ISSN (P): (2580-8656)
ISSN (E): (2580-3883)

LEGAL STANDING
JURNAL ILMU HUKUM

Vol.10 Issue.2 (2026)

Efektivitas Perlindungan Hukum terhadap Pemenuhan Hak Gaji Guru dan Dosen di Indonesia

***Jesslynn[1], Ariawan Gunadi[2]**
[1 2] Universitas Tarumanagara, Jakarta Barat, DKI Jakarta, Indonesia
*jesslynn.205230102@stu.untar.ac.id

ABSTRACT

The right to receive adequate remuneration is an essential element of legal protection for teachers and lecturers. Although Law Number 14 of 2005 concerning Teachers and Lecturers guarantees educators the right to earn income above minimum living requirements and receive social welfare protection, its implementation continues to face various challenges, particularly for honorary teachers, contract teachers, and lecturers employed by private educational institutions. This study aims to analyze the legal framework and guarantees governing teachers' and lecturers' salary rights in Indonesia and examine the legal remedies available when salary rights are violated or payments are delayed. This research employs a normative legal method with a prescriptive character, using statutory and conceptual approaches. Primary, secondary, and tertiary legal materials were collected through library research and analyzed qualitatively. The findings indicate that the protection of teachers' and lecturers' salary rights has been established within the existing legal framework. However, its effectiveness remains constrained by five factors: legal substance, law enforcement officials, supporting facilities, society, and legal culture. These constraints are reflected in unclear employment relationships, inadequate supervision, limited access to dispute resolution, insufficient legal awareness, and institutional cultures that do not fully recognize the fulfillment of salary rights as a legal obligation. For private-sector educators who have an employment relationship, violations of salary rights may be resolved through the rights dispute mechanism under Law Number 2 of 2004, while educators with civil servant status are subject to dispute resolution mechanisms under civil service regulations. This study emphasizes the need to strengthen regulations, supervision, and access to legal protection to ensure the fulfillment of teachers' and lecturers' salary rights.

Keywords: *Legal Protection; Salary Rights; Teachers; Lecturers; Legal Effectiveness.*

Hak atas gaji yang layak merupakan bagian penting dari perlindungan hukum bagi guru dan dosen. Meskipun Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen telah menjamin hak pendidik untuk memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai persoalan, khususnya bagi guru honorer, guru kontrak, dan dosen pada lembaga pendidikan swasta. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan dan jaminan hukum terhadap hak gaji guru dan dosen di Indonesia serta mengkaji upaya hukum yang dapat ditempuh apabila terjadi pelanggaran atau keterlambatan pembayaran gaji. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif yang bersifat preskriptif

dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Bahan hukum primer, sekunder, dan tersier dikumpulkan melalui studi kepustakaan dan dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hak gaji guru dan dosen telah memiliki landasan normatif, tetapi efektivitas pelaksanaannya masih menghadapi kendala berdasarkan lima faktor, yaitu substansi hukum, aparat penegak hukum, sarana atau fasilitas, masyarakat, dan kebudayaan. Kendala tersebut tercermin dalam ketidakjelasan hubungan kerja, belum optimalnya pengawasan, keterbatasan akses penyelesaian sengketa, rendahnya pemahaman hukum, serta budaya kelembagaan yang belum sepenuhnya menempatkan pemenuhan hak penghasilan sebagai kewajiban hukum. Bagi pendidik swasta yang memiliki hubungan kerja, pelanggaran hak gaji dapat diselesaikan melalui mekanisme perselisihan hak berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, sedangkan pendidik berstatus aparatur sipil negara tunduk pada mekanisme penyelesaian berdasarkan ketentuan kepegawaian. Penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan regulasi, pengawasan, dan akses terhadap perlindungan hukum guna menjamin pemenuhan hak gaji guru dan dosen.
Kata Kunci: *Perlindungan Hukum; Hak Gaji; Guru; Dosen; Efektivitas Hukum.*

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu instrumen utama dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Dalam penyelenggaraan pendidikan, guru dan dosen memiliki kedudukan strategis karena berperan langsung dalam proses pembelajaran, pengembangan ilmu pengetahuan, serta pembentukan karakter peserta didik dan mahasiswa. Kedudukan tersebut menuntut adanya pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak pendidik, termasuk hak untuk memperoleh penghasilan yang layak. Guru dan dosen tidak semestinya hanya dipandang sebagai pelaksana kegiatan pendidikan, tetapi juga sebagai subjek hukum yang berhak memperoleh perlakuan adil, kepastian kerja, dan kesejahteraan. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen telah memberikan dasar normatif bagi pemenuhan hak tersebut melalui ketentuan mengenai hak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.

Selain menjamin hak atas penghasilan, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 juga mengatur perlindungan terhadap guru dan dosen dalam menjalankan tugas profesionalnya. Perlindungan tersebut mencakup aspek hukum, profesi, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Pengaturan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan pendidik merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari upaya menjamin keberlangsungan penyelenggaraan pendidikan. Jaminan tersebut sejalan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dengan demikian, pemenuhan hak gaji guru dan dosen bukan sekadar persoalan kebijakan internal lembaga pendidikan, melainkan bagian dari kewajiban hukum untuk menghormati dan memenuhi hak warga negara.

