

**REKONSTRUKSI KEBIJAKAN PERJANJIAN KERJA
DOSEN TETAP BUKAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (DTB-PNS)
BERBASIS NILAI KEADILAN**

**DISERTASI
UJIAN TERBUKA**



**Diajukan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Doktor Ilmu Hukum
Pada Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA)**

**Oleh
HASANAIN HAIKAL HADINING, SH., MH
10302100133**

**PROGRAM DOKTOR (S3) ILMU HUKUM (PDIH)
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)
SEMARANG
Tahun 2022**

LEMBAR PENGESAHAN

**REKONSTRUKSI KEBIJAKAN PERJANJIAN KERJA DOSEN TETAP
BUKAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (DTB-PNS)
BERBASIS NILAI KEADILAN**

Oleh
Hasanain Haikal Hadining, SH., MH
10302100133

Telah disetujui oleh Promotor dan Co-Promotor pada tanggal seperti tertera di bawah ini untuk diajukan dalam ujian Disertasi

Semarang, 2022

PROMOTOR

CO-PROMOTOR

Prof. Dr. Mahmutarom, HR, SH., M.H

Prof. Dr. Anis Mashdurahatun, S.H., M.Hum

NIDN. 06-1803-5901

NIDN. 06-2105-7002

Mengetahui,
Ketua Program Doktor Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung



Prof. Dr. Anis Mashdurahatun, S.H., M.Hum

NIDN. 06-2105-7002

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan, bahwa :

1. Disertasi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Doktor), baik di Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Disertasi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Promotor dan Co- Promotor dan masukan Tim Penguji.
3. Dalam Disertasi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Semarang, Januari 2022
Yang Membuat Pernyataan,


Hasanain Haikal Hadining, SH., MH
10302100133

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

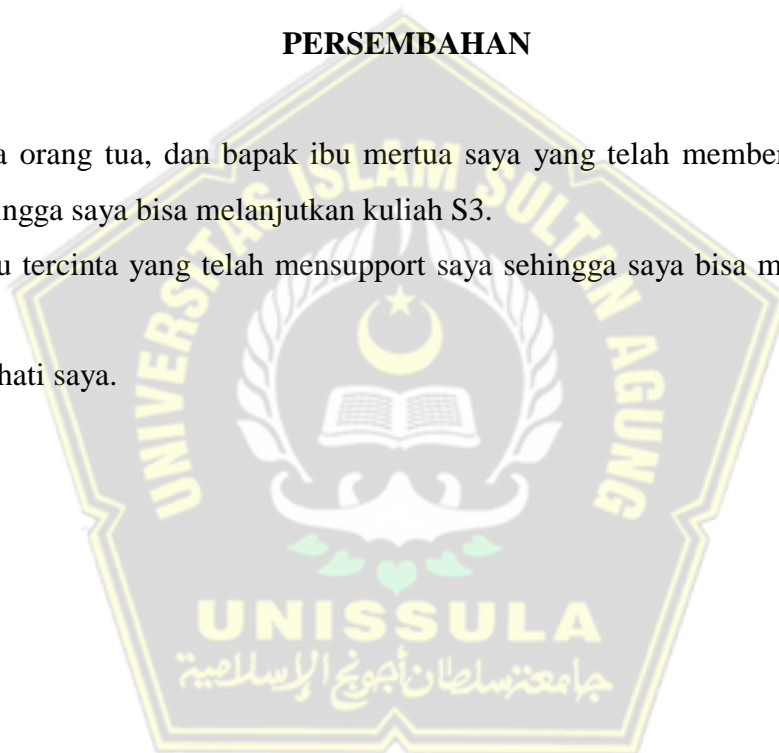
MOTTO

Agar hidup berkah, libatkan Allah dalam setiap urusan dengan membaca
“Bismillahirrohmanirrohiim”.

Obat hati dan kunci kesuksesan adalah zikrullah, maka perbanyaklah.

PERSEMBAHAN

1. Kepada kedua orang tua, dan bapak ibu mertua saya yang telah memberikan dukungan dan semangat sehingga saya bisa melanjutkan kuliah S3.
2. Kepada istriku tercinta yang telah mensupport saya sehingga saya bisa menyelesaikan kuliah saya.
3. Kepada buah hati saya.



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat-Nya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Disertasi dengan judul : **“REKONSTRUKSI KEBIJAKAN PERJANJIAN KERJA DOSEN TETAP BUKAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (DTB-PNS) BERBASIS NILAI KEADILAN”** yang penulis ajukan sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor Ilmu Hukum pada Program Doktor (S3) Ilmu Hukum (PDIH) Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA).

Mengingat keterbatasan kemampuan penulis, maka banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam disertasi ini. Tersusunnya disertasi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, terutama rasa terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E. Akt., M.Hum, selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang beserta segenap jajarannya yang telah memberikan kesempatan yang sangat berharga kepada penulis untuk menimba ilmu di Program Doktor (S3) Ilmu Hukum di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang beserta segenap jajarannya yang telah banyak memberikan bantuan dan kemudahan kepada penulis selama mengikuti pendidikan.
3. Prof. Dr. Anis Mashdurahatun, S.H., M.Hum, selaku Ketua Program Doktoral PDIH dan Promotor yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan serta wejangan keilmuan yang sangat berharga. Peran beliau dalam proses bimbingan studi hingga penulisan disertasi ini, dengan segala kesabaran dan ketelitiannya sehingga tidak mungkin dapat penulis balas dengan sesuatu apapun, kecuali dengan mengucapkan terima kasih yang tulus dari dasar lubuk hati yang dalam dan semoga beliau beserta keluarganya senantiasa dalam rahmat dan ridha Allah SWT. Serta penguji ujian yang telah menyetujui dan memberi semangat dan koreksi membangun dalam penulisan proposal disertasi

4. Prof. Dr. Mahmutarom, HR, SH., M.H, selaku Promotor yang telah menyetujui dan memberi semangat dalam penulisan disertasi.
5. Prof. Dr. Anis Mashdurahatun, S.H., M.Hum, selaku Co-Promotor yang telah menyetujui dan memberi semangat dalam penulisan disertasi.
6. Bapak-Bapak dan Ibu-Ibu pengajar di Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung.
7. Kedua orangtua, dan bapakibu mertua saya tercinta yang selalu mendoakan dan mendukungku serta yang selalu menjadi inspirasiku.
8. Istriku tercinta yang telah mensupportku dalam menyelesaikan disertasi ini.
9. Anak-anakku tersayang.
10. Teman-teman mahasiswa Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu terselesaikannya penulisan Disertasi ini.

Akhirnya saya mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak untuk perbaikan dan penyempurnaan Disertasi ini.

Semarang, Januari 2022

Penulis,

Hasanain Haikal Hadining, SH., MH

PDIH.03.VIII.16.0411

ABSTRAK

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen seharusnya dapat memayungi semua aspek yang berkaitan dengan guru dan dosen, akan tetapi kebijakan baru mengenai penerimaan dosen tetap non PNS oleh pemerintah mengharuskan semua yang berkaitan dengan penerimaan dosen tetap non PNS khususnya institusi dibawah Kementerian Agama tunduk pada Peraturan Menteri Agama Nomor 3 tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri Dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta. Sehingga dosen tetap bukan PNS diterima berdasarkan kebijakan perjanjian kerja dengan institusi yang bersangkutan, hal ini lah kemudian yang menimbulkan permasalahan karena adanya penyalahgunaan kekuasaan oleh oknum sehingga terjadi wan prestasi dan merugikan dosen tetap non PNS. Penelitian ini menggunakan paradigma konstruktivisme dengan metode pendekatan yuridis sosiologis untuk memecahkan masalah penelitian dengan meneliti data sekunder dan data primer dengan menemukan kenyataan hukum yang dialami di lapangan serta metode deskriptif kualitatif, yakni dimana data yang diperoleh kemudian disusun secara sistematis sehingga akan diperoleh gambaran yang komperhensif, dimana nantinya data akan dipaparkan secara deskriptif. Adapun tujuan dari penelitian disertasi ini ialah untuk mengkaji dan menganalisis formulasi kebijakan perjanjian kerja dosen tetap non PNS yang belum berbasis nilai keadilan. Untuk mengkaji dan menganalisis kelemahan kebijakan perjanjian kerja dosen tetap non PNS. Untuk merekontruksi kebijakan perjanjian kerja dosen tetap non PNS berbasis nilai keadilan. Berdasarkan temuan penelitian disertasi ini, ditemukan beberpa fakta dan masukan yaitu dalam praktiknya panyusunan kebijakan perjanjian kerja dosen tetap non PNS menggunakan hukum perdata, dan PMA sebagai acuannya, ini dikarenakan UU Guru dan Dosen tidak mengatur tentang tatacara penerimaan dosen tetap non PNS. Kelemahan dalam kekuranglengkapan dan kekurangjelasan mengenai rumusan gaji, NIDN, dan lama kontrak serta umur pensiun dosen tetap non PNS, serta pembelokan kearah perbuatan melawan hukum dan wan prestasi, sehingga perlu dilakukan rekonstruksi kebijakan perjanjian kerja dosen tetap non PNS yang berbasis nilai keadilan, dalam PMA Pasal 5, Pasal 7, Pasal 8 dan Pasal 9, kemudian dalam kebijakan perjanjiannya, Pasal 3, Pasal 5 dan Pasal 7.

Kata kunci : Rekonstruksi, Kebijakan Perjanjian Kerja, Dosen Tetap.

ABSTRACT

Law No. 14 of 2005 on Teachers and Lecturers should be able to cover all aspects related to teachers and lecturers, but the new policy on the acceptance of non-civil servant permanent lecturers by the government requires that all those related to the acceptance of non-civil servant permanent lecturers, especially institutions under the Ministry of Religious Affairs are subject to The Minister of Religious Affairs Regulation No. 3 of 2016. on the Appointment of Permanent Lecturers Not Civil Servants of Public Religious Colleges and Permanent Lecturers of Private Religious Colleges. So that lecturers are still not civil servants accepted based on the policy of employment agreements with the institution concerned, this is then what causes problems due to the abuse of power by individuals so that there is wan achievement and detrimental to non-civil servant permanent lecturers. This research uses the constructivism paradigm with methods of sociological juridical approach to solve research problems by examining secondary data and primary data by finding legal realities experienced in the field and qualitative descriptive methods, namely where the data obtained is then arranged systematically so that a comprehensive picture will be obtained, where later the data will be presented descriptively. The purpose of this dissertation research is to review and analyze the formulation of the policy of non-civil servant permanent lecturers who have not been based on the value of justice. To review and analyze the weaknesses of the policy of non-civil servant permanent lecturers. To reconstruct the policy of non-civil servant permanent lecturer employment agreement based on the value of justice. Based on the findings of this dissertation research, it was found that some facts and inputs were found in practice that in practice the policy of non-civil servants' permanent lecturer work agreements using civil law, and PMA as a reference, this is because the Teacher and Lecturer Law does not regulate the procedure for the acceptance of non-civil servant permanent lecturers. Kelemahan in the lack of disclosure and lack of clarity regarding the formulation of salaries, NIDN, and the length of contracts and retirement age of non-civil servants, as well as deflection towards unlawful acts and wan achievements, so it is necessary to reconstruct the policy of non-civil servant permanent lecturer work agreement based on the value of justice, in PMA Article 5, Article 7, Article 8 and Article 9, then in its treaty policy, Article 3, Article 5 and Article 7.

Key: *Reconstruction, Work Agreement Policy, Permanent Lecturer.*

RINGKASAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah negara yang sedang berpacu untuk mengembangkan potensinya diberbagai sektor, baik pembangunan infrastruktur, sarana dan prarana, kualitas hidup seperti kesehatan dan juga pendidikan. Era reformasi membuat bangsa indonesia menjadi terbuka dengan informasi-informasi, karena media sudah mendapat kebebasan dalam melaporkan berita setiap saat mengenai keadaan apa pun yang ada di negeri ini. Beberapa waktu yang lalu melalui media diketahui menurut data yang ada pada Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (DIKTI) bahwa jumlah mahasiswa di Indonesia saat ini sebanyak 5,4 juta, tetapi jumlah dosen¹ hanya sebesar 160 ribu orang.² Sehingga Indonesia masih memerlukan banyak tenaga pengajar dosen untuk memenuhi kebutuhan kampus baik perguruan tinggi swasta (PTS) maupun negeri (PTN). Dosen adalah seorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi yang bersangkutan³

Pemerintah berupaya melakukan pemenuhan tenaga dosen antara lain dengan Kementrian Agama. Kementrian Agama (Kemenag), melalui Direktur Jenderal Pendidikan Islam, juga merekrut sebanyak tiga ribu empat ratus dua (3.402) menjadi Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil (DTB-PNS) yang tersebar pada 52 (lima puluh dua) Universitas Islam Negeri (UIN), Institut Agama Islam Negeri (IAIN), dan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) di seluruh Indonesia.⁴ Dosen merupakan profesi yang terhormat. Masyarakat memandang bahwa dosen merupakan seorang yang harus

¹ Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentranformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Dosen dan Guru (UU Dosen dan Guru), pasal 1).

² <http://kabarkampus.com/2013/11/dikti-indonesia-kekurangan-dosen/> diakses pada tanggal 5 Oktober 2021, pukul 8.40 wib.

³ R. Darmanto Djodibroto, *Tradisi Kehidupan Akademik*, Galang Press, Yogyakarta, 2004, hlm. 28.

⁴ http://pendis.kemenag.go.id/index.php?a=detilberita&id=7986#.V_RWjOV97IU diakses pada tanggal 5 Oktober 2021, pukul 8.55 wib.

dihormati karena intelektual yang memiliki ilmu pengetahuan yang cukup mumpuni serta sekaligus juga yang mengamalkan ilmunya.

Kemenag menerbitkan Surat Keputusan (SK) Dirjen Pendis Nomor 884 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil (DTB-PNS) PTKIN (Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri) pada tanggal 12 Februari 2016, untuk menerima pelamar DTB-PNS dan ke-3.402 calon dosen tersebut akan dibagi atas 1.055 untuk UIN, 1.600 untuk IAIN dan 747 untuk STAIN.⁵

Kemenag juga menerbitkan Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 3 Tahun 2016, tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta. PMA tersebut menyatakan bahwa semua warga negara yang memenuhi persyaratan memiliki kesempatan untuk diangkat menjadi DTB-PNS dengan persyaratan diantaranya; Persyaratan Umum Dosen tetap bukan PNS Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri (PTKN) dan Dosen tetap perguruan tinggi keagamaan swasta (PTKS) :

1. Usia paling tinggi 55 (lima puluh lima) tahun;
2. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
3. Tidak sedang dipidana berdasarkan putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap;
4. Sehat jasmani, rohani, dan dapat menjalankan tugas sebagai Dosen; dan
5. Tidak terikat sebagai Dosen PNS/Dosen tetap bukan PNS pada perguruan tinggi lain dan/atau sebagai pegawai tetap pada lembaga lain.

Pasal 1313 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata), memberikan suatu batasan atau definisi mengenai perjanjian atau persetujuan yaitu:

“Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

⁵ *Ibid.*,

Akibat perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua pihak yang membuatnya atau dapat dikatakan pula, bahwa perjanjian adalah sumber perikatan disamping sumber-sumber lain. Berdasarkan Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata suatu perjanjian harus didasarkan atas asas itikad baik. Itikad baik adalah suatu pengertian yang abstrak dan sulit untuk dirumuskan, sehingga orang lebih banyak merumuskannya melalui peristiwa-peristiwa di pengadilan. Itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian berkaitan dengan masalah kepatutan dan kepantasan. Perjanjian harus dilaksanakan dengan menafsirkannya agar sesuai dengan kepatutan dan kepantasan, sesuai dengan Pasal 1339 KUH Perdata, yang menyatakan bahwa:

“Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya tapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan dan undang-undang”.

Itikad baik dapat dibedakan menjadi itikad baik subjektif dan itikad baik objektif.

Itikad baik subjektif, yaitu apakah yang bersangkutan sendiri menyadari bahwa tindakannya bertentangan dengan itikad baik, sedang itikad baik objektif adalah kalau pendapat umum menganggap tindakan yang demikian adalah bertentangan dengan itikad baik.

Menurut Pasal 1337 KUHPPerdata:

“Setiap perjanjian yang dibuat adalah sah kecuali perjanjian itu dibuat bertentangan dengan kesusilaan, undang-undang, maupun ketentuan umum”.

Menurut asas konsensualitas yang terkandung dalam Pasal 1320 KUHPPerdata, yaitu :

“Suatu perjanjian lahir pada detik tercapainya kesepakatan atau persetujuan antara kedua belah pihak mengenai hal-hal yang pokok tentang apa yang menjadi obyek perjanjian.”

Berpedoman pada asas konsensualitas tersebut, maka untuk menentukan apakah telah lahir suatu perjanjian dan kapan perjanjian itu lahir, harus mengetahui apakah telah terjadi kesepakatan dan kapan kesepakatan itu terjadi. Perjanjian, kadangkala mengalami hambatan dalam pelaksanaannya, artinya isi perjanjian sebagian atau

seluruhnya tidak dapat dilaksanakan. Hal tersebut terjadi karena salah satu pihak ingkar janji atau wanprestasi atau keduanya ingkar janji. Inilah yang terjadi dalam perjanjian kontrak kerja DTB-PNS di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus yang berdasarkan Keppres Nomor 27 Tahun 2018 telah dinyatakan alih status menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kudus selaku PTKIN.⁶

Permasalahan yang muncul sebagai akibat dari perjanjian kontrak kerja tersebut yaitu pertama,, mengenai Pasal dalam PMA Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri Dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta pada Pasal 8 ayat (1) menyebutkan bahwa DTB-PNS mempunyai hak a. memperoleh penghasilan; b. mendapat jaminan kesejahteraan sosial, artinya melalui pasal ini DTB-PNS di diberi gaji dan mendapat jaminan kesejahteraan, tetapi dalam kemudian Kemenag melalui direktoratnya mengeluarkan Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 844 Tahun 2016 tentang Pedoman Tata Cara Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil (DTB-PNS) Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri yang dalam lampirannya menyebutkan bahwa DTB-PNS berhak mendapat fasilitas untuk melaksanakan kewajibannya sesuai dan kewenangan lainnya dengan ketentuan yang berlaku, yaitu bahwa dalam nomor (1) mengenai hak DTB-PNS. DTB-PNS berhak mendapatkan gaji pokok, yang besarnya disesuaikan dengan kemampuan penganggaran Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN). Melalui gaji pokok yang ketentuan besarnya tidak jelas inilah PTKIN akhirnya menggaji DTB-PNS dengan tidak memenuhi standard yang layak.

Bunyi gaji pokok, yang besarnya disesuaikan dengan kemampuan penganggaran PTKIN mengakibatkan ketidakpastian hukum dan jaminan kesejahteraan sosial dari DTB-

⁶ Dyah Ayu Fitriani, *Beralih Jadi IAIN Kudus, Didorong Berkelas Internasional*, (<https://radarkudus.jawapos.com/read/2018/04/16/65336/beralih-jadi-iaain-kudus-didorong-berkelas-internasional>), diakses 26 September 2021 Pukul. 13:28 wib).

PNS menjadi tidak jelas, karena PTKIN tidak punya acuan yang jelas besaran gaji yang seharusnya diberikan akibatnya PTKIN.

Permasalahan kedua yang muncul dalam perjanjian adalah mengenai syarat perolehan Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) bagi DTB-PNS. Berdasarkan surat edaran Kementerian, Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, Nomor. 1378 /D2 / KP / 2017 tanggal 2 Juni 2017, yang ditandatangani oleh Direktur Jenderal, Ali Gufron Mukti, menyatakan bahwa pemberian NIDN untuk dosen tetap non-PNS (DTB-PNS), hanya akan diberikan kepada dosen yang memiliki persyaratan perjanjian kerja (kontrak) 4 (tahun) yang dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan. Pada prakteknya yang terjadi, pihak PTKIN sebagai pihak pertama berusaha agar kontrak DTB-PNS dipaksakan menjadi 4 tahun masa kerja, walaupun ini tidak melanggar peraturan yaitu PMA Nomor 3 Tahun 2016, tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta, tetapi hal ini kadang tidak sejalan dengan kebijakan PTKIN sebelumnya yang menandatangani kontrak kerja sampai umur 65 tahun, yang juga tidak melanggar ketentuan PMA tersebut. Sehingga hal ini sangat merugikan bagi kepentingan DTB-PNS selaku pihak kedua.

Uraian latar belakang di atas membuat penulis tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian yang dituangkan dalam disertasi dengan judul **“REKONSTRUKSI KEBIJAKAN PERJANJIAN KERJA DOSEN TETAP BUKAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (DTB-PNS) BERBASIS NILAI KEADILAN”**

B. Rumusan Masalah

Lahirnya kebijakan pemerintah tentang penerimaan DTB-PNS membuka harapan baru bagi dunia pendidikan di Indonesia. Kampus selaku institusi perguruan tinggi dapat menyelenggarakan penerimaan DTB-PNS melalui jalur seleksi lokal sehingga dapat semakin berkembang kebutuhan tenaga dosen menjadi terpenuhi. Harapan baru ini juga

meliputi para akademisi yang tidak berkesempatan berkarir melalui jalur dosen tetap PNS, yang sebelumnya bisa jadi dari tenaga honorer atau dosen luar biasa di kampus yang bersangkutan.

Perjanjian kontrak DTB-PNS yang diharapkan berjalan dengan baik, ternyata dalam prakteknya banyak menemui kendala. Permasalahan-permasalahan yang berujung pada ketidaksepahaman dalam kontrak seperti itulah yang hendak dicarikan jawabannya dalam penelitian ini. Secara singkat permasalahan tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Mengapa kebijakan perjanjian kerja antara PTKIN dan DTB-PNS saat ini belum berbasis keadilan?
2. Bagaimana kelemahan-kelemahan kebijakan perjanjian kerja antara PTKIN dan DTB-PNS saat ini ?
3. Bagaimana rekonstruksi kebijakan perjanjian kerja DTB-PNS kedepan yang berbasis keadilan?

C. Metode Penelitian

1. Paradigma Penelitian : Paradigma Konstruktivisme

Paradigma konstruktivisme ialah paradigma dimana kebenaran suatu realitas sosial dilihat sebagai hasil konstruksi sosial, dan kebenaran suatu realitas sosial bersifat relatif. Paradigma konstruktivisme ini berada dalam perspektif interpretivisme (penafsiran) yang terbagi dalam tiga jenis, yaitu interaksi simbolik, fenomenologis dan hermeneutik. Paradigma konstruktivisme dalam ilmu sosial merupakan kritik terhadap paradigma positivis. Menurut paradigma konstruktivisme realitas sosial yang diamati oleh seseorang tidak dapat digeneralisasikan pada semua orang, seperti yang biasa dilakukan oleh kaum positivis. Konsep mengenai konstruksionis diperkenalkan oleh sosiolog *interpretative*, Peter L. Berger bersama Thomas Luckman. Dalam konsep

kajian komunikasi, teori konstruksi sosial bisa disebut berada diantara teori fakta social dan defenisi sosial.⁷

2. Metode Pendekatan Penelitian

Pada penulisan desertasi ini, peneliti mengkaji pelaksanaan perjanjian kontrak kerja DTB-PNS saat ini, kelemahan-kelemahan perjanjian kontrak kerja DTB-PNS, antara DTB-PNS dengan pihak institusi IAIN Kudus, sehingga dapat merekonstruksi kebijakan perjanjian kerja DTB-PNS yang berbasis nilai keadilan. Penelitian ini juga berdasarkan teori-teori hukum yang ada, baik menggunakan referensi dari hukum Islam maupun ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta pendapat para ahli.

3. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi yang digunakan adalah penelitian deskriptif analitis, yaitu tidak hanya melukiskan keadaan obyek atau masalah saja, tetapi dengan keyakinan tertentu juga mengambil simpulan umum dari bahan obyek masalahnya.⁸ Dalam penelitian ini, obyek masalahnya yaitu Pasal 8 ayat 1 (a) dan Pasal 9 ayat 2, PMA Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri Dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta, yang terkait pada perjanjian kerja antara DTB-PNS dan IAIN Kudus, sebagai pihak pertama dan kedua.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kudus, Universitas Sebelas Maret dan Universitas Negeri Gorontalo

5. Jenis Data dan Sumber Data

⁷ Eriyanto. *Analisis Framing Konstruksi, Ideologi, dan Politik Media*. LKIS, Yogyakarta, 2004 hlm. 13.

⁸ Roni Hanitijo Soemitro, *Ibid*, hlm. 16

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer merupakan data atau fakta-fakta dan kasus hukum yang diperoleh langsung melalui penelitian di lapangan termasuk keterangan dari responden yang berhubungan dengan objek penelitian dan praktik yang dapat dilihat serta berhubungan dengan obyek penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang secara tidak langsung yang memberikan bahan kajian penelitian dan bahan hukum yang berupa dokumen arsip, peraturan perundang-undangan dan berbagai literatur lainnya terutama yang berkaitan dengan pasal 1320 KUH Perdata.⁹

6. Populasi dan sampling

Populasi adalah seluruh objek, seluruh gejala, seluruh unit yang akan diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena populasi itu sangat besar dan sangat luas dan tidak memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan, sehingga populasi tersebut hanya cukup diambil sebagian saja untuk diteliti sebagai sampel untuk memberikan gambaran yang tepat dan benar dalam penelitian ini.¹⁰

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Non Random Sampling* dengan metode *Purposive Sampling*, yaitu penarikan sampel yang dilakukan dengan cara memilih atau mengambil subjek-subjek yang didasarkan pada beberapa tujuan dalam penelitian ini.¹¹

7. Metode Pengumpulan Data

a. Kepustakaan

⁹ Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Pengantar Singkat*. Jakarta. Raja Grafindo Persada. 2003, hlm. 13.

¹⁰ *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri, Op. Cit.* hlm. 36.

¹¹ *Ibid.*,

Data sekunder diperoleh dengan melakukan studi pustaka terhadap pertauran perundang-undangan, buku literature, dokumen-dokumen atau arsip-arsip yang ada kaitannya dengan masalah penelitian, internet untuk selanjutnya dipelajari sebagai satu kesatuan yang utuh.

b. Observasi

Pengamatan (observasi) adalah melakukan pengamatan secara langsung ke obyek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Apabila obyek penelitian ini bersifat perilaku dan tindakan manusia, fenomena alam (kejadian-kejadian yang ada di alam sekitar), proses kerja dan penggunaan responden kecil.

c. Wawancara bebas terpimpin

Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara terlebih dahulu dengan Supaat selaku Wakil Ketua 1 Bidang Akademik yang mewakili IAIN Kudus, melakukan telaah mendalam mengenai perjanjian antara kedua belah pihak, serta mengkomparasikan antara teori dan praktek khususnya Pasal 8 ayat 1 (a) dan Pasal 9 ayat 2, PMA Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri Dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta dan direkonstruksi kebijakan kembali melalui pendapat para ahli dan literatur lainnya sehingga didapatkan hasil Pasal 8 ayat 1 (a) dan Pasal 9 ayat 2, PMA Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri Dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta, yang berbasis nilai keadilan. Observasi dilakukan pada lingkungan DTB-PNS di IAIN Kudus.

8. Metode Analisis Data

Setelah selesai dilakukan proses pengumpulan data, maka tahap berikutnya adalah pengolahan data. Data yang diperoleh dari penelitian lapangan dan kepustakaan dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu metode kualitatif untuk mendapatkan data yang mendalam suatu data yang mengandung makna dan bisa mempengaruhi substansi penelitian.

Karena penelitian ini berdasarkan sifatnya merupakan penelitian kualitatif yang menggunakan data primer. Analisis induktif adalah proses yang dimulai dari premis-premis yang berupa hukum positif. Untuk menemukan hukum bagi suatu kasus nyata, yakni perkara *in concreto*, maka norma hukum *in abstracto* diperlukan untuk berfungsi sebagai premis mayor, sedangkan fakta-fakta yang cocok, yakni yang relevan dalam kasus posisi, yaitu perkara/*legal facts*, maka dipakai sebagai premis minor, melalui proses silogisme didapatkan sebuah *conclusio* (kesimpulan) berupa hukum positif yang dicari.

D. Kerangka Teori

1. Teori Keadilan sebagai *Grand Theory*

Keadilan merupakan hal yang senantiasa dijadikan topik utama dalam setiap penyelesaian masalah yang berhubungan dengan penegakan hukum. Banyak kasus hukum yang tidak selesai karena ditarik ke masalah politik, hal ini membuat keadilan semakin suram dan semakin jauh dari harapan masyarakat. Kebenaran dalam hukum dan keadilan dimanipulasi dengan cara yang sistematis sehingga lembaga peradilan tidak menemukan keadaan yang seharusnya atau keadaan yang ideal.

Keadilan sebagai bagian dari nilai sosial memiliki makna yang amat luas, bahkan pada suatu titik bisa bertentangan dengan hukum sebagai salah satu tata nilai sosial. Ukuran keadilan sebagaimana di singgung di atas sebenarnya

menjangkau wilayah yang ideal atau berada dalam wilayah cita, dikarenakan berbicara masalah keadilan, berarti sudah dalam wilayah makna yang masuk dalam tataran filosofis yang memerlukan perenungan secara mendalam sampai hakikat yang paling dalam.

Keadilan merupakan sesuatu yang abstrak, berada dalam dunia *sollen* tumbuh secara filsafati dalam alam hayal ideal manusia, namun tidak bisa diingkari bahwa semua orang mendambakan keadilan¹². Keadilan dalam hukum merupakan ide dan tujuan hukum namun secara pasti dan gramatikal keadilan itu tidak dapat didefinisikan oleh ilmu hukum, oleh karenanya keadilan harus dikaji dari sudut pandang teoritik dan filosofis.

Plato mempunyai konsep tentang keadilan yang dikenal dengan adanya keadilan individual dan keadilan dalam negara. Plato dalam menjelaskan pengertian yang benar mengenai keadilan individual, terlebih dahulu ia harus menemukan sifat-sifat dasar dari keadilan itu dalam negara, untuk itu Plato mengatakan¹³: "*let us enquire first what it is the cities, then we will examine it in the single man, looking for the likeness of the larger in the shape of the smaller*". Walaupun Plato mengatakan demikian, bukan berarti bahwa keadilan individual identik dengan keadilan dalam negara. Hanya saja Plato melihat bahwa keadilan timbul karena penyesuaian yang memberi tempat yang selaras kepada bagian-bagian yang membentuk suatu masyarakat. Keadilan terwujud dalam suatu masyarakat bilamana setiap anggota melakukan secara baik menurut kemampuannya fungsi yang sesuai atau yang selaras baginya.

Jadi fungsi dari penguasa ialah membagi bagikan fungsi-fungsi dalam negara kepada masing-masing orang sesuai dengan asas keserasian.

¹² Bahder Johan Nasution, *Hukum dan Keadilan*, Mandar Maju, Bandung, 2015, hlm. 174.

¹³ The Liang Gie, *Teori-teori Keadilan*, Sumber Sukses, Yogyakarta, 2002, hlm. 22.

Pembagian kerja sesuai dengan bakat, bidang keahlian dan keterampilan setiap orang itulah yang disebut dengan keadilan. Konsepsi keadilan Plato yang demikian ini dirumuskan dalam ungkapan “*giving each man his due*” yaitu memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya. Hal itu lah yang membuat hukum perlu ditegakkan dan Undang-undang perlu dibuat, termasuk keadilan dalam hal membuat kesepakatan, perjanjian atau kontrak¹⁴

Keadilan dalam Islam tidak hanya sebuah teori biasa, tapi sudah merupakan prinsip dasar, pondasi, atau asas utama yang dijadikan landasan yang dipegang sebagai sebuah kebenaran yang hakiki, sehingga keadilan menjadi tumpuan berpikir dan alasan pendapat, terutama dalam penegakan dan pelaksanaan hukum, maka dari itu keadilan berfungsi sebagai asas hukum untuk mengembalikan segala masalah yang berkenaan dengan hukum.

Jadi, asas keadilan merupakan asas yang sangat penting dalam hukum Islam. Demikian pentingnya, sehingga ia dapat disebut sebagai asas semua asas hukum Islam. Di dalam Alquran. karena pentingnya kedudukan dan fungsi kata itu, keadilan disebut lebih dari 1000 kali, terbanyak setelah Allah dan ilmu pengetahuan. Banyak ayat-ayat yang menyuruh manusia berlaku adil dan menegakkan keadilan. Surat Sad (38) ayat 26 Allah memerintahkan penguasa. penegak hukum sebagai khalifah di bumi menyelenggarakan hukum sebaik-baiknya, berlaku adil terhadap semua manusia. tanpa, misalnya, memandang kedudukan, asal-usul dan keyakinan yang dipeluk pencari keadilan itu. Dalam Alquran surat Al-Nisa' (4) ayat 135, Allah memerintahkan agar manusia menegakkan keadilan, menjadi saksi yang adil walaupun terhadap diri sendiri, orang tua dan keluarga dekat. Di dalam surat lain yakni surat Al-Maidah (5) ayat 8, Allah menegaskan agar manusia berlaku adil sebagai saksi, berlaku lurus

¹⁴ Menurut Hukum Perdata yang berlaku di Indonesia, kebebasan berkontrak dapat disimpulkan dari ketentuan pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, yang menyatakan bahwa semua kontrak (perjanjian) yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

dalam melaksanakan hukum, kendatipun ada tekanan, ancaman atau rayuan dalam bentuk apa pun juga. Di dalam ayat itu juga diingatkan para penegak hukum agar kebenciannya terhadap seseorang atau sesuatu golongan tidak menyebabkan ia tidak berlaku adil dalam penyelenggaraan hukum. Dari uraian singkat ini dapat disimpulkan bahwa keadilan adalah asas, titik-tolak, proses dan sasaran hukum Islam.

a. Pemikiran tentang Keadilan dan Makna Keadilan

Keadilan sesungguhnya merupakan konsep yang relatif. Pada sisi lain, keadilan merupakan hasil interaksi antara harapan dan kenyataan yang ada, yang perumusannya dapat menjadi pedoman dalam kehidupan individu maupun kelompok. Dari aspek etimologis kebahasaan, kata adil dari bahasa Arab adalah yang mengandung makna *tengah* atau *pertengahan*. Dari makna ini, kata adalah kemudian disinonimkan dengan *wasth* yang menurunkan kata *wasith*, yang berarti penengah atau orang yang berdiri di tengah yang mengisyaratkan sikap yang adil.

b. Keadilan dalam Konsep Barat

Persoalan keadilan memang tidak akan pernah selesai dibicarakan, bahkan akan semakin mencuat seiring dengan perkembangan masyarakat itu sendiri, karena tuntutan dan kepentingan yang berbeda, bahkan kadang berlawanan. Persoalan keadilan yang terjadi dalam masyarakat modern dan industri akan berbeda dengan masyarakat tradisional dan agraris, karena masing-masing mempunyai tolok ukur yang berbeda sehingga dirasakan sulit menemukan rumusan keadilan dalam norma hukum yang dapat berlaku secara universal.

Dengan demikian, pemikiran tentang keadilan tidak dapat dipisahkan dengan pandangan tentang manusia, baik sebagai individu maupun sebagai anggota masyarakat. Masyarakat Barat (Eropa) pasca masa pencerahan banyak dipengaruhi oleh pemikiran Rousseau yang membangun teori sosial dan politiknya dari keyakinannya yang kuat terhadap pentingnya manusia sebagai individu dalam

menunjang kemajuan suatu masyarakat. Hal ini berbeda dengan pendapat Bonald yang berpikir sebaliknya, bukan individu-individu yang menunjang kemajuan masyarakat, tetapi masyarakatlah yang menentukan individu-individu yang tinggal dalam masyarakat itu.

c. Keadilan dalam Konsep Islam

Dalam QS. Arrum (30) ayat 8 dijelaskan bahwa Tuhan meminta kepada manusia untuk mengenal dirinya...." Bahkan ayat yang pertama kali diwahyukan sudah memberikan penjelasan tentang manusia, yaitu mahluk ciptaan Allah, mahluk yang mempunyai kemampuan untuk belajar (QS. 96/AlQalam : 1-5). Sebagai mahluk manusia diciptakan dalam kedudukan yang terhormat, yaitu sebagai Wakil Allah di muka bumi (QS.2/Al Baqarah : 30). Untuk itu urusan dunia diserahkan kepada manusia, hanya manusia harus mempertanggungjawabkan apa saja yang dilakukan di dunia kepada sang Khaliq. Manusia harus mengubah nasibnya sendiri, karena Tuhan tidak akan mengubah nasib suatu kaum sebelum kaum itu sendiri mengubah nasibnya (QS. 13 / Arra'du: 12).¹⁵

Keadilan dalam Islam sebagaimana dikatakan Ibn Jubayr bahwa keadilan yang hendak diwujudkan adalah keadilan yang sejalan dengan firman Allah, memenuhi prinsip-prinsip kepatutan, tidak merugikan orang lain, mampu menyelamatkan diri sendiri dan harus lahir dari itikad baik. Dengan demikian, keadilan dalam Islam mendasarkan diri pada prinsip-prinsip moral-etis dan selalu berusaha untuk mewujudkan keadilan substansial dengan mewujudkan kebahagiaan individu maupun kelompok, kebahagiaan hidup lahir dan batin, dan kebahagiaan di dunia dan akhirat.

d. Keadilan dalam Konsep Indonesia

¹⁵ Ibid., hlm. 49.

Masyarakat pribumi tidak hanya digambarkan sebagai masyarakat yang kurang dalam hal nilai-nilai, tidak memiliki kepekaan terhadap etik; mereka ini tidak hanya mewakili “tidak adanya nilai”, tetapi juga “negasi terhadap nilai”. Orang Belanda di jaman-VOC menganggap manusia Indonesia itu amat khianat, tidak mau memegang teguh perjanjian, amat suka membunuh, mau berperang saja, tidak jujur, seperti binatang dan amat kejam Mochtar Lubis dalam ceramahnya di Taman Ismail Marzuki, 6 April 1977 mengungkapkan beberapa ciri manusia Indonesia yang cukup menonjol, yaitu munafik, enggan bertanggungjawab atas perbuatan, putusan, perilaku maupun fikirannya, berjiwa feodal, masih percaya takhayul, kurang kuat dalam berprinsip atau lemah dalam berkeyakinan, boros tapi juga mempunyai jiwa seni (artistik) yang sangat tinggi. Pendapat Mochtar Lubis tersebut meskipun tidak didukung dengan data penelitian ilmiah, tetapi juga bukannya tidak benar sama sekali, karena itu merupakan sebagian dari fakta empiris dari perilaku manusia Indonesia di mana Mochtar Lubis tinggal, yaitu di kota besar Jakarta. Meskipun demikian, suatu pemikiran hendaknya tidak mendiagnose suatu penyakit hanya dari *simtom-simtom* yang sepiintas tampak dari luar kemudian dianggap sebagai kebenaran. Kalau dilihat, masyarakat Indonesia mayoritas petani, yang tinggal di pedesaan, hidup dengan kerja keras, pantang menyerah, banyak bersikap jujur, *semeleh* (menerima apa adanya), suka saling menolong (gotongroyong), telaten, hidup dengan apa adanya dan segudang kebaikan yang dapat dinikmati pada saat kita ada di pedesaan. Pandangan orang yang bukan orang Indonesia terhadap masyarakat Indonesia yang dianggap masih primitif tentu dengan menggunakan perspektif maupun ukuran penilai yang bukan orang Indonesia. Bila hal ini dilakukan, sudah pasti hasil yang akan didapat tidak menggambarkan yang sebenarnya.

2. *Middle Theory*

a. Teori Kebijakan Publik

Teori Kebijakan Publik Kebijakan adalah sebuah instrumen pemerintah, bukan saja dalam arti government yang hanya menyangkut aparatur negara, melainkan pula governance yang menyentuh pengelolaan sumberdaya publik. Kebijakan pada intinya merupakan keputusan-keputusan atau pilihan-pilihan tindakan yang secara langsung mengatur pengelolaan dan pendistribusian sumber daya alam, finansial dan manusia demi kepentingan publik, yakni rakyat banyak, penduduk, masyarakat atau warga negara. Kebijakan merupakan hasil dari adanya sinergi, kompromi atau bahkan kompetisi antara berbagai gagasan, teori, ideology dan kepentingan-kepentingan yang mewakili sistem politik suatu negara.

b. Teori Implementasi Kebijakan

Implementasi merupakan salah satu tahap dalam proses kebijakan publik biasanya implementasi dilaksanakan setelah sebuah kebijakan dirumuskan dengan tujuan yang jelas. Implimentasi kebijakan dari sudut pandang teori siklikal (cyclical theory) maka implementasi itu akan diperlukan sebagai suatu tahapan penting yang berlangsung dari proses kebijakan, terutama setelah wacana legal formal, biasanya berupa undang-undang, peraturan, ketetapan, atau bentuk-bentuk produk lainnya, dianggap sudah usai.

Menurut Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier ,1979 dalam Solichin Abdul Wahab (2012:135) menjelaskan makna implementasi ini dengan mengatakan bahwa, “Memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan faktor perhatian implementasi kebijakan, yaitu kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijakan publik yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian”.

c. Teori Hukum Lawrence M Friedman

Menurut Lawrence Meir Friedman, seorang ahli sosiologi hukum dari Stanford University, ada empat elemen utama dari sistem hukum (legal system), yaitu :

- 1) Isi Hukum (Legal Substance)
- 2) Struktur Hukum (Legal Structure)
- 3) Budaya Hukum (Legal Culture)
- 4) Dampak Hukum (legal impact)

Teori Lawrence Meir Friedman yang kedua adalah Struktur Hukum/Pranata Hukum hal ini disebut sebagai sistem struktural yang menentukan bisa atau tidaknya hukum itu dilaksanakan dengan baik. Struktur hukum berdasarkan UU No. 8 Tahun 1981 meliputi mulai dari Kepolisian, Kejaksaan, Pengadilan dan Badan Pelaksana Pidana (Lapas). Kewenangan lembaga penegak hukum dijamin oleh undang-undang. Sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terlepas dari pengaruh kekuasaan pemerintah dan pengaruh-pengaruh lain. Hukum tidak dapat berjalan atau tegak bila tidak ada aparat penegak hukum yang kredibilitas, kompetensi dan independen.

Seberapa bagus suatu peraturan perundang-undangan bila tidak didukung dengan aparat penegak hukum yang baik maka keadilan hanya angan-angan. Lemahnya mentalis aparat penegak hukum mengakibatkan penegakan hukum tidak berjalan sebagaimana mestinya. Banyak faktor yang mempengaruhi lemahnya mentalitas aparat penegak hukum diantaranya lemahnya pemahaman agama, ekonomi, proses rekrutmen yang tidak transparan dan lain sebagainya. Sehingga dapat dipertegas bahwa faktor penegak hukum memainkan peranan penting dalam memfungsikan hukum. Kalau peraturan sudah baik, tetapi kualitas penegak hukum rendah maka akan ada masalah. demikian juga, apabila

peraturannya buruk sedangkan kualitas penegak hukum baik kemungkinan munculnya masalah masih terbuka.

3. *Applied Theory*

a. *Teori Hukum Progressive*

Hukum Progresif yang dicetuskan oleh Satjipto Rahardjo, sering Prof. Tjip menegaskan bahwa hukum adalah untuk manusia, dan bukan sebaliknya.¹⁶ Pemahaman hukum menurut hukum progresif bahwa hukum adalah suatu institusi yang bertujuan mengantarkan manusia kepada kehidupan yang adil, sejahtera dan membuat manusia bahagia. Berpikir secara progresif berarti harus berani keluar dari mainstream pemikiran absolutism hukum, kemudian menempatkan hukum dalam posisi yang relatif. Dalam hal ini, hukum harus diletakkan dalam keseluruhan persoalan kemanusiaan.¹⁷

Konsep progresivisme bertolak dari pandangan kemanusiaan sehingga berupaya merubah hukum yang tak bernurani menjadi institusi yang bermoral. Paradigma hukum untuk manusia membuatnya merasa bebas untuk mencari dan menemukan format, pikiran, asas serta aksi-aksi yang tepat untuk mewujudkan tujuan hukum yakni keadilan, kesejahteraan dan kepedulian terhadap rakyat. Satu hal yang patut dijaga adalah jangan sampai pendekatan yang bebas dan longgar tersebut disalahgunakan atau diselewengkan pada tujuan-tujuan negatif.¹⁸

b. *Teori pembentukan Undang-Undang*

Peraturan Perundang-undangan merupakan salah satu produk hukum, maka agar dapat mengikat secara umum dan memiliki efektivitas dalam hal penerapan

¹⁶ ... baik faktor; peranan manusia, maupun masyarakat, ditampilkan kedepan, sehingga hukum lebih tampil sebagai medan pergulatan dan perjuangan manusia. Hukum dan bekerjanya hukum seyogianya dilihat dalam konteks hukum itu sendiri. Hukum tidak ada untuk diri dan keperluannya sendiri, melainkan untuk manusia, khususnya kebahagiaan manusia. (Lihat Satjipto Rahardjo, *Biarkan Hukum Mengalir* (Catatan Kritis Tentang Pergulatan Manusia dan Hukum), Kompas, Jakarta, 2007, hlm. ix).

¹⁷ Satjipto Rahardjo, *Hukum Progresif: Sebuah Sintesa Hukum Indonesia*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2009, hlm. 2.

¹⁸ Soetandyo Wignjosebroto, *Pembaharuan Hukum Masyarakat Indonesia Baru*, HuMa, Jakarta, 2007, hlm. 101.

sanksi, dalam pembentukannya harus memperhatikan beberapa persyaratan yuridis. Persyaratan seperti inilah yang dapat dipergunakan sebagai landasan yuridis dari suatu Peraturan Perundang-undangan.

Selain landasan filosofis, sosiologis dan yuridis masih terdapat landasan lain, yaitu landasan teknik perancangan. Landasan yang terakhir ini tidak boleh diabaikan dalam membuat Peraturan Perundang-undangan yang baik karena berkaitan erat dengan hal-hal yang menyangkut kejelasan perumusan, konsistensi dalam mempergunakan peristilahan atau sistematika dan penggunaan bahasa yang jelas. Penggunaan landasan ini diarahkan kepada kemampuan person atau lembaga dalam merepresentasikan tuntutan dan dukungan ke dalam produk hukum yang tertulis, yakni Peraturan Perundang-undangan.

E. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Rekonstruksi

Pembaharuan atau rekonstruksi secara terminologi memiliki berbagai macam pengertian, dalam perencanaan pembangunan nasional sering dikenal dengan istilah rekonstruksi. Rekonstruksi memiliki arti bahwa “re” berarti pembaharuan sedangkan „konstruksi“ sebagaimana penjelasan diatas memiliki arti suatu sistem atau bentuk. Beberapa pakar mendefinisikan rekonstruksi dalam berbagai interpretasi B.N Marbun mendefinisikan secara sederhana penyusunan atau penggambaran kembali dari bahan-bahan yang ada dan disusun kembali sebagaimana adanya atau kejadian semula,¹⁹ sedangkan menurut James P. Chaplin Reconstruction merupakan penafsiran data psiko-analitis sedemikian rupa untuk menjelaskan perkembangan pribadi yang telah

¹⁹ B.N. Marbun, 1996, Kamus Politik, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, hal.469.

terjadi, beserta makna materinya yang sekarang ada bagi individu yang bersangkutan.²⁰

2. Pengertian Kebijakan

Kebijakan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan atau sasaran. Secara etimologis, menurut Dunn menjelaskan bahwa istilah kebijakan (policy) berasal dari bahasa Yunani, Sanksekerta dan Latin. Dalam bahasa Yunani dan kebijakan disebut dengan polis yang berarti “ negara-kota” dan sansakerta disebut dengan pur yang berarti “kota” serta dalam bahasa Latin disebut dengan politia yang berarti negara.²¹

3. Pengertian Dosen Tetap Bukan PNS

Dosen tetap non Pegawai Negeri Sipil pada perguruan tinggi negeri, yang selanjutnya disebut dosen tetap non PNS adalah dosen yang bekerja penuh waktu. Dosen tetap pada perguruan tinggi swasta yang selanjutnya disebut dosen tetap PTS adalah dosen yang bekerja penuh waktu.

4. Pengertian PTKIN

Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) adalah perguruan tinggi di Indonesia yang pengelolaannya berada di bawah Kementerian Agama. Secara teknis akademik, pembinaan perguruan tinggi keagamaan Islam negeri dilakukan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (Kemdikbud), sedangkan secara fungsional dilakukan oleh Kementerian Agama.²²

5. Pengertian Perjanjian

²⁰ James P. Chaplin, 1997, Kamus Lengkap Psikologi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal.421

²¹ Dunn, 2000 :51-52

²² https://id.wikipedia.org/wiki/Perguruan_tinggi_Islam_negeri_di_Indonesia. Diakses tgl 8 April 2021.

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnyanya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya.

6. Asas-Asas Hukum Perjanjian

a. Asas Kebebasan Berkontrak

Kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang sangat penting dalam suatu perjanjian. Kebebasan ini adalah perwujudan dari kehendak bebas, pancaran hak asasi manusia.

b. Asas Konsensualisme

Asas Konsensualisme merupakan “roh” dari suatu perjanjian. Hal ini tersimpul dari kesepakatan para pihak, namun demikian pada situasi tertentu terdapat perjanjian yang tidak mewujudkan kesepakatan yang sesungguhnya. Hal ini disebabkan adanya kecacatan kehendak (*wilsgebreke*) yang mempengaruhi timbulnya perjanjian.

c. Asas Kepercayaan

Seseorang yang mengadakan perjanjian dengan pihak lain, menumbuhkan kepercayaan diantara kedua belah pihak itu bahwa satu sama lain akan memegang janjinya, dengan kata lain akan memenuhi prestasinya dibelakang hari. Tanpa adanya kepercayaan itu, maka perjanjian tidak mungkin diadakan oleh kedua belah pihak.

d. Asas Kekuatan Mengikat

Asas ini terdapat dalam Pasal 1338 (1) KUHPerdota yang menjelaskan bahwa segala perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Sebenarnya dimaksudkan oleh Pasal tersebut, tidak lain dari pernyataan bahwa tiap perjanjian mengikat kedua belah pihak,²³ yang tersirat pula ajaran asas kekuatan mengikat yang dikenal juga adagium-adagium “Pacta sunt servanda” yang berarti janji yang mengikat.

e. Asas Kepastian Hukum

Asas ini menetapkan para pihak dalam persamaan derajat tidak ada perbedaan, walaupun ada perbedaan warna kulit, bangsa, kekayaan, kekuasaan, jabatan dan lain-lain. Masing-masing pihak wajib melihat adanya persamaan ini dan mengharuskan kedua belah pihak untuk menghormati satu sama lain sebagai manusia ciptaan Tuhan Yang Maha Esa.

f. Asas Keseimbangan

Asas ini menghendaki kedua pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian itu. Asas keseimbangan ini merupakan kelanjutan dari asas persamaan. Kreditur mempunyai kekuatan untuk menuntut prestasi dan jika diperlukan dapat menuntut perlunasan prestasi melalui kekayaan debitur, namun debitur memikul pula beban untuk melaksanakan perjanjian itu dengan itikad baik. Dapat dilihat disini kedudukan kreditur yang kuat seimbang dengan kewajibannya untuk memperhatikan itikad baik, sehingga kedudukan kreditur dan debitur seimbang.²⁴

g. Asas Kepastian Hukum

²³ Subekti, Pokok-pokok Hukum Perdata, P.T. Intermedia, Jakarta, 2004, hlm. 127.

²⁴ Mariam Firdaus Badruzaman, Kompilasi Hukum Perikatan, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm,

Perjanjian sebagai figur hukum harus mengandung kepastian hukum. Kepastian ini terungkap dari kekuasaan mengikat perjanjian tersebut yaitu sebagai undang-undang bagi para pihak.

h. Asas Moral

Asas ini terlihat dalam perikatan wajar, dimana suatu perbuatan sukarela dari seseorang menimbulkan hak baginya untuk membuat kontra prestasi dari pihak debitur. Juga hal ini terlihat dari zaakwaarneming, dimana seseorang yang akan melakukan suatu perbuatan dengan sukarela (moral) yang bersangkutan mempunyai kewajiban (hukum) untuk meneruskan dan menyelesaikan perbuatannya juga, asas ini terdapat dalam Pasal 1339 KUHPerdota. Faktor-faktor yang memberikan motivasi pada yang bersangkutan yang melakukan perbuatan hukum itu berdasarkan pada kesusilaan, sebagai panggilan dari hati nuraninya.

i. Asas Kepatutan

Asas ini dituangkan dalam Pasal 1339 KUHPerdota. Asas kepatutan disini berkaitan dengan kekuatan mengenai isi dari perjanjian.

j. Asas Kebiasaan

Asas ini diatur dalam Pasal 1339 jo Pasal 1347 KUHPerdota, yang dipandang sebagai bagian dari perjanjian. Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang diatur secara tegas, tetapi juga hal-hal yang dalam keadaan dan kebiasaan yang diikuti.

k. Asas Itikad Baik

Itikad baik harus dimaknai dalam seluruh proses perjanjian, artinya itikad baik harus melandasi hubungan para pihak pada tahap pra perjanjian, perjanjian dan pelaksanaan perjanjian. Dengan demikian fungsi itikad baik dalam Pasal 1338

ayat (3) BW mempunyai sifat dinamis melingkupi keseluruhan proses perjanjian tersebut.²⁵

7. Syarat-Syarat Sahnya Perjanjian

Syarat sahnya perjanjian disebutkan dalam Pasal 1320 KUHPerdara yaitu:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;

Menurut Subekti dalam bukunya yang berjudul hukum perjanjian menyatakan bahwa menurut ajaran yang lazim dianut sekarang, perjanjian harus dianggap dilahirkan penawaran (efferte) menerima yang termaksud dalam surat tersebut, sebab detik itulah dianggap sebagai detik lahirnya kesepakatan. Bahwasannya mungkin ia tidak membaca surat itu, hal itu menjadi tanggung jawab sendiri. Ia dianggap sepantasnya membaca surat-surat yang diterimanya dalam waktu sesingkat-singkatnya.²⁶

2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;

Cakap (bekwaam) merupakan syarat umum untuk dapat melakukan perbuatan hukum secara sah yaitu harus sudah dewasa, sehat pikiran dan tidak dilarang oleh suatu peraturan perundang-undangan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu.

3. Suatu pokok persoalan tertentu;

Suatu hak tertentu dalam perjanjian adalah barang yang menjadi obyek suatu perjanjian. Menurut Pasal 1333 KUHPerdara barang yang menjadi obyek suatu perjanjian ini haruslah tertentu, setidaknya haruslah ditentukan jenisnya, sedangkan jumlahnya tidak perlu ditentukan, asalkan saja kemudian dapat ditentukan atau diperhitungkan.

4. Suatu sebab yang tidak dilarang.

²⁵ Ibid, hlm. 139

²⁶ Subekti, Hukum Perjanjian, Op.cit, hlm. 29-30.

Suatu sebab yang halal merupakan syarat yang keempat untuk sahnya perjanjian. Mengenai syarat ini Pasal 1335 BW menyatakan bahwa suatu perjanjian tanpa sebab, atau yang telah dibuat karena suatu sebab yang terlarang, tidak mempunyai kekuatan.²⁷

8. Jenis-Jenis Perjanjian

Secara garis besar Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengklasifikasikan jenis-jenis perjanjian adalah:²⁸

1. Perjanjian Timbal Balik dan Perjanjian Sepihak: Perjanjian timbal balik adalah perjanjian yang membebani hak dan kewajiban kepada kedua belah pihak. Sedangkan perjanjian sepihak adalah perjanjian yang memberikan kewajiban kepada satu pihak dan kepada pihak lainnya.
2. Perjanjian Percuma dan Perjanjian dengan Alas Hak Membebani Perjanjian percuma adalah perjanjian yang hanya memberikan keuntungan kepada satu pihak saja. Sedangkan perjanjian dengan alas hak yang membebani adalah perjanjian dimana terhadap prestasi dari pihak yang satu selalu terdapat kontra prestasi dari pihak lainnya, sedangkan kedua prestasi tersebut ada hubungannya menurut hukum.
3. Perjanjian Bernama dan tidak Bernama: Perjanjian bernama adalah perjanjian yang mempunyai nama sendiri, yang terbatas, misalnya jual beli, sewa menyewa. Sedangkan perjanjian tidak bernama adalah perjanjian yang tidak mempunyai nama tertentu dan jumlahnya tidak terbatas.
4. Perjanjian Kebendaan dan Perjanjian Obligatoir Perjanjian kebendaan adalah perjanjian untuk memindahkan hak milik dalam perjanjian jual beli. Perjanjian kebendaan ini sebagai pelaksanaan dari perjanjian obligatoir. Perjanjian obligatoir

²⁷ Ibid, hlm. 211.

²⁸ Abdul Kadir Muhamad, Hukum Perjanjian, PT. Citra Aditya Abadi, Bandung, 2014, hlm.86.

sendiri adalah perjanjian yang menimbulkan perikatan, artinya sejak timbulnya hak dan kewajiban para pihak.

5. Perjanjian Konsensual dan Perjanjian Real: Perjanjian konsensual adalah perjanjian yang timbul karena ada perjanjian kehendak antara pihak-pihak. Sedangkan perjanjian real adalah perjanjian disamping ada perjanjian kehendak juga sekaligus harus ada penyerahan nyata atas barang yang diperjanjikan.

9. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian

Syarat-syarat objek sebagaimana yang diuraikan pada bagian yang terdahulu merupakan isi perjanjian yang memuat hak dan kewajiban para pihak. Masing-masing pihak dalam perjanjian mempunyai hak dan kewajiban sendiri. Kewajiban pihak pertama merupakan hak pihak kedua, dan sebaliknya hak pihak pertama merupakan kewajiban bagi pihak kedua. Itu sebabnya dikatakan bahwa inti sari atau objek dari perjanjian adalah prestasi itu sendiri.

10. Prestasi dan Wanprestasi dalam Perjanjian

Prestasi adalah suatu yang wajib harus dipenuhi oleh debitur dalam setiap perikatan. Prestasi merupakan isi dari pada sebuah perikatan. Apabila debitur tidak memenuhi prestasi sebagaimana yang telah ditentukan dalam perjanjian, maka ia dikatakan wanprestasi (kelalaian).²⁹

Wanprestasi adalah tidak memenuhi kewajiban sebagaimana diterapkan perikatan atau perjanjian, tidak dipenuhinya kewajiban dalam suatu perjanjian, dapat disebabkan dua hal, yaitu kesalahan debitur baik disengaja maupun karena kelalaian dan karena keadaan memaksa (*Overmacht/Force Majure*).³⁰

11. Keadaan Memaksa (*Overmacht*)

Keadaan memaksa adalah suatu keadaan, yang terjadi setelah dibuatnya perjanjian, yang menghalangi debitur untuk memenuhi prestasinya, dimana debitur

²⁹ Riduan Syahrini, Op.cit, hlm. 218.

³⁰ Djaja S. Meliala, Hukum Perikatan dalam Prespektif BW, Nuansa Aulia, Bandung, 2012, hlm. 175.

tidak dapat dipersalahkan, dan tidak harus menanggung risiko serta tidak dapat menduga waktu persetujuan dibuat. Kesemuanya itu sebelum debitur lalai untuk memenuhi prestasinya, pada saat timbulnya keadaan tersebut.³¹

12. Berakhirnya Perjanjian

Hapusnya perjanjian, harus benar-benar dibedakan daripada hapusnya perikatan, karena suatu perikatan dapat hapus, sedangkan persetujuannya yang merupakan sumbernya masih tetap ada. Misalnya pada perjanjian jual beli, dengan dibayarnya harga, maka perikatan pembayaran menjadi hapus, sedangkan persetujuannya belum, karena perikatan mengenai penyerahan barang belum terlaksana.

13. Hukum Ketenagakerjaan

Pengusaha dapat memperkerjakan pekeja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarakan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

14. Pengertian, Kedudukan, Dan Fungsi Dan Arti Penting Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik (AAUPB)

1. Pengertian Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik (AAUPB)

Tindakan atau campur tangan pemerintah dalam konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) sebagai pihak yang bertanggung jawab untuk mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran warga masyarakatnya semakin besar. Sebagai negara hukum, maka tindakan pemerintah untuk memberikan kesejahteraan tersebut juga harus berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau sering bertindak berdasarkan *freies ermessen*, namun tindakan

³¹ R. Setiawan, Op.cit, hlm. 27.

tersebut sering menimbulkan penyalahgunaan wewenang yang mengakibatkan terjadi benturan kepentingan antara warga masyarakat dengan pemerintah.

2. Kedudukan AAUPB dalam Sistem Hukum

Menurut Philipus M. Hadjon AAUPB harus dipandang sebagai norma-norma hukum tidak tertulis, yang senantiasa harus ditaati oleh pemerintah, meskipun arti yang tepat dari AAUPB bagi tiap keadaan tersendiri tidak selalu dapat dijabarkan dengan teliti. Dapat dikatakan bahwa AAUPB adalah asas-asas hukum tidak tertulis, dari mana untuk keadaan-keadaan tertentu dapat ditarik aturan-aturan hukum yang dapat diterapkan.³² Pada kenyataannya, AAUPB ini meskipun merupakan asas, namun tidak semuanya merupakan pemikiran yang umum dan abstrak, dandalam beberapa hal muncul sebagai aturan hukum yang konkret atau tertuang secara tersurat dalam pasal undang-undang serta mempunyai sanksi tertentu. Apabila asas-asas umum pemerintahan yang baik dimaknakan sebagai asas atau sendi hukum, maka asas-asas umum pemerintahan yang baik dapat dimaknakan sebagai asas hukum yang digali dan ditemukan dari unsur susila, etika, kesopanan, dan kepatutan berdasarkan norma yang berlaku.³³ Hal tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian AAUPB masih merupakan asas hukum, dan sebagian lainnya telah menjadi norma hukum atau kaidah hukum.³⁴

3. Fungsi dan Arti penting AAUPB

AAUPB dapat di ibaratkan sebagai rambu lalu lintas dan pedoman perjalanan dalam rangka memperlancar hubungan pemerintahan yaitu antara pemerintah dan yang diperintah atau warga masyarakat. AAUPB selanjutnya

³² Philipus M. Hadjon and Et.al, Pengantar Hukum Administrasi Indonesia (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1993).

³³ SF. Marbun, Pembentukan, Pemberlakuan, Dan Peranan Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Layak Dalam Menjelmakan Pemerintahan Yang Baik Dan Bersih Di Indonesia (Bandung, 2001).

³⁴ HR

dijadikan sebagai dasar penilaian dan upaya administrasi, di samping sebagai norma hukum tidak tertulis bagi tindakan pemerintah.³⁵

15. Kontrak Kerja dalam Islam

1. Pengertian Kontrak Kerja

Kontrak kerja dalam hukum Islam dikenal dengan istilah Ijarah, artinya upah, sewa, jasa atau imbalan. Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam muamalah adalah sewa- menyewa, kontrak, menjual jasa dan lain- lain.³⁶

2. Dasar hukum Kontrak Kerja(al- ijarah)

- a. Berdasarkan Al- Quran
- b. Dasar al- Hadis
- c. Dasar Ijma“

3. Rukun dan syarat Kontrak Kerja(al- ijarah)

Ulama Mahzab Hanafi mengatakan, bahwa rukun ijarah hanya satu, yaitu ijab dan kabul saja (ungkapan menyerahkan dan persetujuan sewa- menyewa).

4. Sifat Kontrak Kerja(al- ijarah)

Ulama Mahzab Hanafi berpendapat, bahwa akad ijarah itu bersifat mengikat kedua pihak, tetapi dapat dibatalkan secara sepihak, apabila terdapat uzur seperti meninggal dunia atau tidak dapat bertindak secara hukum seperti gila.

5. Macam- macam Kontrak Kerja(al- ijarah)

Dilihat dari segi obyeknya ijarah dapat dibagi menjadi dua macam: yaitu ijarah yang bersifat manfaat dan yang bersifat pekerjaan.³⁷

³⁵ Widjiastuti.

³⁶ M. Ali Hasan, Fiqh Muamalah, Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2003, hlm 227

³⁷ Ibid, hlm 236

- a. Ijarah yang bersifat manfaat. Umpamanya, sewamenyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian (pengantin) dan perhiasan.
- b. Ijarah yang bersifat pekerjaan, ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Ijarah semacam ini dibolehkan seperti buruh bangunan, tukang jahit, tukang sepatu, dan lainlain, yaitu ijarah yang bersifat kelompok (serikat). Ijarah yang bersifat pribadi juga dapat dibenarkan seperti menggaji pembantu rumah, tukang kebun dan satpam.

6. Tanggung Jawab Orang yang Digaji/ Upah

Pada dasarnya semua yang dipekerjakan untuk pribadi dan kelompok (serikat), harus mempertanggung jawabkan pekerjaan masing- masing. Sekiranya terjadi kerusakan atau kehilangan, maka dilihat dahulu permasalahannya apakah ada unsur kelalaian atau kesengajaan atau tidak. Jika tidak, maka tidak perlu diminta penggantinya dan jika ada unsur kelalaian atau kesengajaan, maka dia harus mempertanggung jawabkannya, dengan cara mengganti atau sanksi lainnya.

7. Hak- Hak dan Kewajiban Kontrak Kerja(al- ijarah)³⁸

Hak dan kewajiban adalah dua sisi yang saling bertimbal balik dalam suatu transaksi. Hak salah satu pihak merupakan kewajiban bagi pihak lain, begitupun sebaliknya kewajiban salah satu pihak menjadi hak bagi pihak yang lain. Keduanya saling berhadapan dan diakui dalam Hukum Islam. Dalam Hukum Islam, hak adalah kepentingan yang ada pada perorangan atau masyarakat, atau pada keduanya, yang diakui oleh syara". Berhadapan dengan hak seseorang terdapat kewajiban orang lain untuk menghormatinya. Namun demikian, secara umum pengertian hak adalah sesuatu yang kita terima, sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang harus kita tunaikan atau laksanakan.

³⁸ Gemala Dewi, HUKUM PERIKATAN ISLAM DI INDONESIA, Jakarta, Kencana, 2006, hlm 64-65

8. Akad Kontrak Kerja(al- ijarah) berakhir

Ijarah adalah jenis akad lazim, yang salah satu pihak yang berakad tidak memiliki hak fasakh, karena ia merupakan akad pertukaran, kecuali jika didapati hal yang mewajibkan fasakh, seperti di bawah ini.

Ijarah tidak menjadi fasakh dengan matinya salah satu yang berakad sedangkan yang diakadkan selamat. Pewaris memegang peranan warisan, apakah ia sebagai pihak mu'ajjir atau musta'jir.

9. Hikmah Kontrak Kerja(al- ijarah)

Ijarah disyariatkan, karena manusia menghajatkannya. Mereka membutuhkan rumah untuk tempat tinggal, sebagian mereka membutuhkan sebagian lainnya, mereka butuh kepada binatang untuk kendaraan dan angkutan, membutuhkan berbagai peralatan untuk digunakan dalam kebutuhan hidup mereka membutuhkan tanah untuk bercocok tanam.

F. Temuan Konsep/Teori Baru

1. Kebijakan Perjanjian Kerja Antara Ptkin Dan Dtb-Pns Saat Ini

Perjanjian kerja antara DTB-PNS dan pihak kampus (Perguruan Tinggi IAIN Kudus) menurut PMA Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri Dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta pada Pasal 9 ayat (1) bahwa Dosen tetap bukan PNS dan Dosen tetap pada perguruan tinggi keagamaanswasta (PTKS) membuat perjanjian kontrak dengan pemimpin Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri (PTKN) atau Badan Penyelenggara PTKS sesuai kewenangan masing-masing.

Kemudian dalam Pasal 9 ini pada ayat (2) menyebutkan bahwa Perjanjian kontrak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat antara lain :

Kemudian dalam Pasal 9 ini pada ayat (2) menyebutkan bahwa Perjanjian kontrak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat antara lain :

a. Identitas Para Pihak

Pencantuman keterangan ini menjadi sangat penting karena dari identitas diri yang dicantumkan dengan data yang dilampirkan (seperti KTP) akan dapat dilihat apakah pihak yang berjanji memiliki kecakapan untuk mengadakan perjanjian atau tidak. Selain itu, perlu diketahui alamat tempat tinggal dari para pihak untuk mengetahui yurisdiksi pengadilan mana yang berhak mengadili seandainya terjadi sengketa dalam hal tidak disebutkan secara jelas akan diselesaikan di mana dalam perjanjian. Jabatan harus dicantumkan untuk melihat kompetensinya untuk mewakili perusahaan/instansi yang diwakili dalam perjanjian. Atau jika pihak yang mewakili mendapat surat kuasa, dicantumkan pula tanggal dan nomor surat kuasanya.

b. Hak Dan Kewajiban Para Pihak

Pemenuhan hak sebagai pelaksanaan kewajiban sesuai kesepakatan para pihak dalam kontrak harus ditaati, mengingat dalam pembuatan kontrak para pihak melakukannya atas dasar adanya asas kebebasan berkontrak, itikad baik dan janji harus ditepati. Kontrak melahirkan perikatan yang menimbulkan konsekuensi hukum kesepakatan para pihak berlaku mengikat dan hal tersebut perlu diwujudkan secara timbal balik antara para pihak untuk melaksanakan kewajibannya sebagai perbuatan hukum untuk memenuhi hak masing-masing pihak.

c. Mekanisme Penilaian Kinerja

Langkah pertama yang harus dilakukan dalam menyusun sistem penilaian kinerja yaitu harus digali terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi dengan adanya sistem penilaian kinerja yang akan disusun. Hal ini menjadi penting karena dengan mengetahui tujuan yang ingin dicapai akan lebih memudahkan dalam menentukan desain penilaian kinerja.

Langkah yang kedua, menetapkan standar yang diharapkan dari suatu jabatan, sehingga akan diketahui dimensi-dimensi apa saja yang akan diukur dalam penilaian kinerja. Dimensi-dimensi tersebut tentunya harus sangat terkait dengan pelaksanaan tugas pada jabatan itu. Tahap ini biasanya dapat dilakukan dengan menganalisa jabatan (job analysis) atau menganalisa uraian tugas masing-masing jabatan.

Setelah tujuan dan dimensi yang akan diukur dalam penilaian kinerja diketahui, maka langkah selanjutnya yaitu menentukan desain yang sesuai untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Penentuan desain penilaian kinerja ini harus selalu dikaitkan dengan tujuan penilaian. Hal ini karena tiap-tiap desain penilaian kinerja memiliki kelemahan dan kelebihan masing-masing. Sebagai contoh, penilaian kinerja yang dilakukan untuk menentukan besaran gaji pegawai dengan penilaian kinerja yang bertujuan hanya untuk mengetahui kebutuhan pengembangan tentunya memiliki desain yang berbeda.

Langkah berikutnya adalah melakukan penilaian kinerja terhadap pegawai yang menduduki suatu jabatan. Penilaian kinerja ini dapat dilakukan oleh atasan saja, atau dengan sistem 360⁰. Penilaian dengan sistem 360⁰ maksudnya adalah penilaian satu pegawai dilakukan oleh atasan, rekan kerja yang sejajar/setingkat, dan bawahannya.

Hasil dari penilaian kinerja, selanjutnya dianalisa dan dikomunikasikan kembali kepada pegawai yang dinilai agar mereka mengetahui kinerjanya selama ini serta mengetahui kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Evaluasi terhadap sistem penilaian kinerja yang telah dilakukan juga dilaksanakan pada tahap ini. Apakah penilaian kinerja tersebut sudah dapat mencapai tujuan dari diadakannya penilaian kinerja atau belum. Apabila ternyata belum, maka harus dilakukan revisi atau mendesain ulang sistem penilaian kinerja.

d. Mekanisme Mutasi Dan Promosi

Bab V Pengangkatan, Penempatan, Dan Pemindahan Pasal 36, yaitu :

- (1) Pengangkatan dan penempatan dosen yang diangkat oleh Pemerintah, dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengangkatan dan penempatan dosen yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan masyarakat dilakukan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.
- (3) Pengangkatan dan penempatan dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), berdasarkan perencanaan kebutuhan dosen secara nasional yang dilaksanakan oleh Departemen melalui koordinasi dengan instansi terkait.

e. Pengembangan Dan Pembinaan

Bagian Kesembilan tentang Peningkatan Kompetensi, Akses Sumber Belajar, Informasi, Sarana dan Prasarana Pembelajaran, serta Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat pada Pasal 26, yaitu :

- (1) Dosen memperoleh kesempatan meningkatkan kompetensi, akses ke sumber belajar, akses ke sumber informasi, akses ke sarana dan prasarana pembelajaran, serta kesempatan melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dari Pemerintah, pemerintah daerah, penyelenggara pendidikan

tinggi atau satuan pendidikan tinggi, organisasi profesi, dan/atau masyarakat sesuai dengan kewenangan masing-masing. Peningkatan kompetensi dilakukan dalam rangka penyesuaian dengan perubahan substansi keilmuan, teknologi, dan/atau seni.

- (2) Kesempatan untuk meningkatkan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kesempatan untuk mendapatkan pendidikan lanjut, mengikuti pendidikan dan pelatihan, seminar, lokakarya, serta kegiatan lain yang sejenis. Yang dimaksud dengan “kegiatan lain yang sejenis” adalah kegiatan lain yang serupa yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan merancang, mengelola, dan menilai pembelajaran serta memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran; kemampuan merancang, melaksanakan, dan menyusun laporan penelitian; kemampuan mengembangkan dan menyebarluaskan inovasi dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni; serta kemampuan merancang, melaksanakan, dan menilai pengabdian kepada masyarakat.
- (3) Kesempatan untuk memperoleh akses sumber belajar dan informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup kesempatan untuk menggunakan sumber-sumber informasi yang belum terbuka untuk umum dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan/atau olahraga sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Kesempatan untuk melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup kesempatan untuk memperoleh dan/atau memanfaatkan sumber daya pendidikan yang dimiliki oleh Pemerintah, pemerintah daerah, penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi, dan masyarakat. Yang dimaksud dengan “sumber daya pendidikan” adalah sesuatu yang dipergunakan dalam melakukan

penelitian dan pengabdian kepada masyarakat antara lain berupa tenaga, dana, serta sarana dan prasarana.

f. Penyelesaian Sengketa Antar Para Pihak

Berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Dosen Tetap Bukan PNS Nomor : 4181/Sti.05/K-0/04/2016 adalah sebagai berikut :

Pasal 9 :

Perselisihan antara kedua belah pihak akan diselesaikan terlebih dahulu secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Jika musyawarah untuk mencapai mufakat tidak mendapatkan hasil, maka akan dilakukan melalui prosedur hukum dengan memilih kedudukan hukum di Pengadilan Negeri Kudus.

Terdapat persamaan istilah perjanjian dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Guru dan Dosen. Persamaan istilah tersebut adalah sama-sama menggunakan istilah perjanjian kerja, namun hubungan hukum yang lahir dari perjanjian kerja tersebut berbeda. Perbedaan tersebut disebabkan dasar hukum yang dipakai berbeda, yaitu UU Ketenagakerjaan dan UU Guru dan Dosen. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Tehnik analisis yang digunakan adalah interpretasi, yaitu interpretasi gramatikal. Hasil penelitian dengan metode diatas, peneliti memperoleh jawaban hubungan hukum antara dosen non PNS dengan PTN didasarkan pada perjanjian kontrak kerja. Hubungan hukum tersebut bukan hubungan kerja karena tidak memenuhi unsur perintah dalam perjanjian kerja. Hubungan hukum antara dosen non PNS dengan PTN adalah hubungan hukum perdata menurut UU Guru dan Dosen didasarkan pada perjanjian kerja yang menerapkan prinsip kesetaraan dan kesejawatan. Lembaga penyelesaian sengketa yang berwenang memeriksa dan mengadili perkara atas hubungan hukum antara dosen non PNS dengan PTN didasarkan pada kesepakatan dalam perjanjian.

Penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui non litigasi berupa musyawarah mufakat antar pihak. Apabila dalam penyelesaian non litigasi tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui litigasi di lingkungan peradilan umum.

g. Sanksi Pelanggaran Perjanjian Kerja

Bab VI tentang Sanksi pada Pasal 39, yaitu :

- (1) Dosen yang tidak dapat memenuhi kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dalam jangka waktu 10 (sepuluh) tahun sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan yang bersangkutan telah diberi kesempatan untuk memenuhinya, dikenai sanksi oleh Pemerintah, penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan masyarakat berupa:
 - a. Adialih tugaskan pada pekerjaan tenaga kependidikan yang tidak mempersyaratkan kualifikasi dan kompetensi dosen;
 - b. Diberhentikan tunjangan fungsional atau subsidi tunjangan fungsional, dan tunjangan khususnya; atau
 - c. Diberhentikan dari jabatan sebagai dosen.
- (2) Dosen dan/atau warga negara lainnya yang memenuhi kualifikasi akademik dan kompetensi untuk melaksanakan tugas sebagai dosen yang menolak wajib kerja di daerah khusus sebagaimana diatur dalam Pasal 33 ayat (3) butir a dan butir b dikenai sanksi oleh Pemerintah dan/atau pemerintah daerah sesuai dengan kewenangannya berupa:
 - a. Penundaan kenaikan pangkat selama 2 (dua) tahun bagi dosen pegawai negeri sipil;
 - b. Pencabutan tunjangan fungsional atau subsidi tunjangan fungsional selama 2 (dua) tahun bagi dosen; dan/atau

- c. Penghentian pelayanan pemerintahan tanpa melanggar hak asasi manusia selama 2 (dua) tahun bagi warga negara selain dosen.

h. Pengakhiran Perjanjian Kerja

Berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Dosen Tetap Bukan PNS Nomor : 4181/Sti.05/K-0/04/2016 adalah sebagai berikut :

Pasal 6:

Pihak Pertama (STAIN Kudus) dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada Pihak Kedua (DTB-PNS) apabila:

- a. Tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan dan alasan yang jelas selama 46 hari kerja.
- b. Melakukan pelanggaran terhadap kewajiban yang harus dilakukan sesuai yang tertera dalam perjanjian ini.
- c. Terbukti bertugas pada lembaga pemerintahan atau lembaga lain yang bersifat mengikat.

2. Kelemahan-Kelemahan Kebijakan Perjanjian Kerja Antara PTKIN Dan DTB-PNS Saat Ini

a. Gaji Pokok

Berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Dosen Tetap Bukan PNS Nomor : 4181/Sti.05/K-0/04/2016 yaitu :

Pihak Pertama dan Pihak Kedua dengan ini bersepakat dan menyetujui hal-hal sebagai berikut:

Pasal 3:

Pihak Pertama sepakat memberikan gaji kepada Pihak Kedua sebesar Rp.2.100.000,- perbulan yang pembiayaannya dibebankan pada DIPA Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus.

Pemberian gaji ini belum sesuai dengan UMK/UMP (Upah Minimum Kabupaten/Kota / Upah Minimum Provinsi) Kudus. Besaran UMK/UMP Kudus sebesar Rp. 2.295.966,65/bulan. Pemberian gaji yang belum sesuai dengan UMK/UMP inilah yang menjadikan salah satu alasan penyebab lemahnya surat perjanjian kerja ini. Dengan demikian, gaji adalah hal pokok yang wajib dibahas dalam setiap perjanjian kerja. Bisa diambil suatu kajian bahwa jika gaji seseorang dalam bekerja belum memenuhi standar nasional, maka etos kerjapun menurun.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan angka 6 yaitu Gaji adalah hak yang diterima oleh dosen atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan tinggi atau Satuan Pendidikan Tinggi dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

b. Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN)

Sebagaimana telah kita ketahui bahwa Kementerian Riset, Tehnologi dan Pendidikan Tinggi telah menetapkan Permenristekdikti No. 26 Tahun 2015 j.o. No. 2 tahun 2016 tentang Registrasi Pendidik pada Perguruan Tinggi, yang diantaranya mengatur pemberian Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) bagi dosen tetap atau penuh waktu di perguruan tinggi. Seiring dengan pertumbuhan program studi dan jumlah mahasiswa, serta terbatasnya formasi pengangkatan dosen sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), beberapa Perguruan Tinggi Negeri (PTI), baik di bawah Kemenristekdikti maupun di Kementerian/Lembaga lain, telah melakukan perekrutan dosen tetap non-PNS. Berkenaan dengan keberadaan dosen tetap non-PNS ini kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Dosen tetap non (bukan) PNS dapat diusulkan untuk mendapatkan NIDN dengan memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam Permenristekdikti No. 26 tahun 2015 j.o. No. 2 tahun 2016 tentang Registrasi Pendidik.
2. Pemberian NIDN untuk Dosen tetap non-PNS hanya akan diberikan kepada dosen yang memiliki persyaratan perjanjian kerja (kontrak) dengan perguruan tinggi negeri untuk jangka waktu minimal 4 (empat) tahun, yang dapat diperpanjang lagi sesuai kebutuhan.
3. Dengan diberikannya NIDN kepada dosen tetap non-PNS, maka dosen tersebut mempunyai kewajiban dan hak setara dengan dosen tetap lainnya, seperti mengikuti kegiatan Sertifikasi untuk Pendidik (Serdos), memiliki karir jabatan akademik, memperoleh beasiswa, dan memperoleh bantuan dan penelitian.
4. Khusus dosen non-PNS yang diangkat oleh Rumah Sakit Pendidikan yang berada di satuan administrasi pangkal di luar Kemenristekdikti, maka tidak diberikan NIDN melainkan diberikan NIDK (Nomor Induk Dosen Khusus) sesuai aturan yang berlaku.

c. Batas Usia Pensiun

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta, sebagai berikut:

Pasal 9 angka (3)

Perjanjian kontrak dibuat untuk kurun waktu paling singkat 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja.

Dalam Pasal 9 angka (3) ini masih mengalami kendala karena perjanjian kerja dibuat dalam waktu 2 (dua) tahun, setelah habis masa kontrak maka putuslah perjanjian kerja tersebut, pegawai bisa ditarik kembali ke perusahaan, berdasarkan

pertimbangan-pertimbangan semasa ia bekerja. Padahal untuk Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil jangka waktu / lama perjanjian kerja Dosen Tetap Non PNS adalah sampai umur 65 tahun, dihitung semenjak dosen tetap bukan PNS menandatangani perjanjian kerja.

