

IMPLIKASI HUKUM KETIADAAN PERJANJIAN KERJA DALAM HUBUNGAN KERJA DI LINGKUNGAN PERGURUAN TINGGI SWASTA

Tota Agus Setyawan

Fakultas Hukum, Universitas Janabadra, Indonesia

E-mail : 23110007@student.janabadra.ac.id

Wiwin Budi Pratiwi

Fakultas Hukum, Universitas Janabadra, Indonesia

E-mail : wiwin_budi_p@janabadra.ac.id

ABSTRAK

Hubungan kerja antara pekerja dengan pihak Perguruan Tinggi Swasta masih ada yang belum dilandasi dengan perjanjian kerja tertulis. Hal ini tentu saja menimbulkan ketidakjelasan berkaitan dengan pemenuhan hak dan kewajiban sehingga rentan terjadi perselisihan hubungan industrial. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis implikasi hukum dari ketiadaan perjanjian kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari ketiadaan perjanjian kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian normatif. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Sumber data menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi pustaka dan wawancara. Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan perjanjian kerja tertulis tidak menghapus hubungan kerja. Seseorang yang bekerja, menerima upah dan berada dalam struktur perintah maka secara hukum ia adalah pekerja dengan seluruh hak yang melekat. Implikasi hukum dari ketiadaan perjanjian kerja dalam hubungan kerja adalah berdampak pada implikasi hukum dari segi kepastian hukumnya, perlindungan hukum bagi pekerja, pembuktian dan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian yang dilakukan atas perselisihan ketiadaan perjanjian kerja dalam hubungan kerja dilakukan dengan penyelesaian hubungan industrial sesuai ketentuan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kata kunci: implikasi hukum; perjanjian kerja; hubungan industrial, perguruan tinggi swasta

ABSTRACT

Employment relationships between employees and Private Higher Education Institutions are, in some cases, not based on written employment agreements. This situation creates legal uncertainty regarding the fulfillment of the parties' respective rights and obligations, thereby increasing the risk of industrial relations disputes. This study aims to analyze the legal implications of the absence of written employment agreements and the mechanisms for resolving industrial relations disputes arising from such absence. This research employs a normative legal research method. The research adopts both a statutory approach and a case approach. Data were obtained from primary and secondary sources. Data collection techniques included library research and interviews, while data were analyzed using a descriptive qualitative method. The findings indicate that the absence of a written employment agreement does not extinguish the existence of an employment relationship. A person who performs work, receives wages, and is subject to the employer's authority is legally recognized as an employee and is therefore entitled to all rights attached to that status. The legal implications of the absence of a written employment agreement affect several aspects, including legal certainty, legal protection for employees, evidentiary issues, and the process of resolving industrial relations disputes. Disputes arising from the absence of a written employment agreement are resolved through the industrial relations dispute settlement mechanism in accordance with Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement.

Keywords: legal implications; employment agreement; industrial relations; private higher education institutions.

A. PENDAHULUAN

Hubungan industri yang seimbang, harmonis dapat terwujud jika penerapan dalam praktik berjalan dengan baik. Dalam bidang privat, hakekatnya yang memegang peranan penting di dalam hubungan industri adalah pihak-pihaknya yaitu buruh dan majikan saja. Hubungan antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada hubungan hukum privat. Hubungan itu didasarkan pada hukum perikatan yang menjadi bagian dari hukum perdata dimana hubungan kerja berdasar pada perjanjian kerja, dimana perjanjian kerja adalah bagian dari hukum perdata.¹

Perjanjian kerja merupakan instrumen yuridis yang menjadi landasan utama dalam hubungan kerja. Perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara pemberi kerja dan penerima kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan, dimana para pihak sepakat berkaitan dengan hak dan kewajibannya, jenis pekerjaan, besaran dari upah, jangka waktu kerja dan mekanisme pengakhiran hubungan kerja.² Ditinjau dari perspektif Hukum Perdata, perjanjian kerja adalah perwujudan dari asas kebebasan berkontrak yang memberikan ruang bagi para pihak untuk dapat mengatur hubungan hukum sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, norma kesusilaan dan ketertiban umum.³

Ditinjau dari konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, perjanjian kerja memiliki dimensi perlindungan hukum yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja tidak hanya menjadi alat bukti akan tetapi juga menjadi sarana untuk memberikan jaminan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi para pihak dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Keberadaan dari perjanjian kerja menciptakan hubungan industri yang harmonis, adil dan seimbang bagi para pihak.⁴

Pada praktiknya tidak semua hubungan kerja kemudian dilandasi dengan adanya perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis secara tegas dan jelas. Ketidadaan dari perjanjian kerja acapkali dapat menimbulkan persoalan hukum apabila terjadi sengketa yang terjadi oleh kedua belah pihak. Hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa ketidadaan perjanjian kerja melemahkan posisi pekerja dalam memperoleh hak nya.⁵ Ketidadaan perjanjian kerja tentunya batasan antara hak dan kewajiban menjadi tidak jelas sehingga dapat timbul potensi ketidakpastian hukum dan membuka ruang untuk terjadi pelanggaran hak-hak yang dimiliki oleh pekerja. Kondisi yang demikian, pastinya dalam proses pembuktian adanya hubungan kerja tergantung pada bukti tidak langsung seperti adanya pembayaran upah yang diberikan pemberi kerja, kebiasaan yang ada dalam pekerjaan, ataupun keberlangsungan dari hubungan kerja itu sendiri.

