat"juga dikenal sebagai "model remunerasi tiga tingkat"menunjukkan rekonstruksi normatif yang konsisten dari Undang-Undang Yayasan, Undang-Undang Guru dan Dosen, serta rezim hukum ketenagakerjaan, seperti (Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025,) tentang remunerasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) mengevaluasi status hukum dosen tetap di perguruan tinggi swasta setelah Undang-Undang Cipta Kerja diberlakukan; (2) menyelidiki penerapan prinsip "nirlaba", yang mengatur yayasan, sebagai landasan hukum untuk membuat pengecualian dari ketentuan upah minimum; dan (3) mengusulkan perubahan kebijakan remunerasi bagi dosen di perguruan tinggi swasta, dengan tujuan untuk memastikan bahwa perguruan tinggi swasta.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya Teori Perlindungan Hukum (Rahardjo, 2000), Teori Keadilan Distributif (Aristoteles, 1999), dan Konsep *Good University Governance* (Sutedi, 2012), serta memberikan kontribusi praktis berupa panduan preskriptif bagi pembuat kebijakan dan penyelenggara perguruan tinggi swasta.

KAMBOTI is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.

II. METODE

Studi ini merupakan jenis penelitian hukum normatif (juga dikenal sebagai "hukum dalam kitab undang-undang" atau "hukum doktrinal") yang bersifat preskriptif, yang berarti penelitian yang bertujuan untuk memberikan pembenaran tentang bagaimana seharusnya hukum itu dijalankan berdasarkan koherensi prinsip dan norma hukum (Marzuki, 2021); (Soekanto, S., & Mamudji, 2015). Menurut Peter Mahmud Marzuki, ada tiga pendekatan utama yang digunakan dalam kerangka metodologis penelitian normatif ini. Pertama, metode normatif diterapkan dengan melakukan pemeriksaan menyeluruh terhadap konsistensi, kohesi, dan struktur hierarkis standar yang ada di berbagai instrumen legislatif yang mengatur remunerasi, hubungan kerja, dan tata kelola yayasan. Diantara undang-undang yang dianalisis adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Guru dan Dosen, Undang-Undang Yayasan, Undang-Undang Pendidikan Tinggi, dan Undang-Undang Cipta Kerja, serta peraturan yang mengatur pelaksanaannya, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025, dan (Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, 2025). Kedua, doktrin-doktrin hukum dasar, seperti perlindungan hukum, keadilan distributif, martabat pekerja, tata kelola universitas yang baik, dan dikotomi antara pembagian manfaat dan kompensasi pekerja, dikaji melalui pendekatan konseptual. Ketiga, metode berbasis kasus digunakan untuk memahami perubahan paradigma dalam peraturan perundang-undangan pengupahan nasional dan konstitusionalitas regulasi yang mengatur penghasilan dosen universitas. Ini ditunjukkan dengan melihat putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia (Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023) dan proses persidangan terkait Perkara Nomor 272/PUU-XXIII/2025 di Mahkamah yang sama.

Untuk meningkatkan analisis, bahan hukum sekunder digunakan. Ini mencakup buku teks hukum resmi oleh Peter Mahmud Marzuki, Satjipto Rahardjo, Ridwan HR, Adrian Sutedi, dan Philipus M. Hadjon; artikel dari jurnal akademik yang diakreditasi SINTA; dan data atau laporan resmi yang dapat diandalkan. Metode kualitatif-preskriptif digunakan untuk menganalisis seluruh bahan hukum. Metode penafsiran hukum yang sistematis, gramatikal, dan teleologis (sosiologis/teleologis) juga digunakan. Untuk menyelaraskan aturan khusus *(*lex specialis*)* yang mengatur profesi akademik dengan aturan umum perlindungan ketenagakerjaan *(*lex generalis*)*, yang bersifat wajib *(*droit impératif*)*, prinsip harmonisasi hukum digunakan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kedudukan Hukum Dosen Tetap PTS dalam Rezim Hukum Pendidikan Tinggi dan Hukum Ketenagakerjaan Pasca-UU Cipta Kerja.