Di Indonesia, usia rata-rata pensiun seorang pegawai adalah 55 atau 60 tahun. Nah, apakah hal yang sama juga terjadi di negara-negara lainnya di dunia? Aperion Care mencatat usia rata-rata pensiun warga AS adalah 63 tahun. Sementara itu, rata-rata usia pensiun di China adalah 55 tahun. Aperion Care menciptakan sebuah peta interaktif yang menunjukkan usia pensiun resmi dan rata-rata di seluruh dunia. Rata-rata usia pensiun di Uni Emirat Arab adalah 47 tahun, sementara di Norwegia adalah 67 tahun. Meskipun dalam peta tersebut China berada pada urutan kedua terbawah usia pensiun, namun pemerintah China sudah memasang rencana untuk menaikkan usia pensiun secara gradual. Secara umum, usia rata-rata pensiun di seluruh dunia mengalami peningkatan. "Terlihat hampir setiap negara (menaikkan usia pensiun)," kata Arie Kapteyn, seorang profesor di bidang ekonomi. Kapteyn menyatakan, kecenderungan tersebut terjadi di hampir di seluruh negara maju. Lalu, apa yang menjadi alasan usia rata-rata pensiun menjadi lebih tua. Menurut Kapteyn, masyarakat cenderung semakin sehat dan hidup lebih lama. Oleh sebab itu, mereka butuh sokongan untuk periode yang lebih lama.³⁹

3. Rekonstruksi Kebijakan Perjanjian Kerja DTB-PNS Dengan PTKIN Sehingga Terwujud Nilai Keadilan

a. Rekonstruksi Kebijakan Perjanjian Kerja DTB-PNS dengan PTKIN Dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi

³⁹ <https://ekonomi.kompas.com/read/2017/08/21/071441826/berapa-rata-rata-usia-pensiun-di-seluruh-dunia->

Keagamaan Negeri dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta

Berbasis Nilai Keadilan

Pasal-Pasal Rekonstruksi Kebijakan Perjanjian Kerja DTB-PNS dengan PTKIN

No	Sebelum Rekonstruksi	Kelemahan	Setelah Rekonstruksi
Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta			
1	<p>Pasal 5</p> <p>(1) Tata cara pengangkatan Dosen tetap bukan PNS:</p> <p>a. PTKN menyusun kebutuhan Dosen tetap bukan PNS.</p> <p>b. PTKN mengusulkan kebutuhan Dosen tetap bukan PNS kepada Menteri Agama c.q Direktur Jenderal.</p> <p>c. Menteri mempertimbangkan usul kebutuhan Dosen tetap bukan PNS kepada pemimpin PTKN melalui Direktur Jenderal.</p> <p>d. PTKN melakukan seleksi.</p> <p>e. Direktur Jenderal melakukan pemantauan.</p> <p>f. Pemimpin PTKN menetapkan Dosen tetap bukan PNS berdasarkan hasil seleksi.</p> <p>(2) Ketentuan lebih lanjut tentang tata cara pengangkatan Dosen Tetap bukan PNS ditetapkan oleh Direktur Jenderal.</p>	<p>Pada Pasal 5 ini belum terdapat ketentuan tentang pengumuman yang transparan sesuai hasil seleksi.</p>	<p>Pasal 5</p> <p>(1) Tata cara pengangkatan Dosen tetap bukan PNS:</p> <p>a. PTKN menyusun kebutuhan Dosen tetap bukan PNS.</p> <p>b. PTKN mengusulkan kebutuhan Dosen tetap bukan PNS kepada Menteri Agama c.q Direktur Jenderal.</p> <p>c. Menteri mempertimbangkan usul kebutuhan Dosen tetap bukan PNS kepada pemimpin PTKN melalui Direktur Jenderal.</p> <p>d. PTKN melakukan seleksi.</p> <p>e. Direktur Jenderal melakukan pemantauan.</p> <p>f. Pemimpin PTKN menetapkan Dosen tetap bukan PNS berdasarkan hasil seleksi.</p> <p>g. Hasil seleksi diumumkan secara online.</p> <p>(2) Ketentuan lebih lanjut tentang tata cara pengangkatan Dosen Tetap bukan PNS ditetapkan oleh Direktur Jenderal.</p>
2	<p>Pasal 7</p> <p>(1) Perguruan Tinggi</p>	<p>Kelemahan pada Pasal 7 ini adalah</p>	<p>Pasal 7</p> <p>(1) Perguruan Tinggi</p>

	<p>Keagamaan mengusulkan penerbitan Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) untuk Dosen Tetap Bukan PNS PTKN dan Dosen Tetap PTKS yang telah lolos seleksi kepada Direktur Jenderal Pendidikan Islam.</p> <p>(2) Menteri menetapkan kuota sertifikasi dosen tetap bukan PNS PTKN dan dosen tetap PTKS berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>	<p>belum adanya penandatanganan kontrak.</p>	<p>Keagamaan mengusulkan penerbitan Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) untuk Dosen Tetap Bukan PNS PTKN dan Dosen Tetap PTKS yang telah lolos seleksi dan telah menandatangani kontrak sebagai Dosen Tetap Non PNS kepada Direktur Jenderal Pendidikan Islam.</p> <p>(2) Menteri menetapkan kuota sertifikasi dosen tetap bukan PNS PTKN dan dosen tetap PTKS berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>
3	<p>Pasal 8</p> <p>(1) Hak Dosen tetap bukan PNS dan Dosen tetap PTKS:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. memperoleh penghasilan; b. mendapat jaminan kesejahteraan sosial; c. mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas serta prestasi kerja, memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual; d. memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, sarana dan prasarana 	<p>Kelemahan pada Pasal 8 ini adalah kurang mendetail penjelasannya pada poin a, masih perlu dikaji kembali tentang penghasilan.</p>	<p>Pasal 8</p> <p>Pada angka (1) poin a akan dijelaskan sedetail mungkin, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam penafsiran, yaitu :</p> <p>(1) Hak Dosen tetap bukan PNS dan Dosen tetap PTKS:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. memperoleh penghasilan sesuai UMP dan UMK (Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum kabupaten/Kota) b. mendapat jaminan kesejahteraan sosial; c. mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas serta prestasi kerja, memperoleh perlindungan dalam

	<p>pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;</p> <p>e. memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan;</p> <p>f. memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik; dan</p> <p>g. memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan.</p> <p>(2) Kewajiban Dosen tetap bukan PNS dan Dosen tetap PTKS sama dengan kewajiban Dosen PNS sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(3) Bagi Dosen tetap bukan PNS dan Dosen tetap PTKS selain mendapatkan gaji dan penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga memperoleh tunjangan jabatan akademik, tunjangan profesi, dan tunjangan kehormatan bagi Profesor yang diberikan oleh pemerintah.</p>		<p>melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;</p> <p>d. memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;</p> <p>e. memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan;</p> <p>f. memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik; dan</p> <p>g. memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan.</p> <p>(2) Kewajiban Dosen tetap bukan PNS dan Dosen tetap PTKS sama dengan kewajiban Dosen PNS sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(3) Bagi Dosen tetap bukan PNS dan Dosen tetap PTKS selain mendapatkan gaji dan penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga memperoleh tunjangan jabatan</p>
--	--	--	--

			akademik, tunjangan profesi, dan tunjangan kehormatan bagi Profesor yang diberikan oleh pemerintah.
4	<p>Pasal 9</p> <p>(1) Dosen tetap bukan PNS dan Dosen tetap PTKS membuat perjanjian kontrak dengan pemimpin PTKN atau Badan Penyelenggara PTKS sesuai kewenangan masing-masing.</p> <p>(2) Perjanjian kontrak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> identitas para pihak; hak dan kewajiban para pihak; mekanisme penilaian kinerja; mekanisme mutasi dan promosi; kerja lembur dan cuti; gaji pokok, penghasilan yang melekat pada gaji, penghasilan lain, jaminan kesejahteraan sosial, dan maslahat tambahan; pengembangan dan pembinaan; penyelesaian sengketa antar para pihak; sanksi pelanggaran perjanjian kerja; dan pengakhiran perjanjian kerja. <p>(3) Perjanjian kontrak</p>	Kelemahan pada Pasal 9 ini adalah pada kurun waktu kontrak.	<p>Pasal 9</p> <p>Adanya perubahan isi pada angka (3), yaitu:</p> <p>(1) Dosen tetap bukan PNS dan Dosen tetap PTKS membuat perjanjian kontrak dengan pemimpin PTKN atau Badan Penyelenggara PTKS sesuai kewenangan masing-masing.</p> <p>(2) Perjanjian kontrak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> identitas para pihak; hak dan kewajiban para pihak; mekanisme penilaian kinerja; mekanisme mutasi dan promosi; kerja lembur dan cuti; gaji pokok, penghasilan yang melekat pada gaji, penghasilan lain, jaminan kesejahteraan sosial, dan maslahat tambahan; pengembangan dan pembinaan; penyelesaian sengketa antar para pihak; sanksi pelanggaran perjanjian kerja; dan pengakhiran

	<p>dibuat untuk kurun waktu paling singkat 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja.</p> <p>(4) Penilaian kinerja Dosen tetap bukan PNS dilakukan setiap tahun melalui mekanisme penilaian kinerja Dosen tetap bukan PNS dan/atau mekanisme lain sesuai perjanjian kerja dan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>		<p>perjanjian kerja.</p> <p>(3) Jangka waktu / lama perjanjian kerja Dosen Tetap Non PNS adalah sampai umur 65 tahun, dihitung semenjak dosen tetap bukan PNS menandatangani perjanjian kerja.</p> <p>(4) Penilaian kinerja Dosen tetap bukan PNS dilakukan setiap tahun melalui mekanisme penilaian kinerja Dosen tetap bukan PNS dan/atau mekanisme lain sesuai perjanjian kerja dan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>
--	---	--	---

b. Rekonstruksi Kebijakan Perjanjian Kerja DTB-PNS dengan IAIN Kudus Dalam Surat Perjanjian Kerja Dosen Tetap Bukan PNS Nomor : 4181/Sti.05/K-0/04/2016 Berbasis Nilai Keadilan

Pasal-Pasal Rekonstruksi Surat Perjanjian Kerja Dosen Tetap Bukan PNS (DTB-PNS) pada IAIN Kudus

No	Sebelum Rekonstruksi	Kelemahan	Setelah Rekonstruksi
Surat Perjanjian Kerja Dosen Tetap Bukan PNS Nomor : 4181/Sti.05/K-0/04/2016			
1	<p>Pasal 3 Pihak Pertama sepakat memberikan gaji kepada Pihak Kedua sebesar Rp. 2.100.000,-/bulan yang pembiayaannya dibebankan pada DIPA Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus.</p>	<p>Kelemahan dari Pasal 3 ini adalah gaji belum sesuai dengan UMP (Upah Minimum Porvinsi)/UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten) Kudus .</p>	<p>Pasal 3 Pemberian gaji disesuaikan dengan UMP/UMK Kudus bahkan bisa lebih, yang berbunyi ; “Pihak Pertama sepakat memberikan gaji kepada Pihak Kedua sesuai dengan UMP (Upah Minimum Porvinsi)/UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten) Kudus sebesar 2.290.995,53/bulan yang pembiayaannya dibebankan pada</p>

			DIPA Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus”.
2	<p>Pasal 5 Pihak Kedua mempunyai hak sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Memperoleh penghasilan tetap dan penghasilan lain yang sah sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada IAIN Kudus. b. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja. c. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual. d. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. e. Memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan. f. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik. g. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan. h. Mendapat cuti 	<p>Kelemahan dari Pasal 5 ini adalah belum adanya poin yang menerangkan hak pelatihan mengajar bagi dosen baru sebelum dosen baru aktif mengajar.</p>	<p>Pasal 5 Ada penambahan isi pada poin i, yang berbunyi : Pihak Kedua mempunyai hak sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Memperoleh penghasilan tetap dan penghasilan lain yang sah sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada IAIN Kudus. b. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja. c. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual. d. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. e. Memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan. f. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik. g. Memiliki

	sesuai peraturan yang berlaku kecuali cuti tahunan dan cuti diluar tanggungan Negara.		kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan. h. Mendapat cuti sesuai peraturan yang berlaku kecuali cuti tahunan dan cuti diluar tanggungan Negara. i. Memperoleh pelatihan (training) pembelajaran dan kegiatan yang berkaitan dengan perkuliahan selama 4 (empat) bulan.
3	Pasal 7 Batas usia pensiun bagi Dosen Tetap Bukan PNS Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus yaitu 65 (enam puluh lima) tahun.	Kelemahan dari Pasal 7 ini adalah belum ada poin yang menerangkan lama kontrak.	Pasal 7 Adanya penambahan isi tentang lama kontrak, yaitu : (1) Batas usia pensiun bagi Dosen Tetap Bukan PNS Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus yaitu 65 (enam puluh lima) tahun. (2) Perjanjian kerja ini berlaku sampai umur pensiun Dosen Tetap Bukan PNS semenjak ditandatangani.

G. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini, penulis dapat menyimpulkan bahwa:

1. Kebijakan perjanjian kerja oleh DTB-PNS dengan pihak PTKIN saat ini adalah sesuai dengan yang tercantum dalam perjanjian yaitu dosen tetap bukan PNS akan aktif

mengajar sesuai usia pensiun yaitu 65 (enam puluh lima) tahun selama tidak melanggar isi perjanjian. Akan tetapi, kenyataan dilapangan tidak sesuai dengan perjanjian yaitu pihak dosen tidak diberi jam mengajar sama sekali oleh pihak PTKIN. Dalam perjanjian kerjasama ini terjadi wanprestasi oleh pihak kampus kepada pihak dosen.

2. Kelemahan dalam perjanjian kerja Dosen tetap bukan PNS dengan PTKIN yaitu :

Pertama mengenai hak DTB-PNS untuk mendapatkan gaji pokok, yang besarnya disesuaikan dengan kemampuan penganggaran Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN). Melalui gaji pokok yang ketentuan besarnya tidak jelas inilah PTKIN akhirnya menggaji DTB-PNS dengan tidak memenuhi standard yang layak. Bunyi gaji pokok, yang besarnya disesuaikan dengan kemampuan penganggaran PTKIN mengakibatkan ketidakpastian hukum dan jaminan kesejahteraan sosial dari DTB-PNS menjadi tidak jelas, karena PTKIN tidak punya acuan yang jelas besaran gaji yang seharusnya diberikan kepada DTB-PNS.

Kedua yang muncul dalam perjanjian adalah mengenai syarat perolehan Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) bagi DTB-PNS. Berdasarkan surat edaran Kementrian, Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, Nomor. 1378/D2/ KP/2017 tanggal 2 Juni 2017, yang ditandatangani oleh Direktur Jenderal, Ali Gufron Mukti, menyatakan bahwa pemberian NIDN untuk dosen tetap non-PNS (DTB-PNS), hanya akan diberikan kepada dosen yang memiliki persyaratan perjanjian kerja (kontrak) 4 (tahun) yang dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan. Pada prakteknya yang terjadi, pihak PTKIN sebagai pihak pertama berusaha agar kontrak DTB-PNS dipaksakan menjadi 4 tahun masa kerja, walaupun ini tidak melanggar peraturan yaitu PMA Nomor 3 Tahun 2016, tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta, tetapi hal ini kadang tidak sejalan dengan kebijakan PTKIN

sebelumnya yang menandatangani kontrak kerja sampai umur 65 (enam puluh lima) tahun, yang juga tidak melanggar ketentuan PMA tersebut. Sehingga hal ini sangat merugikan bagi kepentingan DTB-PNS selaku pihak kedua.

3. Rekonstruksi kebijakan perjanjian kerja DTB-PNS dengan PTKIN yang berbasis nilai keadilan adalah dengan merubah pasal-pasal yang dinilai tidak merugikan pihak DTB-PNS selaku sebagai pelaku mengajar. Diantaranya pasal-pasal yang dirubah/ditambahkan isinya terdapat dalam :

- a. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri.
- b. Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta dan Surat Perjanjian Kerja Dosen Tetap Bukan PNS Nomor : 4181/Sti.05/K-0/04/2016

Dengan dirubah/ditambahkannya poin-poin tertentu akan menjadikan pihak DTB-PNS dan PTKIN bisa bekerjasama dengan baik dan saling menguntungkan, tidak ada pihak yang dirugikan sehingga tercapai keadilan bersama.

H. Rekomendasi

1. Perlu penambahan Pasal yang mengatur tentang gaji dan NIDN.
2. Hubungan kerja DTB-PNS harus terus ditingkatkan untuk pengembangan tenaga pengajar yang lebih profesional.
3. Terus meningkatkan kualitas dosen dengan cara melakukan penelitian ilmiah secara berkala.

SUMMARY

A. Background

Indonesia is a country that is racing to develop its potential in various sectors, both infrastructure development, facilities and infrastructure, quality of life such as health and education. The reform era makes the Indonesian nation open to information, because the media has gained freedom to report the news at any time about any circumstances in the country. Some time ago through the media it was known according to data from the Directorate General of Higher Education (DIKTI) that the number of students in Indonesia is currently 5.4 million, but the number of lecturers is only 160 thousand people. So That Indonesia still needs many teaching staff to meet the needs of campuses both private universities (PTS) and the state (PTN). Lecturer is a person who based on his education and expertise is appointed by the college organizer with the main task of teaching at the college concerned.⁴⁰⁴¹⁴²

The government seeks to fulfill lecturers, among others, with the Ministry of Religious Affairs. The Ministry of Religious Affairs (Kemenag), through the Director General of Islamic Education, also recruited as many as three thousand four hundred two (3,402) to become Permanent Lecturers of Non-Civil Servants (DTB-PNS) spread across 52 (fifty-two) State Islamic Universities (UIN), State Islamic Institutes (IAIN), and State Islamic Colleges (STAIN) throughout Indonesia.⁴³ Teaching is an honorable profession. Society considers that lecturers are a person who must be respected because intellectuals who have enough knowledge and also who practice their knowledge.

⁴⁰ Lecturers are professional educators and scientists with the main task of reforming, developing and disseminating science, technology, and the arts through education, research, and community service (Law No. 14 of 2005 on Lecturers and Teachers (Lecturers and Teachers Law), article 1).

⁴¹ <http://kabarkampus.com/2013/11/dikti-indonesia-kekurangan-dosen/> accessed october 5, 2021, at 8:40 p.m.

⁴² R. Darmanto Djojodibroto, *Traditions of Academic Life*, Galang Press, Yogyakarta, 2004, p. 28.

⁴³ http://pendis.kemenag.go.id/index.php?a=detilberita&id=7986#.V_RWjOV97IU accessed october 5, 2021, at 8:55 p.m.

The Ministry of Foreign Affairs issued a Decree (SK) of the Director General of Pendis No. 884 of 2016 on Procedures for the Appointment of Permanent Lecturers Not Civil Servants (DTB-PNS) of PTKIN (State Islamic Religious College) on February 12, 2016, to accept DTB-PNS applicants and the 3,402 prospective lecturers will be divided into 1,055 for UIN, 1,600 for IAIN and 747 for STAIN.⁴⁴

The Ministry of Home Affairs also issued The Minister of Religious Affairs Regulation (PMA) Number 3 of 2016, on the Appointment of Permanent Lecturers Not Civil Servants of State Religious Universities and Permanent Lecturers of Private Religious Colleges. The PMA states that all eligible citizens have the opportunity to be appointed as DTB-PNS with requirements including; General Requirements of Lecturers remain not civil servants of State Religious Universities (PTKN) and permanent lecturers of private religious universities (PTKS):

- 6. The highest age is 55 (fifty-five) years;*
- 7. Believe and fear the One God;*
- 8. Not being convicted based on a court ruling that has permanent legal force;*
- 9. Healthy physically, spiritually, and can carry out duties as a Lecturer; and*
- 10. Not bound as a Lecturer of CIVILS / Lecturers are still not civil servants at other universities and / or as permanent employees in other institutions.*

Article 1313 of the Civil Code (Kuh Civil Code), provides a limit or definition of an agreement or agreement, namely:

"An agreement is an act by which one or more person binds himself to one or more others."

As a result of the agreement issuing an agreement between two parties that makes it or it can be said, that the agreement is the source of the engagement in addition to other

⁴⁴ *Ibid.*,

sources. Based on Article 1338 paragraph (3) of the Civil Code a treaty must be based on the principle of good faith. Good faith is an abstract and difficult to formulate understanding, so that people formulate it more through events in court. Good faith in the implementation of the agreement relates to issues of propriety and propriety. The agreement shall be carried out by interpreting it in accordance with propriety and propriety, in accordance with Article 1339 of the Civil Code, which states that:

"A treaty is binding not only for the things expressly stated in it but also for everything which by the nature of the treaty is required by propriety, custom and law."

Good faith can be distinguished into subjective good faith and objective good faith. Subjective good faith, i.e. whether the person himself realizes that his actions are contrary to good faith, while objective good faith is that the public opinion considers such actions to be contrary to good faith.

According to Article 1337 of the Civil Code:

"Any agreement made is valid unless it is made contrary to decency, law, or general provisions."

According to the principle of consensuality contained in Article 1320 of the Civil Code, namely:

"An agreement is born at the second of an agreement or agreement between the two sides on the main matters of what is the object of the agreement."

Based on the principle of consensuality, then to determine whether a treaty has been born and when it was born, it must know whether there has been an agreement and when the agreement has occurred. Agreements, sometimes experiencing obstacles in their implementation, mean that the contents of the agreement are partially or completely unworkable. This happens because one of the parties broke the promise or wanprestasi or both broke the promise. This is what happened in the DTB-PNS employment contract agreement at the Holy State Islamic College (STAIN) which based on Presidential Decree

No. 27 of 2018 has been declared the status of the Holy State Islamic Institute (IAIN) as PTKIN.⁴⁵

The problems that arise as a result of the employment contract agreement are first, regarding article in PMA Number 3 of 2016 concerning the Appointment of Permanent Lecturers Not Civil Servants of State Religious Universities and Permanent Lecturers of Private Religious Colleges in Article 8 paragraph (1) mentioning that DTB-PNS has the right a. to earn income; b. get social welfare security, This means that through this article DTB-PNS is given a salary and gets welfare guarantees, but in the later Ministry of Home Affairs through its directorate issued the Decree of the Director General of Islamic Education No. 844 of 2016 on Guidelines for The Appointment of Permanent Lecturers Not Civil Servants (DTB-PNS) of State Islamic Religious Colleges which in its annex mentioned that DTB-PNS entitled to the facility to carry out its obligations in accordance and other authorities with the applicable provisions, namely that in number (1) regarding the rights of DTB-PNS. DTB-PNS is entitled to a basic salary, the amount of which is adjusted to the budgeting capabilities of State Islamic Religious College (PTKIN). Through basic salaries whose amount provisions are not clear, PTKIN finally paid DTB-PNS by not meeting proper standards.

The sound of basic salary, the amount of which is adjusted to PTKIN's budgeting capabilities resulted in legal uncertainty and social welfare security from DTB-PNS became unclear, because PTKIN did not have a clear reference to the amount of salary that should be given as a result of PTKIN.

The second problem that arises in the agreement is regarding the terms of obtaining the National Lecturer Master Number (NIDN) for DTB-PNS. Based on the circular of the Ministry, Research, Technology and Higher Education, Number. 1378 /D2

⁴⁵ Dyah Ayu Fitriani, *Turning Into a Holy IAIN, Driven by International Class*, (<https://radarkudus.jawapos.com/read/2018/04/16/65336/beralih-jadi-iaain-kudus-didorong-berkelas-internasional>, accessed September 26, 2021 Hit. 1:28 p.m.).

/ KP / 2017 dated June 2, 2017, signed by the Director General, Ali Gufron Mukti, stated that the granting of NIDN to non-civil servant permanent lecturers (DTB-PNS), will only be given to lecturers who have the terms of a 4 (year) employment agreement (contract) that can be extended according to the needs. In practice, PTKIN as the first party seeks to have the DTB-PNS contract forced into 4 years of working life, although this does not violate the regulations of PMA No. 3 of 2016, on the Appointment of Permanent Lecturers Not Civil Servants of State Religious Universities and Permanent Lecturers of Private Religious Colleges, but this is sometimes not in line with the previous PTKIN policy that signed a work contract until the age of 65 years, It also does not violate the PMA. So this is very detrimental to the interests of DTB-PNS as a second party.

*The background description above makes the author interested in reviewing and conducting research as outlined in the dissertation with the title "**RECONSTRUCTION OF THE POLICY OF EMPLOYMENT AGREEMENT OF PERMANENT LECTURERS NOT CIVIL SERVANTS (DTB-PNS) BASED ON THE VALUE OF JUSTICE**"*

B. Problem Formula

The birth of government policy on the acceptance of DTB-PNS opened new hope for the world of education in Indonesia. Campus as a college institution can organize DTB-PNS admission through local selection pathways so that it can further develop the needs of lecturers to be met. This new hope also includes the akedemisi who do not have the opportunity to make a career through the path of permanent lecturers of civil servants, who previously could be from horonorer personnel or outstanding lecturers at the campus concerned.

The DTB-PNS contract agreement that is expected to run well, it turns out that in practice many encounter obstacles. The problems that lead to disagreements in such

contracts are what the answer is to be sought in this study. In short, the problem can be formulated as follows:

- 4. Why is the current employment agreement policy between PTKIN and DTB-PNS not based on justice?*
- 5. What are the weaknesses of the current employment agreement policy between PTKIN and DTB-PNS?*
- 6. How to reconstruct the future DTB-PNS employment agreement policy based on justice?*

C. Research Methods

1. Research Paradigm: Constructivism Paradigm

Constructivism is a paradigm in which the truth of a social reality is seen as the result of social constructs, and the truth of a social reality is relative. This constructivism paradigm is in the perspective of interpretivism (interpretation) which is divided into three types, namely symbolic, phenomenological and hermeneutic interactions. Constructivism in the social sciences is a critique of positivist paradigms. According to the constructivism paradigm the social reality observed by one cannot be generalized to everyone, as positivists usually do. The concept of constructionist was introduced by interpretative sociologist Peter L. Berger with Thomas Luckman. In the concept of communication studies, the theory of social construction can be called being between the theory of social facts and social definition.⁴⁶

⁴⁶ Eriyanto. *Framing Analysis of Construction, Ideology, and Media Politics*. LKIS, Yogyakarta, 2004 p. 13.

2. Research Approach Methods

In writing this dissertation, researchers examined the implementation of the current DTB-PNS employment contract agreement, the weaknesses of the DTB-PNS employment contract agreement, between DTB-PNS and the IAIN Kudus institution, so as to reconstruct the DTB-PNS work agreement policy based on the value of justice. This research is also based on existing legal theories, using both references from Islamic law and applicable laws and regulations and expert opinions.

3. Research Specifications

The specification used is analytical descriptive research, which is not only describing the state of the object or problem, but with certain beliefs also takes a general conclusion from the material of the problem object. In this study, the object of the problem is Article 8 paragraph 1 (a) and Article 9 paragraph 2, PMA ⁴⁷Number 3 of 2016 concerning the Appointment of Permanent Lecturers Not Civil Servants of State Religious Universities and Permanent Lecturers of Private Religious Colleges, related to the employment agreement between DTB-PNS and IAIN Kudus, as the first and second parties.

4. Research Location

The research was conducted at the Holy State Islamic Institute (IAIN), Sebelas Maret University and Gorontalo State University.

5. Types of Data and Sources of Data

The data sources used in this study are as follows:

a. Data Primer

⁴⁷ Roni Hanitijo Soemitro, *Ibid*, p. 16

Primary data is data or facts and legal cases obtained directly through research in the field including information from respondents related to research objects and practices that can be seen and related to the object of research.

b. Secondary Data

*Secondary data is data that indirectly provides research study materials and legal materials in the form of archival documents, laws and various other literature, especially related to article 1320 of the Civil Code.*⁴⁸

6. Population and sampling

*The population is the whole object, the whole symptom, the whole unit that will be examined in this study. Therefore, the population is very large and very broad and does not allow it to be studied as a whole, so that the population is only partially taken to be studied as a sample to give a precise and correct picture in this study.*⁴⁹

*Sampling in this study was conducted using the technique of Non Random Sampling with purposive sampling method, which is the withdrawal of samples by selecting or taking subjects based on several purposes in this study.*⁵⁰

7. Data Collection Methods

d. Libraries

Secondary data is obtained by conducting literature studies on legislation, literature books, documents or archives that have to do with research problems, the internet is further studied as a whole.

e. Observation

⁴⁸ Soejono Soekanto and Sri Mamudji, *Normative Law Research, A Brief Introduction*. Jakarta. King Grafindo Persada. 2003, p. 13.

⁴⁹ *Legal research methods and jurimetri, On. Cit.* Pp. 36.

⁵⁰ *Ibid.*,

Observation (observation) is to make observations directly to the object of research to see up close the activities carried out. If the object of this study is human behavior and action, natural phenomena (events that exist in the environment), the process of work and the use of small respondents.

f. Guided-free interviews

Data collection is done by conducting an interview first with Supaat as Vice Chairman of 1 Academic Field representing IAIN Kudus, conducting an in-depth review of the agreement between the two parties, and discussing between the theory and practice of the kususnya Article 8 paragraph 1 (a) and Article 9 paragraph 2, PMA Number 3 of 2016 . on the Appointment of Permanent Lecturers Not Civil Servants of State Religious Universities and Permanent Lecturers of Private Religious Universities and reconstructed the policy again through the opinion of experts and other literature so that the results of Article 8 paragraph 1 (a) and Article 9 paragraph 2, PMA Number 3 of 2016 concerning the Appointment of Permanent Lecturers Are Not Civil Servants of State Religious Colleges and Permanent Lecturers of Private Religious Colleges, Based on the value of justice. Observations were made in the DTB-PNS environment at IAIN Kudus.

8. Data Analysis Methods

After the data collection process is completed, the next stage is data processing. Data obtained from field research and literature is analyzed using qualitative descriptive methods that are qualitative methods to obtain in-depth data of data that contains meaning and can affect the substance of research.

Because this research is based on its nature is qualitative research that uses primary data. Inductive analysis is a process that starts from the premises of positive

laws. To find the law for a real case, namely the case in concreto, then the legal norm in abstracto is needed to serve as a major premise, while the suitable facts, namely those relevant in the case of position, namely cases / legal facts, then used as a minor premise, through the process of syllogism obtained a conclusio (conclusion) in the form of positive laws sought.

D. Theoretical Framework

1. The Theory of Justice as Grand Theory

Justice is always the main topic in every problem solving related to law enforcement. Many legal cases are not resolved because they are drawn into political issues, this makes justice more bleak and further away from people's expectations. Truth in law and justice is manipulated in a systematic way so that the judiciary does not find the supposed circumstances or the ideal circumstances.

Justice as part of social values has a very broad meaning, even at some point it can be contrary to the law as one of the social value systems. The measure of justice as mentioned above actually reaches the ideal area or is in the territory of the mind, because it speaks of the question of justice, means already in the area of meaning that falls into a philosophical state that requires deep contemplation to the deepest nature.

Justice is something abstract, being in the world sollen grows philosophically in the natural hayal ideal of man, but it cannot be denied that everyone craves justice. Justice in law is the idea and purpose of law but certainly and grammatically justice cannot be defined by the science of law, therefore justice must be studied from a theoretical and philosophical point of view.⁵¹

⁵¹ Bahder Johan Nasution, *Law and Justice*, Mandar Maju, Bandung, 2015, p. 174.

Plato had a concept of justice known as individual justice and justice in the state. Plato in explaining the correct notion of individual justice, he must first discover the fundamental nature of justice in the state, for which Plato says: "⁵²let us enquire first what it is the cities, then we will examine it in the single man, looking for the likeness of the larger in the shape of the smaller ". Although Plato said so, it does not mean that individual justice is synonymous with justice in the state. It's just that Plato saw that justice arises because of adjustments that give a harmonious place to the parts that make up a society. Justice is manifested in a society when each member performs well according to his or her ability to function properly or in harmony with him.

So the function of the ruler is to share the functions in the state to each person in accordance with the principle of compatibility.

The division of labor according to the talent, field of expertise and skills of each person is called justice. Plato's conception of justice is thus formulated in the expression "giving each man his due" which is giving to everyone what he or she is entitled to. That is what makes the law need to be enforced and the Law needs to be made, including justice in terms of making a deal, agreement or contract.⁵³

Justice in Islam is not only an ordinary theory, but is already a basic principle, foundation, or main principle that is used as a foundation held as an essential truth, so that justice becomes the focus of thinking and reason for opinion, especially in the enforcement and implementation of the law, therefore justice serves as the legal basis to restore all time pertaining to the law.

Thus, the principle of justice is a very important principle in Islamic law. So important, that it can be called the basis of all the principles of Islamic law. In the

⁵² The Liang Gie, *Theories of Justice*, Source of Success, Yogyakarta, 2002, Hlm. 22.

⁵³ According to the civil law in Indonesia, freedom of contract can be inferred from the provisions of article 1338 paragraph (1) of the Civil Code, which states that all contracts (agreements) made legally apply as law to those who make them.

Qur'an. Because of the importance of the position and function of the word, justice is called more than 1000 times, mostly after God and science. There are many verses that tell people to be just and to uphold justice. Surah Sad (38) verse 26 Allah commands the ruler. Law enforcement as the caliph on earth conducts the best law, fair to all human beings. without, for example, looking at the position, origin and beliefs embraced by the seeker of justice. In the Qur'an surah Al-Nisa' (4) verse 135, Allah commands that man establish justice, be a just witness even against himself, his parents and immediate family. In another letter, Surah Al-Maidah (5) verse 8, Allah affirms that man be just as a witness, to be straight in carrying out the law, despite pressure, threat or seduction of any kind. In the verse also reminded law enforcement so that hatred of a person or a group does not cause it to be unfair in the implementation of the law. From this brief description it can be concluded that justice is a principle. the reject points, processes and objectives of Islamic law.

e. *Thoughts about Justice and the Meaning of Justice*

Justice is a relative concept. On the other hand, justice is the result of an interaction between expectations and existing reality, whose formulation can be a guideline in the life of individuals and groups. From the etymological aspect of language, the fair word from Arabic is one that contains a middle or middle meaning. From this meaning, the word adala is then synonymous with wash which lowers the word wasith, meaning mediator or person standing in the middle who hints at a just attitude.

f. *Justice in the Western Concept*

The question of justice will never be resolved, it will even be more sticking out along with the development of society itself, because of different demands and interests, sometimes even opposites. The problem of justice that occurs in modern

society and industry will be different from traditional and agrarian societies, because each has different benchmarks so it is difficult to find a formulation of justice in legal norms that can apply universally.

Thus, the thought of justice cannot be separated from the view of man, both as an individual and as a member of society. Post-enlightenment Western society was heavily influenced by Rousseau's thinking which built his social and political theories from his strong belief in the importance of man as an individual in supporting the progress of a society. This is in contrast to the opinion of Bonald who thinks otherwise, it is not the individuals who support the progress of society, but society that determines the individuals who live in that society.

g. Justice in the Concept of Islam

In QS. Arrum (30) verse 8 explains that God asks man to know himself..." Even the first verse revealed has given an explanation of humans, namely creatures created by God, creatures that have the ability to learn (QS. 96 / AlQalam: 1-5). As a human being was created in an honorable position, namely as the Representative of God on earth (QS.2 / Al Baqarah: 30). For that the affairs of the world are left to man, only man must be held accountable for whatever is done in the world to the Khaliq. Man must change his own destiny, for God will not change the fate of a people before the people themselves change their fate (QS. 13/Arra'du: 12).⁵⁴

Justice in Islam as Ibn Jubayr said that the justice to be realized is justice that is in line with the word of Allah, fulfills the principles of propriety, does not harm others, is able to save oneself and must be born of good faith. Thus, justice in Islam bases itself on moral-ethical principles and always strives to realize

⁵⁴ Ibid., p. 49.

substantial justice by realizing individual and group happiness, happiness of birth and inner life, and happiness in the world and hereafter.

h. Justice in the Indonesian Concept

Indigenous peoples are not only described as a society lacking in terms of values, lacking sensitivity to ethics; They represent not only "the absence of value", but also "negation of value". The Dutch in the VOC era considered Indonesian people very treacherous, did not want to hold fast to the agreement, very fond of killing, willing to fight alone, dishonest, like animals and very cruel

Mochtar Lubis in his lecture at Taman Ismail Marzuki, April 6, 1977 revealed some characteristics of Indonesian humans that are quite prominent, namely hypocrites, reluctant to take responsibility for his actions, verdicts, behavior and behavior, Feudal spirit, still superstitious, less strong in principle or weak in belief, wasteful but also has a very high artistic spirit. Mochtar Lubis's opinion is although not supported by scientific research data, but also not true at all, because it is part of the empirical fact of Indonesian human behavior where Mochtar Lubis lives, namely in the big city of Jakarta. Nevertheless, a thought should not diagnose a disease only from symptoms that at first glance appear from the outside then considered to be the truth. When viewed, the majority of Indonesian people farmers, who live in the countryside, live with hard work, unyielding, be honest, semeleh (accept what is), like to help each other (gotongroyong), painstaking, live with what is and a myriad of good that can be enjoyed when we are in the countryside. The view of people who are not Indonesians towards Indonesian society that is considered still primitive of course by using the perspective or size of assessors who are not Indonesian. If this is done, it is certain that the results that will be obtained do not describe the truth.

2. Middle Theory

d. Public Policy Theory

Public Policy Theory is an instrument of government, not only in the sense of government that only concerns the state apparatus, but also governance that touches on the management of public resources. Policies are essentially decisions or choices of action that directly regulate the management and distribution of natural, financial and human resources in the public interest, namely the people, population, society or citizens. Policy is the result of synergy, compromise or even competition between ideas, theories, ideology and interests that represent a country's political system.

e. Policy Implementation Theory

Implementation is one of the stages in the public policy process usually implementation is implemented after a policy is formulated with a clear purpose. Policy implementation from the point of view of cyclical theory then implementation will be needed as an important stage that takes place from the policy process, especially after formal legal discourse, usually in the form of laws, regulations, provisions, or other forms of products, is considered over.

According to Daniel A. Mazmanian and Paul A. Sabatier, 1979 in Solichin Abdul Wahab (2012: 135) explained the meaning of this implementation by saying that, "Understanding what actually happens after a program is declared valid or formulated is a factor of attention to policy implementation, namely events and activities that arise after the enactment of public policy guidelines that include both efforts to administrate it or to cause real consequences on society or events."

f. Lawrence M Friedman's Theory of Law

According to Lawrence Meir Friedman, a legal sociologist from Stanford University, there are four main elements of the legal system, namely:

5) *Legal Substance (Legal Substance)*

6) *Legal Structure (Legal Structure)*

7) *Legal Culture*

8) *Legal impact (legal impec)*

Lawrence Meir Friedman's second theory is that the Legal Structure is referred to as a structural system that determines whether or not the law is properly implemented. The legal structure based on Law No. 8 of 1981 includes the police, prosecutors, courts and criminal investigation agencies (Lapas). The authority of law enforcement agencies is guaranteed by law. So that in carrying out its duties and responsibilities regardless of the influence of government power and other influences. The law cannot run or stand if there are no law enforcement officers who are 400, competent and independent.

How good a rule of law if it is not supported by good law enforcement officials then justice is only wishful thinking. Weak mentalist law enforcement officers cause law enforcement does not work as it should. Many factors that affect the weak mentality of law enforcement officials include weak understanding of religion, economics, recruitment processes that are not transparent and so on. So it can be emphasized that law enforcement factors play an important role in enabling the law. If the rules are good, but the quality of law enforcement is low then there will be problems. Likewise, if the regulations are poor while the quality of law enforcement is good the possibility of problems is still open.

3. Applied Theory

a. Progressive Legal Theory

Progressive Law initiated by Satjipto Rahardjo, often Prof. Tjip asserts that the law is for humans, and not the other way around.⁵⁵ The understanding of law according to progressive law that the law is an institution aimed at delivering man to a just, prosperous life and making man happy. Thinking progressively means having to venture out of the mainstream of legal absolutism, then put the law in a relative position. In this case, the law must be put in the whole matter of humanity.⁵⁶

The concept of progressivism departs from the view of humanity so that it seeks to turn immaculate laws into moral institutions. The legal paradigm for man makes him feel free to seek and find the right format, mind, principles and actions to realize the legal objectives of justice, welfare and concern for the people. One thing that should be maintained is not to let the free and loose approach be abused or perverted to negative goals.⁵⁷

b. Theory of the formation of the Law

Legislation is one of the products of law, so in order to be binding in general and have effectiveness in terms of the imposition of sanctions, in its establishment must pay attention to some juridical requirements. Such requirements can be used as a juridical basis of a law.

In addition to the philosophical, sociological and juridical foundation there is still another foundation, namely the foundation of design techniques. The last basis should not be ignored in making good laws and regulations because it is closely related to matters concerning clarity of formulation, consistency in using

⁵⁵ ... good factor; The role of man, as well as society, is displayed in the future, so that the law is more present as a field of human struggle and struggle. The law and the workings of the law should be seen in the context of the law itself. The law does not exist for self and its own needs, but for man, especially human happiness. (See Satjipto Rahardjo, *Let the Law Flow* (Critical Notes on Human and Legal Struggles), Kompas, Jakarta, 2007, p. ix).

⁵⁶ Satjipto Rahardjo, *Progressive Law: A Sintesa of Indonesian Law*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2009, p. 2.

⁵⁷ Soetandyo Wignjosoebroto, *Reform of the New Indonesian Society Law*, HuMa, Jakarta, 2007, p. 101.

terms or systematics and the use of clear language. The use of this foundation is directed to the ability of the person or institution in representing demands and support into written legal products, according to the Laws and Regulations.

E. Library Review

1. Understanding Reconstruction

Renewal or reconstruction in terminology has a variety of meanings, in national development planning is often known as reconstruction. Reconstruction means that "re" means renewal while "construction" as explained above means a system or form. Some scholars define reconstruction in various interpretations B.N. Marbun simply defines the preparation or re-depiction of existing materials and rearranged as is or the original event, while according to James P. Chaplin Reconstruction is the interpretation of psycho-analytical data in such a way as to explain the personal development that has occurred, along with the meaning of the material that now exists for the individual concerned.⁵⁸⁵⁹

2. Understanding policy

Policy in the Great Dictionary of Indonesian is a series of concepts and principles that outline and base a plan in the implementation of a work in achieving goals or objectives. Etymologically, according to Dunn explained that the term policy (policy) comes from greece, sanksekerta and Latin. In Greek and policy is called polis which means "city-state" and Sanskrit is called pur which means "city" and in Latin it is called politia which means country.⁶⁰

3. Understanding Lecturers Are Still Not Civil Servants

⁵⁸ B.N. Marbun, 1996, Political Dictionary, Sinar Harapan Library, Jakarta, p.469.

⁵⁹ James P. Chaplin, 1997, Complete Dictionary of Psychology, Raja Grafindo Persada, Jakarta, p.421

⁶⁰ Dunn, 2000 :51-52

Permanent lecturers are non Civil Servants at public universities, which are further called non-civil servant permanent lecturers are lecturers who work full-time. Permanent lecturers at private universities which are further called PTS permanent lecturers are lecturers who work full-time.

4. Understanding PTKIN

State Islamic Religious College (PTKIN) is a university in Indonesia whose management is under the Ministry of Religious Affairs. Technically academic, the construction of state Islamic religious universities is carried out by the Ministry of Education and Culture of the Republic of Indonesia (Kemdikbud), while functionally carried out by the Ministry of Religious Affairs.⁶¹

5. Understanding the Covenant

An employment agreement is one derivative of a general agreement, in which each agreement has a special characteristic that distinguishes it from other agreements. But all types of treaties have common provisions that are universally owned by all the specifics of the treaty, namely regarding the legal principle, the validity of the treaty, the subject and the object promised, as previously described.

6. The Basics of the Law of Agreement

a. Principle of Contract freedom

Freedom of contract is a very important principle in a treaty. This freedom is the embodiment of free will, the radiance of human rights.

b. Konsensualisme Wings

⁶¹ https://id.wikipedia.org/wiki/Perguruan_tinggi_Islam_negeri_di_Indonesia. Retrieved April 8, 2021.

The principle of consensualism is the "spirit" of a covenant. This is concluded from the agreement of the parties, but in certain situations there are agreements that do not realize the real agreement. This is due to a disability of will (wilsgebreke) that affects the onset of the agreement.

c. The Basics of Trust

A person who makes an agreement with the other party, fosters trust between the two parties that each other will keep his promise, in other words will fulfill his achievements back in the day. Without that trust, an agreement would not have been possible for both sides.

d. Principle of Binding Power

This principle is contained in Article 1338(1) of the Civil Code which explains that all agreements made legally apply as law to those who make them. Actually intended by the Article, none other than the statement that each agreement binds both parties, which is implied also the basic teaching of binding power known as adagium-adagium "Pacta sunt servanda" which means binding promise.⁶²

e. Principle of Legal Certainty

This principle stipulates that the parties in the equation of degrees are no different, although there are differences in skin color, nation, wealth, power, office and others. Each side is obliged to see this equation and requires both sides to respect each other as human beings created by God Almighty.

f. Balance Principle

⁶² Subekti, *Civil Law Principals*, P.T. Intermedia, Jakarta, 2004, p. 127.

This principle requires both parties to fulfill and implement the agreement. This principle of balance is a continuation of the principle of equality. Creditors have the power to demand performance and if necessary can claim the need for achievement through the debtor's wealth, but the debtor also shoulders the burden of implementing the agreement in good faith. It can be seen here that the position of a strong creditor is balanced with its obligation to pay attention to good faith, so that the position of creditors and debtors is balanced.⁶³

g. *Principle of Legal Certainty*

The agreement as a legal figure must contain legal certainty. This certainty is revealed from the binding power of the agreement as a law for the parties.

h. *Moral Basics*

*This principle is seen in a reasonable alliance, where a person's voluntary deeds give rise to the right for him to make counter-achievements on the part of the debtor. Also this is seen from *zaakwaarneming*, where a person who will do a voluntary (moral) struggle in question has an obligation (law) to continue and complete his actions as well, this principle is contained in Article 1339 of the Civil Code. The factors that motivate the person concerned who does the law are based on decency, as a call of conscience.*

i. *Basic Propriety*

This principle is stated in Article 1339 of the Civil Code. The basis of propriety here relates to the power regarding the content of the agreement.

j. *Basic Habits*

This principle is set out in Article 1339 jo Article 1347 of the Civil Code, which is seen as part of the treaty. A covenant is not only binding on things that

⁶³ Mariam Firdaus Badruzaman, *Compilation of The Law of Engagement*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, p, 88.

are strictly regulated, but also things that are in the circumstances and customs that are followed.

k. Principle of Good Faith

Good faith must be interpreted in the entire treaty process, meaning that good faith must underlie the relationship of the parties at the pre-agreement stage, the agreement and the implementation of the agreement. Thus the good faith function in Article 1338 paragraph (3) of BW has a dynamic nature surrounding the entire process of the agreement.⁶⁴

7. The Terms of The Agreement

The legal terms of the agreement are mentioned in Article 1320 of the Civil Code, namely:

5. Their agreement that binds them;

According to Subekti in his book entitled the law of covenants states that according to the teachings commonly embraced today, the covenant must be considered the birth of the offer (efferte) accepting the one mentioned in the letter, because that second is considered the birth of the agreement. If he may not have read the letter, it was his own responsibility. He considered it appropriate to read the letters he received in the shortest time.⁶⁵

6. The ability to make an engagement;

Cakap (bekwaam) is a general condition to be able to do legal acts legally, namely must be mature, healthy mind and not prohibited by a rule of law to do a certain act.

7. A particular subject matter;

A certain right in a treaty is the goods that are the object of a covenant.

According to Article 1333 of the Civil Code the goods that are the object of this

⁶⁴ Ibid. p. 139

⁶⁵ Subekti, Law of Agreement, Op.cit, pp. 29-30.

agreement must be certain, at least must be determined the type, while the amount does not need to be determined, provided that it can then be determined or calculated.

8. *A reason that is not forbidden.*

A lawful cause is the fourth condition for the validity of the treaty. Article 1335 BW states that an agreement without cause, or which has been made for a prohibited cause, has no power.⁶⁶

8. Types of Agreements

Broadly speaking, the Civil Code classifies the types of agreements.⁶⁷

6. *Mutual Agreement and Unilateral Agreement: A reciprocal agreement is an agreement that burdens rights and obligations to both parties. A unilateral agreement is an agreement that gives obligations to one party and to the other.*

7. *Free Agreement and Agreement with Rights Basis Burdening Free Agreement is an agreement that only provides benefits to one party only. While the agreement with the basis of burdening rights is an agreement where against the achievements of one party there is always a counter achievement of the other party, while both achievements have to do with the law.*

8. *Name and Nameless Agreement: A named agreement is an agreement that has its own name, which is limited, for example buying and selling, renting. While an unnamed agreement is an agreement that does not have a specific name and the number is unlimited.*

9. *The Material Agreement and the Obligatoir Agreement of the Material Agreement are agreements to transfer property rights in the sale and purchase agreement. This material agreement as the implementation of the obligatory agreement.*

⁶⁶ Ibid. p. 211.

⁶⁷ Abdul Kadir Muhamad, Law of Agreement, PT. Aditya Abadi Image, Bandung, 2014, p.86.

Obligatory agreement itself is an agreement that gives rise to an alliance, meaning from the onset of the rights and obligations of the parties.

10. Consensual Agreement and Real Agreement: A consensual agreement is an agreement arising out of a will agreement between the parties. While the real agreement is an agreement in addition to there is a will agreement as well as there must be a real surrender of the promised goods.

9. Rights and Obligations of the Parties to the Agreement

The terms of the object as outlined in the previous section agree with the contents of the agreement which contains the rights and obligations of the parties. Each party to the agreement has its own rights and obligations. The first party's obligation is the right of the second party, and instead the first party's right is an obligation to the second party. That's why it is said that the essence or object of the covenant is the achievement itself.

10. Achievement and Default in the Agreement

Performance is something that must be fulfilled by the debtor in every engagement. Performance is the content of an engagement. Apablia debtor does not fulfill the achievement as specified in the agreement, so he is said to be negligent (negligence).⁶⁸

Default is not fulfilling obligations as applied to the engagement or agreement, not fulfilling the obligations in an agreement, can be caused by two things, namely the debtor's error both intentionally and due to negligence and due to coercive circumstances (Overmacht / Force Majure).⁶⁹

11. Force Conditions (Overmacht)

⁶⁸ Riduan Syahrini, Op.cit, p. 218.

⁶⁹ Djaja S. Meliala, Law of Engagement in The Perspective of BW, Nuansa Aulia, Bandung, 2012, p.

A coercive state is a state, which occurs after the agreement is made, which prevents the debtor from fulfilling his achievements, in which the debtor is not to blame, and does not have to bear the risk and cannot expect the time the agreement is made. All of that before the debtor neglects to fulfill his achievements, at the time of the onset of the situation.⁷⁰

12. The End of the Agreement

The removal of the agreement must be completely distinguished from the removal of the engagement, because an engagement can be removed, while the agreement which is the source still exists. For example, in the sale and purchase agreement, with the payment payment payment is removed, while the agreement has not been, because the agreement regarding the delivery of goods has not been implemented.

13. Employment Law

Employers may employ workers to work on official holidays if the type and nature of the work must be carried out or carried out continuously or in other circumstances based on agreements between workers / workers and employers.

14. Understanding, Position, and Function and Importance of The General Principles of Good Governance (AAUPB)

1. The General Principles of Good Governance (AAUPB)

The action or interference of the government in the concept of the welfare state (welfare state) as a party responsible for realizing the welfare and prosperity of its citizens is getting bigger. As a state of law, the government's actions to provide welfare must also be based on applicable laws and regulations or often

⁷⁰ R. Setiawan, Op.cit, p. 27.

act on the basis of the ermessen, but such actions often cause abuse of authority that result in conflicts of interest between citizens and the government.

2. AAUPB's Position in the Legal System

According to Philip M. Hadjon AAUPB should be viewed as unwritten legal norms, which must always be adhered to by the government, although the exact meaning of AAUPB for each situation itself cannot always be spelled out carefully. It can be said that AAUPB is the principles of unwritten law, from which certain circumstances can be drawn the rules of law that can be applied. In fact, this AAUPB although a principle, but not all of them are common and abstract thoughts, and in some ways appear as concrete rule of law or expressly contained in the article of law and have certain sanctions. When the general principles of good government are defined as the foundations or joints of law, then the general principles of good governance can be defined as the foundations of law exhumed and found from the elements of decency, ethics, decency, and propriety based on prevailing norms. It can be said that some AAUPB is still a legal principle, and others have become legal norms or legal rules.⁷¹⁷²⁷³

3. Functions and Importance of AAUPB

AAUPB can be likened to traffic signs and travel guidelines in order to facilitate government relations, namely between the government and the governed or citizens of the community. AAUPB is further used as the basis of assessment and administrative efforts, in addition to being an unwritten legal norm for government actions.⁷⁴

15. Work contract in Islam

⁷¹ Philipus M. Hadjon and Et.al, Introduction to Indonesian Administrative Law (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1993).

⁷² SF. Marbun, Establishment, Enactment, and Role of The General Principles of Decent Government In Incarnate Good and Clean Government In Indonesia (Bandung, 2001).

⁷³ HR

⁷⁴ Widjiastuti.

1. *Understanding employment contracts*

Employment contracts in Islamic law are known as Ijarah, meaning wages, rents, services or rewards. One form of human activity in muamalah is renting, contracting, selling services and others.⁷⁵

2. *Legal basis of Employment Contract (al-ijarah)*

- a. *Based on the Quran*
- b. *Policy of al-Hadith*
- c. *Ijma Policy*

3. *Pillars and terms of the Employment Contract (al-ijarah)*

Ulama Mahzab Hanafi said, that the pillars of ijarah are only one, namely ijab and kabul only (the expression of surrender and approval of rent).

4. *Nature of Employment Contract (al-ijarah)*

Ulama Mahzab Hanafi argues that the ijarah agreement is binding on both sides, but can be canceled unilaterally, if there is an age such as death or cannot act legally like crazy.

5. *Various kinds of Employment Contracts (al-ijarah)*

Viewed in terms of the object ijarah can be divided into two types: namely ijarah which is useful and that is work.⁷⁶

- a. *A useful blessing. For example, rent a house, shop, vehicle, clothing (bride) and jewelry.*
- b. *Ijarah which is a job, is by hiring someone to do a job. This kind of ijarah is allowed such as construction workers, sewers, cobblers, and others, namely*

⁷⁵ M. Ali Hasan, *Fiqh Muamalah, Various Transactions in Islam*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2003, pp. 227

⁷⁶ *Ibid.* p. 236

ijarah that is group (union). Personal ijarah can also be justified such as paying maids, gardeners and security guards.

6. The Responsibility of the Paid Person/ Wages

Basically all those who are employed for individuals and groups (unions), must be held accountable for their respective jobs. If there is damage or loss, then first look at the problem whether there is an element of negligence or intentionality or not. If not, then there is no need to ask for a replacement and if there is an element of negligence or intentionality, then he must be held accountable, by means of replacement or other sanctions.

7. Rights and Obligations of Employment Contracts (al-ijarah)⁷⁷

Rights and obligations are two sides that lead back in a transaction. The right of one party is an obligation to the other party, and vice versa the obligation of one party becomes a right for the other party. The two face each other and are recognized in Islamic Law. In Islamic Law, rights are the interests that exist in individuals or societies, or in both, recognized by the Syara.... Faced with one's right there is an obligation of others to respect it. However, in general, the notion of rights is something we accept, while obligation is something that we must cash or implement.

8. Contract of Employment (al-ijarah) expires

⁷⁷ Gemala Dewi, ISLAMIC ENGAGEMENT LAW IN INDONESIA, Jakarta, Kencana, 2006, pp. 64-

Ijarah is a common type of contract, which one of the parties to the party has no façade rights, because it is an exchange agreement, unless it is found to oblige the phase, as below.

Ijarah did not become a phase with the death of one of the berakad while the one who was said to be safe. The heir plays the role of inheritance, whether he is the party of mu'ajjir or musta'jir.

9. Employment Contract (al-ijarah)

Ijarah disyari"atkan, because humans forbid it. They need a house for shelter, some they need others, they need animals for vehicles and transportation, they need a variety of equipment to use in their living needs they need soil to grow crops.

F. New Concepts/Theories

1. Current Employment Agreement Policy Between Ptkin and Dtb-Pns

The employment agreement between DTB-PNS and the campus (UNIVERSITAS IAIN Kudus) according to PMA Number 3 of 2016 concerning the Appointment of Permanent Lecturers Not Civil Servants of State Religious Universities and Permanent Lecturers of Private Religious Universities in Article 9 paragraph (1) that Lecturers remain non-civil servants and permanent lecturers at religious collegeswasta (PTKS) make a contractual agreement with the leaders of State Religious Universities (PTKN) or The PTKS organizers in accordance with their respective authorities.

Then in this Article 9 in paragraph (2) mentions that the contractual Agreement as referred to in paragraph (1) contains, among others :

Then in this Article 9 in paragraph (2) mentions that the contractual Agreement as referred to in paragraph (1) contains, among others :

i. Identity of the Parties

The inclusion of this information becomes very important because from the identity listed with the attached data (such as KTP) will be seen whether the promising party has the ability to enter into an agreement or not. In addition, it is necessary to know the residential address of the parties to know which jurisdiction of the court has the right to adjudicate in the event of a dispute in the event that it is not clearly mentioned where in the agreement. The position must be listed to see its competence to represent the company / agency represented in the agreement. Or if the representing party gets a power of attorney, also listed the date and number of his power of attorney.

j. Rights and Obligations of the Parties

The fulfillment of rights as the implementation of obligations in accordance with the agreement of the parties to the contract must be adhered to, considering that in the making of the contract the parties do so on the basis of the principle of freedom of contract, good faith and promise must be fulfilled. The contract gives birth to an engagement that has legal consequences of the agreement of the parties is binding and it needs to be realized reciprocally between the parties to carry out their obligations as legal actions to fulfill the rights of each party.

k. Performance Assessment Mechanism

The first step that must be done in compiling a performance assessment system is to explore in advance the goals that the organization wants to achieve with the performance assessment system to be compiled. This becomes important because knowing the goals to be achieved will make it easier to determine the design of performance assessment.

The second step, setting the standards expected of a position, so that it will be known what dimensions will be measured in the performance assessment. These dimensions must certainly be strongly related to the implementation of tasks in the position. This stage can usually be done by analyzing the position (job analysis) or analyzing the description of each position's task.

Once the goals and dimensions to be measured in the performance assessment are known, the next step is to determine the appropriate design to achieve the expected goal. The determination of this performance appraisal design should always be associated with the purpose of the assessment. This is because each performance assessment design has its own weaknesses and advantages. For example, performance assessments are conducted to determine the amount of employee salaries with performance assessments that aim only to find out the needs of development certainly have a different design.

The next step is to conduct a performance assessment of employees who occupy a position. This performance assessment can be done by the employer only, or by the 3600 system. Assessment with the 3600 system means the assessment of one employee is carried out by superiors, colleagues who are equal / level, and subordinates.

The results of the performance assessment, then analyzed and communicated back to the employees who are assessed so that they know their performance so far and know the performance expected by the organization. Evaluation of the performance assessment system that has been carried out is also carried out at this stage. Whether the performance assessment has been able to achieve the objectives of the performance assessment or not. If it is not, it must be revised or redesigned the performance assessment system.

1. Mechanisms of Mutation and Promotion

Chapter V Appointment, Placement, and Transfer of Article 36, namely:

- (4) The appointment and placement of lecturers appointed by the Government, is carried out in accordance with the provisions of the laws and regulations.*
- (5) The appointment and placement of lecturers appointed by higher education organizers or higher education units organized by the community is carried out based on a work agreement or collective labor agreement.*
- (6) The appointment and placement of lecturers as referred to in paragraphs (1) and paragraph (2), based on the national planning of lecturer needs implemented by the Department through coordination with relevant agencies.*

m. Development and Development

The Ninth Section on Improving Competence, Access to Learning Resources, Information, Learning Facilities and Infrastructure, and Research and Community Service in Article 26, namely:

- (5) Lecturers get the opportunity to improve competence, access to learning resources, access to sources of information, access to learning facilities and infrastructure, as well as opportunities to conduct research and community service from the Government, local governments, higher education organizers or higher education units, professional organizations, and / or communities in accordance with their respective authorities. Increased competence is done in order to adjust to changes in scientific substance, technology, and / or art.*
- (6) Opportunities to improve competence as referred to in paragraph (1) include the opportunity to get further education, follow education and training, seminars, workshops, and other similar activities. What is meant by "other similar activities" are other similar activities that aim to improve the ability to design, manage, and assess learning and utilize research results to improve the quality of learning; the ability to design, implement, and compile research*

reports; the ability to develop and disseminate innovations in the fields of science, technology and art; and the ability to design, implement, and assess devotion to the field of science, technology and art; and the ability to design, implement, and assess devotion to the field of science, technology and art. community.

(7) The opportunity to gain access to learning resources and information referred to in paragraph (1) includes the opportunity to use sources of information that are not yet open to the public in the framework of the development of science, technology, art, and / or sports in accordance with the provisions of the laws and regulations.

(8) The opportunity to conduct research and community service as referred to in paragraph (1) includes the opportunity to obtain and/or utilize educational resources owned by the Government, local governments, higher education organizers or higher education units, and the community. What is meant by "educational resources" is something that is used in conducting research and community service, among others, in the form of energy, funds, and facilities and infrastructure.

n. Dispute Resolution between the Parties

Based on the Letter of Employment Agreement of Permanent Lecturers Not Civil Servants Number: 4181 / Sti.05 / K-0 / 04/2016 is as follows:

Article 9:

The dispute between the two sides will be resolved in advance by deliberation to reach a consensus. If the deliberations to reach consensus do not get results, it will be carried out through legal procedures by choosing a legal position in the Holy District Court.

There is an equality of terms of agreement in the Labor Law and the Law of Teachers and Lecturers. The equation of the term is to equally use the term employment agreement, but the legal relationship born of the labor agreement is different. The difference is due to the legal basis used differently, namely the Labor Law and the Law of Teachers and Lecturers. This research uses normative juridical methods with a statutory approach and a case approach. The analytical technique used is interpretation, i.e. grammatical interpretation. The results of the study with the above method, researchers obtained legal relationship answers between non-civil servant lecturers and PTN based on employment contract agreements. The legal relationship is not an employment relationship because it does not meet the elements of the order in the employment agreement. The legal relationship between non-civil servant lecturers and PTN is a civil law relationship according to the Teacher and Lecturer Law based on an employment agreement that applies the principles of equality and equality. The dispute resolution agency that is authorized to examine and adjudicate cases over legal relations between non-civil servant lecturers and PTN is based on agreements in the agreement. Dispute resolution can be done through non-litigation in the form of consensus deliberation between parties. If in a non-litigation settlement does not reach an agreement, dispute resolution can be done through litigation in a general judicial environment.

o. Sanctions violation of work agreement

Chapter VI on Sanctions on Article 39, namely:

(3) Lecturers who are unable to meet the academic qualifications, competencies, and certificates of educators as referred to in Article 2 within a period of 10 (ten) years since the enactment of Law No. 14 of 2005 concerning Teachers and Lecturers and concerned have been given the opportunity to fulfill it,

subject to sanctions by the Government, higher education organizers or higher education units organized by the community in the form of:

- d. Adialihugaskan on the work of education personnel who do not require the qualifications and competencies of lecturers;*
- e. Dismissed functional benefits or functional benefit subsidies, and benefits in particular; or*
- f. Dismissed from his position as a lecturer.*

(4) Lecturers and/or other citizens who meet the academic qualifications and competencies to carry out their duties as lecturers who refuse to work in special areas as stipulated in Article 33 paragraph (3) paragraph (3) point a and point b are sanctioned by the Government and / or local government in accordance with its authority in the form of:

- d. Delay of promotion for 2 (two) years for civil servant lecturers;*
- e. Revocation of functional allowances or functional benefit subsidies for 2 (two) years for lecturers; and/or*
- f. Termination of government services without violating human rights for 2 (two) years for citizens other than lecturers.*

p. Termination of Work Agreement

Based on the Letter of Employment Agreement of Permanent Lecturers Not Civil Servants Number: 4181 / Sti.05 / K-0 / 04/2016 is as follows:

Article 6:

The First Party (STAIN Kudus) may unilaterally terminate employment to the Second Party (DTB-PNS) if:

- d. Not entering work without notice and clear reasons for 46 business days.*
- e. Commit a breach of the obligations to be carried out as stated in this agreement.*

f. *Proven to serve in government institutions or other institutions that are binding.*

2. Weaknesses of Employment Agreement Policy Between PTKIN and Current DTB-PNS

d. Base Salary

Based on the Letter of Employment Agreement of Permanent Lecturers Not Civil Servants Number: 4181 / Sti.05 / K-0 / 04/2016, namely:

The First Party and the Second Party hereby agree and agree to the following:

Article 3:

The First Party agreed to provide a salary to the Second Party of Rp.2,100,000, - per month whose financing is charged to dipa of the Holy State Islamic College.

This salary is not in accordance with UMK / UMP (Minimum Wage Regency / City / Minimum Wage of The Province) Kudus. The amount of UMK / UMP Kudus amounted to Rp. 2,295,966.65 / month. The provision of salaries that are not in accordance with UMK / UMP is what makes one of the reasons for the weak letter of this employment agreement. Thus, salary is the main thing that must be discussed in every employment agreement. It can be taken a study that if a person's salary in work has not met national standards, then the work ethic decreases.

Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 37 of 2009 concerning Lecturers Chapter I General Provisions Article 1 In this Government Regulation which is referred to by number 6, namely Salary is the right received by lecturers for their work from higher education organizers or Higher Education Units in financial form periodically in accordance with the laws and regulations.

e. National Lecturer Master Number (NIDN)

As we already know that the Ministry of Research, Technology and Higher Education has established Permenristekdikti No. 26 of 2015 j.o. No. 2 of 2016 concerning The Registration of Educators in Higher Education, which includes regulating the provision of National Lecturer Master Number (NIDN) for permanent or full-time lecturers in college. Along with the growth of study programs and the number of students, as well as the limited formation of lecturer appointments as Civil Servants (PNS), several State Universities (PTI), both under the Ministry of Education and Technology and in other Ministries / Institutions, have recruited non-civil servant permanent lecturers. With regard to the existence of non-civil servant permanent lecturers we convey the following:

- 5. Permanent lecturers non (not) civil servants can be proposed to obtain NIDN by meeting the requirements as stipulated in Permenristekdikti No. 26 of 2015 j.o. No. 2 of 2016 on Educator Registration.*
- 6. The provision of NIDN for non-civil servant permanent lecturers will only be given to lecturers who have the terms of employment agreement (contract) with public universities for a period of at least 4 (four) years, which can be extended again as needed.*
- 7. With the granting of NIDN to non-civil servant permanent lecturers, the lecturer has obligations and rights equivalent to other permanent lecturers, such as participating in Certification activities for Educators (Serdos), having academic career positions, obtaining scholarships, and obtaining assistance and research.*
- 8. Special non-civil servant lecturers who are appointed by the Education Hospital located in the basic administrative unit outside the Ministry of Education, it is not given NIDN but given NIDK (Special Lecturer Master Number) in accordance with the applicable rules.*

f. Retirement Age Limit

Regulation of the Minister of Religious Affairs of the Republic of Indonesia Number 3 of 2016 concerning the Appointment of Permanent Lecturers Not Civil Servants of State Religious Universities and Permanent Lecturers of Private Religious Colleges, as follows:

Article 9 numbers (3)

Contractual agreements are made for a period of at least 2 (two) years and may be extended as needed and based on performance assessments.

In Article 9 number (3) this is still experiencing obstacles because the employment agreement is made within 2 (two) years, after the expiration of the contract then the termination of the employment agreement, the employee can be withdrawn to the company, based on considerations while he worked. Whereas for Permanent Lecturers Are Not Civil Servants for a period / long the work agreement of Non-Civil Servant Permanent Lecturers is until the age of 65 years, calculated since lecturers are still not civil servants sign employment agreements.

In Indonesia, the average retirement age of an employee is 55 or 60 years. Is the same thing happening in other countries of the world? Aperion Care notes the average retirement age of U.S. citizens is 63. Meanwhile, the average retirement age in China is 55 years. Aperion Care created an interactive map showing the official and average retirement age around the world. The average retirement age in the United Arab Emirates is 47, while in Norway it is 67. Although China is second bottom of the retirement age, the Chinese government has put up plans to raise the retirement age gradually. In general, the average age of retirement worldwide has increased. "It looks like almost every country (raises the retirement age)," said Arie Kapteyn, a professor in economics. Kapteyn stated, the trend occurs in almost all developed countries. Then, what is the reason for the

average age of retirement to be older. According to Kapteyn, people tend to get healthier and live longer. Therefore, they need support for a longer period.⁷⁸

3. Reconstruction of DTB-PNS Work Agreement Policy with PTKIN So that Justice Value Is Realized

c. Reconstruction of the DTB-PNS Work Agreement Policy with PTKIN in the Regulation of the Minister of Religious Affairs of the Republic of Indonesia Number 3 of 2016 concerning the Appointment of Permanent Lecturers Not Civil Servants of State Religious Universities and Permanent Lecturers of Private Religious Universities Based on The Value of Justice

Articles of Reconstruction of DTB-PNS Work Agreement Policy with PTKIN

No	Before reconstruction	Debilitation	After reconstruction
Regulation of the Minister of Religious Affairs of the Republic of Indonesia Number 3 of 2016 concerning the Appointment of Permanent Lecturers Not Civil Servants of State Religious Universities and Permanent Lecturers of Private Religious Colleges			
1	<p>Article 5 (3) The procedure for appointing lecturers is still not civil servants:</p> <p>g. PTKN arranges the needs of lecturers still not civil servants.</p> <p>h. PTKN proposes the needs of permanent lecturers instead of civil servants to the Minister of Religious Affairs c.q Director General.</p> <p>i. The Minister considers the proposed needs of permanent lecturers instead of civil servants to</p>	<p>In Article 5, there is no provision on transparent announcements according to the results of the selection.</p>	<p>Article 5 (3) The procedure for appointing lecturers is still not civil servants:</p> <p>h. PTKN arranges the needs of lecturers still not civil servants.</p> <p>i. PTKN proposes the needs of permanent lecturers instead of civil servants to the Minister of Religious Affairs c.q Director General.</p> <p>j. The Minister considers the proposed needs of permanent lecturers instead of civil servants to</p>

⁷⁸ <https://ekonomi.kompas.com/read/2017/08/21/071441826/berapa-rata-rata-usia-pensiun-di-seluruh-dunia->

	<p><i>ptkn leaders through the Director General.</i></p> <p>j. <i>PTKN made the selection.</i></p> <p>k. <i>The Director-General is monitoring.</i></p> <p>l. <i>Ptkn leaders determine that lecturers are still not civil servants based on the results of selection.</i></p> <p>(4) <i>Further provisions on the procedure for the appointment of Permanent Lecturers instead of civil servants are stipulated by the Director General.</i></p>		<p><i>ptkn leaders through the Director General.</i></p> <p>k. <i>PTKN made the selection.</i></p> <p>l. <i>The Director-General is monitoring.</i></p> <p>m. <i>Ptkn leaders determine that lecturers are still not civil servants based on the results of selection.</i></p> <p>n. <i>The results of the selection were announced online.</i></p> <p>(4) <i>Further provisions on the procedure for the appointment of Permanent Lecturers instead of civil servants are stipulated by the Director General.</i></p>
2	<p>Article 7</p> <p>(3) <i>Religious College proposes the issuance of a National Lecturer Master Number (NIDN) for Permanent Lecturers Not CIVIL SERVANTS PTKN and Permanent Lecturers of PTKS who have passed the selection to the Director General of Islamic Education.</i></p> <p>(4) <i>The Minister set the certification quota of permanent lecturers not PTKN civil servants and permanent lecturers of PTKS based on the provisions of the laws and regulations.</i></p>	<p><i>The downside of Article 7 is the absence of a contract signatory.</i></p>	<p>Article 7</p> <p>(3) <i>Religious College proposes the issuance of The National Lecturer Master Number (NIDN) for Permanent Lecturers Not CIVIL SERVANTS PTKN and Permanent Lecturers of PTKS who have passed the selection and have signed a contract as a Non-Civil Servant Permanent Lecturer to the Director General of Islamic Education.</i></p> <p>(4) <i>The Minister set the certification quota of permanent lecturers not PTKN civil servants and permanent lecturers</i></p>

			<i>of PTKS based on the provisions of the laws and regulations.</i>
3	<p>Article 8</p> <p>(4) <i>The right of lecturers is still not civil servants and permanent lecturers of PTKS:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>h. earn income;</i> <i>i. getting social welfare security;</i> <i>j. obtain promotions and awards in accordance with duties and work performance, obtain protection in carrying out duties and intellectual property rights;</i> <i>k. obtain opportunities to improve competence, access learning resources, learning facilities and infrastructure, as well as research and community service;</i> <i>l. have academic freedom, academic pulpit, and scientific autonomy;</i> <i>m. have the freedom to provide assessments and determine the graduation of learners; and</i> <i>n. have the freedom to associate in professional organizations / scientific professional organizations.</i> 	<p><i>The disadvantage in Article 8 is the lack of detailed explanation at point a, still need to be reviewed about income.</i></p>	<p>Article 8</p> <p><i>In number (1) point a will be explained in as much detail as possible, so that there is no misunderstanding in the interpretation, namely:</i></p> <p>(4) <i>The right of lecturers is still not civil servants and permanent lecturers of PTKS:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>h. earn income according to UMP and UMK (Provincial Minimum Wage and District/City Minimum Wage)</i> <i>i. getting social welfare security;</i> <i>j. obtain promotions and awards in accordance with duties and work performance, obtain protection in carrying out duties and intellectual property rights;</i> <i>k. obtain opportunities to improve competence, access learning resources, learning facilities and infrastructure, as well as research and community service;</i> <i>l. have academic freedom, academic pulpit, and scientific autonomy;</i> <i>m. have the freedom</i>

	<p>(5) <i>The obligations of lecturers remain not civil servants and permanent lecturers of PTKS are the same as the obligations of civil servant lecturers in accordance with the provisions of the laws and regulations.</i></p> <p>(6) <i>For lecturers remain not civil servants and permanent lecturers of PTKS in addition to getting salaries and income as referred to in paragraph (1) also get academic position allowances, professional benefits, and honorary benefits for professors provided by the government.</i></p>		<p><i>to provide assessments and determine the graduation of learners; and</i></p> <p><i>n. have the freedom to associate in professional organizations / scientific professional organizations.</i></p> <p>(5) <i>The obligations of lecturers remain not civil servants and permanent lecturers of PTKS are the same as the obligations of civil servant lecturers in accordance with the provisions of the laws and regulations.</i></p> <p>(6) <i>For lecturers remain not civil servants and permanent lecturers of PTKS in addition to getting salaries and income as referred to in paragraph (1) also get academic position allowances, professional benefits, and honorary benefits for professors provided by the government.</i></p>
4	<p>Article 9</p> <p>(5) <i>Permanent lecturers are not civil servants and permanent lecturers of PTKS make contractual agreements with ptkn leaders or PTKS organizing bodies in accordance with their respective authorities.</i></p> <p>(6) <i>The contractual agreement as referred to in paragraph (1) contains, among others:</i></p>	<p><i>The disadvantage of Article 9 is in the period of the contract.</i></p>	<p>Article 9</p> <p><i>There is a change in the content of the number (3), namely:</i></p> <p>(5) <i>Permanent lecturers are not civil servants and permanent lecturers of PTKS make contractual agreements with ptkn leaders or PTKS organizing bodies in accordance with their respective authorities.</i></p> <p>(6) <i>The contractual agreement as referred</i></p>

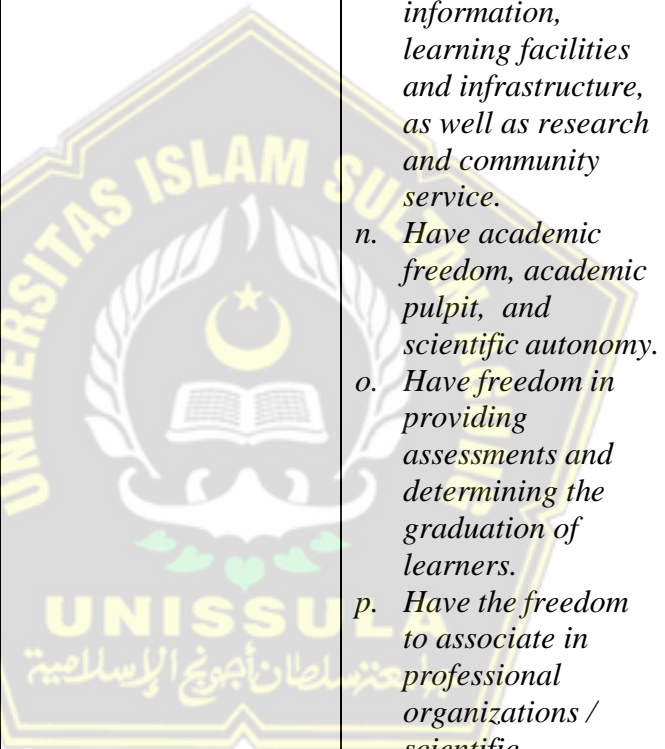
<p>k. <i>the identity of the parties;</i></p> <p>l. <i>rights and obligations of the parties;</i></p> <p>m. <i>performance assessment mechanism;</i></p> <p>n. <i>mechanisms of mutation and promotion;</i></p> <p>o. <i>overtime and leave;</i></p> <p>p. <i>basic salary, income attached to salary, other income, social welfare security, and additional maslahat;</i></p> <p>q. <i>development and construction;</i></p> <p>r. <i>resolution of disputes between the parties;</i></p> <p>s. <i>sanctions for violations of employment agreements; and</i></p> <p>t. <i>Termination of employment agreement.</i></p> <p>(7) <i>Contractual agreements are made for a period of at least 2 (two) years and may be extended as needed and based on performance assessments.</i></p> <p>(8) <i>Assessment of the performance of permanent lecturers instead of civil servants is carried out every year through the performance assessment mechanism of lecturers who are still not civil servants and / or other mechanisms</i></p>		<p><i>to in paragraph (1) contains, among others:</i></p> <p>k. <i>the identity of the parties;</i></p> <p>l. <i>rights and obligations of the parties;</i></p> <p>m. <i>performance assessment mechanism;</i></p> <p>n. <i>mechanisms of mutation and promotion;</i></p> <p>o. <i>overtime and leave;</i></p> <p>p. <i>basic salary, income attached to salary, other income, social welfare security, and additional maslahat;</i></p> <p>q. <i>development and construction;</i></p> <p>r. <i>resolution of disputes between the parties;</i></p> <p>s. <i>sanctions for violations of employment agreements; and</i></p> <p>t. <i>Termination of employment agreement.</i></p> <p>(7) <i>The period / length of the non-civil servant permanent lecturer employment agreement is up to the age of 65 years, calculated since the lecturer remains not a civil servant signed an employment agreement.</i></p> <p>(8) <i>Assessment of the performance of permanent lecturers instead of civil servants is carried out every year through</i></p>
---	--	---

	<i>in accordance with work agreements and provisions of laws and regulations.</i>		<i>the performance assessment mechanism of lecturers who are still not civil servants and / or other mechanisms in accordance with work agreements and provisions of laws and regulations.</i>
--	---	--	--

d. Reconstruction of DTB-PNS Work Agreement Policy with IAIN Kudus In Letter of Work Agreement of Non-Civil Servants No. 4181/Sti.05/K-0/04/2016 Based on Justice Values

Articles of Reconstruction of The Letter of Work Agreement of Non-Civil Servants (DTB-PNS) on IAIN Kudus

No	Before reconstruction	Debilitation	After reconstruction
Permanent Lecturer Work Agreement Letter Not Civil Servant Number: 4181/Sti.05/K-0/04/2016			
1	Article 3 <i>The First Party agreed to provide a salary to the Second Party of Rp. 2,100,000,-/month whose financing is charged to dipa of the Holy State Islamic College.</i>	<i>The disadvantage of This Article 3 is that the salary is not in accordance with UMP (Minimum Wage Porvinsi) / UMK (Minimum Wage City / Regency) Kudus.</i>	Article 3 <i>The provision of salaries adjusted to UMP / UMK Kudus can even be more, which reads: "The First Party agreed to provide salaries to the Second Party in accordance with UMP (Minimum Wage Porvinsi) / UMK (Minimum Wage of The Holy City / Regency) of 2,290,995.53 / month whose financing is charged to the Dipa Of The Holy State Islamic College".</i>
2	Article 5 <i>The Second Party has the following rights:</i> i. <i>Obtain a fixed income and other legitimate income in accordance with the provisions applicable to the Holy IAIN.</i> j. <i>Get promotions and</i>	<i>The disadvantage of Article 5 is the absence of points that explain the right of teaching training for new lecturers before new lecturers actively teach.</i>	Article 5 <i>There is an addition of contents in point i, which reads: The Second Party has the following rights:</i> j. <i>Obtain a fixed income and other legitimate income in accordance with the provisions</i>

	<p><i>awards in accordance with work duties and performances.</i></p> <p><i>k. Obtain protection in carrying out duties and intellectual property rights.</i></p> <p><i>l. Gain opportunities to improve competence, access learning resources, information, learning facilities and infrastructure, as well as research and community service.</i></p> <p><i>m. Have academic freedom, academic pulpit, and scientific autonomy.</i></p> <p><i>n. Have freedom in providing assessments and determining the graduation of learners.</i></p> <p><i>o. Have the freedom to associate in professional organizations / scientific organizations.</i></p> <p><i>p. Get leave in accordance with applicable regulations except annual leave and leave outside the dependents of the State.</i></p>		<p><i>applicable to the Holy IAIN.</i></p> <p><i>k. Get promotions and awards in accordance with work duties and performances.</i></p> <p><i>l. Obtain protection in carrying out duties and intellectual property rights.</i></p> <p><i>m. Gain opportunities to improve competence, access learning resources, information, learning facilities and infrastructure, as well as research and community service.</i></p> <p><i>n. Have academic freedom, academic pulpit, and scientific autonomy.</i></p> <p><i>o. Have freedom in providing assessments and determining the graduation of learners.</i></p> <p><i>p. Have the freedom to associate in professional organizations / scientific organizations.</i></p> <p><i>q. Get leave in accordance with applicable regulations except annual leave and leave outside the dependents of the State.</i></p> <p><i>r. Obtain training (training) learning and activities related to lectures for 4 (four)</i></p>
--	---	---	--

			months.
3	<p>Article 7 <i>The retirement age limit for Permanent Lecturers is not civil servants of the Holy State Islamic College which is 65 (sixty-five) years.</i></p>	<p><i>The disadvantage of Article 7 is that there is no point that explains the length of the contract.</i></p>	<p>Article 7 <i>There is an addition of content about the length of the contract, namely:</i> <i>(3) The retirement age limit for Permanent Lecturers is not civil servants of the Holy State Islamic College which is 65 (sixty-five) years.</i> <i>(4) This employment agreement is valid until the retirement age of Permanent Lecturers Not Civil Servants since it was signed.</i></p>

G. Conclusion

From the results of this study, the authors can conclude that:

1. *The policy of employment agreement by DTB-PNS with PTKIN is currently in accordance with what is stated in the agreement that permanent lecturers not civil servants will actively teach according to the retirement age of 65 (sixty-five) years as long as they do not violate the contents of the agreement. However, the reality on the ground is not in accordance with the agreement that the lecturer is not given teaching hours at all by PTKIN. In this cooperation agreement there is a default by the campus to the lecturer.*
2. *Weaknesses in the employment agreement of lecturers remain not civil servants with PTKIN, namely:*

The first is about the right of DTB-PNS to get a basic salary, the amount of which is adjusted to the budgeting ability of state Islamic Religious College (PTKIN).

