



Dr. Yuris Tri Naili, S.H., KN., M.H
Dr. Monica Puspa Dewi, S.H., M.Kn., M.H

ASAS ETIKAT BAIK DALAM PERJANJIAN STUDI LANJUT DI PERGURUAN TINGGI SWASTA



**ASAS ETIKAT BAIK DALAM PERJANJIAN
STUDI LANJUT DI PERGURUAN TINGGI
SWASTA**

ASAS ITIKAT BAIK DALAM PERJANJIAN STUDI LANJUT DI PERGURUAN TINGGI SWASTA

Dr. Yuris Tri Naili, S.H., KN.,M.H
Dr. Monica Puspa Dewi, S.H., M.Kn.,M.H



DAMERA PRESS

Judul Buku:

ASAS ITIKAT BAIK DALAM PERJANJIAN STUDI LANJUT
DI PERGURUAN TINGGI SWASTA

Penulis:

Dr. Yuris Tri Naili, S.H., KN.,M.H

Dr. Monica Puspa Dewi, S.H., M.Kn.,M.H

Editor:

Dr. Urip Giyono, S.H., M.H.

Desain Sampul:

Tim Penerbit

Penata Isi:

Budi Santoso

Edisi Pertama: Februari 2024

Jumlah Halaman:

viii + 54 halaman | 15 x 23 cm

Diterbitkan Oleh:

Damera Press

Jl.Pagujaten Raya No 9, Pasar Minggu

Pejaten Timur, Jakarta Selatan

Telp: 081513178398

Email: damerapress@gmail.com

www.damerapress.co.id

ANGGOTA IKAPI

ISBN:

978-623-8468-42-3

HAK CIPTA DILINDUNGI OLEH UNDANG-UNDANG

Dilarang memperbanyak isi buku ini, baik sebagian maupun
seluruhnya dalam bentuk apapun tanpa seizin penerbit.

KATA PENGANTAR

Perjanjian studi lanjut di perguruan tinggi swasta melibatkan karyawan atau dosen dan pihak yayasan yang menaungi perguruan tinggi tersebut. Perjanjian ini merupakan perjanjian perdata yang mengatur pendidikan dan pelatihan yang menugaskan karyawan atau dosen suatu institusi. Perjanjian studi lanjut merupakan perjanjian perdata yang berlaku ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata. Perjanjian studi lanjut mengacu pada perjanjian kerja, yaitu sebagai sarana sebelum berlangsungnya hubungan kerja yang wajib dilakukan dengan sebaik-baiknya dalam arti mencerminkan keadilan pengusaha maupun pekerja. Pada umumnya perjanjian kerja merupakan hasil kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Buku ini memaparkan tentang asas itikad baik dalam implementasi perjanjian studi lanjut di perguruan tinggi swasta serta upaya-upaya yang dilakukan terhadap tidak terpenuhinya asas itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian studi lanjut. Diharapkan hadirnya buku ini bisa memberikan sumbangan teoritis bagi perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan, dalam hal ini perkembangan dan kemajuan ilmu hukum

pidana pada khususnya dan ilmu hukum pidana materil pada umumnya tentang perjanjian studi lanjut yang berasas itikad baik dapat diterapkan dalam studi ketenagakerjaan.

Jakarta, Januari 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
BAB 1 PERJANJIAN STUDI LANJUT DI PERGURUAN TINGGI	1
A. Perjanjian Studi Lanjut	1
B. Ingkar Janji Pada Perjanjian Studi Lanjut	3
BAB 2 TINJAUAN TENTANG PERJANJIAN	5
A. Pengertian Perjanjian	5
B. Syarat Sah Perjanjian	7
C. Asas-asas dalam Perjanjian	8
D. Macam-Macam Perjanjian	11
E. Berakhirnya Perjanjian	13
BAB 3 ASAS ITIKAT BAIK	15
A. Tinjauan Tentang Asas Itikat Baik	15
B. Tinjauan Teori Roscoe Pound	21
C. Tinjauan Teori Stratifikasi Struktural-Fungsional Kingsley Davis dan Wilbert Moore	25