Permasalahan dapat menjadi kompleks ketika dikaitkan dengan praktik hubungan kerja yang terjadi di lingkungan Perguruan Tinggi Swasta, yang masih ada dalam pelaksanaan hubungan kerja nya tanpa didasari oleh perjanjian kerja secara formal. Tentu saja hal ini akan menimbulkan kerentanan secara hukum terutama jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan secara sepihak. Berdasarkan peneluran data yang penulis lakukan, terdapat fakta di lapangan bahwa terdapat beberapa kasus berkaitan dengan dosen yang tidak memiliki perjanjian kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Kasus tersebut diantaranya adalah Ichsanudin mantan dosen Universitas Nusantara PGRI Kediri yang bersengketa dengan YPLP PT. PGRI (tahun 2024) dengan permasalahan bahwa tidak mendapatkan uang pesangon pada saat pensiun di

¹ Asri Wijayanti, *Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan* (Surabaya: Revka Petra Media, 2016).

² Kusbianto and Dian Hardian Silalahi, *Hukum Perburuhan* (Medan: Enam Media, 2020).

³ Anik Iftitah dkk Dian Dewi Khasanah, *Hukum Perdata* (Banten: Sada Kurnia Pustaka, 2023).

⁴ Anjar Kususiyanah, 'HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA (Pancasila Industrial Relations in Job Creation Law)', *Journal of Sharia and Economic Law* 1, no. 2 (2021): 42–59, <https://jurnal.iainponorogo.ac.id/index.php/invest/article/download/3478/1968>.

⁵ Calvin Isaac Hokoyoku et al., 'Implikasi Ketidadaan Kontrak Kerja Terhadap Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pekerja Sektor Informal Di Kabupaten Buleleng (Fokus Studi Pada Bidang Jasa)', *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora* 5, no. 2 (2026): 2246–57.

usia 65 tahun. Permasalahan tersebut sampai pada pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena penyelesaian dari tingkat bipartite sampai dengan tripartite tidak mencapai kesepakatan. Dalam fakta persidangan diketahui bahwa tidak ada perjanjian kerja atau kesepakatan antara kedua belah pihak walaupun sudah diangkat menjadi dosen tetap Yayasan, sudah memiliki SK dari Yayasan dan memiliki Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN).⁶ Kasus lainnya dialami oleh salah seorang dosen yang sudah mengabdikan 8 tahun di salah satu Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan dengan didampingi oleh Lembaga Bantuan Hukum Yogyakarta mengajukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial setelah upaya bipartite tidak berhasil.⁷ Pada tahun 2025, D tidak lagi mendapatkan jadwal mengajar tanpa adanya pemberitahuan secara resmi atau surat pemberitahuan dan tidak ada penjelasan secara resmi dari pihak kampus mengenai tidak diberikan jadwal tersebut. Ketiadaan pemberitahuan tersebut pastinya menunjukkan adanya indikasi dari Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan secara sepihak dan tidak memenuhi prinsip keadilan dan kepastian hukum. Ketiadaan perjanjian kerja membuat posisi hukum dari D menjadi lemah, karena tidak ada dokumen hukum yang mengatur hak dan kewajiban dan mekanisme dari pemutusan hubungan kerja.

Penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan hukum yang terjalin antara Badan Penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta adalah hubungan kontraktual dimana hubungan hukumnya berdasarkan pada adanya perjanjian kerja. Apabila terjadi perselisihan maka diselesaikan melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁸ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya adalah pada kasus yang berbeda dan dilakukan analisis dengan berbagai aspek hukum seperti aspek kepastian hukum, aspek perlindungan hukum, aspek pembuktian dan aspek tanggungjawab yang belum dianalisis dalam penelitian sebelumnya.

Kasus yang terjadi di lingkungan perguruan tinggi menunjukkan bahwa ketiadaan perjanjian kerja dapat menimbulkan implikasi hukum. Pada akhirnya, fenomena ini menunjukkan adanya celah hukum yang besar dalam dunia pendidikan tinggi. Perlu ada pembenahan menyeluruh agar hubungan kerja antara yayasan dan dosen dapat berjalan dengan adil dan sah secara hukum. Faktanya pun yang terjadi hubungan hukum yang terjalin dengan adanya perjanjian kerja juga masih ada pelaksanaan hak dan kewajiban yang tidak terlaksana dengan baik. Seperti adanya PHK yang dilakukan secara sepihak dan pembayaran gaji yang tidak sesuai dengan kesepakatan kerja.⁹

Berdasarkan uraian di atas, maka menjadi penting untuk dapat dilakukan kajian lebih lanjut dengan rumusan masalah yang diangkat adalah bagaimana implikasi hukum dari ketiadaan perjanjian kerja dalam hubungan kerja dan bagaimana mekanisme mengenai penyelesaian perselisihan akibat ketiadaan perjanjian kerja dalam hubungan kerja. Penelitian ini mengangkat studi kasus yang terjadi pada praktik hubungan kerja di perguruan tinggi swasta sebagai sektor yang minim kajian kritis ketenagakerjaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah bagi pengembangan ilmu hukum khususnya di hukum perjanjian dan bidang ketenagakerjaan serta menjadi referensi upaya perbaikan dalam praktik hubungan kerja di Indonesia khususnya yang ada di lingkungan perguruan tinggi swasta. Penelitian ini adalah

⁶Adrianus T. Jaya, 'Dalam Sidang PHI Terungkap Fakta, Mantan Dosen Senior UNP Kediri Dipekerjakan Tanpa Perjanjian Kerja', *Pikiran Rakyat NTT*, 2024, <https://ntt.pikiran-rakyat.com/regional/pr-2328137489/dalam-sidang-phi-terungkap-fakta-mantan-dosen-senior-unp-kediri-dipekerjakan-tanpa-perjanjian-kerja?page=all>.