Through basic salaries whose amount provisions are not clear, PTKIN finally paid DTB-PNS by not meeting proper standards. The sound of basic salary, the amount of which is adjusted to PTKIN's budgeting capabilities resulted in legal uncertainty and social welfare security from DTB-PNS became unclear, because PTKIN did not have a clear reference to the amount of salary that should be given to DTB-PNS.

The second that appears in the agreement is regarding the terms of obtaining the National Lecturer Master Number (NIDN) for DTB-PNS. Based on the circular of the Ministry, Research, Technology and Higher Education, Number. 1378/D2/KP/2017 dated June 2, 2017, signed by the Director General, Ali Gufron Mukti, stated that the granting of NIDN to non-civil servant permanent lecturers (DTB-PNS), will only be given to lecturers who have the terms of a 4 (year) employment agreement that can be extended according to needs. In practice, PTKIN as the first party seeks to have the DTB-PNS contract forced into 4 years of working life, although this does not violate the regulation that is PMA No. 3 of 2016, on the Appointment of Permanent Lecturers Not Civil Servants of State Religious Universities and Permanent Lecturers of Private Religious Colleges, but this is sometimes not in line with the previous PTKIN policy that signed employment contracts until the age of 65 (sixty-five). this year, which also does not violate the provisions of the PMA. So this is very detrimental to the interests of DTB-PNS as a second party.

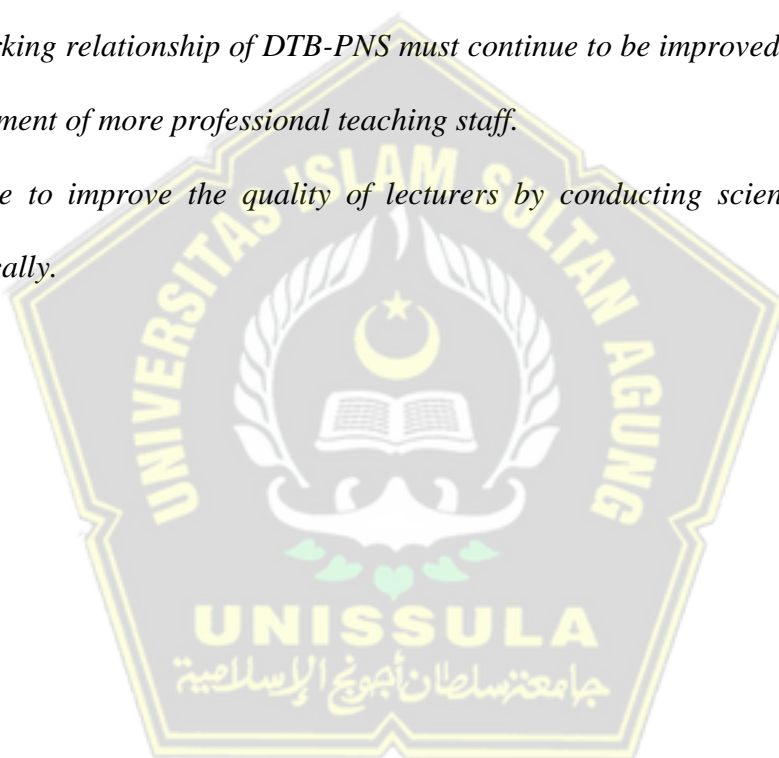
3. *Reconstruction of the policy of the DTB-PNS work agreement with PTKIN based on the value of justice is to change the articles that are considered not detrimental to the DTB-PNS as a teaching actor. Among the amended /added articles contained in:*
 - c. *Regulation of the Minister of Religious Affairs of the Republic of Indonesia Number 3 of 2016 concerning the Appointment of Permanent Lecturers Not Civil Servants of State Religious Universities.*

d. Permanent Lecturer of Private Religious College and Letter of Employment Agreement of Non-Civil Servants Number: 4181/Sti.05/K-0/04/2016

With the change / addition of certain points will make the DTB-PNS and PTKIN parties can cooperate well and mutually, no party is harmed so that justice is achieved together.

H. Recommendations

- 1. It is necessary to add articles governing salaries and NIDN.*
- 2. The working relationship of DTB-PNS must continue to be improved for the development of more professional teaching staff.*
- 3. Continue to improve the quality of lecturers by conducting scientific research periodically.*



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
RINGKASAN	ix
<i>SUMMARY</i>	lix
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Kerangka Pemikiran Disertasi.....	10
F. Kerangka Konseptual	13
G. Kerangka Teori.....	19
1. Teori Keadilan sebagai <i>Grand Theory</i>	19
2. <i>Middle Theory</i>	77
a. Teori Kebijakan Publik	77
b. Teori Implementasi Kebijakan.....	81
c. Teori Hukum Lawrance M Friedman	87
3. <i>Applied Theory</i>	92
a. Teori Hukum <i>Progressive</i>	92
b. Teori pembentukan Undang-Undang.....	105
H. Metode Penelitian.....	109

I.	Sistematika Penulisan	118
J.	Orisinalitas Penelitian	120
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	
A.	Kajian Konseptual	134
1.	Pengertian Rekonstruksi	134
2.	Pengertian Kebijakan	135
3.	Pengertian Dosen Tetap Bukan PNS	138
4.	Pengertian PTKIN	140
5.	Pengertian Perjanjian	144
6.	Asas-Asas Hukum Perjanjian	154
7.	Syarat-syarat Sahnya Perjanjian	160
8.	Jenis-jenis Perjanjian	167
9.	Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian	168
10.	Prestasi dan Wanprestasi dalam Perjanjian	170
11.	Keadaan Memaksa (<i>Overmacht</i>)	175
12.	Berakhirnya Perjanjian	178
B.	Hukum Ketenagakerjaan	180
C.	Pengertian, kedudukan, dan fungsi dan arti penting Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik (AAUPB)	183
D.	Kontrak Kerja dalam Islam	188
E.	Hukum Perjanjian Kerja dalam Islam	204
F.	Kebijakan Perjanjian Kerja DTB-PNS dengan UIN Kudus	208
G.	Hukum Perjanjian Kerjasama antara DTB-PNS dengan IAIN Kudus Berdasarkan Teori Lawrence M. Friedman	209
BAB III	KEBIJAKAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PTKIN DAN DTB-PNS SAAT INI	
A.	Kebijakan Perjanjian tentang Dosen dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009	216
B.	Perjanjian Kerja Antara PTKIN Dan DTB-PNS Saat Ini	227
1.	Identitas para pihak	227
2.	Hak dan kewajiban para pihak	226

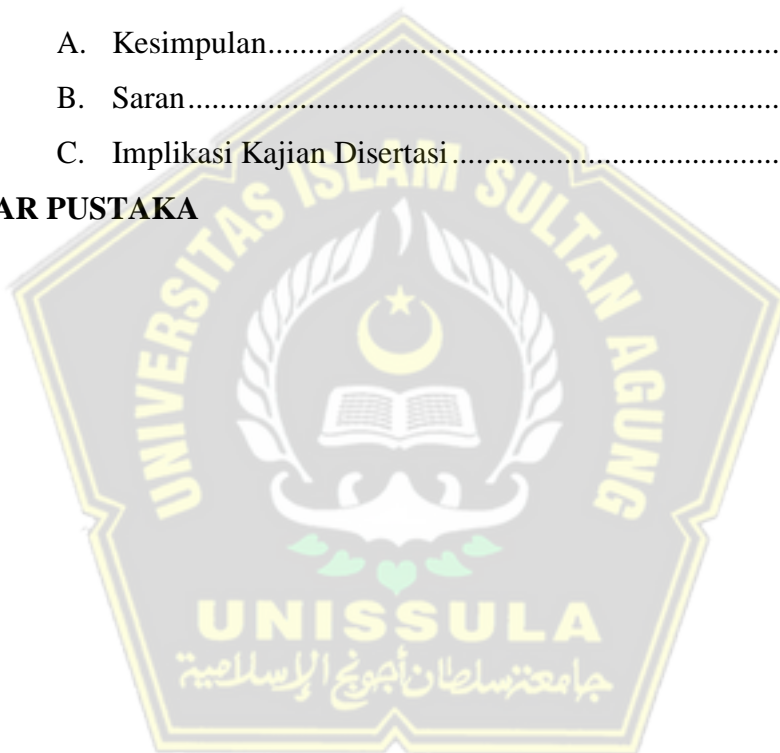
3. Mekanisme penilaian kinerja.....	231
4. Mekanisme mutasi dan promosi.....	233
5. Kerja lembur dan cuti	239
6. Gaji pokok, penghasilan yang melekat pada gaji, penghasilan lain, jaminan kesejahteraan sosial, dan masalah tambahan.....	245
7. Pengembangan dan pembinaan	265
8. Penyelesaian sengketa antar para pihak	267
9. Sanksi pelanggaran perjanjian kerja.....	268
10. Pengakhiran perjanjian kerja.....	270
C. Perbandingan Perjanjian Kerja DTB-PNS di lingkungan Kemenag dengan PTKIN di Lembaga Kemendikbud	277
D. Perbandingan Perjanjian Kerja DTB-PNS antara IAIN Kudus dengan Universitas Sebelas Maret dan Universitas Negeri Gorontalo.....	287
BAB IV KELEMAHAN-KELEMAHAN KEBIJAKAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PTKIN DAN DTB-PNS SAAT INI	
A. Gambaran Umum Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN)	293
B. Hal-Hal yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja DTB-PNS Saat Ini	299
1. Gaji Pokok.....	300
2. Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN)	304
3. Batas Usia Pensiun.....	313
C. Kelemahan-Kelemahan pada Perjanjian Kerja DTB-PNS dilihat dari Perspektif Teori Kebijakan dan Teori Keadilan	315
1. Kelemahan Perjanjian Kerja DTB-PNS Dalam Perspektif Teori Kebijakan.....	315
2. Kelemahan Perjanjian Kerja DTB-PNS Dalam Perspektif Teori Keadilan.....	315
BAB V REKONSTRUKSI KEBIJAKAN PERJANJIAN KERJA DTB-PNS SEHINGGA TERWUJUD NILAI KEADILAN	

A. Rekonstruksi Kebijakan Perjanjian Kerja DTB-PNS dengan PTKIN Dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta Berbasis Nilai Keadilan	317
B. Rekonstruksi Kebijakan Perjanjian Kerja DTB-PNS dengan IAIN Kudus Dalam Surat Perjanjian Kerja Dosen Tetap Bukan PNS Nomor : 4181/Sti.05/K-0/04/2016 Berbasis Nilai Keadilan	325

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan.....	332
B. Saran.....	334
C. Implikasi Kajian Disertasi.....	335

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	13
Gambar 1.2 Kerangka Konseptual	14



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Orisinalitas Disertasi	120
Tabel 3.1 Perbandingan Perjanjian Kerja DTB-PNS di lingkungan Kemenag dengan PT di Lembaga Kemendikbud	278
Tabel 3.1 Perbandingan Perjanjian Kerja DTB-PNS di Universitas Sebelas Maret dengan Universitas Negeri Gorontalo	288
Tabel 5.1 Pasal-Pasal Rekonstruksi Kebijakan Perjanjian Kerja DTB-PNS dengan PTKIN	318
Tabel 5.2 Pasal-Pasal Rekonstruksi Surat Perjanjian Kerja Dosen Tetap Bukan PNS (DTB-PNS) pada IAIN Kudus	325



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah negara yang sedang berpacu untuk mengembangkan potensinya diberbagai sektor, baik pembangunan infrastruktur, sarana dan prarana, kualitas hidup seperti kesehatan dan juga pendidikan. Era reformasi membuat bangsa indonesia menjadi terbuka dengan informasi-informasi, karena media sudah mendapat kebebasan dalam melaporkan berita setiap saat mengenai keadaan apa pun yang ada di negeri ini. Beberapa waktu yang lalu melalui media diketahui menurut data yang ada pada Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (DIKTI) bahwa jumlah mahasiswa di Indonesia saat ini sebanyak 5,4 juta, tetapi jumlah dosen¹ hanya sebesar 160 ribu orang.² Sehingga Indonesia masih memerlukan banyak tenaga pengajar dosen untuk memenuhi kebutuhan kampus baik perguruan tinggi swasta (PTS) maupun negeri (PTN). Dosen adalah seorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi yang bersangkutan³

Pemerintah berupaya melakukan pemenuhan tenaga dosen antara lain dengan Kementerian Agama. Kementerian Agama (Kemenag), melalui Direktur Jenderal Pendidikan Islam, juga merekrut sebanyak tiga ribu empat ratus dua

¹ Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentranformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Dosen dan Guru (UU Dosen dan Guru), pasal 1).

² <http://kabarkampus.com/2013/11/dikti-indonesia-kekurangan-dosen/> diakses pada tanggal 5 Oktober 2021, pukul 8.40 wib.

³ R. Darmanto Djojodibroto, *Tradisi Kehidupan Akademik*, Galang Press, Yogyakarta, 2004, hlm. 28.

(3.402) menjadi Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil (DTB-PNS) yang tersebar pada 52 (lima puluh dua) Universitas Islam Negeri (UIN), Institut Agama Islam Negeri (IAIN), dan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) di seluruh Indonesia.⁴ Dosen merupakan profesi yang terhormat. Masyarakat memandang bahwa dosen merupakan seorang yang harus dihormati karena intelektual yang memiliki ilmu pengetahuan yang cukup mumpuni serta sekaligus juga yang mengamalkan ilmunya.

Kemenag menerbitkan Surat Keputusan (SK) Dirjen Pendis Nomor 884 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil (DTB-PNS) PTKIN (Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri) pada tanggal 12 Februari 2016, untuk menerima pelamar DTB-PNS dan ke-3.402 calon dosen tersebut akan dibagi atas 1.055 untuk UIN, 1.600 untuk IAIN dan 747 untuk STAIN.⁵

Kemenag juga menerbitkan Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 3 Tahun 2016, tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta. PMA tersebut menyatakan bahwa semua warga negara yang memenuhi persyaratan memiliki kesempatan untuk diangkat menjadi DTB-PNS dengan persyaratan diantaranya; Persyaratan Umum Dosen tetap bukan PNS Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri (PTKN) dan Dosen tetap perguruan tinggi keagamaan swasta (PTKS) :

⁴ http://pendis.kemenag.go.id/index.php?a=detilberita&id=7986#.V_RWjOV97IU diakses pada tanggal 5 Oktober 2021, pukul 8.55 wib.

⁵ *Ibid.*,

1. Usia paling tinggi 55 (lima puluh lima) tahun;
2. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
3. Tidak sedang dipidana berdasarkan putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap;
4. Sehat jasmani, rohani, dan dapat menjalankan tugas sebagai Dosen; dan
5. Tidak terikat sebagai Dosen PNS/Dosen tetap bukan PNS pada perguruan tinggi lain dan/atau sebagai pegawai tetap pada lembaga lain.

Pasal 1313 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata), memberikan suatu batasan atau definisi mengenai perjanjian atau persetujuan yaitu:

“Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Akibat perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua pihak yang membuatnya atau dapat dikatakan pula, bahwa perjanjian adalah sumber perikatan disamping sumber-sumber lain. Berdasarkan Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata suatu perjanjian harus didasarkan atas asas itikad baik. Itikad baik adalah suatu pengertian yang abstrak dan sulit untuk dirumuskan, sehingga orang lebih banyak merumuskannya melalui peristiwa-peristiwa di pengadilan. Itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian berkaitan dengan masalah kepatutan dan kepantasan. Perjanjian harus dilaksanakan dengan menafsirkannya agar sesuai dengan kepatutan dan kepantasan, sesuai dengan Pasal 1339 KUH Perdata, yang menyatakan bahwa:

“Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya tapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan dan undang-undang”.

Itikad baik dapat dibedakan menjadi itikad baik subjektif dan itikad baik objektif. Itikad baik subjektif, yaitu apakah yang bersangkutan sendiri menyadari bahwa tindakannya bertentangan dengan itikad baik, sedang itikad baik objektif adalah kalau pendapat umum menganggap tindakan yang demikian adalah bertentangan dengan itikad baik.

Menurut Pasal 1337 KUHPerdara:

“Setiap perjanjian yang dibuat adalah sah kecuali perjanjian itu dibuat bertentangan dengan kesusilaan, undang-undang, maupun ketentuan umum”.

Menurut asas konsensualitas yang terkandung dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yaitu :

“Suatu perjanjian lahir pada detik tercapainya kesepakatan atau persetujuan antara kedua belah pihak mengenai hal-hal yang pokok tentang apa yang menjadi obyek perjanjian.”

Berpedoman pada asas konsensualitas tersebut, maka untuk menentukan apakah telah lahir suatu perjanjian dan kapan perjanjian itu lahir, harus mengetahui apakah telah terjadi kesepakatan dan kapan kesepakatan itu terjadi. Perjanjian, kadangkala mengalami hambatan dalam pelaksanaannya, artinya isi perjanjian sebagian atau seluruhnya tidak dapat dilaksanakan. Hal tersebut terjadi karena salah satu pihak ingkar janji atau wanprestasi atau keduanya ingkar janji. Inilah yang terjadi dalam perjanjian kontrak kerja DTB-PNS di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus yang

berdasarkan Keppres Nomor 27 Tahun 2018 telah dinyatakan alih status menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kudus selaku PTKIN.⁶

Permasalahan yang muncul sebagai akibat dari perjanjian kontrak kerja tersebut yaitu pertama,, mengenai Pasal dalam PMA Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri Dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta pada Pasal 8 ayat (1) menyebutkan bahwa DTB-PNS mempunyai hak a. memperoleh penghasilan; b. mendapat jaminan kesejahteraan sosial, artinya melalui pasal ini DTB-PNS di diberi gaji dan mendapat jaminan kesejahteraan, tetapi dalam kemudian Kemenag melaui direktoratnya mengeluarkan Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 844 Tahun 2016 tentang Pedoman Tata Cara Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil (DTB-PNS) Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri yang dalam lampirannya menyebutkan bahwa DTB-PNS berhak mendapat fasilitas untuk melaksanakan kewajibannya sesuai dan kewenangan lainnya dengan ketentuan yang berlaku, yaitu bahwa dalam nomor (1) mengenai hak DTB-PNS. DTB-PNS berhak mendapatkan gaji pokok, yang besarnya disesuaikan dengan kemampuan penganggaran Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN). Melalui gaji pokok yang ketentuan besarnya tidak jelas inilah PTKIN akhirnya menggaji DTB-PNS dengan tidak memenuhi standard yang layak.

⁶ Dyah Ayu Fitriani, *Beralih Jadi IAIN Kudus, Didorong Berkelas Internasional*, (<https://radarkudus.jawapos.com/read/2018/04/16/65336/beralih-jadi-iain-kudus-didorong-berkelas-internasional>), diakses 26 September 2021 Pukul. 13:28 wib).

Bunyi gaji pokok, yang besarnya disesuaikan dengan kemampuan penganggaran PTKIN mengakibatkan ketidakpastian hukum dan jaminan kesejahteraan sosial dari DTB-PNS menjadi tidak jelas, karena PTKIN tidak punya acuan yang jelas besaran gaji yang seharusnya diberikan akibatnya PTKIN.

Permasalahan kedua yang muncul dalam perjanjian adalah mengenai syarat perolehan Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) bagi DTB-PNS. Berdasarkan surat edaran Kementerian, Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, Nomor. 1378 /D2 / KP / 2017 tanggal 2 Juni 2017, yang ditandatangani oleh Direktur Jenderal, Ali Gufron Mukti, menyatakan bahwa pemberian NIDN untuk dosen tetap non-PNS (DTB-PNS), hanya akan diberikan kepada dosen yang memiliki persyaratan perjanjian kerja (kontrak) 4 (tahun) yang dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan. Pada prakteknya yang terjadi, pihak PTKIN sebagai pihak pertama berusaha agar kontrak DTB-PNS dipaksakan menjadi 4 tahun masa kerja, walaupun ini tidak melanggar peraturan yaitu PMA Nomor 3 Tahun 2016, tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta, tetapi hal ini kadang tidak sejalan dengan kebijakan PTKIN sebelumnya yang menandatangani kontrak kerja sampai umur 65 tahun, yang juga tidak melanggar ketentuan PMA tersebut. Sehingga hal ini sangat merugikan bagi kepentingan DTB-PNS selaku pihak kedua.

Uraian latar belakang di atas membuat penulis tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian yang dituangkan dalam disertasi dengan judul **“REKONSTRUKSI KEBIJAKAN PERJANJIAN KERJA DOSEN TETAP BUKAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (DTB-PNS) BERBASIS NILAI KEADILAN”**

B. Rumusan Masalah

Lahirnya kebijakan pemerintah tentang penerimaan DTB-PNS membuka harapan baru bagi dunia pendidikan di Indonesia. Kampus selaku institusi perguruan tinggi dapat menyelenggarakan penerimaan DTB-PNS melalui jalur seleksi lokal sehingga dapat semakin berkembang kebutuhan tenaga dosen menjadi terpenuhi. Harapan baru ini juga meliputi para akedemisi yang tidak berkesempatan berkarir melalui jalur dosen tetap PNS, yang sebelumnya bisa jadi dari tenaga honororer atau dosen luar biasa di kampus yang bersangkutan.

Perjanjian kontrak DTB-PNS yang diharapkan berjalan dengan baik, ternyata dalam prakteknya banyak menemui kendala. Permasalahan-permasalahan yang berujung pada ketidaksepahaman dalam kontrak seperti itulah yang hendak dicarikan jawabannya dalam penelitian ini. Secara singkat permasalahan tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1.** Mengapa kebijakan perjanjian kerja antara PTKIN dan DTB-PNS saat ini belum berbasis keadilan?
- 2.** Bagaimana kelemahan-kelemahan kebijakan perjanjian kerja antara PTKIN dan DTB-PNS saat ini ?

3. Bagaimana rekonstruksi kebijakan perjanjian kerja DTB-PNS kedepan yang berbasis keadilan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Perpres No. 8 Tahun 2012 yaitu :

1. Mampu memecahkan permasalahan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/ atau seni di dalam bidang keilmuannya melalui pendekatan inter, multi, dan transdisipliner.
2. Mampu mengelola riset dan pengembangan yang bermanfaat bagi masyarakat dan keilmuan, serta mampu mendapat pengakuan nasional dan internasional.
3. Mampu melakukan riset dan mengambil keputusan strategis dengan akuntabilitas dan tanggung jawab penuh atas semua aspek yang berada di bawah tanggung jawab bidang keahliannya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

- a. Untuk menemukan teori baru mengenai Hukum Perdata tentang perjanjian yang pada khususnya tentang perjanjian khususnya perjanjian kerja DTB-PNS saat ini.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini berguna bagi perkembangan ilmu hukum dan khususnya Hukum Perdata.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk dijadikan arah penelitian yang lebih lanjut pada masa yang akan datang.
- b. Diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan karya ilmiah dalam perkembangan ilmu pengetahuan.
- c. Dapat bermanfaat dalam mengadakan penelitian yang sejenis, selanjutnya juga sebagai pedoman penelitian yang lainnya.

d. Bagi Masyarakat

Memberikan suatu gambaran mengenai suatu permasalahan yang timbul dalam masyarakat tentang Hukum Perdata tentang perjanjian yang pada khususnya tentang perjanjian kerja DTB-PNS sehingga dapat memotivasi masyarakat agar dapat lebih jauh lagi mendalami ilmu hukum tidak terbatas hanya pada hukum formil saja tetapi dari permasalahan hukum yang kompleks yang mungkin dapat timbul dalam penerepan hukum itu sendiri.

e. Bagi Penegak Hukum

Penelitian ini dapat memberikan suatu gambaran bahwa permasalahan hukum dapat timbul tidak hanya dari materi hukum perdata yang senantiasa diajarkan pada mahasiswa tetapi dapat timbul dari aspek Sosiologi Hukum. Sehingga dalam pembelajarannya perlu menggunakan pendekatan yang lebih kompleks agar dapat

menghasilkan teori baru yang bermanfaat bagi penegakan hukum di Indonesia.

- f. Bagi Pelaku yaitu *Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil (DTB-PNS)*

Penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pengetahuan kepada pelaku yaitu para dosen tetap bukan PNS, bahwa dalam suatu perjanjian kemungkinan ada celah hukum yang dapat merugikan pihak yang terkait dengan perjanjian tersebut. Maka dari itu perlu diperhatikan betul dalam suatu perjanjian mengenai hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak supaya tidak akan ada yang dirugikan.

E. Kerangka Pemikiran Disertasi

Perjanjian kerja apa pun bentuk dan format isinya harus dapat memberikan perlindungan hukum bagi kedua belah pihak yang mengikatkan diri dalam perjanjian tersebut. Perjanjian kerja dengan antara DTB-PNS dan pihak kampus menurut PMA Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri Dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta pada Pasal 9 ayat (1) bahwa Dosen tetap bukan PNS dan Dosen tetap pada perguruan tinggi keagamaanswasta (PTKS) membuat perjanjian kontrak dengan pemimpin Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri (PTKN) atau Badan Penyelenggara PTKS sesuai kewenangan masing-masing. Kemudian dalam

Pasal 9 ini pada ayat (2) menyebutkan bahwa Perjanjian kontrak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat antara lain :

- a. Identitas para pihak.
- b. Hak dan kewajiban para pihak.
- c. Mekanisme penilaian kinerja.
- d. Mekanisme mutasi dan promosi.
- e. Kerja lembur dan cuti.
- f. Gaji pokok, penghasilan yang melekat pada gaji, penghasilan lain, jaminan kesejahteraan sosial, dan maslahat tambahan.
- g. Pengembangan dan pembinaan.
- h. Penyelesaian sengketa antar para pihak.
- i. Sanksi pelanggaran perjanjian kerja.
- j. Pengakhiran perjanjian kerja.

Sehingga menurut pasal 9 ayat (2) di atas, terutama pada point (i), bahwa perjanjian kerja DTB-PNS haruslah memuat penyelesaian sengketa antara pihak, hal ini menunjukkan bahwa perjanjian ini tunduk pada hukum keperdataan, yaitu menggunakan KUHPerdata.

Berangkat dari hal normatif yang terdapat KUHPerdata dan Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UU Guru dan Dosen) , serta PMA Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri Dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta, kemudian peneliti melihat bagaimana perjanjian kerja DTB-PNS yang terjadi saat ini. Langkah selanjutnya

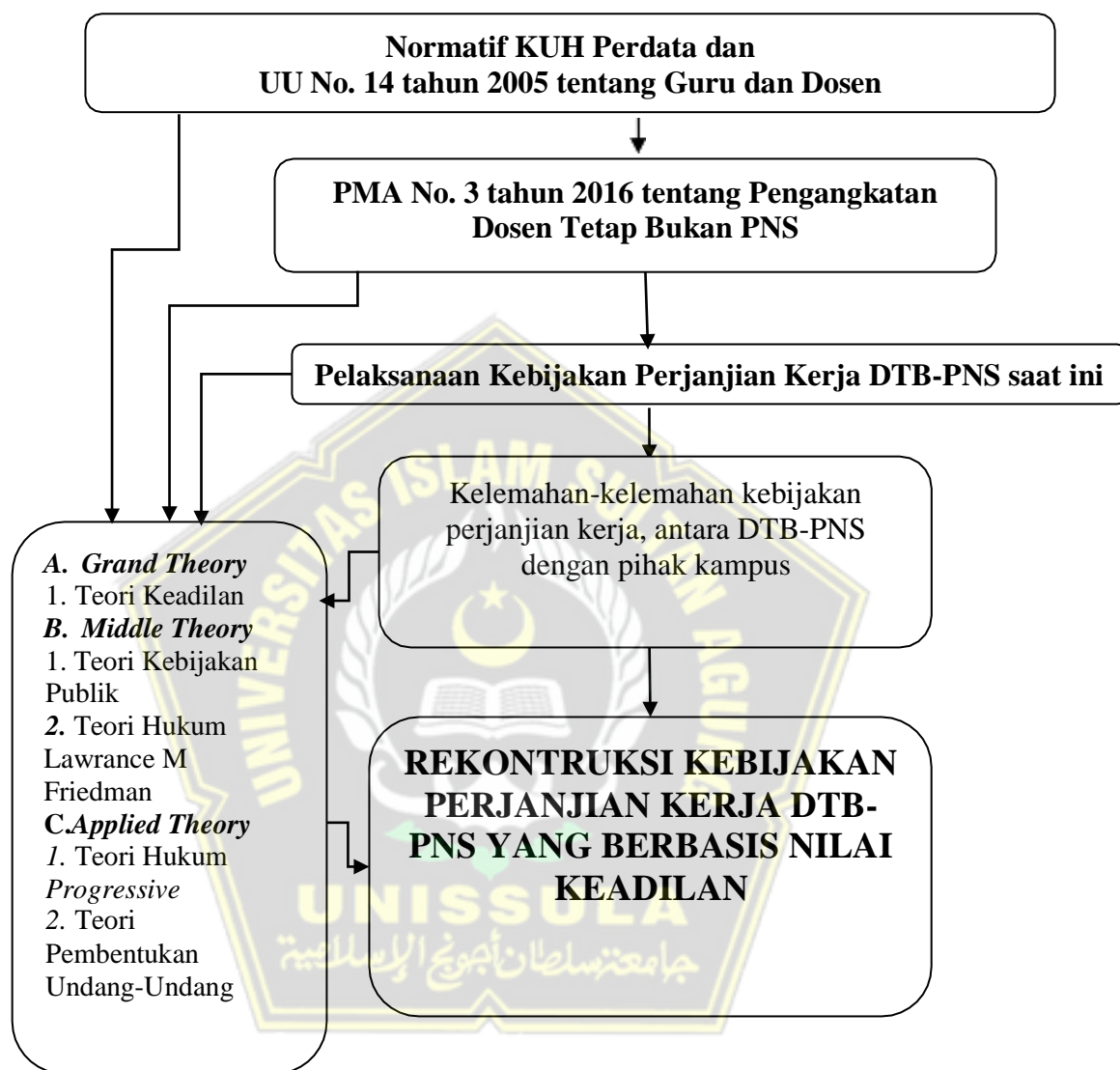
melakukan penelitian untuk menemukan adanya kelemahan-kelamahan dalam perjanjian kerja tersebut, dengan menggunakan teori-teori hukum, peneliti kemudian merekonstruksi perjanjian kerja DTB-PNS tersebut dengan PTKIN yang bersangkutan yakni Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kudus.

Peneliti dalam merekonstruksi perjanjian kerja DTB-PNS ini menggunakan pendekatan teori-teori hukum. *Grand Theory* yang dipakai adalah Teori Keadilan dan *Middle Theory* yang dipakai menggunakan Teori Perjanjian, terakhir sebagai *Applied Theory*, penulis menggunakan Teori Hukum *Progressive*.

Kerangka pemikiran disertasi ini dapat dibuat dalam bentuk bagan berikut ini :



Kerangka Pemikiran Diserasi



F. Kerangka Konseptual

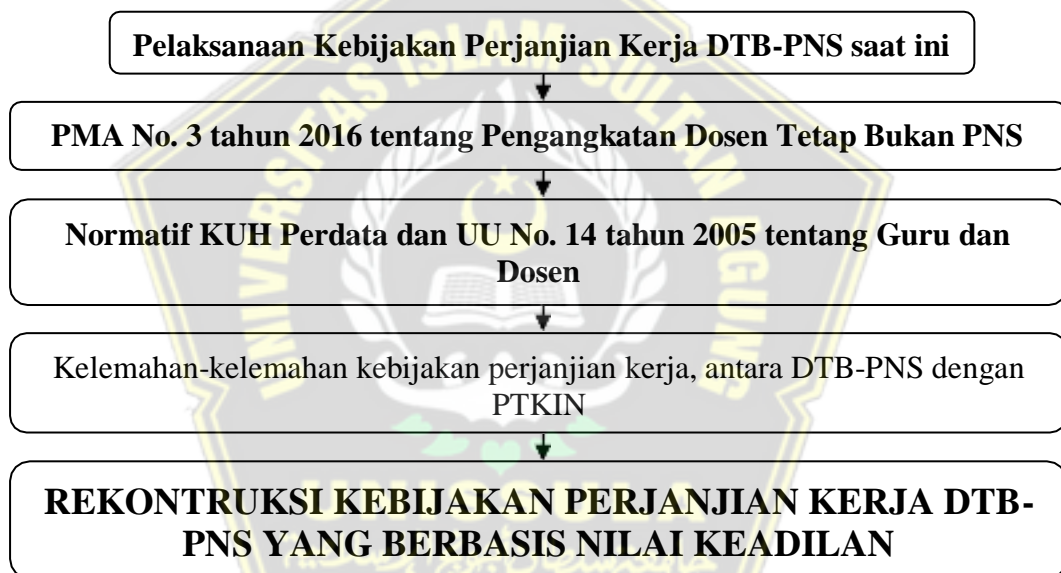
Konsep berasal dari bahasa Latin, *conceptus* yang memiliki arti sebagai suatu kegiatan atau proses berfikir, daya berfikir khususnya penalaran dan pertimbangan.⁷ Konsepsi merupakan salah satu bagian terpenting dari teori

⁷ Komaruddin dan Yooke Tjuparmah, *Kamus Istilah Karya Tulis Ilmiah*, Bumi Aksara, Jakarta 2000, hlm. 122.

konsepsi yang diterjemahkan sebagai usaha membawa suatu dari abstrak menjadi suatu yang konkrit yang disebut dengan *Operational Definition*.

Pentingnya definisi operasional tersebut adalah untuk menghindari perbedaan pengertian atau penafsiran yang bersifat multitafsir, dari suatu istilah yang dipakai dan dapat ditemukan suatu kebenaran.⁸ Berdasarkan pengertian tentang konsep penelitian di atas, maka dibuatlah kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 1.2. Kerangka Konseptual Disertasi



Saat ini aturan mengenai pengangkatan DTB-PNS diatur dalam Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 3 Tahun 2016, tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta. PMA Nomor 3 Tahun 2016 ini dalam pertimbangannya menguraikan, bahwa untuk lebih menjamin mutu dan kualitas dosen pada perguruan tinggi

⁸ Rusdi Malik, *Penemu Agama Dalam Hukum di Indonesia*, Universitas Trisakti, Jakarta 2000, hlm. 15.

keagamaan perlu memberikan pengaturan mengenai pengangkatan dosen tetap bukan Pegawai Negeri Sipil pada Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dan dosen tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta. Kemudian dalam pasal 8 mengatur tentang hak-hak DTB-PNS, sebagai berikut :

Hak Dosen tetap bukan PNS dan Dosen tetap PTKS:

- a. Memperoleh penghasilan.
- b. Mendapat jaminan kesejahteraan social.
- c. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas serta prestasi kerja, memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.
- d. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- e. Memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan.
- f. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik.
- g. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan.

(2) Kewajiban Dosen tetap bukan PNS dan Dosen tetap PTKS sama dengan kewajiban Dosen PNS sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Bagi Dosen tetap bukan PNS dan Dosen tetap PTKS selain mendapatkan gaji dan penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga

memperoleh tunjangan jabatan akademik, tunjangan profesi, dan tunjangan kehormatan bagi Profesor yang diberikan oleh pemerintah.

Sedangkan profesi Dosen menurut UU Dosen dan Guru, bahwa Dosen adalah seorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi yang bersangkutan⁹. Sedangkan dalam UU Dosen dan Guru, pasal 1 menyebutkan mengenai pengertian Dosen.

“Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.”

Hal ini menunjukkan bahwa yang dikehendaki oleh negara untuk dosen mendidik secara profesional dalam transformasi dan menyebarluaskan pengetahuan-pengetahuan yang outputnya dapat berupa teknologi¹⁰, seni, atau hasil penelitian yang berguna bagi dunia pendidikan dan pengabdian pada masyarakat. Dalam UU Dosen dan Guru pasal 5 juga menyebutkan :

“Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional sebagaimana yang dimaksud pasal 3 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mengabdikan kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional”.

Pasal 5 ini menyebutkan bahwa dosen mempunyai peran sebagai agen pembelajaran, yang akhirnya dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Orang

⁹ R. Darmanto Djojodibroto, *Tradisi Kehidupan Akademik*, Galang Press, Yogyakarta, 2004, hlm. 28.

¹⁰ Tehnologi adalah penerapan ilmu pengetahuan yang direncanakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup manusia, dalam buku Prof Yusuf Amir Faisal, *Reorientasi Pendidikan Islam*, Gema Insani Press, Jakarta, 1995. hlm. 162.

yang berprofesi sebagai dosen harus menyadari peran dan fungsinya, terutama peran dan fungsi yang dikehendaki oleh agama dan negara.

Dosen mempunyai tugas-tugas keprofesionalan, mengenai kewajiban-kewajiban yang dibebankan pada dosen terdapat dalam pasal 60 dalam UU Dosen dan Guru,

Pasal 60. Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban:

- a. Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
- b. Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- c. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
- d. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- e. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika.
- f. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Point (e) dalam pasal 60 diatas menyebutkan bahwa dosen memiliki kewajiban untuk menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, juga nilai-nilai agama, dalam hal ini khususnya bagi dosen

IAIN Kudus adalah tugas yang harus dilaksanakan khususnya mengenai penerapan nilai-nilai yang terkandung dalam agama Islam, serta etika.

Selanjutnya dalam pasal 69 menjabarkan tentang pembinaan dan pengembangan karier profesi dosen. Dosen dapat memperoleh pembinaan dan pengembangan meliputi :

- 1) Pembinaan dan pengembangan dosen meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier.
- 2) Pembinaan dan pengembangan profesi dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.
- 3) Pembinaan dan pengembangan profesi dosen dilakukan melalui jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- 4) Pembinaan dan pengembangan karier dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.

Melalui pasal 69 UU Dosen dan Guru ini, dapat diketahui bahwa dosen mempunyai jenjang karier, pembinaan dan pengembangannya meliputi beberapa kompetensi, antara lain kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.¹¹ Pembinaan dan pengembangan ini melalui jabatan

¹¹ Di samping memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap-perilaku, sebagai pendidik profesional dan ilmuwan, dosen harus memiliki kompetensi dalam menjalankan tugasnya, yaitu:

- a. *Kompetensi profesional*, yakni, keluasan wawasan akademik dan kedalaman pengetahuan dosen terhadap materi keilmuan yang ditekuninya;
- b. *Kompetensi pedagogik*, yakni, penguasaan dosen pada berbagai macam pendekatan, metode, pengelolaan kelas, dan evaluasi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik materi dan perkembangan mahasiswa;
- c. *Kompetensi kepribadian*, yakni, kesanggupan dosen untuk secara baik menampilkan dirinya sebagai teladan dan memperlihatkan antusiasme dan kecintaan terhadap profesinya;

fungsional, meliputi penugasan kenaikan pangkat dan promosi. Sebagai dosen hendaknya selalu mengembangkan dirinya melalui berbagai hal sesuai dengan potensi-potensi untuk tujuan pendidikan dan pengajaran.

Seiring dengan perkembangan masyarakat pada umumnya, peraturan hukum juga mengalami perkembangan. Keberlangsungan perkembangan ilmu hukum selain bergantung pada metodologi, aktivitas penelitian, dan imajinasi sosial sangat ditentukan oleh teori-teori.¹²

G. Kerangka Teori

1. Teori Keadilan sebagai *Grand Theory*

Keadilan merupakan hal yang senantiasa dijadikan topik utama dalam setiap penyelesaian masalah yang berhubungan dengan penegakan hukum. Banyak kasus hukum yang tidak selesai karena ditarik ke masalah politik, hal ini membuat keadilan semakin suram dan semakin jauh dari harapan masyarakat. Kebenaran dalam hukum dan keadilan dimanipulasi dengan cara yang sistematis sehingga lembaga peradilan tidak menemukan keadaan yang seharusnya atau keadaan yang ideal.

Secara umum dikatakan bahwa orang yang tidak adil adalah orang yang tidak patuh terhadap hukum (*unlawful, lawless*) dan orang yang tidak *fair*, maka orang yang adil adalah orang yang patuh terhadap hukum (*law abiding*) dan *fair*. Tindakan memenuhi atau mematuhi hukum

d. *Kompetensi sosial*, yakni, kemampuan dosen untuk menghargai kemajemukan, aktif dalam berbagai kegiatan sosial, dan mampu bekerja dalam *team work*. Dalam tulisan Suharto, *Pengembangan Profesionalisme Dosen*, Politeknik Negeri Semarang,.

¹² Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta, 1982, hlm.6

adalah adil, maka semua tindakan pembentukan hukum jika sesuai dengan aturan yang ada adalah adil. Tujuan pembuatan hukum adalah untuk mencapai kemajuan kebahagiaan masyarakat. Maka, semua tindakan yang cenderung untuk memproduksi dan mempertahankan kebahagiaan masyarakat adalah adil.

Keadilan sebagai bagian dari nilai sosial memiliki makna yang amat luas, bahkan pada suatu titik bisa bertentangan dengan hukum sebagai salah satu tata nilai sosial. Ukuran keadilan sebagaimana di singgung di atas sebenarnya menjangkau wilayah yang ideal atau berada dalam wilayah cita, dikarenakan berbicara masalah keadilan, berarti sudah dalam wilayah makna yang masuk dalam tataran filosofis yang memerlukan perenungan secara mendalam sampai hakikat yang paling dalam.

Hans Kelsen mengenai keadilan, menekankan pada filsafat hukum Plato, bahwa keadilan didasarkan pada pengetahuan perihal sesuatu yang baik. Pengetahuan akan hal yang baik secara fundamental merupakan persoalan di luar dunia sehingga jelas bahwa keadilan masuk ke dalam kajian filsafat.

Banyak filsafat yang mengharapkan inspirasi bagi pengetahuan keadilan. Keadilan merupakan salah satu contoh materi atau forma yang menjadi objek filsafat. Para filosof telah membahas tentang keadilan ini sejak awal munculnya filsafat Yunani. Pembicaraan keadilan memiliki cakupan yang luas, mulai dari yang bersifat etik, filosofis, hukum, sampai pada keadilan sosial. Banyak orang yang berpikir bahwa

bertindak adil dan tidak adil tergantung pada kekuatan dan kekuatan yang dimiliki, untuk menjadi adil cukup terlihat mudah, namun tentu saja tidak begitu halnya penerapannya dalam kehidupan manusia. Keadilan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari tujuan hukum itu sendiri, di samping kepastian hukum dan kemanfaatan. Menyikapi adanya beberapa permasalahan hukum yang terjadi di negara Indonesia yang kemudian dituangkan dalam beberapa putusan hakim sehingga membawa pada satu pepengetahuan manusia.

Konsep filosofi hakim adalah “wakil Tuhan” yang bertugas untuk menyampaikan kebenaran dan keadilan, maka setiap putusan hakim wajib mencantumkan “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”. Adanya hakim sebagai “wakil Tuhan” dilatarbelakangi secara historis, dalam teori hukum dan negara, suara Tuhan tersebut dalam konteks renungan kefilsafatan tentang kedaulatan negara atau raja, melahirkan filsafat kedaulatan Tuhan, dan ketika dikaitkan dengan persoalan hukum dan keadilan, melahirkan filsafat renungan bahwa terminologi keadilan yang ada dalam kajian filsafat dapatkah dijadikan sebagai bagian utama dalam pencapaian tujuan hukum, mengingat konsep keadilan yang bersifat abstrak sehingga diperlukan pemahaman dalam filsafat ilmu hukum yang akan menjelaskan nilai dasar hukum secara filosofis sehingga dapat membangun hukum yang sebenarnya.

Keadilan merupakan sesuatu yang abstrak, berada dalam dunia *sollen* tumbuh secara filsafati dalam alam hayal ideal manusia, namun tidak bisa

diingkari bahwa semua orang mendambakan keadilan¹³. Keadilan dalam hukum merupakan ide dan tujuan hukum namun secara pasti dan gramatikal keadilan itu tidak dapat didefinisikan oleh ilmu hukum, oleh karenanya keadilan harus dikaji dari sudut pandang teoritik dan filosofis.

Salah satu diantara teori keadilan yang dimaksud antara lain teori keadilan dari Plato yang menekankan pada harmoni atau keselarasan. Plato mendefinisikan keadilan sebagai *“the supreme virtue of the good state”*, sedang orang yang adil adalah *“the self diciplined man whose passions are controlled by reasson”*. Bagi Plato keadilan tidak dihubungkan secara langsung dengan hukum. Baginya keadilan dan tata hukum merupakan substansi umum dari suatu masyarakat yang membuat dan menjaga kesatuannya.

Plato mempunyai konsep tentang keadilan yang dikenal dengan adanya keadilan individual dan keadilan dalam negara. Plato dalam menjelaskan pengertian yang benar mengenai keadilan individual, terlebih dahulu ia harus menemukan sifat-sifat dasar dari keadilan itu dalam negara, untuk itu Plato mengatakan¹⁴: *“let us enquire first what it is the cities, then we will examine it in the single man, looking for the likeness of the larger in the shape of the smaller”*. Walaupun Plato mengatakan demikian, bukan berarti bahwa keadilan individual identik dengan keadilan dalam negara. Hanya saja Plato melihat bahwa keadilan timbul karena penyesuaian yang memberi tempat yang selaras kepada bagian-bagian yang membentuk suatu masyarakat.

¹³ Bahder Johan Nasution, *Hukum dan Keadilan*, Mandar Maju, Bandung, 2015, hlm. 174.

¹⁴ The Liang Gie, *Teori-teori Keadilan*, Sumber Sukses, Yogyakarta, 2002, hlm. 22.

Keadilan terwujud dalam suatu masyarakat bilamana setiap anggota melakukan secara baik menurut kemampuannya fungsi yang sesuai atau yang selaras baginya.

Jadi fungsi dari penguasa ialah membagi bagikan fungsi-fungsi dalam negara kepada masing-masing orang sesuai dengan asas keserasian. Pembagian kerja sesuai dengan bakat, bidang keahlian dan keterampilan setiap orang itulah yang disebut dengan keadilan. Konsepsi keadilan Plato yang demikian ini dirumuskan dalam ungkapan “*giving each man his due*” yaitu memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya. Hal itu lah yang membuat hukum perlu ditegakkan dan Undang-undang perlu dibuat, termasuk keadilan dalam hal membuat kesepakatan, perjanjian atau kontrak¹⁵.

Keadilan dalam Islam tidak hanya sebuah teori biasa, tapi sudah merupakan prinsip dasar, pondasi, atau asas utama yang dijadikan landasan yang dipegang sebagai sebuah kebenaran yang hakiki, sehingga keadilan menjadi tumpuan berpikir dan alasan pendapat, terutama dalam penegakan dan pelaksanaan hukum, maka dari itu keadilan berfungsi sebagai asas hukum untuk mengembalikan segala masalah yang berkenaan dengan hukum.

Jadi, asas keadilan merupakan asas yang sangat penting dalam hukum Islam. Demikian pentingnya, sehingga ia dapat disebut sebagai asas semua asas hukum Islam. Di dalam Alquran. karena pentingnya kedudukan dan fungsi kata itu, keadilan disebut lebih dari 1000 kali, terbanyak setelah Allah

¹⁵ Menurut Hukum Perdata yang berlaku di Indonesia, kebebasan berkontrak dapat disimpulkan dari ketentuan pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, yang menyatakan bahwa semua kontrak (perjanjian) yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

dan ilmu pengetahuan. Banyak ayat-ayat yang menyuruh manusia berlaku adil dan menegakkan keadilan. Surat Sad (38) ayat 26 Allah memerintahkan penguasa, penegak hukum sebagai khalifah di bumi menyelenggarakan hukum sebaik-baiknya, berlaku adil terhadap semua manusia. tanpa, misalnya, memandang kedudukan, asal-usul dan keyakinan yang dipeluk pencari keadilan itu. Dalam Alquran surat Al-Nisa' (4) ayat 135, Allah memerintahkan agar manusia menegakkan keadilan, menjadi saksi yang adil walaupun terhadap diri sendiri, orang tua dan keluarga dekat. Di dalam surat lain yakni surat Al-Maidah (5) ayat 8, Allah menegaskan agar manusia berlaku adil sebagai saksi, berlaku lurus dalam melaksanakan hukum, kendatipun ada tekanan, ancaman atau rayuan dalam bentuk apa pun juga. Di dalam ayat itu juga diingatkan para penegak hukum agar kebenciannya terhadap seseorang atau sesuatu golongan tidak menyebabkan ia tidak berlaku adil dalam penyelenggaraan hukum. Dari uraian singkat ini dapat disimpulkan bahwa keadilan adalah asas, titik-tolak, proses dan sasaran hukum Islam.

a. Pemikiran tentang Keadilan dan Makna Keadilan

Keadilan sesungguhnya merupakan konsep yang relatif. Pada sisi lain, keadilan merupakan hasil interaksi antara harapan dan kenyataan yang ada, yang perumusannya dapat menjadi pedoman dalam kehidupan individu maupun kelompok. Dari aspek etimologis kebahasaan, kata adil dari bahasa Arab adalah yang mengandung makna *tengah* atau *pertengahan*. Dari makna ini, kata adala kemudian disinonimkan dengan

wasth yang menurunkan kata *wasith*, yang berarti penengah atau orang yang berdiri di tengah yang mengisyaratkan sikap yang adil.

Dari pengertian ini pula, kata adil disinonimkan dengan *inshaf* yang berarti sadar, karena orang yang adil adalah orang yang sanggup berdiri di tengah tanpa *a priori* memihak. Orang yang demikian adalah orang yang selalu menyadari persoalan yang dihadapi itu dalam konteksnya yang menyeluruh, sehingga sikap atau keputusan yang diambil berkenaan dengan persoalan itu pun menjadi tepat dan benar. Dalam ilmu *fiqh*, adil merupakan sifat yang dituntut dari para saksi dalam pengadilan, sehingga kesaksiannya dapat dipercaya.

Kata “adil” dalam bahasa Arab adalah *nomina augentie (Ism Fail : Bahasa Arab)* yang berasal dari kata benda “adala” yang mempunyai arti¹⁶

1. Tegak lurus atau meluruskan.
2. Untuk duduk lurus atau langsung.
3. Untuk menjadi sama atau menyamakan.
4. Untuk menyeimbangkan atau bobot pengimbang.

Dalam bahasa Indonesia, sejauh pengetahuan penulis belum ada istilah asli untuk pengertian adil atau keadilan. Namun hal ini tidak berarti bangsa Indonesia tidak mengenal keadilan. Kesadaran akan keadilan pada dasarnya ada pada setiap manusia. Bahkan anak-anak yang masih kecil pun menyadari dan secara naluri akan protes atau reaksi kalau mendapatkan bagian yang lebih kecil dari yang lainnya, atau sekedar

¹⁶ Mahmutarom HR, *Rekonstruksi Konsep Keadilan (Studi Tentang Perlindungan Korban Tindak Pidana Terhadap Nyawa Menurut Hukum Islam, Konstruksi Masyarakat dan Instrumen Internasional)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2016, hlm. 32.

menonton temannya memegang dan memainkan alat permainan tanpa diberi kesempatan untuk ikut bermain. Semua itu didorong oleh perasaan bahwa dirinya telah diperlakukan dengan tidak adil. Sementara bagi anak yang mendapat kesempatan memegang dan memainkan alat permainan biasanya ingin menikmati lebih lama lagi, dan itu sudah menjadi naluri nafsu keserakahan manusia. Oleh karena itulah, dapat dikatakan keadilan adanya bukan pada bahasa tulisan, tetapi lebih pada bahasa hati yang hanya dapat didekati dengan niat dan itikad yang baik dan dan dirasakan dengan hati yang bersih.

Dari contoh di atas juga dapat diketahui, bahwa dalam keadilan harus ada kesediaan untuk bertenggang rasa, tidak hanya memikirkan dan kesenangan sendiri, kesediaan untuk berkorban, serta adanya kesadaran bahwa apa pun yang dimiliki ternyata tidak mutlak miliknya. Ada hak-hak orang lain didalamnya, penggunaan terhadap apa pun yang dianggap miliknya atau sesuatu yang ada dalam kekuasaannya dengan sedemikian rupa, sehingga tidak menimbulkan kerugian pada orang lain. Apalagi penggunaan fasilitas umum, pemahaman yang demikian menjadi sangat penting dalam menjaga suasana kebersamaan yang berkeadilan. Untuk dapat berlaku adil, orang harus mempunyai kemampuan berpikir dan bersikap dengan menempatkan diri seolah sebagai pihak yang berada di luar dirinya sendiri, sehingga akan ada empati yang mempunyai peran penting dalam mewujudkan makna keadilan.

Keadilan ini menjadi ruh yang mampu mengarahkan dan memberi kehidupan pada norma hukum tertulis, sehingga jika keadilan ini menjadi ruh, maka hukum tertulis itu ibarat tubuh manusia. Tanpa ruh, tubuh akan mati, sebaliknya tanpa tubuh, kehidupan ruh tidak akan terimplikasi dalam realitas. Jika ruh dan tubuh dapat berjalan seiring, akan ada harmoni dalam kehidupan manusia, tapi jika terjadi benturan kepentingan, tidak jarang tubuh harus dikorbankan (misal tangan diamputasi, payudara diangkat dan sebagainya) dalam rangka menjaga kelangsungan ruh dalam tubuh manusia. Hal ini bisa berarti, apabila terjadi benturan antara norma hukum tertulis dengan keadilan, maka keadilan sebagai ruh aturan hukum tertulis itu yang harus dipertahankan dan aturan hukum tertulis yang sebenarnya hanya merupakan alat untuk mewujudkan keadilan dapat diganti atau ditinggalkan.

b. Keadilan dalam Konsep Barat

Persoalan keadilan memang tidak akan pernah selesai dibicarakan, bahkan akan semakin mencuat seiring dengan perkembangan masyarakat itu sendiri, karena tuntutan dan kepentingan yang berbeda, bahkan kadang berlawanan. Persoalan keadilan yang terjadi dalam masyarakat modern dan industri akan berbeda dengan masyarakat tradisional dan agraris, karena masing-masing mempunyai tolok ukur yang berbeda sehingga dirasakan sulit menemukan rumusan keadilan dalam norma hukum yang dapat berlaku secara universal.

Pembicaraan mengenai keadilan tidak dapat dipisahkan dari persoalan hukum dan persoalan kemanusiaan. Manusia mempunyai kesadaran akan adil dan tidak adil, sebagaimana ia juga mempunyai kesadaran akan baik dan jahat, suci dan batil, indah dan buruk. Hukum tidak hanya mengatur persoalan boleh dan tidak boleh, tetapi juga menyangkut etika atau akhlaq, yaitu yang pantas dan tidak pantas. Kesadaran akan keadilan biasanya hidup terpendam dan akan timbul dari alam ketidaksadaran kealam kesadaran dalam situasi sosial dan politik tertentu, dimana ada penderitaan dan kekacauan, khususnya bila terjadi gangguan dalam tata masyarakat. Oleh karena kesadaran keadilan berarti kesadaran akan suatu tatanan dalam masyarakat yang berkaitan dengan hubungan antar manusia dan manusia, antar manusia dan golongan, serta golongan dan golongan. Disamping oleh adanya kekacauan dan penderitaan, kesadaran akan keadilan itu tumbuhnya memerlukan proses individualisasi, yaitu kesadaran manusia akan diri pribadi dan itu akan berimplikasi pada adanya kemampuan untuk membedakan diri pribadi dengan pribadi manusia yang lain.

Sebagai contoh masa lalu, sejak awal abad ke XVII, di Perancis dibangun *monarchi absolut*, khususnya di bawah kepemimpinan raja Louis XIII (1641-1643) yang memerintah menurut kehendak dan kebijaksanaannya sendiri tanpa pembatasan kekuasaan maupun peran serta rakyat yang diperintahnya. Semua dilakukan atas dasar hak yang dianggap diperolehnya langsung dan turun temurun dari Allah. Atas dasar

pemahaman yang demikian, di Perancis *Etats Generoux* dibubarkan, dan Raja memerintah secara absolut tanpa Dewan Perwakilan Lapisan. Bertolak dari penderitaan tersebut, maka manusia secara pribadi mulai sadar akan penderitaannya dan sadar akan adanya kekacauan dalam masyarakat. Dalam arti mulai sadar akan pentingnya keadilan yang dalam hal ini keadilan sosial atau keadilan masyarakat.¹⁷

Dengan demikian, pemikiran tentang keadilan tidak dapat dipisahkan dengan pandangan tentang manusia, baik sebagai individu maupun sebagai anggota masyarakat. Masyarakat Barat (Eropa) pasca masa pencerahan banyak dipengaruhi oleh pemikiran Rousseau yang membangun teori sosial dan politiknya dari keyakinannya yang kuat terhadap pentingnya manusia sebagai individu dalam menunjang kemajuan suatu masyarakat. Hal ini berbeda dengan pendapat Bonald yang berpikir sebaliknya, bukan individu-individu yang menunjang kemajuan masyarakat, tetapi masyarakatlah yang menentukan individu-individu yang tinggal dalam masyarakat itu.

Dengan pemahaman tentang makna manusia sebagai individu yang demikian kuat bila dikaitkan dengan hukum, maka hukum yang dihasilkannya akan mempunyai ciri dan watak individualistik. Sebaliknya apabila masyarakat lebih ditempatkan pada posisi yang lebih tinggi, maka hukum yang dihasilkannya akan mempunyai watak dan sifat sosialistik.

¹⁷ Ibid., hlm. 35.

Pada masa sebelum revolusi industri, khususnya pada masa kejayaan Yunani, masyarakat Barat memiliki teori atau naluri tentang alam semesta yang bercorak religius atau etis. Pendekatan moral sangat tampak, dan hal ini dapat dilihat pada pemikiran Plato dengan mendefinisikan bahwa keadilan terwujud pada kenyataan dimana setiap orang menjalankan tugasnya masing-masing dan tidak suka bikin onar: Satu negeri dikatakan adil jika para pedagang, pembantu dan pemimpin melaksanakan tugasnya masing-masing tanpa mencampuri urusan kelompok lain.

Dari definisi Plato ini dapat disimak adanya dua hal. Pertama, definisi itu memungkinkan ketidaksetaraan kekuasaan dan hak istimewa, tanpa harus berarti tidak adil. Golongan pemimpin mendapatkan semua kekuasaan, sebab merekalah yang dianggap paling bijaksana. Kedua, definisi Plato tersebut mengandaikan bahwa negara harus diselenggarakan menurut cara-cara tradisional, atau menurut cara-cara yang ia anjurkan untuk dapat merealisasikan sejumlah cita-cita etis seutuhnya. Namun dalam kenyataannya dapat muncul persoalan apa sebenarnya yang menjadi tugas masing-masing, siapa yang menentukan pembagian tugas untuk masing-masing, pembagian tugas itu berlaku abadi atau dapat berubah dan persoalan lainnya yang kesemuanya perlu penjelasan lebih lanjut.

Sedangkan Aristoteles (384-322 SM) lahir di Stageira Yunani Utara murid Plato dan guru Aleksander Agung, dikenal dengan paradigma *telelogik-finalistik* yang bertolak dari anggapan bahwa seluruh kenyataan alam semesta ini pada hakikatnya adalah satu totalitas kodrati yang telah

tercipta secara final, dalam bentuknya yang sempurna sejak awal mulanya. Gagasan dasar dari paradigma Artistotelian yang demikian merupakan sesuatu yang berlangsung di dunia keharusan (*sollen*), yang hanya dapat dibayangkan dan dipikirkan dengan menggunakan kemampuan intuisi manusia. Adanya dunia *sollen* yang selaras dan tercipta secara final itu hanya ada dalam pikiran manusia, karena akal atau pikiran itu pada dasarnya merupakan organ pengenalan metafisika, sehingga apa pun ilmu yang dikembangkan harus jumbuh dengan nilai-nilai, keduanya harus menyatu satu dengan yang lain.

Dalam perkembangannya pemikiran Aristoteles ini telah banyak mempengaruhi alam pemikiran semua bidang keilmuan termasuk bidang hukum. Di bidang hukum yang berkaitan dengan keadilan Aristoteles membedakan keadilan menjadi _ keadilan umum dan keadilan khusus dalam satu keadilan total. Keadilan umum itu kebajikan yang menyeluruh dan sempurna yang wajib ditunaikan untuk kepentingan umum, yaitu kepentingan negara dan disamakan dengan keadilan legal. Keadilan legal menuntut perbuatan yang sesuai dengan undang-undang atau hukum negara yang menuju pada kesejahteraan umum dan merupakan pelaksanaan semua kebajikan terhadap sesama. Oleh sebab itu diidentikkan dengan semua undang-undang dan moralita. Sedangkan keadilan khusus dibedakan dalam keadilan *kommutatif*, keadilan *distributif* dan keadilan *vindicatif* atau pembalasan.

Jika keadilan *kommutatif* dikenakan dalam hubungan perdata yang pada umumnya prestasi senilai dengan kontra prestasi, maka keadilan distributif berlaku untuk perhubungan antara masyarakat dan negara, khususnya untuk membagi kewajiban atau beban sosial dengan penekanan pada aspek proporsionalitas. Sedangkan keadilan *vindicatif* atau pembalasan dikenakan dalam bidang hukum pidana dengan ukuran yang seimbang atau proporsional antara perbuatan yang dilakukan dengan pembalasan atau sanksi yang dikenakan. Dengan demikian keadilan adalah kebajikan yang sempurna, karena ia melaksanakan kebajikan yang sempurna. Akan tetapi keadilan bersifat sempurna dengan cara yang khusus, karena orang yang memiliki keadilan itu mampu untuk menerapkannya terhadap pihak yang lain dan bukan hanya dalam keadaan yang mengenai dirinya sendiri.

Keadilan memiliki ragam makna dan keragaman makna keadilan menjadikan definisi keadilan beragam pula. Pemikiran Aristoteles ini pada akhirnya mulai tergeser dengan munculnya paradigma Galilean atau paradigma *mekanistik-kausal* yang bertolak dari anggapan bahwa seluruh alam semesta ini pada hakikatnya merupakan himpunan fragmen yang berhubung-hubungan secara interaktif dalam suatu jaringan kausalitas yang berlangsung tanpa henti dan tanpa mengenal titik henti di tengah alam objektif (yang karena itu tunduk kepada imperativa alami yang berlaku universal serta berada di luar rencana dan kehendak siapa pun). Kecuali objektif, hubungan antar-fragmen (yang kelak disebut variabel) itu

berlangsung di ranah indrawi dan karena itu pula selalu dapat disimak sebagai sesuatu yang faktual dan aktual. Hubungan kausal antara variabel itu berlangsung secara mekanistik dan dapat direproduksi, dan oleh sebab itu setiap kejadian atau terjadinya peristiwa selalu dapat saja diperkirakan atau bahkan diramalkan.

Jika seseorang melakukan tindak pidana, kemudian oleh hakim dijatuhi pidana penjara merupakan konsekuensi logis dari pemberlakuan hukum dengan tanpa harus mengaitkan dengan nilai-nilai dan hal-hal lain yang dianggap irrasional, sehingga dapat dikatakan bahwa hukum yang lahir dari paham positivistik ini tidak lagi muncul dari pengaruh ketuhanan.

Pemikiran Galilean yang semula mendominasi bidang fisika dan ilmu-ilmu alam lainnya, oleh Auguste Comte (1798-1857 M) didayagunakan dengan baik di bidang ilmu-ilmu sosial dan humaniora sebagai titik tolak pengembangan paham *positivisme*. Menurut Comte, yang berlatarbelakangkan keserjanaan matematika dan fisika itu, konsep dan metode ilmu alam kodrat dapat juga dipakai untuk menjelaskan kehidupan kolektif manusia. Sebagaimana peristiwa-peristiwa yang berlangsung

“seperti apa adanya” di kancah alam benda-benda anorganik, terjadi di bawah imperativa hukum, sebab-akibat dengan kondisi dan faktor probabilitasnya. Hubungan sebab-akibat antar variabel seperti ini, nyata kalau terlepas dari sembarang kehendak atau rencana yang berkesengajaan yang sifatnya subyektif. Kejadian-kejadian di alam semesta semuanya tunduk pada suatu hukum yang sifatnya universal. Setiap kejadian selalu

dapat dijelaskan dari sisi sebab akibat yang Universal pula sifatnya. Dengan demikian, kaum positivistik sesungguhnya penganut paham *monisme* dalam hal ihwal metodologi keilmuan. Artinya hanya ada satu metode saja dalam kajian sains yang lugas itu, baik yang akan didayagunakan dalam kajian ilmu pengetahuan alam dan hayat (*natural and life sciences*) maupun dalam ilmu pengetahuan sosial (*social sciences*).

Pengaruh model berpikir positivistik seperti di atas merasuk juga dalam pemikiran ilmu hukum dengan anggapan bahwa ilmu hukum sekaligus juga ilmu pengetahuan tentang kehidupan dan perilaku warga masyarakat, sehingga harus tunduk dan taat mengikuti tertib norma-norma kausalitas dalam bentuknya sebagai hukum perundang-undangan, terutama mengenai perbuatan hukum dengan segala akibat hukumnya apabila ketentuan hukum itu dilanggar. Dalam hal ini positivisme dianggap telah benar-benar mereduksi eksistensi manusia dalam seluruh proses kehidupan yang dikuasai oleh keniscayaan hukum kausalitas. Manusia tidak terpikir untuk dikonsepsikan sebagai subjek-subjek yang mempunyai kehendak bebas. Manusia yang dilahirkan sebagai makhluk bebas, tetapi dalam kehidupan yang nyata di masyarakat, ternyata menemukan dirinya terikat di mana pun manusia berada. Kehidupan manusia dikuasai dan diikat oleh separangkat hukum positif yang “lengkap-tuntas” dan bersanksi tegas. Introduksi positivisme untuk menjelaskan liku-liku kehidupan bermasyarakat manusia yang ada waktu itu tengah berkembang menuju ke

kehidupan beruanglingkup nasional, memang setidak-tidaknya pada awalnya cukup memenuhi harapan. Tertib masyarakat baru yang telah kehilangan karakter agraris-feodalistiknya, untuk segera beranjak ke modelnya yang kapitalis-industrial, sudah sulit dapat dijelaskan atas dasar paradigma yang lama. Paradigma yang acapkali tidak hanya *telelogik*, tetapi juga *teologik*, seperti misalnya dikemukakan oleh Gotfried Wilhelm Leibniz (1646-1716 M) tentang asumsi adanya *pre-established harmonious order* yang final dalam seluruh tatanan dalam alam semesta ini.¹⁸

Kausalitas-kausalitas hukum yang dibangun atas dasar paham positivisme itu ternyata tidak mampu mengatasi problem kehidupan masyarakat, karena pada dasarnya perilaku manusia itu berdimensi sangat luas dan tidak dapat disamakan dengan benda-benda an-organik seperti lazimnya kajian-kajian ilmu pasti atau ilmu alam. Oleh karenanya, transisi ke model kehidupan baru --dari yang *lokal-parokhial* ke yang *translokal-nasional* dengan berbagai krisis dan nuansa *chaosnya* sangat dirasakan kian memerlukan model-model kontrol baru yang sentral yang diyakini dapat diefektifkan lewat asumsi-asumsi paradigmatis baru. Dalam hal ini mekanisme kontrol tidak hanya mampu menjelaskan hubungan kausalitas antara fenomena kontrol dengan tertib perilaku dalam masyarakat, melainkan dapat pula mengupayakan terwujudnya suatu ketertiban pada tataran yang lebih berifat nasional.

¹⁸ Ibid., hlm. 41.

Perdebatan seputar konsep tentang substansi hukum hingga saat ini masih terus bergulir dan belum menemukan titik temu antara kubu pembela aliran doktrinal dengan non doktrinal yang lebih mengaitkan dengan tradisi ilmu-ilmu sosial. Masing-masing terus membangun argumentasinya untuk menunjukkan bahwa konsep hukum yang dianutnya adalah yang paling tepat dan paling benar.

Dalam catatan sejarah, perdebatan antara kedua kubu dimulai sejak abad 19, dengan munculnya sosiologi hukum (*sociology of law*) di Eropa yang dimotori oleh Karl Marx, Henry S. Mine, Emile Durkheim dan Max Weber. Perdebatan pun mengemuka di Amerika saat munculnya perspektif studi *sociological jurisprudence* yang dimotori Oliver Wendell Holmes, Benyamin Nathan Cardozo dan Roscoe Pound. Hanya bedanya yang muncul di Eropa *sociology of law* berkembang dalam ranah sosiologi, sedangkan *sociological jurisprudence* di Amerika berkembang dalam ranah ilmu hukum.

Perkembangan yang relatif baru dalam pemikiran tentang hukum dan keadilan adalah pemikiran John Rawls yang mengatakan bahwa sebuah masyarakat dikatakan baik bila didasarkan pada dua prinsip, yaitu *fairness*, yang menjamin bagi semua anggota apa pun kepercayaan dan nilai-nilainya, kebebasan semaksimal mungkin. *Fairness* atau kepatutan dalam konsepsi Rawls lebih dimaksudkan sebagai penekan asas resiporitas (saling menguntungkan), tetapi tidak dalam arti *simple reciprocity*: di mana distribusi kekayaan dilakukan tanpa melihat perbedaan-perbedaan

objektif di antara anggota masyarakat Keadilan dalam arti *fairness* tidak hanya memberikan peluang yang lebih banyak kepada orang-orang yang memiliki talenta atau kemampuan yang lebih baik untuk menikmati pelbagai manfaat sosial, melainkan keuntungan tersebut sekaligus juga harus membuka peluang bagi mereka yang kurang beruntung. Sedangkan *veil ignorance*, hanya membenarkan ketidaksamaan sosial dan ekonomis apabila ketidaksamaan itu dilihat dalam jangka panjang justru menguntungkan mereka yang kurang beruntung. Dalam pandangan ini seakan disetujui sebuah tatanan masyarakat yang netral, yang tidak mendahulukan nilai-nilai dan harapan-harapan tertentu terhadap nilai-nilai dan harapan-harapan lain yang barangkali ada di dalam masyarakat.

Pemikiran John Rawls mengenai keadilan telah menjadi pembicaraan yang sangat menarik dalam tiga dekade terakhir. Karya yang membuatnya dikenal sebagai salah satu pemikir terkemuka dalam bidang filsafat adalah *A Theory of Justice* (1971), disusul dengan *Political Liberalism* (1993) dan *Justice as Fairness* (2001). Dalam pengantar buku *A Theory of Justice* dikemukakan bahwa secara khusus teorinya merupakan kritik terhadap teori-teori keadilan sebelumnya yang secara substansial sangat dipengaruhi oleh *utilitarisme* atau oleh *intuisionisme*. *Utilitarisme* telah menjadi pandangan moral yang sangat dominan pada seluruh periode filsafat moral modern.

Secara umum *utilitarisme* mengajarkan bahwa benar salahnya peraturan atau tindakan manusia tergantung pada konsekuensi langsung

dari peraturan atau tindakan tertentu yang dilakukan. Dengan demikian, baik buruknya tindakan manusia secara moral sangat tergantung pada baik buruknya konsekuensi tindakan tersebut bagi manusia. Tegasnya, apabila akibatnya baik, maka sebuah peraturan atau tindakan dengan sendirinya akan menjadi baik. Demikian sebaliknya, apabila akibat yang ditimbulkan buruk, maka sebuah peraturan atau tindakan menjadi buruk pula. Rawls juga mengkritik intuisiisme, karena tidak memberi tempat memadai pada rasio atau akal. Akan tetapi lebih mengandalkan kemampuan intuisi manusia, sehingga tidak memadai apabila dijadikan pegangan dalam mengambil keputusan terutama pada waktu terjadi konflik di antara norma-norma moral. Bertolak dari itu, Rawls ingin membangun sebuah teori keadilan yang mampu menegakkan keadilan sosial dan sekaligus dapat dipertanggungjawabkan secara objektif khususnya dalam perspektif demokrasi. Teori keadilan dianggap memadai apabila dibentuk dengan pendekatan kontrak, di mana prinsip-prinsip keadilan yang dipilih sebagai pegangan bersama merupakan hasil kesepakatan bersama dari semua pihak yang bebas, rasional dan sederajat yang disebut Rawls sebagai *Justice as Fairness*.

Dengan demikian, Rawls menekankan pentingnya melihat keadilan sebagai “kebajikan utama” yang harus dipegang teguh sekaligus menjadi semangat dasar dari pelbagai lembaga sosial dasar suatu masyarakat. Dalam arti tertentu Rawls juga dapat dipandang sebagai salah satu pendukung keadilan formal. Konsistensinya dalam menempatkan

konstitusi dan hukum sebagai basis pelaksanaan hak dan kewajiban individu dalam interaksi sosial dapat menjadi sinyal untuk itu, keadilan yang berbasis peraturan. Bahkan yang sifatnya administratif-formal sekalipun, tetaplah penting karena pada dasarnya ia memberikan suatu jaminan minimum bahwa setiap orang dalam kasus yang sama harus diberlakukan secara sama.

Keadilan formal menempati posisi yang penting di samping konsistensi dari aparat penegak hukum dalam pelaksanaannya. Meskipun peraturan hukumnya dianggap tidak adil, penerapan yang konsisten paling tidak dapat membantu anggota masyarakat untuk belajar melindungi diri dari pelbagai kemungkinan buruk yang diakibatkan oleh hukum yang tidak adil tersebut. Dengan demikian, sekalipun diperlukan keadilan formal tidak dapat sepenuhnya mendukung terciptanya suatu masyarakat yang tertata baik. Menurut Rawls, suatu konsep keadilan hanya secara efektif mengatur masyarakat apabila konsep keadilan tersebut dapat diterima secara umum, sedangkan keadilan formal cenderung dipaksakan secara sepihak oleh penguasa. Oleh karena itulah, teori keadilan yang baik adalah teori keadilan yang bersifat kontrak yang menjamin kepentingan semua pihak secara fair.

Hukum sebagai sarana untuk mewujudkan keadilan dapat saja tidak adil jika bertentangan dengan kesejahteraan manusia, demikian menurut Thomas Aquinas. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa hal. *Pertama*, penguasa memaksakan hukum yang tidak membawa kesejahteraan umum,

tetapi semata-mata karena keinginan penguasa itu sendiri. *Kedua*, karena pembuat hukum melampaui kewenangan yang dimiliki. *Ketiga*, karena hukum dipaksakan kepada masyarakat secara tidak sama, meskipun alasannya demi kesejahteraan umum. Oleh karena itu, dalam upaya menciptakan hukum yang berkeadilan hendaknya mencari hukum yang bersumber dari rasa keadilan masyarakat.

Disamping cara pandang yang mempengaruhi para pemikir hukum tersebut, persoalan yang dihadapi oleh hukum dewasa ini sudah tidak lagi bersifat lokal-nasional, tetapi sudah menjadi persoalan *global-transnational*. Globalisasi sebagai suatu proses memang mengalami akselerasi sejak beberapa dekade terakhir ini. Dalam era globalisasi, tata politik internasional didominasi negara-negara maju untuk mengubah sistem tata nilai dunia yang berwawasan global sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tujuannya agar dunia semakin transparan dan mengaburkan batas-batas negara dengan agenda tersembunyi mengembangkan sistem pasar dunia demi kepentingan perusahaan multinasional serta perubahan dunia menuju semakin terbukanya pasar dunia untuk produk mereka. Dalam bidang hukum dengan meminjam pemikiran Santos, kita perlu memahami beberapa hal, yaitu

1. Bagaimana posisi suatu negara dalam hirarki sistem dunia;
2. Bagaimana jalur historis suatu negara menuju modernisasi, dan;

3. Bagaimana kedekatan budaya hukum suatu negara dengan budaya hukum yang lebih dominan.¹⁹

Melalui tiga persoalan tersebut, setidaknya Santos hendak mengatakan bahwa posisi suatu negara dalam sistem dunia, apakah sebagai negara inti, semi pinggiran atau memang negara pinggiran sangat menentukan substansi regulasi hukum negara yang bersangkutan. Meskipun demikian, tuntutan untuk memikirkan dan menata dinamika global, tak terkecuali di bidang hukum menjadi suatu keharusan dengan tanpa harus mengorbankan jati diri dari sebuah *nation state* dengan tetap menjaga keseimbangan kepentingan internal suatu bangsa dan kepentingan masyarakat dunia.

Berangkat dari kompleksitas proses transnasionalisasi, Santos mengajukan 4 (empat) paham yang mendasari atau mewarnai manajemen global yang dielaborasinya berdasarkan kecenderungan yang melekat pada sifat transglobal kontemporer, yaitu *globalized localism* yang dihadapkan dengan *localized globalism*, dan *cosmopolitanism* yang dihadapkan dengan *common heritage of humankind*, masing-masing dengan penekanan dan dasar pembenarannya. Apabila *globalized localism* bertumpu pada penekanan bagaimana mengglobalisir nilai-nilai lokal, maka *localized globalism* bertumpu pada penekanan bagaimana nilai-nilai global dilokalisasi atau dimanage sesuai dengan nilai, kepentingan serta kebutuhan yang bersifat lokal. Sedangkan *cosmopolitanism* dan *common heritage of humankind* bertumpu pada bagaimana menjadi manusia yang

¹⁹ Ibid., hlm. 46.

merupakan bagan dari paham kemanusiaan sedunia dan / atau warga masyarakat dunia yang terwadai secara total.

Di tengah gemuruhnya suasana yang mengarah pada ajakan menuju ke dunia global, maka ajakan Francis Fukuyama untuk kembali ke religi dan tradisi jauh lebih mungkin untuk mengambil lebih banyak kebaikan. Negara maju sudah siap dengan segala pirantinya, sedangkan negara berkembang masih kalah jauh dalam segala bidang dan senantiasa ditempatkan di bawah kepentingan negara maju.

Dari uraian tersebut, tampak bahwa keadilan dalam konsep pemikiran barat pada awalnya mempunyai ciri religius. Akan tetapi, akibat dari penyalahgunaan kekuasaan dengan mengatasnamakan Tuhan hanya untuk kepentingan kelompok tertentu ditambah dengan perkembangan pengetahuan pada masa pencerahan, telah terjadi “pemujaan” terhadap pengetahuan. Semua persoalan ingin dikaji dan dibuktikan secara empiris, rational dan bebas nilai, termasuk bidang hukum, dan inilah yang membawa dampak pemaknaan hukum dalam pengertian yang serta positivistik dan legalistik yang menjadi ciri hukum modern yang masih diwarisi oleh kebanyakan hukum di Indonesia. Sedangkan hukum yang diberlakukan di Indonesia berdasarkan asas konkordansi ternyata di negeri asalnya sudah digantikan dengan hukum baru sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan yang terjadi di Eropa saat ini.

c. Keadilan dalam Konsep Islam

Berbeda dengan konsep barat dalam menempatkan manusia, dalam Islam tidak individu dan tidak pula masyarakat yang dinomorsatukan, tetapi keseimbangan antara individu dan masyarakat. Manusia merupakan makhluk misteri yang tidak habis dibicarakan, sebagaimana ada dalam *hadits qudsi*, “manusia adalah rahasia-Ku dan Aku-lah yang menjadi rahasianya”. Secara garis besar dapat dikemukakan bahwa pada prinsipnya Islam mengajarkan manusia itu adalah makhluk Tuhan yang diciptakan hanya untuk mengabdikan kepada-Nya (Qur’an Surat (QS) 51/ Adz Dzaariyaat : 56). Manusia diberi keyakinan bahwa hidup di dunia ini hanya untuk sementara, ada kehidupan yang lebih kekal di akhirat yang baik-tidaknya kehidupan akhirat sangat ditentukan dengan amal kebajikannya selama di dunia. Islam mengajarkan keseimbangan antara kehidupan di dunia dan akhirat, sebagaimana sering disampaikan dalam *do’a*, *robbaa atina fiddunya khasanah, wafil akhirtoti khasanah, waqina adzaabanaar*. Ya Tuhan ku, berikanlah aku kehidupan dunia yang baik, dan di akhirat kehidupan yang baik pula dan jauhkanlah kami dari siksa api neraka. Islam mengajarkan makna kehidupan, dari mana kita berasal dan akan kemana kita nanti, dan itu terungkap dengan kalimat *inna lilla hi wa inna ilaihirroji'uun*.

Dalam QS. Arrum (30) ayat 8 dijelaskan bahwa Tuhan meminta kepada manusia untuk mengenal dirinya...." Bahkan ayat yang pertama kali diwahyukan sudah memberikan penjelasan tentang manusia, yaitu

mahluk ciptaan Allah, mahluk yang mempunyai kemampuan untuk belajar (QS. 96/AlQalam : 1-5). Sebagai mahluk manusia diciptakan dalam kedudukan yang terhormat, yaitu sebagai Wakil Allah di muka bumi (QS.2/Al Baqarah : 30). Untuk itu urusan dunia diserahkan kepada manusia, hanya manusia harus mempertanggungjawabkan apa saja yang dilakukan di dunia kepada sang Khaliq. Manusia harus mengubah nasibnya sendiri, karena Tuhan tidak akan mengubah nasib suatu kaum sebelum kaum itu sendiri mengubah nasibnya (QS. 13 / Arra'du: 12).²⁰

Mengenai asal kejadian manusia dapat dikaji dalam Alqur'an sebagai ayat berikut yang terjemahannya :

“Kemudian air mani itu Kami jadikan segumpal darah, lalu segumpal darah itu Kami jadikan segumpal daging, dan segumpal daging itu Kami jadikan tulang belulang, lalu tulang belulang itu Kami bungkus dengan daging. Kemudian Kami jadikan dia makhluk yang (berbentuk) lain. Maka Maha sucilah Allah, Pencipta Yang Paling Baik”. (QS. AlMukminun 14) “Kemudian Dia menyempurnakan dan meniupkan ke dalamnya roh (ciptaan) ~Nya dan Dia menjadikan bagi kamu pendengaran, penglihatan dan hati; (tetapi) kamu sedikit sekali bersyukur”. (QS As-Sajadah 9).

Dari proses kejadian manusia, dapat diketahui bahwa pada diri manusia itu terdapat unsur keillahian, yaitu apa yang dikenal dengan nurani, dan dengan nurani itu manusia dibimbing untuk selalu menuju ke kebaikan. Hanya dalam perkembangannya manusia banyak dipengaruhi oleh akal yang berada di bawah bimbingan nafsu, sehingga ada layak (pembatas) dan manusia tidak lagi bersedia dan mengikuti bimbingan nuraninya sendiri yang merupakan cerminan Nur Illahi dan mengikuti

²⁰ Ibid., hlm. 49.

hawa nafsunya. Untuk itu, Tuhan mengirimkan utusan berupa Rasul dengan kitab suci untuk mengingatkan kembali umat manusia agar kembali ke jalan yang benar.