BAB 4	PELAKSANAAN PERJANJIAN STUDI LANJUT	
	KARYAWAN DALAM PEMENUHAN	
	ASAS ITIKAD BAIK	29
A.	Asas Itikad Baik Sebagaimana Pasal 1338 ayat (3)	
	Kitab Undang-Undang Hukum Perdata	29
B.	Pelaksanaan Pemenuhan Asas Itikad Baik Sebagaimana	
	Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum	
	Perdata Dalam Perjanjian Studi lanjut	36
C.	Penyebab Terpenuhinya atau Tidak Terpenuhinya	
	Asas Itikad Baik Dalam Pelaksanaan Perjanjian	
	Studi Lanjut	39
	DAFTAR PUSTAKA	49
	BIODATA	53

Bab 1

PERJANJIAN STUDI LANJUT DI PERGURUAN TINGGI

A. Perjanjian Studi Lanjut

Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perlu dilakukan secara baik, terarah dan terencana. Peningkatan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan melakukan pendidikan atau pelatihan pegawai, sehingga perusahaan/institusi dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan/institusi lain. Suatu lembaga, perusahaan/Institusi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya perlu adanya stabilisasi sumber daya manusia. Komposisi jumlah karyawan dan rencana pengembangan telah direncanakan dalam rencana kerja 5 (lima) atau 10 (sepuluh) tahun kedepan.

Proses perekrutan atau proses pengembanga sumber daya manusia di perlukan untuk kemajuan suatu perusahaan/institusi, agar tidak terjadi keluar masuk sumber daya manusia yang tidak terencana maka suatu lembaga/perusahaan akan mengikat karyawannya untuk bertahan dalam perusahaan/institusi tersebut. Salah satu caranya dengan dengan perjanjian ikatan kerja, atau sering juga disebut ikatan dinas.

Perjanjian studi lanjut karyawan atau dosen merupakan perjanjian perdata yang mengatur pendidikan dan pelatihan yang menugaskan karyawan atau dosen suatu institusi. Perjanjian studi lanjut merupakan perjanjian perdata yang berlaku ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata.

Perjanjian studi lanjut mengacu pada perjanjian kerja, yaitu sebagai sarana sebelum berlangsungnya hubungan kerja yang wajib dilakukan dengan sebaik-baiknya dalam arti mencerminkan keadilan pengusaha maupun pekerja. Pada umumnya perjanjian kerja merupakan hasil kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik dimulai sewaktu para pihak akan memasuki perjanjian. Hal ini juga dapat dikaitkan dengan kewajiban para pihak didalam melaksanakan perjanjian haruslah sesuai dengan yang diperjanjikan. Para pihak harus bertanggungjawab apa yang mereka perjanjikan. Adanya hubungan kontraktual, yaitu hubungan hukum yang dapat menimbulkan akibat hukum¹, yaitu menimbulkan hak dan kewajiban terhadap para pihak dalam perjanjian. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya dan karenanya menimbulkan kerugian bagi pihak lain, pihak yang dirugikan tersebut dapat mengugat dengan dalil wanprestasi.

Perjanjian kerja yang dilakukan di institusi pendidikan yaitu institusi memberi kesempatan kepada karyawan dalam mengembangkan diri sesuai dengan perencanaan pengembangan, pembinaan sistem karier dan prestasi kerja. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perlu dilakukan secara baik, terarah dan terencana. Dalam hal inipeningkatan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan melakukan pendidikan dan pelatihan pegawai, sehingga institusipun dapat bersaing secara sehat dengan institusi lain, mengingat kedepan persaingan antar perguruan tinggi akan semakin ketat.

Institusi membuat perjanjian studi lanjut dengan harapan dalam jangka waktu tertentu jumlah karyawan mereka sudah sesuai kebutuhan Rencana Strategi (Renstra)², jika dosen terikat dalam perjanjian studi

¹Rosa Agustina dkk. Hukum perikatan (Law of obligations). Denpasar: Pustaka Larasan; Jakarta: Universitas Indonesia, Universitas Leiden, Universitas Groningen, 2012, hal 4

²Renstra adalah upaya untuk memberikan landasan dan arah bagi kerja yang secara umum menjadi indikator capaian kerja untuk periode 5 tahun mendatang. Rencana Strategis ini disusun berdasarkan analisa capaian yang telah dilakukan, Proses pembahasannya dilakukan secara intensif yang diikuti oleh seluruh Komsioner dan Badan Pekerja / suatu dokumen Perencanaan yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 1-5 tahun sehubungan dengan tugas dan fungsi SKPD serta disuse dengan memperhitungkan perkembangan lingkungan strategis

lanjut wanprestasi, tidak menjalankan ikatan dinas, maka Renstra tidak berjalan sesuai rencana.