⁷Yongky Gigih Prasisko, 'Kisah Dosen UAD Di-PHK Setelah 8 Tahun Mengajar, Berjuang Gugat Kampus Hingga Ke Pengadilan', *Portal Yogya*, 2026, <https://www.portalyogya.com/yogyakarta/20816858387/kisah-dosen-uad-di-phk-setelah-8-tahun-mengajar-berjuang-gugat-kampus-hingga-ke-pengadilan?page=2>.

⁸Devirly Juwita Putri Cahyono, 'PENYELESAIAN PERSELISIHAN ANTARA BADAN PENYELENGGARA PERGURUAN TINGGI SWASTA DENGAN DOSEN', *Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum*, 2017.

⁹Trawl Media Indonesia, 'Di Duga Institut Stiami Lakukan PHK Sepihak Dan Pembayaran Gaji Tak Sesuai Kesepakatan Kerja', *Trawl Media Indonesia*, 2025, <https://www.trawlmediaindonesia.id/2025/10/di-duga-institut-stiami-lakukan-phk.html>.

dapat memberikan pengembangan analisis mengenai perlindungan bagi pekerja dan kepastian hukum dalam konteks hubungan kerja di institusi Pendidikan tinggi. Kontribusi praktisnya adalah dapat menjadi dasar penyusunan kebijakan mengenai ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja, dan juga dapat memberikan pemahaman mengenai hak-hak normatif yang tetap melekat bagi pekerja meskipun belum memiliki perjanjian kerja yang tertulis. Penelitian ini juga berkontribusi menjadi bahan evaluasi terhadap efektivitas pengawasan ketenagakerjaan di lingkungan perguruan tinggi swasta.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian normatif yang melakukan kajian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁰ Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Sumber data penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer penelitian ini diperoleh melalui hasil studi pustaka dan wawancara, sementara data sekunder diperoleh dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif yang dilakukan dengan tahap reduksi data, analisis data dan penarikan kesimpulan.¹¹

C. PEMBAHASAN

1. Implikasi Hukum Dari Ketiadaan Perjanjian Kerja Dalam Hubungan Kerja

Berdasarkan ketentuan hukum normatif, hubungan kerja memang tidak harus selalu dituangkan dalam perjanjian kerja yang tertulis, ada hitam di atas putih. Perjanjian kerja tidak tertulis memiliki kekuatan mengikat dalam hukum. Para pihak yang bersepakat dalam perjanjian kerja tidak tertulis tetap dianggap telah melakukan perjanjian sebagaimana mestinya.¹² Hal ini dikarenakan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia mengakui adanya hubungan kerja yang secara lisan sepanjang terpenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara normatif, ketentuan pada Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun tertulis akan tetapi ketentuan ini tidak dapat dimaknai sebagai pembenaran terhadap praktik pengabaian perjanjian kerja tertulis, khususnya dalam hubungan kerja yang bersifat kompleks dan berkelanjutan. Dalam hal ini, perjanjian kerja tertulis berfungsi sebagai instrumen kepastian hukum (*legal certainty*) yang memberikan perlindungan bagi kedua belah pihak.¹³ Sementara itu dikaitkan dalam hal ini dengan ketentuan perjanjian kerja dosen, dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang dimaksud dengan Perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama 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.

Berdasarkan ketentuan dari Pasal 1320 KUHPdata bahwa syarat sah suatu perjanjian meliputi:

¹⁰Rianto Andi, *Metodologi Penelitian Sosial Dan Hukum* (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2021).

¹¹Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020).

¹²Detya Anggraeni, 'Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Dalam Perselisihan Hubungan Industrial', *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 11, no. 3B (2024): 306–12. the actual number of HF hospitalizations remains >1 million annually. More than 80% of patients who are hospitalized are initially seen in the emergency department (ED

¹³Bruce Anzward and Ratna Hidayati, 'PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP JENIS DAN SIFAT PEKERJAAN DALAM MEWUJUDKAN KEADILAN', *De Jure* 12, no. 1 (2020), <https://doi.org/https://doi.org/10.36277/v12i1.364>.

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan ;
- c. Suatu hal tertentu ;
- d. Suatu sebab yang halal.¹⁴

Maka, jika para pihak sudah sepakat, cakap secara hukum, ada objek pekerjaan dan sebab yang halal walaupun tidak dituangkan dalam perjanjian kerja maka hubungan kerja yang disepakati tetap sah. Dalam praktik, ketiadaan perjanjian kerja yang tertulis menimbulkan implikasi hukum.

Ketiadaan perjanjian kerja sebagai bukti adanya hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja tentu saja membuka ruang ketidakpastian hukum bagi pekerja. Ketiadaan perjanjian kerja memungkinkan adanya hak dan kewajiban pekerja yang tidak terpenuhi, serta perlindungan hukum yang tidak kuat.¹⁵ Dari ketiadaan perjanjian kerja pastinya adalah persoalan yang kompleks karena menyentuh aspek kepastian hukumnya, perlindungan hukum dan untuk pembuktian apabila ada sengketa dalam pelaksanaan pekerjaan.