Meskipun kerangka normatif telah tersedia, pelaksanaan perlindungan hak gaji guru dan dosen masih menghadapi berbagai persoalan. Dalam praktiknya, sebagian guru honorer, guru kontrak, dan dosen pada perguruan tinggi swasta masih berhadapan

dengan penghasilan yang rendah, keterlambatan pembayaran, ketidakpastian jumlah honorarium, serta ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompensasi yang diterima. Persoalan tersebut memperlihatkan adanya kesenjangan antara jaminan hukum dan kondisi faktual tenaga pendidik. Penelitian Okstriana dan Sulaksono (2025), misalnya, menunjukkan bahwa dosen tetap pada perguruan tinggi swasta masih menghadapi persoalan pembayaran upah di bawah upah minimum, yang antara lain berkaitan dengan ketidakjelasan pengaturan dan lemahnya pelaksanaan perlindungan hukum. Sementara itu, Harahap et al. (2024) menemukan bahwa persoalan kesejahteraan dosen swasta tidak hanya berkaitan dengan besaran gaji, tetapi juga mencakup sertifikasi dan perlindungan jaminan sosial. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa persoalan penghasilan pendidik perlu dipahami sebagai bagian dari perlindungan kesejahteraan yang lebih luas.

Kondisi serupa juga terlihat pada guru honorer yang memiliki posisi rentan dalam hubungan kerja dengan penyelenggara pendidikan. Parapat dan Lie (2026) menguraikan bahwa masih terdapat guru honorer yang menerima upah jauh di bawah standar kelayakan, meskipun menjalankan tugas pendidikan secara berkelanjutan. Virginia dan Lie (2026) juga menyoroti belum optimalnya pemenuhan hak atas upah dan jaminan sosial bagi guru honorer akibat kesenjangan status hukum dan belum sinkronnya pengaturan ketenagakerjaan. Di sisi lain, Titaley (2026) menegaskan adanya persoalan perlindungan hak upah dosen swasta yang dipengaruhi oleh pertemuan antara rezim hukum pendidikan dan rezim hukum ketenagakerjaan. Berbagai temuan tersebut menunjukkan bahwa persoalan hak gaji tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan peraturan, tetapi juga menyangkut kejelasan hubungan hukum, kepastian standar penghasilan, dan konsistensi pelaksanaan kewajiban penyelenggara pendidikan.

Permasalahan tersebut semakin kompleks karena guru dan dosen memiliki status kepegawaian yang beragam. Dalam praktik penyelenggaraan pendidikan, pendidik dapat berstatus sebagai aparatur sipil negara, pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, pegawai yayasan, tenaga honorer, maupun tenaga kontrak. Perbedaan status tersebut berpengaruh terhadap dasar pengangkatan, mekanisme pembayaran gaji, pemberian tunjangan, jaminan sosial, serta prosedur penyelesaian perselisihan. Guru dan dosen yang bekerja pada satuan pendidikan pemerintah pada umumnya tunduk pada ketentuan kepegawaian yang berlaku, sedangkan pendidik pada lembaga yang diselenggarakan masyarakat dapat memiliki hubungan kerja berdasarkan perjanjian dengan badan penyelenggara. Perbedaan tersebut perlu diperhatikan agar bentuk perlindungan hukum dan mekanisme penyelesaian sengketa yang digunakan sesuai dengan hubungan hukum masing-masing pendidik. Namun, perbedaan status tidak seharusnya menghilangkan prinsip bahwa setiap pendidik berhak memperoleh penghasilan dan perlakuan yang layak.

Dalam hubungan kerja, ketidakseimbangan posisi tawar antara pendidik dan penyelenggara pendidikan dapat memengaruhi pemenuhan hak gaji. Pendidik yang bergantung pada pekerjaan di suatu lembaga sering kali memiliki keterbatasan untuk menolak ketentuan penghasilan yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Situasi tersebut dapat semakin sulit ketika perjanjian kerja tidak mengatur secara jelas besaran gaji, komponen penghasilan, waktu pembayaran, dan konsekuensi apabila terjadi keterlambatan. Akibatnya, pendidik berpotensi menerima kondisi kerja yang tidak sebanding dengan tanggung jawab profesionalnya. Persoalan ini memperlihatkan pentingnya perlindungan hukum yang tidak hanya menjamin hak secara formal, tetapi juga memastikan adanya keseimbangan dalam hubungan kerja. Perlindungan terhadap hak pekerja perlu diwujudkan melalui aturan yang jelas dan mekanisme pelaksanaan yang dapat diakses oleh pihak yang dirugikan (Hadjon, 1987).

Efektivitas perlindungan hukum dengan demikian tidak cukup dinilai dari keberadaan peraturan perundang-undangan. Perlindungan hukum harus mampu memberikan kepastian mengenai hak dan kewajiban para pihak, mencegah terjadinya pelanggaran, serta menyediakan mekanisme pemulihan ketika hak pendidik tidak dipenuhi. Apabila keterlambatan atau pengurangan pembayaran gaji terus terjadi tanpa pengawasan dan penyelesaian yang memadai, maka ketentuan hukum berisiko hanya menjadi jaminan normatif. Dalam konteks penyelesaian perselisihan, guru dan dosen yang memiliki hubungan kerja dengan penyelenggara pendidikan dapat menghadapi hambatan berupa keterbatasan pemahaman hukum, biaya, lamanya proses, serta kekhawatiran terhadap keberlanjutan hubungan kerja. Sherly et al. (2021) menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih menghadapi persoalan aksesibilitas, proses penyelesaian, dan kemampuan pekerja dalam memahami mekanisme hukum yang tersedia. Hal tersebut memperkuat pentingnya mekanisme penyelesaian yang memberikan kepastian sekaligus dapat dijangkau oleh pendidik.