Perjanjian studi lanjut dibuat tanpa paksaan, terjadi kesepakatan antara Institusi dengan karyawan atau dosen yaitu institusi membiayai studi karyawan atau dosen bersedia untuk mengabdikan diri di institusi tersebut dalam jangka waktu yang telah diperjanjikan. Perjanjian studi lanjut sudah tercantum bahwa dalam jangka waktu tertentu karyawan/dosen yang bersangkutan dilarang untuk melamar kerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau institusi swasta lainnya. Karyawan/dosen yang bersangkutan sudah mengetahui dirinya terikat dalam jangka waktu tertentu untuk tidak diizinkan untuk bekerja di tempat lain, tapi dengan sengaja mencoba melamar sebagai PNS, kemudian dinyatakan diterima sebagai PNS, memutuskan untuk tetap bekerja sebagai PNS dan meninggalkan institusi yang telah mengirimkannya untuk studi lanjut.

B. Ingkar Janji Pada Perjanjian Studi Lanjut

Institusi telah melaksanakan kewajibannya dengan membiayai seluruh studi lanjut pihak karyawan/dosen, tapi tidak mendapatkan haknya. Sedangkan Pihak karyawan telah mendapatkan haknya tapi tidak menjalankan keseluruhan kewajibannya yang tercantum dalam ikatan dinas. Dosen tersebut tidak *Honeste vivere* : hidup secara jujur dan bertingkah laku secara luhur dan hormat, dan *Alterum non laedere* : melaksanakan isi perjanjian (kewajiban) dengan sebenar-benarnya.

Salah satu alasan karyawan/dosen yang ingkar janji tersebut yaitu karena ada pembukaan penerimaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan mereka sangat berharap untuk bisa menjadi PNS karena orang tua sangat menginginkan anaknya bekerja sebagai PNS. Realitas di masyarakat pada umumnya, menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan suatu idaman dan suatu kehormatan di masyarakat. Stratifikasi sosial sebagai fenomena universal dan penting, tak ada masyarakat yang tidak terstratifikasi. Stratifikasi adalah keharusan fungsional karena semua masyarakat memerlukan sistem seperti ini, dan keperluan ini menyebabkan adanya sistem stratifikasi. Menjadi PNS bukan karena pengasilan yang lebih besar tapi karena status sosial di masyarakat.

Adanya klausula dalam perjanjian yang mengatakan bahwa jika ada perselisihan dalam perjanjian ini maka kedua belah pihak sepakat mengadakan musyawarah untuk mencapai mufakat, klausula inilah yang kadang di manfaatkan pihak karyawan untuk bernegoisasi dengan pihak yayasan jika mereka diterima sebagai PNS.

Sikap yayasan dalam menyelesaikan karyawan/dosen yang melepas tanggung jawab tidak tegas, membiarkan karyawan/dosen tersebut tidak menyelesaikan ikatan dinasnya, sehingga hal tersebut membuat karyawan/dosen yang terikat ikatan dinas merasa santai saja, dan beberapa kasus terulang lagi, karyawan yg terikat perjanjian studi lanjut melepaskan tanggungjawabnya. Sampai pada suatu saat dengan adanya perubahan pengurus yayasan, pengurus yayasan baru bertindak tegas pada kasus karyawan yang melepas tanggung jawabnya. Pengurus yayasan yang baru bertindak tegas dengan membawa perkara tersebut ke pengadilan negeri.