Ditinjau dari aspek kepastian hukum tentu saja ketiadaan perjanjian kerja menimbulkan tidak adanya kejelasan hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan penerima kerja. Hal tersebut dikarenakan dalam perjanjian kerja diatur mengenai jenis pekerjaan, upah yang diperoleh, jam kerja, hak-hak seperti cuti, mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja dan penyelesaian jika terjadi perselisihan. Tidak adanya perjanjian yang tertulis maka pengaturan mengenai hal tersebut menjadi kabur dan hanya bergantung pada praktik kebiasaan yang sudah dilakukan. Kondisi tersebut tentu saja bertentangan dengan prinsip kepastian hukum yang menjadi tujuan dari adanya suatu perjanjian dimana perjanjian harus dilaksanakan oleh kedua belah pihak seperti undang-undang (*pacta sunt servanda*).¹⁶ Kepastian hukum mensyaratkan adanya norma yang jelas dan konsisten dalam implementasinya.¹⁷ Pada praktik yang terjadi, pihak perguruan tinggi menyangkal adanya hubungan kerja secara administratif, walaupun secara faktualnya unsur-unsur dalam hubungan kerja terpenuhi. Kondisi demikian menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara realitas empiris dan pengakuan administratif, yang menciptakan ketidakpastian hukum bagi pekerja. Dengan demikian, pengakuan terhadap perjanjian kerja lisan dalam hukum positif, meskipun sah secara normatif, dalam praktik justru berpotensi melemahkan prinsip kepastian hukum karena sulitnya untuk proses pembuktiannya.

Ditinjau dari aspek perlindungan hukum ketiadaan perjanjian kerja memberikan kerugian bagi pihak penerima kerja. Pekerja dalam posisi yang lemah dibandingkan pemberi kerja sehingga keberadaan perjanjian bisa menjadi alat untuk perlindungan jika terjadi tindakan yang sewenang-wenang.¹⁸ Kondisi yang demikian tersebut maka perlindungan hukum yang dijamin oleh aturan perundang-undangan dapat menjadi kurang optimal dalam praktik hubungan kerja. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah sarana untuk menjaga harkat dan martabat dari tindakan sewenang-wenang yang dilakukan oleh pihak penguasa atau pun pihak lain yang mempunyai posisi lebih dominan.¹⁹ Dalam kaitannya dengan perselisihan hubungan industrial, perlindungan dapat diwujudkan melalui aturan ketenagakerjaan, pengawasan terhadap ketenagakerjaan, dan mekanisme dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Tidak adanya perjanjian kerja membuat pemahaman para pihak berkaitan dengan ketentuan hak dan kewajiban menjadi lemah dan tentu saja menimbulkan kerugian bagi para pihak. Perlindungan bagi pekerja memperoleh landasan filosofis Pancasila dimana dalam sila

¹⁴Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014).

¹⁵Alya Sani Pratiwi, Endah Pujiastuti, and Zaenal Arifin, 'Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Usaha Mikro Dan Kecil', *USM Law Review* 7, no. 3 (2024): 1897–1910.

¹⁶Salim H.S., *Hukum Kontrak: Teori & Teknik Penyusunan Kontrak* (Jakarta: Sinar Grafika, 2003).

¹⁷Dewi Astutty Mochtar, 'Pengantar Ilmu Hukum' (Malang: Bayumedia Publishing, 2013), 26.

¹⁸Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011).

¹⁹Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat Di Indonesia* (Surabaya: Bina Ilmu, 1987).

Kedua menegaskan penghormatan terhadap setiap martabat manusia dan pada sila kelima yang menghendaki terwujudnya keadilan sosial termasuk dalam kehidupan di bidang ekonomi dan sosial. Sejalan dengan teori keadilan bermartabat oleh Teguh Prasetyo bahwa tujuan hukum tidak hanya untuk menciptakan kepastian, namun juga menjaga dan memuliakan martabat manusia.²⁰ Dalam hal konteks hubungan industri maka pekerja harus diposisikan sebagai subjek hukum yang memiliki nilai kemanusiaan yang wajib dilindungi.

Ditinjau dari aspek pembuktian maka tidak adanya perjanjian kerja dapat mengakibatkan kesulitan dalam proses penyelesaian perselisihan jika terjadi sengketa hubungan industri. Hasil wawancara penulis dengan advokat selaku narasumber menyatakan bahwa implikasi ketiadaan perjanjian kerja menimbulkan implikasi hukum yang signifikan dalam hal proses pembuktian. Pekerja berada pada posisi lemah karena kesulitan membuktikan hak-haknya, seperti upah yang diterima, jangka waktu kerja, jenis pekerjaannya. Terkait dengan pembuktian hak dan kewajiban para pihak, dalam perspektif hukum perdata, sebagaimana diatur dalam Pasal 1865 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), setiap pihak yang mendalilkan suatu hak wajib membuktikan hak tersebut. Dalam konteks hubungan kerja tanpa kontrak tertulis, posisi pekerja menjadi lebih rentan karena keterbatasan alat bukti yang dimiliki untuk menegaskan hak-haknya, seperti upah, jaminan sosial, maupun perlindungan kerja lainnya.