Jika kedalaman Alqur'an diteliti, tidak hanya dari katakata (teks), maka akan difahami bahwa di dalamnya juga ada bahasa-bahasa simbol yang penuh makna di samping bahasa bunyi. Di dalam 114 surat yang ada juga mencerminkan gambaran watak manusia yang tidak hanya bersifat konstruktif, tetapi juga destruktif. Misalnya kemunfikan (al-Munafiqun), kecurangan (al-Muthaffifin), dan kekufuran (al-Kafirun). Ada juga kearifan dan kebijaksanaan (al-A'raaf dan Lukman), ada nafsu spiritual (al-Ma'arij, al-A'laa), dan sebagainya. Dari namanama surat juga melambangkan bahwa manusia dan alam semesta merupakan dua variasi dalam satu eksistensi. Alam semesta ada dalam diri manusia, dan sebaliknya manusia merupakan bagian dari unsur kosmis,¹⁰⁶ sehingga konsep manusia mengacu pada universalitas dan kesamaan derajat manusia yang melampaui batas etnis, ras, agama dan peradaban. Untuk itu, dalam keadilan Islam dikenal juga dengan kebaikan sebagai pasangan dari keburukan, yang kemudian temujud dengan perintah dan larangan sebagaimana ditentukan dalam kitab suci Alqur'an, apa yang tampak menyenangkan tetapi tidak baik karena itu larangan seperti terlihat dalam larangan berzina, berjudi, korupsi dan sebagainya. Sedangkan apa yang tampak tidak menyenangkan, karena itu perintah wajib dijalankan seperti kewajiban menerapkan hukuman bagi pelaku kejahatan, perintah

berpuasa, memberikan zakat dan sebagainya. Di dalam larangan itu dapat dikatakan pasti ada kemadharatan, sedangkan di dalam perintah pasti ada kemanfaatan atau kemaslahatan jika manusia mau berpikir.

Didalam ajaran Islam manusia semua mempunyai kedudukan yang sama dan berasal dari keturunan yang sama, yaitu nabi Adam dan isterinya Hawa sebagaimana disebutkan dalam QS. 4 Annisa : 1 yang artinya :

“Hai sekalian manusia, bertakwalah kepada Tuhan-mu yang telah menciptakan kamu dari seorang diri, dan dari padanya Allah menciptakan isterinya; dan dari pada keduanya Allah memperkembang biakkan laki-laki dan perempuan yang banyak. Dan bertaqwalah kepada Allah yang dengan (mempergunakan) namalNya kamu saling meminta satu sama lain dan (peliharalah) hubungan silaturrahim. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasi kamu”.

Mengingat bahwa manusia itu satu keluarga, maka keu ajiban dan haknya terhadap diri sendiri diletakkan pada dan dibatasi oleh hak dan kewajibannya kepada orang lain, dan keduanya diletakkan dan dibatasi oleh hak dan kewajibannya kepada Tuhan. Atas dasar pandangan yang demikian manusia harus bekerja keras untuk memenuhi kebutuhannya sendiri, kepentingan umum harus didahulukan daripada kepentingan khusus, hak milik harus diperoleh dengan cara-cara yang halal, bukan karena perampasan, penipuan, pencurian atau sebab-sebab lain yang dikategorikan haram. Bersikap kasih sayang dengan orang miskin, suka menolong dan harus berlaku adil terhadap sesama tanpa memandang itu orang lain atau kerabatnya sendiri yang semua dapat menjadi ciri dalam memaknai hukum dan keadilan menurut ukuran Islam.

Keadilan dalam Islam sebagaimana dikatakan Ibn Jubayr bahwa keadilan yang hendak diwujudkan adalah keadilan yang sejalan dengan firman Allah, memenuhi prinsip-prinsip kepatutan, tidak merugikan orang lain, mampu menyelamatkan diri sendiri dan harus lahir dari itikad baik. Dengan demikian, keadilan dalam Islam mendasarkan diri pada prinsip-prinsip moral-etis dan selalu berusaha untuk mewujudkan keadilan substansial dengan mewujudkan kebahagiaan individu maupun kelompok, kebahagiaan hidup lahir dan batin, dan kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Keadilan juga mengandung pengertian perimbangan (*mawzun*) tidak pincang, keadilan juga bermakna persamaan (*musawah*), tidak ada diskriminasi, keadilan juga tidak akan utuh jika tidak diperhatikan maknanya sebagai pemberian perhatian kepada hak-hak pribadi dan penuaian hak kepada siapa saja yang berhak (*i'tha'u kulli dzi' haqqin haqqahu*). Pemberian hak kepada yang berhak itu menyangkut masalah hak dan kepemilikan yang tidak hanya mencakup hak dan pemilikan seseorang sesuai dengan usahanya, tetapi juga mencakup hak dan kepemilikan alami seperti hak bayi akan air susu ibunya. Di samping pemberian hak yang demikian juga dapat diartikan sebagai kekhususan hakiki manusia, yaitu kualitas manusiawi tertentu yang harus dipenuhi dirinya sendiri dan diakui oleh orang lain untuk dapat mencapai tujuan hidupnya yang lebih baik. Penyair Maulawi mengatakan :

“Apa itu keadilan? Ialah meletakkan sesuatu pada tempatnya.

Apa itu kedhaliman? Ialah meletakkan sesuatu bukan pada tempatnya.

Apa itu keadilan? Ialah kau menyiramkan air kepada pohon-pohon.

Apa itu kedzaliman? Ialah kau menyiramkan air kepada duri-duri”.

Makna keadilan yang sangat penting adalah keadilan Tuhan, baik berupa kemurahan maupun kemurkaannya yang semuanya dapat dipulangkan kepada manusia itu sendiri sebagaimana firmanNya :

“Barangsiapa yang mengerjakan amal yang saleh maka (pahalanya) untuk dirinya sendiri dan barangsiapa mengerjakan perbuatan jahat, maka (dosanya) untuk dirinya sendiri; dan sekali-kali tidaklah Rabb-mu menganiaya hamba-hambaNya” (QS. Fusshilat : 46).

Demikian pentingnya nilai keadilan itu dalam tatanan hidup bermasyarakat, sehingga Ibn Taymiyah menegaskan :

“Jika urusan dunia ini diperintah dengan keadilan, maka masyarakat akan menjadi sehat, biarpun terdapat keburukan moral pribadi para penguasa. Dan jika urusan dunia ini diperintah dengan kezaliman, maka masyarakat akan runtuh, tanpa peduli kesalehan pribadi para penguasa yang tentunya akan diberi pahala dan perhitungan sendiri di akhirat nanti. Maka urusan dunia akan tegak dengan baik karena keadilan, sekalipun tidak ada keagamaan; dan akan runtuh karena kezaliman, sekalipun disertai Islam”.

Disinilah letak keuniversalan keadilan dalam Islam, tidak ada sekat agama, ras, suku maupun penyekat-penyekat lainnya yang dalam masa Islam telah ditunjukkan oleh Nabi dan para sahabat penggantinya (*khulafaur rosyidin*), dan pernah ternoda hanya karena kepentingan politik dan kekuasaan yang sudah menjadi naluri manusia dari jaman ke jaman dengan mengorbankan manusia dan kemanusiaan.

Telaah tentang keadilan dalam Islam dapat dimulai pada masa Nabi Muhammad, pada saat itu persoalan keadilan ini tidak begitu menjadi masalah. Hal ini disebabkan setiap persoalan senantiasa diselesaikan di hadapan Nabi yang bertindak sebagai pemegang otoritas tertinggi dalam pemerintahan, termasuk sebagai hakim. Jika nabi sendiri yang berbuat salah, maka kesalahannya itu segera dikoreksi oleh Tuhan melalui wahyu yang diturunkan kemudian. Namun, setelah nabi wafat, muncullah persoalan tentang siapakah yang mempunyai hak untuk menggantikan nabi sebagai pemegang kendali pemerintahan. Persoalan ini muncul karena nabi sendiri tidak pernah berwasiat untuk itu, sehingga persoalan ini kemudian oleh para sahabat nabi dimusyawarahkan. Dari persoalan sukses ini secara perlahan telah memunculkan tiga kelompok pemikiran yang masing-masing mengklaim diri sebagai kelompok yang sah berdasarkan Alqur'an dan sunnah Nabi. Ketiga kelompok pemikiran itu terdiri dari:

1. Kelompok *Syi'ah*, yakni kelompok pemikiran yang menganggap bahwa hanya keluarga Nabi yang dapat menjadi Imam pemerintahan dan Ali merupakan Imam pertama. Hak kekuasaan menurut syi'ah antara lain: *pertama*, berpegang pada prinsip bahwa Imam merupakan orang pilihan yang ditunjuk Nabi dan itu antara lain dapat melalui petunjuk yang dapat ditakwilkan', untuk itu. *Kedua*, merupakan *ahli bait* (keturunan nabi), dan *ketiga* mempunyai pengaruh yang kuat di

mata masyarakat karena perilakunya yang adil dan baik sehingga sangat dihormati masyarakatnya.

2. Kelompok *Sunny*, yakni kelompok pemikiran yang bertolak belakang dengan *syi'ah*. Menurut kelompok *sunny*, nabi tidak pernah benar-benar menunjuk Ali atau yang lain untuk dapat menjadi pemimpin. Pilihan Imam dilakukan oleh masyarakat dengan prinsip *ijma'* atau konsensus / musyawarah dengan berdasarkan pada hadis nabi bahwa musyawarah yang baik (*fair*) merupakan ungkapan kedaulatan Tuhan, dan suara masyarakat merupakan suara Tuhan. Musyawarah diperintahkan dalam Alqur'an, serta dinilai sebagai salah satu prinsip hukum dan politik bagi umat manusia. Dalam kenyataannya tugas imam sudah dikurangi, yakni hanya bertugas mengimplementasikan hukum dan keadilan. Sedangkan tugas membuat undang-undang melalui wahyu yang diterima nabi tidak menjadi kewenangan imam, sehingga persoalan yang muncul kemudian berkisar pada persoalan peran akal dan wahyu yang dalam hal ini terwujud dalam bentuk “teks Alqur'an”.
3. Kelompok *Khawarij*, yakni kelompok yang menolak doktrin *syi'ah* maupun *Sunny* mengenai hak kekuasaan. Menurut kelompok pemikiran ini, kedaulatan itu adalah hak Tuhan yang merupakan penguasa dan hakim yang mengadili setiap orang, dan setiap orang mempunyai kedudukan yang sama di hadapan Tuhan, hanya taqwanya yang membedakan kedudukannya di hadapan Tuhan. Di

dalam teori ini, Imam hanya diperlukan untuk menguatkan atau menyelenggarakan hukum untuk mencapai keadilan disamping sebagai penyeru jihad atau peperangan yang berlaku mengikat secara individu maupun kelompok untuk melawan orang yang tidak beriman. Kelompok ini hidup secara sederhana dan keras, namun menjunjung tinggi nilai kebebasan dan kesamaan. Hanya pengikut Najdat bin Uwaymir, pemimpin kelompok yang radikal yang mengatakan tidak perlu adanya Imam, cukup dengan pertimbangan agama dan kewajiban moral sebagai pengganti pemerintahan atau imam.²¹

Bertolak dari persoalan tentang peran akal dan wahyu, maka masalah kekuasaan dan fungsi wahyu dihadapkan kepada dua persoalan pokok : *Pertama*, mengetahui Tuhan dan kewajiban mengetahui Tuhan. *Kedua*, mengetahui baik dan buruk, serta kewajiban mengerjakan yang baik dan meninggalkan yang buruk. Persoalan ini berkaitan pula dengan ada atau tidak adanya kehendak bebas (*free will*) pada diri manusia yang dikenal dengan paham atau doktrin *Qadar* (*qadariyah*) dan *Jabr* (Jabariyah). Menurut doktrin Qadar, manusia itu mempunyai kehendak bebas sehingga wajar jika harus bertanggung jawab atas perbuatannya. Sebaliknya, doktrin jabr secara harfiah berarti paksaan. Doktrin ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia itu tidak mempunyai kehendak

²¹ Ibid., hlm. 56.

bebas, sehingga mempermasalahkan tanggungjawab manusia adalah tidak relevan.

Pada sisi lain, *Mu'tazilah* lebih menempatkan peran akal atau rasio pada porsi yang besar. Oleh karena itu, *Mu'tazilah* mengemukakan teori keadilan yang baru dengan membedakannya antara “keadilan Tuhan” dan “keadilan manusia” yang diletakkan secara rasional dan proporsional. Hampir semua ahli sepakat bahwa keadilan Tuhan adalah sempurna, ideal dan abadi. Menurut Ash'ari, Tuhan menciptakan segalanya, Ia menciptakan keadilan dan ketidakadilan di dunia, tetapi ketidakadilan itu diciptakan sebagai akibat dari ketidakadilan yang lain.

Ada tiga hal yang mendasari keadilan dalam doktrin *Mu'tazilah*, yaitu :

1. Prinsip rasionalisme, yakni keadilan ditetapkan dengan alasan yang rasional;
2. Prinsip kebebasan yang mendasari bahwa setiap tindakan dilakukan karena adanya kebebasan kehendak; dan,
3. Prinsip pertanggungjawaban. Seseorang diberi hadiah atau dijatuhi hukuman menurut pilihannya antara keadilan dan ketidakadilan.

Dalam perkembangannya pendapat *Mu'tazilah* yang menghadap-mukakan antara rasio dan keadilan telah menimbulkan kontroversi yang berkepanjangan. Namun ada satu hal yang penting yang perlu dicatat, bahwa *Mu'tazilah* telah menempatkan dirinya pada posisi yang penting dalam memahami makna keadilan. Dalam menentukan keadilan itu tidak

semua harus ditangani oleh ahli agama saja, tetapi dapat diserahkan kepada lembaga atau pemerintahan yang baik yang berdasarkan pada lima prinsip dasar, yaitu:

- a. Prinsip Keesaan Tuhan (ketauhidan)
- b. Prinsip semua berdasar pada hukum (*Al 'adalah/* Persamaan)
- c. Prinsip janji dan peringatan (*Al-wad wa al wa'id*) yang dapat dipahami dengan prinsip legisme.
- d. Prinsip kesamaan dan kesetimbangan (*al manzila byan al minzalatayn*), dan
- e. Prinsip menegakkan kebaikan dan mencegah atau menindak hal-hal yang tidak benar (*amr ma'ruf nahi munkar*).

Disamping teori atau aliran mengenai keadilan tersebut, di dalam Islam juga dikenal adanya keadilan legal atau keadilan menurut undang-undang. Keadilan adalah istilah hukum yang merupakan satu kesatuan, karena keadilan adalah substansi hukum yang dalam pelaksanaannya harus diselaraskan dengan tujuan hukum lainnya yang telah ditetapkan dalam wahyu Tuhan. Namun satu hal yang harus dipahami, keadilan menurut perundang-undangan ini sangat ditentukan oleh aturan formal atau prosedural dan kebiasaan-kebiasaan sosial yang berlaku, semakin mengedepankan aturan formal untuk ditetapkan, bisa jadi akan muncul ketidakadilan yang sebenarnya bila keputusan itu bertentangan dengan “roh” dari hukum. Dan keadilan yang sejalan dengan roh hukum itulah yang disebut keadilan substantif.

Keadilan substantif merupakan aspek internal hukum dan unsur-unsur dari keadilan yang mendasari pernyataan sesuatu itu benar atau salah, yang di dalam Islam dikenal dengan halal dan haram, sebagai dasar penetapan dalam aturan umum maupun aturan khusus dalam hukum Islam (*syari'ah*). Apa yang diwajibkan harus mencerminkan keadilan dan kehendak Tuhan dan apa yang dilarang harus sesuatu yang tidak adil dan hal tersebut dapat dilihat dari apa yang menjadi tujuan hukum, yaitu kebaikan umum (*maslahah*) dan kepentingan publik harus dilindungi. Selain itu dalam hukum Islam tidak hanya mengatur yang boleh dan yang tidak boleh, tetapi juga yang pantas dan tidak pantas, dan itu ada dalam akhlaq (etika). Sebagai contoh, aurat laki-laki adalah daripasar sampai lutut, sehingga orang yang salat hanya berkain sarung tanpa baju secara hukum sah, tapi pantaskah orang salat hanya dengan bertelanjang dada? Tentu sangat tidak pantas dan tidak menunjukkan *akhlaqul karimah* (akhlaq yang mulia).

Imam Malik (wafat tahun 179 H / 795 M) menyatakan bahwa *maslahah* (kebaikan umat) merupakan dasar untuk menetapkan sah atau tidaknya sesuatu dalam undang-undang di samping untuk menetapkan sah atau tidaknya suatu aturan undang-undang itu sendiri. Dalam perkembangannya di bawah bayang-bayang pengaruh filosof Yunani, terutama Plato dan Aristoteles, para pemikir muslim awal seperti Ibn Hazm dan Ghazali berpendapat bahwa tujuan akhir dari hukum adalah kebahagiaan. Hanya kebahagiaan di sini tidak diartikan hanya sekedar

kebahagiaan di dunia, tetapi juga kebahagiaan di akhirat. Walaupun makna kebahagiaan di surga sebagai kebahagiaan tertinggi bagi orang yang tidak beriman masih dapat membantah, akan tetapi ajaran yang demikian telah mengedepankan karakter yang mulia (*akhlaqul karimah*) sebagai prinsip universal yang dapat diterima dengan baik sebagai prinsip umum.

Didalam prinsip Islam, yang berkaitan dengan ke-esaan Tuhan bersifat mutlak, dalam arti tidak diperkenankan sama sekali untuk menyekutukan kepada yang selain-Nya. Namun, dalam kaitan hubungan sesama manusia yang berpegang pada prinsip keadilan harus didasarkan pada prinsip-prinsip kebebasan, persamaan, toleransi dan persaudaraan. Prinsip persaudaraan dan persamaan merupakan fondasi dalam tata pergaulan yang paling mendasar dan lebih penting ketimbang prinsip kebebasan, karena kebebasan yang ada pada masing-masing pribadi hendaknya diterapkan dalam suasana kebersamaan dan persudaraan serta semangat toleransi yang tidak hanya sebagai dasar moral, tetapi juga menjadi kewajiban agama. Oleh karena itulah, dalam peradilan Islam prinsip rekonsiliasi atau yang dikenal dengan istilah islah menjadi landasan utama sebagai bentuk keadilan yang substansial. Dalam kenyataannya, prinsip persaudaraan, persamaan, kebebasan dan toleransi sebagai elemen yang mendasari terwujudnya keadilan substantif dapat menjadi tidak berarti apabila tidak disertai dengan tatanan hukum acara yang baik. Sementara hukum acara yang baik juga memerlukan

dukungan sumber daya manusia yang baik pula, yang dalam hal ini menurut pemikir Islam, hakim dan saksi yang adil memegang peran utama. Persyaratan hakim diatur demikian rupa, di antaranya dengan syarat harus beriman, pria, bebas atau netral, berakal sehat, tidak cacat pancaindera, memiliki pengetahuan hukum yang baik dan terampil dalam memahami Alqur'an dan sunnah serta memiliki kecerdasan dalam melakukan analogi dan *ra'yu* (menggunakan akal). Sementara untuk dapat diterima sebagai saksi pun dipersyaratkan saksi yang adil dalam arti tidak biasa melakukan perbuatan dosa, dapat dipercaya dan memahami betul apa yang disaksikannya, sehingga diharapkan akan mampu mendapatkan kebenaran dan keadilan yang sebenarnya, yaitu keadilan yang dapat membawa kebaikan umat, mendatangkan kebahagiaan dunia dan akhirat dengan berpegang pada prinsip persamaan, persaudaraan, kebebasan dan toleransi.

Dengan demikian, prinsip keadilan yang menjadi pembahasan dalam berbagai teori tersebut juga berimplikasi pada tuntutan akan keadilan dalam sistem sosial-politik-ekonomi di dalam masyarakat secara nyata. Dalam sistem politik yang tidak terlalu terpisah dengan urusan agama, pembahasan tentang keadilan Tuhan yang sebenarnya bersifat teologis bisa dimaknai sebagai ungkapan atau peringatan yang relatif santun pada penguasa. Meskipun secara teoritik ulama Islam menentang paham theokrasi yang menyatukan atau menggabungkan wewenang keagamaan dengan wewenang politik, namun dalam sejarah Islam tetap saja

menampilkan bentuk theokrasi dalam wujud lain yang lebih halus. Kondisi yang tumpang tindih antara unsur keagamaan dengan unsur politik dalam sistem kekuasaan Islam terjadi secara tidak dikehendaki sebagaimana praktik Eropa pada zaman pertengahan dalam menjalankan kekuasaan. Pemahaman yang demikian masih banyak dijumpai dalam pemikiran ulama klasik sampai modern, dan bahkan sampai saat ini. Dalam ungkapan yang bersifat teoritik tentang hubungan timbal-balik antara agama dan kekuasaan politik ditegaskan bahwa agama adalah tiang pancang kekuasaan, sementara kekuasaan politik berfungsi untuk menjaga tiang pancang itu. Tiang pancang yang tidak terjaga tentu akan lenyap, sementara kekuasaan tanpa tiang pancang akan menjadi runtuh. Padahal kolaborasi antara kekuasaan politik dan agama dalam mengatur dan mengontrol kehidupan masyarakat, tidak jarang, justru menyulitkan terwujudnya keadilan yang nyata di tengah-tengah masyarakat. Dengan kata lain, berkongsinya dua kekuasaan tersebut akan sangat mempersulit tegaknya prinsip-prinsip keadilan itu sendiri, kecuali pada masa kenabian yang memang masih dimungkinkan sebagai akibat adanya figur sentral yang memegang tiga kekuasaan sekaligus. Baik sebagai pemegang kekuasaan legislatif melalui penerimaan wahyu Tuhan, kekuasaan eksekutif di bawah bimbingan Tuhan dan kekuasaan yudikatif.

Munculnya berbagai aliran atau paham-paham sebagaimana diuraikan terdahulu ternyata dapat dijadikan sebagai alasan pembenar bagi suatu kelompok untuk menyalahkan kelompok yang lain yang

berkaitan dengan kekuasaan atau *kekhalfahan*. Pendukung Ali yang dalam perkembangannya dikenal dengan kelompok *Syi'ah* yang dikalahkan dengan cara yang dinilai tidak fair menganggap bahwa dinasti *Umayyah* sebagai pemerintahan yang tidak sah dan tidak legitimate, sebagai penegak hukum yang telah digariskan oleh Tuhan.

Sedangkan *Muawwiyah* pendiri Dinasti Umayyah mendasarkan diri pada pengakuan bahwa manusia itu ditetapkan sebagai wujud kehendak Tuhan termasuk penetapan dirinya sebagai raja adalah kehendak Tuhan. Oleh karena itu, dapat dikatakan inilah awal terjadinya kolusi antara agama dan kekuasaan pada pemerintahan Islam. Pada sisi lain, dengan mengacu pada pendapat kaum *sunny* yang berpendapat bahwa nabi tidak pernah menunjuk siapa yang menggantikan kedudukannya sebagai kepala pemerintahan, karena menurut tradisi semua diserahkan pada pilihan ummat secara demokratis sejak khalifah Abu Bakar, Umar, Utsman dan Ali sebagai khalifah, dan pada masa empat khalifah inilah yang dikenal dengan istilah *Khulafaur Rosyidin*.²²

Perkembangan yang cukup menarik adalah pada saat *Dinasti Abbasyiah* akan menumbangkan *Dinasti Umayyah*. Melalui kerjasama dengan kelompok *Syi'ah*, mengklaim bahwa hanya keluarga rasul yang berhak menjalankan pemerintahan dan menegakkan keadilan. Akan tetapi, setelah *Dinasti Abbasyiah* berkuasa telah membuat argumen baru dengan klaim bahwa dirinya dan keluarganya juga merupakan keluarga

²² Ibid., hlm. 63.

Nabi sehingga sah-sah saja untuk menjadi khalifah, dan kelompok Syi'ah pun tetap terpinggirkan.

Keberagaman aliran atau mazhab sebagai akibat adanya beda pendapat (ikhtilaf) dalam sejarah sudah memakan banyak korban. Pada saat pemerintahan Al Makmun dari Dinasti Abbasiyah yang secara resmi memberlakukan aliran *Mu'tazilah* sebagai mazhab resmi pemerintah, sehingga Imam Ahmad bin Khambal yang dikenal dengan sebutan Imam Khambali yang bermadzhab *sunny* telah mengalami banyak perlakuan yang tidak menyenangkan dalam bentuk siksaan maupun penjara. Dengan demikian, ternyata kunci utama dalam mewujudkan kebenaran dan keadilan tetap berpulang pada manusia itu sendiri.

d. Keadilan dalam Konsep Indonesia

Untuk memahami makna keadilan dalam alam kesadaran masyarakat Indonesia, di antaranya dapat dilihat dengan cara memahami manusia Indonesia dengan segala kebudayaannya. Menurut Arief Budiman, tingkah laku manusia dalam kenyataannya banyak ditentukan oleh faktor-faktor di luar dirinya, meskipun dengan tidak mengabaikan faktor-faktor umum dalam tingkah laku manusia yang muncul dalam dirinya sendiri sebagai manusia. Secara sosiologis manusia serba terikat dalam serba keterhubungan dengan manusia lain, manusia adalah “manusia-dalam-masyarakat”, dan bertolak dari itu dapat dikenali kisi-kisi apa saja yang muncul manakala dibicarakan manusia itu, yaitu sistem kepribadian yang menyangkut diri manusia itu sendiri, sistem sosial dan sistem kebudayaan.

Koentjaraningrat mengemukakan adanya tiga wujud dari suatu kebudayaan, yaitu :

1. Kebudayaan sebagai suatu kompleks ide-ide, gagasan-gagasan, nilai-nilai, norma-norma dan sebagainya.
2. Kebudayaan sebagai suatu kompleks aktivitas kelakuan berpola dari manusia dalam masyarakat, serta.
3. Kebudayaan sebagai benda-benda hasil karya manusia.

Dengan demikian kebudayaan dapat diartikan sebagai sistem nilai, gagasan-gagasan dan keyakinan yang mendominasi cara pendukungnya melihat, memahami, memilih-milih gejala yang dilihatnya dan merencanakan serta menentukan sikap dan perbuatan selanjutnya. Disamping itu kebudayaan dapat diartikan juga sebagai mekanisme kontrol yang mengendalikan pola tingkah laku anggota masyarakat pendukungnya. Dengan berpedoman kebudayaan, setiap anggota masyarakat akan mampu berkomunikasi atau berinteraksi dengan sesamanya secara efektif. Namun dalam kenyataannya, Indonesia terdiri dari suku bangsa dengan budaya beragam, bahasa beragam, kebiasaan yang tidak sama serta agama yang tidak hanya satu. Bangsa Indonesia dibangun dari semangat dan nafsu yang kebetulan sama, melawan penjajah “Barat”, atau lebih tegas yaitu melawan kapitalisme dan imperialisme Barat. Oleh karena itu bagaimana mengkonsepkan manusia Indonesia masih terasa sulit Selama tiga setengah abad di bawah penjajahan Barat (Belanda), penjajah tidak hanya mengambil dan merampas harta kekayaan

bangsa, tetapi juga menanamkan nilai-nilai Barat dalam pemikiran bangsa Indonesia.

Gambaran tentang manusia dirumuskan oleh kelompok penguasa (penjajah) dengan melukiskan gambaran negatif tentang penduduk pribumi dan masyarakat untuk membenarkan dan merasionalisasikan penaklukan dan penguasaan Eropa terhadap daerah jajahannya. Gambaran ini tampak pada ketentuan Pasal 131 IS yang membagi penduduk Indonesia dalam tiga golongan, yaitu Golongan Eropa sebagai kelompok tertinggi, golongan Timur Asing sebagai kelompok tengah dan Bumiputera (Pribumi) sebagai kelompok paling rendah.²³

Masyarakat pribumi tidak hanya digambarkan sebagai masyarakat yang kurang dalam hal nilai-nilai, tidak memiliki kepekaan terhadap etik; mereka ini tidak hanya mewakili “tidak adanya nilai”, tetapi juga “negasi terhadap nilai”. Orang Belanda di jaman-VOC menganggap manusia Indonesia itu amat khianat, tidak mau memegang teguh perjanjian, amat suka membunuh, mau berperang saja, tidak jujur, seperti binatang dan amat kejam Mochtar Lubis dalam ceramahnya di Taman Ismail Marzuki, 6 April 1977 mengungkapkan beberapa ciri manusia Indonesia yang cukup menonjol, yaitu munafik, enggan bertanggungjawab atas perbuatan, putusan, perilaku maupun fikirannya, berjiwa feodal, masih percaya takhayul, kurang kuat dalam berprinsip atau lemah dalam berkeyakinan, boros tapi juga mempunyai jiwa seni (artistik) yang sangat tinggi.

²³ Ibid., hlm. 66.

Pendapat Mochtar Lubis tersebut meskipun tidak didukung dengan data penelitian ilmiah, tetapi juga bukannya tidak benar sama sekali, karena itu merupakan sebagian dari fakta empiris dari perilaku manusia Indonesia di mana Mochtar Lubis tinggal, yaitu di kota besar Jakarta. Meskipun demikian, suatu pemikiran hendaknya tidak mendiagnose suatu penyakit hanya dari *simtom-simtom* yang sepintas tampak dari luar kemudian dianggap sebagai kebenaran. Kalau dilihat, masyarakat Indonesia mayoritas petani, yang tinggal di pedesaan, hidup dengan kerja keras, pantang menyerah, banyak bersikap jujur, *semeleh* (menerima apa adanya), suka saling menolong (gotongroyong), telaten, hidup dengan apa adanya dan segudang kebaikan yang dapat dinikmati pada saat kita ada di pedesaan. Pandangan orang yang bukan orang Indonesia terhadap masyarakat Indonesia yang dianggap masih primitif tentu dengan menggunakan perspektif maupun ukuran penilai yang bukan orang Indonesia. Bila hal ini dilakukan, sudah pasti hasil yang akan didapat tidak menggambarkan yang sebenarnya.

Pada masa dahulu, petani kita menggunakan bahan yang serba herbal atau alami, dengan pupuk kandang maupun pupuk hijau. Mengurangi hama dengan cara sederhana, di antaranya dengan menancapkan yuyu atau ketam, sejenis binatang sawah agar dikerubut hama yang sedang menyerang, petani tinggal membakarnya. Semua serba sederhana dan alami, yang saat itu dianggap sebagai bentuk ketertinggalan, sehingga perlu dirombak dan diganti dengan serba “kimiawi”. Anehnya, setelah

petani kita kena arus modernisasi yang diperkenalkan Barat, justru sekarang produk-produk herbal Yang dulu dimiliki petani Inonesia lebih dianggap membawa kebaikan bagi kesehatan. Dalam hal ini petani kita yang harus menelan pil pahit sebagai orang yang kena tipu, karena yam dulu dianggap ketinggalan, dianggap tidak baik, kuno atau tidak modern dan harus ditinggalkan, sekarang justru menjadi primadona. Pada jaman kerajaan Kediri, Prabu Joyoboyo di desa Bogem pernah membuat patung kuda betina berkepala dua, dibuat tanpa pelana dalam pagar tembok yang kokoh, kuat dan indah. Dalam perjalanan Sunan Bonang ke Kediri pada saat melihat patung kuda itu berpendapat bahwa dalam pemahamannya yang berlatang belakang pendidikan agama Islam di Arab, patung itu merupakan berhala yang dapat merusak ketauhidan atau keimanan umat manusia, sehingga akhirnya patung itu dirusak. Perbuatan Sunan Bonang itu menimbulkan amarah orang Kediri, dengan menanyakan apa salah patung itu sampai dirusak. Dalam perdebatan tersebut orang Kediri mempermasalahkan kenapa Sunan Bonang memakai ukuran Arab untuk menilai patung kuda itu, padahal yang dimaksudkan dalam pembuatan patung itu bukan untuk disembah, tetapi sebagai peringatan agar wanita saat ini dan yang akan datang tidak sebagaimana yang dilambangkan dalam patung kuda betina itu. Patung itu mengingatkan bagi kaum wanita agar tidak bermuka dua, artinya dapat mencintai orang lain yang bukan suaminya. Dibuat tanpa pelana, diartikan sebagai wanita yang dapat dinaiki tanpa piranti, artinya dapat diajak hubungan sex tanpa dinikah.

Tembok itu melambangkan aturan dan pengawasan yang kuat dan ketat, sehingga dalam hal ini dapat diartikan perbuatan wanita yang suka seligkuh dapat terjadi, meski aturan hukum dan pengawasannya demikian kuat. Hal ini menunjukkan bahwa apa yang dilihat hendaknya diukur tidak dengan ukuran budaya orang yang melihat, tetapi harus dilihat dan diukur dari budaya pembuat dan masyarakatnya. Apabila hal ini tidak dilakukan akan membuahkan kesalahfahaman.

Oleh karena itu, dalam upaya mencari gambaran ideal manusia Indonesia rasanya lebih baik dengan mencari dalam budaya maupun agama yang ada di Indonesia -khususnya non Islam karena Islam sudah dikaji secara khususkarya sastra Indonesia atau ungkapan-ungkapan dalam keseharian yang ada dan hidup di tengah-tengah masyarakat Indonesia, di antaranya Jawa. Sebagaimana diketahui, kesulitan dalam mengidentifikasi diri sebagai manusia dan sebagai suatu bangsa, khusus di negara berkembang seperti Indonesia banyak dipengaruhi oleh banyak hal. Tidak hanya karena situasi pascamodernik dimana kapitalisme sebagai anak kandung modernisme telah sampai ke puncak dan berakhir, tetapi bersamaan dengan itu di punggung manusia negara berkembang telah bertumpuk beban politis, ekonomis, sejarah intelektual dan tradisi yang nota bene memiliki tingkat dan kualitas berbeda dibandingkan mereka yang ada di belahan dunia lain.

Untuk Indonesia harus disadari, mengingat suku bangsa yang ada hampir tak terhitung dengan budaya, bahasa dan kebiasaan yang berbeda.

Namun sebagai bangsa timur, hasrat untuk menuju pengetahuan yang benar menyentuh hakikat Filsafat Timur, khususnya Hinduisme dan Budhisme. Kesanggupan budi menuju kebenaran tidak diragukan, segala perhatian terarah pada perjalanan dari *a-wijjia* (tidak tahu) kepada *wijjia* (tahu, yaitu pengetahuan yang benar). Filsafat Hinduisme maupun Budhisme lebih bersifat seteriologis (*sooteria* artinya keselamatan), dan pengetahuan yang benar ialah pengetahuan yang menyelamatkan. Sedangkan pada filsafat Konfusius dapat dikatakan lebih merupakan etika daripada metafisika. Ketika seorang murid bertanya tentang kebaktian kepada dewa-dewa dan tentang kematian, Konfusius menjawab, “Kalau kita belum tahu bagaimana kita harus melayani sesama, bagaimana dapat kita ketahui cara melayani dewa-dewa? Kalau kita belum mengetahui tentang kehidupan, bagaimana kita dapat mengetahui tentang kematian”.

Dalam pewayangan yang sudah dianggap sebagai kebudayaan nasional, Arjuna merupakan tokoh yang halus dengan wajah rupawan. Tampilan yang halus menunjukkan perangai yang halus juga. Demikian anggapan umumnya orang, tetapi anggapan yang demikian runtuh dengan munculnya tokoh Semar. Semar adalah tokoh yang dicintai karena tampilannya yang lucu, baik hati, bijaksana, merakyat, sederhana, namun tak terkalahkan. Semar tidak gagah, tidak rupawan, tetapi diakui sebagai Dewa yang menjelma karena Semar adalah Hyang Ismaya, juga Hyang Asmarasanta, Dewa berujud manusia dalam kedudukan sebagai rakyat biasa, namun semua Dewa menghormatinya.

Dari gambaran tokoh Semar ini tergambar bahwa apa yang pada umumnya menjadi gambaran tentang konstruksi masyarakat khususnya di lingkungan priyayi, yaitu semakin tinggi kesaktian seseorang semakin tinggi pula kedudukan dan status orang tersebut dalam pemerintahan. Semar adalah tokoh sakti, tetapi hanya berkedudukan sebagai rakyat biasa, bahkan sebagai hamba. Orang beranggapan bahwa bentuk lahiriah merupakan penjelmaan dari kekuatan batin yang dimilikinya, ternyata tidak selalu demikian. Juga anggapan bahwa orang yang cerdas pandai serta terpelajar saja yang mempunyai kearifan, Semar membuktikan lain. Dia tidak terpelajar, tetapi dia punya kearifan dan kebijaksanaan yang mampu memberikan arahan dan wejangan kepada cerdas pandai sekalipun. Hal ini membuktikan bahwa kearifan dan kebijaksanaan dapat dimiliki oleh semua orang dan tidak harus yang terpelajar semata, sehingga prinsip relativitas sudah ada dalam budaya Indonesia.

Di alam wayang, Semar dengan punakawan lainnya melambangkan rakyat biasa yang bukan dari lingkup keraton, tetapi sebenarnya merupakan sumber dari kekuatan, kesuburan, kebijaksanaan, kepatriotan, dan semangat rela berkorban yang siap mendampingi, menghibur, sekaligus juga mampu mengendalikan nafsu yang tidak benar dari pemimpin yang diemongnya. Dalam tokoh Semar penghayatan keagamaan terungkap, bahwa Arjuna sebagai “lelanang jagad” yang melalui semedi dan “lelaku” yang berat berhasil menjadi sakti, tetapi jika sendirian tidak dapat berbuat apa-apa. Dia membutuhkan pendamping,

membutuhkan teman yang dapat menghibur, mengingatkan dan mengarahkannya ke jalan yang benar. Empat punokawan ini juga melambangkan ajaran “sedulur papat” (empat saudara) yang selalu menyertai manusia, dan dalam agama (Islam) dikenal dengan nafsu *lawwamah*, *amarah*, *sufiyah* dan *mutmainnah*.²⁴

Lawwamah dilambangkan dengan cahaya merah (darah) yaitu nafsu serakah, tempatnya di perut dan mulut adalah pintunya. *Amarah* dilambangkan dengan cahaya hitam, yaitu sifat amarah, tempatnya di dalam empedu dan telinga sebagai pintunya. *Sufiyah* dilambangkan dengan cahaya kuning, yaitu sifat gegabah dan banyak keinginan, tempatnya di dalam limpa pintunya mata. *Mutmainnah* dilambangkan dengan cahaya putih, yaitu sifat sok suci, sok bersih, tempatnya dalam ginjal dan pintunya lewat hidung. Oleh karena itu, bentuk pengendaliannya dengan puasa atau bertapa menutup 9 (sembilan) lobang yang ada dalam tubuh dengan konsentrasi penuh untuk selalu minta petunjuk dan selalu ada dalam bimbingan *Nur Illahi*. Dalam pribadi Semar masyarakat mengungkapkan kesadarannya terhadap sekelompok keutamaan yang dalam kerangka acuan suatu etika *rapi ing pamrih rame ing gawe* (banyak bekerja dengan tulus ikhlas) yang sekarang ini semakin terdesak tetapi banyak berarti dalam kehidupan petani di desa dalam pergulatannya dengan alam, dalam menghadapi musibah maupun perayaan, semua saling membantu, kebesaran hati untuk memberikan pelayanan tanpa pamrih. Begitu indah

²⁴ Ibid., hlm. 71.

nilai kebijaksanaan hidup yang dimunculkan melalui tokoh Semar yang mengajarkan sikap menghormati kepada orang yang tampaknya sederhana, seolah tidak berarti, kadang-kadang berlaku tolol dan menggelikan, dan keutamaan itu telah dicontohkan oleh Arjuna dengan baik.

Dari situ dapat ditarik pelajaran bahwa manusia saling membutuhkan. Seseorang dapat berhasil dalam satu peran karena adanya orang lain yang menjalankan peran yang berbeda. Masing-masing peran berjalan dan beraktifitas sesuai dengan peran yang dimainkannya akan menjadi harmoni yang saling menguatkan satu sama lain dengan saling menghormati peran orang lain dan tidak merasa peran yang dilakukannya adalah peran yang paling menentukan. Hal inilah yang membuktikan bawa kebenaran tidak hanya satu dan dapat dipertentangkan, tetapi hakikat kebenaran justru terletak dalam kesatuannya, yaitu kesatuan sumber dan kesatuan tujuan yang menyangkut “Sangkan paraning dumadi” yaitu “Inna Lillahi wa Inna Ilaihi Roji’un”. Kita semua datang dari Allah, ada karena Allah dan semua akan kembali kepada Allah.

Dengan demikian harmonisasi sosial dalam budaya yang hidup di tengah-tengah masyarakat kita adalah bagian dari “Konsep Harmonitas Total” dan itu terungkap melalui pernyataan-pernyataan : *Sangkan paraning dumadi, Hamemayu hayuningrat, Pamoring Kawula Gusti*; yang kesemuanya merupakan suatu metafisika khusus ketuhanan, kosmologis serta antropologis dalam hal ketuhanan. Hal ini mengisyaratkan suatu filsafat proses, yaitu Tuhan sebagai *Pandoming Dumadi*; demikian pula

dalam hal kosmologis, alam semesta ini sebagai *Pandoming Dumadi*, sedangkan mengenai masalah-masalah kemanusiaan, asas kearifan terungkap melalui kata-kata : *Pandoming Dumadi*.

Oleh karena itu, keadilan dan kebenaran dalam konsep timur, termasuk Indonesia lebih terarah ke dunia kebatinan. Dalam hal teknik, manusia timur belum tentu kalah dengan manusia barat, tetapi keahliannya lebih dikembangkan pada nilai-nilai kerohanian. Sedangkan pada manusia Barat, karena kemajuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi lebih terarah ke dunia luar. Produksi dan konsumsi makin bertambah, perkembangan sains dan teknologi yang semakin pesat telah mempengaruhi segala bidang kehidupan. Dunia seakan makin dikuasai dan dibuat makin sesuai dengan kebutuhannya, sehingga dunia kebatinan menjadi semakin sekunder dan makin dilalaikan.

Di samping dari kisah pewayangan yang sarat makna dan tidak akan pernah ada habisnya untuk dikaji karena mengkaji wayang ibarat juga mengkaji manusia itu sendiri juga dapat dicari dari ungkapan tradisional yang hidup dalam kehidupan masyarakat. Dari ungkapan tradisional diharapkan nantinya dapat diketahui tentang persepsi masyarakat tentang bagaimana konstruksi manusia dalam menjalani hidup bersama-sama dalam kelompok masyarakat. Ungkapan tradisional tersebut di antaranya ungkapan “Heneng, hening, waspada lawan eling” atau “diam, jernih, waspada dan ingat”. Maksud ungkapan tersebut menjelaskan bahwa orang

hidup harus memiliki sifat sabar dan tenang dalam segala tindakan.

Adapun terlaksananya dengan cara :

1. *Heneng*, yaitu menenangkan jasmani.
2. *Hening*, yaitu menenangkan rohani.
3. *Waspada*, yaitu mempertajam pikiran.
4. *Eling*, yaitu sadar atau selalu ingat kepada Tuhan yang Maha Esa.

Dengan cara demikian, orang menjalani hidup dan kehidupan ini akan selalu terbimbing ke jalan yang benar dan terhindar dari jalan yang sesat. Meskipun hal tersebut tidaklah mudah, tetapi dapat terlaksana dengan bermodalkan kesabaran, ketekunan dan penguasaan akan nafsu dari dirinya sendiri serta selalu minta bimbingan dan bertawakal kepada Tuhan yang Maha Esa. Ajaran ini tentunya sangat relevan dengan sila Ketuhanan Yang Maha Esa.

Ungkapan *Sura Duro Jayaningrat Lebur Dening Pangastuti* melambangkan bahwa segala bentuk keangkara-murkaan yang sekilas membawa kejayaan duniawi pada akhirnya akan tetapi kalah dengan keluhuran budi, dan itu merupakan cerminan sila kemanusiaan yang adil dan beradab. Sedangkan ungkapan *Waru dhoyong nang pinggir sumur, gatong-royong men adil makmur* yang berasal dari Banyumas berwujud tembang “wangsalan”, yaitu susunan kalimat sebagai teka-teki dan terkaannya tercantum pula dalam kalimat tersebut, bermakna sebagai ajakan untuk hidup bergotong-royong. Dengan gotong-royong menunjukkan sikap kebersamaan, senasib dan sepenanggungan, dan itu

dapat dilihat dalam aktifitas di desa-desa ketika membangun rumah, membangun jalan, tempat ibadah dan Sebagainya. Adil makmur yang dicita-citakan dalam masyarakat adalah :

1. Dapat menutup kebutuhan dalam menyelenggarakan kemakmuran bersama.
2. Adanya kesadaran untuk “memberi dan menerima” (*take and give*), mengabdikan dan beruntung dalam memuaskan kebutuhannya;
3. Dalam pengertian keadilan sosial dan keadilan'umum, segi kepribadian dari manusia perlu disadari dan dipertahankan;
4. Adanya pemberian kepada manusia dan golongan masing-masing bagiannya dalam segala bidang hidup, sehingga masing-masing dapat menikmati hidup kemanusiaan yang layak.

Melalui semangat gotong-royong akan tercipta suasana kebersamaan, sehingga dapat dihindarkan adanya ketimpangan sosial, saling curiga, dan semua melambungkan nilai sila keadilan sosial.

Ungkapan lain yang dikenal adalah *momong*, *momor* dan *momot*, yang berarti mengasuh, bergaul dan mudah mengerti. *Momong* artinya, bahwa pemimpin itu harus dapat mengasuh rakyat atas dasar “tut wuri handayani”. Dalam hal ini pemimpin itu tidak boleh bersikap otoriter, semau sendiri tanpa mengakomodir apa yang menjadi keinginan rakyat yang diasuhnya. *Momor* artinya seorang pemimpin itu harus “amor amer” (mudah bergaul dan menghibur dan “ajur-ajer” (mudah bergaul dengan siapa pun). *Momot* artinya seorang pemimpin itu harus banyak akal,

pandai memahami situasi, tidak mudah marah dan dapat menyimpan rahasia jabatan. Ungkapan ini sangat relevan dengan nilai-nilai pada sila kemanusiaan, persatuan, kerakyatan maupun sila keadilan sosial dalam Pancasila.

Sedangkan ungkapan *Nglurug tanpa bala, menang tanpa ngasorake, sugih tanpa banda, digdaya tanpa aji-aji*, yang berarti menyerbu tanpa teman atau pasukan, menang tanpa harus merendahkan dirinya maupun lawan, kaya tanpa harta, sakti tanpa pusaka atau senjata. Ungkapan yang subur dalam kehidupan masyarakat Jawa Tengah yang mengandung makna keluhuran budi, baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan agar dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing menerapkan keluhuran budi. Kewibawaan yang didasarkan pada keluhuran budi akan dapat menaklukkan orang lain tanpa orang tersebut merasa ditaklukkan yang kesemuanya melambangkan dan dapat dihubungkan dengan sila kemanusiaan, kerakyatan sekaligus sila keadilan sosial.

Dengan memahami sedikit akan makna Semar dalam tokoh pewayangan serta ungkapan tradisional diharapkan mampu difahami kenyataan bahwa bangsa Indonesia hidup dalam masyarakat majemuk, terdiri dari banyak suku bangsa dengan latar belakang kebudayaan yang beragam dan saat ini sedang menghadap persoalan yang sama sebagai akibat kontak-kontak dengan kebudayaan asing yang dipermudah oleh kemajuan teknologi informasi. Terciptanya manusia ideal sebagai manusia seutuhnya yang digambarkan sebagai manusia yang selaras, serasi, dan

seimbang, adalah manusia yang mampu mengaktualisasikan serta mengintegrasikan kemampuan kognitif, efektif maupun konatifnya.

Nilai-nilai yang hidup dan berkembang dalam masyarakat yang plural tersebut oleh pendiri republik telah berhasil diaktualisasikan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, yang diharapkan mampu menggambarkan filsafat hidup dancita-cita yang didambakan dalam hidup bermasyarakat dan bernegara.

Pada Alinea Pertama, secara substansial berisi pokok pikiran tentang apa yang kita pahami sebagai “peri-keadilan, yang mengarah pada konsepsi ideal dari tujuan masyarakat Indonesia yang apabila dikaitkan dengan dengan konsepsi hukum alam mengandung makna :

1. Ideal-ideal yang menuntun perkembangan hukum dan pelaksanaannya.
2. Suatu dasar dalam hukum yang bersifat moral, yang menjaga jangan sampai terjadi suatu pemisahan secara total antara yang ada sekarang dan yang seharusnya.
3. Suatu metode untuk menemukan hukum yang sempurna;
4. Isi dari hukum yang sempurna, yang dapat dideduksikan melalui akal.
5. Suatu kondisi yang harus ada bagi kehadiran hukum.

Alinea Kedua, mengandung prinsip kebebasan dan kemerdekaan yang merupakan hak setiap insan yang harus diperjuangkan dalam rangka menciptakan suatu masyarakat yang berbangsa dan bernegara yang adil dan makmur dalam pengertian baik yang bersifat jasmani maupun rohani.

Secara juridis hal ini mempunyai makna seberapa besar kemampuan hukum dapat memberikan kemanfaatan kepada masyarakat, atau dengan kata lain seberapa besar sebenarnya hukum mampu melaksanakan atau mencapai hasil-hasil yang diinginkan, karena hukum dibuat dengan penuh kesadaran oleh negara dan ditujukan kepada tujuan tertentu.

Alinea ketiga, menjelaskan pemikiran religius bangsa Indonesia yang sudah dipahami sebagai bangsa yang begitu kental dengan nilai-nilai ke-Tuhanan dan hal tersebut merupakan suatu yang bersifat alamiah, karena pada dasarnya manusia selalu ingin tahu dan berupaya untuk mengenal Tuhan dan mempunyai kecenderungan untuk menolak ketidaktahuan.

Pada *Alinea Keempat*, berisi dasar negara, yang dikenal dengan Pancasila yang secara substansial merupakan konsep yang luhur, karena merupakan cerminan nilai-nilai bangsa, serta murni karena kedalaman substansinya mencakup beberapa aspek pokok, baik agama, ekonomi, ketahanan, sosial budaya dan demokrasi. Pancasila juga merupakan perjanjian luhur yang menempatkan masing-masing suku bangsa dalam derajat yang sama di bidang hukum dan pemerintahan, dengan tidak membedakan agama, bahasa dan yang lainnya. Semua melebur dalam suasana kekeluargaan dan kebersamaan dalam kesatuan keluarga besar yang disebut negara Republik Indonesia.²⁵

Oleh karena itu, dalam praktik penegakan hukum di Indonesia selama ini, perlu kiranya direnungkan kembali dengan menggunakan

²⁵ Ibid., hlm. 78.

pertimbangan hati nurani, khususnya dalam kaitan pembuatan dan penetapan aturan-aturan hukum sebagai aturan moral yang juga sebagai norma objektif dari moralitas. Sila keempat yang dirumuskan dengan kalimat *kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan*, melambangkan keterpaduan antara petunjuk Tuhan melalui kata *hikmah* dan kata *kebijaksanaan* yang menunjukkan pertimbangan hati nurani sebagai hakikat terdalam keberadaan manusia sebagai makhluk dan wakil Tuhan di muka bumi. Oleh karena itu, se-“hitam” apa pun peran dan perilaku seorang manusia, namun ia akan senantiasa mengharap agar anak-cucunya menjadi orang yang “putih”, orang yang baik, saleh yang membanggakan keluarganya dan berguna bagi agama, masyarakat dan negara. Cukup baginya, hanya dia yang serba jelek, sedangkan anak-cucunya diharapkan menjadi orang yang baik, karena perbuatan jelek yang dilakukannya itu pada dasarnya bertentangan dengan hati nuraninya sendiri.

Ada tiga aspek hati nurani sebagai putusan moral praktis. *Pertama*, hati nurani berfungsi sebagai perintah yang bersifat spontan, bukan refleksif dan memerintahkan setiap individu untuk berbuat kebaikan dan menghindari kejahatan, terutama pada saat seseorang mengalami kebimbangan untuk menentukan putusan tindakan. *Kedua*, pertimbangan hati nurani adalah proses penerapan norma-norma umum hukum moral pada perbuatan konkrit, baik perbuatan yang akan terjadi maupun perbuatan yang sudah dilakukan. *Ketiga*, hati nurani juga merupakan

habitus atau kebiasaan khas yang melekat secara personal pada masing-masing individu dan mempengaruhi ketaatan moralnya pada situasi konkrit.

Dengan melalui keterpaduan antara sifat menghamba dan selalu meminta petunjuk Tuhan dan memegang prinsip kearifan dalam berpikir, berucap, bertindak dalam segala hal yang berkaitan dengan kehidupan bermasyarakat dan bernegara, maka diharapkan akan tercipta suatu tatanan yang mengarah pada usaha mewujudkan kesejahteraan umum yang adil (hukum) dan beradab (moral) sebagaimana dicita-citakan bangsa Indonesia melalui sila keduanya. Dalam membuat setiap kebijaksanaan, perlu kiranya menggabungkan akal dengan upaya menggabungkan hal-hal yang berkaitan dengan upaya mencari petunjuk Tuhan. Oleh karena itu, orang yang hanya mencari petunjuk Tuhan tanpa menggunakan akal adalah kebodohan, sedangkan yang menggunakan akal semata tanpa upaya mencari petunjuk Tuhan akan mudah terkelabu.

Dalam pandangan bangsa Indonesia, manusia adalah mahluk ciptaan Tuhan, di satu pihak diciptakan sebagai mahluk pribadi, di pihak lain sebagai mahluk sosial. Sebagai mahluk pribadi, yang mandiri, yang mempunyai budi pekerti, sehingga mengetahui mana yang patut diperbuat dan mana yang tidak diperbuat dan bertanggungjawab terhadap apa yang diperbuatnya. Sebagai mahluk sosial, manusia adalah anggota masyarakat yang selalu membutuhkan untuk hidup bersama-sama dalam suasana saling menghargai, saling menghormati, saling menyayangi. Setiap manusia

terpanggil untuk mencari dan menemukan kebahagiaan hidupnya dengan memperkembangkan dirinya secara harmonis menjadi manusia yang berkepribadian, yang hidup berkeselimbangan dalam hubungannya dengan Tuhan, dengan masyarakat lingkungannya, maupun dalam menjaga kepentingan pribadinya, bahkan dengan alam sekitarnya. Alam pun dimaknai tidak hanya sebagai karunia untuk menjamin kehidupannya, tetapi alam juga merupakan titipan Tuhan untuk dijaga dan diartikan juga sebagai pinjaman anak cucu yang harus terpelihara dan diserahkan pada anak cucu dalam kondisi yang lebih baik.²⁶

2. *Middle Theory*

a. Teori Kebijakan Publik

Teori Kebijakan Publik Kebijakan adalah sebuah instrumen pemerintah, bukan saja dalam arti government yang hanya menyangkut aparatur negara, melainkan pula governance yang menyentuh pengelolaan sumberdaya publik. Kebijakan pada intinya merupakan keputusan-keputusan atau pilihan-pilihan tindakan yang secara langsung mengatur pengelolaan dan pendistribusian sumber daya alam, finansial dan manusia demi kepentingan publik, yakni rakyat banyak, penduduk, masyarakat atau warga negara. Kebijakan merupakan hasil dari adanya sinergi, kompromi atau bahkan kompetisi antara berbagai gagasan, teori, ideology dan kepentingan-kepentingan yang mewakili sistem politik suatu negara.

²⁶ Ibid., hlm. 80.

Heinz Eulau dan Kenneth Prewitt, 1973 dalam Leo Agustino (2006:6) dalam perspektif mereka mendefinisikan kebijakan publik sebagai keputusan tetap yang dicirikan dengan konsistensi dan pengulangan (repetisi) tingkahlaku dari mereka yang membuat dan dari mereka mematuhi keputusan.

Adapun dari Carl Friedrich, 1969 dalam Leo Agustino (2006:7) yang mengatakan bahwa kebijakan adalah serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok, atau pemerintah dalam suatu lingkungan terutama dimana terdapat hambatan-hambatan dan kemungkinan-kemungkinan dimana kebijakan tersebut diusulkan agar berguna dalam mengatasinya untuk mencapai tujuan yang dimaksud.

Menurut Bridgman dan Davis, 2005 dalam Edi Suharto (2007:3) menerangkan kebijakan publik pada umumnya mengandung pengertian mengenai 'whatever government choose to do or not to do'. Artinya, kebijakan publik adalah 'apa saja yang dipilih oleh pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan'. Sedangkan menurut Hogwood dan Gunn, 1990 Edi Suharto (2007:4) menyatakan bahwa kebijakan publik adalah seperangkat tindakan pemerintah yang didesain untuk mencapai hasil-hasil tertentu. Ini tidak berarti bahwa makna 'kebijakan' hanyalah milik atau dominan pemerintah saja. Organisasi-organisasi non-pemerintah, seperti Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), Organisasi Sosial (Misalnya Karang Taruna, Pendidikan Kesejahteraan Keluarga/PKK) dan lembaga-lembaga sukarela lainnya memiliki kebijakan-kebijakan pula.

Menurut Bridgeman dan Davis, 2004 dalam Edi Suharto (2007:5) menerangkan bahwa kebijakan publik setidaknya memiliki tiga dimensi yang saling bertautan, yakni sebagai tujuan (objective), sebagai pilihan tindakan yang legal atau sah secara hukum (authoritative choice), dan sebagai hipotesis (hypothesis).

1. Kebijakan publik sebagai tujuan

Kebijakan publik pada akhirnya menyangkut pencapaian publik. Artinya, kebijakan publik adalah serangkaian tindakan pemerintah yang didesain untuk mencapai hasil-hasil tertentu yang diharapkan oleh publik sebagai konstituen pemerintah.

2. Kebijakan publik sebagai pilihan tindakan yang legal

Pilihan tindakan dalam kebijakan bersifat legal atau otoritatif karena dibuat oleh lembaga yang memiliki legitimasi dalam sistem pemerintahan. Keputusan itu mengikat para pegawai negeri untuk bertindak atau mengarahkan pilihan tindakan atau kegiatan seperti menyiapkan rancangan undang-undang atau peraturan pemerintah untuk dipertimbangkan oleh parlemen atau mengalokasikan anggaran guna mengimplementasikan program tertentu.

3. Kebijakan publik sebagai hipotesis

Kebijakan dibuat berdasarkan teori, model atau hipotesis mengenai sebab dan akibat. Kebijakan-kebijakan senantiasa bersandar pada asumsi-asumsi mengenai perilaku. Kebijakan selalu mengandung insentif yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Kebijakan juga selalu memuat

disensitif yang mendorong orang tidak melakukan sesuatu. Kebijakan harus mampu menyatukan perkiraan-perkiraan mengenai keberhasilan yang akan dicapai dan mekanisme mengatasi kegagalan yang mungkin terjadi.

Dalam kaitanya dengan definisi-definisi tersebut di atas maka dapat disimpulkan beberapa karakteristik utama dari suatu definisi kebijakan publik. Pertama, pada umumnya kebijakan publik perhatiannya ditujukan pada tindakan yang mempunyai maksud atau tujuan tertentu daripada perilaku yang berubah atau acak. Kedua, kebijakan publik pada dasarnya mengandung bagian atau pola kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pemerintah daripada keputusan yang terpisah-pisah. Ketiga, kebijakan publik merupakan apa yang sesungguhnya dikerjakan oleh pemerintah dalam mengatur perdagangan, mengontrol inflasi, atau menawarkan perumahan rakyat, bukan apa yang dimaksud dikerjakan atau akan dikerjakan. Keempat, kebijakan publik dapat berbentuk positif maupun negatif. Secara positif, kebijakan melibatkan beberapa tindakan pemerintah yang jelas dalam menangani suatu permasalahan, secara negatif, kebijakan publik dapat melibatkan suatu keputusan pejabat pemerintah untuk tidak melakukan suatu tindakan atau tidak mengerjakan apapun padahal dalam konteks tersebut keterlibatan pemerintah amat diperlukan. Kelima, kebijakan publik paling tidak secara positif, didasarkan pada hukum dan merupakan tindakan yang bersifat memerintah.

b. Teori Implementasi Kebijakan

Implementasi merupakan salah satu tahap dalam proses kebijakan publik biasanya implementasi dilaksanakan setelah sebuah kebijakan dirumuskan dengan tujuan yang jelas. Implementasi kebijakan dari sudut pandang teori siklikal (cyclical theory) maka implementasi itu akan diperlukan sebagai suatu tahapan penting yang berlangsung dari proses kebijakan, terutama setelah wacana legal formal, biasanya berupa undang-undang, peraturan, ketetapan, atau bentuk-bentuk produk lainnya, dianggap sudah usai.

Dalam arti seluas-luasnya, implementasi juga sering dianggap sebagai bentuk pengoperasionalisasian atau penyelenggaraan aktivitas yang telah ditetapkan berdasarkan undang-undang dan menjadi kesepakatan bersama diantara beragam pemangku kepentingan (stakeholders), aktor, organisasi (public atau privat), prosedur, dan teknik secara sinergistis yang digerakan untuk bekerjasama guna menerapkan kebijakan kearah tertentu yang dikehendaki.

Menurut Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier ,1979 dalam Solichin Abdul Wahab (2012:135) menjelaskan makna implementasi ini dengan mengatakan bahwa, “Memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan faktor perhatian implementasi kebijakan, yaitu kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijakan publik yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian”.

Selain definisi semacam itu, implementasi kebijakan dapat pula dianggap suatu proses, keluaran (output) dan hasil akhir (outcome). Berangkat dari logika pemikiran ini, maka implementasi kebijakan dapat dikonseptualisasikan sebagai suatu proses, serangkaian keputusan (a serial of decisions) dan tindakan (actions) yang bertujuan melaksanakan keputusan pemerintah atau keputusan legislasi Negara yang telah dibuat atau dirumuskan sebelumnya.

Menurut Van Meter dan Van Horn, 1975 dalam Leo Agustino (2006:139) mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

Sedangkan menurut Daniel Mazmanian dan Paul Sabater, 1983 dalam Leo Agustino (2006:139) mendefinisikan bahwa implementasi kebijakan sebagai pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan. Lazimnya, keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang ingin diatasi, menyebutkan secara tegas tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, dan berbagai cara untuk menstrukturkan atau mengatur proses implementasinya.

1) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan Publik

Implementasi kebijakan sesungguhnya bukan sekedar berhubungan dengan penerjemahan pertanyaan kebijakan (policy statement). Dalam aktifitas implementasi terdapat berbagai faktor-faktor yang akan

mempengaruhi terlaksananya kegiatan atau kebijakan tersebut. Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi telah banyak dikemukakan oleh para banyak ahli kebijakan diantaranya sebagaimana dikemukakan oleh George C. Edwards III (1980), Marilee S. Grindle (1983), dan Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier (1983), Van Meter dan Van Horn (1975), dan Cheema dan Rondinelli (1983), dan David L. Weimer dan Aidan R. Vining (1991).

Menurut pandangan Edwards III, 1980 dalam Subarsono (2005:90) terdapat empat variabel yang memberikan pengaruh terhadap implementasi kebijakan, yaitu: Pertama, komunikasi. Keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor menegtahui apa yang harus dilakukan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (target group) sehingga akan mengurangi distorsi implementasi. Kedua, sumberdaya. Walaupun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumberdaya tersebut dapat berwujud sumberdaya manusia, maupun sumberdaya non manusia. Ketiga, disposisi. Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Keempat struktur birokrasi. Struktur birokrasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan.

Menurut Marilee S. Grindle, 1980 dalam Subarsono (2005:93) implementasi kebijakan dipengaruhi oleh dua variabel besar yaitu isi kebijakan (content of police) dan lingkungan implementasi (conteks of police). Variabel isi kebijakan mencakup: Pertama, sejauh mana kepentingan kelompok sasaran atau target group termuat dalam isi kebijakan. Kedua, jenis manfaat yang diterima oleh target group. Ketiga, sejauh mana perubahan yang diinginkan dari suatu kebijakan. Keempat, apakah letak dari sebuah program sudah tepat. Kelima, apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementornya dengan rinci. Keenam, apakah sebuah program didukung oleh sumberdaya yang memadai.

Sedangkan variabel lingkungan kebijakan mencakup: Pertama, seberapa besar kekuasaan, kepentingan, dan strategi yang dimiliki oleh para aktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan. Kedua, karakteristik institusi dan rejim yang sedang berkuasa. Ketiga, tingkat kepatuhan dan responsivitas kelompok sasaran.

Menurut Mazmanian dan Sabatier, 1983 dalam Subarsono (2005:94) terdapat tiga kelompok variabel yang berpengaruh terhadap implementasi suatu kebijakan yaitu: Pertama, karakteristik dari masalah (tractability of the problem). Kedua, karakteristik kebijakan/undang-undang (ability of statute to structure implementation). Ketiga, variabel lingkungan (nonstatutory variables affecting implementation). Kelompok variabel karakteristik masalah mencakup: a) Tingkat kesulitan teknis dari masalah yang bersangkutan; b) Tingkat kemajemukan dari kelompok sasaran; c)

Proporsi kelompok sasaran terhadap total populasi; d) Cakupan perubahan perilaku yang diinginkan. Kelompok variabel karakteristik kebijakan/undang-undang mencakup: a) Kejelasan isi kebijakan; b) Seberapa jauh kebijakan tersebut memiliki dukungan teoritis; c) Besarnya alokasi sumberdaya finansial terhadap kebijakan tersebut; d) Seberapa besar adanya keterpautan dan dukungan antar berbagai institusi pelaksana; e) Kejelasan dan konsistensi aturan yang ada pada badan pelaksana; f) Tingkat komitmen aparat terhadap tujuan kebijakan; g) Seberapa luas akses kelompok-kelompok luar untuk berpartisipasi dalam implementasi kebijakan. Sedangkan variabel lingkungan kebijakan mencakup: a) Kondisi sosial ekonomi masyarakat dan tingkat kemajuan teknologi; b) Dukungan publik terhadap sebuah kebijakan; c) Sikap dari kelompok pemilih; d) Tingkat komitmen dan keterampilan dari aparat dan implementor.

Menurut Meter dan Horn, 1975 dalam Subarsono (2005:99) ada enam variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi, yakni: Pertama, standar dan sasaran kebijakan. Standar dan sasaran kebijakan menurut kedua pakar ini harus jelas dan terukur sehingga dapat direalisasikan. Apabila standar dan sasaran kebijakan kabur, maka akan terjadi multiinterpretasi para agen implementasi. Kedua, sumberdaya, implementasi kebijakan perlu dukungan sumberdaya baik sumberdaya manusia maupun non manusia. Ketiga, hubungan antar organisasi, dalam banyak program implementasi sebuah program perlu dukungan dan koordinasi dengan instansi lain.

Keempat, karakteristik agen pelaksana, yang mencakup struktur birokrasi, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi, yang semuanya itu akan mempengaruhi implementasi suatu program. Kelima, kondisi sosial politik dan ekonomi, yang mencakup sumberdaya ekonomi lingkungan yang dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan. Keenam, disposisi implementor yang mencakup tiga hal yang penting yaitu: a) respons implementor terhadap kebijakan yang akan mempengaruhi kemauannya untuk melaksanakan kebijakan; b) kognisi, yaitu pemahaman terhadap kebijakan; c) intensitas disposisi implementor yakni preferensi nilai yang dimiliki oleh implementor.

Menurut Cheema dan Rondinelli, 1983 dalam Subarsono (2005:101) mengatakan ada empat kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan dampak suatu program yaitu: a) kondisi lingkungan; b) hubungan antar organisasi; c) sumber daya organisasi untuk implementasi program; d) karakteristik dan kemampuan agen pelaksana.

Sedangkan menurut Weimer dan Vining, 1999 dalam Subarsono (2005:103) menegaskan ada tiga yang dapat mempengaruhi implementasi suatu program yaitu: a) logika kebijakan; b) lingkungan kebijakan; c) kemampuan implementor kebijakan.

Dari pendapat yang dikemukakan oleh beberapa pakar kebijakan diatas, secara umum terlihat bahwa para ahli kebijakan tersebut memiliki variasi pandangan dalam merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan. Dalam variasi pandangan tersebut, dapat

disimpulkan bahwa implementasi merupakan suatu proses yang sangat kompleks karena ada banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap implementasi suatu kebijakan.

c. Teori Hukum Lawrence M Friedman

Menurut Lawrence Meir Friedman, seorang ahli sosiologi hukum dari Stanford University, ada empat elemen utama dari sistem hukum (legal system), yaitu :

- 1) Isi Hukum (Legal Substance)
- 2) Struktur Hukum (Legal Structure)
- 3) Budaya Hukum (Legal Culture)
- 4) Dampak Hukum (legal impact)

Menurut Lawrence Meir Friedman berhasil atau tidaknya Penegakan hukum bergantung pada Substansi Hukum, Struktur Hukum/Pranata Hukum dan Budaya Hukum.

1) Substansi Hukum

Dalam teori Lawrence Meir Friedman hal ini disebut sebagai sistem substansial yang menentukan bisa atau tidaknya hukum itu dilaksanakan. Substansi juga berarti produk yang dihasilkan oleh orang yang berada dalam sistem hukum yang mencakup keputusan yang mereka keluarkan atau aturan baru yang mereka susun.

a) Substansi Hukum (*legal substance*)

Substansi Hukum bisa dikatakan sebagai norma, aturan dan perilaku nyata manusia yang berada pada sistem itu, di dalam

substansi hukum ada istilah “produk” yaitu suatu keputusan yang baru di susun dan baru dibuat yang mana disini ditekankan pada suatu hukum akan dibuat jika melalui peristiwa terlebih dahulu. Seperti tertulis pada KUHP pasal 1 ditentukan “tidak ada suatu perbuatan pidana yang dapat dihukum jika tidak ada aturan yang mengaturnya”, sistem ini sangat mempengaruhi sistem hukum di Indonesia. Peluang besar bagi seorang pelanggar hukum untuk lari dari sebuah sanksi dari tindakan yang menyalahi hukum itu sendiri. Sudah banyak kasus yang terjadi di Indonesia, yang disebabkan lemahnya sistem yang sehingga para pelanggar hukum itu seolah meremehkan hukum yang ada. Substansi hukum juga mencakup hukum yang hidup (living law), bukan hanya aturan yang ada dalam kitab undang-undang (law books). Sebagai negara yang masih menganut sistem Civil Law Sistem atau sistem Eropa Kontinental (meski sebagian peraturan perundang-undangan juga telah menganut Common Law).

Masalah yang disebabkan substansi karena Indonesia masih menggunakan hukum eropa continental jadi hukumnya itu menganut sistem yang belanda dan hukum itu pun dibuat sejak dulu, contoh seorang pencuri ayam di Malang mencuri ayam di kota A, dan di kota B itu sudah berbeda sanksi yang diterima. Nah itulah salah satu kelemahan dari hukum yang kita anut di bangsa ini.

b) Struktur Hukum (*legal structure*)

Struktur hukum, yaitu kerangka bentuk yang permanen dari sistem hukum yang menjaga proses tetap berada di dalam batas-batasnya. Struktur terdiri atas jumlah serta ukuran pengadilan, yurisdiksinya (jenis perkara yang diperiksa serta hukum acara yang digunakan), termasuk di dalam struktur ini juga mengenai penataan badan legislative.

Teori Lawrence Meir Friedman yang kedua adalah Struktur Hukum/Pranata Hukum hal ini disebut sebagai sistem struktural yang menentukan bisa atau tidaknya hukum itu dilaksanakan dengan baik. Struktur hukum berdasarkan UU No. 8 Tahun 1981 meliputi mulai dari Kepolisian, Kejaksaan, Pengadilan dan Badan Pelaksana Pidana (Lapas). Kewenangan lembaga penegak hukum dijamin oleh undang-undang. Sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terlepas dari pengaruh kekuasaan pemerintah dan pengaruh-pengaruh lain. Hukum tidak dapat berjalan atau tegak bila tidak ada aparat penegak hukum yang kredibilitas, kompetensi dan independen. Seberapa bagusnya suatu peraturan perundang-undangan bila tidak didukung dengan aparat penegak hukum yang baik maka keadilan hanya agan-angan. Lemahnya mentalis aparat penegak hukum mengakibatkan penegakan hukum tidak berjalan sebagaimana mestinya. Banyak faktor yang mempengaruhi lemahnya mentalitas aparat penegak hukum diantaranya lemahnya pemahaman agama,

ekonomi, proses rekrutmen yang tidak transparan dan lain sebagainya. Sehingga dapat dipertegas bahwa faktor penegak hukum memainkan peranan penting dalam memfungsikan hukum. Kalau peraturan sudah baik, tetapi kualitas penegak hukum rendah maka akan ada masalah. demikian juga, apabila peraturannya buruk sedangkan kualitas penegak hukum baik kemungkinan munculnya masalah masih terbuka.

Masalah yang ditimbulkan dari struktur hukum adalah sekarang banyak kasus penyelewengan kewenangan di ranah penegak hukum kepolisian yang banyak melakukan pelanggaran contohnya, banyak polisi lalu lintas yang menyalahi aturan seperti melakukan tilang tapi akhirnya minta uang dan melakukan pengoperasian tapi tidak ada surat izin dan lain sebagainya. Sebagai penegak hukum seharusnya bisa menjadi wadah penampung aspirasi masyarakat ini malah menjadi musuh nyata bagi masyarakat, lihat saja sekarang masyarakat tidak lagi mempercayai eksistensi penegak hukum di negeri ini.

c) Budaya Hukum (legal culture)

Budaya hukum ini pun dimaknai sebagai suasana pikiran sosial dan kekuatan sosial yang menentukan bagaimana hukum digunakan, dihindari, atau disalahgunakan. Selanjutnya Friedman merumuskan budaya hukum sebagai sikap-sikap dan nilai-nilai yang ada hubungan dengan hukum dan sistem hukum, berikut sikap-sikap dan nilai-nilai yang memberikan pengaruh baik positif maupun negatif kepada

tingkah laku yang berkaitan dengan hukum. Demikian juga kesenangan atau ketidak senangan untuk berperkara adalah bagian dari budaya hukum. Oleh karena itu, apa yang disebut dengan budaya hukum itu tidak lain dari keseluruhan faktor yang menentukan bagaimana sistem hukum memperoleh tempatnya yang logis dalam kerangka budaya milik masyarakat umum. Maka secara singkat dapat dikatakan bahwa yang disebut budaya hukum adalah keseluruhan sikap dari warga masyarakat dan sistem nilai yang ada dalam masyarakat yang akan menentukan bagaimana seharusnya hukum itu berlaku dalam masyarakat yang bersangkutan.

Hubungan antara tiga unsur sistem hukum itu sendiri tak berdaya, seperti pekerjaan mekanik. Struktur diibaratkan seperti mesin, substansi adalah apa yang dikerjakan dan dihasilkan oleh mesin, sedangkan kultur hukum adalah apa saja atau siapa saja yang memutuskan untuk menghidupkan dan mematikan mesin itu, serta memutuskan bagaimana mesin itu digunakan. Dikaitkan dengan sistem hukum di Indonesia, Teori Friedman tersebut dapat kita jadikan patokan dalam mengukur proses penegakan hukum di Indonesia. Polisi adalah bagian dari struktur bersama dengan organ jaksa, hakim, advokat, dan lembaga permasyarakatan. Interaksi antar komponen pengabdian hukum ini menentukan kokohnya struktur hukum. Walau demikian, tegaknya hukum tidak hanya ditentukan oleh kokohnya struktur, tetapi juga terkait dengan kultur hukum di dalam masyarakat.

Namun demikian, hingga kini ketiga unsur sebagaimana dikatakan oleh Friedman belum dapat terlaksana dengan baik, khususnya dalam struktur hukum dan budaya hukum. Sebagai contoh, dalam struktur hukum, Anggota polisi yang diharapkan menjadi penangkap narkoba, polisi sendiri ikut terlibat dalam jaringan narkoba. Demikian halnya para jaksa, sampai saat ini masih sangat sulit mencari jaksa yang benar-benar jujur. Karna masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh jaksa-jaksa yang ada di negeri ini.

3. *Applied Theory*

a. *Teori Hukum Progressive*

Hukum Progresif yang dicetuskan oleh Satjipto Rahardjo, sering Prof. Tjip menegaskan bahwa hukum adalah untuk manusia, dan bukan sebaliknya.²⁷ Pemahaman hukum menurut hukum progresif bahwa hukum adalah suatu institusi yang bertujuan mengantarkan manusia kepada kehidupan yang adil, sejahtera dan membuat manusia bahagia. Berpikir secara progresif berarti harus berani keluar dari mainstream pemikiran absolutism hukum, kemudian menempatkan hukum dalam posisi yang relatif. Dalam hal ini, hukum harus diletakkan dalam keseluruhan persoalan kemanusiaan.²⁸

Kemudian Satjipto Rahardjo menyatakan pemikiran hukum perlu kembali pada filosofis dasarnya, yaitu hukum untuk manusia. Dengan filosofis

²⁷ ... baik faktor; peranan manusia, maupun masyarakat, ditampilkan kedepan, sehingga hukum lebih tampil sebagai medan pergulatan dan perjuangan manusia. Hukum dan bekerjanya hukum seyogianya dilihat dalam konteks hukum itu sendiri. Hukum tidak ada untuk diri dan keperluannya sendiri, melainkan untuk manusia, khususnya kebahagiaan manusia. (Lihat Satjipto Rahardjo, *Biarkan Hukum Mengalir* (Catatan Kritis Tentang Pergulatan Manusia dan Hukum), Kompas, Jakarta, 2007, hlm. ix).

²⁸ Satjipto Rahardjo, *Hukum Progresif: Sebuah Sintesa Hukum Indonesia*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2009, hlm. 2.

tersebut, maka manusia menjadi penentu dan titik orientasi hukum. Hukum bertugas melayani manusia, bukan sebaliknya. Oleh karena itu, hukum itu bukan merupakan institusi yang lepas dari kepentingan manusia. Mutu hukum ditentukan oleh kemampuannya untuk mengabdikan pada kesejahteraan manusia. Ini menyebabkan hukum progresif menganut “ideologi” : Hukum yang pro-keadilan dan Hukum yang Pro-rakyat.

Konsep progresivisme bertolak dari pandangan kemanusiaan sehingga berupaya merubah hukum yang tak bernurani menjadi institusi yang bermoral. Paradigma hukum untuk manusia membuatnya merasa bebas untuk mencari dan menemukan format, pikiran, asas serta aksi-aksi yang tepat untuk mewujudkan tujuan hukum yakni keadilan, kesejahteraan dan kepedulian terhadap rakyat. Satu hal yang patut dijaga adalah jangan sampai pendekatan yang bebas dan longgar tersebut disalahgunakan atau diselewengkan pada tujuan-tujuan negatif.²⁹

Pengertian hukum progresif ini sejalan dengan konsep yang ditawarkan oleh Philippe Nonet & Philip Selznick dengan istilah hukum responsif, yaitu hukum yang berfungsi melayani kebutuhan dan kepentingan sosial.³⁰ Nonet dan Zelsnick mengemukakan beberapa model pembangunan hukum di negara berkembang, yaitu hukum *refresif*, *otonom*, dan *responsif*. Bagi negara-negara baru (negara-negara yang sedang berkembang) ada kecenderungan memiliki hukum yang bertipe menindas (*refresif*). Menurut mereka masuknya pemerintah ke dalam kekuasaan yang bersifat menindas, melalui

²⁹ Soetandyo Wignjosoebroto, *Pembaharuan Hukum Masyarakat Indonesia Baru*, HuMa, Jakarta, 2007, hlm. 101.

³⁰ Raisul Muttaqien, *Hukum Responsif*, Nusamedia, Bandung, , 2008, hlm. 84.

hukum biasanya terdapat pada masyarakat yang masih berada pada tahap pembentukan suatu tatanan politik tertentu.

Masyarakat baru harus membuktikan atau menunjukkan, bahwa ia dapat menguasai keadaan, menguasai anggota-anggotanya, serta menciptakan ketertiban sehingga jika perlu masalah prosedur dan cara-cara (hukum) dapat dikesampingkan asalkan ketertiban dan keamanan dapat tercapai.³¹ Dua macam strategi pembangunan hukum yang akhirnya sekaligus berimplikasi pada karakter produk hukumnya yaitu pembangunan hukum *ortodoks* dan *responsif* sebagaimana pendapat John Henry Marryman.

Pada strategi pembangunan hukum ortodoks, peranan lembaga-lembaga negara (pemerintah dan parlemen) sangat dominan dalam menentukan arah perkembangan hukum. Sebaliknya pada strategi pembangunan hukum responsif, peranan besar terletak pada lembaga-lembaga peradilan yang disertai partisipasi luas kelompok sosial atau individu-individu di dalam masyarakat.³² Dari beberapa buku atau sumber lain yang membahas mengenai hukum progresif gagasan Prof. Satjipto Rahardjo, dapat diidentifikasi ciri-ciri yang terkandung dalam hukum progresif,³³ yakni:

1) Terwujudnya Kesejahteraan dan Kebahagiaan

Dasar filosofi dari hukum progresif adalah suatu institusi yang bertujuan mengantarkan manusia kepada kehidupan yang adil, sejahtera

³¹ Mahfud MD. Moh., *Pergulatan Politik Dan Hukum Di Indonesia*, Gama Media, Yogyakarta, 1999, hlm. 42.

³² Moh. Mahfud MD. *Politik Hukum Di Indonesia*. LP3ES. Jakarta, 1998, hlm. 22.

dan membuat manusia bahagia.³⁴ Hukum harus memiliki tujuan lebih jauh daripada yang diajukan oleh falsafah liberal. Pada falsafat pascaliberal, hukum harus mensejahterakan dan membahagiakan. Hal ini juga sejalan dengan cara pandang orang Timur yang memberikan pengutamaan pada kebahagiaan.

Peran aktif Negara untuk mewujudkan Negara hukum yang membahagiakan rakyatnya. Artinya bukan rakyat yang harus datang 'meminta-minta' untuk dilayani Negara, melainkan negaralah yang aktif datang kepada rakyat. Negara hukum substantif yang mengutamakan (a) pemenuhan hak-hak asasi dan (b) mengutamakan manusia dan keadilan (*human dignity and justice*) dan kesejahteraan warga (*welfare*). Kedua jenis ini merupakan Negara hukum substantif yang berupaya mencapai kebahagiaan. Pengaturan oleh hukum tidak menjadi sah semata-mata karena ia adalah hukum, tetapi karena mengejar suatu tujuan dan cita-cita tertentu. Sehingga hukum hendaknya bisa memberi kebahagiaan kepada rakyat dan bangsanya.

2) Proses Menjadi Baik

Hukum progresif selalu dalam proses menjadi (*law as a process, law in the making*).³⁵ Hukum bukan institusi yang final, melainkan

³⁴ Mahmud Kusuma, *Menyelami Semangat Hukum Progresif; Terapi Paradigmatik Atas Lemahnya Penegakan Hukum Indonesia*, Antony Lib bekerjasama LSHP, Yogyakarta, 2009, hlm. 31.

³⁵ Hukum progresif tidak memahami hukum sebagai institusi yang mutlak secara final, melainkan sangat ditentukan oleh kemampuannya untuk mengabdikan kepada manusia. Dalam konteks pemikiran yang demikian itu, hukum selalu berada dalam proses untuk terus menjadi. Hukum adalah institusi yang secara terus menerus membangun dan mengubah dirinya menuju kepada tingkat kesempurnaan yang lebih baik. Kualitas kesempurnaan disini bisa diverifikasi ke dalam faktor-faktor keadilan, kesejahteraan, kepedulian kepada

ditentukan oleh kemampuannya mengabdikan kepada manusia. ia terus-menerus membangun dan mengubah dirinya menuju kepada tingkat kesempurnaan yang lebih baik. Setiap tahap dalam perjalanan hukum adalah putusan-putusan yang dibuat guna mencapai ideal hukum, baik yang dilakukan legislatif, yudikatif, maupun eksekutif.