Berdasarkan kondisi tersebut, kajian mengenai efektivitas perlindungan hukum terhadap hak gaji guru dan dosen di Indonesia menjadi penting untuk dilakukan. Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas persoalan penghasilan guru honorer maupun dosen swasta, tetapi masih diperlukan kajian yang menghubungkan pengaturan hak gaji dalam peraturan perundang-undangan dengan mekanisme perlindungan dan upaya hukum yang dapat ditempuh ketika terjadi pelanggaran. Penelitian ini berupaya mengkaji persoalan tersebut dengan menempatkan hak gaji guru dan dosen sebagai objek perlindungan hukum, sekaligus memperhatikan perbedaan status kepegawaian dan hubungan hukum dengan penyelenggara pendidikan. Kajian ini juga diarahkan untuk menilai apakah ketentuan hukum yang berlaku telah menyediakan perlindungan yang memadai serta bagaimana mekanisme penyelesaian dapat digunakan ketika hak tersebut tidak dipenuhi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan pada dua persoalan utama yang saling berkaitan, yaitu bagaimana pengaturan dan jaminan hukum terhadap hak gaji guru dan dosen dalam sistem peraturan perundang-undangan di Indonesia, serta bagaimana upaya hukum yang dapat ditempuh oleh guru dan dosen apabila terjadi pelanggaran atau keterlambatan dalam pemenuhan hak gaji oleh penyelenggara pendidikan. Kedua persoalan tersebut dikaji untuk mengetahui kecukupan kerangka hukum yang tersedia, mengidentifikasi hambatan dalam pelaksanaannya, dan merumuskan upaya perlindungan yang dapat memberikan kepastian serta keadilan bagi guru dan dosen.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif atau penelitian hukum doktrinal dengan sifat preskriptif. Penelitian hukum normatif dilakukan dengan menelaah norma-norma hukum positif, asas-asas hukum, doktrin, serta konsep hukum yang relevan untuk menjawab permasalahan hukum yang dikaji. Pemilihan metode ini didasarkan pada fokus penelitian yang menitikberatkan pada analisis pengaturan dan jaminan hukum terhadap hak gaji guru dan dosen, serta mekanisme perlindungan hukum ketika terjadi pelanggaran atau keterlambatan pembayaran gaji. Benuf dan Azhar (2020) menjelaskan bahwa pemilihan metode penelitian hukum harus disesuaikan dengan karakteristik permasalahan yang diteliti agar metode tersebut dapat menjadi instrumen untuk membangun argumentasi dan memberikan jawaban atas persoalan hukum. Oleh karena itu, penelitian ini tidak diarahkan untuk mengukur kondisi pengupahan melalui

survei atau wawancara, melainkan menilai kecukupan dan keterkaitan norma hukum yang mengatur perlindungan hak gaji guru dan dosen.

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahan yang berlaku, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta peraturan pelaksana yang berkaitan dengan pengupahan, tunjangan profesi, dan kepegawaian, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2009. Bahan hukum sekunder diperoleh dari buku-buku hukum, artikel jurnal ilmiah, hasil penelitian, dan pendapat para ahli yang membahas perlindungan hukum, hak atas penghasilan, hubungan kerja, serta kedudukan hukum guru dan dosen. Sementara itu, bahan hukum tersier mencakup kamus hukum, kamus bahasa, dan sumber penunjang lainnya yang digunakan untuk memperjelas istilah maupun konsep hukum yang relevan. Penggunaan bahan hukum primer dan sekunder tersebut dimaksudkan untuk membangun analisis yang sistematis antara ketentuan normatif dan konsep perlindungan hukum yang menjadi dasar penelitian (Benuf & Azhar, 2020; Kristianto & Chariansyah, 2026).

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan menelusuri, mengidentifikasi, dan menginventarisasi peraturan perundang-undangan, buku, artikel jurnal, serta dokumen hukum lain yang relevan dengan objek penelitian. Bahan hukum yang telah terkumpul kemudian dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelaah kesesuaian dan keterkaitan antara peraturan yang mengatur hak gaji guru dan dosen dengan ketentuan ketenagakerjaan serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Adapun pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji konsep perlindungan hukum, hak atas penghasilan, dan efektivitas hukum sebagai landasan dalam menilai pelaksanaan perlindungan terhadap pendidik. Kristianto dan Chariansyah (2026) menjelaskan bahwa pendekatan perundang-undangan dan konseptual dapat digunakan secara saling melengkapi untuk membangun argumentasi hukum melalui penelaahan norma, asas, dan doktrin yang relevan. Hasil analisis selanjutnya disusun secara sistematis dan preskriptif untuk menjawab rumusan masalah mengenai pengaturan serta jaminan hukum atas hak gaji guru dan dosen, termasuk upaya hukum yang dapat ditempuh apabila terjadi pelanggaran atau keterlambatan pembayaran gaji.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara normatif, jaminan terhadap hak gaji guru dan dosen di Indonesia telah memiliki landasan hukum melalui Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pasal 14 ayat (1) huruf a memberikan hak kepada guru untuk memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Ketentuan serupa juga terdapat dalam Pasal 51 ayat (1) huruf a yang menjamin hak dosen atas penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Selanjutnya, Pasal 15 ayat (1) dan Pasal 52 ayat (1) menjelaskan bahwa penghasilan tersebut tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi juga mencakup tunjangan yang melekat pada gaji, tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, serta maslahat tambahan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pengaturan tersebut memperlihatkan bahwa hak atas penghasilan merupakan bagian dari hak profesional guru dan dosen yang