Dosen tetap di PTS berada di titik temu antara dua rezim hukum utama, yang membuat mereka memiliki posisi yang unik dalam kerangka hukum Indonesia. Pasal 1 angka 2 dan 48 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dibaca bersamaan dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi tetap mendefinisikan dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan yang bekerja di suatu perguruan tinggi secara purnawaktu. Para dosen harus memenuhi standar akademik yang setara dengan jenjang magister atau doktor, memiliki sertifikasi pendidik, dan mematuhi kewajiban yang dikenal sebagai "Tridharma Perguruan Tinggi". Dalam pendidikan tinggi, persyaratan ini mencakup kepatuhan terhadap standar kualitas akademik dan pengembangan jenjang karier profesional yang berfokus pada pelaksanaan fungsi-fungsi tertentu.

Tetapi keahlian akademik dan profesional ini tidak secara otomatis menghilangkan hubungan kerja. Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana dibaca bersama dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, hubungan kerja terdiri dari tiga komponen utama: pelaksanaan pekerjaan (*Tridharma tiga pilar perguruan tinggi

KAMBOTI is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.

serta pengelolaan akademik), ada perintah kerja (tugas yang diberikan oleh pimpinan perguruan tinggi swasta atau yayasan yang menaunginya) dan pembayaran gaji (gaji berkala untuk melakukan pekerjaan). Dalam kasus seorang dosen tetap purnawaktu di perguruan tinggi swasta, hubungan kerja terbentuk secara otomatis ketika ketiga syarat ini terpenuhi.

Menurut harmonisasi kedua kerangka hukum ini, hak-hak dasar ketenagakerjaan dosen perguruan tinggi tidak diabaikan oleh status profesional mereka. Pemerintah Republik Indonesia telah mengesahkan posisi hukum ini secara resmi dalam persidangan di Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia) mengenai pengujian undang-undang tentang guru dan pendidik. Pemerintah telah menyatakan secara resmi bahwa pendidik yang bukan merupakan aparatur sipil negara khususnya mereka yang mengajar di perguruan tinggi swasta dan memiliki hubungan kerja dengan lembaga pendidikan tersebut terlindungi oleh undang-undang ketenagakerjaan, termasuk hak untuk menerima upah minimum regional. Oleh karena itu, interpretasi apa pun yang mengecualikan guru di perguruan tinggi swasta dari lingkup undang-undang ketenagakerjaan merupakan kekeliruan hukum yang signifikan.

Dalam Undang-Undang tentang Tenaga Pengajar, ada konflik internal. Pada satu sisi, Pasal 51 ayat 1 huruf (a) menjamin penghasilan yang "melebihi biaya hidup minimum", dan Pasal 52 ayat 3 menetapkan bahwa tenaga pengajar yang dipekerjakan oleh perguruan tinggi swasta akan menerima gaji berdasarkan kontrak kerja atau perjanjian kerja bersama. Karena Pasal 52 ayat (3) tidak menetapkan "batas bawah" atau standar minimum nominal, itu menciptakan kesenjangan regulasi. Banyak institusi pendidikan swasta mengadopsi konsep "kebebasan kontrak" sepenuhnya tanpa perlindungan undang-undang. Akibatnya, mereka menerapkan perjanjian kerja yang tidak adil dengan menetapkan upah yang lebih rendah daripada upah minimum provinsi atau kota atau kabupaten(Putra, A., & Santoso, 2023).

Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata membatasi kebebasan berkontrak (*pacta sunt servanda*) dalam hukum preskriptif. Pasal ini menetapkan bahwa kontrak tidak boleh bertentangan dengan hukum, kesusilaan, atau ketertiban umum. Dalam bidang hukum ketenagakerjaan, ketentuan mengenai upah minimum dianggap sebagai *"droit impératif"*, atau aturan hukum yang memaksa. Ayat 2 Pasal 88E Undang-Undang Ketenagakerjaan, sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Cipta Kerja, tegas melarang pemberi kerja membayar gaji kurang dari upah minimum. Oleh karena itu, kontrak kerja khususnya yang berkaitan dengan klausul gaji yang menetapkan gaji dosen di PTS dibawah upah minimum adalah batal secara hukum. Selain itu, gaji yang berlaku menurut ketentuan hukum adalah upah minimum setempat yang sedang berlaku.