Setiap putusan bersifat terminal menuju kepada putusan berikutnya yang lebih baik. Hukum tidak pernah bisa meminggirkan sama sekali kekuatan-kekuatan otonom masyarakat untuk mengatur ketertibannya sendiri. Kekuatan-kekuatan tersebut akan selalu ada, sekalipun dalam bentuk terpendam (*laten*). Pada saat-saat tertentu ia akan muncul dan mengambil-alih pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan dengan baik oleh hukum Negara. Maka, sebaiknya memang hukum itu dibiarkan mengalir.

Satjipto Rahardjo menyebut bahwa Negara hukum Indonesia adalah proyek yang belum selesai, melainkan proses yang menjadi. Masih banyak yang perlu diperjelas dan dimantapkan. Membangun Negara hukum adalah proyek raksasa. Demikian pula sebenarnya dengan gagasan Satjipto Rahardjo tentang Negara hukum, masih perlu diperbincangkan, dikritik dan dipertajam.

3) Hidup Baik Sebagai Dasar Hukum Yang Baik

Hukum progresif menekankan hidup baik sebagai dasar hukum yang baik. Dasar hukum terletak pada perilaku bangsanya sendiri karena perilaku bangsa itulah yang menentukan kualitas ber hukum bangsa

rakyat dan lain-lain. Inilah hakikat “hukum yang selalu dalam proses menjadi (*law as a process, law in the making*). Lihat Faisal, *Menerobos Positivisme Hukum*, Rangkaian Education, Yogyakarta, 2010, hlm. 72

tersebut. Fundamen hukum tidak terletak pada bahan hukum (*legal stuff*), sistem hukum, berpikir hukum, dan sebagainya, melainkan lebih pada manusia atau perilaku manusia. Di tangan perilaku buruk, sistem hukum akan menjadi rusak, tetapi tidak di tangan orang-orang dengan perilaku baik.

Hukum diintervensi oleh perilaku. Hukum bukan hanya urusan (*a business of rules*), tetapi juga perilaku (*matter of behavior*). Kehidupan hukum bukan hanya menyangkut urusan hukum teknis, seperti pendidikan hukum, tetapi menyangkut soal pendidikan dan pembinaan perilaku individu dan sosial yang lebih luas. Berikan padaku hakim dan jaksa yang baik, maka dengan hukum yang buruk saya bisa mendatangkan keadilan. Jadi, faktor perilaku atau manusia dalam kehidupan hukum sangat penting. Perilaku itu merupakan modal amat penting, sebelum berbicara tentang hukum.

4) Responsif

Dalam tipe responsif, hukum akan dikatikan pada tujuan-tujuan diluar narasi tekstual hukum itu sendiri, yang disebut oleh Nonet dan Selznick sebagai *the sovereignty of purpose*. Pendapat ini sekaligus mengkritik doktrin *due process of law*. Tipe responsif menolak otonomi hukum yang bersifat final dan tidak dapat digugat. Pemikiran hukum progresif ini juga diposisikan sebagai suatu teori hukum. Teori hukum ini ditempatkan bersama-sama dengan teori hukum responsif dari Nonet dan Selznick sebagai kelompok teori hukum pada masa transisi.

5) Negara Hukum Yang Berhati Nurani

Hukum progresif membangun Negara hukum yang berhati nurani. Dalam bernegara hukum, yang utama adalah kultur, *the cultur primacy*.

Kultur yang dimaksud adalah kultur pembahagian rakyat. Keadaan tersebut dapat dicapai apabila tidak berkuat pada *the legal structure of the conscience*. Negara hukum harus menjadi Negara yang baik (*benevolent state*) yang memiliki kepedulian. Bukan Negara yang netral, melainkan

Negara yang bernurani (*a state with conscience*). Negara tidak harus diperintah oleh para filsuf sebagaimana diandalkan Plato. Melainkan mirip dengan pendapat Aristoteles, bahwa Negara harus dikelola oleh praktik-praktik kebajikan (*practical wisdom*) dan moralitas kebajikan (*moral virtue*) dari para penyelenggara Negara. Praktik dan moralitas kebajikan inilah dalam bahasa Satjipto Rahardjo disebut dengan nurani (*conscience*).

Satjipto Rahardjo menyebut bahwa ia tidak mengikuti faham Kelsenian yang sangat peduli dengan bentuk dan struktur logis-rasional Negara hukum, melainkan membicarakan Negara hukum sebagai suatu bangunan nurani (*conscience, kokoro*), sehingga segala hal yang berhubungan dengan Negara hukum tunduk dan ditundukkan pada nurani sebagai penentu (*determinant*). Bukan peraturan sebagai faktor

determinan. Hati nurani tak dapat diajak kompromi dengan apapun. Karena peraturan dinomor-duakan, maka putusan-putusan hakim bersangkutan sering disebut kontroversi. Hukum memerlukan *social*

capita. Orang AS amat rasional dalam menjalankan hukum, sedangkan Jepang menggunakan nuraninya.

6) Mendorong Peran Publik

Hukum progresif mendorong peran publik. Mengingat hukum memiliki kemampuan yang terbatas, maka mempercayakan segala sesuatu kepada kekuatan hukum adalah sikap yang tidak realistis dan keliru. Di sisi lain, masyarakat ternyata memiliki kekuatan otonom untuk melindungi dan menata dirinya sendiri. Kekuatan ini untuk sementara tenggelam di bawah dominasi hukum modern yang notabene adalah hukum Negara. Untuk itu, hukum progresif sepatutnya memobilisasi kekuatan otonom masyarakat (mendorong peran publik). Hampir tidak ada bukti yang mendukung kemampuan hukum yang absolute. Setiap kali pretensi hukum seperti itu diuji, setiap kali pula akan gagal. Maka adigum 'serahkan kepada hukum, segalanya akan beres' selalu dibuktikan kebohongannya ternyata hanya mitos.

Bila dikatakan sehari-sehari, hukum akan menghentikan kejahatan melalui sanksi pidana yang diancamkan, sebetulnya itu baru awal proses. Itu baru cita-cita dan harapan (*aspirational*). Jadi sesudah ada peraturan, masih diperlukan tindakan agar apa yang diinginkan hukum menjadi kenyataan. Masih harus ada polisi yang bertindak, masih diperlukan laporan masyarakat dan mendukung 'keinginan' hukum. Hukum atau peraturan hukum tidak mampu menuntaskan rancangan secara akurat dan tuntas dengan bekerja sendiri. Oleh karena itu, sebenarnya hukum hanya

berkualitas plus-minus. Semuanya tidak bisa hanya diserahkan kepada hukum formal. Publik juga perlu turut mengisi dan menyempurnakan hukum, yang sebenarnya baru berkualitas plus-minus.

Peraturan dan institusi formal masih memerlukan tambahan, bantuan publik untuk bisa menciptakan ketertiban. Masyarakat dan publik juga mampu mengorganisasi kekuatan sendiri secara spontan untuk menjaga ketertiban. Hukum sama sekali tidak dapat dilepaskan dari partisipasi publik. Mendorong peran publik, guna menyumbang usaha keluar dari keterpurukan hukum:

Pertama, disadari kemampuan hukum itu terbatas. Mempercayakan segala sesuatu kepada hukum adalah sikap tidak realistis dan keliru. Menyerahkan nasib kepada institusi yang tidak memiliki kapasitas absolute untuk menuntaskan tugasnya sendiri. Secara empiric terbukti, untuk melakukan tugasnya sendiri ia selalu membutuhkan bantuan, dukungan, tambahan kekuatan publik.

Kedua, masyarakat ternyata tetap menyimpan kekuatan otonom untuk melindungi dan menata diri sendiri. Kekuatan itu untuk sementara tenggelam di bawah dominasi hukum modern yang notabene adalah hukum Negara. Sejak kemunculan 200 tahun lalu, Negara ingin memonopoli kekuasaan, termasuk membuat hukum, membuat struktur (badan dan lembaga) serta mengatur prosesnya. Tidak ada kekuatan dan kekuasaan lain yang boleh menyaingi dan semua kekuatan asli harus minggir. Sejak saat itu, kekuatan otonom masyarakat menjadi tenggelam.

Meski demikian tidak mati, tetapi tetap ada dan bekerja diam-diam (*latent*). Sese kali ia menunjukkan kekuatannya.

Dengan tidak membiarkan kehidupan hukum dimonopoli kekuasaan, proses, dan institusi formal saja tetapi oleh bangkitnya kekuatan otonom masyarakat guna memulihkan hukum sebagai istitusi yang bermasrtabat dan membuat bangsa ini sejahtera dan bahagian.

7) Dijalankan dengan Kecerdasan Spiritual

Hukum progresif dijalankan dengan kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual tidak ingin dibatasi patokan (*rule-bound*), juga tidak hanya bersifat kontekstual, tetapi ingin keluar dari situasi yang ada dalam usaha mencari kebenaran makna atau nilai yang lebih dalam.

Akhir abad ke -20, muncul model berpikir yang memasuki dimensi kedalaman, yaitu mencari makna dan nilai yang tersembunyi dalam objek yang sedang ditelaah. Ini disebut berpikir spiritual atau kecerdasan spiritual.. Kecerdasan spiritual amat menarik untuk dikaitkan kepada cara-cara berpikir dalam hukum, yang pada gilirannya mempengaruhi tindakan dalam menjalankan hukum.

Kecerdasan intelektual memang cerdas / akurat, tetapi amat terikat patokan (*rule-bound*) dan mat melekat pada program yang telah dibuat (*fixed program*) sehingga menjadi deterministik. Berpikir menjadi suatu finite game, berpikir dengan perasaan sedikit 'lebih maju', karena tidak semata-mata menggunakan logika tetapi bersifat kontekstual. Kecerdasan spiritual tidak ingin dibatasi patokan (*rule-bound*), juga tidak

hanya bersifat kontekstual, tetapi ingin keluar dari situasi yang ada dalam usaha untuk mencari kebenaran, makna, atau nilai yang lebih dalam.

Kecerdasan spiritual tidak berhenti menerima keadaan dan beku, tetapi kreatif dan membebaskan. Dalam kreativitasnya, mungkin bekerja dengan mematahkan patokan yang ada (*rule-breaking*) sekaligus membentuk yang baru (*rule-making*). Cara menjalankan hukum di negeri ini amat tidak memuaskan. Banyak bukti menunjukkan, hal itu berkait cara berpikir yang masih positivis-dogmatis itu. Maka menjalankan hukum menjadi praktik kutak-katik rasional mengenai peraturan, prosedur, asas, dan kelengkapan hukum lainnya. Hukum belum dijalankan secara bermakna. Proses hukum cenderung menjadi ajang mencari menang di atas pencarian keadilan.

Berpikir dengan logika dan perasaan, tetapi dengan menggunakan kecerdasan spiritual. Menggunakan kecerdasan spiritual meningkatkan kualitas kedua macam berpikir yang lain. Berpikir dengan rasio dalam hukum diperlukan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang sederhana. Berpikir dengan perasaan atau dalam konteks, juga diperlukan karena menjalankan hukum juga memerlukan empati, komitmen, dan dedikasi.

Kecerdasan spiritual menggugah rasa moral, dengan memberikan suatu kemampuan untuk mengendalikan ketentuan yang kaku lewat pengertian (*understanding*) dan rasa keterlibatan. Alasan penggunaan kecerdasan spiritual, yakni :

- 1) Pertama, penggunaan kecerdasan spiritual untuk bangun dari keterpurukan hukum, memberi pesan penting kepada kita untuk berani mencari jalan baru (*rule-breaking*) dan tidak membiarkan diri terkekang cara menjalankan hukum yang lama dan tradisional yang jelas-jelas lebih banyak melukai keadilan.
- 2) Kedua, pencarian makna lebih dalam hendaknya menjadi ukuran baru dalam menjalankan hukum dan bernegara hukum. Bagi yang berprofesi hukum seperti hakim, jaksa, advokat dan lain-lain didorong untuk bertanya kepada nurani tentang makna hukum lebih dalam;
- 3) Ketiga, hukum hendaknya dijalankan tidak menurut prinsip logika saja, tetapi dengan perasaan, kepedulian, dan semangat keterlibatan (*compassion*) kepada bangsa Indonesia yang sedang menderita.

a) **Merobohkan, Mengganti dan Membebaskan.**

Hukum progresif itu merobohkan, mengganti, dan membebaskan. Hukum progresif menolak sikap *status quo* dan submisif. Sikap *status quo* menyebabkan kita tidak berani melakukan perubahan dan menganggap doktrin sebagai sesuatu yang mutlak untuk dilaksanakan. Sikap demikian hanya merujuk maksim 'rakyat untuk hukum.

Pembaharuan hukum dan promosi Negara hukum sangat berpusat pada Negara. Ada dua pola pembaharuan hukum yaitu:

- (1) Pertama, *rules approaches*. Dalam model ini, pembaharuan hukum dilakukan dengan menciptakan dan mengganti

peraturan perundang-undangan dan kebijakan lainnya. Jumlah legislasi meningkat. Hal ini membuat hukum menjadi ‘rimba’ peraturan perundang-undangan, saling tumpah tindih satu sama lain dan banyak hukum yang kemudian menjadi tidak imperatif atau mubazir (*legisferitis*). Hukum menjadi semakin teknikal dan memerlukan pembelajaran teknis yang jauh dari pemahaman awam. Hal ini pula yang secara tidak sadar memberi ruang yang semakin besar kepada para sarjana hukum untuk mendominasi pemaknaan hukum.

(2) Kedua, *agencies approaches*. Hal ini dilakukan dengan membenahi institusi Negara . di Indonesia yang dilakukan adalah penegasan pemisahan kekuasaan antar cabang kekuasaan Negara (*separation of power*) dan pembentukan lembaga-lembaga independen.

Hukum progresif dan ilmu hukum progresif barangkali tidak dapat disebut sebagai suatu tipe hukum yang khas dan selesai (*distinct type and a finite scheme*), melainkan lebih merupakan gagasan yang mengalir, yang tidak mau terjebak ke dalam status quo, sehingga menjadi mandek (*stagnant*). Hukum progresif selalu ingin setia pada asas besar “hukum adalah untuk manusia”. Hukum progresif dapat diibatkan sebagai papan petunjuk, yang selalu memperingatkan, hukum itu harus terus-menerus merobohkan, mengganti, membebaskan hukum yang

mandek, karena tidak mampu melayani lingkungan yang berubah.

b. Teori pembentukan Undang-Undang

Peraturan Perundang-undangan merupakan salah satu produk hukum, maka agar dapat mengikat secara umum dan memiliki efektivitas dalam hal penerapan sanksi, dalam pembentukannya harus memperhatikan beberapa persyaratan yuridis. Persyaratan seperti inilah yang dapat dipergunakan sebagai landasan yuridis dari suatu Peraturan Perundang-undangan. Persyaratan yuridis yang dimaksud di sini adalah :

- 1) Dibuat atau dibentuk oleh organ yang berwenang. Artinya suatu Peraturan Perundang-undangan harus dibuat oleh pejabat atau badan yang mempunyai wewenang untuk itu. Kalau persyaratan ini tidak diindahkan maka menjadikan suatu Peraturan Perundang-undangan itu batal demi hukum (*van rechtswegenietig*). Adanya kesesuaian bentuk/jenis Peraturan Perundang-undangan dengan materi muatan yang akan diatur. Ketidakesesuaian bentuk/jenis ini dapat menjadi alasan untuk membatalkan Peraturan Perundang-undangan yang dimaksud. Misalnya kalau di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa suatu ketentuan akan dilaksanakan dengan Undang-Undang, maka hanya dalam bentuk Undang-Undang-lah itu harus diatur.
- 2) Adanya prosedur dan tata cara pembentukan yang telah ditentukan. Pembentukan suatu Peraturan Perundang-undangan harus melalui prosedur dan tata cara yang telah ditentukan. Misalnya suatu Rancangan Undang

Undang dibahas oleh Dewan Perwakilan Rakyat dan Presiden untuk mendapat persetujuan bersama, Peraturan Daerah ditetapkan oleh Kepala Daerah setelah mendapat persetujuan bersama Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Dalam rangka pengundangannya juga harus ditentukan tata caranya, misalnya Undang-Undang diundangkan dalam Lembaran Negara, agar mempunyai kekuatan mengikat.

- 3) Tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatannya. Sesuai dengan pandangan stufenbau theory, Peraturan Perundangundangan mengandung norma-norma hukum yang sifatnya hirarkhis. Artinya suatu Peraturan Perundangundangan yang lebih tinggi tingkatannya merupakan grundnorm (norma dasar) bagi Peraturan Perundangundangan yang lebih rendah tingkatannya. Oleh sebab itu Peraturan Perundangundangan yang lebih rendah tingkatannya tidak boleh melanggar kaidah hukum yang terdapat di dalam Peraturan Perundangundangan yang lebih tinggi tingkatannya.

Selain landasan filosofis, sosiologis dan yuridis masih terdapat landasan lain, yaitu landasan teknik perancangan. Landasan yang terakhir ini tidak boleh diabaikan dalam membuat Peraturan Perundang-undangan yang baik karena berkaitan erat dengan hal-hal yang menyangkut kejelasan perumusan, konsistensi dalam mempergunakan peristilahan atau sistematika dan penggunaan bahasa yang jelas. Penggunaan landasan ini diarahkan kepada kemampuan person atau lembaga dalam merepresentasikan tuntutan dan

dukungan ke dalam produk hukum yang tertulis, yakni Peraturan Perundang-undangan.

Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto memperkenalkan enam asas Undang Undang, yaitu:

- a. Undang-Undang tidak berlaku surut
- b. Undang-Undang yang dibuat oleh penguasa yang lebih tinggi, mempunyai kedudukan yang lebih tinggi pula.
- c. Undang-Undang yang bersifat khusus menyampingkan Undang-Undang yang bersifat umum (*Lex specialis derogat lex generalis*).
- d. Undang-Undang yang berlaku belakangan membatalkan Undang-Undang yang berlaku terdahulu (*Lex posteriore derogat lex priori*).
- e. Undang-Undang tidak dapat diganggu gugat.
- f. Undang-Undang sebagai sarana untuk semaksimal mungkin dapat mencapai kesejahteraan spiritual dan materiil bagi masyarakat maupun individu, melalui pembaharuan atau pelestarian (asas *Welvaarstaat*).

Menurut Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan, dalam membentuk Peraturan Perundangundangan harus dilakukan berdasarkan pada asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik, yang meliputi:³⁶

- a. kejelasan tujuan
- b. kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat
- c. kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan

³⁶ Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

- d. dapat dilaksanakan
- e. kedayagunaan dan kehasilgunaan
- f. kejelasan rumusan
- g. keterbukaan

Sedangkan di dalam materi sebuah undang-undang menurut Pasal 6 (1) undang-undang nomor 12 tahun 2011, materi muatan Peraturan Perundangundangan harus mencerminkan asas:³⁷

- a. pengayoman
- b. kemanusiaan
- c. kebangsaan
- d. kekeluargaan
- e. kenusantaraan
- f. bhineka tunggal ika
- g. keadilan
- h. kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan
- i. ketertiban dan kepastian hukum
- j. keseimbangan, keserasian, dan keselarasan.

Menurut Paul Scholten, asas-asas hukum dan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang patut bukanlah sebuah aturan hukum (rechtregel). Untuk dapat dikatakan sebagai aturan hukum, sebuah asas hukum adalah terlalu umum sehingga ia atau sama sekali tidak atau terlalu banyak bicara (of niet of veel to veel zeide). Dengan perkataan lain, asas hukum

³⁷ Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

bukanlah hukum, namun hukum tidak akan dapat dimengeti tanpa asas-asas tersebut.³⁸ Menurut Sudikno merokusumo, asas hukum atau prinsip hukum bukanlah peraturan hukum konkret, melainkan merupakan pikiran dasar yang umum sifatnya atau merupakan latar belakang dari peraturan konkret yang terdapat dalam dan dibelakang setiap sistem hukum yang terjelma dalam peraturan perundang-undangan dan putusan hakim yang merupakan hukum positif dan dapat diketemukan dengan mencari sifat-sifat umum dari peraturan yang konkret tersebut.³⁹

H. Metode Penelitian

Dalam menyelesaikan suatu masalah diperlukan suatu metode yang harus sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas. Dengan metode yang telah ditentukan lebih dulu diharapkan hasil yang baik maupun pemecahan yang sesuai serta dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

Metode adalah proses, prinsip, dan tata cara memecahkan suatu masalah, sedangkan penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan konstruksi yang dilakukan secara metodologis, sistematis dan konsisten.⁴⁰

³⁸ A Hamid S Attamimi, Peranan Keputusan Presiden RI dalam Penyelenggara Pemerintahan Negara, Suatu Studi Analisis Mengenai Keputusan Presiden Yang Berfungsi Pengaturan Dalam Kurun Waktu Pelita I-Pelita IV, Disertasi, Jakarta; Fakultas Pascasarjana Universitas Indonesia, 1990, hlm. 304. Dalam Bayu Dwi Anggono, Perkembangan Pembentukan Undang-Undang Di Indonesia, Jakarta; Konstitusi Press, 2014, hlm. 27

³⁹ Yuliandri, Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang Baik, Gagasan Pembentukan Undang-Undang Berkelanjutan, Jakarta; RajaGrafindo Persada, 2009, hlm. 20

⁴⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UIPress Jakarta, 1986, hlm. 42.

Metode penelitian dapat diartikan sebagai suatu sarana yang penting guna menemukan, mengembangkan serta menguji kebenaran suatu pengetahuan. Oleh karena itu sebelum melakukan penelitian hendaknya terlebih dahulu menentukan metode apa yang akan dipergunakan. Menurut Soerjono Soekanto metodologi merupakan unsur yang mutlak harus ada di dalam penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.⁴¹

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan metode dengan penelitian ini adalah adanya kesesuaian antara masalah dengan metode yang akan digunakan dalam penelitian yang tetap untuk hal yang akan diteliti.

1. Paradigma Penelitian : Paradigma Konstruktivisme

Paradigma konstruktivisme ialah paradigma dimana kebenaran suatu realitas sosial dilihat sebagai hasil konstruksi sosial, dan kebenaran suatu realitas sosial bersifat relatif. Paradigma konstruktivisme ini berada dalam perspektif interpretivisme (penafsiran) yang terbagi dalam tiga jenis, yaitu interaksi simbolik, fenomenologis dan hermeneutik. Paradigma konstruktivisme dalam ilmu sosial merupakan kritik terhadap paradigma positivis. Menurut paradigma konstruktivisme realitas sosial yang diamati oleh seseorang tidak dapat digeneralisasikan pada semua orang, seperti yang biasa dilakukan oleh kaum positivis. Konsep mengenai konstruksionis diperkenalkan oleh sosiolog *interpretative*, Peter L. Berger bersama Thomas Luckman. Dalam konsep kajian komunikasi, teori konstruksi sosial bisa disebut berada diantara teori fakta social dan

⁴¹ *Ibid.*, hlm. 7.

defenisi sosial.⁴²

Paradigma konstruktivisme yang ditelusuri dari pemikiran Weber, menilai perilaku manusia secara fundamental berbeda dengan perilaku alam, karena manusia bertindak sebagai agen yang mengkonstruksi dalam realitas social mereka, baik itu melalui pemberian makna maupun pemahaman perilaku menurut Weber, menerangkan bahwa substansi bentuk kehidupan di masyarakat tidak hanya dilihat dari penilaian objektif saja, melainkan dilihat dari tindakan perorang yang timbul dari alasan-alasan subjektif. Weber juga melihat bahwa tiap individu akan memberikan pengaruh dalam masyarakatnya.

Paradigma konstruktivis dipengaruhi oleh perspektif interaksi simbolis dan perspektif strukturan fungsional. Perspektif interaksi simbolis ini mengatakan bahwa manusia secara aktif dan kreatif mengembangkan respons terhadap stimulus dalam dunia kognitifnya. Dalam proses sosial, individu manusia dipandang sebagai pencipta realitas sosial yang relatif bebas di dalam dunia sosialnya. Realitas sosial itu memiliki makna manakala realitas sosial tersebut dikonstruksikan dan dimaknakan secara subjektif oleh individu lain, sehingga memantapkan realitas itu secara objektif.

Dalam Pasal 1320 KUH Perdata merupakan syarat umum syarat sahnya perjanjian, dalam hal ini yang dimaksud dengan kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak antara satu pihak atau lebih

⁴² Eriyanto. *Analisis Framing Konstruksi, Ideologi, dan Politik Media*. LKIS, Yogyakarta, 2004 hlm. 13.

dengan pihak lainnya yang terdapat dalam suatu perjanjian. Lebih lanjut Subekti memberikan gambaran dan penjelasan terkait dengan kesepakatan yang dibuat oleh kedua belah pihak yang terdapat dalam suatu perjanjian. Dimana disebutkan bahwa sepakat adalah kedua subjek yang mengadakan perjanjian itu harus bersepakat, setuju atau seia-sekata mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan itu

Paradigma penelitian ini adalah mencoba merekonstruksi kebijakan Pasal 8 ayat 1 (a) dan Pasal 9 ayat 2, PMA Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri Dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta yang dianggap mempunyai beberapa kelemahan, dan direkonstruksi kebijakan kembali menjadi lebih baik dengan berasaskan nilai keadilan.

Adapun hal yang akan direkonstruksi kebijakan yaitu Pasal 8 ayat 1 (a) dan Pasal 9 ayat 2, PMA Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri Dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta, di mana masih terdapat beberapa kelemahan dalam substansi hukumnya, terutama mengenai lemahnya peran DTB-PNS dalam menentukan berapa lama kontrak akan dilaksanakan, sertabesar kecilnya imbalan dari perjanjian atau kontrak kerja dari aspek keadilan hukum, klausula perjanjian yang tidak berpihak pada DTB-PNS, serta eksploitasi yang diterima oleh DTB-PNS, dan belum perlakuan pihak PTKIN yang tidak memberi jadwal

mengajar, dengan keputusan sepihak tanpa alasan yang jelas tidak berdasar pada aturan yang berlaku, padahal hak kewajiban beberapa DTB-PNS tertuang jelas dalam perjanjian dan PMA Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri Dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta.

2. Metode Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian diperlukan suatu metode yang harus tepat dan sesuai dengan jenis penelitian yang dilakukan serta harus sistematis dan konsisten. Metode pendekatan yang digunakan adalah metode pendekatan yuridis sosiologis, yaitu penelitian hukum yang menggunakan data primer.⁴³ Data primer berasal dari wawancara dengan Supaat selaku Wakil Rektor Satu, yang mewakili institusi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kudus dan para Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil (DTB-PNS).

Pada penulisan disertasi ini, peneliti mengkaji pelaksanaan perjanjian kontrak kerja DTB-PNS saat ini, kelemahan-kelemahan perjanjian kontrak kerja DTB-PNS, antara DTB-PNS dengan pihak institusi IAIN Kudus, sehingga dapat merekonstruksi kebijakan perjanjian kerja DTB-PNS yang berbasis nilai keadilan. Penelitian ini juga berdasarkan teori-teori hukum yang ada, baik menggunakan referensi dari

⁴³ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988, hlm. 10.

hukum Islam maupun ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta pendapat para ahli.

3. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi yang digunakan adalah penelitian deskriptif analitis, yaitu tidak hanya melukiskan keadaan obyek atau masalah saja, tetapi dengan keyakinan tertentu juga mengambil simpulan umum dari bahan obyek masalahnya.⁴⁴ Dalam penelitian ini, obyek masalahnya yaitu Pasal 8 ayat 1 (a) dan Pasal 9 ayat 2, PMA Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri Dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta, yang terkait pada perjanjian kerja antara DTB-PNS dan IAIN Kudus, sebagai pihak pertama dan kedua.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kudus, IAIN Pekalongan dan IAIN Salatiga.

5. Jenis Data dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer merupakan data atau fakta-fakta dan kasus hukum yang diperoleh langsung melalui penelitian di lapangan termasuk keterangan dari responden yang berhubungan dengan objek penelitian

⁴⁴ Roni Hanitijo Soemitro, *Ibid*, hlm. 16

dan praktik yang dapat dilihat serta berhubungan dengan obyek penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang secara tidak langsung yang memberikan bahan kajian penelitian dan bahan hukum yang berupa dokumen arsip, peraturan perundang-undangan dan berbagai literatur lainnya terutama yang berkaitan dengan pasal 1320 KUH Perdata.⁴⁵

6. Populasi dan sampling

Populasi adalah seluruh objek, seluruh gejala, seluruh unit yang akan diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena populasi itu sangat besar dan sangat luas dan tidak memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan, sehingga populasi tersebut hanya cukup diambil sebagian saja untuk diteliti sebagai sampel untuk memberikan gambaran yang tepat dan benar dalam penelitian ini.⁴⁶

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Non Random Sampling* dengan metode *Purposive Sampling*, yaitu penarikan sampel yang dilakukan dengan cara memilih atau mengambil subjek-subjek yang didasarkan pada beberapa tujuan dalam penelitian ini.⁴⁷

⁴⁵ Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Pengantar Singkat*. Jakarta. Raja Grafindo Persada. 2003, hlm. 13.

⁴⁶ *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri, Op. Cit.* hlm. 36.

⁴⁷ *Ibid.*,

7. Metode Pengumpulan Data

a. Kepustakaan

Data sekunder diperoleh dengan melakukan studi pustaka terhadap pertauran perundang-undangan, buku literature, dokumen-dokumen atau arsip-arsip yang ada kaitannya dengan masalah penelitian, internet untuk selanjutnya dipelajari sebagai satu kesatuan yang utuh.

b. Observasi

Pengamatan (observasi) adalah melakukan pengamatan secara langsung ke obyek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Apabila obyek penelitian ini bersifat perilaku dan tindakan manusia, fenomena alam (kejadian-kejadian yang ada di alam sekitar), proses kerja dan penggunaan responden kecil.

c. Wawancara bebas terpimpin

Wawancara bebas terpimpin adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara ini digunakan apabila ingin mengetahui dari responden secara mendalam serta responden sedikit.⁴⁸

Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara terlebih dahulu dengan Supaat selaku Wakil Ketua 1 Bidang Akademik yang mewakili IAIN Kudus, melakukan telaah mendalam mengenai perjanjian antara kedua belah pihak, serta mengkomparasikan antara teori dan praktek khususnya Pasal 8 ayat 1 (a) dan Pasal 9 ayat 2, PMA

⁴⁸ *Ibid.* hlm 102

Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri Dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta dan direkonstruksi kebijakan kembali melalui pendapat para ahli dan literatur lainnya sehingga didapatkan hasil Pasal 8 ayat 1 (a) dan Pasal 9 ayat 2, PMA Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri Dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta, yang berbasis nilai keadilan. Observasi dilakukan pada lingkungan DTB-PNS di IAIN Kudus.

8. Metode Analisis Data

Setelah selesai dilakukan proses pengumpulan data, maka tahap berikutnya adalah pengolahan data. Data yang diperoleh dari penelitian lapangan dan kepustakaan dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu metode kualitatif untuk mendapatkan data yang mendalam suatu data yang mengandung makna dan bisa mempengaruhi substansi penelitian.

Karena penelitian ini berdasarkan sifatnya merupakan penelitian kualitatif yang menggunakan data primer. Analisis induktif adalah proses yang dimulai dari premis-premis yang berupa hukum positif. Untuk menemukan hukum bagi suatu kasus nyata, yakni perkara *in concreto*, maka norma hukum *in abstracto* diperlukan untuk berfungsi sebagai premis mayor, sedangkan fakta-fakta yang cocok, yakni yang relevan

dalam kasus posisi, yaitu perkara/*legal facts*, maka dipakai sebagai premis minor, melalui proses silogisme didapatkan sebuah *conclusio* (kesimpulan) berupa hukum positif yang dicari.

I. Sistematika Penulisan Disertasi

Berdasarkan permasalahan dan pembahasan maka disertasi ini dibagi dalam enam bab yaitu :

Bab I Pendahuluan, terdiri dari : Latar Belakang Permasalahan, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan, Originalitas Penelitian.

Bab II Kajian Pustaka, yang terdiri dari : Kajian Konseptual meliputi Pengertian Rekonstruksi, Pengertian Kebijakan, Pengertian Dosen Tetap Bukan PNS, Pengertian PTKIN. Kerangka Teori meliputi Teori Keadilan sebagai *Grand Theory*, Teori Kebijakan sebagai *Middle Theory*, Teori Hukum Progresif sebagai *Applied Theory*. Kerangka Pemikiran meliputi Pengertian Perjanjian, Asas-Asas Perjanjian, Syarat-Syarat Sahnya Perjanjian, Jenis-Jenis Perjanjian, Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian, Prestasi dan Wanprestasi dalam Perjanjian, Keadaan Memaksa (*Overmacht*), Berakhirnya Perjanjian.

Bab III Kebijakan Perjanjian Kerja Antara PTKIN Dan DTB-PNS

Saat Ini Berisi mengenai Kebijakan Perjanjian tentang Dosen dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun

2009, Perjanjian Kerja Antara PTKIN Dan DTB-PNS Saat Ini meliputi Identitas para pihak, Hak dan kewajiban para pihak, Mekanisme penilaian kinerja, Mekanisme mutasi dan promosi, Kerja lembur dan cuti, Gaji pokok, penghasilan yang melekat pada gaji, penghasilan lain, jaminan kesejahteraan sosial, dan masalah tambahan, Pengembangan dan pembinaan, Penyelesaian sengketa antar para pihak, Sanksi pelanggaran perjanjian kerja, Pengakhiran perjanjian kerja.

Bab IV Kelemahan-Kelemahan Kebijakan Perjanjian Kerja Antara PTKIN Dan DTB-PNS Saat Ini, Berisi mengenai Gambaran Umum Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN), Hal-Hal yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja DTB-PNS Saat Ini meliputi Gaji Pokok, Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN), Batas Usia Pensiun. Kelemahan-Kelemahan pada Perjanjian Kerja DTB-PNS dilihat dari Perspektif Teori Kebijakan dan Teori Keadilan.

Bab V Rekonstruksi Kebijakan Perjanjian Kerja DTB-PNS Sehingga Terwujud Nilai Keadilan, Berisi mengenai Perbandingan Perjanjian Kerja DTB-PNS di lingkungan Kemenag dengan PT di Lembaga Kemendikbud, Rekonstruksi Kebijakan Kerja DTB-PNS dengan PTKIN berbasis Nilai Keadilan.”.

Bab VI Penutup terdiri dari Kesimpulan, Saran, Implikasi Kajian Disetasi.

J. Orisinalitas Disertasi

Berdasarkan pengetahuan dan penelusuran penulis terhadap hasil-hasil penelitian yang sudah ada, penelitian yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil (DTB-PNS), belum pernah diteliti sebelumnya. Adapun hasil penelitian yang pernah ada berkaitan dengan Perjanjian kerja antara lain :

Tabel. 1.1 Tabel Orisinalitas Disertasi

No.	Nama	Judul Penelitian	Permasalahan	Hasil Penelitian
1.	Hananto Fakultas Hukum Universitas Sultan Agung	REKONSTRUKSI KEBIJAKAN PERJANJIAN <i>SPORTENTERTAINMENT</i> BERBASIS NILAI KEADILAN (Studi Kasus Pada Petinju Profesional di Indonesia)	1) Bagaimana perjanjian <i>sportentertainment</i> antara petinju profesional dengan manajemen saat ini? 2) Bagaimana kelemahan-kelemahan perjanjian <i>sportentertainment</i> antara petinju profesional dengan manajer saat ini? 3) Bagaimana rekonstruksi kebijakan perjanjian <i>sportentertainment</i> yang berbasis nilai keadilan?	1) Perjanjian <i>sportentertainment</i> antara petinju profesional dengan Manajer mengacu pada Pasal 1320 KUHP, dimana sahnya suatu perijajian diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata tentang syarat-syarat sahnya suatu perjanjian, yaitu dengan syarat-syarat sebagai berikut: a) Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri; b) Kecakapan untuk membuat perikatan; c) Suatu hal tertentu; d) Suatu sebab yang halal. e) Perjanjian

				<p>yang adil apabila bisa memenuhi hak dan tanggungjawab antara kedua belah pihak dan telah dianggap sah menurut unsur-unsur berdasarkan Pasal 1320 KUHPer.</p> <p>2) Kelemahan-kelemahan yang terdapat di dalam perjanjian <i>sportentertainment</i> antara petinju profesional dengan manajer yaitu:</p> <p>a. Kelemahan bagi atlet petinju profesional dalam kontrak tersebut adalah pada hak dan kewajiban, lamanya kontrak serta pilihan hukum untuk menyelesaikan perselisihan. Sedangkan Kewenangan untuk menjalankan kontrak</p>
--	--	--	--	--

				<p>merupakan tanggung jawab kedua belah pihak, serta lamanya sebuah kontrak maupun perjanjian ditentukan serta apakah perjanjian tersebut akan diperpanjang atau tidak sehingga dalam hal ini posisi atlet berada pada pihak yang lemah yaitu tanpa ada kepastian dan jaminan kelangsungan hidup mereka.</p> <p>b. Dalam perjanjian tersebut manajer seharusnya memberikan keleluasaan bagi petinju seharusnya porsinya lebih besar bukan lebih kecil dari aspek keadilan hukum, perjanjian <i>sportentertai</i></p>
--	--	--	--	--



				<p><i>ment</i> dapat dikatakan gugur apabila mempertontonkan praktek ketidakadilan ada pembagian yang tidak berimbang.</p> <p>c. Adanya klausula perjanjian yang tidak tidak berpihak pada petinju, dalam hal ini dapat dilihat dari klausula perjanjian <i>sportentertainment</i> di Australia yang menyatakan.</p> <p>3) Rekonstruksi kebijakan nilai perjanjian <i>sportentertainment</i> antara petinju profesional dengan manajer yang berbasis nilai keadilan, berupa perlindungan hukum yang adil dan seimbang antara petinju professional dan manajer.</p>
--	--	--	--	--

2.	Finda, Fakultas Hukum Universitas Hasanudin Makassar	“Perjanjian Kerja Antara Klub Sepakbola Dengan Pelatih Asing“	<ol style="list-style-type: none"> 1) Bagaimanakah bentuk perjanjian yang dapat memberikan perlindungan terhadap Pelatih Asing dan 2) Faktor apakah yang menjadi dasar dalam pembuatan perjanjian antara Pelatih Asing dengan Klub Sepakbola. 	Bentuk perjanjian kerja yang dapat memberikan perlindungan terhadap pelatih asing adalah bentuk perjanjian tertentu yang mempunyai karakter khusus, dimana yang menjadi obyek dari perjanjian tersebut ditentukan secara terperinci dan jelas dengan ketetapan waktu, dimana pemenuhan prestasinya dikaitkan pada waktu tertentu atau dengan peristiwa tertentu yang sudah pasti terjadi dengan menggunakan dua bahasa resmi PSSI, yaitu dengan bahasa Indonesia dan bahasa Inggris, dan juga adanya suatu perlindungan dari pihak lain atau pihak ketiga guna pemberian perlindungan pada pelatih asing, dalam hal ini, Agen sebagai pihak ketiga yang merupakan konsultan bagi
----	---	---	---	--

				<p>pelatih asing. Faktor yang menjadi dasar dalam pembuatan perjanjian kerja antara klub dengan pelatih asing adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Statuta PSSI sebagai dasar dunia persepakbolaan Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, pemenuhan kewajiban klub untuk kesejahteraan pelatih asing dan untuk memberikan perlindungan hukum bagi pelatih asing mengenai hak-haknya apabila terjadi perselisihan atau tidak terpenuhinya kewajiban oleh klub.</p>
3.	Veri Suherman,	“Perlindungan Hukum Terhadap	1) Bagaimana perlindungan	1) Perlindungan terhadap anak

	<p>Fakultas Hukum UNIKOM Bandung</p>	<p>Artis Cilik Dalam Perjanjian Kerja Dengan Rumah Produksi Sinetron Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak <i>Juncto</i> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”</p>	<p>terhadap artis cilik dalam pelaksanaan perjanjian kerja pembuatan sinetron ditinjau dari dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak <i>juncto</i> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan</p> <p>2) Bagaimana tanggung jawab para pihak dalam perjanjian kerja dan sanksi apa yang dapat diberikan apabila terbukti melakukan eksploitasi anak menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan</p>	<p>ditegaskan dalam beberapa peraturan perundang-undangan seperti UUD 1945, Undang-undang Hak Asasi Manusia, Undang-undang Perlindungan Anak dan Undang-undang kesejahteraan Anak, dan bagi anak yang bekerja untuk mengembangkan minat dan bakatnya diatur dalam Kepmen Nomor 115 Tahun 2004. Oleh karena itu, Pelaksanaan perjanjian kerja antara artis cilik yang diwakili orang tua/wali dengan rumah produksi sinetron tidak sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan karena dalam perjanjian kerja tidak dimuat tentang</p>
--	--------------------------------------	--	--	--

				<p>waktu kerja artis cilik dalam setiap pengambilan gambar (<i>shooting</i>), sehingga artis cilik bekerja hampir dalam setiap pengambilan gambar hingga 10-15 jam sehari sedangkan berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 71 ayat (2) huruf b diatur bahwa waktu kerja maksimum seorang anak yang melakukan pekerjaan untuk mengembangkan minat dan bakatnya adalah 3 (tiga) jam sehari. Pasal 69 ayat (2) huruf b juga ditegaskan bahwa seorang anak boleh melakukan pekerjaan ringan tetapi harus dilakukan pada siang hari dan</p>
--	--	--	--	---

				<p>tidak mengganggu waktu sekolah, namun pada kenyataannya artis cilik dalam melakukan pengambilan gambar (<i>shooting</i>) dari pagi hari sampai malam hari dan kerap dilakukan pada waktu sekolah sehingga waktu sekolah dan waktu istirahat anak sudah sangat jelas terganggu.</p> <p>2) Secara garis besar yang bertanggung jawab terhadap anak adalah orang tua, keluarga, masyarakat dan Negara. Tetapi dalam hal ini, pihak orang tua dan rumah produksi adalah pihak yang paling bertanggung jawab terhadap perlindungan seorang anak yang bekerja sebagai artis cilik. Oleh</p>
--	--	--	--	--



				<p>karena itu, orang tua/wali dan rumah produksi sinetron khususnya dapat dikatakan melakukan eksploitasi terhadap anak jika dengan sengaja memperkerjakan anak dengan maksud mencari keuntungan komersial atas bekerjanya si anak/artis cilik, dan ketentuan yang dapat menjerat para pihak karena telah melakukan eksploitasi terhadap anak dalam pekerjaan adalah Undang-undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak Juncto Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.</p>
--	--	--	--	--

4.	Mutmainna Natsir, Fakultas Hukum Universitas Hasanudin Makassar	“Penyelesaian Sengketa antara Pihak Manajemen Artis dengan Penyelenggara Acara Konser Musik (<i>event organizer</i>) di Makassar. (Suatu Pendekatan Sosiologi Hukum)	1) Bagaimanakah konsekuensi penyelesaian sengketa antara pihak manajemen artis dengan <i>event organizer</i> di Makassar, dan 2) Bagaimanakah tanggung jawab antara pihak manajemen artis dengan <i>event organizer</i> bilamana terjadi wanprestasi	1) Penyelesaian perkara sengketa antara pihak manajemen artis dengan EO jika terjadi wanprestasi pada hakekatnya dapat ditempuh dengan cara penyelesaian di luar pengadilan (nonlitigasi) dengan melakukan mediasi yaitu dengan adanya itikad baik dari pihak yang melakukan wanprestasi, dengan pihak yang dirugikan karena wanprestasi tersebut untuk menyelesaikan perkara atau masalah tersebut secara musyawarah dan bersifat kekeluargaan dan juga tetap menjalin silaturahmi (<i>win-win solution</i>). 2) Sebagai konsekuensinya
----	---	--	---	---

				<p>a, meskipun telah diselesaikan masalah atau sengketa dengan cara kekeluargaan atau mediasi akan tetapi tidak serta merta menghapus tanggungjawa b dari pihak yang melakukan wanprestasi. Hanya saja dengan adanya penyelesaian sengketa dengan cara mediasi untuk menghindari kerugian yang lebih banyak dan tetap mementingkan kesepakatan kedua belah pihak.</p>
--	--	--	--	---

Berdasarkan penjelasan orisinalitas penelitian tersebut di atas maka dapat dijelaskan perbedaannya, yaitu :

Dalam penelitian Hartanto yang berjudul REKONSTRUKSI KEBIJAKAN PERJANJIAN *SPORTENTERTAINMENT* BERBASIS NILAI KEADILAN (Studi Kasus Pada Petinju Profesional di Indonesia) menjelaskan bahwa Rekonstruksi kebijakan nilai perjanjian *sportentertainment* antara petinju

profesional dengan manajer yang berbasis nilai keadilan, berupa perlindungan hukum yang adil dan seimbang antara petinju professional dan manajer.

Dalam penelitian Finda yang berjudul “Perjanjian Kerja Antara Klub Sepakbola Dengan Pelatih Asing” menjelaskan bahwa bentuk perjanjian tertentu yang mempunyai karakter khusus, dimana yang menjadi obyek dari perjanjian tersebut ditentukan secara terperinci dan jelas dengan ketetapan waktu, dimana pemenuhan prestasinya dikaitkan pada waktu tertentu atau dengan peristiwa tertentu yang sudah pasti terjadi dengan menggunakan dua bahasa resmi PSSI, yaitu dengan bahasa Indonesia dan bahasa Inggris, dan juga adanya suatu perlindungan dari pihak lain atau pihak ketiga guna pemberian perlindungan pada pelatih asing, dalam hal ini, Agen sebagai pihak ketiga yang merupakan konsultan bagi pelatih asing.

Dalam penelitian Veri Suherman yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Artis Cilik Dalam Perjanjian Kerja Dengan Rumah Produksi Sinetron Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak *Juncto* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” menjelaskan bahwa Secara garis besar yang bertanggung jawab terhadap anak adalah orang tua, keluarga, masyarakat dan Negara. Tetapi dalam hal ini, pihak orang tua dan rumah produksi adalah pihak yang paling bertanggung jawab terhadap perlindungan seorang anak yang bekerja sebagai artis cilik. Oleh karena itu, orang tua/wali dan rumah produksi sinetron khususnya dapat dikatakan melakukan eksploitasi terhadap anak jika dengan sengaja memperkerjakan anak dengan maksud mencari keuntungan komersial atas bekerjanya si anak/artis cilik,

dan ketentuan yang dapat menjerat para pihak karena telah melakukan eksploitasi terhadap anak dalam pekerjaan adalah Undang-undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak Juncto Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam penelitian Mutmainna Nastir yang berjudul “Penyelesaian Sengketa antara Pihak Manajemen Artis dengan Penyelenggara Acara Konser Musik (*event organizer*) di Makassar. (Suatu Pendekatan Sosiologi Hukum), menjelaskan bahwa Penyelesaian perkara sengketa antara pihak manajemen artis dengan EO jika terjadi wanprestasi pada hakekatnya dapat ditempuh dengan cara penyelesaian di luar pengadilan (nonlitigasi) dengan melakukan mediasi yaitu dengan adanya itikad baik dari pihak yang melakukan wanprestasi, dengan pihak yang dirugikan karena wanprestasi tersebut untuk menyelesaikan perkara atau masalah tersebut secara musyawarah dan bersifat kekeluargaan dan juga tetap menjalin silaturahmi (*win-win solution*).

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Konseptual

1. Pengertian Rekonstruksi

Pembaharuan atau rekonstruksi secara terminologi memiliki berbagai macam pengertian, dalam perencanaan pembangunan nasional sering dikenal dengan istilah rekonstruksi. Rekonstruksi memiliki arti bahwa “re” berarti pembaharuan sedangkan „konstruksi“ sebagaimana penjelasan diatas memiliki arti suatu sistem atau bentuk. Beberapa pakar mendefinisikan rekonstruksi dalam berbagai interpretasi B.N Marbun mendefinisikan secara sederhana penyusunan atau penggambaran kembali dari bahan-bahan yang ada dan disusun kembali sebagaimana adanya atau kejadian semula,¹⁶ sedangkan menurut James P. Chaplin Reconstruction merupakan penafsiran data psiko-analitis sedemikian rupa untuk menjelaskan perkembangan pribadi yang telah terjadi, beserta makna materinya yang sekarang ada bagi individu yang bersangkutan.¹⁷

Salah satunya seperti yang disebutkan Yusuf Qardhawi rekonstruksi itu mencakup tiga poin penting, yaitu pertama, memelihara inti bangunan asal dengan tetap menjaga watak dan karakteristiknya. Kedua, memperbaiki hal-hal yang telah runtuh dan memperkuat kembali sendi-sendi yang telah

¹⁶ B.N. Marbun, 1996, Kamus Politik, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, hal.469.

¹⁷ James P. Chaplin, 1997, Kamus Lengkap Psikologi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal.421

lemah. Ketiga, memasukkan beberapa pembaharuan tanpa mengubah watak dan karakteristik aslinya. Dari sini dapat dipahami bahwa pembaharuan bukanlah menampilkan sesuatu yang benar-benar baru, namun lebih tepatnya merekonstruksi kembali kemudian menerapkannya dengan realita saat ini.¹⁸

2. Pengertian Kebijakan

Kebijakan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan atau sasaran. Secara etimologis, menurut Dunn menjelaskan bahwa istilah kebijakan (policy) berasal dari bahasa Yunani, Sanksekerta dan Latin. Dalam bahasa Yunani dan kebijakan disebut dengan polis yang berarti “ negara-kota” dan sansakerta disebut dengan pur yang berarti “kota” serta dalam bahasa Latin disebut dengan politia yang berarti negara.¹⁹

Beberapa ilmuwan menjelaskan berbagai macam mengenai kebijakan diantaranya, Carl Friedrich dalam Indiahono menyatakan bahwa:²⁰

“kebijakan merupakan suatu arah tindakan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu yang memberikan hambatan-hambatan dan kesempatan-kesempatan terhadap kebijakan yang di usulkan untuk menggunakan dan mengatasi dalam rangka mencapai suatu tujuan, atau merealisasikan suatu sasaran atau suatu maksud tertentu. “

¹⁸ Yusuf Qardhawi dalam Problematika Rekonstruksi Ushul Fiqih, 2014 Al-Fiqh Al-Islâmî bayn Al-Ashâlah wa At-Tajdid, Tasikmalaya,

¹⁹ Dunn, 2000 :51-52

²⁰ Indiahono,2009:18

Ia juga mengatakan bahwa didalam kebijakan terdapat suatu hal pokok yaitu adanya tujuan (*goal*), sasaran (*objective*) atau kehendak (*purpose*).

Sementara itu Jones mendefinisikan kebijakan yaitu :

“Perilaku yang tetap dan berulang dalam hubungan dengan usaha yang ada didalam dan melalui pemerintah untuk memecahkan masalah umum. Definisi ini memberi makna bahwa kebijakan itu bersifat dinamis. Ini akan dibicarakan secara khusus dalam bagian lain, dalam hubungan dengan sifat dari kebijakan”²¹

Menurut Abidin kebijakan secara umum dibedakan menjadi 3 (tiga) tingkatan :

1. Kebijakan umum, yaitu kebijakan yang menjadi pedoman atau petunjuk pelaksanaan baik yang bersifat positif ataupun yang bersifat negatif yang meliputi keseluruhan wilayah atau instansi yang bersangkutan.
2. Kebijakan pelaksanaan adalah kebijakan yang menjabarkan kebijakan umum. Untuk tingkat pusat, peraturan pemerintah tentang pelaksanaan suatu undang-undang.
3. Kebijakan teknis, yaitu kebijakan operasional yang berada dibawah kebijakan pelaksanaan.²²

Berdasarkan penjelasan beberapa definisi terkait kebijakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kebijakan merupakan upaya atau tindakan untuk mempengaruhi sistem pencapaian tujuan yang diinginkan. Upaya dan tindakan tersebut bersifat strategis yaitu berjangka panjang dan menyeluruh.

²¹ Abidin, 2004: 25

²² Ibid, 31-30

Menurut Aderson dan Winarno konsep kebijakan memiliki beberapa implikasi, yakni :²³

1. Titik perhatian dalam kebijakan publik berorientasi pada maksud atau tujuan dan bukan pada perilaku yang serampangan. Kebijakan publik secara luas dalam sistem politik modern bukan suatu yang terjadi begitu saja melainkan direncanakan oleh aktor yang terlibat dalam sistem politik.
2. Kebijakan merupakan arah atau pola tindakan yang dilakukan oleh pejabat-pejabat pemerintah dan bukan merupakan keputusan-keputusan tersendiri. Suatu kebijakan mencakup tidak hanya keputusan untuk menetapkan undang-undang mengenai suatu hal tetapi juga keputusan-keputusan beserta pelaksanaannya.
3. Kebijakan adalah apa yang sebenarnya dilakukan oleh pemerintah dalam mengatur perdagangan, mengendalikan inflasi, atau mempromosikan perumahan rakyat dan bukan apa yang diinginkan pemerintah.
4. Kebijakan publik mungkin dalam bentuknya bersifat positif atau negatif. Secara positif, kebijakan mungkin mencakup bentuk tindakan pemerintah yang jelas untuk mempengaruhi suatu masalah tertentu. Secara negatif, mungkin kebijakan mencakup suatu keputusan oleh pejabat-pejabat pemerintah, tetapi tidak untuk mengambil tindakan dan

²³ Winarno, 2007 :20-21

tidak untuk melakukan sesuatu mengenai suatu persoalan yang memerlukan keterlibatan pemerintah.

5. Kebijakan publik memiliki paksaan yang secara potensial sah dilakukan. Hal ini berarti bahwa kebijakan publik menuntut ketaatan yang luas dari masyarakat. Sifat yang terakhir inilah yang membedakan kebijakan publik dengan kebijakan lainnya.

Secara umum kebijakan merupakan aturan tertulis yang merupakan keputusan formal organisasi yang bersifat mengikat anggota yang terkait dengan organisasi tersebut, yang dapat mengatur perilaku dengan tujuan menciptakan tatanilai baru dalam masyarakat. Berbeda dengan hukum dan peraturan, kebijakan hanya menjadi sebuah pedoman tindakan dan tidak memaksa seperti hukum. Meskipun kebijakan mengatur apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan namun kebijakan hanya bersifat adaptif dan interpretatif. Kebijakan pada umumnya bersifat problem solving serta diharapkan bersifat umum tetapi tanpa menghilangkan ciri lokal suatu organisasi atau lembaga, dengan kata lain kebijakan harus memberi peluang diinterpretasikan sesuai dengan kondisi yang ada.

3. Pengertian Dosen Tetap Bukan PNS

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen pada Pasal 1 dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu

pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.²⁴

Dosen tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu.

Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2013 Tentang Pengangkatan Dosen Tetap Non Pegawai Negeri Sipil Pada Perguruan Tinggi Negeri Dan Dosen Tetap Pada Perguruan Tinggi Swasta dalam Pasal 1 yaitu dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat.²⁵

Dosen tetap non Pegawai Negeri Sipil pada perguruan tinggi negeri, yang selanjutnya disebut dosen tetap non PNS adalah dosen yang bekerja penuh waktu. Dosen tetap pada perguruan tinggi swasta yang selanjutnya disebut dosen tetap PTS adalah dosen yang bekerja penuh waktu.

4. Pengertian PTKIN

²⁴ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, Pasal 1, hlm. 2.

²⁵ Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2013 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Non Pegawai Negeri Sipil Pada Perguruan Tinggi Negeri dan Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta, Pasal 1, hlm. 2.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen pada Pasal 1 dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan Perguruan tinggi adalah satuan pendidikan tinggi yang dapat menyelenggarakan program akademik, profesi, dan/atau vokasi.²⁶ Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2013 Tentang Pengangkatan Dosen Tetap Non Pegawai Negeri Sipil Pada Perguruan Tinggi Negeri Dan Dosen Tetap Pada Perguruan Tinggi Swasta dalam Pasal 1 yaitu dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan Perguruan Tinggi Negeri, yang selanjutnya disingkat PTN, adalah perguruan tinggi yang didirikan dan diselenggarakan oleh Pemerintah. Perguruan Tinggi Swasta, yang selanjutnya disingkat PTS, adalah perguruan tinggi yang didirikan dan diselenggarakan oleh masyarakat.²⁷

Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) adalah perguruan tinggi di Indonesia yang pengelolaannya berada di bawah Kementerian Agama. Secara teknis akademik, pembinaan perguruan tinggi keagamaan Islam negeri dilakukan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (Kemdikbud), sedangkan secara fungsional dilakukan oleh Kementerian Agama.²⁸ Saat ini Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri terdiri atas 3 jenis:

²⁶ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, Pasal 1, hlm. 2.

²⁷ Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2013 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Non Pegawai Negeri Sipil Pada Perguruan Tinggi Negeri dan Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta, Pasal 1, hlm. 2.

²⁸ https://id.wikipedia.org/wiki/Perguruan_tinggi_Islam_negeri_di_Indonesia. Diakses tgl 8 April 2021.

- a. Universitas Islam Negeri (UIN) adalah bentuk perguruan tinggi Islam negeri di Indonesia yang menyelenggarakan pendidikan akademik pada sejumlah disiplin ilmu pengetahuan, termasuk pengetahuan diluar studi keislaman. UIN merupakan salah satu perguruan tinggi Islam negeri selain Institut Agama Islam Negeri (IAIN) dan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN).²⁹ Universitas Islam Negeri (UIN) adalah bentuk perguruan tinggi Islam negeri di Indonesia yang menyelenggarakan pendidikan akademik pada sejumlah disiplin ilmu pengetahuan, termasuk ilmu pengetahuan di luar studi keislaman. UIN merupakan salah satu bentuk perguruan tinggi Islam negeri selain Institut Agama Islam Negeri (IAIN) dan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN)³⁰. Cikal bakal UIN adalah IAIN yang dibentuk oleh pemerintah pada tahun 1960 di kota Yogyakarta dengan nama IAIN Al Jami'ah al-Islamiah al-Hukumiyah, yakni gabungan dari Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (PTAIN) Yogyakarta dan Akademi Dinas Ilmu Agama (ADIA) Jakarta. Sejak tahun 1963, berdirilah cabang-cabang IAIN yang terpisah dari pusat. Pendirian IAIN terakhir adalah IAIN Sumatra Utara di Medan pada tahun 1973. Pada abad ke-21, sejumlah IAIN berubah nama menjadi universitas Islam negeri (UIN), karena memiliki fakultas dan jurusan di luar studi keislaman. IAIN Syarif Hidayatullah di Jakarta adalah IAIN yang pertama kali berubah nama menjadi UIN. Jika pada

²⁹ https://id.wikipedia.org/wiki/Universitas_Islam_Negeri. Diakses tgl 8 April 2021

³⁰ https://id.wikipedia.org/wiki/Universitas_Islam_Negeri. Diakses hari Jumat, tgl 25 Juni 2021.

tahun 2000 tercatat masih terdapat 14 IAIN di Indonesia, saat ini 11 di antaranya telah berubah menjadi UIN.

- b. Institut Agama Islam negeri (IAIN) adalah bentuk perguruan tinggi Islam negeri di Indonesia yang menyelenggarakan pendidikan akademik dalam disiplin ilmu keagamaan Islam. IAIN merupakan salah satu bentuk perguruan tinggi Islam negeri selain universitas Islam negeri (UIN) dan sekolah tinggi agama Islam negeri (STAIN).³¹ Institut Agama Islam negeri (IAIN) adalah bentuk perguruan tinggi Islam negeri di Indonesia yang menyelenggarakan pendidikan akademik dalam disiplin ilmu keagamaan Islam. IAIN merupakan salah satu bentuk perguruan tinggi Islam negeri selain universitas Islam negeri (UIN) dan sekolah tinggi agama Islam negeri (STAIN)³². Institut Agama Islam Negeri (IAIN) dibentuk oleh pemerintah pada tahun 1960 di kota Yogyakarta dengan nama IAIN Al Jami'ah al-Islamiah al-Hukumiyah, yang merupakan gabungan dari Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (PTAIN) Yogyakarta dan Akademi Dinas Ilmu Agama (ADIA) Jakarta. Sejak tahun 1963, berdirilah cabang-cabang IAIN yang terpisah dari pusat. Pada tahun 1965, nama IAIN di Yogyakarta diubah menjadi IAIN Sunan Kalijaga. Pada abad ke-21, sejumlah IAIN berubah nama menjadi universitas Islam Negeri (UIN), karena memiliki fakultas dan jurusan di luar studi keislaman. IAIN

³¹ https://id.wikipedia.org/wiki/Institut_Agama_Islam_Negeri. Diakses tgl 8 April 2021

³² https://id.wikipedia.org/wiki/Institut_Agama_Islam_Negeri.

https://id.wikipedia.org/wiki/Institut_Agama_Islam_Negeri

Syarif Hidayatullah di Jakarta misalnya, berubah nama menjadi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jika pada tahun 2000 tercatat masih terdapat 14 IAIN di Indonesia, saat ini 11 di antaranya telah berubah menjadi UIN.

- a. Sekolah tinggi agama Islam negeri (STAIN) adalah bentuk perguruan tinggi Islam negeri di Indonesia yang menyelenggarakan pendidikan akademik dalam disiplin ilmu keagamaan Islam. STAIN merupakan salah satu bentuk perguruan tinggi Islam negeri selain universitas Islam negeri (UIN) dan institut agama Islam negeri (IAIN).³³ Sekolah tinggi agama Islam negeri (STAIN) adalah bentuk perguruan tinggi Islam negeri di Indonesia yang menyelenggarakan pendidikan akademik dalam disiplin ilmu keagamaan Islam. STAIN merupakan salah satu bentuk perguruan tinggi Islam negeri selain universitas Islam negeri (UIN) dan institut agama Islam negeri (IAIN)³⁴. Cikal bakal berdirinya STAIN tak lepas dari IAIN yang didirikan pertama kali di kota Yogyakarta pada tahun 1960. Dalam perkembangannya, berdiri IAIN di sejumlah kota besar di luar Yogyakarta, dimana IAIN yang terakhir kali didirikan adalah IAIN Sumatera Utara di Medan. Demikian pula, di sejumlah kota juga terdapat fakultas IAIN yang dikenal dengan STAIN. Dengan berkembangnya jumlah cabang IAIN, perlu dilakukan rasionalisasi organisasi. Pada tahun 1997 sebanyak 40 fakultas cabang IAIN dilepas menjadi 36

³³ https://id.wikipedia.org/wiki/Sekolah_Tinggi_Agama_Islam_Negeri. Diakses tgl 8 April 2021

³⁴ https://id.wikipedia.org/wiki/Sekolah_Tinggi_Agama_Islam_Negeri. Diakses hari Jumat, tgl 25 Juni 2021.

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) yang berdiri sendiri, di luar 14 IAIN yang ada, berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 1997.

5. Pengertian Perjanjian

Buku III KUH Perdata mengatur tentang *Verbintenissenrecht*, dimana tercakup pula istilah *Overeenkomst*. Dikenal dari 3 terjemahan *Verbentenis*, yaitu perikatan, perutusan dan perjanjian, sedangkan *Overeenkomst* ada 2 terjemahan, yaitu perjanjian dan persetujuan.³⁵ Pengertian dari perjanjian itu sendiri, diatur dalam Buku III dan Bab II KUH Perdata. Pasal 1313 KUH Perdata berbunyi : “Suatu perjanjian (persetujuan) adalah satu perbuatan dengan mana satu orang, atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.”³⁶

Untuk memahami istilah mengenai perikatan dan perjanjian terdapat beberapa pendapat para ahli. Adapun pendapat para sarjana adalah:

a. Subekti

Memberikan pengertian perikatan sebagai suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut suatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan tersebut. Sedangkan perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.³⁷

³⁵ Handri Raharjo, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Pustaka Yustitia, Yogyakarta, 2009, hlm. 41.

³⁶ *Ibid.*

³⁷ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Op.cit, hlm 1

Perjanjian kerja dibuat oleh karyawan dan pengusaha atau pimpinan perusahaan secara perseorangan. Perjanjian kerja merupakan suatu peristiwa yang terjadi ketika seseorang karyawan berjanji kepada perwakilan perusahaan yang saling berjanji untuk melaksanakan suatu kegiatan kerja. Tujuan penting dalam perjanjian kerja adalah syarat-syarat kerja yang diberikan oleh pemberi kerja harus ditaati dan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan atau pekerja, dan karyawan berhak untuk menuntut haknya kepada pemberi kerja, sedangkan pemberi kerja juga berhak menuntut haknya pada karyawan serta pemberi kerja harus melaksanakan kewajibannya pada karyawan begitupun sebaliknya.

b. Abdul Kadir Muhammad

Memberikan pengertian perikatan adalah suatu hubungan hukum yang terjadi antara orang yang satu dengan orang yang lain karena perbuatan peristiwa atau keadaan.³⁸ Yang mana perikatan terdapat dalam bidang hukum harta kekayaan; dalam bidang hukum keluarga; dalam bidang hukum pribadi. Perikatan yang meliputi beberapa bidang hukum ini disebut perikatan dalam arti luas.

Berdasarkan pada beberapa pengertian perjanjian diatas, maka dapat disimpulkan di dalam suatu perjanjian minimal harus ada dua pihak, dimana kedua belah pihak saling bersepakat untuk menimbulkan suatu akibat hukum tertentu.

³⁸ Abdul Kadir Muhammad, Hukum Perjanjian, Alumni, Bandung, 2004, hlm 6.

Mengenai batasan tersebut para sarjana hukum perdata pada umumnya berpendapat bahwa definisi atau batasan atau juga dapat disebut rumusan perjanjian yang terdapat dalam ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata kurang lengkap dan bahkan dikatakan terlalu luas sehingga banyak mengandung kelemahan-kelemahan. Adapun kelemahan tersebut antara lain :

a. Hanya menyangkut sepihak saja

Di sini dapat diketahui dari rumusan satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Kata mengikatkan merupakan kata kerja yang sifatnya datang dari satu pihak saja, tidak dari kedua belah pihak. Sedangkan dari maksud perjanjian itu mengikatkan diri dari dua belah pihak, sehingga nampak kekurangannya dimana setidaknya-tidaknya perlu adanya perumusan mengikatkan diri. Jadi Nampak adanya konsensus/ kesepakatan antara kedua belah pihak yang membuat perjanjian.

1) Kata perbuatan mencakup juga tanpa konsensus/kesepakatan.

Dalam pengertian perbuatan termasuk juga tindakan :

- a) Melaksanakan tugas tanpa kuasa.
- b) Perbuatan melawan hukum.

Dari kedua hal tersebut di atas merupakan tindakan/ perbuatan yang mengandung adanya konsensus. Juga perbuatan itu sendiri pengertiannya sangat luas, karena sebetulnya maksud perbuatan yang ada dalam rumusan tersebut adalah hukum.

2) Pengertian perjanjian terlalu luas

Untuk pengertian perjanjian di sini dapat diartikan juga pengertian perjanjian yang mencakup melangsungkan perkawinan, janji kawin. Padahal perkawinan sendiri sudah diatur tersendiri dalam hukum keluarga, yang menyangkut hubungan lahir batin. Sedangkan yang dimaksudkan perjanjian dalam Pasal 1313 KUH Perdata adalah hubungan antara debitur dan kreditur terletak dalam lapangan kekayaan saja selebihnya tidak. Jadi yang dimaksudkan perjanjian kebendaan saja bukan perjanjian personal.

3) Tanpa menyebut persetujuan

Dalam rumusan Pasal tersebut tidak disebutkan apa tujuan untuk mengadakan perjanjian sehingga pihak-pihak mengikatkan dirinya itu tidaklah jelas maksudnya untuk apa.

Sehubungan dengan hal itu, R. Setiawan mengemukakan pendapatnya, mengenai kelemahan, dari Pasal 1313 KUH Perdata, yang mengatakan bahwa :³⁹

Perlu diadakannya perbaikan, mengenai definisi tersebut, yaitu :

- 1) Perbuatan yang harus diartikan sebagai perbuatan hukum, yaitu perbuatan yang bertujuan untuk menimbulkan akibat hukum.

³⁹ R. Setiawan, Op.cit, hlm 49

2) Menambahkan perikatan atau saling mengikatkan dirinya dalam Pasal 1313.

Sehingga perumusannya menjadi : persetujuan adalah suatu perbuatan hukum, dimana satu orang atau lebih saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Perjanjian tersebut menimbulkan suatu hubungan hukum, antara dua orang tersebut, yang dinamakan dengan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perjanjian antara dua orang yang membuatnya. Definisi perikatan tidak ada dirumuskan dalam undang-undang, tetapi dirumuskan sedemikian rupa dalam ilmu pengetahuan hukum. Perikatan adalah hubungan hukum antara dua pihak dalam lapangan harta kekayaan, dimana pihak yang satu (kreditur) berhak atas prestasi dan pihak yang lain (debitur), berkewajiban memenuhi prestasi.⁴⁰

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya.

⁴⁰ Riduan Syahrani, Op.cit, hlm. 195.

Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas “kebebasan berkontrak” (*freedom of contract*), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak.

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerdara tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerdara, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah.⁴¹

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen pada Pasal 1 yang dimaksud dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama adalah perjanjian tertulis antara dosen dengan penyelenggara pendidikan tinggi atau Satuan Pendidikan Tinggi yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan

⁴¹ Artikel skripsi. Dosen pembimbing skripsi: Dr. Merry E. Kalalo,SH,MH, Thelma Mozes,SH,MH, Ronny Sepang,SH,MH.

perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Mengenai hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yakni antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Apabila salah satu dari para pihak tidak menyetujuinya maka pada ketentuannya tidak akan terjadi perjanjian kerja, karena pada aturannya pelaksanaan perjanjian kerja akan terjalin dengan baik apabila sepenuhnya kedua belah pihak setuju tanpa adanya paksaan. Perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Secara yuridis, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (15) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Jika ditinjau berdasarkan pengertian diatas antara perjanjian kerja dengan hubungan kerja memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh.⁴² Pengertian tersebut memiliki arti bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan

⁴² Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm.88.

pekerja/buruh berdasarkan adanya perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang memuat unsur pekerja, upah, dan perintah.

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, hanya perbedaannya perjanjian kerja secara tertulis sebagaimana dalam ayat (2) harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Unsur utama yang terkandung berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni :

- a. Perjanjian;
- b. Antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja.
- c. Memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Selain unsur-unsur diatas, ada pula empat (4) unsur lain yang harus dipenuhi dalam melakukan perjanjian kerja yang menimbulkan terjadinya hubungan hukum antara pengusaha/pemberi kerja dan pekerja/buruh. Berdasarkan pengertian tersebut jelas dimaksud bahwa apabila berbicara mengenai hubungan kerja tentu tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja

karena syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja. Adapun unsur-unsur dari hubungan kerja adalah :

a. Adanya unsur pekerjaan atau *work*

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Pada dasarnya sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan langsung terhadap dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut akan putus demi hukum.⁴³

b. Adanya unsur perintah atau *command*

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya. Pada dasarnya unsur perintah memiliki peranan pokok, karena tanpa adanya perintah maka tidak adanya perjanjian kerja. Adanya unsur perintah ini mengakibatkan kedudukan kedua belah pihak menjadi tidak seimbang, apabila kedudukan para pihak tidak seimbang maka

⁴³ Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi ke-12, PT. Rajagrafindo Persada, Depok, hlm.63.

terdapatlah hubungan bersubordinasi maka disitu pula terdapat perjanjian kerja.⁴⁴

c. Adanya upah atau *pay*

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.⁴⁵

Pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan pada dasarnya sifatnya lebih umum. Dikatakan demikian lebih umum karena menunjuk pada hubungan kerja pekerja dan pengusaha yang telah memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Perlindungan Upah diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upah merupakan kewajiban yang harus diberikan oleh pengusaha kepada buruh / tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh buruh / pekerja. Kebijakan mengenai pengupahan ditetapkan oleh Pemerintah sebagai lembaga eksekutif yang melindungi pekerja / buruh (Pasal 88 ayat 2). Dalam Pasal 88 ayat (3) disebutkan bahwa kewajiban pengusaha untuk membayar upah kepada tenaga kerjanya meliputi :

a. Upah minimum.

⁴⁴ Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing Jakarta, hlm.39.

⁴⁵ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm 64.

- b. Upah kerja lembur.
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
- d. Upah tidak masuk kerja karena kegiatan lain di luar pekerjaannya.
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah.
- g. Denda dan potongan upah.
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- i. Struktur dan skala upah.
- j. Upah untuk membayarkan pesangon.
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.⁴⁶

6.

Asas-Asas Hukum Perjanjian

a. Asas Kebebasan Berkontrak

Hukum perjanjian di Indonesia menganut sistem terbuka, hal ini berarti hukum memberikan kebebasan untuk mengadakan perjanjian yang dikehendaki asal tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.⁴⁷ Dengan diaturnya sistem terbuka, maka hukum perjanjian menyiratkan asas kebebasan berkontrak yang dapat disimpulkan dari Pasal 1338 (1) KUHPerdara yang menjelaskan bahwa “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”

⁴⁶ Pasal 88 ayat (1) dan (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁷ A. Qirom Syamsudin Meliala, Pokok-pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya, Liberty, Yogyakarta, 2004, hlm. 9.

Dengan demikian asas konsensualisme yang terdapat dalam Pasal 1320 KHUPerdata mengandung arti “kemauan” (will) para pihak untuk saling mengingatkan diri. Asas konsensualisme mempunyai hubungan yang sangat erat dengan asas kebebasan berkontrak.

Kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang sangat penting dalam suatu perjanjian. Kebebasan ini adalah perwujudan dari kehendak bebas, pancaran hak asasi manusia.

b. Asas Konsensualisme

Arti luas konsensualisme ialah pada dasarnya perjanjian dan perikatan yang timbul karenanya itu sudah dilahirkan sejak detik tercapainya kesepakatan. Dengan perkataan lain, perjanjian itu sudah sah apabila sudah sepakat mengenai hal yang pokok dan tidaklah diperuntukan suatu formalitas. Dikatakan juga, bahwa perjanjian-perjanjian itu pada umumnya “konsensual”. Adakalanya undang-undang menetapkan, bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diharuskan perjanjian itu dilakukan secara tertulis (perjanjian “perdamaian”) atau dengan akta notaris (perjanjian penghibahan barang tetap), tetapi hal yang demikian itu merupakan suatu kekecualian. Yang lazim, bahwa perjanjian itu sudah sah dalam arti sudah mengikat, apabila sudah tercapai kesepakatan mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian itu. Jual beli, tukar menukar, sewa-menyewa adalah perjanjian yang konsensual.⁴⁸

⁴⁸ Subekti, Hukum Perjanjian, Op.cit, hlm. 15

Asas Konsensualisme merupakan “roh” dari suatu perjanjian. Hal ini tersimpul dari kesepakatan para pihak, namun demikian pada situasi tertentu terdapat perjanjian yang tidak mewujudkan kesepakatan yang sesungguhnya. Hal ini disebabkan adanya kecacatan kehendak (wilsgebreke) yang mempengaruhi timbulnya perjanjian. Dalam BW cacat kehendak meliputi tiga hal, yaitu :

- a. Kesesatan atau dwaling.
 - b. Penipuan atau bedrog.
 - c. Paksaan atau dwang.
- c. Asas Kepercayaan

Seseorang yang mengadakan perjanjian dengan pihak lain, menumbuhkan kepercayaan diantara kedua belah pihak itu bahwa satu sama lain akan memegang janjinya, dengan kata lain akan memenuhi prestasinya dibelakang hari. Tanpa adanya kepercayaan itu, maka perjanjian tidak mungkin diadakan oleh kedua belah pihak.

Dengan kepercayaan ini, kedua belah pihak mengikatkan diri dan keduanya itu mempunyai kekuatan hukum mengikat sebagai undangundang.

- d. Asas Kekuatan Mengikat

Asas ini terdapat dalam Pasal 1338 (1) KUHPerdara yang menjelaskan bahwa segala perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Sebenarnya dimaksudkan oleh Pasal tersebut, tidak lain dari pernyataan bahwa tiap

perjanjian mengikat kedua belah pihak,⁴⁹ yang tersirat pula ajaran asas kekuatan mengikat yang dikenal juga adagium-adagium “Pacta sunt servanda” yang berarti janji yang mengikat.

Di dalam suatu perjanjian mengandung suatu asas kekuatan mengikat. Terikatnya para pihak pada perjanjian itu tidak semata-mata terbatas pada yang diperjanjikan, akan tetapi terhadap beberapa unsur lain sepanjang dikehendaki oleh kebiasaan dan kepatutan serta moral.

Demikianlah sehingga asas moral, kepatuhan dan kebiasaan yang mengikat para pihak.

e. Asas Kepastian Hukum

Asas ini menetapkan para pihak dalam persamaan derajat tidak ada perbedaan, walaupun ada perbedaan warna kulit, bangsa, kekayaan, kekuasaan, jabatan dan lain-lain. Masing-masing pihak wajib melihat adanya persamaan ini dan mengharuskan kedua belah pihak untuk menghormati satu sama lain sebagai manusia ciptaan Tuhan Yang Maha Esa.

f. Asas Keseimbangan

Asas ini menghendaki kedua pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian itu. Asas keseimbangan ini merupakan kelanjutan dari asas persamaan. Kreditur mempunyai kekuatan untuk menuntut prestasi dan jika diperlukan dapat menuntut perlunasan prestasi melalui kekayaan debitur, namun debitur memikul pula beban

⁴⁹ Subekti, Pokok-pokok Hukum Perdata, P.T. Intermasa, Jakarta, 2004, hlm. 127.

untuk melaksanakan perjanjian itu dengan itikad baik. Dapat dilihat disini kedudukan kreditur yang kuat seimbang dengan kewajibannya untuk memperhatikan itikad baik, sehingga kedudukan kreditur dan debitur seimbang.⁵⁰

g. Asas Kepastian Hukum

Perjanjian sebagai figur hukum harus mengandung kepastian hukum. Kepastian ini terungkap dari kekuasaan mengikat perjanjian tersebut yaitu sebagai undang-undang bagi para pihak.

h. Asas Moral

Asas ini terlihat dalam perikatan wajar, dimana suatu perbuatan sukarela dari seseorang menimbulkan hak baginya untuk membuat kontra prestasi dari pihak debitur. Juga hal ini terlihat dari zaakwaarneming, dimana seseorang yang akan melakukan suatu perbuatan dengan sukarela (moral) yang bersangkutan mempunyai kewajiban (hukum) untuk meneruskan dan menyelesaikan perbuatannya juga, asas ini terdapat dalam Pasal 1339 KUHPerdara. Faktor-faktor yang memberikan motivasi pada yang bersangkutan yang melakukan perbuatan hukum itu berdasarkan pada kesusilaan, sebagai panggilan dari hati nuraninya.

⁵⁰ Mariam Firdaus Badruzaman, Kompilasi Hukum Perikatan, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm, 88.

i. Asas Kepatutan

Asas ini dituangkan dalam Pasal 1339 KUHPerdara. Asas kepatutan disini berkaitan dengan kekuatan mengenai isi dari perjanjian.

j. Asas Kebiasaan

Asas ini diatur dalam Pasal 1339 jo Pasal 1347 KUHPerdara, yang dipandang sebagai bagian dari perjanjian. Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang diatur secara tegas, tetapi juga hal-hal yang dalam keadaan dan kebiasaan yang diikuti.

k. Asas Itikad Baik

Pasal 1338 ayat (3) BW menyatakan bahwa “perjanjian-perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, yang dimaksud dengan itikad baik adalah “Kepercayaan, keyakinan yang teguh, maksud, kemauan (yang baik)”. Dalam Kamus Hukum Fockema Andrea dijelaskan bahwa itikad baik (te goeder trouw: good fith) adalah “Maksud, semangat yang menjiwai para peserta dalam suatu perbuatan hukum atau tersangkut dalam hubungan hukum”. Wirdjono Prodjodikoro memberikan batasan itikad baik dengan istilah “dengan jujur” atau “secara jujur”.⁵¹

Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik maksudnya perjanjian itu dilaksanakan menurut kepatutan dan keadilan. Pengertian itikad baik dalam Pasal 1338 ayat (3) BW bersifat dinamis, artinya

⁵¹ Ibid, hlm. 134.

dalam melaksanakan perbuatan ini kejujuran harus berjalan dalam hati sanubari seorang manusia. Jadi selalu mengingat bahwa manusia sebagai anggota masyarakat harus jauh dari sifat merugikan pihak lain, atau menggunakan kata-kata secara membabi buta pada saat kedua belah pihak membuat suatu perjanjian. Kedua belah pihak harus selalu memperhatikan hal-hal ini, dan tidak boleh menggunakan kelalaian pihak lain yang menguntungkan diri pribadi. Pemahaman substansi itikad baik dalam Pasal 1338 ayat (3) BW tidak harus diinterpretasikan secara gramatikal, bahwa itikad baik hanya muncul sebatas pada pelaksanaan perjanjian.

Itikad baik harus dimaknai dalam seluruh proses perjanjian, artinya itikad baik harus melandasi hubungan para pihak pada tahap pra perjanjian, perjanjian dan pelaksanaan perjanjian. Dengan demikian fungsi itikad baik dalam Pasal 1338 ayat (3) BW mempunyai sifat dinamis melingkupi keseluruhan proses perjanjian tersebut.⁵²

7. Syarat-Syarat Sahnya Perjanjian

Dalam membuat perjanjian para pihak dapat memuat segala macam perikatan, sesuai dengan asas kebebasan berkontrak yang terkandung dalam Buku III KUH Perdata, akan tetapi asas kebebasan berkontrak yang bukan berarti boleh memuat perjanjian secara bebas, melainkan harus memenuhi syarat-syarat tertentu untuk sahnya perjanjian. Maksud kebebasan

⁵² Ibid, hlm. 139

berkontrak bebas untuk menentukan isi dan macamnya perjanjian, sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan atau ketertiban umum (Pasal 1337 KUH Perdata).

Dengan kata lain, para pihak membuat perjanjian tersebut dalam keadaan bebas dalam arti tetap selalu dalam ruang gerak yang dibenarkan atau sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Syarat sahnya perjanjian disebutkan dalam Pasal 1320 KUHPerdata yaitu:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu pokok persoalan tertentu;
4. Suatu sebab yang tidak dilarang.

Syarat-syarat diatas terbagi dalam dua kelompok yaitu syarat obyektif dan syarat subjektif, dimana keduanya memiliki akibat hukum masing-masing, untuk lebih jelasnya penjelasan terhadap hal diatas sebagai berikut :

1. Sepakat mereka yang mengikat dirinya

Sepakat mereka mengikatkan dirinya mengandung makna bahwa para pihak yang membuat perjanjian telah sepakat atau ada persesuaian kemauan atau saling menyetujui kehendak masing-masing, yang dilahirkan oleh para pihak dengan tidak ada paksaan, kekeliruan dan penipuan.