harus dipenuhi oleh penyelenggara pendidikan. Namun, perlu dibedakan antara hak atas gaji sebagai imbalan pekerjaan dan berbagai tunjangan yang memiliki persyaratan serta mekanisme pemberian tersendiri. Dengan demikian, keberadaan hak atas tunjangan profesi, misalnya, tidak dapat secara otomatis dianggap telah memenuhi seluruh kewajiban pembayaran gaji kepada pendidik (Republik Indonesia, 2005, Pasal 14, Pasal 15, Pasal 51, dan Pasal 52). Adi (2006) menunjukkan bahwa pengaturan gaji dosen swasta yang didasarkan pada perjanjian kerja menimbulkan persoalan tersendiri mengenai kepastian besaran penghasilan dan perlindungan terhadap dosen ketika terjadi ketidakseimbangan dalam hubungan kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa jaminan normatif perlu disertai pengaturan hubungan kerja yang jelas agar hak atas penghasilan dapat diwujudkan secara nyata.

Meskipun landasan hukum telah tersedia, pelaksanaan perlindungan hak gaji masih memperlihatkan kesenjangan antara kelompok tenaga pendidik. Guru dan dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan pemerintah atau pemerintah daerah memperoleh gaji berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, sedangkan pendidik yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat memperoleh gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama. Perbedaan dasar penggajian tersebut secara normatif diatur dalam Pasal 15 ayat (2) dan ayat (3) untuk guru serta Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3) untuk dosen. Akan tetapi, perbedaan mekanisme tersebut tidak berarti bahwa penyelenggara pendidikan swasta dapat mengabaikan hak pendidik atas penghasilan yang layak. Okstriana dan Sulaksono (2025) mengidentifikasi persoalan kepastian hukum bagi dosen tetap perguruan tinggi swasta yang menerima upah di bawah upah minimum, termasuk adanya persoalan sinkronisasi pengaturan dan pelaksanaan perlindungan pengupahan. Harahap et al. (2024) juga menemukan bahwa kesejahteraan dosen swasta masih menghadapi persoalan berupa ketidaksesuaian gaji, keterlambatan sertifikasi, dan belum memadainya perlindungan jaminan sosial. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keberadaan peraturan belum sepenuhnya menjamin konsistensi pemenuhan hak penghasilan dalam praktik.

Kondisi tersebut dapat dianalisis melalui teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto yang mengemukakan lima faktor yang memengaruhi penegakan hukum, yaitu faktor hukum atau substansi hukum, aparat penegak hukum, sarana atau fasilitas, masyarakat, dan kebudayaan (Soekanto, 2014). Kelima faktor tersebut saling berkaitan dan memengaruhi keberhasilan suatu ketentuan hukum dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks perlindungan hak gaji guru dan dosen, efektivitas hukum tidak cukup dinilai dari keberadaan peraturan perundang-undangan, tetapi juga perlu memperhatikan pelaksanaan kewajiban penyelenggara pendidikan, pengawasan oleh pemerintah, ketersediaan mekanisme penyelesaian sengketa, kesadaran hukum pendidik, serta kebiasaan yang berkembang dalam lingkungan penyelenggaraan pendidikan.

Faktor pertama adalah substansi hukum, yaitu berkaitan dengan kejelasan dan kecukupan peraturan yang mengatur hak serta kewajiban para pihak. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen telah memberikan jaminan terhadap hak pendidik untuk memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum. Namun, perbedaan status kepegawaian dan dasar hubungan kerja menyebabkan mekanisme pemenuhan hak gaji tidak selalu sama. Guru dan dosen yang bekerja pada satuan pendidikan pemerintah memperoleh gaji berdasarkan ketentuan kepegawaian, sedangkan pendidik pada satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat memperoleh gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama. Perbedaan tersebut membutuhkan kejelasan pengaturan agar tidak menimbulkan

ketidakpastian mengenai besaran gaji, komponen penghasilan, dan waktu pembayaran. Dengan demikian, meskipun landasan hukum telah tersedia, efektivitas perlindungan masih bergantung pada konsistensi antara ketentuan perundang-undangan dan pengaturan yang dibuat oleh penyelenggara pendidikan.