Narasumber advokat dalam penelitian ini memberikan penjelasan bahwa dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industri tentu tidak hanya mengacu pada bukti tertulis saja, akan tetapi juga pada alat bukti lain seperti adanya saksi, kebiasaan yang ada, dan bukti tidak langsung (*circumstantial evidence*). Apabila kedua belah pihak terjadi perselisihan, khususnya perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, maka perjanjian kerja dapat menjadi alat bukti yang menunjukkan ada hubungan kerja yang berisikan kesepakatan antara kedua belah pihak. Oleh karena itu apabila tidak ada dokumen perjanjian kerja maka pekerja harus membuktikan bukti tambahan seperti adanya slip gaji yang diterimanya setiap bulan, bukti presensi kehadiran sesuai dengan jam kerja, komunikasi kerja yang terjalin antara pemberi kerja dan penerima kerja, atau juga dapat dibuktikan dengan kesaksian dari rekan kerja. Ketiadaan perjanjian kerja dapat memperberat posisi pekerja untuk proses pembuktian dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industri yang dihadapinya. Ketiadaan perjanjian kerja juga berdampak pada ketidakjelasan terhadap status hubungan kerja, apakah termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).²¹ Implikasi dari hal ini menjadi penting, karena berkaitan dengan hak-hak pekerja seperti ketentuan mengenai pemberian pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta perlindungan terhadap pekerja jika ada Pemutusan Hubungan Kerja.

Ditinjau dari aspek tanggungjawab oleh pemberi kerja, tentu saja ketiadaan perjanjian kerja tidak serta merta melepaskan tanggungjawab untuk dapat memberikan hak-hak pekerja. Dalam beberapa kasus, hal ini dapat memperbesar risiko hukum yang dapat diterima oleh pemberi kerja sehingga apabila terbukti terjadi hubungan kerja maka pemberi kerja memiliki kewajiban untuk memenuhi ketentuan normatif dalam aturan Hukum Ketenagakerjaan termasuk memberikan hak-hak dari pekerja yang kemungkinan sebelumnya tidak diatur dengan jelas.

Pada konteks penyelesaian perselisihan hubungan industri ketiadaan dari perjanjian kerja dapat memperpanjang tahapan proses penyelesaian yang dikarenakan adanya perbedaan persepsi mengenai hubungan kerja. Sengketa yang terjadi tidak hanya pada pelanggaran hak saja, akan tetapi juga proses pembuktian apakah hubungan kerja benar ada dan bagaimana bentuk dari hubungan kerja tersebut. Kondisi yang terjadi ini tentu saja dapat menimbulkan

²⁰Teguh Prasetyo, *Keadilan Bermartabat* (Bandung: Nusa Media, 2015).

²¹ke Farida, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Outsourcing* (Jakarta: Sinar Grafika, 2020).

hambatan dalam proses penyelesaiannya yang diharapkan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dengan cepat, sederhana dan biaya ringan.²²

Hubungan kerja antara D dan pihak perguruan tinggi swasta tempatnya bekerja tidak dapat semata-mata dipahami melalui asas kebebasan berkontrak. Asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan kepada para pihak untuk menentukan bentuk dan isi perjanjian.²³ Hal tersebut termasuk kemungkinan tidak dibuatnya perjanjian secara tertulis, namun dalam hubungan kerja asas tersebut mengalami pembatasan karena adanya ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam kasus ini, ketiadaan perjanjian kerja tertulis tidak dapat dianggap sebagai bentuk kebebasan para pihak yang sejajar, melainkan lebih tepat dipahami sebagai bentuk dominasi pemberi kerja yang berpotensi merugikan pekerja. Perlu adanya intervensi negara melalui hukum ketenagakerjaan menjadi penting untuk memastikan bahwa kebebasan berkontrak tidak disalahgunakan dalam praktiknya.

Persoalan kasus yang dialami oleh pekerja D di Perguruan Tinggi Swasta ini pastinya tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan unsur normatif semata, ketiadaan perjanjian kerja dalam hubungan kerja berdampak pada implikasi hukum yang luas, seperti dari segi kepastian hukumnya, perlindungan hukum bagi pekerja, pembuktian dan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta validitas hubungan kontraktual dalam perspektif hukum perjanjian. Ketidadaan perjanjian kerja tertulis juga membuka ruang bagi terjadinya ketidakseimbangan posisi tawar (*inequality of bargaining position*) antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam praktiknya, pemberi kerja cenderung memiliki posisi dominan dalam menentukan syarat kerja secara sepihak. Hal ini bertentangan dengan prinsip perlindungan pekerja yang menjadi ruh dari hukum ketenagakerjaan, sebagaimana tercermin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.²⁴ Oleh karena itu, keberadaan dari perjanjian kerja yang dibuat tertulis menjadi penting sebagai instrumen preventif guna meminimalisir potensi sengketa dan menjamin terpenuhinya hak dan kewajiban para pihak secara adil dan proporsional.

Ketiadaan perjanjian kerja tertulis dalam hubungan kerja pada dasarnya tidak serta-merta menghapus adanya hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Hal ini sejalan dengan konstruksi hukum ketenagakerjaan yang menekankan pada substansi hubungan kerja, bukan semata-mata pada bentuk formal perjanjian. Dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, selama ketiga unsur tersebut terpenuhi, maka hubungan kerja dianggap tetap ada, meskipun tidak dituangkan dalam bentuk tertulis.

Kasus yang diangkat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa di lapangan praktik hubungan kerja di bidang Pendidikan masih ada yang menggunakan skema tidak jelas dan terdapat kecenderungan untuk menghindari kewajiban ketenagakerjaan melalui tidak ada perjanjian kerja yang secara tertulis serta menunjukkan lemahnya kepatuhan administrasi di bidang ketenagakerjaan. Tentu saja hal ini dapat menimbulkan potensi adanya ketidakpastian hukum, kerentanan bagi pekerja akibat PHK yang dilakukan secara sepihak dan meningkatkan jumlah terjadinya sengketa hubungan industrial.