Menurut Subekti dalam bukunya yang berjudul hukum perjanjian menyatakan bahwa menurut ajaran yang lazim dianut sekarang, perjanjian harus dianggap dilahirkan penawaran (*efferte*) menerima yang termaksud dalam surat tersebut, sebab detik itulah dianggap sebagai detik lahirnya kesepakatan. Bahwasannya mungkin ia tidak membaca surat itu, hal itu menjadi tanggung jawab sendiri. Ia dianggap sepantasnya membaca surat-surat yang diterimanya dalam waktu sesingkat-singkatnya.⁵³

Persoalan kapan lahirnya perjanjian juga sangat penting untuk diketahui dan ditetapkannya, berhubung adakalanya terjadi perubahan dalam peraturan perundang-undangan yang mempunyai pengaruh terhadap pelaksanaan perjanjian, beralihnya risiko dalam perjanjian, tempat lahirnya perjanjian dan ditutupnya perjanjian dan sebagainya.

Kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya. Pertanyaannya adalah “Kapan momentum terjadinya persesuaian pernyataan kehendak tersebut?” Ada empat teori yang menjawab hal ini, yaitu :⁵⁴

a. Teori Ucapan (*uitingstheorie*)

Menurut teori ini, Kesepakatan (*toesteming*) terjadi pada saat pihak yang menerima penawaran menyatakan bahwa ia menerima penawaran. Jadi, dilihat dari pihak yang menerima, yaitu pada saat

⁵³ Subekti, Hukum Perjanjian, Op.cit, hlm. 29-30.

⁵⁴ R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm.

menjatuhkan pulpen untuk menyatakan menerima, kesepakatan sudah terjadi. Kelemahan teori ini adalah sangat teoritis karena menganggap terjadinya kesepakatan secara otomatis.

b. Teori Pengiriman (*verzendingstheorie*)

Menurut teori ini, kesepakatan terjadi apabila pihak yang menerima penawaran mengirimkan telegram. Kritik terhadap teori ini, bagaimana hal itu bisa diketahui? Bisa saja, walaupun sudah dikirim, tidak diketahui oleh pihak yang menawarkan teori ini juga sangat teoritis, menganggap terjadinya kesepakatan secara otomatis.

c. Teori Pengetahuan (*vernemingsstheorie*)

Teori pengetahuan berpendapat bahwa kesepakatan terjadi apabila pihak yang menawarkan itu mengetahui adanya *acceptatie* (penerimaan), tetapi penerimaan itu belum diterimanya (tidak diketahui secara langsung).

d. Teori penerimaan (*ontvangstheorie*)

Menurut teori ini, *toestemming* terjadi pada saat pihak yang menawarkan menerima langsung jawaban dari pihak lawan. Dalam hukum positif Belanda, juga diikuti yurisprudensi, ataupun doktrin, teori yang dianut adalah teori pengetahuan (*vernemingsstheorie*) dengan sedikit koreksi dari *ontvangstheorie* (teori penerimaan). Maksudnya, penerapan teori pengetahuan tidak secara mutlak, sebab lalu lintas hukum menghendaki gerak cepat dan tidak menghendaki formalitas yang kaku, sehingga *vernemingsstheorie* yang dianut.

Karena jika harus menunggu sampai mengetahui secara langsung adanya jawaban dari pihak lawan (*ontvangstheorie*), diperlukan waktu yang lama.⁵⁵

2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian

Cakap (*bekwaam*) merupakan syarat umum untuk dapat melakukan perbuatan hukum secara sah yaitu harus sudah dewasa, sehat pikiran dan tidak dilarang oleh suatu peraturan perundang-undangan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu.

Dalam sistem hukum perdata barat hanya mereka yang dibawah pengampuan sajalah yang dianggap tidak dapat melakukan perbuatan hukum secara sah, orang-orang yang kurang atau tidak sehat akal pikirannya yang tidak dibawah pengampuan tidak demikian, perbuatan hukum yang dilakukannya tidak dapat dikatakan sah kalau hanya di dasarkan pada Pasal 1320 KUHPerdata. Akan tetapi, perbuatan melawan hukum itu dapat dibantah dengan alasan tidak sempurnanya kesepakatan yang diperlukan, juga untuk sahnya perjanjian sebagaimana yang ditentukan Pasal 1320 KUHPerdata.

Dilihat dari sudut rasa keadilan memang benar-benar mempunyai kemampuan untuk menginsyafi segala tanggung jawab yang bakal dipikulnya karena perbuatan itu.⁵⁶

⁵⁵ Ibid, hlm. 163.

⁵⁶ Ibid, hlm. 18-19.

Tegasnya, syarat kecakapan untuk membuat suatu perjanjian ini mengandung kesadaran untuk melindungi baik bagi dirinya dan bagi miliknya maupun dalam hubungannya dengan keselamatan keluarganya.

3. Suatu hal tertentu

Suatu hak tertentu dalam perjanjian adalah barang yang menjadi obyek suatu perjanjian. Menurut Pasal 1333 KUHPerdara barang yang menjadi obyek suatu perjanjian ini haruslah tertentu, setidaknya haruslah ditentukan jenisnya, sedangkan jumlahnya tidak perlu ditentukan, asalkan saja kemudian dapat ditentukan atau diperhitungkan.

Sebelumnya, dalam Pasal 1334 ayat (1) KUHPerdara ditentukan bahwa barang-barang yang baru akan ada di kemudian hari juga dapat menjadi objek suatu perjanjian.

Menurut Wirdjono Prodjodikoro, barang yang belum ada dijadikan objek perjanjian tersebut bisa dalam pengertian relatif (nisbi). Belum ada pengertian mutlak misalnya, perjanjian jual beli padi dimana tanamannya baru sedang berbunga, sedangkan belum ada pengertian relatif, misalnya perjanjian jual beli yang diperjual belikan sudah berwujud beras, pada saat perjanjian diadakan masih milik penjual.⁵⁷

⁵⁷ Wirdjono Prodjodikoro, Asas-asas Hukum Perjanjian, Sumur Bandung, Cetakan VII, Bandung, 2004, hlm. 29.

Kemudian dalam Pasal 1332 KUHPerdara ditentukan bahwa barang-barang yang dapat dijadikan objek perjanjian hanyalah barang-barang yang dapat diperdagangkan. Lazimnya barang-barang yang diperdagangkan untuk kepentingan umum dianggap sebagai barang-barang diluar perdagangan, sehingga tidak bisa dijadikan objek perjanjian.

4. Suatu sebab yang halal

Suatu sebab yang halal merupakan syarat yang keempat untuk sahnya perjanjian. Mengenai syarat ini Pasal 1335 BW menyatakan bahwa suatu perjanjian tanpa sebab, atau yang telah dibuat karena suatu sebab yang terlarang, tidak mempunyai kekuatan.⁵⁸

Syarat 1 dan 2 dinamakan syarat-syarat subjektif karena mengenai subjek karena yang mengadakan perjanjian, sedangkan syarat 3 dan 4 dinamakan syarat-syarat objektif karena mengenai objek perjanjian. Apabila syarat-syarat objektif tidak dipenuhi. Perjanjiannya dapat dibatalkan oleh hakim atas permintaan pihak yang tidak cakap atau yang memberikan kesepakatan secara tidak bebas. Hak untuk meminta pembatalan perjanjian ini dibatasi dalam waktu 5 tahun (Pasal 1454 BW). Selama tidak dibatalkan perjanjian tersebut tetap mengikat. Sedangkan apabila syarat-syarat objektif yang tidak dipenuhi, perjanjiannya batal demi hukum. Artinya dari semula tidak pernah

⁵⁸ Ibid, hlm. 211.

dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada perikatan. Sehingga tiada dasar untuk saling menuntut di muka hakim (pengadilan).⁵⁹

8. Jenis-Jenis Perjanjian

Secara garis besar Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengklasifikasikan jenis-jenis perjanjian adalah:⁶⁰

1. Perjanjian Timbal Balik dan Perjanjian Sepihak: Perjanjian timbal balik adalah perjanjian yang membebani hak dan kewajiban kepada kedua belah pihak. Sedangkan perjanjian sepihak adalah perjanjian yang memberikan kewajiban kepada satu pihak dan kepada pihak lainnya.
2. Perjanjian Percuma dan Perjanjian dengan Alas Hak Membebani Perjanjian percuma adalah perjanjian yang hanya memberikan keuntungan kepada satu pihak saja. Sedangkan perjanjian dengan alas hak yang membebani adalah perjanjian dimana terhadap prestasi dari pihak yang satu selalu terdapat kontra prestasi dari pihak lainnya, sedangkan kedua prestasi tersebut ada hubungannya menurut hukum.
3. Perjanjian Bernama dan tidak Bernama: Perjanjian bernama adalah perjanjian yang mempunyai nama sendiri, yang terbatas, misalnya jual beli, sewa menyewa. Sedangkan perjanjian tidak bernama adalah perjanjian yang tidak mempunyai nama tertentu dan jumlahnya tidak terbatas.

⁵⁹ Ibid, hlm. 213.

⁶⁰ Abdul Kadir Muhamad, Hukum Perjanjian, PT. Citra Aditya Abadi, Bandung, 2014, hlm.86.

4. Perjanjian Kebendaan dan Perjanjian Obligatoir Perjanjian kebendaan adalah perjanjian untuk memindahkan hak milik dalam perjanjian jual beli. Perjanjian kebendaan ini sebagai pelaksanaan dari perjanjian obligatoir. Perjanjian obligatoir sendiri adalah perjanjian yang menimbulkan perikatan, artinya sejak timbulnya hak dan kewajiban para pihak.
5. Perjanjian Konsensual dan Perjanjian Real: Perjanjian konsensual adalah perjanjian yang timbul karena ada perjanjian kehendak antara pihak-pihak. Sedangkan perjanjian real adalah perjanjian disamping ada perjanjian kehendak juga sekaligus harus ada penyerahan nyata atas barang yang diperjanjikan.

9. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian

Syarat-syarat objek sebagaimana yang diuraikan pada bagian yang terdahulu merupakan isi perjanjian yang memuat hak dan kewajiban para pihak. Masing-masing pihak dalam perjanjian mempunyai hak dan kewajiban sendiri. Kewajiban pihak pertama merupakan hak pihak kedua, dan sebaliknya hak pihak pertama merupakan kewajiban bagi pihak kedua. Itu sebabnya dikatakan bahwa inti sari atau objek dari perjanjian adalah prestasi itu sendiri.

Menurut Pasal 1234 KUHPerdara, prestasi yang dijanjikan itu adalah:

- a. Untuk member sesuatu (to given)

- b. Untuk membuat sesuatu (to doen)
- c. Untuk tidak berbuat sesuatu (of nien to doen)

Prestasi ini menimbulkan adanya hak dan kewajiban para pihak. Misalnya, prestasi memberikan sesuatu (to given) maka pihak yang satu berkewajiban untuk menyerahkan (levering) sesuatu/benda dan pihak yang lain berhak menerima benda tersebut. Hal ini diatur di dalam Pasal 1235 KUHPerdota. Dengan demikian, pemenuhan prestasi merupakan kewajiban, prestasi tidak hanya menimbulkan hak kepada satu pihak lalu kewajiban kepada pihak lain, tetapi prestasi memberikan hak sekaligus kewajiban pada masing-masing pihak.

Sebagai mana telah dinyatakan kalau dari satu pihak memberikan sesuatu (kewajiban) maka pihak yang lain menerima (hak) demikian sebaliknya pihak yang sudah memenuhi kewajibannya tersebut akan memperoleh haknya dan melakukan kewajibannya. Dengan demikian perjanjian itu menimbulkan hak dan kewajibannya yang timbal balik.

Disinilah letak keseimbangan dari suatu perjanjian itu karena sudah menjadi sifat manusia untuk hidup saling tergantung. Tidak ada manusia yang rela hidup hanya melaksanakan kewajiban tetapi tidak pernah menerima hak. Perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak secara sah menjadi tolak ukur hubungan mereka dalam melaksanakan hak dan kewajiban di mana apa yang mereka sepakati bersama berlaku sebagai undang-undang baginya dan perjanjian atau kesepakatan itu mengikat para pihak tidak hanya untuk hal-hal yang dituliskan atau dinyatakan dengan tegas tetapi

juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan dan undang-undang.

Dengan demikian, Pasal 1339 KUHperdata ini memungkinkan munculnya hak dan kewajiban bagi para pihak di luar yang disetujui tetapi dianggap sebagai hak maupun kewajiban berdasarkan kepatutan, kebiasaan dan undang-undang yang ada. Ini membuka peluang bagi hakim untuk menimbang dan memutuskan apakah suatu perjanjian itu sesuai dengan kepatutan maupun kebiasaan yang hidup di masyarakat serta dengan undang-undang yang ada.

Dari uraian diatas dapat terlihat bahwa adanya hak dan kewajiban para pihak merupakan akibat hukum dari perbuatan mengadakan perjanjian. Dan membatalkan hak dan kewajiban berarti membatalkan perjanjian dan itu harus dengan kesepakatan para pihak (Pasal 1339 KUHPperdata).

10. Prestasi dan Wanprestasi dalam Perjanjian

Prestasi adalah suatu yang wajib harus dipenuhi oleh debitur dalam setiap perikatan. Prestasi merupakan isi dari pada sebuah perikatan. Apabila debitur tidak memenuhi prestasi sebagaimana yang telah ditentukan dalam perjanjian, maka ia dikatakan wanprestasi (kelalaian).⁶¹

Wanprestasi adalah tidak memenuhi kewajiban sebagaimana diterapkan perikatan atau perjanjian, tidak dipenuhinya kewajiban dalam suatu perjanjian, dapat disebabkan dua hal, yaitu kesalahan debitur baik

⁶¹ Riduan Syahrini, Op.cit, hlm. 218.

disengaja maupun karena kelalaian dan karena keadaan memaksa (Overmacht/Force Majure).⁶²

Berdasarkan KUHPerdata, wanprestasi diatur dalam Pasal 1243 KUHPerdata yang menjelaskan :

Penggantian biaya, rugi dan bunga tidak dipenuhinya suatu perkataan, barulah mulai diwajibkan, apabila yang berutang, setelah dinyatakan lalai memenuhi perikatannya, tetap melalaikannya, atau jika yang harus diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuat dalam tenggang waktu yang telah dilampaukan.

Dalam praktek dilapangan, untuk menentukan seorang debitur melakukan wanprestasi terkadang tidak selalu mudah, karena kapan debitur harus memenuhi prestasi tidak selalu mudah, karena kapan debitur harus memenuhi prestasi tidak selalu ditentukan dalam perjanjian. Dalam perjanjian jual beli suatu barang misalnya tidak ditetapkan kapan penjual harus menyerahkan barang yang harus dijualnya pada pembeli dan kapan pembeli harus membayar yang dibelinya itu kepada penjual.

Seorang debitur baru dikatakan wanprestasi apabila ia telah diberikan somasi oleh kreditur atau juru sita. Pengertian somasi adalah teguran dari si berpiutang (kreditur) kepada si berutang (debitur) agar dapat memenuhi prestasi sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati antara keduanya.⁶³ Tentang cara memberi teguran (sommatie) terhadap debitur jika ia tidak memenuhi teguran itu dapat dikatakan wanprestasi, diatur dalam

⁶² Djaja S. Meliala, Hukum Perikatan dalam Prespektif BW, Nuansa Aulia, Bandung, 2012, hlm. 175.

⁶³ Salim H.S, Hukum Kontrak, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm. 96.

Pasal 1238 KUHPerdara yang menentukan, bahwa teguran itu harus dengan surat perintah atau akta sejenis.

Wanprestasi akibat tidak dipenuhinya kewajiban oleh debitur disebabkan oleh dua kemungkinan alasannya, yaitu :

- a. Karena kesalahan debitur, baik dengan sengaja tidak dipenuhi kewajiban maupun karena kelalaian.
- b. Karena keadaan memaksa (*overmacht*) *force majeure*, jadi diluar kemampuan debitur.

Untuk menentukan apakah seorang debitur dikatakan telah melakukan wanprestasi, perlu ditentukan keadaan bagaimana debitur dikatakan sengaja atau lalai tidak memenuhi prestasi, yaitu ada 3 macam :

1. Tidak memenuhi prestasi sama sekali;
Sehubungan dengan debitur yang tidak memenuhi prestasinya maka dikatakan debitur tidak memenuhi prestasi sama sekali.
2. Memenuhi prestasi tetapi tidak tepat waktu;
Apabila prestasi debitur masih dapat diharapkan pemenuhannya, maka debitur dianggap memenuhi prestasi tetapi tidak tepat waktu.
3. Memenuhi prestasi tetapi tidak sesuai atau keliru;
Debitur yang memenuhi prestasi tapi keliru, apabila prestasi yang keliru tersebut tidak dapat diperbaiki lagi maka debitur dikatakan tidak memenuhi prestasi sama sekali.

Menurut Subekti, bentuk wanprestasi ada empat macam yaitu :⁶⁴

⁶⁴ Subekti, Op.cit, hlm. 54

1. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukan;
2. Melaksanakan apa yang dijanjikannya tetapi tidak sebagaimana dijanjikannya;
3. Melakukan apa yang dijanjikannya tetapi terlambat;
4. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.

Tindakan wanprestasi membawa konsekuensi terhadap timbulnya hak pihak yang dirugikan untuk menuntut pihak yang melakukan wanprestasi untuk memberikan ganti rugi, sehingga oleh hukum diharapkan agar tidak ada salah satu pihak yang dirugikan karena wanprestasi tersebut.⁶⁵

Di dalam hukum perjanjian tidak membedakan suatu perjanjian tidak dilaksanakan karena unsur kesalahan dari para pihak atau tidak. Akibat hukumnya tetap sama, yakni memberikan ganti rugi dengan perhitungan-perhitungan tertentu.

Apabila debitur dalam keadaan wanprestasi, kreditur dapat memilih diantara beberapa kemungkinan tuntutan sebagaimana disebut dalam Pasal 1267 KUHPerdara yaitu :⁶⁶

- a. Pemenuhan prestasi;
- b. Ganti kerugian;
- c. Pemenuhan prestasi ditambah ganti rugi;
- d. Pembatalan perjanjian;

⁶⁵ Munir Fuady, Hukum Kontrak, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hlm, 88.

⁶⁶ R. Setiawan, Op.cit, hlm 18.

e. Pembatalan perjanjian ditambah ganti rugi.

Bilamana kreditur hanya menuntut ganti kerugian, ia dianggap telah melepaskan haknya untuk meminta pemenuhan dan pembatalan perjanjian. Sedangkan bila kreditur hanya menuntut pemenuhan perikatan memang sudah dari semula menjadi kesanggupan debitur untuk melaksanakannya.

Menurut Subekti yang menjadi persoalan disini adalah, seandainya debitur telah menerima teguran agar melaksanakan perjanjian, tetapi setelah waktu yang pantas diberikan keadaannya untuk memenuhi perikatan tersebut telah lewat, tetapi prestasi belum juga dipenuhi, apakah debitur setelah itu masih berhak melaksanakan perikatan.⁶² Para ahli hukum dalam hal ini sepakat bahwa apabila kreditur menyatakan masih bersedia menerima pelaksanaan perjanjian. Apabila pernyataan kesediaan menerima pelaksanaan perjanjian. Apabila pernyataan menerima pelaksanaan perjanjian itu tidak ada, para ahli hukum mempunyai pendapat berbeda, apakah debitur dapat melaksanakan perikatan itu dan dengan membayar ganti rugi, sebelum ada tuntutan kreditur dimuka pengadilan untuk membatalkan perjanjian dengan ganti rugi.

Saat terjadinya wanprestasi adalah :

a. Apabila pemenuhan prestasi ditentukan, debitur dikatakan wanprestasi dengan lewatnya waktu (Pasal 1238 KUHPerdara).

Apabila waktu pemenuhan prestasi tidak ditentukan, diperlukan pernyataan lalai atau *ingerbrekestelling* atau *somasi* dari kreditur, baik dengan surat peringatan kepada debitur ataupun surat gugatan ke pengadilan.

11. Keadaan Memaksa (*Overmacht*)

Keadaan memaksa adalah suatu keadaan, yang terjadi setelah dibuatnya perjanjian, yang menghalangi debitur untuk memenuhi prestasinya, dimana debitur tidak dapat dipersalahkan, dan tidak harus menanggung risiko serta tidak dapat menduga waktu persetujuan dibuat. Kesemuanya itu sebelum debitur lalai untuk memenuhi prestasinya, pada saat timbulnya keadaan tersebut.⁶⁷

Menurut Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, mengatakan “Dirasakan sebagai hal yang sudah sewajarnya, bahwa tidak dipenuhinya suatu perutusan, tidak dapat dipertanggung-gugatkan kepada debitur, jika ia tidak mempunyai kesalahan, melainkan tidak dipenuhinya itu disebabkan, karena adanya *Overmacht* (*Force majeure*, keadaan memaksa)”.⁶⁸

Dalam perjanjian timbal balik, menurut Mariam Darus Badruzaman, dilihat dari asas kepatutan yang dituangkan dalam ketentuan Pasal 1545 KUHPerdara, bahwa di dalam perjanjian timbal balik, apabila terjadi keadaan memaksa, sehingga salah satu pihak tidak memenuhi prestasi maka risiko adalah atas tanggungan dari pemilik.

Suatu peristiwa di luar kesalahan salah satu pihak, yang mengadakan perjanjian merupakan bagian dari persoalan risiko. Persoalan risiko adalah buntut dari suatu keadaan memaksa (*Overmacht*), sebagaimana ganti rugi

⁶⁷ R. Setiawan, Op.cit, hlm. 27.

⁶⁸ Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, Hukum perutusan, FH Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 1975, hlm. 19.

adalah buntut dari wanprestasi. Risiko adalah kegiatan memikul kerugian, yang disebabkan karena suatu kejadian di luar kesalahan salah satu pihak.⁶⁹

Pengaturan Overmacht secara umum, termuat dalam bagian umum buku III KUHPerdara, yang dituangkan dalam Pasal 1244, 1245 dan 1444 KUHPerdara, yang berbunyi :⁷⁰

Pasal 1244 KUHPerdara :

Jika ada alasan untuk itu, si berutang harus menghukum mengganti biaya, rugi dan bunga apabila ia tidak membuktikan, bahwa hal tidak atau tidak pada, yang tetap dilaksanakannya perikatan itu, disebabkan karena suatu hal yang tidak terduga, pun tidak dapat dipertanggungjawabkan padanya, kesemuanya itupun, jika itikad buruk tidaklah ada pada pihaknya.

Pasal 1245 KUHPerdara :

Tidaklah biaya, rugi dan bunga harus digantinya, apabila lantaran keadaan memaksa atau lantaran suatu kejadian tidak di sengaja, si berutang berhalangan memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau lantaran hal-hal yang sama yang telah melakukan perbuatan terlarang.

Pasal 1444 KUHPerdara :

Jika barang tertentu yang menjadi bahan perjanjian, musnah, tak lagi dapat diperdagangkan, atau hilang, sedemikian sehingga sama sekali tak diketahui apakah barang itu masih ada, maka hapuslah perikatannya, asal barang itu musnah atau hilang di luar salahnya si berutang, dan sebelum dia lalai menyerahkannya.

Bahkan meskipun si berutang lalai menyerahkan sesuatu barang sedangkan ia tidak telah menanggung terhadap kejadian-kejadian yang tak terduga, perikatan hapus jika barangnya akan musnah secara yang sama ditangan si berpiutang, seandainya sudah diserahkan kepadanya.

Si berutang diwajibkan membuktikan kejadian yang tak terduga yang dimajukan itu.

Dengan cara bagaimanapun sesuatu barang, yang telah dicuri, musnah atau hilang, hilangnya barang ini tidak sekali-kali

⁶⁹ Subekti, Op.cit, hlm. 59

⁷⁰ Riduan Syahrini, Op.cit, hlm. 232.

membebaskan orang yang mencuri barang dari kewajibannya untuk mengganti harganya.

Berdasarkan Pasal 1244, 1245, 1444 KUHPerdara tersebut diatas, mempergunakan istilah yang berbeda-beda, dalam menyebutkan keadaan memaksa (*Overmacht*), tetapi tidaklah berbeda maksudnya. Pasal-pasal KUHPerdara, yang dikutip diatas hanyalah menerangkan, bahwa apabila seseorang tidak dapat memenuhi suatu perikatan atau melakukan pelanggaran hukum karena keadaan memaksa (*Overmacht*), ia tidak dapat diminta pertanggungjawabannya.⁷¹

Overmacht dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu :⁷²

1. *Overmacht* yang bersifat mutlak (absolut) adalah keadaan memaksa, yang menyebabkan suatu perikatan bagaimanapun tidak bisa dilaksanakan nanti.
2. *Overmacht* yang bersifat nisbi (relatif) adalah suatu keadaan memaksa, yang menyebabkan suatu perikatan hanya dapat dilaksanakan oleh debitur dengan pengorbanan yang demikian besarnya, sehingga tidak lagi sepantasnya pihak kreditur menuntut pelaksanaan perikatannya tersebut.

12. Berakhirnya Perjanjian

⁷¹ Riduan Syahrini, Op.cit, hlm. 234

⁷² Ibid, hlm. 235.

Hapusnya perjanjian, harus benar-benar dibedakan daripada hapusnya perikatan, karena suatu perikatan dapat hapus, sedangkan persetujuannya yang merupakan sumbernya masih tetap ada. Misalnya pada perjanjian jual beli, dengan dibayarnya harga, maka perikatan pembayaran menjadi hapus, sedangkan persetujuannya belum, karena perikatan mengenai penyerahan barang belum terlaksana.

Apabila, semua perikatan-perikatan daripada perjanjian telah hapus seluruhnya, maka perjanjianpun akan berakhir. Dalam hal ini, hapusnya perjanjian, sebagai akibat hapusnya perikatan-perikatannya. Sebaliknya hapusnya perjanjian, dapat pula mengakibatkan hapusnya perikatan-perikatannya yaitu apabila suatu perjanjian hapus dengan berlaku surut, misalnya sebagai akibat pembatalan berdasarkan wanprestasi (Pasal 1266 KUHPerdara), maka semua perikatan yang telah terjadi menjadi hapus, perikatan-perikatan tersebut tidak perlu lagi dipenuhi dan apa yang telah dipenuhi harus pula ditiadakan. Akan tetapi, dapat terjadi bahwa harus pula berakhir atau hapus untuk waktu selanjutnya, jadi kewajiban-kewajiban yang telah ada tetap ada. Dengan pernyataan mengakhiri perjanjian, perjanjian sewa menyewa dapat diakhiri, akan tetapi perikatan untuk membayar uang sewa yang telah dinikmati tidak menjadi hapus karenanya.⁷³

Perjanjian dapat hapus, karena :⁷⁴

⁷³ R. Setiawan, Op.cit, hlm. 68.

⁷⁴ Ibid, hlm. 69.

- a. Ditentukan dalam perjanjian oleh para pihak. Misalnya perjanjian akan berlaku untuk waktu tertentu;
- b. Undang-undang menentukan batas berlakunya suatu perjanjian;
- c. Para pihak atau undang-undang dapat menentukan bahwa dengan terjadinya peristiwa tertentu, maka perjanjian akan hapus;
- d. Menyatakan menghentikan perjanjian (*opzegging*);
- e. Perjanjian hapus karena putusan hakim;
- f. Tujuan perjanjian telah tercapai; dan g. Dengan persetujuan para pihak (*herroeping*)

Hal-hal yang mengakibatkan berakhirnya perjanjian, dalam KUHPerdara, terdapat dalam Pasal 1381, yaitu :⁷⁵

- a. Karena pembayaran;
- b. Karena penawaran pembayaran tunai, diikuti dengan penyimpanan atau penitipan;
- c. Karena pembaharuan utang;
- d. Karena perjumpaan utang atau kompensasi;
- e. Karena pencampuran utang;
- f. Karena pembebasan utangnya;
- g. Karena musnahnya barang yang terutang;
- h. Karena kebatalan atau pembatalan;
- i. Karena berlakunya syarat batal, yang diatur dalam bab ke satu buku ini;

⁷⁵ Budiman N.P.D Sinaga, Hukum Kontrak dan Penyelesaian Sengketa dari Prespektif Sekretaris, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 20.

- j. Karena liwatnya waktu, hal mana akan diatur dalam suatu bab tersendiri.

B. Hukum Ketenagakerjaan

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hak dan kewajiban buruh dan pengusaha, antara lain sebagai berikut:

a. Hak dan kewajiban buruh

1) Hak memperoleh upah (Pasal 88 ayat (3))

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :

- a) upah minimum.
- b) upah kerja lembur.
- c) upah tidak kerja karena berhalangan;.
- d) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
- e) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
- f) bentuk dan cara pembayaran upah.
- g) denda dan potongan upah.
- h) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- i) struktur dan skala pengupahan yang proporsional.
- j) upah untuk pembayaran pesangon.
- k) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

2) Hak mendapatkan jaminan kesejahteraan sosial (Pasal 99 dan 100) Pasal 99:

- a) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- b) Jaminan sosial tenaga sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 100

- a) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
 - b) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- 3) Hak memperoleh keselamatan kerja (Pasal 86 ayat (1))
- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - (a) keselamatan dan kesehatan kerja.
 - (b) moral dan kesusilaan.
 - (c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

- 4) Wajib mentaati tata tertib (Pasal 85)

Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

- b. Hak dan kewajiban pengusaha

1) Hak mendapatkan tenaga atau jasa karyawan/buruh (Pasal 85 ayat (2) dan (3))

(1) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja atau buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

(2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.

2) Berhak membuat peraturan (Pasal 98 ayat (4))

(1) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatandan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja dewan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan keputusan presiden.

3) Wajib membayar upah (Pasal 88 (3))

Pengusaha wajib membayar upah buruh merupakan hak dari buruh, yang pasalnya sama dengan hak buruh memperoleh upah yaitu Pasal 88 ayat (3).

4) Wajib memberikan kesejahteraan sosial pada buruh (Pasal 99)

Pengusaha wajib memberikan kesejahteraan sosial pada buruh merupakan hak buruh. Kewajiban memberikan kesejahteraan sosial ini sama dengan pasal hak buruh memperoleh kesejahteraan yaitu Pasal 99.

5) Wajib memberikan keselamatan kerja pada buruh (Pasal 86)

Pengusaha wajib memberikan keselamatan kerja merupakan hak buruh. Pasal kewajiban pengusaha ini sama dengan hak buruh dalam memperoleh keselamatan kerja yaitu Pasal 86 ayat (3).

C. Pengertian, Kedudukan, Dan Fungsi Dan Arti Penting Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik (AAUPB)

1. Pengertian Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik (AAUPB)

Tindakan atau campur tangan pemerintah dalam konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) sebagai pihak yang bertanggung jawab untuk mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran warga masyarakatnya semakin besar. Sebagai negara hukum, maka tindakan pemerintah untuk memberikan kesejahteraan tersebut juga harus berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau sering bertindak berdasarkan *freies ermessen*, namun tindakan tersebut sering menimbulkan penyalahgunaan wewenang yang mengakibatkan terjadi benturan kepentingan antara warga masyarakat dengan pemerintah.

Menurut Jazim Hamidi, berdasarkan rumusan pengertian para pakar dan tambahan pemahaman penulis (Jazim Hamidi) tentang AAUPB, maka

dapat ditarik unsur-unsur yang membentuk pengertian tentang AAUPB secara komprehensif, yaitu :⁷⁶

- a. AAUPB merupakan nilai-nilai etik yang hidup dan berkembang dalam lingkungan hukum administrasi negara.
- b. AAUPB berfungsi sebagai pegangan bagi Pejabat Administrasi Negara dalam menjalankan fungsinya, merupakan alat uji bagi hakim administrasi dalam menilai tindakan administrasi negara (yang berwujud penetapan/beschikking), dan sebagai dasar pengajuan gugatan bagi pihak penggugat.
- c. Sebagian besar dari AAUPB masih merupakan asas-asas yang tidak tertulis, masih abstrak, dan dapat digali dalam praktik kehidupan di masyarakat.
- d. Sebagian asas yang lain sudah menjadi kaidah hukum tertulis dan terencana dalam berbagai peraturan hukum positif. Sebagian asas telah berubah menjadi kaidah hukum tertulis, namun sifatnya tetap sebagai asas hukum.

Konsepsi AAUPB menurut Crinice le Roy yang meliputi: asas kepastian hukum, asas keseimbangan, asas bertindak cermat, asas motivasi untuk setiap keputusan badan pemerintah, asas tidak boleh mencampuradukkan kewenangan, asas kesamaan dalam pengambilan keputusan, asas permainan yang layak, asas keadilan atau kewajaran, asas

⁷⁶ Jazim Hamidi, Penerapan Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Layak (AAUPL) Di Lingkungan Peradilan Administrasi Indonesia. (Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999).

menanggapi pengharapan yang wajar, asas meniadakan akibat-akibat suatu keputusan yang batal, dan asas perlindungan atas pandangan hidup pribadi. Koentjoro menambahkan dua asas lagi, yakni: asas kebijaksanaan dan asas penyelenggaraan kepentingan umum.⁷⁷

2. Kedudukan AAUPB dalam Sistem Hukum

Menurut Philipus M. Hadjon AAUPB harus dipandang sebagai norma-norma hukum tidak tertulis, yang senantiasa harus ditaati oleh pemerintah, meskipun arti yang tepat dari AAUPB bagi tiap keadaan tersendiri tidak selalu dapat dijabarkan dengan teliti. Dapat dikatakan bahwa AAUPB adalah asas-asas hukum tidak tertulis, dari mana untuk keadaan-keadaan tertentu dapat ditarik aturan-aturan hukum yang dapat diterapkan.⁷⁸ Pada kenyataannya, AAUPB ini meskipun merupakan asas, namun tidak semuanya merupakan pemikiran yang umum dan abstrak, dandalam beberapa hal muncul sebagai aturan hukum yang konkret atau tertuang secara tersurat dalam pasal undang-undang serta mempunyai sanksi tertentu. Apabila asas-asas umum pemerintahan yang baik dimaknakan sebagai asas atau sendi hukum, maka asas-asas umum pemerintahan yang baik dapat dimaknakan sebagai asas hukum yang digali dan ditemukan dari unsur susila, etika, kesopanan, dan kepatutan berdasarkan norma yang

⁷⁷ Muhammad Azhar, „Relevansi Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik Dalam“, Relevansi Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik Dalam Sistem Penyelenggaraan Administrasi Negara, 8.5 (2015), 274–87.

⁷⁸ Philipus M. Hadjon and Et.al, Pengantar Hukum Administrasi Indonesia (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1993).

berlaku.⁷⁹ Hal tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian AAUPB masih merupakan asas hukum, dan sebagian lainnya telah menjadi norma hukum atau kaidah hukum.⁸⁰

3. Fungsi dan Arti penting AAUPB

Pada awal kemunculannya, AAUB hanya dimaksudkan sebagai sarana perlindungan hukum dan dijadikan sebagai instrumen untuk peningkatan perlindungan hukum bai warga negara dari tindakan pemerintah. Fungsi asas-asas umum pemerintahan yang baik dalam penyelenggaraan pemerintahan adalah sebagai pedoman atau penuntun bagi pemerintah atau pejabat administrasi negara dalam rangka pemerintahan yang baik. Dalam hubungan ini, Muin Fahmal mengemukakan bahwa asas umum pemerintahan yang layak sesungguhnya adalah rambu-rambu bagi para penyelenggara negara dalam menjalankan tugasnya. Rambu-rambu tersebut diperlukan agar tindakan-tindakan tetap sesuai dengan tujuan hukum yang sesungguhnya.

AAUPB dapat di ibaratkan sebagai rambu lalu lintas dan pedoman perjalanan dalam rangka memperlancar hubungan pemerintahan yaitu antara pemerintah dan yang diperintah atau warga masyarakat. AAUPB selanjutnya dijadikan sebagai dasar penilaian dan upaya administrasi, di samping sebagai norma hukum tidak tertulis bagi tindakan pemerintah.⁸¹

⁷⁹ SF. Marbun, *Pembentukan, Pemberlakuan, Dan Peranan Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Layak Dalam Menjelmakan Pemerintahan Yang Baik Dan Bersih Di Indonesia* (Bandung, 2001).

⁸⁰ HR

⁸¹ Widjiastuti.

Dalam perkembangannya, AAUPB memiliki arti penting dan fungsi sebagai berikut :

1. Bagi administrasi negara, bermanfaat sebagai pedoman dalam melakukan penafsiran dan penerapan terhadap ketentuan-ketentuan perundang-undangan yang bersifat sumir, samar atau tidak jelas. Kecuali itu sekaligus membatasi dan menghindari kemungkinan administrasi negara mempergunakan *freies ermessen*/ melakukan kebijakan yang jauh menyimpang dari ketentuan perundang-undangan. Dengan demikian, administrasi negara diharapkan terhindar dari perbuatan *onrechtmatige daad*, *detournement de pouvoir*, *abus de droit*, dan *ultravires*.
2. Bagi warga masyarakat, sebagai pencari keadilan, AAUPB dapat dipergunakan sebagai dasar gugatan sebagaimana disebut dalam pasal 53 UU No. 5 Tahun 1986.
3. Bagi Hakim TUN, dapat dipergunakan sebagai alat menguji dan membatalkan keputusan yang dikeluarkan badan atau Pejabat TUN.
4. AAUPB juga berguna bagi badan legislatif dalam merancang suatu Undang-Undang.

Menurut Indroharto, AAUPB merupakan bagian dari asas-asas hukum yang umum yang secara khusus berlaku dan penting artinya bagi

perbuatan-perbuatan hukum pemerintahan. Arti penting dari keberadaan AUPB disebabkan oleh beberapa hal:⁸²

1. AUPB merupakan bagian dari hukum positif yang berlaku.
2. AUPB merupakan norma bagi perbuatan-perbuatan administrasi Negara, di samping norma-norma dalam hukum tertulis dan tidak tertulis.
3. AUPB dapat dijadikan alasan untuk mengajukan gugatan, dan pada akhirnya AUPB dapat dijadikan “alat uji” oleh Hakim administrasi, untuk menilai sah atau tidaknya, atau batal atau tidaknya keputusan administrasi Negara.

D. Kontrak Kerja dalam Islam

1. Pengertian Kontrak Kerja

Kontrak kerja dalam hukum Islam dikenal dengan istilah Ijarah, artinya upah, sewa, jasa atau imbalan. Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam muamalah adalah sewa- menyewa, kontrak, menjual jasa dan lain- lain.⁸³

Ada beberapa definisi ijarah yang dikemukakan para ulama:⁸⁴

- a. Ulama Mahzab Hanafi mendefinisikan:

Artinya : “Transaksi terhadap suatu manfaat dengan suatu imbalan”

- b. Ulama Mahzab Syafi’i mendefinisikan:

⁸² Indroharto, “Asas–asas Umum Pemerintahan Yang Baik”, dimuat dalam Paulus Effendi Lotulung (Ed.), Himpunan Makalah Asas–asas Umum Pemerintahan Yang Baik, Cet. Pertama, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994, hlm 145-146.

⁸³ M. Ali Hasan, Fiqh Muamalah, Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2003, hlm 227

⁸⁴ Ibid, hlm 227-229

Artinya : “Transaksi terhadap manfaat yang dituju, tertentu bersifat bisa dimanfaatkan, dengan suatu imbalan tertentu”.

c. Ulama Malikiyah dan Hanbaliyah mendefinisikannya:

Artinya : “Pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan”.

Berdasarkan definisi- definisi di atas, maka akad alijarah tidak boleh dibatasi oleh syarat. Akad al- ijarah juga tidak berlaku bagi pepohonan untuk diambil buahnya, karenabuah itu adalah materi (benda), sedangkan akad al- ijarah itu hanya ditujukan kepada manfaat saja.

Al- ijarah berasal dari kata Al Ajru yang berarti al ‘Iwadhu (ganti). Dari sebab itu Ats Tsawab (pahala) dinamai Ajru (upah). Menurut pengertian Syara’, al- ijarah ialah “suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian” Manfaat, terkadang berbentuk manfaat barang, seperti rumah untuk ditempati, atau mobil untuk dinaiki (dikendarai). Dan terkadang berbentuk karya, seperti karya seseorang insinyur pekerja bangunan, tukang tenun, tukang pewarna (celup), penjahit dan tukang binatu. Terkadang manfaat itu berbentuk sebagai kerja pribadi seseorang yang mencurahkan tenaga, seperti khadam (bujang) dan para pekerja. Pemilik yang menyewakan manfaat disebut Mu’ajjir (orang yang menyewakan). Pihak lain yang memberikan sewa disebut Musta’jir (orang yang menyewa= penyewa). Dan, sesuatu yang diakadkan untuk diambil manfaatnya disebut Ma’jur (sewaan). Sedangkan jasa yang diberikan sebagai imbalan manfaat disebut Ajran atau Ujrah (upah). Manakala akad

sewa menyewa telah berlangsung, penyewa sudah berhak mengambil manfaat. Dan orang yang menyewakan berhak pula mengambil upah, karena akad ini adalah Mu'awadhah (penggantian).⁸⁵

Orang sewaan (Khusus dan Umum)⁸⁶

Yang dimaksudkan dengan khusus adalah orang yang disewa untuk jangka waktu tertentu untuk bekerja. Jika waktunya tidak tertentu, sewa-menyewa menjadi tidak sah. Penyewa yang disewa mempunyai hak untuk membatalkannya, kapan ia menginginkannya. Dalam ijarah, jika seorang ajir (sewaan) menyerahkan diri kepada musta'jir (orang yang menyewa) untuk suatu masa tertentu, maka ia tidak mempunyai hak kecuali ajrul el mutsul (bayaran serupadengan yang semisalnya) tentang perolehan di mana ia bekerja pada masa tersebut. Selama masa yang telah ditentukan, sewaan khusus ini tidak boleh bekerja kepada orang lain, selain orang yang telah berakad dengannya. Jika ia bekerja untuk kepentingan pihak lain pada masa itu, upahnya dikurangi sesuai dengan kerjanya. Manakala ia telah menyerahkan dirinya, ia berhak memperoleh bayaran sepanjang ia tidak membantah untuk mengerjakan pekerjaan yang karenanya ia disewa (dibayar). Dia pun berhak mendapatkan bayaran penuh jika si penyewa membatalkan ijarah sebelum berakhirnya masa yang disepakati, selagi ia tidak uzur yang mengharuskan terjadinya fasakh. Seperti orang sewaan (ajir) tidak mampu bekerja atau terserang penyakit yang menyebabkan ia

⁸⁵ Sayyid Sabiq, Fikih Sunnah 13, Bandung, Alma'arif, 1997, hlm 15

⁸⁶ Ibid, hlm 31-32

tidak mungkin melakukan tugas kewajibannya. Jika didapati adanya uzur berupa cela atau lemah, musta'jir boleh membatalkan ijarah. Dan si ajir (yang disewa) tidak mendapatkan bayaran kecuali untuk waktu di mana ia bekerja padanya, dan si musta'jir tidak berkewajiban membayar penuh. Dan ajir khas (orang sewaan khusus) tak ubahnya seperti wakil di mana ia sebagai orang kepercayaan tentang tugasnya, maka ia tidak berkewajiban menjamin apaapa yang rusak kecuali dengan sengaja atau secara berlebihlebian. Jika dengan cara berlebih- lebihan atau dengan unsur kesengajaan ia wajib menggantinya, seperti halnya orangorang yang diberikan amanat lainnya.

Tinjauan dalam al- ijarah (sewa- menyewa) ini serupa dengan tinjauan dalam jual- beli. Yakni, pokok- pokok permasalahannya berkisar seputar tinjauan tentang macammacam sewa- menyewa, syarat- syarat sah dan batalnya, serta hukum yang berkenaan dengan sewa- menyewa. Dan hal itu pada satu persatu jenisnya. Yakni yang khusus berkenaan dengan satu persatunya dan yang lebih dari satu jenis (macam).

2. Dasar hukum Kontrak Kerja(al- ijarah)

a. Berdasarkan Al- Quran

Ulama fikih berpendapat, bahwa yang menjadi dasar dibolehkan al- ijarah adalah firman Allah:

Artinya:Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian

yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan. (az- Zukhruf: 32)⁸⁷

Ulama fikih juga beralasan kepada firman Allah

Artinya:.....jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya. (atThalaq: 6)⁸⁸

Artinya: dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.(AlBaqarah: 233)⁸⁹

b. Dasar al- Hadis

Kemudian yang menjadi dasar hukum lainnya ada di dalam beberapa hadits tentang kontrak kerja ini yaitu sebagai berikut:

Artinya : “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering, dan beritahukanlah upahnya sewaktu ia masih bekerja.” (Riwayat Baihaqi)⁹⁰

Penjelasan: 

Hadis ini menceritakan tentang etika bermuamalah dengan orang- orang upahan, yaitu hendaknya seseorang memberikan upahnya dengan segera setelah dia menyelesaikan pekerjaannya dan jangan menanggguh- nangguhkannya karena tidak sekali- kali ia mau bekerja sebagai buruh,

⁸⁷ Departemen Agama RI, Al-Quran Dan Terjemahnya, Bandung, CV Penerbit Diponegoro, 2000, hlm 392

⁸⁸ Ibid, hlm 446

⁸⁹ Ibid, hlm 29

⁹⁰ Al- Hasyimi, Sayyid Ahmad, Syarah Mukhtaarul Ahaadiits, Bandung, Sinar Baru, 1993, hlm 604- 605

melainkan karena ia sangat memerlukan upahnya. Hendaklah seseorang mengadakan persetujuan terlebih dahulu dengan orang upahannya, sebelum ia menyelesaikan pekerjaannya, yakni sebelum ia memulai kerjanya agar nanti di belakang tidak terjadi perselisihan dan sekaligus sebagai pemacu untuknya agar pekerjaannya dilakukan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan upah yang akan diterimanya.⁹¹

c. Dasar Ijma“

Dasar hukum kontrak kerja ini juga dijelaskan dalam kitab fiqh sunah bahwa:

Artinya: Ijarah disyari“atkan telah menjadi kesepakatan umat dan tak seseorang pun ulama yang membantah kesepakatan itu.

Kesepakatan ulama fuqaha dalam hal ini membolehkan untuk melangsungkan ijarah atau kontrak kerja seperti mazhab Hanafi dan Maliki mengatakan, bahwa boleh melakukan Kontrak kerja asal orang yang melakukan akad sudah mencapai usia baligh dan adanya kerelaan untuk melakukan akad ijarah dengan jalan yang baik. Kemudian mazhab Syafi“i dan Hambali, boleh melakukan kontrak kerja asal sudah memenuhi syarat dan rukunnya yaitu orang yang akan melakukan kontrak kerja harus berakal sehingga dapat melakukan kontrak kerja dengan baik.¹² Dengan demikian bahwa hukum Islam dalam hal kontrak kerja memperbolehkan dengan berdasarkan kitabullah sunnah rasul, serta ijma ulama, karena manusia menghajatkannya, mereka

⁹¹ ibid

membutuhkan rumah untuk tempat tinggal, sebagian mereka membutuhkan sebagian lainnya, mereka membutuhkan berbagai peralatan untuk digunakan dalam kebutuhan hidup mereka sehingga disyariatkannya ijarah dalam hukum Islam.

3. Rukun dan syarat Kontrak Kerja(al- ijarah)

Ulama Mahzab Hanafi mengatakan, bahwa rukun ijarah hanya satu, yaitu ijab dan kabul saja (ungkapan menyerahkan dan persetujuan sewa-menyewa).

Jumhur ulama berpendapat, bahwa rukun ijarah ada empat:

- a. Orang yang berakad
- b. Sewa/ imbalan
- c. Manfaat
- d. Sighat (ijab dan kabul)

Menurut ulama Mahzab Hanafi, rukun yang dikemukakan oleh jumhur ulama di atas, bukan rukun tetapi syarat.⁹²

- a. Syarat bagi kedua orang yang berakad, adalah telah baligh dan berakal (Mahzab Syafi'i dan Hanbali). Dengan demikian, apabila orang itu belum atau tidak berakal, seperti anak kecil atau orang gila, menyewakan hartanya, atau diri mereka sebagai buruh (tenaga dan ilmu boleh disewa), maka ijarahnya tidak sah. Berbeda dengan mahzab Hanafi dan Maliki mengatakan, bahwa orang yang melakukan akad,

⁹² M. Ali Hasan, Fiqh Muamalah, Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm 231

tidak harus mencapai usia baligh, tetapi anak yang telah mumayyiz pun boleh melakukan akad ijarah dengan ketentuan, disetujui oleh walinya.

- b. Kedua pihak yang melakukan akad menyatakan, kerelaannya untuk melakukan akad ijarah itu. Apabila salah seorang di antara keduanya terpaksa melakukan akad, maka akadnya tidak sah. Sebagai landasannya adalah firman Allah:

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. (An Nisaa^{''} : 29)

- c. Manfaat yang menjadi obyek ijarah harus diketahui secara jelas, sehingga tidak terjadi perselisihan dibelakang hari. Jika manfaatnya tidak jelas, maka akad itu tidak sah.
- d. Obyek ijarah itu dapat diserahkan dan dipergunakan secara langsung dan tidak ada cacatnya. Oleh sebab itu, ulama fikih sepakat mengatakan, bahwa tidak boleh menyewakan sesuatu yang tidak dapat diserahkan, dimanfaatkan langsung oleh penyewa.
- e. Obyek ijarah itu sesuatu yang diharamkan oleh syara^{''}. Oleh sebab itu ulama fikih sependapat, bahwa tidak boleh menggaji tukang sihir, tidak boleh menyewa orang untuk membunuh (pembunuh bayaran), tidak boleh menyewakan rumah untuk tempat berjudi atau tempat prostitusi (pelacuran). Demikianlah juga tidak boleh menyewakan rumah kepada non- muslim untuk tempat mereka beribadat.

4. Sifat Kontrak Kerja(al- ijarah)

Ulama Mahzab Hanafi berpendapat, bahwa akad ijarah itu bersifat mengikat kedua pihak, tetapi dapat dibatalkan secara sepihak, apabila terdapat uzur seperti meninggal dunia atau tidak dapat bertindak secara hukum seperti gila.

Jumhur ulama berpendapat, bahwa akad ijarah itu bersifat mengikat, kecuali ada cacat atau barang itu tidak dapat dimanfaatkan. Sebagai akibat dari pendapat yang berbeda ini adalah kasus, salah seorang yang berakad meninggal dunia.

Menurut Mahzab Hanafi, apabila salah seorang meninggal dunia, maka akad ijarah menjadi batal, karena manfaat tidak dapat diwariskan kepada ahli waris. Menurut Jumhur ulama, akad itu tidak menjadi batal karena manfaat menurut mereka dapat diwariskan kepada ahli waris. Manfaat juga termasuk harta.⁹³

5. Macam- macam Kontrak Kerja(al- ijarah)

Dilihat dari segi obyeknya ijarah dapat dibagi menjadi dua macam: yaitu ijarah yang bersifat manfaat dan yang bersifat pekerjaan.⁹⁴

- a. Ijarah yang bersifat manfaat. Umpamanya, sewamenyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian (pengantin) dan perhiasan.
- b. Ijarah yang bersifat pekerjaan, ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Ijarah semacam ini

⁹³ Ibid, hlm 235- 236

⁹⁴ Ibid, hlm 236

dibolehkan seperti buruh bangunan, tukang jahit, tukang sepatu, dan lainlain, yaitu ijarah yang bersifat kelompok (serikat). Ijarah yang bersifat pribadi juga dapat dibenarkan seperti menggaji pembantu rumah, tukang kebun dan satpam.

6. Tanggung Jawab Orang yang Digaji/ Upah

Pada dasarnya semua yang dipekerjakan untuk pribadi dan kelompok (serikat), harus mempertanggung jawabkan pekerjaan masing-masing. Sekiranya terjadi kerusakan atau kehilangan, maka dilihat dahulu permasalahannya apakah ada unsur kelalaian atau kesengajaan atau tidak. Jika tidak, maka tidak perlu diminta penggantinya dan jika ada unsur kelalaian atau kesengajaan, maka dia harus mempertanggung jawabkannya, dengan cara mengganti atau sanksi lainnya.

Sekiranya menjual jasa itu untuk kepentingan orang banyak seperti tukang jahit dan tukang sepatu, maka ulama berbeda pendapat. Imam Abu Hanifah, Zufar bin Huzail dan Syafi'i berpendapat, bahwa apabila kerusakan itu bukan karena unsur kesengajaan dan kelalaian, maka para pekerja itu tidak dituntut ganti rugi.

Abu Yusuf dan Muhammad bin Hasan asy Syaibani (murid Abu Hanifah), berpendapat, bahwa pekerja itu ikut bertanggung jawab atas kerusakan tersebut, baik yang sengaja atau tidak. Berbeda tentu, kalau terjadi kerusakan itu diluar batas kemampuannya seperti banjir besar atau kebakaran.

Menurut Mahzab Maliki apabila sifat pekerjaan itu membekas pada barang itu seperti tukang binatu, juru masak dan buruh angkut (kuli), maka baik sengaja maupun tidak sengaja segala kerusakan menjadi tanggung jawab pekerja itu dan wajib ganti rugi.⁹⁵

7. Hak- Hak dan Kewajiban Kontrak Kerja(al- ijarah)⁹⁶

Hak dan kewajiban adalah dua sisi yang saling bertimbang balik dalam suatu transaksi. Hak salah satu pihak merupakan kewajiban bagi pihak lain, begitupun sebaliknya kewajiban salah satu pihak menjadi hak bagi pihak yang lain. Keduanya saling berhadapan dan diakui dalam Hukum Islam. Dalam Hukum Islam, hak adalah kepentingan yang ada pada perorangan atau masyarakat, atau pada keduanya, yang diakui oleh syara". Berhadapan dengan hak seseorang terdapat kewajiban orang lain untuk menghormatinya. Namun demikian, secara umum pengertian hak adalah sesuatu yang kita terima, sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang harus kita tunaikan atau laksanakan.

Ulama fiqh mengemukakan bahwa macam- macam hak dapat dilihat dari segi pemilikan hak, yaitu:⁹⁷

a. Hak Allah SWT

Hak Allah, yaitu seluruh bentuk yang dapat mendekatkan diri kepada Allah, mengagungkan-Nya, seperti melalui berbagai macam ibadah, jihadm dan amar ma'ruf nahi munkar. Hak- hak Allah ini disebut juga

⁹⁵ Ibid, hlm 236-237

⁹⁶ Gemala Dewi, HUKUM PERIKATAN ISLAM DI INDONESIA, Jakarta, Kencana, 2006, hlm 64-65

⁹⁷ Ibid, hlm 65-67

dengan hak masyarakat, karena hak Allah ini bertujuan untuk kemanfaatan umat manusia pada umumnya dan tidak dikhususkan bagi orang-orang tertentu. Seluruh hak Allah tidak dapat digugurkan, baik melalui perdamaian (ash-shulh), maupun pemaafan dan tidak boleh diubah.

b. Hak Manusia

Hak ini pada hakikatnya ditujukan untuk memelihara kemaslahatan setiap pribadi manusia. Hak ini ada yang bersifat umum dan ada yang bersifat khusus. Yang bersifat umum seperti: menjaga (menyediakan) sarana kesehatan, menjaga ketentraman, melenyapkan tindakan kekerasan (pidana), dan tindakan-tindakan lain yang dapat merusak tatanan masyarakat pada umumnya. Dan yang bersifat khusus, seperti menjamin hak milik seseorang, hak isteri mendapat nafkah dari suaminya, hak ibu memelihara anaknya dan hak ayah menjadi wali dari anak-anaknya, dan hak berusaha (berikhtiar), dan lain-lain yang sifatnya untuk kepentingan pribadi (individu). Mengenai hak manusia ini, seseorang boleh menggugurkan haknya, memaafkannya dan mengubahnya, dan boleh pula mewariskannya kepada ahli waris. Di sini, tampak adanya kebebasan berbuat dan bertindak atas dirinya sendiri.

c. Hak Gabungan antara hak Allah dan hak Manusia

Mengenai hak gabungan ini, adakalanya hak Allah yang lebih dominan (berperan) dan adakalanya hak manusia yang lebih dominan. Sebagai

contoh, dari hak Allah yang lebih dominan adalah dalam masalah “Idah” dan dalam hal hukuman atas menuduh zina tanpa bukti yang cukup. Sedangkan hak manusia lebih menonjol dari hak Allah adalah seperti dalam pidana Qisas dalam pembunuhan atau penganiayaan dengan sengaja, dalam hal ini hal Allah terdapat pada ketentuan adanya pidana Qisas yang dimaksudkan untuk menjerakan si pelaku dan untuk memberi pelajaran bagi orang lain agar jangan melakukan pembunuhan atau penganiayaan, namun dalam waktu yang sama pada keluarga yang terbunuh atau pihak teraniaya diberi hak untuk menggugurkan pidana Qisas, diganti dengan Diyat yang berupa pembayaran sejumlah harta oleh pihak pelakunya sebagai pengganti kerugian bagi pihak si korban. Kewajiban⁹⁸

Kata kewajiban berasal dari kata “wajib” yang diberi imbuhan ke-an. Dalam pengertian bahasa kata wajib berarti: (sesuatu) harus dilakukan, tidak boleh tidak dilaksanakan. Wajib ini juga merupakan salah satu kaidah dari hukum taklifi yang berarti hukum yang bersifat membebani perbuatan mukallaf. Secara istilah iltizam adalah: “Akibat (ikatan) hukum yang mengharuskan pihak lain berbuat memberikan sesuatu atau melakukan sesuatu perbuatan atau tidak berbuat sesuatu. Substansi hak sebagai taklifi (yang menjadi keharusan yang terbebaskan pada orang lain) dari sisi penerima dinamakan hak, sedang dari sisi pelaku

⁹⁸ Ibid, hlm 75- 76

dinamakan iltizam yang artinya “keharusan atau kewajiban”. Jadi antara hak dan iltizam keduanya terkait dalam satu konsep.

8. Akad Kontrak Kerja(al- ijarah) berakhir

Ijarah adalah jenis akad lazim, yang salah satu pihak yang berakad tidak memiliki hak fasakh, karena ia merupakan akad pertukaran, kecuali jika didapati hal yang mewajibkan fasakh, seperti di bawah ini.

Ijarah tidak menjadi fasakh dengan matinya salah satu yang berakad sedangkan yang diakadkan selamat. Pewaris memegang peranan warisan, apakah ia sebagai pihak mu’ajir atau musta’jir.

Berbeda dengan pendapat Mahzab Hanafi, Mahzab Az Zahiriyah, pendapat asy Syafi’i, Ats Tsauri dan Al Laits bin Sa’d. Tidak menjadi fasakh dengan dijualnya barang (,ain) yang disewakan untuk pihak penyewa atau lainnya, dan pembeli menerimanya jika ia bukan sebagai penyewa sesudah berakhirnya masa ijarah (ini menurut Mahzab Maliki dan Ahmad. Abu Hanifah mengatakan: Tidak boleh dijual kecuali dengan ridha penyewa, atau dia mempunyai hutang yang persoalannya berada di tangan hakim, maka ia boleh menjualnya untuk menutupi hutangnya).⁹⁹

Ijarah menjadi fasakh (batal) dengan hal, sebagai berikut:¹⁰⁰

- a. Terjadi aib pada barang sewaan yang kejadiannya di tangan penyewa atau terlihat aib lama padanya.

⁹⁹ Sabiq, Fiqh Sunnah, Jus III Darul Fiqr LitabbiWan Nasr, Bairul t.t, hlm 33- 34

¹⁰⁰ Ibid, hlm 34

- b. Rusaknya barang yang disewakan, seperti rumah dan binatang yang menjadi 'ain.
 - c. Rusaknya barang yang diupahkan (ma'jur 'alaih), seperti baju yang diupahkan untuk dijahitkan, karena akad tidak mungkin terpenuhi sesudah rusaknya (barang).
 - d. Terpenuhinya manfaat yang diakadkan, atau selesainya pekerjaan, atau berakhirnya masa, kecuali jika terdapat uzur yang mencegah fasakh. Seperti jika masa ijarah tanah pertanian telah berakhir sebelum tanaman dipanen, maka ia tetap berada di tangan penyewa sampai masa selesai diketam, sekalipun terjadi pemaksaan, hal ini dimaksudkan untuk mencegah terjadinya bahaya (kerugian) pada pihak penyewa; yaitu dengan mencabut tanaman sebelum waktunya.
 - e. Penganut-penganut mazhab Hanafi berkata: boleh memfasakh ijarah, karena adanya uzur sekalipun dari salah satu pihak. Seperti seseorang yang menyewa toko untuk berdagang, kemudian hartanya terbakar, atau dicuri, atau dirampas, atau bangkrut, maka ia berhak memfasakh ijarah.
- Suatu akad ijarah berakhir:¹⁰¹

- a. Obyek hilang atau musnah seperti rumah terbakar.
- b. Habis tenggang waktu yang disepakati Kedua point tersebut di atas disepakati oleh ulama.

¹⁰¹ M. Ali Hasan, Fiqh Muamalah, Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm 237-238

- c. Menurut Mahzab Hanafi, akad berakhir apabila salah seorang meninggal dunia, karena manfaat tidak dapat diwariskan. Berbeda dengan jumhur ulama, akad tidak berakhir (batal) karena manfaat dapat diwariskan.
- d. Menurut Mahzab Hanafi, apabila ada uzur seperti rumah disita, maka akad berakhir. Sedangkan jumhur ulama melihat, bahwa uzur yang membatalkan ijarah itu apabila obyeknya mengandung cacat atau manfaatnya hilang seperti kebakaran dan dilanda banjir.

9. Hikmah Kontrak Kerja(al- ijarah)

Ijarah disyariatkan, karena manusia menghajatkannya. Mereka membutuhkan rumah untuk tempat tinggal, sebagian mereka membutuhkan sebagian lainnya, mereka butuh kepada binatang untuk kendaraan dan angkutan, membutuhkan berbagai peralatan untuk digunakan dalam kebutuhan hidup mereka membutuhkan tanah untuk bercocok tanam.

Adapun hikmah diadakannya ijarah antara lain:¹⁰²

- a. Membina ketentraman dan kebahagiaan. Dengan adanya ijarah, akan mampu membina kerja sama antara mu'jir dan musta'jir.
- b. Memnuhi nafkah keluarga, salah satu kewajiban seorang muslim adalah memberikan nafkah kepada keluarganya, yang meliputi isteri, anak-anak dan tanggung jawab lainnya.

¹⁰² Ibid, hlm 240

- c. Memenuhi hajat hidup masyarakat, dengan adanya ijarah khususnya tentang pemakaian jasa, maka akan mampu memenuhi hajat hidup masyarakat.
- d. Menolak kemungkaran, diantara tujuan ideal berusaha adalah dapat menolak kemungkaran besar akan dilakukan oleh yang menganggur.

E. Hukum Perjanjian Kerja dalam Islam

1. Hukum Kontrak Syari'ah

Kata 'aqad dalam istilah bahasa berarti ikatan dan tali pengikat. Jika dikatakan 'aqada al-habla maka itu menggabungkan antara dua ujung tali lalu mengikatnya, kemudian makna ini berpindah dari hal yang bersifat indra kepada ikatan yang tidak tampak antara dua ucapan dari kedua belah pihak yang sedang berdialog. Dari sinilah kemudian makna akad diterjemahkan secara bahasa sebagai "Menghubungkan antara dua perkataan, masuk juga didalamnya janji dan sumpah, karena sumpah menguatkan niat berjanji untuk melaksanakan isi sumpah atau meninggalkannya. Demikian juga halnya dengan janji sebagai perekat hubungan antara kedua belah pihak yang berjanji dan menguatkannya".¹⁰³

Akad (ikatan, keputusan, atau penguatan) atau perjanjian atau transaksi dapat diartikan sebagai kemitraan yang terbingkis dengan nilai-nilai syari'ah.¹⁰⁴ Secara umum akad berarti sesuatu yang menjadi tekad

¹⁰³ Abdul Aziz Muhammad Azzam, *Fiqh Muamalat Sistem Transaksi dalam Fiqh Islam*, cet. Ke-1 (Jakarta: Amzah, 2010), hlm. 15.

¹⁰⁴ Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, cet. Ke-1, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 71.

seseorang untuk melaksanakan, baik yang muncul dari satu pihak, seperti wakaf, talak, sumpah, maupun yang muncul dari dua pihak seperti jual beli, sewa, wakalah, dan gadai. Secara khusus akad berarti kesetaraan antara ijab dan kabul dalam lingkup yang disyari'atkan dan berpengaruh pada sesuatu.¹⁰⁵

Perjanjian atau perikatan secara etimologi perjanjian atau perikatan adalah ikatan. Sedangkan menurut terminologi perjanjian atau perikatan adalah suatu perbuatan dimana seseorang mengikatkan dirinya kepada seseorang atau beberapa lain.¹⁰⁶ Menurut hukum islam perjanjian berasal dari kata *aqad* yang secara etimologi berarti “menyimpulkan”.

Artinya : “mengumpulkan dua ujung tali dan mengikat salah satunya dengan yang lain sehingga bersambung, kemudian keduanya menjadi sepotong benda”.¹⁰⁷

Sedangkan menurut istilah sesuatu yang dengannya akan sempurna perpaduan antara dua macam kehendak, baik dengan kata atau yang lain, dan kemudian karenanya timbul ketentuan/kepastian pada dua sisinya.¹⁰⁸

Kata ‘*aqad* dalam istilah bahasa berarti ikatan dan tali pengikat. Dari sinilah kemudian makna *agad* diterjemahkan secara bahasa sebagai: “menghubungkan antara dua perkataan, masuk juga didalamnya janji dan

¹⁰⁵ Ascarya, *Akad dan Produk Bank Syar'ah*, (Jakarta: Rajawali Press, 2007), hlm. 35.

¹⁰⁶ Titik Triwulan Titi, *Hukum Perdata Dalam Sistem Hukum Nasional*, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 221.

¹⁰⁷ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalat Membahas Ekonomi Islam Kedudukan Harta, Hak Milik, Jual Beli, Bunga Bank dan Riba, Masyarakat, Ijarah, Mudayanah, Koperasi, Asuransi, Etika Bisnis dan lain-lain*, cet. Ke-5, (Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada, 2007), hlm. 44.

¹⁰⁸ Achmad Kuzari, *Nikah Sebagai Perikatan* (Jakarta: Raya Grafindo Persada, 1995), hlm.

sumpah, karena sumpah menguatkan niat berjanji untuk melaksanakannya isi sumpah atau meninggalkannya. Demikian juga dengan janji halnya dengan janji sebagai perekat hubungan antara kedua belah pihak yang berjanji.”¹⁰⁹

Dalam setiap perikatan akan timbul hak dan kewajiban pada dua sisi. Maksudnya, pada satu pihak ada hak untuk menuntut sesuatu dan pihak lain menjadi kewajiban untuk memenuhinya. Sesuatu itu adalah prestasi yang merupakan hubungan hukum yang apabila tidak dipenuhi secara sukarela dapat dipaksakan, bahkan melalui hakim. Karena merupakan suatu hubungan, maka suatu akad (perjanjian) dapat timbul karena perjanjian, yakni dua pihak saling mengemukakan janjinya mengenai prestasi. Misalnya jual beli, sewa menyewa, dan lain-lain.

Adapun yang dimaksud dengan istilah hukum kontrak syari'ah disini adalah keseluruhan dari kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan hukum dibidang muamalah khususnya perilaku dalam dalam menjalankan hubungan ekonomi antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum secara tertulis berdasarkan hukum islam.¹¹⁰ Kaidah-kaidah hukum yang berhubungan langsung dengan konsep hukum kontrak syari'ah disini, adalah yang bersumber dari Al-Qur'an dan Al Hadis maupun hasil interpretasi terhadap keduanya, serta kaidah-kaidah fiqih. Dalam hal ini dapat digunakan juga kaidah- kaidah

¹⁰⁹ Abdul Aziz Muhammad Azzam, Fiqh Muamalat: Sistem Transaksi Dalam Fiqh Islam (Jakarta: Amzah, 2010), hlm. 15.

¹¹⁰ Gemala Dewi dkk, Hukum Perikatan Islam di Indonesia, cet, ke-2 (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), hlm. 3.

hukum yang terdapat di dalam Qanun yaitu peraturan perundang-undangan yang telah diundangkan oleh pemerintah baik pusat maupun daerah dan yurisprudensi, serta peraturan-peraturan hukum yang tidak bertentangan dengan hukum Islam.

2. Asas Perjanjian (Akad) dalam Hukum Islam

Asas berasal dari bahasa Arab *asasun* yang berarti dasar, basis dan formasi. Secara terminologi asas adalah dasar atau sesuatu yang menjadi tumpuan berpikir atau berpendapat.¹¹¹ Asas apabila dihubungkan dengan kata hukum adalah kebenaran yang dipergunakan sebagai tumpuan berpikir dan alasan pendapat terutama dalam penegakan dan pelaksanaan hukum.¹¹² Asas perjanjian dalam hukum islam terbagi menjadi 8 yaitu:¹¹³

a. Asas Ibahah (mabda' al-ibahah)

Asas ibahah adalah asas umum hukum islam dalam bidang muamalat secara umum. Asas ini dirumuskan dalam andigum:

Artinya : pada dasarnya segala sesuatu itu boleh dilakukan sampai ada dalil yang melarangnya.

Asas ini merupakan kebalikan dari asas yang berlaku dalam masalah ibadah. Dalam hukum islam, untuk tindakan-tindakan ibadah berlaku asas: “Bentuk-bentuk ibadah yang sah adalah bentuk-bentuk yang disebutkan dalam dalil-dalil syari’ah”. Orang tidak dapat

¹¹¹ Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, edisi ke-3 (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm. 70.

¹¹² Mohammad Daud Ali, Hukum Islam: Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Islam di Indonesia, cet, ke-8. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), hlm. 50-52

¹¹³ Syamsul Anwar, Hukum Perjanjian Syari’ah (Studi tentang teori akad dalam Fiqh muamalat), cet, ke-2, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 83-92.

membuat-buat bentuk baru ibadah yang tidak pernah ditentukan oleh Nabi Muhammad SAW. Bentuk-bentuk baru ibadah yang dibuat tanpa pernah diajarkan oleh Nabi SAW, itu disebut bid'ah dan tidak sah hukumnya.

Sebaliknya, dalam tindakan-tindakan muamalat berlaku asas sebaliknya, yaitu bahwa segala sesuatu itu sah dilakukan sepanjang tidak ada larangan tegas atas tindakan itu. Bila dikaitkan dengan tindakan hukum, khususnya perjanjian, maka ini berarti bahwa tindakan hukum dan perjanjian apapun dapat dibuat sejauh tidak ada larangan khusus mengenai perjanjian tersebut.

F. Kebijakan Perjanjian Kerja DTB-PNS dengan UIN Kudus

Seperti apa yang telah tertuang dalam Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 3 Tahun 2016, tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta. PMA tersebut menyatakan bahwa semua warga negara yang memenuhi persyaratan memiliki kesempatan untuk diangkat menjadi DTB-PNS sesuai persyaratan yang berlaku. Kebijakan perjanjian kerja yang dilakukan UIN Kudus terhadap DTB-PNS sebelumnya berjalan dengan baik sesuai dengan isi perjanjian, akan tetapi setelah pergantian kepemimpinan, perjanjian kerja itu sudah tidak berlaku yaitu tidak diberi jam mengajar oleh pihak kampus. Kalau berbicara tentang sistem regulasi kebijakan dalam perjanjian kerja, regulasinya sudah bagus dalam memberi kebijakan perjanjian

kerja, akan tetapi dari pihak kampus melakukan wanprestasi terhadap DTB-PNS. Perjanjian tidak dilaksanakan sesuai apa yang tertera dalam surat perjanjian, pihak kampus melanggar isi dari perjanjian tersebut, yaitu tidak memberi jam mengajar kepada dosen yang bersangkutan, kondisi seperti itu membuat dosen tersebut melakukan evaluasi terhadap kebijakan tersebut, ada apa dengan kebijakan ini. Kebijakan yang membuat salah satu pihak merasa dirugikan.

G. Hukum Perjanjian Kerjasama antara DTB-PNS dengan IAIN Kudus Berdasarkan Teori Lawrence M. Friedman

Rekonstruksi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata “konstruksi” berarti pembangunan yang kemudian di tambah imbuhan „re“ pada kata konstruksi menjadi „rekonstruksi“ yang berarti pengembalian seperti semula.¹¹⁴ Dalam Black Law Dictionary,¹¹⁵ reconstruction is the act or process of rebuilding, recreating, or reorganizing something, rekonstruksi di sini dimaknai sebagai proses membangun kembali atau menciptakan kembali atau melakukan pengorganisasian kembali atas sesuatu.

B.N. Marbun dalam Kamus Politik mengartikan rekonstruksi adalah pengembalian sesuatu ketempatnya yang semula, penyusunan atau

¹¹⁴ Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka,

2005, h. 942

¹¹⁵ A.Garner, Black' Law Dictionary, ST. Paul Minn: West Group, 1999, h. 1278.

penggambaran kembali dari bahan-bahan yang ada dan disusun kembali sebagaimana adanya atau kejadian semula.¹¹⁶

Rekonstruksi yang berarti membangun atau pengembalian kembali sesuatu berdasarkan kejadian semula, dimana dalam rekonstruksi tersebut terkandung nilai-nilai primer yang harus tetap ada dalam aktifitas membangun kembali sesuatu sesuai dengan kondisi semula. Untuk kepentingan pembangunan kembali sesuatu, apakah itu peristiwa, fenomena-fenomena sejarah masa lalu, hingga pada konsepsi pemikiran yang telah dikeluarkan oleh pemikir-pemikir terdahulu, kewajiban para rekonstruktor adalah melihat pada segala sisi, agar kemudian sesuatu yang coba dibangun kembali sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan terhindar pada subjektifitas yang berlebihan, dimana nantinya dapat mengaburkan substansi dari sesuatu yang ingin kita bangun tersebut. Maka rekonstruksi dalam penelitian ini yaitu upaya untuk melakukan suatu perbaikan perjanjian kerjasama DTB-PNS pada lembaga pendidikan IAIN Kudus.

1. Teori Hukum Pembangunan

Teori hukum pembangunan dalam penelitian ini pada dasarnya penulis gunakan sebagai landasan, acuan dan pisau analisi dari rekonstruksi yang penulis ingin lakukan. Sebab, teori ini penulis rasa merupakan teori yang relevan dengan keadaan masyarakat Indonesia dewasa ini, tidak hanya karna pencetusnya orang Indonesia, namun karna memang teori ini

¹¹⁶ B.N. Marbun, Kamus Politik, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1996, h. 469.

merupakan teori yang mencakup keinginan dan kesesuaian dengan kultur dari masyarakat Indonesia dewasa ini.

Secara bahasa hukum pembangunan berasal dari dua kata yaitu hukum dan pembangunan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, hokum berarti peraturan adat secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah; undang-undang, peraturan dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat.¹¹⁷ Sedang, pembangunan di artikan sebagai sebuah proses atau cara perbuatan membangun.¹¹⁸

Mochtar Kusumaatmaja adalah pencetus teori hukum pembangunan di Indonesia, ia dikenal dengan gagasannya yang memfungsikan dan menjadikan hukum sebagai sarana pembaharu masyarakat bukan sebagai alat pembaharu masyarakat atau sebagai law as a tool of social engenering yang dikemukakan Roscoe Pound.

Menurut Mochtar, semua masyarakat yang sedang membangun selalu dicirikan oleh perubahan. Ia mengemukakan bahwa hukum berfungsi sebagai sarana pembaharu masyarakat agar dapat menjamin bahwa perubahan itu terjadi secara teratur yang dapat dibantu oleh perundangundangan atau keputusan pengadilan atau kombinasi keduanya. Hukum menjadi suatu sarana (bukan alat) yang tidak dapat diabaikan dalam proses pembangunan. Hukum yang baik adalah hukum yang sesuai dengan hokum yang hidup (the living law) dalam masyarakat, yang tentunya sesuai

¹¹⁷ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, h. 103.

¹¹⁸ Ibid., h. 102.

pula atau merupakan pencerminan dari nilai-nilai yang berlaku dalam masyarakat itu.¹¹⁹

Bila kita amati secara dimensional, teori hukum pembangunan memakai kerangka acuan pada pandangan hidup (way of live) masyarakat serta bangsa Indonesia berdasarkan asas Pancasila yang bersifat kekeluargaan maka terhadap norma, asas, lembaga dan kaidah yang terdapat dalam teori hukum pembangunan tersebut relatif sudah merupakan dimensi yang meliputi structure (struktur), culture (kultur) dan substance (substansi) sebagaimana dikatakan oleh Lawrence M. Friedman dan hal ini cocok untuk membangun kebijakan perjanjian kerjasama antara DTB-PNS dengan IAIN Kudus.

2. Teori Sistem Hukum

Melakukan pembangunan kembali atau rekonstruksi merupakan pekerjaan yang berat dan teramat sulit. Sebab, perlunya pemahaman yang matang dan ketekunan dalam proses pembangunan adalah salah satu hal yang harus ada pada seorang rekonstruktor. Rekonstruktor haruslah mengerti dengan apa ia harus melakukan pembangunan kembali tersebut, sebab jikalau ia kurang memahami dengan apa ia melakukan rekonstruksi tersebut maka, dikhawatirkan pembangunan tersebut tidak sesuai dengan substansi dari kebijakan yang ingin di bangun tersebut.

¹¹⁹ Romli Atmasasmita, *Teori Hukum Integratif, Rekonstruksi Terhadap Teori Hukum Pembangunan dan Teori Hukum Progresif*, Jakarta: Genta Publishing, 2012, h. 65-66.

Teori sistem hukum disini dirasa sangat relevan apabila digunakan sebagai acuan untuk melakukan rekonstruksi terhadap kebijakan perjanjian kerjasama antara DTB-PNS dengan IAIN Kudus, sebab teori ini mencakup tiga unsur penting yang harus ada pada suatu kelembagaan dan khususnya lembaga pendidikan IAIN Kudus.

Sistem hukum secara bahasa berasal dari dua kata yaitu sistem dan hukum. Sistem berarti perangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas; susunan yang teratur dari pandangan, teori dan asas.¹²⁰ Kemudian hukum yang dalam arti luas adalah peraturan yang mengatur pergaulan hidup masyarakat.¹²¹ Dengan demikian system hukum merupakan perangkat peraturan yang teratur, berintegrasi dan saling berkaitan antara substansi, struktur dan budaya. Apabila kita kaitkan dengan teori sistem hukum yang dikemukakan Lawrence M. Friedman, maka Friedman menyatakan bahwa ada empat fungsi sistem hukum:¹²²

- a. *Social Control*, sebagai bagian dari sistem kontrol sosial yang mengatur perilaku manusia.
- b. *Dispute settelement*, sebagai sarana untuk menyelesaikan sengketa.
- c. Sistem hukum memiliki fungsi sebagai *Social engineering function*.

¹²⁰ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, h. 1076.

¹²¹ Ibid., h. 410.

¹²² Lihat Teguh Prasetyo, Filsafat, Teori dan Ilmu Hukum: Pemikiran Menuju Masyarakat yang Berkeadilan dan Bermartabat, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012, h. 312. Lihat Lawrence M. Friedman, American law, New York: W.W. Norton and Company, 1984, h. 5-6.

- d. Hukum sebagai *social maintenance*, yaitu fungsi yang menekankan peranan hukum sebagai pemelihara “*status quo*” yang tidak menginginkan perubahan.

Selanjutnya Friedman mengemukakan tiga elemen sistem hukum yang menentukan berfungsinya dan memfungsikan suatu hukum. Adapun tiga elemen yang dimaksud: Legal substance (substansi hukum), Legal structure (struktur hukum) dan Legal culture (budaya hukum).¹²³

- a. *Legal substance* (substansi hukum), yaitu materi atau bentuk dari peraturan perundang-undangan. Dalam penelitian ini substansi yang mesti tercapai dan dapat diterapkan secara sempurna yaitu Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen.
- b. *Legal structure* (struktur hukum), yaitu lembaga-lembaga yang berwenang membuat dan melaksanakan undang-undang (lembaga pengadilan dan lembaga legislatif). Substansi yang baik tidak akan sempurna apabila tidak ada sinergi dari struktur hukum itu sendiri, maka disini dan dalam penelitian ini berupaya mensinergikan antara substansi, struktur dan budaya hukum itu sendiri.
- c. *Legal culture* (budaya hukum), yaitu sikap orang terhadap hukum dan sistem hukum, yaitu menyangkut kepercayaan akan nilai, pikiran atau

¹²³ Lihat Sabian Utsman, Restorative Justice Hukum Masyarakat Nelayan Saka dalam Hukum Nasional (Hukum Penguasaan, Pemilikan dan Konflik Saka), Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013, h. 26. Lihat Lawrence M. Friedman, The Legal System (A Social Science Perspective), New York: Russell Sage Foundation, 1975, h. 3-4.

ide harapan mereka.¹²⁴ Pandangan budaya hukum dalam penelitian ini sangat penting dimana berupaya untuk mengkonkritkan rekonstruksi dengan memandang aspek keinginan masyarakat, hukum yang hidup (*the living law*) di masyarakat dan budaya hukum dimasyarakat.

Teori sistem hukum ini merupakan satu landasan dalam rangka upaya melakukan rekonstruksi terhadap kebijakan perjanjian kerjasama antara DTB-PNS dengan IAIN Kudus. Dengan memandang perlunya sistem yang akan mengatur berjalannya suatu kebijakan yang berintegrasi, sistematis dan bersinergi. Berdirinya suatu lembaga pendidikan yang dapat menampung tenaga kerja pendidik untuk menekan angka pengangguran dijadikan sebagai wadah dalam organisasi baik dilingkungan masyarakat ataupun dilingkungan perkuliahan dapat saling memberikan arti. Maka, perlunya rekonstruksi yang baik agar substansi dari hukum perjanjian kerjasama itu dapat dirasakan dengan baik.

Rekonstruksi yang baik tidak akan tercapai hanya dengan struktur yang baik saja tapi juga harus di tunjang dengan substansi yang baik juga. Sebaliknya sbustansi yang baik juga tidak akan dirasakan manfaatnya kalau tidak di tunjang dengan struktur yang baik. Kemudia struktur dan substansi yang baik tidak akan dirasakan eksistensinya kalau tidak didukung oleh budaya hukum masyarakat yang baik pula. Pada dasarnya, hukum akan berperan dengan baik manakala ketiga sub-sistem yaitu substansi, setruktur dan budaya hukum itu saling berintegrasi dan memainkan peran sesuai

¹²⁴ Ibid., 26.

dengan fungsinya. Sehingga hukum dapat berjalan serasi dan seimbang sesuai dengan fungsinya.¹²⁵



¹²⁵ Ibid., h. 27.