B. Karakter Nirlaba Yayasan dan Evaluasi "Kemampuan Finansial" sebagai Alasan Pembebas Hukum *(Legal Exemption)*

Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001, dan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 tentang Yayasan, status yayasan sebagai badan hukum nirlaba adalah salah satu argumen utama yang sering dikemukakan oleh pengurus yayasan untuk membenarkan gaji yang rendah. Menurut Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang tentang Yayasan, aset yayasan dipisahkan dan diperuntukkan untuk tujuan sosial, keagamaan, dan kemanusiaan tertentu. Sifat nirlaba ini sering digunakan untuk menciptakan gagasan yang salah, seperti bahwa karena yayasan tersebut tidak berusaha untuk menghasilkan keuntungan komersial, yayasan tersebut tidak perlu mematuhi ketentuan upah minimum bagi karyawannya.

Dari sudut pandang konseptual-hukum, terdapat kekeliruan epistemik dalam penafsiran konsep "ketiadaan motif mencari keuntungan". Sebagaimana diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang tentang Yayasan, pembagian keuntungan kepada Dewan Pembina, organ eksekutif, atau organ pengawas yayasan dilarang karena sifatnya yang nirlaba. Ini berarti bahwa uang ekstra yang dihasilkan dari penyelenggaraan layanan pendidikan tidak dapat diberikan kepada anggota dewan pengelola sebagai dividen atau

KAMBOTI is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.

keuntungan pribadi (Lestari, P., Hartono, B., & Setiawan, 2023). Sebaliknya, pembayaran gaji, upah, dan tunjangan kepada tenaga pengajar merupakan imbalan bagi pekerja, yang secara hukum dianggap sebagai beban operasional lembaga yang terjadi untuk mencapai tujuan badan hukum tersebut. Pemberian imbalan yang layak kepada tenaga pengajar tidak sama dengan pembagian keuntungan yayasan; sebaliknya, itu merupakan pemenuhan kewajiban hukum lembaga untuk menanggung biaya yang diperlukan (Alwi, F., Nawi, S., Fahmal, M., Qamar, N., & Mumin, 2025)., " Oleh karena itu, prinsip "nirlaba" tidak dapat digunakan sebagai dasar hukum untuk melepaskan yayasan dari tanggung jawabnya untuk membayar kompensasi tenaga kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025, menetapkan bahwa pemberi kerja harus menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan perusahaan, produktivitas, jenjang jabatan, posisi, masa kerja, latar belakang pendidikan, dan kompetensi (Nugroho, H., Wibowo, S., & Pratama, 2024). Faktor-faktor ini berkaitan dengan variabel "kemampuan keuangan" suatu entitas. Dari sudut pandang hukum, perlu ada pemisahan yang jelas antara fungsi kemampuan keuangan sebagai kriteria dan fungsinya sebagai dasar pengecualian.

Kapasitas keuangan suatu yayasan sangat penting untuk menentukan tingkat insentif akademik dan kenaikan gaji di atas ambang batas minimum sebagai ukuran proporsionalitas. Sangat disarankan bahwa perguruan tinggi swasta yang memiliki kekayaan yang kuat memberikan kompensasi yang lebih tinggi. Meskipun demikian, ketidakmampuan finansial tidak dapat digunakan sebagai alasan secara hukum untuk pengecualian. Tidak mungkin alasan hukum untuk memberikan upah di bawah ambang batas upah minimum adalah ketidakmampuan finansial. Sebuah yayasan yang mendirikan perguruan tinggi swasta dianggap memiliki kekuatan hukum untuk membayar semua biaya yang diwajibkan oleh undang-undang, termasuk membayar upah minimum. Tidak boleh mengeksploitasi tenaga pengajar dengan upah yang rendah untuk menutupi kekurangan pengelolaan keuangan yayasan.