Salah satu persoalan yang berkaitan dengan substansi hukum tersebut adalah kedudukan guru dan dosen dalam perjanjian kerja dengan penyelenggara pendidikan. Pasal 15 ayat (3) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 menentukan bahwa guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat diberikan gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama. Ketentuan serupa berlaku bagi dosen melalui Pasal 52 ayat (3). Pengaturan tersebut memberikan ruang bagi para pihak untuk menyepakati syarat kerja, termasuk besaran penghasilan, komponen gaji, dan waktu pembayaran. Namun, kebebasan untuk membuat kesepakatan tidak boleh dimaknai sebagai kebebasan untuk mengesampingkan ketentuan hukum yang bersifat memaksa. Dalam praktik hubungan kerja, posisi tawar pendidik dapat menjadi tidak seimbang ketika penyelenggara pendidikan memiliki kendali lebih besar dalam menentukan syarat kerja, sedangkan pendidik bergantung pada pekerjaan tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Munthe (2020) menjelaskan bahwa hubungan antara badan penyelenggara perguruan tinggi swasta dan dosen dibangun melalui kesepakatan kerja, sehingga tidak dipenuhinya kewajiban pembayaran upah dapat menimbulkan persoalan wanprestasi. Adi (2006) juga menekankan pentingnya kepastian pengaturan gaji dosen swasta dalam perjanjian kerja sebagai bagian dari perlindungan hukum. Oleh karena itu, perjanjian kerja semestinya memuat ketentuan secara jelas mengenai jumlah gaji, komponen penghasilan, jadwal pembayaran, hak dan kewajiban para pihak, serta mekanisme penyelesaian apabila terjadi perselisihan. Ketidakjelasan isi perjanjian atau tidak dipenuhinya kewajiban pembayaran tidak seharusnya dibebankan sebagai risiko sepihak kepada pendidik.

Faktor kedua adalah aparat penegak hukum, yang dalam konteks penelitian ini berkaitan dengan peran pemerintah dan instansi yang memiliki kewenangan dalam melakukan pengawasan serta penanganan terhadap pelanggaran hak gaji. Persoalan efektivitas perlindungan hak gaji berkaitan erat dengan pelaksanaan pengawasan dan tindakan korektif oleh pemerintah. Dalam hal ini, perlu dibedakan antara pengawasan penyelenggaraan pendidikan oleh instansi yang membidangi pendidikan dan pengawasan kepatuhan terhadap ketentuan ketenagakerjaan oleh pengawas ketenagakerjaan. Keduanya memiliki ruang lingkup dan kewenangan yang berbeda, tetapi dapat saling melengkapi dalam memastikan penyelenggara pendidikan memenuhi kewajiban terhadap tenaga pendidik. Pengawasan ketenagakerjaan diperlukan terutama ketika hubungan antara pendidik dan penyelenggara pendidikan memenuhi unsur hubungan kerja serta tunduk pada ketentuan ketenagakerjaan. Sementara itu, pengawasan pendidikan dapat berperan dalam memastikan tata kelola penyelenggaraan pendidikan berjalan sesuai ketentuan yang berlaku. Harahap et al. (2024) menunjukkan bahwa ketentuan mengenai kesejahteraan dosen swasta belum selalu diikuti dengan pelaksanaan yang konsisten, sedangkan Virginia dan Lie (2026) mengidentifikasi belum optimalnya perlindungan upah dan jaminan sosial bagi guru honorer. Temuan tersebut memperlihatkan pentingnya pengawasan yang lebih terkoordinasi dan mekanisme penanganan pengaduan yang dapat diakses oleh pendidik. Berdasarkan perspektif efektivitas hukum, keberadaan norma tanpa pengawasan dan tindakan korektif berpotensi mengurangi daya kerja hukum dalam melindungi pihak yang haknya dilanggar (Soekanto, 2014). Dengan demikian, penguatan pengawasan perlu diarahkan pada pemeriksaan kepatuhan terhadap perjanjian kerja, ketentuan pengupahan,

pembayaran hak pendidik, dan pemenuhan jaminan sosial sesuai dengan status hubungan hukum masing-masing.

Faktor ketiga adalah sarana atau fasilitas yang mendukung pelaksanaan hukum. Faktor ini berkaitan dengan ketersediaan mekanisme penyelesaian sengketa, informasi hukum, pendampingan, serta fasilitas lain yang memungkinkan pendidik memperoleh perlindungan ketika hak gajinya tidak dipenuhi. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah menyediakan mekanisme penyelesaian perselisihan hak bagi pendidik yang memiliki hubungan kerja dan memenuhi unsur perselisihan hubungan industrial. Mekanisme tersebut meliputi perundingan bipartit, mediasi, dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial apabila tidak tercapai kesepakatan. Meskipun demikian, tersedianya jalur hukum belum tentu menjamin kemudahan akses bagi pendidik. Keterbatasan biaya, waktu penyelesaian, informasi mengenai prosedur hukum, dan pendampingan dapat menjadi hambatan dalam memperjuangkan hak gaji. Sherly et al. (2021) mengidentifikasi bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih menghadapi persoalan terkait kemampuan pekerja dalam memahami hukum acara dan hukum ketenagakerjaan materiil, serta proses penyelesaian yang membutuhkan waktu. Dalam konteks dosen perguruan tinggi swasta, Munthe (2020) menunjukkan bahwa tidak dibayarkannya kekurangan upah dapat dipandang sebagai wanprestasi terhadap kewajiban yang telah disepakati dalam hubungan kerja. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa efektivitas perlindungan hukum tidak hanya membutuhkan mekanisme penyelesaian sengketa secara formal, tetapi juga dukungan sarana yang memudahkan pendidik untuk mengakses mekanisme tersebut.