Dari realitas tersebut diatas dengan itikat baik saja tidak dapat sebagai jaminan perjanjian dapat terlaksana dengan baik, diperlukan sanksi dan penerapan yang tegas agar suatu peraturan dapat terpenuhi, sesuai degan teori Roscoe Pound. Roscoe Pound memiliki pendapat mengenai hukum yang menitik beratkan hukum pada kedisiplinan dengan teorinya yaitu: "*Law as a tool of social engineering*" (Bahwa Hukum adalah alat untuk memperbaharui atau merekayasa masyarakat).³

Pound menyatakan bahwa hukum adalah lembaga terpenting dalam melaksanakan kontrol sosial. Hukum secara bertahap telah menggantikan fungsi agama dan moralitas sebagai instrumen penting untuk mencapai ketertiban sosial. Menurutny, kontrol sosial diperlukan untuk melestarikan peradaban karena fungsi utamanya adalah mengendalikan "aspek internal atau sifat manusia", yang dianggapnya sangat diperlukan untuk menaklukkan aspek eksternal atau lingkungan fisik. Beranjak dari pemahaman mengenai asas itikad baik, kiranya dalam menjalankan aktifitasnya, pihak institusi maupun karyawan/dosen tidak boleh saling merugikan, atau serta tidak memanfaatkan kelalaian pihak lain untuk menguntungkan diri sendiri.

³Roscoe Pound. 1996. *Pengantar Filsafat Hukum*. Bhartara Niaga Media : Jakarta. Dewa Gede Wirasatya P.

Bab 2

TINJAUAN TENTANG PERJANJIAN

A. Pengertian Perjanjian

Berdasarkan Pasal 1313 K.U.H. Perdata dikatakan bahwa suatu perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Menurut Mariam Darus Badruzaman definisi perjanjian yang terdapat pada ketentuan Pasal 1313 K.U.H. Perdata tidak lengkap dan terlalu luas. Tidak lengkap karena yang dirumuskan hanya mengenai perjanjian sepihak saja. Terlalu luas karena perjanjian dapat mencakup hal-hal janji kawin, yaitu perbuatan di dalam keluarga yang menimbulkan perjanjian pula. Namun, istimewa sifatnya karena dikuasai oleh ketentuan-ketentuan tersendiri. Sehingga Buku III K.U.H. Perdata secara tidak langsung berlaku juga mencakup perbuatan melawan hukum, sedangkan di dalam perbuatan melawan hukum ini tidak ada unsur persetujuan.⁴

Kelemahan lain dari definisi Pasal 1313 K.U.H. Perdata adalah pada kata “perbuatan”, karena kalau kita lihat dari skema peristiwa hukum, maka peristiwa hukum yang timbul karena perbuatan/ tindakan manusia

⁴Mariam Darus Badruzaman, *op.cit.*, hlm. 18

yang meliputi baik “tindakan hukum” maupun “tindakan manusia yang lainnya” yang bukan tindakan hukum, seperti misalnya : *onrechmatige daad* dan *zaakwaarneming*.

Suatu *onrechmatige daad* memang bisa timbul karena perbuatan orang, dan sebagai akibatnya timbul suatu perikatan, dimana orang yang satu terikat untuk memberikan suatu prestasi tertentu kepada orang lain yang merasa dirugikan. Suatu tindakan yang melawan hukum (*onrechmatige daad*), tidak didasarkan atas dan bukan merupakan suatu perjanjian, karena akibat hukumnya yaitu terikatnya pihak yang satu untuk membayar ganti rugi kepada pihak yang lain, tidak sama sekali dijanjikan oleh pihak yang satu kepada pihak yang lain, malahan hal itu tidak dikehendaki. Di dalam suatu perjanjian para pihak sudah tahu, bahkan sudah membayangkan atau paling tidak dianggap sudah tahu akibat hukum yang akan muncul dari perjanjian yang mereka buat. Bahkan mereka sebenarnya malahan sengaja ada yang melakukan tindakan tersebut dengan tujuan agar akibat hukumnya yang memang dikehendaki muncul.