Selain itu, ada aspek yang berkaitan dengan konstitusionalitas dan hak asasi manusia dalam masalah ini. Pasal 27 ayat 2 dan Pasal 28D ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin hak untuk bekerja dan memperoleh standar hidup yang selaras dengan martabat kemanusiaan. Dialek sentral ini diperiksa dalam perkara nomor 272/PUU-XXIII/2025 di Mahkamah Konstitusi untuk memastikan bahwa Negara melaksanakan tugasnya untuk melindungi hak-hak dasar para pendidik (Pujianti., P. S., Rosi., E. N., & SF., 2026). Pengajar adalah aset akademik dan sumber daya manusia penting, bukan hanya sumber biaya, menurut Tata Kelola Universitas yang Baik (GUG). Dalam jangka panjang, memberikan kompensasi yang tidak memadai kepada karyawan menghasilkan "penghematan semu" yang merusak akreditasi, reputasi, dan keberlanjutan institusi.

C. Rekonstruksi Hukum Pengupahan Dosen PTS melalui *Three-Layer Remuneration Model*

Studi ini mengusulkan "model kompensasi tiga jenjang", atau "model kompensasi tiga jenjang", untuk menata ulang kebijakan kompensasi dosen di perguruan tinggi swasta. Model ini mengintegrasikan, dalam struktur berjenjang, prinsip nirlaba yang menjadi ciri yayasan, hukum ketenagakerjaan, dan berbagai regulasi yang terkait dengan pendidikan tinggi.

Tingkat awal dikenal sebagai "batas minimum hukum" (*batas minimum hukum*). Pada dasarnya, gaji dosen tetap di perguruan tinggi swasta yang memiliki hubungan kerja harus sesuai dengan standar upah minimum regional (UMP/UMK) sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan (Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025). Tingkat pertama berfungsi sebagai ambang batas wajib, atau jaring pengaman mutlak. Tidak dapat dihilangkan melalui perjanjian kontrak atau dengan alasan yayasan nirlaba. Setiap dosen di perguruan tinggi swasta yang bekerja purnawaktu berhak atas gaji pokok yang setara dengan atau lebih tinggi dari upah minimum lokal.

KAMBOTI is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.

Tingkat kedua disebut sebagai "gaji akademik proporsional." Jika yayasan dan manajemen perguruan tinggi swasta memenuhi ambang batas minimum, mereka harus membuat dan menerapkan sistem dan skala gaji akademik yang proporsional. Dalam jenjang kedua, tingkat gaji dihitung berdasarkan banyak faktor. Ini termasuk jenjang akademik dosen (misalnya, asisten profesor, profesor, profesor tetap, profesor ketua, atau guru besar), tingkat pendidikan (magister atau doktor), sertifikasi profesional, senioritas, beban kerja dalam Tridharma (tiga misi perguruan tinggi), dan produktivitas akademik. Pada jenjang kedua inilah "kapasitas keuangan yayasan" secara sah dapat dipertimbangkan sebagai ukuran untuk menentukan dengan cara yang adil batas gaji dan kompensasi.

Sistem Kesejahteraan Akademik adalah lapisan ketiga. Kebahagiaan para pengajar lebih dari sekadar gaji pokok dan skala upah; itu juga mencakup lingkungan yang aman. Lapisan ketiga ini terdiri dari jaminan sosial wajib (BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan), tunjangan berbasis jabatan, akses ke sarana rekreasi dan kesehatan, insentif untuk penelitian dan publikasi ilmiah, dan dukungan berkelanjutan untuk pengembangan profesional. Metode ini mengubah perspektif ke arah kesejahteraan akademik yang berkelanjutan daripada hanya kompensasi dasar.

Dengan merekonstruksi "model remunerasi tiga tingkat" ini, peran yang dimainkan oleh berbagai kerangka regulasi dapat dijelaskan. Tingkat pertama diatur oleh rezim ketenagakerjaan, yang memastikan bahwa dosen tidak menerima upah yang bersifat eksploitatif sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025, ; tingkat kedua diatur oleh Undang-Undang Pendidikan Tinggi untuk mencapai keadilan distribusi internal; dan tingkat ketiga diatur oleh doktrin "tata kelola universitas yang baik" *(good university governance)* dan Undang-Undang tentang Dosen dan Tenaga Pengajar.