Faktor keempat adalah masyarakat, yang berkaitan dengan kesadaran dan pemahaman hukum para pihak terhadap hak serta kewajibannya. Dalam konteks perlindungan hak gaji, kesadaran hukum guru dan dosen menjadi penting karena pendidik merupakan pihak yang secara langsung memiliki hak atas penghasilan. Ketidakseimbangan posisi tawar antara pendidik dan penyelenggara pendidikan, khususnya ketika pendidik bergantung pada pekerjaan yang dimilikinya, dapat memengaruhi keberanian untuk menuntut pemenuhan hak. Selain itu, keterbatasan pemahaman mengenai isi perjanjian kerja, komponen penghasilan, dan prosedur penyelesaian sengketa dapat menyebabkan pendidik tidak menggunakan mekanisme perlindungan hukum yang tersedia. Sherly et al. (2021) menunjukkan bahwa pemahaman pekerja terhadap hukum ketenagakerjaan materiil maupun prosedur penyelesaian perselisihan merupakan salah satu aspek yang memengaruhi akses terhadap keadilan. Sementara itu, Virginia dan Lie (2026) menyoroti keterbatasan perlindungan terhadap pemenuhan hak upah dan jaminan sosial bagi guru honorer. Oleh karena itu, peningkatan literasi hukum bagi guru dan dosen perlu menjadi bagian dari upaya penguatan perlindungan. Organisasi profesi, serikat pekerja, lembaga bantuan hukum, dan instansi terkait juga perlu berperan dalam memberikan informasi serta pendampingan hukum agar pendidik tidak harus menghadapi sendiri ketimpangan posisi tawar ketika memperjuangkan hak penghasilannya.

Faktor kelima adalah kebudayaan, yaitu nilai, kebiasaan, dan pola perilaku yang berkembang dalam hubungan antara pendidik dan penyelenggara pendidikan. Dalam konteks pemenuhan hak gaji guru dan dosen, faktor kebudayaan dapat dilihat dari bagaimana lingkungan penyelenggaraan pendidikan menempatkan hak atas penghasilan sebagai bagian dari kewajiban hukum atau justru menganggapnya sebagai persoalan yang dapat ditoleransi. Persoalan penghasilan yang tidak sebanding dengan beban kerja, keterlambatan pembayaran, maupun ketidakpastian honorarium yang ditemukan dalam

penelitian terdahulu perlu mendapat perhatian agar tidak dianggap sebagai kondisi yang wajar dalam penyelenggaraan pendidikan. Apabila kondisi tersebut terus diterima tanpa adanya upaya korektif, pemenuhan hak pendidik berisiko tidak dipandang sebagai kewajiban hukum yang harus dilaksanakan. Oleh sebab itu, diperlukan budaya kelembagaan yang menghormati hak pendidik, menjunjung transparansi dalam pengelolaan penghasilan, serta menempatkan pembayaran gaji secara tepat waktu sebagai bentuk tanggung jawab penyelenggara pendidikan. Analisis terhadap faktor kebudayaan ini merupakan penilaian normatif berdasarkan persoalan yang ditemukan dalam literatur, bukan hasil pengukuran langsung terhadap sikap atau perilaku seluruh penyelenggara pendidikan.

Berdasarkan kelima faktor tersebut, efektivitas perlindungan hukum terhadap hak gaji guru dan dosen tidak hanya ditentukan oleh keberadaan peraturan perundang-undangan, tetapi juga oleh konsistensi pengawasan, ketersediaan sarana penyelesaian sengketa, kesadaran hukum pendidik, serta budaya kelembagaan yang menghormati hak atas penghasilan. Kelima faktor tersebut saling berkaitan sehingga kelemahan pada salah satu faktor dapat memengaruhi pelaksanaan perlindungan hukum secara keseluruhan. Oleh karena itu, penguatan perlindungan hak gaji guru dan dosen perlu dilakukan secara menyeluruh, baik melalui penyempurnaan regulasi maupun perbaikan pelaksanaan dan tata kelola penyelenggaraan pendidikan.

Berdasarkan berbagai persoalan tersebut, optimalisasi perlindungan hukum terhadap hak gaji guru dan dosen memerlukan penguatan kebijakan dan pelaksanaan regulasi. Salah satu upaya yang dapat dipertimbangkan adalah penyusunan standar penghasilan yang lebih jelas dan sesuai dengan karakteristik pekerjaan di sektor pendidikan. Gagasan mengenai standar upah khusus sektor pendidikan perlu ditempatkan sebagai rekomendasi kebijakan yang memerlukan kajian lebih lanjut, bukan sebagai ketentuan yang saat ini telah berlaku secara umum. Penetapannya perlu mempertimbangkan status hubungan kerja, beban kerja, kualifikasi, tanggung jawab profesional, kemampuan penyelenggara pendidikan, serta ketentuan pengupahan nasional. Dalam hal pendidik memiliki hubungan kerja yang memenuhi unsur hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan, ketentuan pengupahan perlu diperhatikan dengan merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah, termasuk melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta peraturan pelaksana pengupahan yang berlaku. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan telah mengalami perubahan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025. Dengan demikian, analisis mengenai standar upah minimum perlu memperhatikan ketentuan terbaru dan tidak dapat dilepaskan dari karakteristik hubungan kerja yang bersangkutan. Okstriana dan Sulaksono (2025) merekomendasikan kejelasan standar penghasilan dan pengaturan hak serta kewajiban dosen dalam perjanjian kerja. Sejalan dengan itu, Harahap et al. (2024) menekankan perlunya penguatan regulasi untuk menjamin kesejahteraan dosen swasta. Selain penyempurnaan regulasi, penguatan alokasi anggaran pendidikan, transparansi pengelolaan keuangan lembaga, pengawasan pembayaran gaji, serta peningkatan peran organisasi profesi dan serikat pekerja merupakan langkah yang dapat mendukung pemenuhan hak pendidik secara lebih berkelanjutan.