Suatu tindakan yang menimbulkan akibat hukum yang memang dikehendaki atau dianggap oleh undang-undang dikehendaki disebut tindakan hukum. Karenanya kata “perbuatan” dalam Pasal 1313 K.U.H. Perdata lebih tepat kalau diganti dengan istilah “perbuatan/ tindakan hukum”. Keuntungan digunakan istilah tindakan hukum tidak lain hanya menunjukkan, bahwa akibat hukum yang dikehendaki atau dianggap dikehendaki, tetapi didalamnya juga sadar tersimpul adanya “sepakat” yang merupakan ciri dari pada perjanjian sesuai (Pasal 1320 K.U.H. Perdata) yang tidak mungkin pada *onrechmatige daad* dan *zaakwaarneming*⁵.

Demikian juga dengan kata-kata “dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih” pada definisi perjanjian dalam Pasal 1313 K.U.H. Perdata menimbulkan kesan di satu pihak ada kewajiban dan di lain pihak ada hak. Hal demikian itu hanya cocok untuk perjanjian sepihak saja, sebab didalam perjanjian timbal balik, hak dan kewajiban ada pada kedua belah pihak. Padahal perumusan

⁵J. Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian Buku I* (Bandung: Citra Aditya, 2005), hlm. 24 – 25

Pasal 1313 K.U.H. Perdata merupakan perumusan umum, perumusan tentang perjanjian (Buku III) pada umumnya. Jadi perumusan undang-undang disini terlalu sempit. Agar supaya meliputi pula perjanjian timbal balik, maka sebaiknya ditambahkan “atau dimana kedua belah pihak saling mengikatkan diri”.⁶

Perumusan yang diberikan undang-undang sesuai ketentuan dalam Buku III K.U.H. Perdata hanya berlaku untuk perjanjian yang menimbulkan perikatan. Pada dasarnya perikatan disini adalah perikatan yang terletak dalam lapangan hukum harta kekayaan saja.

B. Syarat Sah Perjanjian

Perjanjian timbul karena adanya kesepakatan kedua belah pihak. Kesepakatan kedua belah pihak tersebut telah memenuhi pada syarat sahnya perjanjian sebagaimana dimaksud pada Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yaitu:

Pertama ada persetujuan kehendak antara pihak-pihak yang membuat perjanjian (*consensus*). Yang dimaksud dengan persetujuan kehendak adalah kesepakatan, seia sekata antara pihak-pihak mengenai pokok perjanjian yang dibuat itu. Persetujuan kehendak itu bersifat bebas, artinya betul- betul atas kemauan sukarela pihak-pihak, tidak ada paksaan sama sekali dari pihak manapun. Sebelum ada persetujuan, biasanya pihak-pihak mengadakan perundingan.

Persyaratan kedua yaitu ada kecakapan pihak-pihak untuk membuat perjanjian (*capacity*). Menurut ketentuan Pasal 1330 Kitab Undang-undang Hukum Perdata dikatakan tidak cakap membuat perjanjian ialah orang yang belum dewasa, di bawah pengampuan dan wanita bersuami. Tapi sebagai perkembangannya wanita yang telah bersuami sudah dianggap cakap dalam melakukan perbuatan hukum.

Persyaratan ketiga ada suatu hal tertentu (*a certain subject matter*). Suatu hal tertentu merupakan pokok perjanjian, merupakan prestasi yang perlu dipenuhi dalam suatu perjanjian, merupakan pokok perjanjian.

⁶Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Cetakan Kelima (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 84 – 90

Prestasi itu harus tertentu atau sekurang-kurangnya dapat ditentukan. Apa yang diperjanjikan juga harus jelas, ditentukan jenisnya, jumlahnya boleh tidak disebutkan asal dapat dihitung atau ditetapkan. Syarat bahwa prestasi itu harus tertentu atau dapat ditentukan, gunanya ialah untuk menetapkan hak dan kewajiban kedua belah pihak, jika timbul perselisihan dalam melaksanakan perjanjian. Jika prestasi itu kabur, sehingga perjanjian itu tidak dapat dilaksanakan, maka dianggap tidak ada objek perjanjian. Akibat tidak dipenuhi syarat ini, maka perjanjian batal demi hukum (*void nietig*).