Analisis penulis lebih lanjut melihat dari kasus yang terjadi adalah menunjukkan adanya kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein* nya dimana secara normatif hukum memberikan ruang dan juga batasan akan tetapi dalam praktik di lapangan masih ada pelanggaran. Ketidadaan

²²Mangaraja Manurung, 'Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit', *Pionir LPPM Universitas Asahan* 2, no. 4 (2018): 1–6.

²³Frans Satriyo Wicaksono, *Membuat Surat-Surat Kontrak* (Jakarta: Visi Media, 2008).

²⁴Zainal Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013).

perjanjian kerja tidak serta merta menghapus eksistensi dari hubungan kerja itu sendiri karena ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan menganut prinsip pendekatan substansi dimana tidak hanya secara formal saja. Selama terpenuhi unsur hubungan kerja maka hubungan kerja dianggap ada. Dengan demikian, status pekerja tidak ditentukan oleh ada atau tidak dokumen tertulis berupa perjanjian kerja akan tetapi ada fakta dalam hubungan kerja itu sendiri. Hal ini menegaskan bahwa perlindungan hukum bersifat imperatif, tidak dikesampingkan karena kelalaian administrasi dari pihak pemberi kerja, oleh karena itu pihak perguruan tinggi dalam hal ini tidak bisa lepas tangan atau membatalkan hak-hak dari pekerja karena ada kesalahan atau kelalaian dalam proses administrasi internal. Implikasi hukum ketiadaan perjanjian kerja menuntut adanya penguatan dalam hal aturan, pengawasan dan juga kesadaran hukum para pihak dalam hubungan kerja.

2. Penyelesaian Perselisihan Ketidadaan Perjanjian Kerja Dalam Hubungan Kerja di Lingkungan Perguruan Tinggi Swasta

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja sangat diperlukan demi terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan kondusif antara kedua belah pihak.²⁵ Permasalahan yang penulis angkat terjadi dalam praktik hubungan kerja di lingkungan perguruan tinggi swasta dimana setelah adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak kemudian dilakukan upaya komunikasi internal akan tetapi tidak mencapai kejelasan. Terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), tindakan yang dilakukan oleh pihak kampus yang memutus hubungan kerja secara sepihak tanpa melalui prosedur yang sah bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Kondisi tersebut membawa D (penerima kerja) untuk meminta pendampingan hukum. Sebagai bentuk langkah awal dalam proses penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang dialaminya, kuasa hukum dari D mengirimkan dua surat kepada pihak kampus yang mempekerjakannya. Surat pertama dikirimkan pada bulan Oktober tahun 2025 akan tetapi tidak memperoleh tanggapan. Surat kedua kemudian dikirimkan pada bulan November tahun 2025 dan juga tidak mendapat tanggapan.²⁶

Tidak adanya tanggapan dari pihak kampus maka perselisihan yang dialami oleh D tersebut kemudian didaftarkan sebagai sengketa ketenagakerjaan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY setelah menerima pendaftaran melanjutkan pada proses mediasi. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Unsur-unsur pengertian mediasi yang dikenal secara akademik adalah ketidakberpihakan (netral) dan memberi anjuran kepada para pihak.²⁷ Proses mediasi memiliki kelebihan yaitu hemat waktu dan biaya, merupakan prosedur yang sah dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.²⁸

Pada tahap klarifikasi awal yang dilaksanakan pada 30 Januari 2026, pihak kampus tidak menghadiri pertemuan yang difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Pihak kampus hanya memberikan tanggapannya melalui surat yang dibuat secara tertulis. Dalam kasus tersebut ketidakhadiran dari pihak kampus menunjukkan pihak pemberi kerja tidak menunjukkan itikad baik dalam proses penyelesaian perselisihan, yang ditunjukkan

²⁵ Arifuddin Muda Harahap, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, ed. Mar'ie Mahfudz Harahap (Bandung: Media Sains Indonesia, 2020).

²⁶ Prasisko, 'Kisah Dosen UAD Di-PHK Setelah 8 Tahun Mengajar, Berjuang Gugat Kampus Hingga Ke Pengadilan'.

²⁷ Takdir Rahmadi, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010).

²⁸ Syahrizal Abbas, *Mediasi (Dalam Hukum Syariah, Hukum Adat Dan Hukum Nasional)* (Jakarta: Kencana, 2011).

dengan ketidakhadiran dalam proses mediasi yang difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Sikap tersebut dapat dinilai sebagai bentuk ketidakpatuhan terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pada surat resmi yang disampaikan kepada mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, pihak kampus memberikan pernyataan bahwa nama dosen tersebut tidak ada dalam catatan sebagai pegawai di lingkungan perguruan tinggi tersebut atau tidak memiliki hubungan kerja. Bunyi pokok dalam surat yang disampaikan adalah “Setelah dilakukan penelusuran dan verifikasi data administrasi kepegawaian, kami tegaskan bahwa saudara D sebagaimana dalam pokok surat tidak memiliki hubungan kerja dan atau bukan pegawai dari universitas”. Pernyataan dalam pokok isi surat tentu saja menimbulkan perdebatan dalam proses mediasi.