BAB III
KEBIJAKAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PTKIN DAN DTB-PNS
SAAT INI

A. Kebijakan Perjanjian Tentang Dosen dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009

Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa depan adalah mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu oleh pendidik profesional. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional. Oleh karena itu, dosen sebagai pendidik profesional mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis. Dosen sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan,

mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Selain diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kualifikasi dosen diatur juga dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Pengakuan dosen sebagai pendidik profesional merupakan pembaharuan dalam sistem pendidikan nasional yang pelaksanaannya memperhatikan berbagai peraturan perundang-undangan di bidang pendidikan, kepegawaian, ketenagakerjaan, keuangan, dan pemerintahan daerah. Pemberian sertifikat pendidik bagi dosen dilakukan melalui sertifikasi dengan mempertimbangkan penilaian portofolio pengalaman pendidikan dan penelitian serta kegiatan akademik atau profesional lain yang diperoleh selama bertugas. Hal ini dilandasi oleh pertimbangan bahwa bagi dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan, pemerolehan dan pendalaman ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dapat dilakukan melalui pengalaman langsung yang diinternalisasi dan dimaknai secara reflektif. Oleh karena itu, pengakuan atas pengalaman tersebut merupakan bagian integral dari proses pembentukan kompetensi dosen sebagai agen pembelajaran.

Pengaturan lain tentang dosen adalah sertifikasi bagi dosen yang belum memenuhi kualifikasi akademik, tetapi menduduki jabatan struktural, ekuivalensi antara pengalaman mengajar dengan angka kredit kumulatif, serta pembatasan usia dosen berdasarkan jabatan fungsional. Pengaturan khusus ini dilandasi oleh pertimbangan untuk memotivasi dan menghargai dedikasi dosen dalam melaksanakan tugas profesional sebagai pendidik dan ilmuwan yang bermartabat.

Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta dengan memperhatikan peraturan perundangundangan terkait dan kondisi serta kecenderungan masa datang perlu ditetapkan Peraturan Pemerintah tentang Dosen dengan lingkup pengaturan sebagai berikut:

- a. Hak, wajib kerja, dan ikatan dinas.
- b. Pengangkatan, penempatan, dan pemindahan.
- c. Sanksi; dan
- d. Peraturan peralihan.

Tujuan Peraturan Pemerintah ini adalah untuk:

- a. Meningkatkan martabat dosen.
- b. Menjamin hak dan kewajiban dosen.
- c. Meningkatkan kompetensi dosen.
- d. Memajukan profesi serta karier dosen.
- e. Meningkatkan mutu pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
- f. Meningkatkan mutu pendidikan nasional.
- g. Mengurangi kesenjangan ketersediaan dosen antar-perguruan tinggi dari segi jumlah, mutu, kualifikasi akademik, dan kompetensi.
- h. Mengurangi kesenjangan mutu pendidikan antar-perguruan tinggi; dan
- i. Meningkatkan pelayanan pendidikan tinggi yang bermutu.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak utama kegiatan organisasi. Begitu juga dengan organisasi pemerintah di Indonesia, dimana Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan SDM utamanya, menjadi

pemeran kunci dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Dikatakan sebagai SDM utama, karena pada prakteknya, PNS bukan merupakan satu-satunya SDM dalam organisasi pemerintahan. Selain PNS juga terdapat pegawai lain yang non-PNS seperti pegawai-pegawai *outsourcing* yang menangani permasalahan kebersihan dan keamanan di lingkungan organisasi atau instansi pemerintah. Selain itu terdapat juga pegawai yang biasa disebut dengan tenaga 'honorir'. Pekerjaan pegawai non-PNS pada jenis yang pertama, pada umumnya tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh PNS, karena memang dibutuhkan hanya untuk menjadi pendukung kegiatan perkantoran terutama mengenai masalah kebersihan dan keamanan saja. Lain halnya dengan tenaga honorir, yang keberadaannya kurang lebih ditujukan untuk membantu para PNS dalam melaksanakan tugas-tugas mereka sehari-hari. Pegawai non-PNS yang berasal dari *outsourcing* secara 'manajemen' tidak ditangani langsung oleh instansi pemerintah tempat mereka bekerja namun oleh perusahaan pihak ketiga yang merupakan perusahaan penyedia SDM, sedangkan pada tenaga honorir, penanganan mulai dari rekrutmen, pembayaran gaji, sampai dengan pemberhentian menjadi wewenang dan tanggung jawab pemerintah (pusat maupun daerah) tempat ia bekerja. Oleh karena itu para tenaga honorir ini perlu mendapatkan perhatian khusus mengenai keputusan perekrutannya serta pemenuhan hak dan kewajibannya.

Perekrutan tenaga honorir diperbolehkan untuk dilakukan oleh instansi pusat maupun pemerintah daerah berdasarkan peraturan yang mengatur Pegawai Tidak Tetap (PTT) di dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang

Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (UU 43/99), pasal 2 ayat (3) yang menyebutkan: “Di samping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap.” Kemudian di dalam penjelasannya disebutkan: “yang dimaksud dengan pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri.”

Keberadaan tenaga honorer di instansi pemerintah diakui cukup membantu dalam penyelesaian beban kerja sehingga pemberian layanan publik menjadi lebih efektif (dibandingkan jika tanpa pegawai honorer), namun juga menimbulkan permasalahan tersendiri dalam manajemen kepegawaian di Indonesia. Perekrutan tenaga honorer tidak melalui seleksi yang ketat, sehingga para tenaga honorer yang diterima sering tidak sesuai kompetensinya dengan tugas-tugas yang mereka kerjakan dan kinerjanya pun tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kemudian juga terjadi penyimpangan dalam perekrutan, jumlah tenaga honorer menjadi tidak terkendali dan sulit untuk menentukan tenaga honorer mana yang sebenarnya dibutuhkan oleh pemerintah. Lebih jauh, kadang terjadi kesewenangan dimana beban kerja tenaga honorer justru lebih banyak daripada pegawai yang berstatus PNS, sehingga menimbulkan rasa ketidakadilan karena jelas hak yang diterima tenaga honorer tidak lebih banyak dari pegawai yang berstatus PNS. Selain itu ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan

Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dirasakan kurang tepat karena pengangkatan tenaga honorer sebagai Calon PNS (CPNS) tidak mencerminkan kebutuhan riil dan tidak sesuai dengan sistem merit. Akibatnya, selain anggaran untuk belanja pegawai yang semakin membengkak, penambahan jumlah pegawai tidak diikuti dengan penambahan produktivitas karena kompetensi pegawai dari pengangkatan tenaga honorer cenderung rendah.

Melihat permasalahan di atas, perlu dilakukan tinjauan kembali mengenai apa sebenarnya PTT itu, apa yang menjadi alasan keberadaannya, mengapa keberadaan PTT pada organisasi pemerintah di Indonesia yang kemudian disebut sebagai tenaga honorer bisa menimbulkan permasalahan yang begitu kompleks, dan bagaimana kira-kira cara untuk mengatasinya? Artikel ini mencoba untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan menggunakan tinjauan terhadap teori-teori mengenai PTT, praktek-praktek yang dilakukan oleh organisasi di negara lain, serta perbandingan teori dan praktek tersebut dengan praktek di organisasi pemerintahan di Indonesia yang akan dijelaskan pada bagian selanjutnya dari artikel ini.

Peraturan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Nomor 26 Tahun 2015 Tentang Registrasi Pendidik Pada Perguruan Tinggi Pasal 1, yang berbunyi :

1. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan Ilmu

Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat.

2. Dosen Tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu.
3. Dosen Tidak Tetap adalah dosen yang bekerja paruh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tidak tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu.
4. Dosen dengan perjanjian kerja adalah dosen yang direkrut dengan perjanjian kerja minimal 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan.
5. Instruktur adalah pendidik yang menekankan pembinaan pada penguasaan aspek ketrampilan di perguruan tinggi.
6. Tutor adalah pendidik yang diangkat untuk membantu dosen dan berfungsi memfasilitasi belajar mahasiswa dalam sistem pendidikan tinggi.
7. Praktisi adalah seseorang professional yang mempraktekkan keahlian tertentu sesuai dengan bidang ilmunya.
8. Operator adalah orang yang bertanggung jawab secara teknis dalam proses pengusulan dan validasi berkas registrasi pendidik.
9. Purna Tugas adalah seseorang yang sudah menyelesaikan masa tugas formal di tempat kerjanya.
10. Pemohon adalah pemimpin perguruan tinggi.
11. Nomor Induk Dosen Nasional, yang selanjutnya disingkat dengan NIDN adalah nomor induk yang diterbitkan oleh Kementerian untuk dosen yang bekerja penuh waktu dan tidak sedang menjadi pegawai pada satuan administrasi pangkal/instansi yang lain.

12. Nomor Induk Dosen Khusus yang selanjutnya disingkat dengan NIDK adalah nomor induk yang diterbitkan oleh Kementerian untuk dosen/instruktur yang bekerja paruh waktu atau dosen yang bekerja penuh waktu tetapi satuan administrasi pangkalnya di instansi lain dan diangkat perguruan tinggi berdasarkan perjanjian kerja.
13. Nomor Urut Pendidik yang selanjutnya disingkat dengan NUP adalah nomor urut yang diterbitkan oleh Kementerian untuk Dosen, Instruktur, dan Tutor yang tidak memenuhi syarat diberikan NIDN atau NIDK.
14. Direktur Jenderal adalah Direktur Jenderal Sumber Daya Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.
15. Direktorat Jenderal adalah Direktorat Jenderal Sumber Daya Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.
16. Kementerian adalah Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pendidikan Tinggi.
17. Menteri adalah Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pendidikan Tinggi.

Diantara faktor terpenting penyebab pertumbuhan kelembagaan Islam adalah ekspansi kaum santri melalui pendidikan. Harus diakui bahwa kaum muslimin Indonesia umumnya hanya memiliki akses yang sangat terbatas ke dalam sistem pendidikan kolonial Belanda. Tetapi dengan tercapainya kemerdekaan, kaum Muslimin memperoleh kesempatan lebih luas untuk mendapatkan pendidikan. Kesempatan lebih luas itu mulai secara actual terwujud

khususnya sejak akhir 1950-an dengan pembentukan universitas-universitas negeri, dan lebih khusus lagi perguruan tinggi agama Islam.⁹²

Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (PTAIN di Indonesia berjumlah 52 yang terdiri dari 6 UIN, 15 IAIN dan 31 STAIN, sedangkan Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta (PTAIS) berjumlah kurang lebih 306 buah. Dalam perjalanannya tidaklah mudah menempatkan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) ke dalam jajaran Perguruan Tinggi Umum (PTU) Indonesia. Lembaga ini memiliki riwayat tersendiri yang berbeda dari lembaga pendidikan tinggi lain. Awalnya, ia tidak didirikan untuk memenuhi kebutuhan akademik saja, melainkan tugas agama, ideologi dan bahkan politik.

Perkembangan pendidikan tinggi Islam di Indonesia, terutama IAIN merupakan perkembangan lebih lanjut dari Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (PTAIN) yang ada di Yogyakarta dan Akademi Dinas Ilmu Agama (ADIA) di Jakarta. Dari dua lembaga ini, kemudian Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) berkembang dengan pesat, sampai akhir tahun 1970-an IAIN sudah ada 14 buah. Fakultas cabang IAIN yang ada di daerah-daerah sebanyak 33 buah dijadikan menjadi STAIN pada tahun 1997.

Untuk merespon tuntutan masyarakat dan kemajuan sains dan teknologi, serta globalisasi, maka muncul pembaharuan lembaga pendidikan Islam, termasuk terhadap lembaga pendidikan tinggi Islam. Pembaruan sistem pendidikan Islam di Indonesia tidak bisa dilepaskan dari peran IAIN dan PTI yang merupakan kelanjutan pembaruan sistem pendidikan sebelumnya.

⁹² Azyumardi Azra, Konteks Berteologi di Indonesia, Jakarta, Paramadina, 1999, h. 189.

B. Perjanjian Kerja Antara PTKIN Dan DTB-PNS Saat Ini

Perjanjian kerja antara DTB-PNS dan pihak kampus (Perguruan Tinggi IAIN Kudus) menurut PMA Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri Dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta pada Pasal 9 ayat (1) bahwa Dosen tetap bukan PNS dan Dosen tetap pada perguruan tinggi keagamaan swasta (PTKS) membuat perjanjian kontrak dengan pemimpin Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri (PTKN) atau Badan Penyelenggara PTKS sesuai kewenangan masing-masing.

Kemudian dalam Pasal 9 ini pada ayat (2) menyebutkan bahwa Perjanjian kontrak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat antara lain :

1. Identitas Para Pihak

Pencantuman keterangan ini menjadi sangat penting karena dari identitas diri yang dicantumkan dengan data yang dilampirkan (seperti KTP) akan dapat dilihat apakah pihak yang berjanji memiliki kecakapan untuk mengadakan perjanjian atau tidak. Selain itu, perlu diketahui alamat tempat tinggal dari para pihak untuk mengetahui yurisdiksi pengadilan mana yang berhak mengadili seandainya terjadi sengketa dalam hal tidak disebutkan secara jelas akan diselesaikan di mana dalam perjanjian. Jabatan harus dicantumkan untuk melihat kompetensinya untuk mewakili perusahaan/instansi yang diwakili dalam perjanjian. Atau jika pihak yang mewakili mendapat surat kuasa, dicantumkan pula tanggal dan nomor surat kuasanya.

Dalam praktiknya, jika KTP sedang dalam pengurusan di Kelurahan, pihak yang mengadakan perjanjian dapat menggunakan Surat Izin Mengemudi (SIM) atau Passport sebagai gantinya. Terutama dalam hal perjanjian dibuat secara notariil, salinan (fotokopi) identitas ini akan diminta oleh pihak Notaris. Bila memang ingin menggunakan identitas berupa KTP, akan lebih baik jika dapat disertakan pula surat keterangan dari Kelurahan bahwa KTP sedang dalam pengurusan karena pada umumnya nomor KTP tidak berubah-ubah.

2. Hak Dan Kewajiban Para Pihak

Pemenuhan hak sebagai pelaksanaan kewajiban sesuai kesepakatan para pihak dalam kontrak harus ditaati, mengingat dalam pembuatan kontrak para pihak melakukannya atas dasar adanya asas kebebasan berkontrak, itikad baik dan janji harus ditepati. Kontrak melahirkan perikatan yang menimbulkan konsekuensi hukum kesepakatan para pihak berlaku mengikat dan hal tersebut perlu diwujudkan secara timbal balik antara para pihak untuk melaksanakan kewajibannya sebagai perbuatan hukum untuk memenuhi hak masing-masing pihak.

Kontrak melahirkan hak dan kewajiban karena didasarkan pada Pasal 1338 KUHPerdara dan memenuhi syarat-syarat dalam Pasal 1320, sehingga perjanjian yang dibuat merupakan hukum atau undang-undang yang mengikat bagi para pihak untuk dilaksanakan. Apabila di antara para pihak tidak melaksanakan kewajibannya, maka dapat dituntut oleh pihak lain karena melakukan ingkar janji terhadap kontrak yang dibuat.

Pemenuhan hak yang dilakukan sebagai pemenuhan kewajiban sesuai kesepakatan para pihak dalam kontrak merupakan perbuatan hukum yang dapat dipertanggungjawabkan karena pembuatan kontrak dilakukan oleh pihak sesuai kata sepakat dan pihak-pihak yang membuat kontrak adalah pihak yang cakap dalam melakukan perbuatan hukum termasuk juga kontrak yang dibuat terbatas pada hal-hal tertentu dan tujuan pembuatan kontrak hukum didasarkan pada itikad baik, yakni untuk sebabsebab yang halal.

Apabila para pihak tidak melaksanakan kewajibannya sesuai kontrak yang dibuat, maka Buku III KUH perdata, mengatur mengenai ganti rugi yang diakibatkan karena terjadinya ingkar janji sebagaimana diatur dalam Pasal 1243 KUHPerdata sampai dengan Pasal 1252 KUHPerdata. Ganggi rugi karena perbuatan melawan hukum diatur dalam Pasal 1365 KUH perdata.

Hukum acara perdata adalah peraturan hukum yang mengatur bagaimana menjamin ditaatinya hukum perdata materiil dengan peranturan hakim. Dapat pula dikatakan bahwa hukum acara perdata adalah peraturan hukum yang menentukan bagaimana caranya menjamin pelaksanaan hukum perdata materiil. Lebih tegas dikatakan bahwa hukum acara perdata adalah hukum yang mengatur bagaimana caranya mengajukan serta melaksanakan putusan tersebut mengajukan tuntutan hak berarti meminta perlindungan hukum terhadap haknya yang dilanggar oleh orang lain.⁹³

Tuntutan hak dibedakan menjadi dua yaitu:

⁹³ Yulies Tiena Masriani, Pengantar Hukum Indonesia, Cetakan Kelima, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal.94.

- a. Tuntutan hak yang didasarkan atas sengketa yang terjadi, dinamakan gugatan dalam tuntutan semacam ini minimal ada dua pihak yang terlibat, yaitu pihak penggugat (yang mengajukan tuntutan hak) dan pihak yang tergugat (orang yang dituntut), dan
- b. Tuntutan hak yang tidak mengandung sengketa lazimnya disebut permohonan dalam tuntutan hak yang kedua ini hanya ada satu pihak saja.⁹⁴

**Berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Dosen Tetap Bukan PNS
Nomor : 4181/Sti.05/K-0/04/2016 adalah sebagai berikut :**

Pasal 4 :

Pihak Kedua (DTB-PNS) mempunyai kewajiban sebagai berikut :

- a. Melakukan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian, Pengabdian kepada Masyarakat dan Penunjang.
- b. Mematuhi ketentuan jam kerja yang berlaku pada STAIN Kudus yakni sejumlah 37,5 (tiga puluh tujuh setengah) jam dengan jumlah hari kerja sebanyak 5 (lima) hari kerja setiap minggu dengan ketentuan jam kerja hari Senin sampai Kamis pukul 07.30 – 16.00 WIB dan jam kerja hari Jum'at pukul 07.30 – 16.30 WIB.
- c. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.

⁹⁴ Ibid.

- d. Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku dan ras, golongan, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosio – ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- e. Melaksanakan tugas-tugas institusional lainnya untuk kemajuan STAIN Kudus.
- f. Mematuhi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika.
- g. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.
- h. Menjunjung tinggi almamater STAIN Kudus.

Pasal 5 :

Pihak Kedua (DTB-PNS) mempunyai hak sebagai berikut :

- a. Memperoleh penghasilan tetap dan penghasilan lain yang sah sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada STAIN Kudus.
- b. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
- c. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.
- d. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- e. Memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan.
- f. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik.

- g. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan.
- h. Mendapat cuti sesuai peraturan yang berlaku kecuali cuti tahunan dan cuti di luar tanggungan Negara.

Kewajiban dan hak Dosen Tetap Bukan PNS jalur khusus pada Peraturan Rektor Perguruan Tinggi Bab III Pasal 9, yaitu :

- (1) Kewajiban Calon Dosen Tetap Non PNS Jalur Khusus pada masa percobaan satu tahun pertama, diatur dengan perjanjian kerja yang terdiri dari :
 - a. Melaksanakan kewajiban tridharma perguruan tinggi sesuai perjanjian kerja dengan IAIN Kudus minimum 12 (dua belas) sks.
 - b. Menghasilkan minimum 2 (dua) publikasi dalam jurnal ilmiah internasional bereputasi terindeks scopus Q1 dengan status diterima untuk diterbitkan; dan
 - c. Melaksanakan kewajiban lain.
- (2) Hak Calon Dosen Tetap Non PNS Jalur Khusus pada masa percobaan satu tahun pertama, diatur dengan perjanjian kerja yang terdiri dari :
 - a. Gaji pokok.
 - b. Insentif publikasi.
 - c. Uang makan sesuai jumlah kehadiran.
 - d. Insentif kinerja; dan
 - e. Fasilitas kerja.

(3) Calon Dosen Tetap Non PNS Jalur Khusus yang telah memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka ditetapkan menjadi Dosen Tetap Non PNS Jalur Khusus dengan Keputusan Rektor.

Kewajiban dan hak Dosen Tetap Bukan PNS jalur khusus pada Peraturan Rektor Perguruan Tinggi Bab III Pasal 10, yaitu :

(1) Dosen Tetap Non PNS Jalur Khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) secara umum diatur dengan peraturan Rektor nomor 2 tahun 2017 tentang Kepegawaian di Lingkungan IAIN Kudus.

(2) Dosen Tetap Non PNS Jalur Khusus mempunyai kewajiban dan hak khusus, yaitu :

- a. Wajib memenuhi target publikasi tahunan, dan
- b. Mendapat hak insentif publikasi.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai kewajiban target publikasi tahunan dan hak insentif publikasi pada Dosen Tetap Non PNS Jalur Khusus diatur dengan Keputusan Rektor.

3. Mekanisme Penilaian Kinerja

Langkah pertama yang harus dilakukan dalam menyusun sistem penilaian kinerja yaitu harus digali terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi dengan adanya sistem penilaian kinerja yang akan disusun. Hal ini menjadi penting karena dengan mengetahui tujuan yang ingin dicapai akan lebih memudahkan dalam menentukan desain penilaian kinerja.

Langkah yang kedua, menetapkan standar yang diharapkan dari suatu jabatan, sehingga akan diketahui dimensi-dimensi apa saja yang akan diukur

dalam penilaian kinerja. Dimensi-dimensi tersebut tentunya harus sangat terkait dengan pelaksanaan tugas pada jabatan itu. Tahap ini biasanya dapat dilakukan dengan menganalisa jabatan (job analysis) atau menganalisa uraian tugas masing-masing jabatan.

Setelah tujuan dan dimensi yang akan diukur dalam penilaian kinerja diketahui, maka langkah selanjutnya yaitu menentukan desain yang sesuai untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Penentuan desain penilaian kinerja ini harus selalu dikaitkan dengan tujuan penilaian. Hal ini karena tiap-tiap desain penilaian kinerja memiliki kelemahan dan kelebihan masing-masing. Sebagai contoh, penilaian kinerja yang dilakukan untuk menentukan besaran gaji pegawai dengan penilaian kinerja yang bertujuan hanya untuk mengetahui kebutuhan pengembangan tentunya memiliki desain yang berbeda.

Langkah berikutnya adalah melakukan penilaian kinerja terhadap pegawai yang menduduki suatu jabatan. Penilaian kinerja ini dapat dilakukan oleh atasan saja, atau dengan sistem 360⁰. Penilaian dengan sistem 360⁰ maksudnya adalah penilaian satu pegawai dilakukan oleh atasan, rekan kerja yang sejajar/setingkat, dan bawahannya.

Hasil dari penilaian kinerja, selanjutnya dianalisa dan dikomunikasikan kembali kepada pegawai yang dinilai agar mereka mengetahui kinerjanya selama ini serta mengetahui kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Evaluasi terhadap sistem penilaian kinerja yang telah dilakukan juga dilaksanakan pada tahap ini. Apakah penilaian kinerja tersebut sudah dapat mencapai tujuan dari

diadakannya penilaian kinerja atau belum. Apabila ternyata belum, maka harus dilakukan revisi atau mendesain ulang sistem penilaian kinerja.

4. Mekanisme Mutasi Dan Promosi

Bab V Pengangkatan, Penempatan, Dan Pemindahan Pasal 36, yaitu :

- (1) Pengangkatan dan penempatan dosen yang diangkat oleh Pemerintah, dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengangkatan dan penempatan dosen yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan masyarakat dilakukan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.
- (3) Pengangkatan dan penempatan dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), berdasarkan perencanaan kebutuhan dosen secara nasional yang dilaksanakan oleh Departemen melalui koordinasi dengan instansi terkait.

Bab V Pengangkatan, Penempatan, Dan Pemindahan Pasal 37, yaitu :

- (1) Dosen yang diangkat oleh Pemerintah, penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi wajib menandatangani pernyataan kesanggupan untuk ditugaskan di daerah khusus paling sedikit selama 2 (dua) tahun.
- (2) Dosen yang bertugas di daerah khusus berhak atas rumah dinas yang disediakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah sesuai dengan kewenangannya.

- (3) Rumah dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memenuhi standar kelayakan huni dan digunakan selama dosen yang bersangkutan bertugas di daerah khusus.
- (4) Pemeliharaan rumah dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) menjadi tanggung jawab Pemerintah atau pemerintah daerah sesuai dengan kewenangannya.
- (5) Hak menempati rumah dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dicabut apabila dosen yang bersangkutan tidak melaksanakan kewajiban sebagai dosen.
- (6) Dosen yang telah bertugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berhak pindah tugas setelah tersedia dosen pengganti.
- (7) Dalam hal terjadi kekosongan dosen, Pemerintah wajib menyediakan dosen pengganti untuk menjamin keberlanjutan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi pada satuan pendidikan tinggi yang bersangkutan.

Bab V Pengangkatan, Penempatan, Dan Pindahan Pasal 38, yaitu :

- (1) Pindahan dosen yang diangkat oleh Pemerintah dapat dilakukan antar-satuan pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pindahan dosen yang diangkat oleh Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan kebutuhan dosen baik di tingkat nasional maupun di tingkat satuan pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (3) Pemindahan dosen yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan masyarakat, baik atas permintaan sendiri maupun kepentingan penyelenggara, dilakukan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Bab V Ketentuan Peralihan Pasal 42, yaitu :

Dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sejak berlakunya Peraturan Pemerintah ini, dosen yang belum memenuhi kualifikasi akademik magister atau yang setara, dapat mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik apabila sudah:

- a. Mencapai usia 60 (enam puluh) tahun dan mempunyai pengalaman kerja 30 (tiga puluh) tahun sebagai dosen; atau
- b. Mempunyai jabatan akademik lektor kepala dengan golongan IV/c, atau yang memenuhi angka kredit kumulatif jabatan fungsional dosen setara dengan lektor kepala dengan golongan IV/c.

Bab V Ketentuan Peralihan Pasal 43, yaitu :

- (1) Pada saat Peraturan Pemerintah ini berlaku, dosen tetap yang mempunyai jabatan akademik guru besar atau profesor memperoleh sertifikat pendidik tanpa melalui penilaian portofolio sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4.
- (2) Dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sejak Peraturan Pemerintah ini berlaku, dosen tetap dalam jabatan yang bukan guru besar atau profesor dan belum memenuhi kualifikasi akademik magister, harus memenuhi kualifikasi akademik yang dipersyaratkan.

- (3) Dalam jangka waktu 6 (enam) tahun sejak Peraturan Pemerintah ini berlaku, dosen tetap dalam jabatan yang bukan guru besar atau profesor dan telah memenuhi kualifikasi akademik sekurang-kurangnya magister harus mengikuti sertifikasi.

Bab V Ketentuan Peralihan Pasal 44, yaitu :

- (1) Kualifikasi akademik bagi dosen baru mulai berlaku 1 (satu) tahun setelah Peraturan Pemerintah ini diundangkan.
- (2) Dalam jangka waktu 10 (sepuluh) tahun sejak berlakunya 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), Dosen dalam jabatan yang belum memiliki sertifikat pendidik memperoleh tunjangan fungsional atau subsidi tunjangan fungsional dan maslahat tambahan.

Bab V Ketentuan Peralihan Pasal 45, yaitu :

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku semua peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang dosen dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan atau belum diganti dengan peraturan baru berdasarkan Peraturan Pemerintah ini.

Peraturan Rektor tentang Kepegawaian Bab VXII mengenai Ketentuan Peralihan pada Pasal 66, yaitu :

- (1) Non PNS yang pada saat ini telah bekerja sebelum peraturan ini berlaku, dapat diangkat menjadi Non PNS sesuai dengan Peraturan Rektor ini apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Sudah bekerja paling sedikit 2 (dua) tahun berturut-turut.
 - b. Mempunyai prestasi kerja dengan nilai baik untuk 2 (dua) tahun terakhir.
- (2) Non PNS yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berhak mengikuti seleksi pengangkatan.
- (3) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) menjadi pertimbangan bagi Rektor untuk menerbitkan keputusan pengangkatan sebagai Non PNS.

Peraturan Rektor tentang Kepegawaian Bab V Karir Bagian Kelima mengenai Mutasi pada Pasal 19, yaitu :

- (1) IAIN Kudus dapat melakukan mutasi dosen antar departemen berdasarkan kebutuhan organisasi.
- (2) IAIN Kudus dapat melakukan mutasi tenaga kependidikan antar unit kerja dan/atau jabatan berdasarkan kebutuhan organisasi.
- (3) Mutasi dosen dan tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) didasarkan atas pertimbangan sebagai berikut:
 - a. Efisiensi dan efektifitas organisasi.
 - b. Kesesuaian dan pengembangan kompetensi pegawai.
 - c. Hasil penilaian kinerja.
 - d. Mengisi jabatan yang lowong.
 - e. Adanya kelebihan atau kekurangan pegawai pada suatu unit kerja.

Peraturan Rektor tentang Kepegawaian Bab VXII mengenai Ketentuan Peralihan pada Pasal 67, yaitu :

Non PNS yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun dan diangkat sebelum peraturan ini berlaku, menjalankan tugasnya sampai dengan jangka waktu keputusan Rektor pengangkatannya berakhir.

Bagian kelima Promosi pada Pasal 17, yaitu :

- (1) Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berhak mendapatkan promosi sesuai dengan prestasi kerja.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kenaikan pangkat dan/atau kenaikan jenjang jabatan akademik.

Bagian kelima Promosi pada Pasal 18, yaitu :

- (1) Dosen yang diangkat oleh Pemerintah dapat ditempatkan pada jabatan struktural di luar perguruan tinggi.
- (2) Penempatan pada jabatan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan setelah dosen yang bersangkutan bertugas sebagai dosen paling sedikit selama 8 (delapan) tahun.
- (3) Selama menempati jabatan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dosen yang bersangkutan kehilangan haknya untuk memperoleh tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan kehormatan, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan.
- (4) Dosen yang ditempatkan pada jabatan struktural, dibebaskan sementara dari jabatannya apabila ditugaskan secara penuh di luar jabatan dosen.
- (5) Dosen yang ditempatkan pada jabatan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat ditugaskan kembali sebagai dosen dan mendapatkan hak-hak dosen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (6) Hak-hak dosen yang ditugaskan kembali sebagaimana dimaksud pada ayat (5) yang berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan/atau tunjangan kehormatan diberikan sebesar tunjangan dalam pangkat dan golongan terakhir pada jabatan sebagai dosen sebelum menempati jabatan struktural.

Peraturan Rektor tentang Kepegawaian Bab V Karir Bagian Keenam mengenai Promosi pada Pasal 20, yaitu :

- (1) Setiap pegawai yang memenuhi persyaratan mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.
- (2) Promosi dilakukan berdasarkan kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dibutuhkan dalam promosi jabatan tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras dan golongan.

5. Kerja Lembur Dan Cuti

Peraturan Rektor tentang Kepegawaian Bab XII mengenai Lembur pada Pasal 50, yaitu :

- (1) Pegawai dapat diperintahkan untuk melakukan kerja lembur untuk menyelesaikan tugas kedinasan yang mendesak.
- (2) Pegawai yang tidak dapat melaksanakan kerja lembur karena suatu urusan harus mendapatkan ijin dari pejabat yang berwenang.

Bagian ketigabelas Cuti pada Pasal 31, yaitu :

- (1) Dosen yang diangkat Pemerintah berhak memperoleh cuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Dosen yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan masyarakat berhak memperoleh cuti sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Bagian ketigabelas Cuti pada Pasal 32, yaitu :

- (1) Selain cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31, dosen dapat memperoleh cuti untuk studi dan penelitian atau untuk pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, budaya, dan/atau olahraga dengan tetap memperoleh gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lainnya berupa tunjangan profesi, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan, serta maslahat tambahan yang terkait dengan tugas sebagai dosen secara penuh.

Yang dimaksud dengan “studi” adalah kegiatan mengikuti pendidikan nongelar dan/atau pelatihan dengan tujuan untuk penyegaran, pemutakhiran, atau pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, budaya, dan/atau olahraga.

- (2) Cuti untuk studi dan penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan oleh pemimpin perguruan tinggi kepada dosen yang mempunyai jabatan fungsional sebagai berikut:
- a. asisten ahli atau lektor berhak mendapatkan cuti 5 (lima) tahun sekali;
 - b. lektor kepala atau profesor berhak mendapatkan cuti 4 (empat) tahun sekali.
- (3) Studi dan penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan:

- a. pendidikan nongelar;
 - b. penelitian;
 - c. penulisan buku teks;
 - d. praktik kerja di dunia usaha atau dunia industri yang relevan dengan tugasnya;
 - e. pelatihan yang relevan dengan tugasnya;
 - f. pengabdian kepada masyarakat;
 - g. magang pada satuan pendidikan tinggi lain; atau
 - h. kegiatan lain yang sejenis.
- (4) Hasil studi dan penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus diwujudkan dalam bentuk dokumen atau laporan akademik yang dipertanggungjawabkan dalam forum ilmiah.
- (5) Cuti untuk studi dan penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling lama 6 (enam) bulan.
- (6) Pelaksanaan cuti untuk studi dan penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur oleh penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi.

Peraturan Rektor tentang Kepegawaian Bab IX Cuti Bagian Kesatu Jenis

Cuti pada Pasal 43, yaitu :

- (1) Pegawai berhak mendapatkan cuti.
- (2) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
 - a. Cuti tahunan.
 - b. Cuti sakit.

- c. Cuti melahirkan.
- d. Cuti alasan penting.

Peraturan Rektor tentang Kepegawaian Bab IX Cuti Bagian Kedua Cuti Tahunan pada Pasal 44, yaitu :

- (1) PNS berhak atas cuti tahunan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Tenaga kependidikan Non PNS yang telah bekerja terus menerus selama satu tahun berhak memperoleh cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari kerja dengan menerima gaji penuh selama cuti.
- (3) Cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan dalam beberapa kali, dimana setiap kalinya tidak boleh kurang dari 3 (tiga) hari.
- (4) Tenaga kependidikan Non PNS yang akan mengambil cuti tahunan wajib mengajukan permohonan kepada atasan langsung.
- (5) Cuti tahunan diberikan secara tertulis oleh Kepala Biro Umum.
- (6) Dosen Non PNS tidak berhak atas cuti tahunan.

Peraturan Rektor tentang Kepegawaian Bab IX Cuti Bagian Ketiga Cuti Sakit pada Pasal 45, yaitu :

- (1) PNS berhak atas cuti sakit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Non PNS berhak atas cuti sakit.
- (3) Pegawai yang sakit lebih dari 2 (dua) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari harus mengajukan permintaan cuti sakit secara tertulis kepada atasannya dengan melampirkan surat keterangan dokter.

- (4) Cuti sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan untuk paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pegawai yang telah menderita sakit selama 1 (satu) tahun dan belum sembuh dari penyakitnya, harus diuji kembali kesehatannya oleh dokter yang ditunjuk oleh IAIN Kudus.
- (6) Apabila berdasarkan hasil pengujian kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (5), pegawai yang bersangkutan dinyatakan belum sembuh dari penyakitnya dan tidak ada harapan lagi untuk dapat bekerja kembali sebagai pegawai IAIN Kudus, maka ia diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai IAIN Kudus, dengan mendapat hak kepegawaian menurut peraturan yang berlaku.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai gaji dan tunjangan bagi pegawai yang sakit diatur dengan Peraturan Rektor.

**Peraturan Rektor tentang Kepegawaian Bab IX Cuti Bagian Keempat
Cuti Melahirkan pada Pasal 46, yaitu :**

- (1) PNS berhak atas cuti melahirkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Non PNS yang akan melahirkan anak pertama, kedua dan ketiga berhak mendapatkan cuti melahirkan dengan tetap mendapat gaji.
- (3) Non PNS yang melahirkan anak yang keempat dan selanjutnya dapat mengajukan cuti melahirkan tanpa mendapatkan gaji.
- (4) Lama cuti melahirkan adalah 1 (satu) bulan sebelum dan 2 (dua) bulan sesudah melahirkan.

- (5) Setiap pegawai yang akan melahirkan harus mengajukan permintaan cuti melahirkan secara tertulis kepada atasannya disertai surat keterangan dokter.

Peraturan Rektor tentang Kepegawaian Bab IX Cuti Bagian Kelima Cuti Karena Alasan Penting pada Pasal 47, yaitu :

- (1) PNS berhak mendapatkan cuti alasan penting sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Non PNS berhak mendapatkan cuti alasan penting.
- (3) Cuti karena alasan penting sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah karena :
- a. Pernikahan pegawai, diberikan cuti selama 3 (tiga) hari.
 - b. Pernikahan anak sah pegawai diberikan cuti selama 2 (dua) hari.
 - c. Istri sah pegawai melahirkan atau keguguran kandungan diberikan cuti selama 2 (dua) hari.
 - d. Khitanan/pembaptisan anak sah pegawai diberikan cuti selama 2 (dua) hari.
 - e. Kematian suami/istri, anak, orang tua pegawai diberikan cuti selama 2 (dua) hari.
 - f. Kematian mertua, saudara kandung, menantu diberikan cuti selama 2 (dua) hari.
 - g. Menjalankan kewajiban agama.

(4) Untuk mendapatkan cuti karena alasan penting, pegawai yang bersangkutan harus mengajukan permintaan cuti kepada atasannya dengan menyebutkan alasannya.

6. Gaji Pokok, Penghasilan Yang Melekat Pada Gaji, Penghasilan Lain, Jaminan Kesejahteraan Sosial, Dan Maslahat Tambahan

BAB VII KOMPENSASI KERJA pada Pasal 24, yaitu :

(1) Gaji dan tunjangan personal (*pay for person*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) meliputi :

- a. Gaji bulanan.
- b. Gaji ke-13.
- c. Tambahan penghasilan bulanan.
- d. Tambahan penghasilan bulanan ke-13.
- e. Tambahan tunjangan tugas belajar.
- f. Tambahan tunjangan tugas belajar ke-13.

(2) Tunjangan jabatan (*pay for position*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) meliputi :

- a. Tunjangan jabatan struktural.
- b. Tunjangan jabatan akademik.
- c. Tunjangan jabatan fungsional umum.
- d. Tunjangan jabatan fungsional tertentu.
- e. Tunjangan profesi.
- f. Tunjangan kehormatan profesor.

(3) Insentif kinerja (*pay for performance*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal

23 ayat (2) meliputi :

- a. Insentif kinerja individu.
- b. Insentif kinerja jabatan struktural.
- c. Insentif kinerja individu ke-13.
- d. Insentif kinerja jabatan struktural ke-13.

(4) Tunjangan lain-lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2)

meliputi :

- a. Uang makan.
- b. Tunjangan pangan.
- c. Tunjangan keluarga.
- d. Uang lembur.
- e. Tunjangan hari raya.
- f. Tunjangan hari tua.
- g. Jaminan pensiun.
- h. Jaminan kesehatan.
- i. Jaminan kecelakaan kerja.
- j. Jaminan kematian.
- k. Tali asih.

Bab VII Kompensasi Kerja bagian kedua Gaji Bulanan pada Pasal 25,

yaitu :

Gaji bulanan seorang pegawai didasarkan atas golongan ruang dan masa kerja.

Bab VII Kompensasi Kerja bagian ketiga Gaji ke-13 pada Pasal 26, yaitu:

(1) Pegawai mendapatkan gaji ke-13.

(2) Gaji ke-13 diberikan pada akhir tahun berjalan.

Bab VII Kompensasi Kerja bagian keempat Tambahan Penghasilan

Bulanan pada Pasal 27, yaitu :

Tambahan penghasilan bulanan seorang pegawai didasarkan pada kelas dan nilai jabatan.

Bab VII Kompensasi Kerja bagian kelima Tambahan Penghasilan

Bulanan ke-13 pada Pasal 28, yaitu :

(1) Pegawai mendapatkan tambahan penghasilan bulanan ke-13.

(2) Tambahan penghasilan bulanan ke-13 diberikan pada akhir tahun berjalan.

Bab VII Kompensasi Kerja bagian keenam tunjangan jabatan struktural

pada Pasal 29, yaitu :

Tunjangan jabatan struktural pegawai didasarkan pada kelas dan nilai jabatan.

Bab VII Kompensasi Kerja bagian ketujuh Tunjangan Jabatan

Akademik pada Pasal 30, yaitu :

Tunjangan jabatan akademik dosen didasarkan pada jenjang jabatan akademik.

Bab VII Kompensasi Kerja bagian kedelapan Tunjangan Profesi pada

Pasal 31, yaitu :

Tunjangan profesi diberikan kepada dosen yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diterbitkan oleh Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi dan memenuhi beban kerja minimum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Bab VII Kompensasi Kerja bagian kesembilan Tunjangan Kehormatan

Profesor pada Pasal 32, yaitu :

Tunjangan kehormatan profesor diberikan kepada dosen yang menduduki jabatan akademik profesor.

Bab VII Kompensasi Kerja bagian kesepuluh Insentif Kinerja pada Pasal 33, yaitu :

- (1) Setiap pegawai yang telah mencapai kinerja yang ditentukan akan diberikan insentif.
- (2) Besaran pemberian insentif kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan keuangan IAIN Kudus.

Bab VII Kompensasi Kerja bagian kesebelas Uang Makan pada Pasal 34, yaitu :

Pegawai yang hadir pada setiap hari kerja diberikan uang makan.

Bab VII Kompensasi Kerja bagian duabelas Uang Lembur pada Pasal 35, yaitu :

Uang lembur diberikan kepada pegawai yang melaksanakan tugas di luar jam kerja atau diluar hari kerja, bersifat penting, tidak dapat ditunda, dan berdasarkan surat perintah tugas dari atasannya.

Bab VII Kompensasi Kerja bagian ketigabelas Tunjangan Hari Raya pada Pasal 36, yaitu :

- (1) Pegawai mendapatkan tunjangan hari raya.
- (2) Pemberian tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sehubungan dengan perayaan hari raya idul fitri.

Bab VII Kompensasi Kerja bagian keempatbelas Jaminan Pensiun pada

Pasal 37, yaitu :

- (1) Pegawai mendapatkan jaminan pensiun.
- (2) Jaminan pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan pada saat yang bersangkutan berhenti bekerja setelah memenuhi usia pensiun.
- (3) Pelaksanaan pemberian jaminan pensiun dilakukan melalui asuransi.

Bab VII Kompensasi Kerja bagian ketigabelas Jaminan Kesehatan pada

Pasal 38, yaitu :

- (1) Pegawai beserta keluarganya pada waktu sakit atau melahirkan berhak mendapatkan jaminan kesehatan.
- (2) Bentuk jaminan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam bentuk asuransi kesehatan.

Bab VII Kompensasi Kerja bagian keempatbelas Jaminan Kecelakaan

Kerja pada Pasal 39, yaitu :

- (1) Pegawai yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan bantuan dana kecelakaan.
- (2) Bentuk jaminan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk asuransi kecelakaan.

Bab VII Kompensasi Kerja bagian kelimabelas Jaminan Kematian pada

Pasal 40, yaitu :

- (1) Pegawai dan/atau keluarganya yang meninggal dunia diberikan jaminan kematian.
- (2) Keluarga pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :

- a. Suami/istri yang sah.
 - b. Anak kandung dan/atau anak angkat yang disahkan oleh pengadilan negeri.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai besaran dan prosedur pemberian jaminan kematian ditetapkan melalui Keputusan Rektor.

Bab VII Kompensasi Kerja bagian keenambelas Tali Asih pada Pasal 41, yaitu :

- (1) Pegawai mendapatkan tali asih setelah purna tugas.
- (2) Besaran dan prosedur pemberian tali asih disesuaikan dengan keuangan IAIN Kudus.

Bab II tentang Sertifikasi pada Pasal 2, yaitu :

Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Bab II tentang Sertifikasi pada Pasal 3, yaitu :

Sertifikat pendidik untuk dosen diberikan setelah memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Memiliki pengalaman kerja sebagai pendidik pada perguruan tinggi sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun;
- b. Memiliki jabatan akademik sekurang-kurangnya asisten ahli; dan

- c. Lulus sertifikasi yang dilakukan oleh perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Bab II tentang Sertifikasi pada Pasal 4, yaitu :

- (1) Sertifikasi pendidik untuk dosen dilaksanakan melalui uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik.
- (2) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio. Pelaksanaan penilaian portofolio dilaksanakan oleh tim yang ditetapkan pada masing-masing Perguruan Tinggi.
- (3) Penilaian portofolio sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan penilaian pengalaman akademik dan profesional dengan menggunakan portofolio dosen.
- (4) Penilaian portofolio dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan untuk menentukan pengakuan atas kemampuan profesional dosen, dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mendeskripsikan:
 - a. Kualifikasi akademik dan unjuk kerja tridharma perguruan tinggi. Tridharma perguruan tinggi mencakup:
 1. Darma pendidikan untuk menguasai, menerapkan, dan menyebarkan nilai-nilai luhur, ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan olahraga;
 2. Darma penelitian untuk menemukan, mengembangkan, mengadopsi, dan/atau mengadaptasi nilai-nilai luhur, ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan olahraga; dan

3. Darma pengabdian kepada masyarakat untuk menerapkan nilai-nilai luhur, ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan olahraga dalam rangka pemberdayaan masyarakat.
 - b. Persepsi dari atasan, sejawat, mahasiswa dan diri sendiri tentang kepemilikan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian; dan
 - c. Pernyataan diri tentang kontribusi dosen yang bersangkutan dalam pelaksanaan dan pengembangan tridharma perguruan tinggi.
- (5) Dosen yang lulus penilaian portofolio sebagaimana dimaksud pada ayat (3) mendapat sertifikat pendidik.
- (6) Dosen yang tidak lulus penilaian portofolio melakukan kegiatan-kegiatan pengembangan profesionalisme guna memenuhi kelengkapan dokumen portofolionya untuk dinilai kembali dalam program sertifikasi periode berikutnya.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai sertifikasi pendidik untuk dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (6) diatur dengan Peraturan Menteri.

Bab II tentang Sertifikasi pada Pasal 5, yaitu :

- (1) Sertifikasi pendidik untuk dosen diselenggarakan oleh perguruan tinggi terakreditasi yang menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan yang ditetapkan oleh Pemerintah. Yang dimaksud dengan “program pengadaan tenaga kependidikan” adalah program pada perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pascasarjana.

Penetapan perguruan tinggi dilakukan dengan prinsip keseimbangan jumlah dan sebaran lokasi perguruan tinggi, baik yang diselenggarakan oleh Pemerintah maupun oleh penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi yang didirikan masyarakat. Penetapan perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi dosen untuk dosen di bawah binaan departemen yang menangani urusan pemerintahan di bidang agama dilakukan oleh Menteri dengan memperhatikan pertimbangan Menteri Agama.

- (2) Penyelenggara sertifikasi pendidik untuk dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan pada kriteria memiliki program studi yang relevan dan/atau satuan pendidikan tinggi yang terakreditasi A.
- (3) Dalam hal kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (2) belum terpenuhi, Menteri dapat menentukan kriteria lain yang diperlukan untuk penetapan perguruan tinggi sebagai penyelenggara sertifikasi pendidik untuk dosen.
- (4) Jumlah peserta sertifikasi pendidik untuk dosen setiap tahun ditetapkan oleh Menteri. Penetapan peserta sertifikasi pendidik untuk dosen di bawah binaan departemen yang menangani urusan pemerintahan di bidang agama dilakukan oleh Menteri dengan memperhatikan pertimbangan Menteri Agama.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai kriteria perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi pendidik untuk dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Menteri.

Bab II tentang Sertifikasi pada Pasal 6, yaitu :

Sertifikasi pendidik untuk dosen harus dilakukan secara objektif, transparan, dan akuntabel. Yang dimaksud dengan “objektif” adalah perlakuan yang tidak diskriminatif dan memenuhi standar nasional pendidikan dalam proses perolehan sertifikat pendidik. Yang dimaksud dengan “transparan” adalah perlakuan yang memberikan peluang kepada para pemangku kepentingan pendidikan untuk memperoleh akses informasi tentang penyelenggaraan pendidikan profesi dan uji kompetensi pendidik. Yang dimaksud dengan “akuntabel” adalah kemampuan untuk bertanggung jawab kepada para pemangku kepentingan pendidikan secara administratif, finansial, dan akademik dalam proses sertifikasi.

Bab II tentang Sertifikasi pada Pasal 7, yaitu :

Sertifikat pendidik untuk dosen berlaku selama yang bersangkutan melaksanakan tugas sebagai dosen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bab III tentang Hak bagian kesatu mengenai Tunjangan Profesi pada Pasal 8, yaitu :

(1) Tunjangan profesi diberikan kepada dosen yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Memiliki sertifikat pendidik yang telah diberi nomor registrasi dosen oleh Departemen;
- b. Melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) SKS dan paling banyak 16

(enam belas) SKS (Banyaknya SKS yang diberikan untuk mata kuliah atau proses pembelajaran lainnya merupakan pengakuan atas keberhasilan usaha untuk menyelesaikan kegiatan akademik bersangkutan. Dalam setiap semester, 1 (satu) SKS sama atau setara dengan 3 (tiga) jam beban belajar yang mencakup kegiatan tatap muka, kegiatan terstruktur, dan kegiatan mandiri untuk kurun waktu 16 (enam belas) minggu efektif) pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya dengan ketentuan:

- 1) Beban kerja pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 (sembilan) SKS yang dilaksanakan di perguruan tinggi yang bersangkutan; dan
 - 2) Beban kerja pengabdian kepada masyarakat dapat dilaksanakan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain. Pengabdian kepada masyarakat melalui lembaga lain dilaksanakan dengan seizin pimpinan satuan perguruan tinggi yang bersangkutan dan merupakan penerapan keahlian yang dimilikinya sebagai dosen.
- c. Tidak terikat sebagai tenaga tetap pada lembaga lain di luar satuan pendidikan tinggi tempat yang bersangkutan bertugas. Yang dimaksud dengan “tenaga tetap pada lembaga lain” adalah seseorang yang bekerja penuh waktu pada instansi lain di luar perguruan tinggi yang bersangkutan.

- d. Terdaftar pada Departemen sebagai dosen tetap.
- e. Berusia paling tinggi:
- 1) 65 (enam puluh lima) tahun; atau
 - 2) 70 (tujuh puluh) tahun bagi dosen dengan jabatan profesor yang mendapat perpanjangan masa tugas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Menteri dapat menetapkan ketentuan batas usia lebih tinggi dari 65 (enam puluh lima) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e angka 1) untuk dosen yang:
- a. bertugas pada satuan pendidikan tinggi di daerah khusus;
 - b. berkeahlian khusus; atau
 - c. dibutuhkan atas dasar pertimbangan kepentingan nasional.
- (3) Dosen tetap yang mendapat penugasan sebagai pimpinan perguruan tinggi yang bersangkutan sampai dengan tingkat jurusan tetap memperoleh tunjangan profesi sepanjang yang bersangkutan melaksanakan darma pendidikan paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) SKS di perguruan tinggi yang bersangkutan. Pimpinan perguruan tinggi mencakup rektor, pembantu rektor, ketua sekolah tinggi, pembantu ketua sekolah tinggi, direktur akademik/politeknik, wakil direktur akademik/politeknik, dekan, pembantu dekan, direktur pascasarjana, ketua unit pelaksana teknis, ketua jurusan/departemen, dan jabatan yang setara sesuai bentuk perguruan tinggi.

- (4) Menteri dapat menetapkan persyaratan pemberian tunjangan profesi yang berbeda dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3), untuk pemegang sertifikat pendidik yang bertugas:
- a. Pada program pendidikan di daerah khusus; atau
 - b. Sebagai pengampu bidang keahlian khusus.
- (5) Tunjangan profesi bagi dosen dialokasikan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

Bab III tentang Hak bagian kedua mengenai Tunjangan Khusus pada Pasal 9, yaitu :

- (1) Dosen yang diangkat oleh Pemerintah atau penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan masyarakat dan ditugaskan oleh Pemerintah pada perguruan tinggi di daerah khusus berhak memperoleh tunjangan khusus yang ditanggung oleh Pemerintah.
- (2) Tunjangan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dialokasikan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.
- (3) Tunjangan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada dosen hanya apabila yang bersangkutan melaksanakan kewajibannya sebagai dosen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Penetapan dan rincian kewajiban sebagai dosen, serta evaluasi secara periodik mengenai tunjangan khusus di daerah khusus diatur dengan Peraturan Menteri.

Bab III tentang Hak bagian ketiga mengenai Tunjangan Kehormatan pada Pasal 10, yaitu :

- (1) Pemerintah memberikan tunjangan kehormatan kepada profesor yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi setara 2 (dua) kali gaji pokok profesor yang diangkat oleh Pemerintah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama.
- (2) Penyelenggara pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup Pemerintah dan masyarakat.
- (3) Satuan pendidikan tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat.
- (4) Tunjangan kehormatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada profesor yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. Memiliki sertifikat pendidik yang telah diberi nomor registrasi dosen oleh Departemen;
 - b. Melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) SKS dan paling banyak 16 (enam belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya dengan ketentuan:
 - 1) Beban kerja pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 (sembilan) SKS yang dilaksanakan di perguruan tinggi yang bersangkutan; dan

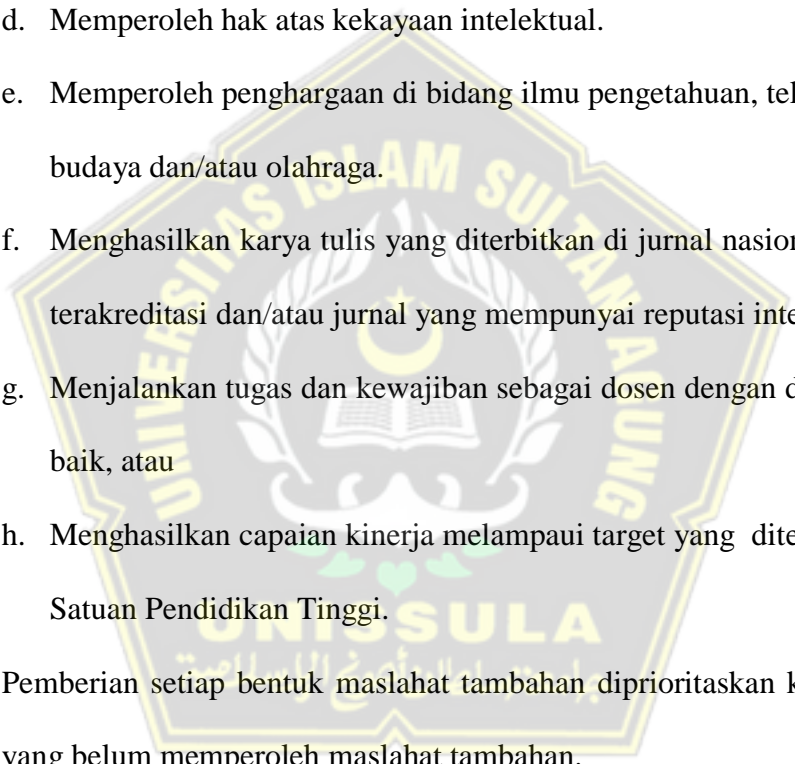
- 2) Beban kerja pengabdian kepada masyarakat dapat dilaksanakan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain;
- c. Tidak terikat sebagai tenaga tetap pada lembaga lain di luar satuan pendidikan tinggi tempat yang bersangkutan bertugas;
- d. Terdaftar pada Departemen sebagai dosen tetap; dan
- e. Berusia paling tinggi:
 - 1) 65 (enam puluh lima) tahun; atau
 - 2) 70 (tujuh puluh) tahun bagi dosen dengan jabatan profesor yang mendapat perpanjangan masa tugas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Profesor yang mendapat penugasan sebagai pimpinan perguruan tinggi yang bersangkutan sampai dengan tingkat jurusan, program studi, atau nama lain yang sejenis, memperoleh tunjangan kehormatan sepanjang yang bersangkutan melaksanakan dharma pendidikan paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) SKS di perguruan tinggi yang bersangkutan.
- (6) Tunjangan kehormatan profesor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dialokasikan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tunjangan kehormatan profesor diatur dengan Peraturan Menteri.

Bab III tentang Hak bagian keempat mengenai Kesetaraan Tunjangan pada Pasal 11, yaitu :

- (1) Tunjangan profesi, tunjangan khusus, dan tunjangan kehormatan bagi dosen tetap yang bukan pegawai negeri sipil diberikan sesuai dengan kesetaraan tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang berlaku bagi dosen pegawai negeri sipil.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai kesetaraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.

Bab III tentang Hak Bagian kelima mengenai Maslahat Tambahan pada Pasal 12, yaitu :

- (1) Pemerintah menjamin terwujudnya maslahat tambahan kepada Dosen yang diangkat oleh Pemerintah, penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan masyarakat. Dalam menjamin pendanaan maslahat tambahan yang menjadi tanggung jawab penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan masyarakat, Pemerintah dapat membantu atau menjatuhkan sanksi administratif kepada penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi yang bersangkutan.
- (2) Maslahat tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Pelaksanaan pemberian maslahat tambahan kepada dosen harus mempertimbangkan asas keadilan dan pemerataan, disamping peningkatan prestasi dosen yang dicapai.
- (3) Prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi keunggulan dalam :

- 
- a. Menghasilkan mahasiswa berprestasi akademik atau non akademik ditingkat nasional dan/atau internasional.
 - b. Mengarang atau menyusun naskah buku yang diterbitkan oleh lembaga resmi.
 - c. Menghasilkan karya kreatif atau inovatif yang diakui baik pada tingkat daerah, nasional dan/atau internasional.
 - d. Memperoleh hak atas kekayaan intelektual.
 - e. Memperoleh penghargaan di bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, budaya dan/atau olahraga.
 - f. Menghasilkan karya tulis yang diterbitkan di jurnal nasional yang terakreditasi dan/atau jurnal yang mempunyai reputasi internasional.
 - g. Menjalankan tugas dan kewajiban sebagai dosen dengan dedikasi yang baik, atau
 - h. Menghasilkan capaian kinerja melampaui target yang ditetapkan Satuan Pendidikan Tinggi.
- (4) Pemberian setiap bentuk maslahat tambahan diprioritaskan kepada dosen yang belum memperoleh maslahat tambahan.
- (5) Maslahat tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dapat diberikan kepada dosen yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:
- a. Memiliki sertifikat pendidik yang telah diberi nomor registrasi dosen oleh Departemen.
 - b. Melaksanakan Tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) SKS dan paling banyak 16

(enam belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya dengan ketentuan:

- 1) Beban kerja pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 (sembilan) SKS yang dilaksanakan di perguruan tinggi yang bersangkutan; dan
 - 2) Beban kerja pengabdian kepada masyarakat dapat dilaksanakan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain.
- c. Tidak terikat sebagai tenaga tetap pada lembaga lain di luar satuan pendidikan tinggi tempat yang bersangkutan bertugas; dan
- d. Berusia paling tinggi:
- 1) 65 (enam puluh lima) tahun; atau
 - 2) 70 (tujuh puluh) tahun bagi dosen dengan jabatan profesor yang mendapat perpanjangan masa tugas.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan penilaian prestasi dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh satuan pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bab III tentang Hak Bagian kelima mengenai Maslahat Tambahan pada Pasal 13, yaitu :

Maslahat tambahan diperoleh dalam bentuk :

- a. Tunjangan pendidikan, asuransi pendidikan, beasiswa dan penghargaan bagi dosen. Yang dimaksud “tunjangan pendidikan” adalah subsidi biaya

yang diberikan kepada dosen untuk meningkatkan kompetensi dan/atau kualifikasi akademik. Yang dimaksud “asuransi pendidikan” adalah subsidi biaya yang diberikan kepada dosen untuk tambahan biaya asuransi pendidikan yang diambil untuk pendidikan anak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Yang dimaksud “beasiswa” adalah seluruh biaya yang diberikan kepada dosen untuk meningkatkan kompetensi dan/atau kualifikasi akademik.

- b. Kemudahan untuk memperoleh pendidikan bagi putra putri dosen, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain. Yang dimaksud dengan “putra-putri dosen” adalah anak kandung dosen yang bersangkutan. Untuk menunjukkan bahwa seorang calon peserta didik adalah putra atau putri kandung dosen, pada saat pendaftaran yang bersangkutan menyertakan:
1. Surat keterangan dari pimpinan satuan pendidikan di tempat dosen bekerja.
 2. Akte kelahiran anak; dan
 3. Kartu keluarga.

Pelayanan kesehatan mencakup jaminan biaya pemeriksaan, pengobatan, dan perawatan di luar asuransi kesehatan. Bentuk kesejahteraan lain misalnya, uang muka kredit perumahan, fasilitas dan akses sumber belajar.

Bagian kelima Maslahat Tambahan pada Pasal 14, yaitu :

Menteri dapat menetapkan persyaratan pemberian maslahat tambahan yang berbeda dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 untuk dosen

yang bertugas di daerah khusus atau sebagai atau pengampu bidang keahlian khusus.

Bagian kelima Maslahat Tambahan pada Pasal 15, yaitu :

- (1) Pemerintah memberikan maslahat tambahan yang berbentuk dana bagi dosen, baik yang diangkat oleh Pemerintah maupun penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan masyarakat dan dialokasikan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.
- (2) Pemerintah Daerah dapat membantu maslahat tambahan bagi dosen, baik yang diangkat oleh Pemerintah maupun penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan masyarakat dan dialokasikan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Bab III tentang Hak Bagian kelima mengenai Maslahat Tambahan pada Pasal 16, yaitu :

- (1) Pemerintah dan/atau pemerintah daerah memberikan maslahat tambahan dalam bentuk kesejahteraan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi dapat memberikan maslahat tambahan dalam bentuk kesejahteraan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b.

7. Pengembangan Dan Pembinaan

Bagian Kesembilan tentang Peningkatan Kompetensi, Akses Sumber Belajar, Informasi, Sarana dan Prasarana Pembelajaran, serta Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat pada Pasal 26, yaitu :

- (1) Dosen memperoleh kesempatan meningkatkan kompetensi, akses ke sumber belajar, akses ke sumber informasi, akses ke sarana dan prasarana pembelajaran, serta kesempatan melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dari Pemerintah, pemerintah daerah, penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi, organisasi profesi, dan/atau masyarakat sesuai dengan kewenangan masing-masing. Peningkatan kompetensi dilakukan dalam rangka penyesuaian dengan perubahan substansi keilmuan, teknologi, dan/atau seni.
- (2) Kesempatan untuk meningkatkan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kesempatan untuk mendapatkan pendidikan lanjut, mengikuti pendidikan dan pelatihan, seminar, lokakarya, serta kegiatan lain yang sejenis. Yang dimaksud dengan “kegiatan lain yang sejenis” adalah kegiatan lain yang serupa yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan merancang, mengelola, dan menilai pembelajaran serta memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran; kemampuan merancang, melaksanakan, dan menyusun laporan penelitian; kemampuan mengembangkan dan menyebarluaskan inovasi dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni; serta kemampuan merancang, melaksanakan, dan menilai pengabdian kepada masyarakat.

- (3) Kesempatan untuk memperoleh akses sumber belajar dan informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup kesempatan untuk menggunakan sumber-sumber informasi yang belum terbuka untuk umum dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan/atau olahraga sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Kesempatan untuk melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup kesempatan untuk memperoleh dan/atau memanfaatkan sumber daya pendidikan yang dimiliki oleh Pemerintah, pemerintah daerah, penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi, dan masyarakat. Yang dimaksud dengan “sumber daya pendidikan” adalah sesuatu yang dipergunakan dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat antara lain berupa tenaga, dana, serta sarana dan prasarana.

Bagian Kesembilan tentang Peningkatan Kompetensi, Akses Sumber Belajar, Informasi, Sarana dan Prasarana Pembelajaran, serta Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat pada Pasal 27, yaitu :

- (1) Dosen memperoleh akses untuk memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran yang disediakan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi, dan masyarakat.
- (2) Dalam memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dosen wajib menaati peraturan yang ditetapkan

oleh Pemerintah, pemerintah daerah, penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi, dan masyarakat.

8. Penyelesaian Sengketa Antar Para Pihak

Berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Dosen Tetap Bukan PNS Nomor : 4181/Sti.05/K-0/04/2016 adalah sebagai berikut :

Pasal 9 :

Perselisihan antara kedua belah pihak akan diselesaikan terlebih dahulu secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Jika musyawarah untuk mencapai mufakat tidak mendapatkan hasil, maka akan dilakukan melalui prosedur hukum dengan memilih kedudukan hukum di Pengadilan Negeri Kudus.

Terdapat persamaan istilah perjanjian dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Guru dan Dosen. Persamaan istilah tersebut adalah sama-sama menggunakan istilah perjanjian kerja, namun hubungan hukum yang lahir dari perjanjian kerja tersebut berbeda. Perbedaan tersebut disebabkan dasar hukum yang dipakai berbeda, yaitu UU Ketenagakerjaan dan UU Guru dan Dosen. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Teknik analisis yang digunakan adalah interpretasi, yaitu interpretasi gramatikal. Hasil penelitian dengan metode diatas, peneliti memperoleh jawaban hubungan hukum antara dosen non PNS dengan PTN didasarkan pada perjanjian kontrak kerja. Hubungan hukum tersebut bukan hubungan kerja karena tidak memenuhi unsur perintah dalam perjanjian kerja. Hubungan hukum antara dosen non PNS dengan PTN adalah hubungan hukum perdata menurut UU Guru dan Dosen didasarkan

pada perjanjian kerja yang menerapkan prinsip kesetaraan dan kesejawatan. Lembaga penyelesaian sengketa yang berwenang memeriksa dan mengadili perkara atas hubungan hukum antara dosen non PNS dengan PTN didasarkan pada kesepakatan dalam perjanjian. Penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui non litigasi berupa musyawarah mufakat antar pihak. Apabila dalam penyelesaian non litigasi tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui litigasi di lingkungan peradilan umum.

9. Sanksi Pelanggaran Perjanjian Kerja

Bab VI tentang Sanksi pada Pasal 39, yaitu :

- (1) Dosen yang tidak dapat memenuhi kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dalam jangka waktu 10 (sepuluh) tahun sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan yang bersangkutan telah diberi kesempatan untuk memenuhinya, dikenai sanksi oleh Pemerintah, penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan masyarakat berupa:
 - a. Adialih tugaskan pada pekerjaan tenaga kependidikan yang tidak mempersyaratkan kualifikasi dan kompetensi dosen;
 - b. Diberhentikan tunjangan fungsional atau subsidi tunjangan fungsional, dan tunjangan khususnya; atau
 - c. Diberhentikan dari jabatan sebagai dosen.
- (2) Dosen dan/atau warga negara lainnya yang memenuhi kualifikasi akademik dan kompetensi untuk melaksanakan tugas sebagai dosen yang

menolak wajib kerja di daerah khusus sebagaimana diatur dalam Pasal 33 ayat (3) butir a dan butir b dikenai sanksi oleh Pemerintah dan/atau pemerintah daerah sesuai dengan kewenangannya berupa:

- a. Penundaan kenaikan pangkat selama 2 (dua) tahun bagi dosen pegawai negeri sipil;
- b. Pencabutan tunjangan fungsional atau subsidi tunjangan fungsional selama 2 (dua) tahun bagi dosen; dan/atau
- c. Penghentian pelayanan pemerintahan tanpa melanggar hak asasi manusia selama 2 (dua) tahun bagi warga negara selain dosen.

Bab VI tentang Sanksi pada Pasal 40, yaitu :

- (1) Calon dosen penerima ikatan dinas yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan pernyataan tertulis dan perjanjian ikatan dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.
- (2) Dosen yang telah melaksanakan ikatan dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) tetapi mengingkari pernyataan tertulisnya dikenai sanksi oleh Pemerintah dan/atau pemerintah daerah sesuai dengan kewenangannya berupa:
 - a. penundaan kenaikan pangkat atau jabatan selama 4 (empat) tahun;
 - b. penghentian pemberian tunjangan profesi selama 4 (empat) tahun;
 - c. penghentian pemberian tunjangan fungsional selama 4 (empat) tahun;

- d. penghentian pemberian maslahat tambahan selama 4 (empat) tahun; atau
- e. pemberhentian dari jabatannya sebagai dosen.

Bab VI tentang Sanksi pada Pasal 41, yaitu :

Perguruan tinggi yang sudah ditetapkan sebagai penyelenggara sertifikasi pendidik untuk dosen namun berdasarkan evaluasi Pemerintah tidak memenuhi lagi kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dicabut kewenangannya untuk menyelenggarakan sertifikasi pendidik untuk dosen oleh Menteri.

10. Pengakhiran Perjanjian Kerja

Berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Dosen Tetap Bukan PNS Nomor : 4181/Sti.05/K-0/04/2016 adalah sebagai berikut :

Pasal 6:

Pihak Pertama (STAIN Kudus) dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada Pihak Kedua (DTB-PNS) apabila:

- a. Tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan dan alasan yang jelas selama 46 hari kerja.
- b. Melakukan pelanggaran terhadap kewajiban yang harus dilakukan sesuai yang tertera dalam perjanjian ini.
- c. Terbukti bertugas pada lembaga pemerintahan atau lembaga lain yang bersifat mengikat.

Pasal 7:

Batas Usia Pensiun bagi Dosen Tetap Bukan PNS Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus yaitu 65 (enam puluh lima) tahun.

Pasal 8:

Perjanjian kerja ini akan berakhir dengan sendirinya jika :

- a. Pihak Kedua telah mencapai Batas Usia Pensiun.
- b. Pihak Kedua meninggal dunia.
- c. Pihak Kedua mengundurkan diri.
- d. Terjadi keadaan atau situasi yang memaksa, seperti : bencana alam, pemberontakan, perang, huru-hara, kerusuhan, peraturan Pemerintah atau apapun yang mengakibatkan perjanjian kerja ini tidak mungkin lagi untuk diwujudkan.

Pengakhiran hubungan kerja Dosen Tetap Bukan PNS jalur khusus pada Peraturan Rektor Perguruan Tinggi Bab IV Pasal 11, yaitu :

- (1) Pengakhiran hubungan kerja Calon Dosen Tetap Non PNS Jalur Khusus dilakukan karena :
 - a. Meninggal dunia.
 - b. Atas permintaan sendiri.
 - c. Perubahan organisasi.
 - d. Kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan pegawai IAIN Kudus.
 - e. Sakit berkepanjangan sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sebagaimana dimaksud Pasal 9 ayat (1).

- f. Melanggar ketentuan yang berlaku di IAIN Kudus.
 - g. Tidak memenuhi perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9.
- (2) Jika Calon Dosen Tetap Non PNS Jalur Khusus tidak memenuhi perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, Rektor dapat mempertimbangkan untuk memberi perpanjangan masa percobaan paling lama 1 (satu) tahun.
- (3) Pengakhiran hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam perjanjian kerja.
- (4) Calon Dosen Tetap Non PNS Jalur Khusus dikenakan sanksi pengembalian sebesar 50% (lima puluh persen) dari gaji dan tunjangan yang telah dibayarkan, apabila mengundurkan diri sebagai calon Dosen Tetap Non PNS Jalur Khusus selama masa percobaan.

Peraturan Rektor tentang Kepegawaian Bab VIX mengenai Pengakhiran Masa Tugas dan Pemberhentian Hubungan Kerja Bagian Kesatu Pengakhiran Masa Tugas pada Pasal 57, yaitu :

- (1) Pengakhiran masa tugas PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengakhiran masa tugas non PNS dikarenakan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Memasuki batas usia pensiun.
 - b. Meninggal dunia.
 - c. Mengundurkan diri.

Peraturan Rektor tentang Kepegawaian Bab VIX mengenai Pengakhiran Masa Tugas dan Pemberhentian Hubungan Kerja Bagian Kedua Pemberhentian Hubungan Kerja pada Pasal 58, yaitu :

- (1) Pemberhentian hubungan kerja PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemberhentian hubungan kerja Non PNS dikarenakan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Tidak memenuhi syarat pada masa percobaan.
 - b. Tidak mencapai prestasi kerja yang ditetapkan.
 - c. Ketidakmampuan bekerja karena keterbatasan fisik.
 - d. Masa sakit yang berkepanjangan.
 - e. Pemberhentian akibat melakukan pelanggaran tingkat berat.
 - f. Perubahan organisasi IAIN Kudus.

Peraturan Rektor tentang Kepegawaian Bab VIX mengenai Pengakhiran Masa Tugas dan Pemberhentian Hubungan Kerja Bagian Ketiga Calon Pegawai Tidak Memenuhi Syarat Pada Masa Percobaan pada Pasal 59, yaitu :

- (1) Selama dalam masa percobaan, IAIN Kudus dapat untuk melakukan pemberhentian hubungan kerja apabila calon pegawai dianggap tidak memenuhi persyaratan yang ditetapkan IAIN Kudus.
- (2) Pemberhentian hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak disertai dengan pemberian imbalan apapun atau pesangon serta surat keterangan kerja.

Peraturan Rektor tentang Kepegawaian Bab VIX mengenai Pengakhiran Masa Tugas dan Pemberhentian Hubungan Kerja Bagian Keempat Calon Pegawai Tidak Memenuhi Syarat Pada Masa Percobaan pada Pasal 59, yaitu :

- (1) Selama dalam masa percobaan, IAIN Kudus dapat untuk melakukan pemberhentian hubungan kerja apabila calon pegawai dianggap tidak memenuhi persyaratan yang ditetapkan IAIN Kudus.
- (2) Pemberhentian hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak disertai dengan pemberian imbalan apapun atau pesangon serta surat keterangan kerja.

Peraturan Rektor tentang Kepegawaian Bab VIX mengenai Pengakhiran Masa Tugas dan Pemberhentian Hubungan Kerja Bagian Keempat Pegawai Tidak Mencapai Prestasi Kerja yang Ditetapkan IAIN Kudus pada Pasal 60, yaitu :

Non PNS yang tidak dapat mencapai prestasi kerja seperti yang telah ditetapkan oleh IAIN Kudus walaupun telah dibina, dapat dikenakan tindakan pemberhentian hubungan kerja.

Peraturan Rektor tentang Kepegawaian Bab VIX mengenai Pengakhiran Masa Tugas dan Pemberhentian Hubungan Kerja Bagian Kelima Ketidakmampuan Bekerja Karena Keterbatasan Fisik pada Pasal 61, yaitu :

- (1) Seorang pegawai yang karena keterbatasan fisiknya dipandang tidak mampu bekerja, dapat diberhentikan dengan hormat dari pekerjaannya.

(2) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat karena faktor keterbatasan fisik yang dikuatkan dengan surat keterangan dokter, dapat diberikan uang pesangon.

Peraturan Rektor tentang Kepegawaian Bab VIX mengenai Pengakhiran Masa Tugas dan Pemberhentian Hubungan Kerja Bagian Keenam Masa Sakit Yang Berkepanjangan pada Pasal 62, yaitu :

- (1) Pemberhentian hubungan kerja terhadap pegawai dapat dilakukan dalam hal pegawai sakit berkepanjangan yang melampaui 12 (dua belas) bulan berdasarkan bukti surat keterangan dokter yang sah dan dapat diterima oleh IAIN Kudus.
- (2) Pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan pesangon.

Peraturan Rektor tentang Kepegawaian Bab VIX mengenai Pengakhiran Masa Tugas dan Pemberhentian Hubungan Kerja Bagian Ketujuh Pemberhentian Akibat Perubahan Organisasi pada Pasal 63, yaitu :

IAIN Kudus dapat melakukan pemberhentian hubungan kerja terhadap pegawai karena IAIN Kudus melakukan perubahan organisasi, dengan ketentuan pegawai dapat diberi uang pesangon.

Peraturan Rektor tentang Kepegawaian Bab VIX mengenai Pengakhiran Masa Tugas dan Pemberhentian Hubungan Kerja Bagian Kedelapan Pegawai Mengundurkan Diri pada Pasal 64, yaitu :

- (1) Pengunduran diri PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Non PNS dapat mengajukan pengunduran diri kepada IAIN Kudus sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Mengajukan surat permohonan pengunduran diri kepada Rektor paling lambat 2 (dua) bulan sebelum tanggal pengunduran diri.
- b. Surat permohonan pengunduran diri harus diketahui atasan pegawai yang bersangkutan.
- c. Apabila pengunduran diri pegawai yang bersangkutan disetujui oleh Rektor, pegawai melakukan serah terima pekerjaan yang menjadi kewajibannya, menyerahkan kembali barang inventaris milik IAIN Kudus, serta menyelesaikan kewajiban kedinasan.
- d. Dalam hal pegawai belum menyelesaikan seluruh kewajiban sebagaimana dinyatakan pada huruf a, huruf b, dan huruf c, maka pegawai tidak berhak atas surat keterangan kerja dan IAIN Kudus akan memproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

IAIN Kudus telah mengeluarkan Peraturan baru, dimana Peraturan itu telah menyalahi PMA karena bentuknya SK. Dalam SK tersebut pada point mengingat Nomor 10 Peraturan Menteri Agama Nomor Tahun 2016, nomor 10 nya malah dikosongkan. Jadi SKnya tidak berdasar hukum dalam pengangkatan dosen tetapnya, SKnya tidak ada payung hukumnya.

C. Perbandingan Perjanjian Kerja DTB-PNS di lingkungan Kemenag dengan PTKIN di Lembaga Kemendikbud

Tabel 3.1
Tabel Perbandingan Perjanjian Kerja DTB-PNS di lingkungan Kemenag dengan PT di Lembaga Kemendikbud

Peraturan Menteri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta		Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2013 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Non Pegawai Negeri Sipil pada Perguruan Tinggi Negeri dan Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta	
Pasal	Keterangan	Pasal	Keterangan
Pasal 3	<p>Perguruan Tinggi Keagamaan dapat melakukan pengangkatan Dosen tetap bukan PNS PTKIN dan Dosen tetap PTKS apabila berdasarkan :</p> <p>a. Pengangkatan Data Pendidikan Tinggi (PDPT) nisbah Dosen dengan mahasiswa suatu program studi pada perguruan tinggi tersebut dan belum memenuhi Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SNPT); dan</p> <p>b. Data Kebutuhan Kepegawaian</p>	Pasal 2	<p>(1) Setiap orang yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi Dosen tetap Non PNS dan Dosen tetap PTS.</p> <p>(2) Setiap orang yang akan diangkat menjadi dosen tetap non PNS dan dosen tetap PTS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mengikuti proses seleksi.</p> <p>(3) Pengangkatan dan penempatan dosen tetap non PNS oleh pemimpin perguruan tinggi negeri dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(4) Pengangkatan dan penempatan dosen tetap PTS oleh badan penyelenggara PTS dilakukan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja sesuai</p>

			dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
Pasal 5	<p>(1) Tata cara pengangkatan Dosen tetap bukan PNS:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. PTKN menyusun kebutuhan Dosen tetap bukan PNS; b. PTKN mengusulkan kebutuhan Dosen tetap bukan PNS kepada Menteri Agama c.q. Direktur Jenderal; c. Menteri mempertimbangkan usul kebutuhan Dosen tetap bukan PNS kepada pemimpin PTKN melalui Direktur Jenderal; d. PTKN melakukan seleksi; e. Direktur Jenderal melakukan pemantauan; dan f. Pemimpin PTKN menetapkan Dosen tetap bukan PNS berdasarkan hasil seleksi. <p>(2) Ketentuan lebih lanjut tentang tata cara pengangkatan Dosen tetap bukan PNS ditetapkan oleh Direktur Jenderal.</p>	Pasal 3	<p>(1) Setiap orang dapat diangkat menjadi dosen tetap non PNS dan dosen tetap PTS apabila memenuhi persyaratan umum dan persyaratan khusus.</p> <p>(2) Persyaratan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. usia paling tinggi 50 tahun; b. bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; c. setia pada Pancasila sebagai dasar Negara, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dan Negara Kesatuan Republik Indonesia; d. tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; e. sehat jasmani, rohani, dan dapat menjalankan tugas sebagai dosen; dan f. tidak terikat sebagai dosen PNS/dosen tetap non PNS pada perguruan tinggi lain dan/atau sebagai pegawai tetap pada lembaga lain. <p>(3) Persyaratan khusus sebagaimana dimaksud</p>

			<p>pada ayat (1) meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. memiliki kualifikasi akademik minimum lulusan program magister atau setara dalam bidang ilmu dan teknologi yang sesuai dengan bidang penugasannya; dan b. lulus seleksi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi dan/atau Badan Penyelenggara PTS. <p>(4) Persyaratan usia sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, dapat dikecualikan bagi orang yang mempunyai keahlian khusus atau kompetensi yang luar biasa.</p> <p>(5) Dosen warga negara asing dengan jabatan akademik profesor yang dipekerjakan sebagai dosen tetap non PNS atau dosen tetap PTS wajib mematuhi peraturan perundang-undangan.</p>
Pasal 7	<p>(1) Perguruan Tinggi Keagamaan mengusulkan penerbitan Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) untuk Dosen tetap bukan PNS PTKN dan Dosen tetap PTKS yang telah lolos seleksi kepada Direktur Jenderal Pendidikan Islam.</p> <p>(2) Menteri menetapkan kuota sertifikasi Dosen tetap bukan PNS PTKN dan Dosen tetap PTKS berdasarkan ketentuan peraturan perundang-</p>	Pasal 4	<p>Perguruan Tinggi dapat melakukan pengangkatan dosen tetap non PNS atau dosen tetap PTS apabila:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. berdasarkan Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDPT) nisbah dosen dengan mahasiswa suatu program studi pada Perguruan Tinggi tersebut belum memenuhi Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SNPT); dan b. disetujui oleh Direktur Jenderal.

	undangan.		
Pasal 8	<p>(1) Hak Dosen Tetap bukan PNS dan Dosen tetap PTKS:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Memperoleh penghasilan. b. Mendapatkan jaminan kesejahteraan sosial. c. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas serta prestasi kerja, memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual. d. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. e. Memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik dan otonomi keilmuan. f. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik; dan g. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan. <p>(2) Kewajiban Dosen tetap bukan PNS dan Dosen tetap PTKS sama dengan kewajiban Dosen PNS sesuai ketentuan</p>	Pasal 5	<p>Tata cara pengangkatan dosen tetap non PNS:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. PTN menyusun kebutuhan dosen tetap non PNS; b. PTN mengusulkan kebutuhan dosen tetap non PNS kepada Direktur Jenderal; c. Direktur Jenderal melakukan verifikasi dan validasi kebutuhan dosen tetap non PNS; d. Direktur Jenderal menyampaikan usul kebutuhan dosen tetap non PNS kepada Menteri; e. Menteri menyetujui atau menolak usul kebutuhan dosen tetap non PNS kepada pemimpin PTN melalui Direktur Jenderal; f. apabila Menteri menyetujui usul kebutuhan dosen tetap non PNS pimpinan PTN melakukan seleksi dan mengangkat dosen tetap non PNS dengan membuat perjanjian kerja dengan dosen tetap non PNS.