Syarat terakhir adanya suatu sebab yang halal (*legal cause*), artinya, merupakan sebab dalam arti perjanjian itu sendiri yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai oleh pihak-pihak. Undang-undang tidak memperdulikan apa yang menjadi sebab orang mengadakan perjanjian. Yang diperhatikan atau diawasi oleh undang-undang ialah isi dari perjanjian itu, yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai, apakah dilarang oleh undang-undang atau tidak, apakah bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan atau tidak

C. Asas-asas dalam Perjanjian

Asas - asas dalam hukum perjanjian adalah :⁷

a) Asas Konsensualisme

Asas ini dapat ditemukan dalam Pasal 1320 dan Pasal 1338 K.U.H Perdata didalamnya ditemukan istilah “semua”, kata-kata “semua” menunjukkan bahwa setiap orang diberi kesempatan untuk menyatakan keinginannya, yang rasanya baik untuk menciptakan perjanjian. Asas ini sangat erat hubungannya dengan asas kebebasan dalam mengadakan suatu perjanjian.

b) Asas Kepercayaan

Seorang yang mengadakan perjanjian dengan pihak lain dalam mengadakan perjanjian harus menumbuhkan kepercayaan antara kedua pihak yaitu bahwa yang satu sama lain akan memenuhi prestasinya dikemudian hari. Tanpa adanya kepercayaan maka

⁷Mariam Darus Badruzaman, *op.cit.*, hlm. 42 – 44

perjanjian tidak pernah ada. Dengan kepercayaan maka kedua belah pihak akan mengikatkan dirinya dalam suatu perjanjian yang mempunyai kekuatan mengikat sebagai undang-undang.

c) Asas Kekuatan Mengikat

Dengan demikian pada akhirnya dapat ditarik kesimpulan bahwa didalam perjanjian terkandung suatu asas kekuatan mengikat. Terikatnya para pihak pada apa yang diperjanjikan dan juga terhadap beberapa unsur lain sepanjang dikehendaki oleh kebiasaan dan kepatutan, dan kebiasaan akan mengikat para pihak.

d) Asas Persamaan Hak

Asas ini menempatkan para pihak didalam persamaan derajat, tidak ada perbedaan, walaupun ada perbedaan kulit, bangsa kepercayaan, kekuasaan, jabatan dan lain lain. Masing-masing pihak wajib melihat adanya persamaan ini dan mengharuskan kedua pihak untuk menghormati satu sama lain sebagai manusia ciptaan Tuhan.

e) Asas Keseimbangan

Asas ini menghendaki kedua pihak untuk memenuhi dan melaksanakan perjanjian itu. Asas keseimbangan ini merupakan kelanjutan dari asas persamaan. Institusi mempunyai kekuatan untuk menuntut pemenuhan masa ikatan dinas karyawan, namun Institusi memikul pula beban untuk membiaya seluruh biaya pendidikan dengan melaksanakan perjanjian dengan itikad baik. Dapat dilihat disini bahwa kedudukan Institusi yang kuat diimbangi dengan kewajibannya memperhatikan itikad baik, sehingga kedudukan institusi dan Karyawan atau dosen seimbang.

f) Asas Moral

Asas ini terlihat dalam perikatan wajar, dimana suatu perbuatan sukarela dari seseorang tidak menimbulkan hak baginya untuk menggugat kontraprestasi dari pihak karyawan atau dosen. Juga hal ini terlihat didalam *zaalcwaarneming*, dimana seseorang yang melakukan suatu perbuatan dengan sukarela (moral) yang bersangkutan mempunyai kewajiban (hukum) untuk meneruskan dan menyelesaikan perbuatannya asas ini terdapat dalam Pasal

1339 K.U.H. Perdata. Faktor-faktor yang memberikan motivasi pada yang bersangkutan untuk melakukan perbuatan hukum adalah berdasarkan pada “kesusilaan” (moral) sebagai panggilan dari hati nuraninya.

g) Asas Kepatutan

Asas ini dituangkan dalam Pasal 1339 K.U.H. Perdata. Asas kepatutan disini berkaitan dengan ketentuan mengenai isi perjanjian. Melalui asas ini ukuran tentang hubungan ditentukan juga oleh rasa keadilan dalam masyarakat.

h) Asas Kebiasaan

Asas ini diatur dalam Pasal 1339 jo, 1347 K.U.H. Perdata 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

i) Asas Kepastian Hukum

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

j) Asas Itikad Baik (*Goede Trouw*)