IV. PENUTUP

Kesimpulan

Studi ini mencapai tiga kesimpulan utama dari analisis normatif-hukum dan hasilnya: Pertama dan terpenting, perguruan tinggi swasta memiliki status hukum ganda untuk dosen tetap purnawaktu. Mereka adalah profesional yang tunduk pada Undang-Undang Guru dan Dosen serta Undang-Undang Pendidikan Tinggi. Di sisi lain, sebagai pekerja, mereka secara tegas berhak atas perlindungan ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja untuk hak-hak dasar mereka di tempat kerja. Dalam perkara nomor 272/PUU-XXIII/2025 di Mahkamah Konstitusi, Pemerintah Republik Indonesia menegaskan bahwa status profesional seorang dosen perguruan tinggi tidak meniadakan hak mereka untuk menerima upah minimum regional. Dalam Pasal 52 ayat (3) UU Guru dan Dosen, ketidakmampuan untuk menetapkan remunerasi di bawah upah minimum tidak dapat ditafsirkan sebagai wewenang untuk menetapkan upah minimum. Ini karena ketentuan mengenai upah minimum merupakan aturan yang bersifat memaksa *(*droit impératif*)* yang membatasi kebebasan berkontrak.

Kedua, memberikan upah kepada guru di bawah upah minimum sama sekali tidak dapat dibenarkan oleh sifat nirlaba yayasan, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Yayasan. Meskipun prinsip tujuan nirlaba melarang pembagian keuntungan di antara organ yayasan, gaji guru merupakan imbalan atas pekerjaan mereka, yang merupakan tanggung jawab operasional yang sah bagi lembaga. Selain itu, batas bawah perlindungan gaji tidak dapat digunakan sebagai dasar hukum untuk melanggar batas bawah perlindungan gaji; namun, kapasitas keuangan yayasan menentukan proporsionalitas penetapan gaji di atas ambang batas minimum.

Ketiga, tujuannya adalah untuk menetapkan "model remunerasi tiga jenjang" untuk mewujudkan restrukturisasi hukum yang konsisten mengenai kompensasi dosen PTS. Menurut teori ini, ada tiga tingkatan sistem kompensasi yang berbeda. Yang pertama adalah "batas minimum legal", yang menetapkan

KAMBOTI is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.

batas bawah yang wajib untuk upah minimum regional. Yang kedua adalah "gaji akademik proporsional", yang menetapkan skema dan gaji yang didasarkan pada kualifikasi, jenjang akademik, senioritas, dan kemampuan finansial institusi. Yang terakhir adalah "sistem kesejahteraan akademik", yang mencakup perlindungan jaminan sosial (BPJS), insentif Model ini dapat menyelaraskan undang-undang dasar, hukum ketenagakerjaan, dan peraturan pendidikan tinggi tanpa mengesampingkan sifat nirlaba institusi penyelenggara.

Keterbatasan Penelitian

Studi ini hanya berfokus pada ranah normatif-hukum, atau penelitian hukum doktrinal, dan melihat apakah peraturan, doktrin hukum, dan keputusan pengadilan di Indonesia konsisten. Studi ini tidak melakukan audit keuangan atau pemeriksaan empiris menyeluruh terhadap kondisi keuangan PTS di berbagai wilayah. Oleh karena itu, dinamika kapasitas keuangan PTS yang berbeda-beda di antara PTS memerlukan penelitian empiris atau sosio-legal di masa mendatang.

Rekomendasi

Kepada Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI): Diusulkan untuk melakukan revisi terbatas (amandemen legislatif) terhadap Pasal 52 ayat (3) Undang-Undang tentang Guru dan Dosen. Ini harus mencakup "ketentuan penghubung" yang secara eksplisit menetapkan bahwa gaji dosen di PTS harus disesuaikan dengan peraturan upah minimum serta sistem struktur dan skala upah di sektor ketenagakerjaan.