	<p>peraturan perundang-undangan.</p> <p>(3) Bagi Dosen tetap bukan PNS dan Dosen tetap PTKS selain mendapatkan gaji dan penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga memperoleh tunjangan jabatan akademik, tunjangan profesi, dan tunjangan kehormatan bagi Profesor yang diberikan oleh pemerintah.</p>		
Pasal 9	<p>(1) Dosen tetap bukan PNS dan Dosen tetap PTKS membuat perjanjian kontrak dengan pimpinan PTKN atau Badan Penyelenggara PTKS sesuai kewenangan masing-masing.</p> <p>(2) Perjanjian kontrak sebagaimana dimaksud ayat (1) memuat antara lain :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Identitas para pihak; b. Hak dan kewajiban para pihak; c. Mekanisme penilaian kinerja; d. Mekanisme mutasi dan promosi; e. Kerja lembur dan cuti; f. Gaji pokok, penghasilan yang melekat pada gaji, penghasilan lain, jaminan kesejahteraan sosial dan maslahat tambahan; g. Pengembangan dan pembinaan; h. Penyelesaian sengketa antar para pihak; 	Pasal 6	<p>Tata cara pengangkatan dosen tetap PTS:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. PTS menyusun kebutuhan dosen tetap; b. PTS mengusulkan kebutuhan dosen tetap kepada badan penyelenggara PTS; c. Badan penyelenggara PTS melakukan verifikasi dan validasi kebutuhan dosen tetap; d. Badan penyelenggara PTS menyetujui atau menolak usul kebutuhan dosen tetap kepada pemimpin PTS; e. Apabila badan penyelenggara PTS menyetujui usul kebutuhan dosen tetap, pimpinan PTS melakukan seleksi dan mengusulkan pengangkatan dosen tetap kepada badan penyelenggara PTS;

	<p>i. Sanksi pelanggaran perjanjian kerja; dan</p> <p>j. Pengakhiran perjanjian kerja.</p> <p>(3) Perjanjian kontrak dibuat untuk kurun waktu paling singkat 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja.</p> <p>(4) Penilaian kinerja Dosen tetap bukan PNS dilakukan setiap tahun melalui mekanisme penilaian kinerja Dosen tetap bukan PNS dan/atau mekanisme lain sesuai perjanjian kerja dan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>		
Pasal 10	<p>Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, semua ketentuan peraturan perundang-undangan tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri ini.</p>	Pasal 7	<p>(1) Pemerintah menerbitkan Nomor Induk Dosen Nasional untuk Dosen tetap non PNS dan Dosen tetap PTS yang telah lolos seleksi perguruan tinggi dan memenuhi kriteria yang ditetapkan Direktorat Jenderal.</p> <p>(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai kriteria Dosen tetap non PNS dan Dosen tetap PTS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur oleh Direktur Jenderal.</p>
		Pasal 8	<p>(1) Dosen tetap non PNS dan dosen tetap PTS diangkat dalam jenjang jabatan akademik sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(2) Dosen tetap non PNS dan dosen tetap PTS dapat diangkat dalam pangkat/</p>

			golongan sesuai atau setara dengan jenjang pangkat/golongan dosen PNS.
		Pasal 9	<p>(1) Hak dosen tetap non PNS dan dosen tetap PTS:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. memperoleh penghasilan yang layak di atas kebutuhan hidup minimum; b. mendapat jaminan hari tua dan jaminan kesehatan. c. mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; d. memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual; e. memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat; f. memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan; g. memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik; dan h. memiliki kebebasan untuk berserikat

			<p>dalam organisasi profesi/ organisasi profesi keilmuan.</p> <p>(2) Kewajiban dosen tetap non PNS dan dosen tetap PTS:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. bekerja penuh waktu 40 (empat puluh) jam perminggu; b. melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya; dan c. melaksanakan kewajiban lain yang diatur dalam perjanjian kerja.
		Pasal 10	<p>(1) Dosen tetap non PNS membuat perjanjian kerja dengan pemimpin PTN atau badan penyelenggara PTS sesuai kewenangan masing-masing.</p> <p>(2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. identitas para pihak; b. hak dan kewajiban para pihak; c. mekanisme penilaian kinerja; d. mekanisme mutasi dan promosi; e. kerja lembur dan cuti; f. gaji pokok, penghasilan yang melekat pada gaji, penghasilan lain, dan g. jaminan kesejahteraan sosial, serta maslahat

			<p>tambahan;</p> <p>h. pengembangan dan pembinaan;</p> <p>i. penyelesaian sengketa antarpada pihak;</p> <p>j. sanksi pelanggaran perjanjian kerja;</p> <p>k. pengakhiran perjanjian kerja.</p> <p>(3) Perjanjian kerja dibuat untuk kurun waktu paling sedikit 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang sampai batas usia pensiun dosen tetap non PNS.</p> <p>(4) Penilaian kinerja dosen tetap non PNS dilakukan setiap tahun melalui mekanisme evaluasi kinerja dosen tetap non PNS dan/atau mekanisme lain sesuai perjanjian kerja dan ketentuan peraturan perundangundangan.</p>
		<p>Pasal 12</p>	<p>(1) Dosen tetap non PNS dan dosen tetap PTS mendapat:</p> <p>a. gaji pokok;</p> <p>b. penghasilan yang melekat pada gaji;</p> <p>c. penghasilan lain;</p> <p>d. jaminan kesejahteraan sosial; dan</p> <p>e. maslahat tambahan.</p> <p>(2) Bagi dosen tetap non PNS selain mendapatkan gaji dan penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga memperoleh tunjangan jabatan akademik, tunjangan profesi, dan tunjangan kehormatan bagi Profesor yang diberikan oleh</p>

			<p>pemerintah.</p> <p>(3) Bagi dosen tetap PTS selain mendapatkan gaji dan penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga memperoleh tunjangan profesi, dan tunjangan kehormatan bagi Profesor sesuai peraturan perundangan.</p>
--	--	--	---



D. Perbandingan Perjanjian Kerja DTB-PNS antara IAIN Kudus dengan Universitas Sebelas Maret dan Universitas Negeri Gorontalo

Tabel 3.2
Tabel Perbandingan Perjanjian Kerja DTB-PNS di Universitas Sebelas Maret dengan Universitas Negeri Gorontalo

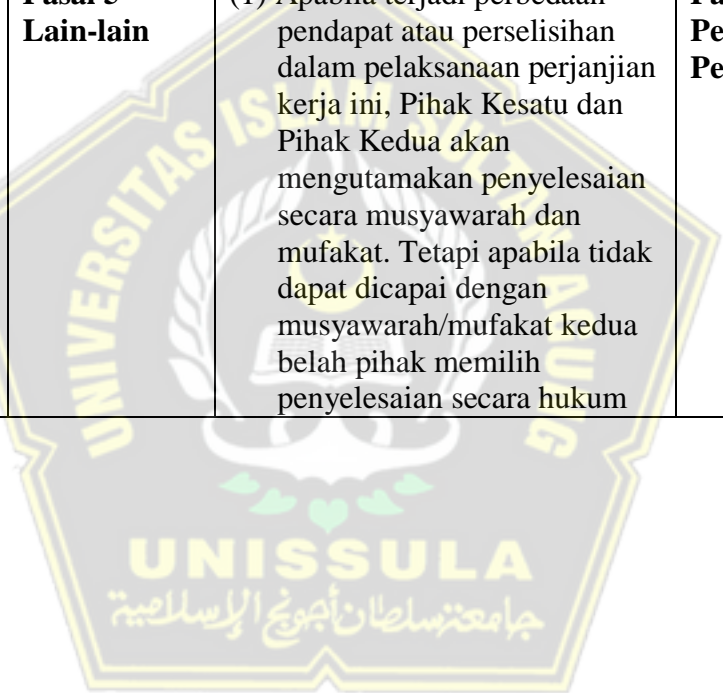
Surat Perjanjian Kerja Dosen Tetap Bukan PNS Nomor : 4181/Sti.05/K-0/04/2016		Perjanjian Kontrak Kerja Dosen Non-Pegawai Negeri Sipil Universitas Sebelas Maret Nomor : 4022/UN27/KP/2017		Surat Perjanjian Kontrak Kerja Dosen Non-Pegawai Negeri Sipil Universitas Negeri Gorontalo Nomor : 45/UN47/HK/2012	
Pasal 3	Pihak Pertama sepakat memberikan gaji kepada Pihak Kedua sebesar Rp. 2.100.000,-/bulan yang pembiayaannya dibebankan pada DIPA Sekolah Tinggi Agama Islam Kudus.	Pasal 1 Kewajiban	(1) Pihak Kesatu berkewajiban: <ul style="list-style-type: none"> a. Memberikan tugas kepada Pihak Kedua untuk melaksanakan tugas sebagai Dosen Non-Pegawai Negeri Sipil pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret dengan beban tugas mengajar minimal 8 SKS, penelitian minimal 1 SKS, pengabdian kepada masyarakat dan penunjang maksimal 3 SKS. b. Memberikan imbalan kerja kepada Pihak Kedua berupa gaji sebesar Rp. 1.900.000,- (satu juta sembilan ratus ribu 	Pasal 2 Masa Kerja	Perjanjian kerja ini berlaku untuk jangka waktu 1 tahun, dihitung sejak tanggal 2 Januari 2013 dan berakhir pada tanggal 31 Desember 2013 dan dapat diperpanjang sesuai kesepakatan Kedua Belah Pihak.

			<p>rupiah) perbulan yang dibayarkan setiap bulan.</p> <p>(2) Pihak Kedua berkewajiban :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Melaksanakan tugas akademik dengan beban kerja minimal 12 SKS sesuai Tridharma perguruan tinggi yang meliputi tugas pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dan tugas lain yang dibebankan oleh pimpinan unit kerja atau atasan langsungnya. b. Setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah. c. Menaati dan mematuhi peraturan yang berlaku. d. Mengikuti pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan unit kerja atau atasan langsungnya. e. Menjaga kehormatan dan martabat sebagai Dosen Non-Pegawai Negeri Sipil Universitas Sebelas Maret dan Institusi Universitas Sebelas Maret. 		
--	--	--	---	--	--

			f. Menjaga persatuan, kesatuan, keselarasan dan kekompakan baik dengan Pegawai Negeri Sipil Universitas Sebelas Maret dan antar sesama Dosen Non-Pegawai Negeri Sipil Universitas Sebelas Maret.		
Pasal 5	Pihak Kedua mempunyai hak sebagai berikut : a. Memperoleh penghasilan tetap dan penghasilan lain yang sah sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada IAIN Kudus. b. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja. c. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual. d. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. e. Memiliki kebebasan	Pasal 3 Pembebanan Anggaran	Gaji yang diperlukan sehubungan dengan perjanjian kontrak kerja ini dibebankan kepada DIPA BLU Universitas Sebelas Maret dan atau anggaran lain yang sah.	Pasal 5 Pembayaran Honor	Pihak Pertama berkewajiban memberikan honor kepada Pihak Kedua sebesar Rp. 4.000.000,- (empat juta rupiah) perbulan sebagai pemberi materi mata kuliah, yang dibayarkan Pihak Pertama pada setiap awal bulan setelah dipotong pajak penghasilan sesuai peraturan perpajakan di Indonesia.

	<p>akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan.</p> <p>f. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik.</p> <p>g. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan.</p> <p>h. Mendapat cuti sesuai peraturan yang berlaku kecuali cuti tahunan dan cuti diluar tanggungan Negara.</p>				
Pasal 7	Batas usia pensiun bagi Dosen Tetap Bukan PNS Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus yaitu 65 (enam puluh lima) tahun`	Pasal 4 Sanksi1	<p>(1) Apabilan Pihak Kedua sengaja atau lalai tidak menaati sebagian atau semua ketentuan dalam perjanjian ini, atau tidak dapat melaksanakan tugas sebagaimana mestinya, maka diberikan sanksi berupa teguran lisan atau tertulis/peringatan/pemberhentian dari tugas pekerjaannya yang berakibat putusnya perjanjian kontrak kerja ini.</p> <p>(2) Sanksi pemberhentian dari tugas pekerjaannya dilaksanakan setelah Pihak</p>	Pajak 6 Perpanjangan Masa Kontrak Kerja	Setelah berakhirnya jangka waktu tersebut, perjanjian kerja ini dapat diperpanjang jika Pihak Pertama masih membutuhkan Pihak Kedua dan Pihak Kedua juga menyatakan kesediaannya.

			Kedua diberikan 1 (satu) kali teguran lisan dan 1 (satu) kali peringatan tertulis, tetapi tidak mengubah sikap/perilaku dan tidak memperbaiki kinerjanya.		
Pasal 9	Perselisihan antara kedua belah pihak akan diselesaikan terlebih dahulu secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Jika musyawarah untuk mencapai mufakat tidak mendapatkan hasil, maka akan dilakukan melalui prosedur hukum dengan memilih kedudukan hukum di Pengadilan Negeri Kudus,	Pasal 5 Lain-lain	(1) Apabila terjadi perbedaan pendapat atau perselisihan dalam pelaksanaan perjanjian kerja ini, Pihak Kesatu dan Pihak Kedua akan mengutamakan penyelesaian secara musyawarah dan mufakat. Tetapi apabila tidak dapat dicapai dengan musyawarah/mufakat kedua belah pihak memilih penyelesaian secara hukum	Pasal 8 Penyelesaian Perselisihan	Segala perselisihan yang timbul akibat perjanjian kerja ini akan diselesaikan Para Pihak akan menyelesaikannya melalui Kantor Kepaniteraan Pengadilan Negeri Setempat.



BAB IV

KELEMAHAN-KELEMAHAN KEBIJAKAN PERJANJIAN KERJA

ANTARA PTKIN DAN DTB-PNS SAAT INI

A. Gambaran Umum Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN)

Pendidikan Islam itu lahir seiring dengan berkembangnya agama Islam itu sendiri. Meskipun pada saat lahirnya masih dalam bentuk yang sederhana. Namun seiring dengan berjalannya waktu, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa pendidikan Islam telah mewarnai sejarah perjalanan bangsa Indonesia. Hal ini ditandai dengan adanya mayoritas penduduk Indonesia adalah penduduk yang beragama Islam. Umat Islam yang merupakan mayoritas dari penduduk Indonesia ini selalu mencari berbagai cara untuk membangun pendidikan yang berbasis agama Islam yakni mulai dari pesantren yang sederhana hingga modern sampai ke tingkat perguruan tinggi, salah satunya Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN). Dalam perkembangannya di Indonesia lembaga pendidikan Islam dapat diklasifikasikan ke dalam empat jenis, yaitu pendidikan pondok pesantren, pendidikan madrasah, pendidikan umum yang bernafaskan Islam, dan pelajaran agama Islam yang diselenggarakan dilembaga-lembaga pendidikan umum sebagai suatu mata pelajaran ataupun mata kuliah saja.⁹³

Sementara itu, menurut Muhaimin, dilihat dari aspek program dan praktik pendidikan Islam yang dilaksanakan, terutama yang ada di Indonesia, setidaknya pendidikan dapat dibagi ke dalam lima jenis, yaitu: 1) pendidikan pondok

⁹³ Andi Arif Rifa'i, "Urgensi Berfikir Strategis Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia" 17(n.d.): 4.

pesantren, 2) pendidikan madrasah dan pendidikan lanjutan seperti IAIN atau STAIN atau Perguruan Tinggi Islam yang bernaung di bawah Departemen Agama, 3) pendidikan umum yang bernafaskan Islam, 4) pendidikan agama Islam yang diselenggarakan di lembaga-lembaga pendidikan umum sebagai mata pelajaran atau mata kuliah saja, 5) pendidikan Islam dalam keluarga, tempat-tempat ibadah, forum kajian Islam, majelis ta'lim, dan sebagainya.⁹⁴

Menurut Gunawan usia pendidikan itu adalah setua usia umat manusia. Sedangkan menurut Langgugung pendidikan adalah pendidikan yang telah berlangsung dari jaman dahulu hingga sekarang tidak ada yang berubah, yang berubah adalah teknik, teknologi, metode, dan medianya. Selanjutnya dalam Undang-Undang Republik Indonesia tentang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.⁹⁵

Dalam hal ini, pendidikan agama Islam merupakan suatu kegiatan atau usaha sadar (sengaja), sistematis serta berkesinambungan untuk mengembangkan potensi seseorang yang dapat berupa dorongan untuk memberikan sifat keislaman serta kecakapan sesuai dengan tujuan pendidikan agama Islam. Seorang guru yang berada di dalam dunia pendidikan agama Islam harus dapat memahami

⁹⁴ M. Ihsan Dacholfany, "Manajemen Mutu Pembelajaran Di Lembaga Pendidikan Islam," *Akademika* 15 (n.d.): 112

⁹⁵ Dedi Wahyudi, "Pengembangan Multimedia Pembelajaran Interaktif Pendidikan Akhlak Dengan Program Prezi (Studi di SMP Muhammadiyah 2 Mlati Sleman Tahun Ajaran 2013-2014)," n.d., 8.

berbagai kecerdasan yang dimiliki oleh pesertadidiknya sehingga materi yang disampaikan dapat diterima dengan baik.⁹⁶

Dalam situasi pendidikan di Indonesia, pendidikan Islam adalah pendidikan yang memiliki peranserta fungsi yang sangat baik dalam rangka memelihara kehidupan bangsa dan negara yang bermartabat. Islam di Indonesia akan semakin lestari apabila pendidikan yang ada di Indonesia itu jugalestari. Sebagaimana yang telah dikatakan oleh Zainal Abidin bahwa pendidikan Islam ialah

basis penyangga kontinuitas ajaran Islam sepanjang sejarah kemunculan agama Islam

Hal tersebut sesuai dengan berkembangnya ribuan pondok pesantren dan madrasah serta perguruan tinggi Islam negeri maupun swasta yang jumlahnya banyak.⁹⁷

Aktivitas kependidikan Islam pada dasarnya telah ada sejak adanya manusia itu sendiri (Adam dan Hawa), bahkan ayat-ayat Al Qur'an yang pertama kali diturunkan kepada Nabi Muhammad saw bukan merupakan perintah untuk mengerjakan sholat, puasa ataupun yang lainnya, akan tetapi dalam ayat Al Qur'an tersebut dijelaskan perintah untuk iqra' yang artinya membaca, merenungkan, menelaah, meneliti, atau mengkaji serta perintah untuk

⁹⁶ Dedi Wahyudi dan Tuti Alafiah, "Studi Penerapan Strategi Pembelajaran Berbasis Multiple Intelligences dalam Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam"⁸ (n.d.): 263.

⁹⁷ J. Sutarjo, "Bahasa Arab Sebagai Bahasa Resmi di Indonesia: Peluang dan Tantangan," *Akademika* 15 (n.d.): 64.

mencerdaskan kehidupan manusia yang merupakan inti dari aktivitas pendidikan.⁹⁸

Dalam hal ini, PTKIN tidak bisa lepas dari yang namanya kelompok masyarakat. Masyarakat dalam hal ini tentunya adalah masyarakat muslim yang merupakan sekelompok atau sekumpulan kelompok-kelompok yang beragama Islam yang mendiami suatu daerah tertentu. Pada kenyataannya, keikutsertaan masyarakat untuk mengikuti pendidikan di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam lambat laun semakin meningkat. Dengan adanya peningkatan partisipasi masyarakat ini tentunya ada dasar yang menjiwai semangat atau motivasi tersendiri dalam keikutsertaannya belajar di PTKIN.⁹⁹

Dalam Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN), Universitas, Institut, maupun Sekolah Tinggi diharapkan memiliki alamat rumah jurnal (nama jurnal) yang dapat digunakan untuk berkomunikasi dalam melaporkan sebuah peristiwa atau gagasan kepada publik secara berkala, biasanya dalam bentuk majalah. Namun, dalam partisipasi masyarakat yang dalam hal ini berperan sebagai peserta didik akan sangat berpengaruh terhadap perkembangan pribadi siswa. Misalnya keikutsertaan peserta didik dalam kegiatan masyarakat yang berlebihan dapat membuat mereka kesulitan mengatur waktu. Oleh sebab itu, harus diusahakan memilih kegiatan yang bermanfaat tetapi tidak sampai membuat siswa lupa dengan tugas pokoknya yaitu belajar.¹⁰⁰

⁹⁸ Andi Arif Rifati, "Urgensi Berfikir Strategis Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia."

⁹⁹ Kisbiyanto, "Partisipasi Masyarakat Mengikuti Pendidikan di PTKIN (Studi terhadap Motivasi Spiritual Keagamaan)" 11 (n.d.): 313.

¹⁰⁰ Dedi Wahyudi dan Habibatul Azizah, "Strategi Pembelajaran Menyenangkan Dengan Konsep Learning Revolution" 26 (n.d.): 19.

Di dalam melaporkan sebuah peristiwa atau gagasan kepada publik secara berkala, para peneliti dapat mempublikasikannya melalui salah satu media, yakni melalui jurnal ataupun jurnal ilmiah. Berbeda dengan media media yang lain, seperti buku, jurnal ilmiah termasuk dalam kategori terbitan berkala, artinya publikasinya telah ditentukan oleh para penerbit-penerbitnya. Artikel-artikel yang dipublikasikan dalam bentuk jurnal ilmiah biasanya harus melewati beberapa macam tahapan, diantaranya proses penerimaan, seleksi, peer-review, hingga ke penerbitan.¹⁰¹

Pada saat ini, setiap jurusan atau program studi yang ada di lembaga-lembaga perguruan tinggi harus memiliki jurnal masing-masing. Salah satu tujuan diadakannya jurnal di lembaga perguruan tinggi tersebut adalah agar para dosen, peneliti atau bahkan mahasiswa dapat mempublikasikan hasil karya tulisnya melalui media yang sudah tersedia yakni jurnal. Selain itu juga, dengan adanya jurnal maka akan mempengaruhi akreditasi jurusan dan program studi yang nantinya juga akan mempengaruhi akreditasi kampus dimana saja yang ditempati oleh para peneliti yang mempublikasikan hasil karya tulisnya. Kegiatan penelitian yang dilakukan di lembaga perguruan tinggi diwajibkan bagi setiap dosen pada bidangnya masing-masing. Setelah melakukan penelitian para peneliti diharuskan mempublikasikannya ke masyarakat luas, sebagaimana yang diketahui bahwa manfaat dari mempublikasikan hasil suatu karya tulis adalah dapat memberi pencerahan, pemecahan masalah, dan tentunya juga dapat menambah pengetahuan wawasan, khususnya pada dunia akademisi. Oleh sebab itu, diperlukannya media

¹⁰¹ Hildawati Almah, "Eksistensi Jurnal Ilmiah Di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar" 3 (n.d.): 173.

yang dapat mempublikasikan hasil penelitian. Selain itu, salah satu syaratakreditasi suatu lembaga perguruan tinggi terletak pada publikasi karya tulisnya melalui jurnal. Semakin banyak karya tulis yang dimuat di jurnal, semakin banyak pula kontribusi lembaga bagi pengembangan pengetahuan.¹⁰²

Karya tulis ataupun artikel ilmiah yang disajikan dalam jurnal ilmiah ini dapat dimasukkan kedalam jenis penelitian literer atau kajian pustaka, yaitu telaah yang dilakukan untuk memecahkan suatumasalah yang pada dasarnya bertumpu pada penelaahan kritis dan mendalam terhadap bahan-bahan pustaa yang relevan.¹⁰³

Jurnal merupakan salah satu wadah ilmiah untuk menyediakan penulisan ilmiah dari masyarakat yang berbasis pengetahuan. Di dunia pendidikan pada saat ini khususnya dunia pendidikan atas, telah banyak sekali wadah dalam bentuk jurnal yang dapat kita lihat. Pengelolaan jurnal pada saat ini masih terpusat, artinya dikelola dengan satu tim yang terkontrol. Dimana tiap-tiap jurnal mempunyai ketua tim penyunting masing-masing dibantu oleh satu administrasi dan terkontrol pada pengelolaan yang terpusat yang dipimpin oleh seorang Koordinator Jurnal Ilmiah Terpadu yang juga dibantu oleh wakilnya. Dalam pengelolaan sebuah jurnal tidak hanya penerbitan yang merupakan hal yang penting, tetapi juga administratif yang kompleks. Ditambah lagi misalnya dengan deadline penerbitan suatu karya ilmiah.¹⁰⁴

¹⁰² *Ibid.*

¹⁰³ Ali Rohmad, "Revitalisasi, Dekonstruksi dan Rekonstruksi (Hasil Telaah Artikel Jurnal Ilmiah)" 3 (n.d.): 692.

¹⁰⁴ Nyimas Sopiah, *Penggunaan Metode Analisis Dan Rancangan Berorientasi Objek Pada Web Jurnal Ilmiah Terpadu*, n.d., 188.

Perkembangan suatu kajian Islam juga menambah semangat menulis sebagai ekspresi intelektual Islam di Indonesia yang diterbitkan dalam beberapa Jurnal Islamic Studies, misalnya Jurnal Ulumul Qur'an yang menjadi jurnal yang otoritatif (mengikat) berisi tentang kajian Islam yang ditulis oleh beberapa cendekiawan Muslim pada era 1980-1990an. Kemudian disusul oleh jurnal-jurnal lainnya yang diterbitkan oleh IAN maupun UIN lainnya yang belakangan ini sudah banyak yang terakreditasi.¹⁰⁵ Lahirnya kata Studi Islam atau *Islamic Studies* ini karena adanya peninggalan karya di bidang keagamaan. Istilah Studi Islam atau *Islamic Studies* dapat meliputi beberapa kajian yaitu kajian Al Qur'an, Al Hadist, kalam, akhlaq, fiqh, pendidikan, dakwah, dan tasawuf.¹⁰⁶

B. Hal-Hal yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja DTB-PNS Saat Ini

Kelemahan-kelemahan yang dihadapi antara DTB-PNS dengan pihak PTKIN adalah belum terjaminnya kesejahteraan DTB-PNS mengenai gaji dan perolehan Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN). Hal ini mengakibatkan para dosen menuntut hak dan kewajibannya dalam mengajar sebagai dosen agar supaya mendapatkan fasilitas untuk melaksanakan kewajibannya sesuai ketentuan yang berlaku. Berikut ulasan tentang gaji dan Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN).

¹⁰⁵ Zainal Abidin, "Islamic Studies Dalam Konteks Global Dan Perkembangan Di Indonesia," *Akademika* 20(n.d.):82.

¹⁰⁶ Dedi Wahyudi dan Rahayu Fitri AS, "Islam Dan Dialog Antar Kebudayaan (Studi Dinamika Islam di Dunia Barat)" 1(n.d.):270.

1. Gaji Pokok

Berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Dosen Tetap Bukan PNS Nomor : 4181/Sti.05/K-0/04/2016 yaitu :

Pihak Pertama dan Pihak Kedua dengan ini bersepakat dan menyetujui hal-hal sebagai berikut:

Pasal 3:

Pihak Pertama sepakat memberikan gaji kepada Pihak Kedua sebesar Rp.2.100.000,- perbulan yang pembiayaannya dibebankan pada DIPA Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus.

Pemberian gaji ini belum sesuai dengan UMK/UMP (Upah Minimum Kabupaten/Kota / Upah Minimum Provinsi) Kudus. Besaran UMK/UMP Kudus sebesar Rp. 2.295.966,65/bulan. Pemberian gaji yang belum sesuai dengan UMK/UMP inilah yang menjadikan salah satu alasan penyebab lemahnya surat perjanjian kerja ini. Dengan demikian, gaji adalah hal pokok yang wajib dibahas dalam setiap perjanjian kerja. Bisa diambil suatu kajian bahwa jika gaji seseorang dalam bekerja belum memenuhi standar nasional, maka etos kerjapun menurun.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan angka 6 yaitu Gaji adalah hak yang diterima oleh dosen atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan tinggi atau Satuan

Pendidikan Tinggi dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bab VI Gaji dan Tunjangan Pasal 11 yaitu :

Kepada DT-IAIN Kudus yang diangkat dalam suatu pangkat menurut Peraturan ini, diberikan gaji pokok berdasarkan golongan ruang yang ditetapkan untuk pangkat itu dan didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2013 tentang Perubahan Kelimabelas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Rektor ini.

Bab VI Gaji dan Tunjangan Pasal 12 yaitu :

- (1) Kepada seseorang yang diangkat menjadi calon DT-IAIN Kudus, diberikan gaji pokok sebesar 80% (delapan puluh persen) dari gaji pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11.
- (2) Kepada calon DT-IAIN Kudus sebagaimana dimaksud pada Ayat (1), apabila telah mempunyai pengalaman kerja yang dapat diperhitungkan untuk menetapkan gaji pokok, diberikan gaji pokok yang segaris dengan pengalaman kerjanya yang telah ditetapkan sebagai masa kerja golongan.

Bab VI Gaji dan Tunjangan Pasal 13 yaitu :

Kepada DT-IAIN Kudus yang diangkat dalam suatu pangkat yang lebih tinggi dari pangkat lama, diberikan gaji pokok baru berdasarkan pangkat baru yang segaris dengan gaji pokok dan masa kerja golongan dalam golongan ruang menurut pangkat lama.

Bab VI Gaji dan Tunjangan Pasal 14 yaitu :

Kepada DT-IAIN Kudus yang diturunkan pangkatnya ke dalam suatu pangkat yang lebih rendah dari pangkat semula, diberikan gaji pokok berdasarkan pangkat baru yang segaris dengan gaji pokok dan masa kerja golongan dalam golongan ruang menurut pangkat lama.

Bab VI Gaji dan Tunjangan Pasal 15 yaitu :

Masa kerja yang dapat diperhitungkan untuk menetapkan gaji pokok bagi calon DT-IAIN Kudus ditetapkan menurut peraturan IAIN Kudus.

Bab VI Gaji dan Tunjangan Pasal 16 yaitu :

Disamping gaji pokok, kepada DT-IAIN Kudus diberikan tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, dan tunjangan beras.

Bab VI Gaji dan Tunjangan Pasal 17 yaitu :

Tunjangan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 didasarkan pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2007 tentang Tunjangan Dosen sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Rektor ini.

Bab VI Gaji dan Tunjangan Pasal 18 yaitu :

(1) Kepada DT-IAIN Kudus yang beristri/suami diberikan tunjangan istri/suami sebesar 5% (lima persen) dari gaji pokok, dengan ketentuan apabila suami istri kedua-duanya berkedudukan sebagai DT-IAIN Kudus, maka tunjangan ini hanya diberikan kepada yang mempunyai gaji pokok lebih tinggi.

(2) Kepada DT-IAIN Kudus yang mempunyai anak kandung atau anak angkat yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, belum kawin, tidak mempunyai penghasilan sendiri, dan menjadi tanggungannya, diberikan tunjangan anak sebesar 2% (dua persen) dari gaji pokok untuk tiap-tiap anak, maksimum 2 (dua) anak.

Bab VI Gaji dan Tunjangan Pasal 19 yaitu :

Tunjangan beras sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 didasarkan pada Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan tentang Tunjangan Beras dalam Bentuk Uang dan Natura.

Bab VI Gaji dan Tunjangan Pasal 20 yaitu :

Kepada DT-IAIN Kudus selain diberikan tunjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16, diberikan tunjangan-tunjangan lain sebagai berikut:

- a. Tunjangan Kesehatan sebesar Rp.15.000/orang /bulan (lima belas ribu rupiah per orang per bulan).
- b. Tunjangan pensiun sebesar Rp.150.000/orang/bulan (seratus lima puluh ribu rupiah per orang per bulan).

Bab VI Gaji dan Tunjangan Pasal 21 yaitu :

Kepada DT-IAIN Kudus diberikan Uang Makan sebesar Rp.25.000/hari (dua puluh lima ribu rupiah per hari) berdasarkan kehadiran DT-IAIN Kudus pada hari kerja dalam 1 (satu) bulan, dengan ketentuan jumlah hari kerja dalam 1 (satu) bulan maksimal 22 (dua puluh dua) hari.

Berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Dosen Tetap Bukan PNS Nomor 4181/Sti.05/K-0/04/2016 yang peneliti terima pada perjanjian yang telah

disepakati bersama IAIN Kudus menyatakan bahwa gaji diatur pada Pasal 3 pada perjanjian tersebut yaitu Pihak Pertama sepakat memberikan gaji kepada Pihak Kedua sebesar Rp.2.100.000,- per bulan yang pembiayaannya dibebankan pada DIPA Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus.

Berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Dosen Tetap Bukan PNS Nomor 4181/Sti.05/K-0/04/2016 pada Pasal 7 yang menyatakan bahwa batas usia pensiun Dosen Tetap Bukan PNS Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus yaitu 65 (enam puluh lima) tahun. Jadi lamanya kontrak sesuai dengan berakhirnya perjanjian kerja ini dengan sendirinya jika Pihak Kedua telah mencapai batas usia pensiun yaitu umur 65 (enam puluh lima) tahun.

2. Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN)

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta, sebagai berikut :

Pasal 7

Perguruan Tinggi Keagamaan mengusulkan penerbitan Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) untuk Dosen Tetap Bukan PNS PTKN dan Dosen Tetap PTKS yang telah lolos seleksi kepada Direktur Jenderal Pendidikan Islam.

Dalam hal ini Perguruan Tinggi Keagamaan akan mengusulkan penerbitan Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) untuk Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil yang telah lolos seleksi kepada Direktur Jenderal

Pendidikan Islam. Pemberian NIDN dalam Pasal 7 ini masih lemah karena calon DTB-PNS baru lolos seleksi belum sampai menandatangani kontrak (perjanjan kerja).

Peraturan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Nomor 26 Tahun 2015 Tentang Registrasi Pendidik Pada Perguruan Tinggi Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia, Pasal 4, yaitu :

Persyaratan untuk memperoleh NIDN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1):

- a. Warga negara Indonesia.
- b. Telah diangkat sebagai Dosen Tetap perguruan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. Memiliki kualifikasi akademik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- d. Aktif melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi.
- e. Berusia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun pada saat diangkat sebagai Dosen Tetap.
- f. Sehat jasmani dan rohani.
- g. Tidak menyalahgunakan narkotika.

Peraturan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri

Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Nomor 26 Tahun 2015 Tentang Registrasi Pendidik Pada Perguruan Tinggi Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia, Pasal 11, yaitu :

Persyaratan Memperoleh NIDN, NIDK, dan NUP, Kualifikasi dan Komposisi NIDN dan NIDK, Tata Cara dan Proses Registrasi, serta Nomor Registrasi Pendidik di Perguruan Tinggi tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Peraturan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Nomor 26 Tahun 2015 Tentang Registrasi Pendidik Pada Perguruan Tinggi Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia, Bab IVA Hak Dosen Yang Memiliki NIDN, NIDK, DAN NUP Pasal 12A, yaitu :

- Hak Dosen yang memiliki NIDN, yaitu:
- a. Memperoleh gaji dan tunjangan.
 - b. Mengusulkan jabatan akademik.
 - c. Mengusulkan atau diusulkan untuk menempati jabatan struktural/ tugas tambahan.
 - d. Mengajukan beasiswa.
 - e. Mengajukan sertifikasi dosen.
 - f. Mengikuti pembinaan/peningkatan kompetensi.

- g. Dihitung sebagai rasio dosen terhadap mahasiswa.
- h. Dihitung dalam pembukaan dan pelaksanaan program studi.

Peraturan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Nomor 26 Tahun 2015 Tentang Registrasi Pendidik Pada Perguruan Tinggi Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia, Bab IVA Hak Dosen Yang Memiliki NIDN, NIDK, DAN NUP Pasal 12B, yaitu :

- (1) Pembiayaan bagi Dosen PNS atau PPPK yang memiliki NIDN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12A ayat (1) huruf a sampai dengan huruf f dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan/atau Penerimaan Negara Bukan Pajak pada perguruan tinggi pengguna.
- (2) Pembiayaan bagi Dosen yang diangkat pemimpin PTS/ketua yayasan yang memiliki NIDN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12A ayat (1) huruf a sampai dengan huruf c dibiayai dari perguruan tinggi/yayasan pengguna.
- (3) Pembiayaan bagi Dosen yang diangkat pemimpin PTS/ ketua yayasan yang memiliki NIDN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12A ayat (1) huruf d sampai dengan huruf f dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.
- (4) Pembiayaan bagi Dosen PTN yang memiliki NIDK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12A ayat (2) huruf a angka 1 sampai dengan angka 4 dari masing-masing perguruan tinggi pengguna melalui Anggaran

Pendapatan dan Belanja Negara/Bantuan Operasional Perguruan Tinggi Negeri/*Block Grant*/Penerimaan Negara Bukan Pajak atau sumber lain yang sah.

- (5) Pembiayaan bagi Dosen PTS yang memiliki NIDK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12A ayat (2) huruf b angka 1 sampai dengan angka dari masing-masing perguruan tinggi pengguna.
- (6) Pembiayaan bagi Dosen PTS yang memiliki NIDK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12A ayat (2) huruf b angka 5 dapat dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.
- (7) Pembiayaan bagi Dosen NUP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12A ayat (3) dibiayai dari masing-masing perguruan tinggi pengguna.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidik diantaranya dapat berupa dosen, instruktur, dan tutor. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa status dosen terdiri atas dosen tetap dan dosen tidak tetap. Berdasarkan undang-undang tersebut pemerintah perlu memfasilitasi dan membina para pendidik, baik dosen, instruktur atau tutor di perguruan tinggi.

Untuk lebih memudahkan pembinaan, setiap dosen, instruktur dan tutor perlu diberikan sebuah identitas berupa nomor registrasi pendidik. Nomor registrasi dimaksud telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 26 Tahun 2015 tentang Registrasi Pendidik pada Perguruan Tinggi.

Pemberian nomor registrasi dosen sudah dilakukan sejak tahun 2005, melalui sebuah sistem pendataan Evaluasi Program Studi Berbasis Evaluasi Diri (EPSBED). Sistem EPSBED adalah sebuah sistem pendataan program studi yang dimaksudkan untuk tujuan evaluasi diri pada masing-masing program studi. Data utama dalam program EPSBED meliputi data kelembagaan, data dosen, data mahasiswa, dan data proses pembelajaran.

Pada awalnya semua dosen diberikan Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN), tanpa membedakan dosen tetap ataupun tidak tetap. Artinya semua dosen diakui dengan diberikan nomor induk melalui aturan yang sama. Perbedaannya terletak pada status kepegawaian Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Negeri (PTN), Dosen Tetap Yayasan, Dosen Tetap Badan Hukum (BH), Dosen Pegawai Negeri Sipil (PNS) Yang Dipekerjakan pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS), dan dosen tidak tetap.

Sejak tahun 2011, NIDN hanya diberikan kepada dosen tetap, sedangkan dosen tidak tetap diberikan Nomer Urut Pengajar Nasional (NUPN). Perubahan kebijakan ini salah satunya dalam rangka menindaklanjuti peraturan tentang adanya dosen tetap dan dosen tidak tetap.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Pasal 56 mengamanatkan bahwa setiap perguruan tinggi harus melaporkan data dan informasi dengan baik dan benar melalui Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDIKTI). Berdasarkan data pada PDDIKTI tahun 2015, banyak program studi yang tidak memenuhi persyaratan rasio dosen tetap terhadap mahasiswa. Hal ini disebabkan berbagai hal, salah satu diantaranya adalah

sulitnya mendapatkan dosen yang bersedia secara penuh waktu untuk melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi. Selain itu, banyak para profesional dari instansi pemerintah maupun swasta baik yang masih aktif maupun sudah purna tugas, dan secara kualifikasi memenuhi persyaratan sebagai dosen di perguruan tinggi belum dimanfaatkan atau belum diakui legalitasnya sebagai dosen. Untuk mengatasi hal tersebut, diterbitkan Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 26 Tahun 2015 tentang Registrasi Pendidik pada Perguruan Tinggi. Namun dalam implementasinya terdapat perkembangan dalam pelaksanaan registrasi pendidik, sehingga Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 26 Tahun 2015 tentang Registrasi Pendidik pada Perguruan Tinggi perlu diubah.

Tujuan Registrasi Pendidik adalah :

1. Memberikan pengakuan dan kejelasan bahwa dosen, instruktur, dan tutor yang memenuhi persyaratan adalah sebagai pendidik di perguruan tinggi.
2. Memberikan pemahaman kepada pemangku kepentingan mengenai proses registrasi pendidik di perguruan tinggi.
3. Memudahkan pemohon dalam pengusulan registrasi pendidik.
4. Memberikan panduan kepada operator dari berbagai pemangku kepentingan dalam proses permohonan.

Perguruan tinggi yang dapat mengajukan permohonan nomor registrasi pendidik adalah perguruan tinggi yang taat azas dan telah terdaftar dalam Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDIKTI).

Syarat untuk memperoleh NIDN. Untuk memperoleh NIDN, perguruan tinggi mengajukan permohonan kepada Direktur Jenderal Sumber Daya Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi dengan menyampaikan dokumen berupa:

1. Kartu Tanda Penduduk (KTP).
2. Surat keputusan pengangkatan sebagai Dosen.

Dosen yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil dapat menunjukkan Surat Keputusan yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang. Untuk PTS, surat keputusan dikeluarkan oleh ketua yayasan atau pemimpin PTS atau pejabat yang diberikan kewenangan.

3. Surat perjanjian kerja sebagai Dosen Penuh Waktu:
 - a. Aparatur Sipil Negara dengan status Pegawai Negeri Sipil harus menyerahkan salinan Keputusan sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) harus menyerahkan salinan perjanjian kerja.
 - b. Dosen Penuh Waktu pada PTS harus menyerahkan perjanjian kerja yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dan bermeterai cukup.
4. Ijazah minimum Program Magister untuk mengajar di Program Diploma atau Program Sarjana/Sarjana Terapan, ijazah Program Doktor untuk mengajar di Program Magister/Magister Terapan dan Program Doktor/Doktor Terapan. Bagi lulusan perguruan tinggi luar negeri dibuktikan dengan keputusan penyetaraan yang diterbitkan oleh Direktorat

Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.

5. Surat keterangan dari pemimpin perguruan tinggi yang menyatakan bahwa Dosen tersebut aktif melaksanakan Tridharma perguruan tinggi.
6. Surat keterangan sehat jasmani dan rohani dari rumah sakit minimum tipe C.
7. Surat keterangan bebas narkoba dari rumah sakit.
8. Surat Pernyataan dari pemimpin perguruan tinggi yang menyatakan bahwa informasi yang ada dalam dokumen yang diusulkan adalah benar.
9. Pas photo ukuran 4 x 6.

Sebagaimana telah kita ketahui bahwa Kementerian Riset, Tehnologi dan Pendidikan Tinggi telah menetapkan Permenristekdikti No. 26 Tahun 2015 j.o. No. 2 tahun 2016 tentang Registrasi Pendidik pada Perguruan Tinggi, yang diantaranya mengatur pemberian Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) bagi dosen tetap atau penuh waktu di perguruan tinggi. Seiring dengan pertumbuhan program studi dan jumlah mahasiswa, serta terbatasnya formasi pengangkatan dosen sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), beberapa Perguruan Tinggi Negeri (PTI), baik di bawah Kemenristekdikti maupun di Kementerian/Lembaga lain, telah melakukan perekrutan dosen tetap non-PNS. Berkenaan dengan keberadaan dosen tetap non-PNS ini kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Dosen tetap non (bukan) PNS dapat diusulkan untuk mendapatkan NIDN dengan memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam

Permenristekdikti No. 26 tahun 2015 j.o. No. 2 tahun 2016 tentang Registrasi Pendidik.

2. Pemberian NIDN untuk Dosen tetap non-PNS hanya akan diberikan kepada dosen yang memiliki persyaratan perjanjian kerja (kontrak) dengan perguruan tinggi negeri untuk jangka waktu minimal 4 (empat) tahun, yang dapat diperpanjang lagi sesuai kebutuhan.
3. Dengan diberikannya NIDN kepada dosen tetap non-PNS, maka dosen tersebut mempunyai kewajiban dan hak setara dengan dosen tetap lainnya, seperti mengikuti kegiatan Sertifikasi untuk Pendidik (Serdos), memiliki karir jabatan akademik, memperoleh beasiswa, dan memperoleh bantuan dan penelitian.
4. Khusus dosen non-PNS yang diangkat oleh Rumah Sakit Pendidikan yang berada di satuan administrasi pangkal di luar Kemenristekdikti, maka tidak diberikan NIDN melainkan diberikan NIDK (Nomor Induk Dosen Khusus) sesuai aturan yang berlaku.

3. Batas Usia Pensiun

Berdasarkan Surat Perjanjian IAIN Kudus Lamanya kontrak atau batas usia pensiun bagi DTB-PNS IAIN Kudus adalah 65 (enam puluh lima) tahun.

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta, sebagai berikut:

Pasal 9 angka (3)

Perjanjian kontrak dibuat untuk kurun waktu paling singkat 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja.

Dalam Pasal 9 angka (3) ini masih mengalami kendala karena perjanjian kerja dibuat dalam waktu 2 (dua) tahun, setelah habis masa kontrak maka putuslah perjanjian kerja tersebut, pegawai bisa ditarik kembali ke perusahaan, berdasarkan pertimbangan-pertimbangan semasa ia bekerja. Padahal untuk Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil jangka waktu / lama perjanjian kerja Dosen Tetap Non PNS adalah sampai umur 65 tahun, dihitung semenjak dosen tetap bukan PNS menandatangani perjanjian kerja.

Di Indonesia, usia rata-rata pensiun seorang pegawai adalah 55 atau 60 tahun. Nah, apakah hal yang sama juga terjadi di negara-negara lainnya di dunia? Aperia Care mencatat usia rata-rata pensiun warga AS adalah 63 tahun. Sementara itu, rata-rata usia pensiun di China adalah 55 tahun. Aperia Care menciptakan sebuah peta interaktif yang menunjukkan usia pensiun resmi dan rata-rata di seluruh dunia. Rata-rata usia pensiun di Uni Emirat Arab adalah 47 tahun, sementara di Norwegia adalah 67 tahun. Meskipun dalam peta tersebut China berada pada urutan kedua terbawah usia pensiun, namun pemerintah China sudah memasang rencana untuk menaikkan usia pensiun secara gradual. Secara umum, usia rata-rata pensiun di seluruh dunia mengalami peningkatan. "Terlihat hampir setiap negara (menaikkan usia pensiun)," kata Arie Kapteyn, seorang profesor di bidang ekonomi. Kapteyn

menyatakan, kecenderungan tersebut terjadi di hampir di seluruh negara maju. Lalu, apa yang menjadi alasan usia rata-rata pensiun menjadi lebih tua. Menurut Kapteyn, masyarakat cenderung semakin sehat dan hidup lebih lama. Oleh sebab itu, mereka butuh sokongan untuk periode yang lebih lama.¹⁰⁷

C. Kelemahan-Kelemahan pada Perjanjian Kerja DTB-PNS dilihat dari Perspektif Teori Kebijakan dan Teori Keadilan

1. Kelemahan Perjanjian Kerja DTB-PNS Dalam Perspektif Teori Kebijakan

Perjanjian kerja DTB-PNS dilihat dalam perspektif teori kebijakan adalah suatu putusan yang diambil dalam sebuah perjanjian kerja dimana putusan ini yang akan diambil sebagai bahan kebijakan dalam perjanjian tersebut. Kelemahan perjanjian kerja DTB-PNS dilihat dari perspektif teori kebijakan adalah kurangnya pengawasan dalam pengambilan keputusan, dimana kebijakan-kebijakan yang telah diambil dan disusun secara rapi, masih banyak yang belum terealisasi. Masih banyak keputusan yang belum diaplikasikan sesuai dengan keputusan perundang-undangan.

2. Kelemahan Perjanjian Kerja DTB-PNS Dalam Perspektif Teori Keadilan

Kelemahan perjanjian kerja DTB-PNS dalam teori keadilan adalah tidak tersampainya hak-hak dosen selama mengajar. Teori keadilannya sudah benar akan tetapi pengaplikasiannya yang belum sesuai. Apa yang

¹⁰⁷ <https://ekonomi.kompas.com/read/2017/08/21/071441826/berapa-rata-rata-usia-pensiun-di-seluruh-dunia->.

seharusnya DTB-PNS terima sebagai wajib, justru tidak menerima. Dalam penelitian ini terjadi wanprestasi, dimana pihak DTB-PNS diputus kerja secara sepihak oleh kampus. Padahal, jika melihat undang-undang tentang pengangkatan dosen masa kontrak kerja DTB-PNS adalah sampai usia pensiun yaitu 65 (enam puluh lima) tahun, selama pihak DTB-PNS tidak melanggar perjanjian kerja tersebut. Jadi tidak terdapat keadilan dalam perjanjian ini.



BAB V

REKONSTRUKSI KEBIJAKAN PERJANJIAN KERJA DTB-PNS DENGAN PTKIN SEHINGGA TERWUJUD NILAI KEADILAN

A. Rekonstruksi Kebijakan Perjanjian Kerja DTB-PNS dengan PTKIN Dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta Berbasis Nilai Keadilan

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dimana pada Undang-Undang ini telah diatur sedemikian rupa agar tercipta keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Isi Pokok dari Undang-Undang ini adalah mengatur semua yang menjadi hak dan kewajiban dosen maupun guru dalam melaksanakan tugas negaranya. Termasuk yang menjadi pembahasan khusus dalam penelitian ini adalah tentang gaji, pemberian NIDN (Nomor Induk Dosen Nasional) dan lamanya kontrak. Pada Undang-Undang ini belum terdapat jelas Pasal yang menunjukkan tentang gaji dan NIDN. Tapi ada Pasal yang secara tidak langsung berkaitan dengan kedua hal tersebut, yaitu terletak pada Bab V tentang Dosen. Berikut tabel rekonstruksi.

Tabel 5.1.
Pasal-Pasal Rekonstruksi Kebijakan Perjanjian Kerja DTB-PNS
dengan PTKIN

No	Sebelum Rekonstruksi	Kelemahan	Setelah Rekonstruksi
Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta			
1	<p>Pasal 5</p> <p>(1) Tata cara pengangkatan Dosen tetap bukan PNS:</p> <p>a. PTKN menyusun kebutuhan Dosen tetap bukan PNS.</p> <p>b. PTKN mengusulkan kebutuhan Dosen tetap bukan PNS kepada Menteri Agama c.q Direktur Jenderal.</p> <p>c. Menteri mempertimbangkan usul kebutuhan Dosen tetap bukan PNS kepada pemimpin PTKN melalui Direktur Jenderal.</p> <p>d. PTKN melakukan seleksi.</p> <p>e. Direktur Jenderal melakukan pemantauan.</p> <p>f. Pemimpin PTKN menetapkan Dosen tetap bukan PNS berdasarkan hasil seleksi.</p> <p>(2) Ketentuan lebih lanjut tentang tata cara pengangkatan Dosen Tetap bukan PNS ditetapkan oleh Direktur Jenderal.</p>	<p>Pada Pasal 5 ini belum terdapat ketentuan tentang pengumuman yang transparan sesuai hasil seleksi.</p>	<p>Pasal 5</p> <p>(1) Tata cara pengangkatan Dosen tetap bukan PNS:</p> <p>a. PTKN menyusun kebutuhan Dosen tetap bukan PNS.</p> <p>b. PTKN mengusulkan kebutuhan Dosen tetap bukan PNS kepada Menteri Agama c.q Direktur Jenderal.</p> <p>c. Menteri mempertimbangkan usul kebutuhan Dosen tetap bukan PNS kepada pemimpin PTKN melalui Direktur Jenderal.</p> <p>d. PTKN melakukan seleksi.</p> <p>e. Direktur Jenderal melakukan pemantauan.</p> <p>f. Pemimpin PTKN menetapkan Dosen tetap bukan PNS berdasarkan hasil seleksi.</p> <p>g. Hasil seleksi diumumkan secara online.</p> <p>(2) Ketentuan lebih lanjut tentang tata cara pengangkatan Dosen</p>

			Tetap bukan PNS ditetapkan oleh Direktur Jenderal.
2	<p>Pasal 7</p> <p>(1) Perguruan Tinggi Keagamaan mengusulkan penerbitan Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) untuk Dosen Tetap Bukan PNS PTKN dan Dosen Tetap PTKS yang telah lolos seleksi kepada Direktur Jenderal Pendidikan Islam.</p> <p>(2) Menteri menetapkan kuota sertifikasi dosen tetap bukan PNS PTKN dan dosen tetap PTKS berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>	Kelemahan pada Pasal 7 ini adalah belum adanya penandatanganan kontrak.	<p>Pasal 7</p> <p>(1) Perguruan Tinggi Keagamaan mengusulkan penerbitan Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) untuk Dosen Tetap Bukan PNS PTKN dan Dosen Tetap PTKS yang telah lolos seleksi dan telah menandatangani kontrak sebagai Dosen Tetap Non PNS kepada Direktur Jenderal Pendidikan Islam.</p> <p>(2) Menteri menetapkan kuota sertifikasi dosen tetap bukan PNS PTKN dan dosen tetap PTKS berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>
3	<p>Pasal 8</p> <p>(1) Hak Dosen tetap bukan PNS dan Dosen tetap PTKS:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. memperoleh penghasilan; b. mendapat jaminan kesejahteraan sosial; c. mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas serta prestasi kerja, memperoleh perlindungan dalam 	Kelemahan pada Pasal 8 ini adalah kurang mendetail penjelasannya pada poin a, masih perlu dikaji kembali tentang penghasilan.	<p>Pasal 8</p> <p>Pada angka (1) poin a akan dijelaskan sedetail mungkin, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam penafsiran, yaitu :</p> <p>(1) Hak Dosen tetap bukan PNS dan Dosen tetap PTKS:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. memperoleh penghasilan sesuai UMP dan UMK (Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum kabupaten/Kota)

	<p>melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;</p> <p>d. memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;</p> <p>e. memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan;</p> <p>f. memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik; dan</p> <p>g. memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan.</p> <p>(2) Kewajiban Dosen tetap bukan PNS dan Dosen tetap PTKS sama dengan kewajiban Dosen PNS sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(3) Bagi Dosen tetap bukan PNS dan Dosen tetap PTKS selain</p>		<p>b. mendapat jaminan kesejahteraan sosial;</p> <p>c. mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas serta prestasi kerja, memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;</p> <p>d. memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;</p> <p>e. memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan;</p> <p>f. memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik; dan</p> <p>g. memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan.</p>
--	--	--	---

	<p>mendapatkan gaji dan penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga memperoleh tunjangan jabatan akademik, tunjangan profesi, dan tunjangan kehormatan bagi Profesor yang diberikan oleh pemerintah.</p>		<p>(2) Kewajiban Dosen tetap bukan PNS dan Dosen tetap PTKS sama dengan kewajiban Dosen PNS sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(3) Bagi Dosen tetap bukan PNS dan Dosen tetap PTKS selain mendapatkan gaji dan penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga memperoleh tunjangan jabatan akademik, tunjangan profesi, dan tunjangan kehormatan bagi Profesor yang diberikan oleh pemerintah.</p>
4	<p>Pasal 9</p> <p>(1) Dosen tetap bukan PNS dan Dosen tetap PTKS membuat perjanjian kontrak dengan pemimpin PTKN atau Badan Penyelenggara PTKS sesuai kewenangan masing-masing.</p> <p>(2) Perjanjian kontrak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. identitas para pihak; b. hak dan kewajiban para pihak; c. mekanisme penilaian kinerja; d. mekanisme mutasi dan promosi; 	<p>Kelemahan pada Pasal 9 ini adalah pada kurun waktu kontrak.</p>	<p>Pasal 9</p> <p>Adanya perubahan isi pada angka (3), yaitu:</p> <p>(1) Dosen tetap bukan PNS dan Dosen tetap PTKS membuat perjanjian kontrak dengan pemimpin PTKN atau Badan Penyelenggara PTKS sesuai kewenangan masing-masing.</p> <p>(2) Perjanjian kontrak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. identitas para pihak; b. hak dan kewajiban para pihak; c. mekanisme penilaian kinerja;

	<p>e. kerja lembur dan cuti;</p> <p>f. gaji pokok, penghasilan yang melekat pada gaji, penghasilan lain, jaminan kesejahteraan sosial, dan masalah tambahan;</p> <p>g. pengembangan dan pembinaan;</p> <p>h. penyelesaian sengketa antar para pihak;</p> <p>i. sanksi pelanggaran perjanjian kerja; dan</p> <p>j. pengakhiran perjanjian kerja.</p> <p>(3) Perjanjian kontrak dibuat untuk kurun waktu paling singkat 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja.</p> <p>(4) Penilaian kinerja Dosen tetap bukan PNS dilakukan setiap tahun melalui mekanisme penilaian kinerja Dosen tetap bukan PNS dan/atau mekanisme lain sesuai perjanjian kerja dan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>		<p>d. mekanisme mutasi dan promosi;</p> <p>e. kerja lembur dan cuti;</p> <p>f. gaji pokok, penghasilan yang melekat pada gaji, penghasilan lain, jaminan kesejahteraan sosial, dan masalah tambahan;</p> <p>g. pengembangan dan pembinaan;</p> <p>h. penyelesaian sengketa antar para pihak;</p> <p>i. sanksi pelanggaran perjanjian kerja; dan</p> <p>j. pengakhiran perjanjian kerja.</p> <p>(3) Jangka waktu / lama perjanjian kerja Dosen Tetap Non PNS adalah sampai umur 65 tahun, dihitung semenjak dosen tetap bukan PNS menandatangani perjanjian kerja.</p> <p>(4) Penilaian kinerja Dosen tetap bukan PNS dilakukan setiap tahun melalui mekanisme penilaian kinerja Dosen tetap bukan PNS dan/atau mekanisme lain sesuai perjanjian kerja dan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>
--	--	--	--

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta, yaitu:

Pasal 5 telah direkonstruksi dengan menambahkan point pada huruf g, yaitu **Hasil seleksi diumumkan secara online**. Jadi semua hasil seleksi calon DTB-PNS harus diumumkan secara online, terbuka dan transparan tanpa adanya permainan, baik permainan orang dalam maupun *money game* (permainan uang).

Pasal 7 telah direkonstruksi dengan menambahkan muatan pada angka (1), yaitu Perguruan Tinggi Keagamaan mengusulkan penerbitan Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) untuk Dosen Tetap Bukan PNS PTKN dan Dosen Tetap PTKS yang telah lolos seleksi **dan telah menandatangani kontrak sebagai Dosen Tetap Non PNS kepada Direktur Jenderal Pendidikan Islam**. Jadi setiap Dosen Tetap Bukan PNS PTKN dan Dosen Tetap PTKS yang telah lolos seleksi dan telah menandatangani kontrak sebagai Dosen Tetap Non PNS akan diusulkan penerbitan Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) oleh Perguruan Tinggi Keagamaan kepada Direktur Jenderal Pendidikan Islam.

Sebagaimana telah kita ketahui bahwa Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi telah menetapkan Permenristekdikti No. 26 tahun 2015 j.o. No. 2 Tahun 2016 tentang Regristasi Pendidik pada Perguruan Tinggi, yang diantaranya mengatur pemberian Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) bagi dosen tetap atau penuh waktu di perguruan tinggi negeri. Seiring dengan pertumbuhan program studi dan jumlah mahasiswa, serta terbatasnya formasi

pengangkatan dosen sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) , beberapa Perguruan Tinggi Negeri (PTN), baik di bawah Kemenristekdikti maupun di Kementerian/Lembaga lain, telah melakukan perekrutan dosen tetap bukan PNS. Berkenaan dengan keberadaan dosen tetap bukan PNS ini kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Dosen Tetap Bukan PNS dapat diusulkan untuk mendapatkan NIDN dengan memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam Permenristekdikti No. 26 Tahun 2015 j.o. No. 2 tahun 2016 tentang Registrasi Pendidik.
2. Pemberian NIDN untuk Dosen Tetap Bukan PNS hanya akan diberikan kepada dosen yang memiliki persyaratan perjanjian kerja (kontrak) dengan perguruan tinggi negeri untuk jangka waktu minimal 4 (empat) tahun, yang dapat diperpanjang lagi sesuai kebutuhan.
3. Dengan diberikannya NIDN kepada Dosen Tetap Bukan PNS, maka dosen tersebut mempunyai kewajiban dan hak setara dengan dosen tetap lainnya, seperti mengikuti kegiatan Sertifikasi untuk Pendidik (Serdos), memiliki karir jabatan akademik, memperoleh beasiswa dan memperoleh bantuan dana penelitian.
4. Khusus Dosen bukan PNS yang diangkat oleh Rumah Sakit Pendidikan yang berada di Satuan Administrasi pangkal di luar Kemenristekdikti, maka tidak diberikan NIDN (Nomor Induk Dosen Khusus) sesuai aturan yang berlaku.

Pasal 8 telah direkonstruksi dengan memperjelas kalimat pada poin a yaitu, **memperoleh penghasilan sesuai UMP dan UMK (Upah Minimum**

Provinsi dan Upah Minimum kabupaten/Kota). Dengan demikian Dosen Tetap Bukan PNS tetap mendapatkan penghasilan yang sesuai dengan UMP dan UMK.

Pasal 9 telah direkonstruksi dengan merubah kalimat pada angka 3, yaitu **Jangka waktu / lama perjanjian kerja Dosen Tetap Non PNS adalah sampai umur 65 tahun, dihitung semenjak dosen tetap bukan PNS menandatangani perjanjian kerja.** Jadi lama kontrak Dosen Tetap Bukan PNS adalah sampai batas usia pensiun 65 (enam puluh lima) tahun sejak ditandatanganinya surat perjanjian kerja tersebut.

B. Rekonstruksi Kebijakan Perjanjian Kerja DTB-PNS dengan IAIN Kudus

Dalam Surat Perjanjian Kerja Dosen Tetap Bukan PNS Nomor : 4181/Sti.05/K-0/04/2016 Berbasis Nilai Keadilan

Tabel 5.2

Pasal-Pasal Rekonstruksi Surat Perjanjian Kerja Dosen Tetap Bukan PNS (DTB-PNS) pada IAIN Kudus

No	Sebelum Rekonstruksi	Kelemahan	Setelah Rekonstruksi
Surat Perjanjian Kerja Dosen Tetap Bukan PNS Nomor : 4181/Sti.05/K-0/04/2016			
1	Pasal 3 Pihak Pertama sepakat memberikan gaji kepada Pihak Kedua sebesar Rp. 2.100.000,- /bulan yang pembiayaannya dibebankan pada DIPA Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus.	Kelemahan dari Pasal 3 ini adalah gaji belum sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi)/UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten) Kudus .	Pasal 3 Pemberian gaji disesuaikan dengan UMP/UMK Kudus bahkan bisa lebih, yang berbunyi ; “Pihak Pertama sepakat memberikan gaji kepada Pihak Kedua sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi)/UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten)

			Kudus sebesar 2.290.995,53/bulan yang pembiayaannya dibebankan pada DIPA Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus”.
2	<p>Pasal 5 Pihak Kedua mempunyai hak sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> Memperoleh penghasilan tetap dan penghasilan lain yang sah sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada IAIN Kudus. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan. Memiliki kebebasan dalam memberikan 	Kelemahan dari Pasal 5 ini adalah belum adanya poin yang menerangkan hak pelatihan mengajar bagi dosen baru sebelum dosen baru aktif mengajar.	<p>Pasal 5 Ada penambahan isi pada poin i, yang berbunyi : Pihak Kedua mempunyai hak sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> Memperoleh penghasilan tetap dan penghasilan lain yang sah sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada IAIN Kudus. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Memiliki kebebasan akademik, mimbar

	<p>penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik.</p> <p>g. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan.</p> <p>h. Mendapat cuti sesuai peraturan yang berlaku kecuali cuti tahunan dan cuti diluar tanggungan Negara.</p>		<p>akademik, dan otonomi keilmuan.</p> <p>f. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik.</p> <p>g. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan.</p> <p>h. Mendapat cuti sesuai peraturan yang berlaku kecuali cuti tahunan dan cuti diluar tanggungan Negara.</p> <p>i. Memperoleh pelatihan (training) pembelajaran dan kegiatan yang berkaitan dengan perkuliahan selama 4 (empat) bulan.</p>
3	<p>Pasal 7 Batas usia pensiun bagi Dosen Tetap Bukan PNS Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus yaitu 65 (enam puluh lima) tahun.</p>	<p>Kelemahan dari Pasal 7 ini adalah belum ada poin yang menerangkan lama kontrak.</p>	<p>Pasal 7 Adanya penambahan isi tentang lama kontrak, yaitu :</p> <p>(1) Batas usia pensiun bagi Dosen Tetap Bukan PNS Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus yaitu 65 (enam puluh lima) tahun.</p> <p>(2) Perjanjian kerja ini berlaku sampai umur pensiun Dosen Tetap</p>

			Bukan PNS semenjak ditandatangani.
--	--	--	---

Berdasarkan **Surat Perjanjian Kerja Dosen Tetap Bukan PNS Nomor : 4181/Sti.05/K-0/04/2016** berikut adalah penjelasan Pasal-Pasal tersebut setelah direkonstruksi.

Pasal 1 Pemberian gaji disesuaikan dengan UMP/UMK Kudus bahkan bisa lebih, yang berbunyi ; **“Pihak Pertama sepakat memberikan gaji kepada Pihak Kedua sesuai dengan UMP (Upah Minimum Porvinsi) / UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten) Kudus sebesar 2.290.995,53/bulan yang pembiayaannya dibebankan pada DIPA Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus”**. Ini berdasarkan pada **KUDUS (SUARABARU.ID)** Gubernur Jawa Tengah Ganjar Pranowo menetapkan upah minimum kabupaten/kota 2021 dengan menandatangani Surat Keputusan Gubernur Jateng Nomor 561/61 Tahun 2020 tentang UMK 35 kabupaten/kota di provinsi itu.

Dalam keterangannya, Ganjar menyebutkan UMK yang ditetapkan tersebut merupakan jaring pengaman sosial dalam rangka melaksanakan fungsi perlindungan upah bagi pekerja atau buruh dan kelangsungan usaha bagi perusahaan atau dunia usaha di Provinsi Jateng. Ia menyebutkan upah minimum adalah upah bulanan terendah dan hanya berlaku bagi pekerja atau buruh yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun.

Sementara, untuk Kabupaten Kudus, besaran UMK 2021 ditetapkan menjadi Rp 2.290.995,33. Jumlah tersebut memang sama persis dengan besaran usulan yang diajukan oleh Dewan Pengupahan. Besaran UMK Kudus 2021 ini

merupakan peringkat kelima terbesar dari 35 kabupaten/kota se Jateng. UMK Kudus hanya kalah dari Kota Semarang, Kabupaten Demak, Kabupaten Kendal dan Kabupaten Semarang. UMK Kudus 2021 juga mengalami kenaikan sebesar Rp72.543 atau 3,27 persen dari besaran UMK tahun 2020 sebesar Rp2.218.451,95.

Menanggapi penetapan ini, aktivis sosial Kudus, Kholid Mawardi mengatakan besaran UMK Kudus yang ditetapkan tersebut jangan dianggap sebagai batas tertinggi upah yang diberikan pengusaha. Namun demikian, UMK harus dimaknai sebagai jaring pengaman agar buruh bisa mendapatkan haknya. Menurut Kholid, terlepas dari besaran UMK Kudus 2021 yang sudah ditetapkan, Pemkab Kudus juga harus memikirkan penerapan skala upah hingga upah sektoral. Jangan sampai, UMK ini diterapkan secara dipukul rata bagi semua buruh yang ada. "Harus ada Struktur dan Skala Upah, sehingga pekerja berhak menerima upah sesuai dengan jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi," kata Kholid.

Selain skala upah, menurut Kholid, harus ada upaya penerapan upah sektoral bagi industri-industri tertentu. Salah satunya adalah sektor rokok, tembakau makanan dan minuman (RTMM), harus memiliki upah sektoral tersendiri. "Kami mendesak agar perusahaan di sektor tertentu seperti Rokok Tembakau Makanan dan Minuman (RTMM) memiliki upah sektoral yang besarnya lebih tinggi dari UMK," tandasnya.¹²³

¹²³ <https://suarabaru.id/2020/11/22/umk-kudus-2021-peringkat-keenam-tertinggi-di-jateng/>. Diakses hari Rabu tanggal 1 Desember 2021, pukul 09.35 WIB.

Sedangkan bedanya UMR dengan UMP/UMK adalah. Berdasarkan pada JAKARTA, KOMPAS. Melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 226 Tahun 2000, UMR Tingkat I diubah menjadi Upah Minimum Provinsi (UMP). Sementara, UMR Tingkat II diubah menjadi Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Artinya sebelum penggunaan istilah UMP dan UMK, semua penyebutan upah minimum menggunakan UMR, baik Tingkat I maupun Tingkat II. UMP merupakan perubahan nama dari UMR Tingkat I yang penetapannya oleh gubernur.

Sementara, UMK yang tak lain dulunya disebut UMR Tingkat II ini merupakan standar upah minimum yang berlaku di daerah tingkat kabupaten/kota yang penetapannya dilakukan oleh gubernur meski pembahasannya diusulkan oleh bupati atau wali kota. Jika pada suatu kabupaten/kota belum bisa mengusulkan angka UMK, maka gubernur menjadikan UMP sebagai acuan untuk pemberian upah di kabupaten/kota tersebut.¹²⁴

Pasal 5 setelah direkonstruksi terdapat penambahan poin yaitu poin i yang berbunyi “**Setiap Dosen baru mempunyai hak pelatihan mengajar selama 4 (empat) bulan sebelum Dosen baru tersebut aktif mengajar**”.

Pasal 7 setelah direkonstruksi yaitu adanya penambahan poin yang menerangkan tentang lama kontrak, yang berbunyi “**Perjanjian kerja ini berlaku sampai umur pensiun Dosen Tetap Bukan PNS semenjak ditandatangani.**”. jadi perjanjian kerja ini akan tetap berlaku sampai batas usia pensiun 65 (enam puluh lima) tahun sejak ditandatanganinya surat perjanjian kerja ini.

¹²⁴ <https://money.kompas.com/read/2021/06/22/114837626/umr-adalah-upah-minimum-regional-apa-bedanya-dengan-ump-dan-umk?page=all>. Diakses pada hari Rabu, tanggal 1 Desember, pukul 09.35.

Berdasarkan Permenristekdikti Nomor 26 Tahun 2015 dan Permenristekdikti Nomor 2 Tahun 2016,¹²⁵ bahwa seorang dosen yang telah memiliki Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN), dan dosen dimaksud bukan profesor, maka akan pensiun dalam usia 65 tahun, kecuali yang telah memiliki jabatan fungsional profesor yang akan pensiun dalam usia 70 tahun. Untuk itu dosen yang telah memasuki masa pensiun akan secara otomatis statusnya berubah dari aktif menjadi pensiun, tanpa harus diusulkan oleh perguruan tingginya. Jika terjadi kesalahan tanggal lahir agar diusulkan perbaikannya melalui menu perubahan data dosen.

Bagi dosen yang telah purna tugas masih dapat direkrut kembali sebagai dosen dengan perjanjian kerja, dan akan mendapat Nomor Induk Dosen Khusus (NIDK) atau dapat diusulkan untuk memperoleh Nomor Urut Pendidik (NUP). Syarat-syarat untuk mengusulkan NIDK dan NUP dapat dilihat dalam permen di atas.¹²⁶

Pada Undang-Undang No. 4 Tahun 2005 tentang Guru22u/ dan Dosen batas usia pensiun terdapat pada Pasal 67 ayat 5 adalah 65 (enam puluh lima) tahun.

¹²⁵ Permenristekdikti Nomor 26 Tahun 2015 dan Permenristekdikti Nomor 2 Tahun 2016

¹²⁶ <http://poltekkpsidoarjo.kkp.go.id/artikel-888-Pensiun-Dosen-yang-memiliki-NIDN.html>. Diakses pada hari Rabu, tanggal 1 Desember, Pukul 09.52.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam menangani masalah hukum, haruslah mengetahui apa yang menjadi inti permasalahan dalam perkara hukumnya sendiri. Kalaupun tidak ada unsur pidana didalamnya maka hukum dapat diganti dengan perdamaian ataupun mufakat bersama sehingga ditemukan keputusan dan kesepakatan yang adil. Keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia harus selalu ditegakkan demi mencapai kesejahteraan bersama.

Dari hasil penelitian ini, penulis dapat menyimpulkan bahwa:

1. Kebijakan perjanjian kerja oleh DTB-PNS dengan pihak PTKIN saat ini adalah sesuai dengan yang tercantum dalam perjanjian yaitu dosen tetap bukan PNS akan aktif mengajar sesuai usia pensiun yaitu 65 (enam puluh lima) tahun selama tidak melanggar isi perjanjian. Akan tetapi, kenyataan dilapangan tidak sesuai dengan perjanjian yaitu pihak dosen tidak diberi jam mengajar sama sekali oleh pihak PTKIN. Dalam perjanjian kerjasama ini terjadi wanprestasi oleh pihak kampus kepada pihak dosen.
2. Kelemahan dalam perjanjian kerja Dosen tetap bukan PNS dengan PTKIN yaitu :

Pertama mengenai hak DTB-PNS untuk mendapatkan gaji pokok, yang besarnya disesuaikan dengan kemampuan penganggaran Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN). Melalui gaji pokok

yang ketentuan besarnya tidak jelas inilah PTKIN akhirnya menggaji DTB-PNS dengan tidak memenuhi standard yang layak. Bunyi gaji pokok, yang besarnya disesuaikan dengan kemampuan penganggaran PTKIN mengakibatkan ketidakpastian hukum dan jaminan kesejahteraan sosial dari DTB-PNS menjadi tidak jelas, karena PTKIN tidak punya acuan yang jelas besaran gaji yang seharusnya diberikan kepada DTB-PNS.

Kedua yang muncul dalam perjanjian adalah mengenai syarat perolehan Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) bagi DTB-PNS. Berdasarkan surat edaran Kementrian, Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, Nomor. 1378/D2/ KP/2017 tanggal 2 Juni 2017, yang ditandatangani oleh Direktur Jenderal, Ali Gufron Mukti, menyatakan bahwa pemberian NIDN untuk dosen tetap non-PNS (DTB-PNS), hanya akan diberikan kepada dosen yang memiliki persyaratan perjanjian kerja (kontrak) 4 (tahun) yang dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan. Pada prakteknya yang terjadi, pihak PTKIN sebagai pihak pertama berusaha agar kontrak DTB-PNS dipaksakan menjadi 4 tahun masa kerja, walaupun ini tidak melanggar peraturan yaitu PMA Nomor 3 Tahun 2016, tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta, tetapi hal ini kadang tidak sejalan dengan kebijakan PTKIN sebelumnya yang menandatangani kontrak kerja sampai umur 65 (enam puluh lima) tahun, yang juga tidak melanggar ketentuan PMA

tersebut. Sehingga hal ini sangat merugikan bagi kepentingan DTB-PNS selaku pihak kedua.

3. Rekonstruksi kebijakan perjanjian kerja DTB-PNS dengan PTKIN yang berbasis nilai keadilan adalah dengan merubah pasal-pasal yang dinilai tidak merugikan pihak DTB-PNS selaku sebagai pelaku mengajar.

Diantaranya pasal-pasal yang dirubah/ditambahkan isinya terdapat dalam :

- a. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri.
- b. Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta dan Surat Perjanjian Kerja Dosen Tetap Bukan PNS Nomor : 4181/Sti.05/K-0/04/2016

Dengan dirubah/ditambahkannya poin-poin tertentu akan menjadikan pihak DTB-PNS dan PTKIN bisa bekerjasama dengan baik dan saling menguntungkan, tidak ada pihak yang dirugikan sehingga tercapai keadilan bersama.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian peneliti, telah berhasil menyimpulkan, maka selanjutnya peneliti akan memberi saran untuk pengembangan penelitian kedepannya. Berikut saran dari peneliti:

1. Perlu penambahan Pasal yang mengatur tentang gaji dan NIDN.
2. Hubungan kerja DTB-PNS harus terus ditingkatkan untuk pengembangan tenaga pengajar yang lebih profesional.
3. Terus meningkatkan kualitas dosen dengan cara melakukan penelitian ilmiah secara berkala.

C. Implikasi Kajian Disertasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

- a. Pengetahuan tentang hubungan kerja DTB-PNS dengan PTKIN saat ini harus terus diperbaiki supaya terjalin hubungan kerjasama yang baik antara DTB-PNS dengan perguruan tinggi.
- b. Beberapa kendala yang dihadapi akan terus diperbaiki demi terciptanya kerjasama yang baik sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku.
- c. Setelah diperbaiki maka telah dihasilkan beberapa Pasal-Pasal baru yang digunakan sebagai pelengkap dalam penyempurnaan peraturan perundang-undangan yang telah diberlakukan sebelumnya.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi dosen dan pihak kampus IAIN Kudus. Untuk dosen semoga dapat meningkatkan kerjasama yang baik dengan pihak perguruan tinggi demi terlaksananya belajar mengajar yang kondusif dan efektif. Dengan didukung oleh fasilitas dan gaji yang standar sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku. Untuk pihak kampus IAIN Kudus diharap dapat berlaku adil kepada semua dosen baik dosen tetap maupun PNS dengan berpedoman Undang-Undang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Muhammad Azzam, *Fiqh Muamalat Sistem Transaksi dalam Fiqh Islam*, cet. Ke-1 (Jakarta: Amzah, 2010).
- Abdul Aziz Muhammad Azzam, *Fiqh Muamalat: Sistem Transaksi Dalam Fiqh Islam* (Jakarta: Amzah, 2010).
- Abdul Latif dan Hasbih Ali, *Politik Hukum*, PT. Sinar Grafika (Jakarta, 2011).
- Achmad Kuzari, *Nikah Sebagai Perikatan* (Jakarta: Raya Grafindo Persada, 1995).
- Aloysius Wisnubroto, *Kebijakan Hukum Pidana dalam Penanggulangan Penyalahgunaan Komputer*, Universitas Atmajaya (Yogyakarta, 1999).
- Ascarya, *Akad dan Produk Bank Syariah*, (Jakarta: Rajawali Press, 2007).
- Barda Nawawi Arief, *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana*, PT. Citra Aditya Bakti (Bandung, 2010).
- Barda Nawawi Arif, *Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan Hukum Pidana dalam Penanggulangan Kejahatan*, Kencana Media Group (Jakarta, 2007).
- Bellefroid dalam Moempoeni Martojo, *Politik Hukum dalam Sketsa*, Fakultas Hukum UNDIP (Semarang, 2000).
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka (Jakarta, 1998).
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi ke-3 (Jakarta: Balai Pustaka, 2002).
- Eriyanto. *Analisis Framing Konstruksi, Ideologi, dan Politik Media*. LKIS, Yogyakarta, 2004.
- Faisal, *Menerobos Positivisme Hukum*, Rangkang Education, Yogyakarta, 2010.
- Gemala Dewi dkk, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, cet. ke-2 (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006).
- Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalat Membahas Ekonomi Islam Kedudukan Harta, Hak Milik, Jual Beli, Bunga Bank dan Riba, Masyarakat, Ijarah, Mudayanah, Koperasi, Asuransi, Etika Bisnis dan lain-lain*, cet. Ke-5, (Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada, 2007).

- Henry Campbell Black, *Black Law Dictionary*, St. Paulminn West Publicing, C.O, 1999.
- Imam Syaukani dan A. Ahsin Thoari, *Dasar-Dasar Politik Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada (Jakarta, 2010).
- Komaruddin dan Yooke Tjuparmah, *Kamus Istilah Karya Tulis Ilmiah*, Bumi Aksara, Jakarta 2000.
- Mahfud MD. Moh., *Pergulatan Politik Dan Hukum Di Indonesia*, Gama Media, Yogyakarta, 1999.
- Mahmud Kusuma, *Menyelami Semangat Hukum Progresif; Terapi Paradigmatik Atas Lemahnya Penegakan Hukum Indonesia*, Antony Lib bekerjasama LSHP, Yogyakarta, 2009.
- Malik, *Penemu Agama Dalam Hukum di Indonesia*, Universitas Trisakti, Jakarta 2000.
- Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, cet. Ke-1, (Jakarta: Kencana, 2012).
- Moh. Mahfud M.D, *Pergulatan Politik dan Hukum di Indonesia*, Gama Media (Yogyakarta, 1999).
- Mohammad Daud Ali, *Hukum Islam: Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Islam di Indonesia*, cet, ke-8. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000).
- Muladi dalam Syaiful Bakhri, *Pidana Denda dan Korupsi*, Total Media (Yogyakarta, 2009).
- Muladi dan Barda Nawawi Arief, *Teori-Teori dan Kebijakan Pidana, Cet II*, Alumni (Bandung, 1998).
- Muladi, *Kapita Selekta Sistem Peradilan Pidana*, Undip (Semarang, 1995).
- Muladi, *Kebijakan Kriminal terhadap Cybercrime*, Majalah Media Hukum Vol. 1 No. 3 tanggal 22 Agustus 2003.
- Prof Yusuf Amir Faisal, *Reorientasi Pendidikan Islam*, Gema Insani Press, Jakarta, 1995.
- R. Darmanto Djojodibroto, *Tradisi Kehidupan Akademik*, Galang Press, Yogyakarta, 2004.

- Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988.
- Satjipto Rahardjo, *Biarkan Hukum Mengalir* (Catatan Kritis Tentang Pergulatan Manusia dan Hukum), Kompas, Jakarta, 2007.
- Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta, 1982.
- Soerjono Soekanto, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakkan Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada (Jakarta, 2005).
- Soetandyo Wignjosoebroto, *Pembaharuan Hukum Masyarakat Indonesia Baru*, HuMa, Jakarta, 2007.
- Sudarto, *Hukum dan Hukum Pidana*, Alumni (Bandung, 1983).
- Sudarto, *Kapita Selekta Hukum Pidana*, Alumni (Bandung, 1986).
- Syaiful Bakhri, *Perkembangan Stelsel Pidana di Indonesia*, Total Media (Yogyakarta, 2009).
- Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah* (Studi tentang teori akad dalam Fiqh muamalat), cet, ke-2, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010).
- Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah, *Politik Hukum Pidana : Kajian Kebijakan Kriminalisasi dan Dekriminalisasi*, Pustaka Pelajar (Yogyakarta, 2005).
- Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah, *Politik Hukum Pidana : Kajian Kebijakan Kriminalisasi dan Dekriminalisasi*, Pustaka Pelajar (Yogyakarta, 2005).
- Teguh Prasetyo, *Kriminalisasi dalam Hukum Pidana*, Nusa Media (Jakarta, 2011).
- The Liang Gie, *Teori-teori Keadilan*, Sumber Sukses, Yogyakarta, 2002.
- Titik Triwulan Titi, *Hukum Perdata Dalam Sistem Hukum Nasional*, (Jakarta: Kencana, 2008).
- Yesmil Anwar dan Adang, *Pembaharuan Hukum Pidana ; Reformasi Hukum*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia (Jakarta, 2008).

Peraturan :

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

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

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Agama Nomor 3 tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri Dan Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta

Surat edaran Kementrian, Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, Nomor. 1378/D2/ KP/2017 tentang NIDN

Internet :

<http://kabarkampus.com/>

<http://pendis.kemenag.go.id/>

<https://radarkudus.jawapos.com>

<http://sp.beritasatu.com/>

Jurnal :

Hakristuti Harkrisnowo, *Reformasi Hukum : Menuju Upaya Sinergistis untuk Mencapai Supremasi Hukum yang Berkeadilan*, Jurnal Keadilan Vol. 3, No.6 Tahun 2003/2004.

Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 28 No. 1, *administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*, November 2015

<http://ejournal.iainmadura.ac.id/index.php/alhuquq/article/download/3183/1738>

Jurnal Ilmu Hukum Rizka Maulinda, Dahlan, M. Nur Rasyid Vol. 18, No. 3, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU Kanun*, (Desember, 2016), pp. 337-351.

Jurnal Hukum Khaira Ummah Vol. 12. No. 4, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak*, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak*, Desember.

Lex Privatum, Vol.I/No.1/Jan-Mrt/2013

