Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 3, Nomor 12, January 2026, P. 481-484
E-ISSN: 2986-6340
Licenced by CC BY-SA 4.0
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.18160893

Perlindungan Hukum Terhadap Dosen Kontrak

Legal Protection for Contract Lecturers

Rakamas Pancasona[1] Dipo Wahjoeono[2]
University of August 17, 1945 Surabaya
e-mail: rkmas73@gmail.com, dipo@untag-sby.ac.id

Abstract

This study examines the legal protection framework for contract lecturers in Indonesia by analyzing the structural inconsistencies between labor law regulations and higher education norms and their implementation within universities. Although Law No. 13 of 2003 as amended by Law No. 11 of 2020 and Government Regulation No. 35 of 2021 restrict fixed-term employment contracts (PKWT) to temporary work, universities continue to apply repeated contracts to lecturers whose duties are permanent and integral to the Tridharma of Higher Education. This practice creates legal uncertainty, particularly following Constitutional Court Decision No. 37/PUU-XXI/2023. Furthermore, despite statutory guarantees under Law No. 14 of 2005 and Law No. 12 of 2012, contract lecturers frequently experience discrimination in remuneration, social security, and career advancement. This study concludes that long-serving contract lecturers substantively qualify as permanent employees (PKWTT), necessitating status conversion to ensure justice, legal certainty, and constitutional compliance.
***Keywords**: medical robots, Legal Protection; Contract Lecturers; PKWT; Higher Education Law; Labor Law; Indonesia*

Abstrak

Penelitian ini mengkaji kerangka perlindungan hukum bagi dosen kontrak di Indonesia dengan menelaah inkonsistensi struktural antara regulasi hukum ketenagakerjaan dan norma hukum pendidikan tinggi serta implementasinya di perguruan tinggi. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 membatasi penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hanya untuk pekerjaan yang bersifat sementara, perguruan tinggi masih menerapkan kontrak berulang kepada dosen yang menjalankan tugas bersifat permanen dan merupakan bagian integral dari pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Praktik tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum, khususnya setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-XXI/2023. Selain itu, meskipun terdapat jaminan normatif dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, dosen kontrak masih mengalami diskriminasi dalam aspek remunerasi, jaminan sosial, dan pengembangan karier akademik. Penelitian ini menyimpulkan bahwa dosen kontrak yang telah bekerja dalam jangka waktu lama secara substantif memenuhi kualifikasi sebagai pekerja tetap (PKWTT), sehingga memerlukan konversi status guna menjamin keadilan, kepastian hukum, dan kesesuaian konstitusional.
Kata kunci: *Perlindungan Hukum; Dosen Kontrak; PKWT; Hukum Pendidikan Tinggi; Hukum Ketenagakerjaan; Indonesia*

Article Info
Received date: 19 December 2025 Revised date: 22 December 2025 Accepted date: 06 January 2026

PENDAHULUAN

Dosen merupakan aktor sentral dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi yang menjalankan fungsi konstitusional negara dalam mencerdaskan kehidupan bangsa sebagaimana diamanatkan Pasal 31 Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.[1] Peran stragis tersebut diwujudkan melalui pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan, pengajaran, dan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu, negara memiliki kewajiban konstitusional untuk menjamin kepastian status,kesejahteraan, dan perlindungan hukum bagi dosen sebagaimana pendidik profesional[2].

[1] Pasal 31 UUD 1945.
[2] Jimly Asshiddiqie, *Pokok-Pokok Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Reformasi* (Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2021), 412.

Dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia di perguruan tinggi, penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap dosen kontrak menjadi fenomena yang jamak, baik di perguruan tinggi negeri maupun swasta. Skema kontrak ini kerap di terapkan secara berulang dalam jangka waktu panjang, bahkan hingga melampaui lima tahun, tanpa adanya kepastian pengangkatan sebagai dosen tetap. Kondisi tersebut melahirkan ketidakpastian hukum, ketimbang perlakuan, serta kerentanan terhadap pemutusan hukum kerja secara sepihak.[3]

Secara normatif, Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 secara tegas membatasi penggunaan PKWT hanya untuk pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, atau terkait pekerjaan tertentu yang akan selesai dalam jangka waktu tertentu.[4] Karakter pekerjaan dosen yang bersifat permanen dan berkelanjutan jelas tidak sejalan dengan kriteria tersebut. Namun, praktik kontraktual di perguruan tinggi justru menunjukkan kecenderungan penggunaan PKWT sebagai instrumen utama pengelolaan dosen.

Di sisi lain Undang – Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Undang – Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang pendidikan Tinggi menegaskan bahwa setiap dosen, tanpa membedakan status kepegawaiannya, berhak atas penghasilan layak, jaminan kesejahteraan, serta kesempatan pengembangan karier.[5] Ketidaksesuaian antara norma hukum dan praktik tersebut menunjukkan adanya disharmoni regulasi yang berpotensi menimbulkan diskriminasi struktural terhadap dosen kontrak.[6]

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memfokuskan kajian pada persoalan kesesuaian penggunaan kontrak kerja dosen dengan prinsip perlindungan tenaga kerja dalam hukum positif indonesia serta merumuskan bentuk perlindungan hukum yang ideal bagi dosen kontrak dalam hubungan kerja jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Penggunaan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang – undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang – undangan dilakukan dengan mengkaji secara sistematis berbagai regulasi yang berkaitan dengan status dan perlindungan dosen, antara lain Undang - Undang Ketenagakerjaan, Undang - Undang Guru dan Dosen, Undang - Undang Pendidikan Tinggi, serta peraturan pelaksaan terkait PKWT.

Pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis teori perlindungan hukum, asas – asas hukum ketenagakerjaan, dan prinsip nondiskriminasi dalam hubungan kerja.[7] Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang – undangan dan putusan mahkamah konstitusi, bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, dan pendapat para ahli hukum, serta bahan hukum tersier sebagai pendukung. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan penalaran deduktif untuk menarik kesimpulan normatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kesesuaian pemberlakuan kontrak dosen dengan hukum positif

Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberlakuan PKWT terhadap dosen kontrak dalam jangka panjang tidak sejalan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja dalam hukum positif indonesia. Pekerjaan dosen secara ontologis bersifat permanen, berkelanjutan dan merupakan fungsi inti

[3] Saldi Isra, *Pergumulan Hukum Ketenagakerjaan dan Pendidikan Tinggi Pasca Omnibus Law* (Jakarta: Konstitusi Press, 2023), 178–185.
[4] UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, jo. PP Nomor 35 Tahun 2021
[5] UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 51.
[6] Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2022), 225–235.
[7] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2021), 133–136.

perguruan tinggi. Oleh karena itu, penggunaan PKWT yang diperpanjang secara berulang bertentangan dengan Pasal 59 Undang – Undang ketenagakerjaan dan prinsip kepastian kerja bersifat tetap dan berkelanjutan.[8]

Putusan Mahkama Konstitusi Nomor 37/PUU-XXI/2023 memperkuat posisi hukum dosen kontrak dengan menegaskan bahwa pengakuan PKWT dalam UU cipta kerja tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang belum diatur secara jelas melalui peraturan pelaksana.[9] Implikasi putusan tersebut membuka ruang interpretasi bahwa PKWT yang digunakan untuk pekerjaan permanen dapat bertransformasimenjadi PKWTT secara hukum.[10]

B. Perlindungan hukun dosen kontrak dalam perspektif pendidikan tinggi

Dari perspektif hukum pendidikan tinggi, dosen tidak dapat diposisikan semata – mata sebagai pekerja biasa. Undang – undang guru dan dosen memberikan jaminan normatif atas kesejahteraan, penghasilan layak, dan pengembangan karier bagi seluruh dosen tanpa membedakan status kepegawaian.[11] Praktik honorarium berbasis SKS, ketiadaan jaminan sosial, serta pembatasan akses jabatan fungsional bagi dosen kontrak menunjukkan adanya diskriminasi struktural yang bertentangan dengan asas keadilan dan persamaan di depan hukum.

Ketidakhadiran pengaturan spesifik mengenai batas maksimal kontrak dosen dan mekanisme konversi status telah menciptakan vacuum normatif yang berdampak pada lemahnya perlindungan hukum preventif. Akibatnya, dosen kontrak berada pada posisi tawar yang lemah dalam hubungan kerja dengan perguruan tinggi.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penggunaan PKWT secara berulang terhadap dosen kontrak tidak sejalan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja dan bertentangan dengan karakter permanen pekerjaan dosen. Secara normatif, hubungan kerja dosen kontrak yang berlangsung dalam jangka panjang telah memenuhi unsur Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Selain itu, praktik kontraktual yang diskriminatif bertentangan dengan Undang – undang guru dan dosen serta nondiskriminasi yang di jaminoleh UUD 1945.

SARAN

Pemerintah memerlukan regulasi khusus yang mengatur status dan perlindungan dosen kontrak secara komprehensif. Perguruan tinggi perlu menyusun perjanjian kerja yang adil dan nondiskriminatif, sementara pemerintah wajib memastikan harmonisasi hukum ketenagakerjaan dan hukum pendidikan tinggi.

REFERENSI

Asshiddiqie, J. (2021). *Pokok-pokok hukum tata negara Indonesia pasca reformasi*. Bhuana Ilmu Populer.

Fuady, M. (2022). *Teori hukum perdata modern*. Citra Aditya Bakti.

Hamzah, A., & Nurjaya, I. N. (2023). Diskriminasi status dosen dalam hubungan kerja. *Jurnal Hukum Pendidikan Tinggi, 14*(2), 85–97.

Husni, L. (2022). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*. RajaGrafindo Persada.

Isra, S. (2023). *Pergumulan hukum ketenagakerjaan dan pendidikan tinggi pasca omnibus law*. Konstitusi Press.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2023). *Putusan Nomor 37/PUU-XXI/2023*.

[8] UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (2).
[9] Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, *Putusan Nomor 37/PUU-XXI/2023*, 28 November 2024.
[10] Munir Fuady, *Teori Hukum Perdata Modern* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2022), 145–152.
[11] UU Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Pasal 60.

Marzuki, P. M. (2021). *Penelitian hukum*. Kencana.

Soekanto, S., & Mamudji, S. (2019). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat*. RajaGrafindo Persada.

UNESCO. (1997). *Recommendation concerning the status of higher-education teaching personnel*. UNESCO.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.