Kepada Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi (Kemdiktisaintek), disarankan untuk menetapkan peraturan menteri yang menetapkan standar pelayanan minimum untuk remunerasi dosen di PTS. Ini harus mengikuti pedoman sektoral di tingkat nasional, menggunakan kerangka "model remunerasi tiga jenjang".

Disarankan agar Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) meningkatkan fungsi pengawasan dan pemantauannya, termasuk penegakan peraturan, terkait kepatuhan terhadap standar gaji di PTS. Ini juga terkait dengan kepatuhan seluruh dosen tetap ke program BPJS Ketenagakerjaan di wilayah kerja masing-masing.

Kepada badan pengelola perguruan tinggi swasta: sangat disarankan untuk segera melakukan audit internal terhadap tata kelola keuangan; menetapkan struktur dan skala gaji tenaga akademik sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2025; dan mempertimbangkan remunerasi staf akademik sebagai investasi dalam kualitas akademik, dalam kerangka tata kelola universitas yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Ahyani, H., Muharir, Khairuddin, Rahman, E. T., Wibowo, D. E., Ulummudin, Abduloh, A. Y., Kuncoro, I., & Lousada, S. A. N. (2025). Minimum Wages and Welfare of Private Lecturers in Indonesia: Perspectives of Islamic Law and Positive Law. *Abdurrauf Law and Sharia*, *2*(1), 1–21.

Alwi, F., Nawi, S., Fahmal, M., Qamar, N., & Mumin, K. H. A. (2025). Transformation of Foundation Law in the Management of Private Higher Education in Indonesia. *Jurnal Pengabdian Hukum Indonesia*, *8*(2), 517–544.

Aristoteles. (1999). *Nicomachean ethics (T. Irwin, Trans.; 2nd ed.)*. Hackett Publishing Company.

Harahap, A. M., Ahyani, H., Huda, M., Mutmainah, N., Azmi, N., & Lousada, S. A. N. (2024). Social Justice in the Welfare of Private Lecturers: A Legal Review of Salaries, Certification, and BPJS Ketenagakerjaan in Indonesia. *Jurnal IUS Kajian Hukum Dan Keadilan*, *12*(3), 650–674.

KAMBOTI is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.

Lestari, P., Hartono, B., & Setiawan, A. (2023). Restrukturisasi Yayasan Pendidikan dalam Menjamin Kepastian Hukum Pengupahan Dosen. *Mimbar Hukum*, *35*(2), 351–340.

Marzuki, P. M. (2021). *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*. Kencana Prenada Media Group.

Nugroho, H., Wibowo, S., & Pratama, R. (2024). Penyusunan Struktur dan Skala Upah pada Perguruan Tinggi Swasta Berbasis Kompetensi. *Jurnal IUS Kajian Hukum Dan Keadilan*, *12*(2), 210–230.

Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan T. N. 52 T. 2025. (2025). *Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Nomor 52 Tahun 2025 tentang Profesi, Karier, dan Penghasilan Dosen.*

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025. (2025). *Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Lembaran Negara RI Tahun 2025.*

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. (n.d.).

Pujianti., P. S., Rosi., E. N., & SF., H. A. (2026). *ketidakjelasan-standar-minimum-gaji-ancam-kesejahteraan-dosen-dan-kualitas-pendidikan-tinggi--24905*.

Putra, A., & Santoso, B. (2023). Implikasi Hukum Batal Demi Hukumnya Klausul Perjanjian Kerja di bawah UMP. *Yustisia*, *12*(1), 45–62.

Rahardjo, S. (2000). *Ilmu Hukum*. PT Citra Aditya Bakti.

Soekanto, S., & Mamudji, S. (2015). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Rajawali Pers.

Sutedi, A. (2012). *Good Corporate Governance*. Sinar Grafika.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012. (2012). *Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. Lembaran Negara RI Tahun 2012 Nomor 158.*

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39*.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Lembaran Negara RI Tahun 2005 Nomor 157*.

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001. (2001). *Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan. Lembaran Negara RI Tahun 2001 Nomor 112*.

Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004. (2004). *Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan. Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 115.*

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. (2023). *tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara RI Tahun 2023 Nomor 41.*

KAMBOTI is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.