Hasil mediasi yang difasilitasi oleh mediator dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY diperoleh hasil bahwa mediator ketenagakerjaan tidak hanya melakukan penilaian status administrasi saja, akan tetapi juga melakukan pemeriksaan terhadap fakta dari hubungan kerja berdasarkan pada Hukum Ketenagakerjaan. Pada saat proses mediasi berlangsung dari pihak kuasa hukum D memberikan bukti yang menunjukkan adanya hubungan kerja. Bukti yang diajukan kemudian dinilai oleh mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY berdasarkan pada tiga unsur utama dalam hubungan kerja yaitu²⁹:

a. Pekerjaan

Penerima kerja yaitu D menjalankan aktivitas mengajar nya secara rutin sesuai dengan jadwal mengajar yang diberikan oleh pihak kampus.

b. Upah

D menerima pembayaran secara berkala sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan mengajar yang dilakukan sesuai jadwal.

c. Perintah

Jadwal mengajar yang dilakukan oleh D dilaksanakan berdasarkan jadwal yang diberikan oleh kampus berdasarkan pada penugasan, jadwal kelas, kurikulum dan pengawasan yang dilakukan oleh pihak kampus.

Ketiga unsur tersebut yang meliputi pekerjaan, upah dan perintah dalam proses mediasi dinilai terpenuhi oleh mediator. Setelah ada proses pemeriksaan terhadap bukti dan fakta kerja yang ada maka mediator memberikan kesimpulan bahwa hubungan kerja antara D dan pihak perguruan tinggi swasta yang mempekerjakannya secara hukum dinilai ada. Selama 8 tahun melaksanakan pekerjaan tidak ada perjanjian kerja secara tertulis, status hubungan kerja dinilai sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap. Pihak mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY memberikan rekomendasinya atau anjurannya untuk pihak perguruan tinggi tempat D melaksanakan kegiatan mengajarnya untuk membuat surat pengangkatan sebagai pegawai tetap atau PKWTT dan memberikan hak-hak nya sebagai pekerja.

Selama proses penyelesaian perselisihan yang dihadapi oleh D dengan pihak perguruan tinggi, pihak perguruan tinggi tidak menghadiri undangan klarifikasi sebanyak satu kali dan tidak menghadiri panggilan proses mediasi yang sudah difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Dengan adanya anjuran yang diberikan oleh mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY maka proses penyelesaian secara tripartite selesai.

Dalam kasus D tersebut, tenaga pengajar D yang sudah terus menerus bekerja selama delapan tahun dinilai secara hukum sebagai pekerja tetap penuh waktu. Oleh karena itu hak-hak ketenagakerjaannya seperti upah, tunjangan dan kompensasi akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja sepihak wajib untuk dipenuhi. Hubungan kerja tidak hanya ditentukan oleh dokumen administratif saja akan tetapi juga bagaimana realitas kerja yang ada yaitu pekerjaan, upah dan juga unsur perintah. Apabila ketiga unsur tersebut terpenuhi maka secara

²⁹Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014).

hukum seseorang dianggap sebagai pekerja dengan hak-hak yang melekat kepadanya. Hal tersebut didukung dengan hasil wawancara penulis dengan advokat sebagai narasumber yang memberikan pandangannya bahwa dengan ketiadaan perjanjian kerja maka tidak serta merta kemudian menghapus keberadaan dari hubungan kerja itu sendiri. Narasumber menegaskan bahwa keberadaan hubungan kerja tetap diakui sepanjang unsur dalam hubungan kerja terpenuhi yaitu adanya pekerjaan, upah, dan perintah.

Dari kasus yang dialami oleh D tersebut membuka persoalan yang luas dalam praktik hubungan kerja yang fleksibel di bidang pendidikan dimana status sebagai tenaga pengajar sering ditempatkan dalam skema kerja tidak tetap. Status administratif yang tidak jelas dapat menciptakan ruang abu-abu dalam perlindungan bagi pekerja terutama berkaitan dengan upah, jaminan kerja ataupun hak ketenagakerjaan lainnya. Hubungan kerja ditentukan oleh kondisi realitas kerja yang nyata dan terus menerus, apabila seseorang bekerja dan menerima upah dan berada pada suatu perintah maka secara hukum yang bersangkutan adalah pekerja dengan hak yang melekat. Bagi pihak D, hasil dari anjuran mediator ini menjadi dasar untuk melanjutkan proses hukum selanjutnya yaitu dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Anjuran mediator yang menyatakan adanya hubungan kerja dan merekomendasikan pengangkatan sebagai PKWTT memiliki kedudukan penting sebagai dasar untuk dapat melanjutkan ke proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial selanjutnya, walaupun anjuran mediator memang tidak bersifat mengikat.

D. KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah perselisihan hubungan industrial yang terjadi di institusi pendidikan khususnya di Perguruan Tinggi Swasta menunjukkan masih minimnya institusi pendidikan dalam memberikan perlindungan hukum kepada pekerjanya. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan dan hukum perjanjian dengan menegaskan bahwa eksistensi hubungan kerja tidak semata-mata ditentukan oleh keberadaan perjanjian kerja tertulis, melainkan oleh terpenuhinya unsur-unsur hubungan kerja. Seseorang yang bekerja, menerima upah dan berada dalam struktur perintah maka secara hukum ia adalah pekerja dengan seluruh hak yang melekat. Implikasi hukum dari ketiadaan perjanjian kerja dalam hubungan kerja adalah berdampak pada implikasi hukum dari segi kepastian hukumnya, perlindungan hukum bagi pekerja, pembuktian dan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian yang dilakukan atas perselisihan ketiadaan perjanjian kerja dalam hubungan kerja yang dialami oleh pekerja di lingkungan perguruan tinggi swasta dapat dilakukan dengan proses penyelesaian hubungan industrial yang diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2024 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Proses penyelesaian perselisihan tetap mengedepankan penyelesaian melalui non litigasi untuk mewujudkan hubungan industrial yang berlandaskan Pancasila.

Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengelola Perguruan Tinggi Swasta untuk membangun tata kelola ketenagakerjaan yang akuntabel dengan penyusunan perjanjian kerja yang jelas, memberikan kepastian status hubungan kerja dan pemenuhan hak-hak normatifnya. Langkah tersebut tidak hanya meminimalkan timbulnya potensi perselisihan hubungan industrial, tetapi juga mendukung terciptanya tata kelola perguruan tinggi yang berintegritas dan berkeadilan. Bagi pemerintah melalui instansi Dinas Ketenagakerjaan perlu untuk dapat meningkatkan pengawasan dan pembinaan terhadap kepatuhan perguruan tinggi menerapkan norma ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Detya. 'Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Dalam Perselisihan Hubungan Industrial'. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 11, no. 3B (2024): 306–12.
- Anzward, Bruce, and Ratna Hidayati. 'PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP JENIS DAN SIFAT PEKERJAAN DALAM MEWUJUDKAN KEADILAN'. *De Jure* 12, no. 1 (2020). <https://doi.org/https://doi.org/10.36277/v12i1.364>.
- Arifuddin Muda Harahap. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Edited by Mar'ie Mahfudz Harahap. Bandung: Media Sains Indonesia, 2020.
- Devirly Juwita Putri Cahyono. 'PENYELESAIAN PERSELISIHAN ANTARA BADAN PENYELENGGARA PERGURUAN TINGGI SWASTA DENGAN DOSEN'. *Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum*, 2017.
- Dian Dewi Khasanah, Anik Ifitah dkk. *Hukum Perdata*. Banten: Sada Kurnia Pustaka, 2023.
- Farida, Ike. *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Outsourcing*. Jakarta: Sinar Grafika, 2020.
- H.S, Salim. *Hukum Kontrak: Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika, 2003.
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Bagi Rakyat Di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
- Hokoyoku, Calvin Isaac, Komang Febrinayanti Dantes, I Gusti Ayu, and Apsari Hadi. 'Implikasi Ketiadaan Kontrak Kerja Terhadap Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pekerja Sektor Informal Di Kabupaten Buleleng (Fokus Studi Pada Bidang Jasa)'. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora* 5, no. 2 (2026): 2246–57.
- Indonesia, Trawl Media. 'Di Duga Institut Stiami Lakukan PHK Sepihak Dan Pembayaran Gaji Tak Sesuai Kesepakatan Kerja'. Trawl Media Indonesia, 2025. <https://www.trawlmediaindonesia.id/2025/10/di-duga-institut-stiami-lakukan-phk.html>.
- Jaya, Adrianus T. 'Dalam Sidang PHI Terungkap Fakta, Mantan Dosen Senior UNP Kediri Dipekerjakan Tanpa Perjanjian Kerja'. *Pikiran Rakyat NTT*, 2024. <https://ntt.pikiran-rakyat.com/regional/pr-2328137489/dalam-sidang-phi-terungkap-fakta-mantan-dosen-senior-unp-kediri-dipekerjakan-tanpa-perjanjian-kerja?page=all>.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- Kusbianto, and Dian Hardian Silalahi. *Hukum Perburuhan*. Medan: Enam Media, 2020.
- Kususiyanah, Anjar. 'HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA (Pancasila Industrial Relations in Job Creation Law)'. *Journal of Sharia and Economic Law* 1, no. 2 (2021): 42–59. <https://jurnal.iainponorogo.ac.id/index.php/invest/article/download/3478/1968>.
- Mangaraja Manurung. 'Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit'. *Pionir LPPM Universitas Asahan* 2, no. 4 (2018): 1–6.
- Mochtar, Dewi Astutty. 'Pengantar Ilmu Hukum', 26. Malang: Bayumedia Publishing, 2013.
- Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press, 2020.
- Muhammad, Abdulkadir. *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014.

- Prasisko, Yongky Gigih. 'Kisah Dosen UAD Di-PHK Setelah 8 Tahun Mengajar, Berjuang Gugat Kampus Hingga Ke Pengadilan'. Portal Yogya, 2026. <https://www.portalyogya.com/yogyakarta/20816858387/kisah-dosen-uad-di-phk-setelah-8-tahun-mengajar-berjuang-gugat-kampus-hingga-ke-pengadilan?page=2>.
- Pratiwi, Alya Sani, Endah Pujiastuti, and Zaenal Arifin. 'Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Usaha Mikro Dan Kecil'. *USM Law Review* 7, no. 3 (2024): 1897–1910.
- Rahmadi, Takdir. *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Rianto Andi. *Metodologi Penelitian Sosial Dan Hukum*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2021.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Syahrizal Abbas. *Mediasi (Dalam Hukum Syariah, Hukum Adat Dan Hukum Nasional)*. Jakarta: Kencana, 2011.
- Teguh Prasetyo. *Keadilan Bermartabat*. Bandung: Nusa Media, 2015.
- Wicaksono, Frans Satriyo. *Membuat Surat-Surat Kontrak*. Jakarta: Visi Media, 2008.
- Wijayanti, Asri. *Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Revka Petra Media, 2016.
- Zainal Asyhadie. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.