Perlindungan terhadap hak gaji guru dan dosen selanjutnya perlu dianalisis berdasarkan status kepegawaian dan penyelenggara satuan pendidikan tempat mereka bekerja. Pasal 15 ayat (2) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 mengatur bahwa guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan pemerintah atau pemerintah

daerah diberikan gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Adapun guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat memperoleh gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama sebagaimana diatur dalam Pasal 15 ayat (3). Pengaturan yang sejalan juga terdapat dalam Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3) bagi dosen. Meskipun dasar penggajiannya berbeda, hak guru dan dosen atas penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum tetap dijamin melalui Pasal 14 ayat (1) huruf a dan Pasal 51 ayat (1) huruf a. Perbedaan status tersebut juga harus dibaca secara cermat karena guru atau dosen yang berstatus aparatur sipil negara tunduk pada ketentuan kepegawaian, sedangkan pendidik pada lembaga swasta dapat memiliki hubungan kerja berdasarkan perjanjian dengan penyelenggara pendidikan. Bagi pendidik swasta, penerapan ketentuan ketenagakerjaan, termasuk ketentuan upah minimum, perlu dianalisis berdasarkan hubungan hukum dan pemenuhan unsur hubungan kerja serta ketentuan pengecualian yang berlaku. Oleh karena itu, tidak tepat apabila seluruh guru honorer atau dosen swasta secara otomatis diperlakukan dalam satu kategori hukum tanpa menelaah dasar pengangkatan dan hubungan kerjanya. Adi (2006) dan Munthe (2020) menunjukkan bahwa hubungan kerja dosen dengan penyelenggara perguruan tinggi swasta memiliki konsekuensi hukum terhadap pemenuhan kewajiban pembayaran gaji. Dengan demikian, perjanjian kerja harus memberikan kepastian mengenai jumlah, komponen, dan jadwal pembayaran gaji, sekaligus tetap tunduk pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Upaya penyelesaian terhadap pelanggaran hak gaji juga harus mempertimbangkan hubungan hukum antara guru atau dosen dengan penyelenggara pendidikan. Bagi pendidik yang terikat hubungan kerja dengan penyelenggara pendidikan swasta, tidak dipenuhinya hak gaji yang bersumber dari peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja dapat dikualifikasikan sebagai perselisihan hak sepanjang memenuhi unsur perselisihan hak dalam hukum ketenagakerjaan. Penyelesaiannya mengacu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berdasarkan Pasal 3, perselisihan hubungan industrial wajib terlebih dahulu diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat dalam jangka waktu paling lama 30 hari kerja sejak dimulainya perundingan. Apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, salah satu atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Khusus untuk perselisihan hak, penyelesaian selanjutnya dilakukan melalui mediasi sebelum perkara dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan demikian, jalur penyelesaian perselisihan hak tidak dilakukan melalui konsiliasi atau arbitrase, melainkan melalui tahapan bipartit, mediasi, dan apabila tidak tercapai kesepakatan, gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (Republik Indonesia, 2004, Pasal 3, Pasal 4, dan Pasal 5). Mekanisme tersebut sejalan dengan kajian Sherly et al. (2021) yang menjelaskan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial menyediakan tahapan penyelesaian di luar pengadilan sebelum perkara diperiksa oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Untuk mendukung pembuktian, guru dan dosen perlu menyimpan dokumen pengangkatan, perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama, bukti pembayaran gaji, daftar kehadiran atau pelaksanaan pekerjaan, serta rincian jumlah dan periode tunggakan pembayaran. Dalam hal pendidik berstatus ASN, mekanisme penyelesaian tidak dapat secara otomatis menggunakan jalur perselisihan hubungan industrial karena persoalan hak dan kewajibannya tunduk pada ketentuan kepegawaian. Oleh karena itu, identifikasi status kepegawaian dan hubungan hukum merupakan langkah awal yang menentukan jalur perlindungan hukum yang tepat bagi guru dan dosen.

D. SIMPULAN

Pengaturan mengenai hak gaji guru dan dosen di Indonesia telah memiliki landasan hukum yang kuat, terutama melalui Pasal 14 dan Pasal 15 untuk guru serta Pasal 51 dan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Ketentuan tersebut menjamin hak pendidik untuk memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Namun, terdapat perbedaan mekanisme penggajian berdasarkan status kepegawaian dan penyelenggara satuan pendidikan. Guru dan dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan pemerintah atau pemerintah daerah memperoleh gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan, sedangkan pendidik pada satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat memperoleh gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama. Perbedaan tersebut tidak menghilangkan kewajiban penyelenggara pendidikan untuk memenuhi hak penghasilan pendidik sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dengan demikian, keberadaan regulasi telah memberikan dasar perlindungan secara normatif, tetapi efektivitas pelaksanaannya masih menghadapi kendala yang berkaitan dengan kejelasan hubungan kerja, kepastian penghasilan, dan konsistensi pemenuhan kewajiban pembayaran gaji.

Belum optimalnya perlindungan hukum terhadap hak gaji guru dan dosen dipengaruhi oleh lima faktor efektivitas hukum sebagaimana dikemukakan oleh Soerjono Soekanto, yaitu substansi hukum, aparat penegak hukum, sarana atau fasilitas, masyarakat, dan kebudayaan. Dari aspek substansi hukum, perbedaan status kepegawaian dan ketidakjelasan pengaturan dalam perjanjian kerja dapat menimbulkan ketidakpastian pemenuhan hak gaji. Dari aspek aparat penegak hukum, pengawasan dan koordinasi antara instansi pendidikan dengan pengawas ketenagakerjaan masih perlu diperkuat. Dari aspek sarana atau fasilitas, keterbatasan informasi, pendampingan, biaya, dan waktu penyelesaian sengketa dapat menghambat akses pendidik terhadap perlindungan hukum. Dari aspek masyarakat, ketidakseimbangan posisi tawar dan keterbatasan pemahaman hukum dapat memengaruhi keberanian pendidik dalam memperjuangkan haknya. Sementara itu, dari aspek kebudayaan, diperlukan perubahan pola pikir dan budaya kelembagaan agar pemenuhan hak penghasilan tidak dianggap sebagai persoalan yang dapat ditoleransi, melainkan sebagai kewajiban hukum penyelenggara pendidikan. Oleh karena itu, penguatan perlindungan perlu dilakukan melalui peningkatan kepastian regulasi, pengawasan, transparansi perjanjian kerja, penyediaan pendampingan hukum, serta pembentukan budaya kelembagaan yang menghormati hak pendidik. Usulan mengenai standar penghasilan khusus sektor pendidikan juga dapat dipertimbangkan sebagai rekomendasi kebijakan dengan tetap memperhatikan karakteristik hubungan kerja, kemampuan penyelenggara pendidikan, dan ketentuan pengupahan nasional.

Bagi guru dan dosen yang memiliki hubungan kerja dengan penyelenggara pendidikan swasta, pelanggaran terhadap hak gaji yang bersumber dari peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja dapat diselesaikan melalui mekanisme perselisihan hak berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian tersebut diawali dengan perundingan bipartit, dilanjutkan melalui mediasi apabila tidak tercapai kesepakatan, dan dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila perselisihan tetap tidak terselesaikan. Sementara itu, guru dan dosen yang berstatus aparatur sipil negara harus menempuh mekanisme penyelesaian berdasarkan ketentuan kepegawaian yang berlaku. Dengan demikian, penentuan upaya hukum harus terlebih dahulu memperhatikan status kepegawaian dan hubungan hukum pendidik dengan penyelenggara pendidikan.

Perlindungan hak gaji yang efektif pada akhirnya membutuhkan keterpaduan antara kepastian regulasi, pengawasan, ketersediaan sarana penyelesaian sengketa, kesadaran hukum, serta komitmen seluruh pihak dalam memenuhi hak dan kewajibannya.

E. DAFTAR RUJUKAN

Adi, M. K. (2016). Perlindungan terhadap gaji dosen swasta menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM, 13*(1), 113–125. https://doi.org/10.20885/iustum.vol13.iss8

Benuf, K., & Azhar, M. (2020). Metodologi penelitian hukum sebagai instrumen mengurai permasalahan hukum kontemporer. *Gema Keadilan, 7*(1), 20–33. https://doi.org/10.14710/gk.2020.7504

Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.

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. https://doi.org/10.29303/ius.v12i3.1428

Kristianto, W., & Chariansyah, H. (2026). Pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus dalam penelitian hukum normatif. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 11*(3), 1–14. https://doi.org/10.23969/jp.v11i03.63626

Munthe, M. E. (2020). Aspek wanprestasi badan penyelenggara perguruan tinggi swasta dalam hal tidak membayarkan kekurangan upah dosen. *Yurispruden, 3*(2), 186–199. https://doi.org/10.33474/yur.v3i2.6699

Okstriana, N. R., & Sulaksono. (2025). Tinjauan hukum pemberian upah di bawah upah minimum kepada dosen tetap perguruan tinggi swasta. *Indonesian Journal of Contemporary Law, 2*(4), 1-22.

Parapat, F. R., & Lie, G. (2026). Perlindungan hukum terhadap guru honorer dalam pemenuhan hak atas upah layak: Analisis hukum ketenagakerjaan terhadap guru honorer di Papua. *Justice Amnesty Law and Undoing Journal, 2*(1), 34-44. https://doi.org/10.57235/jalu.v2i1.8247

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

Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586.

Republik Indonesia. (2009). *Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan Profesor*.

Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*.

Republik Indonesia. (2023a). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*.

Republik Indonesia. (2023b). *Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*.

Republik Indonesia. (2025). *Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*.

Sherly, S. A. P., Karsona, A. M., & Inayatillah, R. (2021). Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, *5*(2), 310-327.

Soekanto, S. (2014). *Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Titaley, P. (2026). Rekonseptualisasi perlindungan hukum hak atas upah dosen swasta dalam pusaran dualisme rezim kependidikan dan ketenagakerjaan. *Jurnal Greenation Sosial dan Politik,* *4*(2), 124–131. https://doi.org/10.38035/jgsp.v4i2.819

Virginia, & Lie, G. (2026). Perlindungan hukum terhadap hak guru honorer atas upah dan jaminan sosial dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia. *Justice Amnesty Law and Undoing Journal,* *2*(1), 258–262. https://doi.org/10.57235/jalu.v2i1.8534