Asas itikad baik dapat disimpulkan dari Pasal 1338 Ayat (3) K.U.H. Perdata, yang berbunyi : ”Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Asas itikad baik merupakan asas dimana para pihak harus melaksanakan substansi perjanjian berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh atau kemamuan baik dari para pihak.⁸

Asas itikad baik dibagi menjadi dua macam, yaitu *itikad baik nisbi* dan *itikad baik mutlak*. Pada itikad baik nisbi, orang memperhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subjek. Pada itikad baik mutlak, penilaiannya terletak pada akal sehat dan keadilan, dibuat ukuran yang obyektif untuk menilai keadaan (penilaian tidak memihak) menurut norma-norma yang obyektif.⁹

⁸Salim H.S., *Hukum Kontrak, Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Cetakan Keenam (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 10

⁹*Ibid.*

k) Asas Kepribadian

Asas kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang akan melakukan dan atau membuat perjanjian hanya untuk kepentingan perseorangan saja. Dalam Pasal 1315 dan Pasal 1340 K.U.H. Perdata. Pasal 1315 K.U.H. Perdata berbunyi : "Pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri". Inti ketentuan ini bahwa seseorang yang mengadakan perjanjian hanya untuk kepentingan dirinya sendiri. Pasal 1340 K.U.H. Perdata berbunyi : "Perjanjian hanya berlaku antara pihak yang membuatnya". Berarti bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak hanya berlaku bagi mereka yang membuatnya. Namun ketentuan ini ada pengecualiannya, sebagaimana yang diintrodusir dalam Pasal 1317 K.U.H. Perdata, yang berbunyi : "Dapat pula perjanjian diadakan untuk kepentingan pihak ketiga, bila suatu perjanjian yang dibuat untuk diri sendiri, atau suatu pemberian kepada orang lain, mengandung suatu syarat semacam itu". Pasal ini mengkonstruksikan bahwa seseorang dapat mengadakan perjanjian untuk kepentingan pihak ketiga, dengan suatu syarat yang ditentukan.¹⁰

D. Macam-Macam Perjanjian

Berdasarkan perikatan yang muncul, perjanjian dapat dibedakan menjadi:¹¹

1) Perjanjian atas beban dan perjanjian cuma-cuma:

a) Perjanjian Atas Beban (*onder bezwarenden*)

Perjanjian atas beban adalah perjanjian atau persetujuan dimana terhadap prestasi yang satu selalu ada kontra prestasi pihak lain, dimana kontra prestasinya bukan semata-mata merupakan pembatasan atas prestasi yang satu, atau hanya sekedar menerima kembali prestasinya sendiri.

¹⁰*Ibid.*, hlm. 12.

¹¹Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian (Buku I)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995, hlm. 37

- b) Perjanjian Cuma-cuma (*om niet*)

Perjanjian cuma-cuma adalah perjanjian atau persetujuan dengan mana pihak yang satu memberikan suatu keuntungan atau prestasi kepada pihak yang lain tanpa menerima suatu manfaat bagi dirinya sendiri. Contohnya adalah hibah (*schenking*).
- 2) Perjanjian Sepihak, Perjanjian Timbal Balik dan Perjanjian Timbal Balik Tak Sempurna
 - a) Perjanjian Sepihak

Perjanjian sepihak adalah perjanjian yang menimbulkan kewajiban pada satu pihak saja, sedang pada pihak lain hanya ada hak saja. Contohnya adalah perjanjian penitipan barang cuma-cuma.
 - b) Perjanjian timbal balik

Perjanjian timbal balik adalah perjanjian yang menimbulkan kewajiban-kewajiban kepada kedua belah pihak dan hak serta kewajiban itu mempunyai hubungan-hubungan dengan yang lainnya. Contohnya adalah perjanjian jual-beli, perjanjian sewa menyewa dan perjanjian tukar-menukar.
 - c) Perjanjian Timbal Balik Tak Sempurna

Perjanjian ini pada dasarnya adalah perjanjian sepihak, karena kewajiban pokoknya hanya ada pada salah satu pihak saja, tetapi dalam hal-hal tertentu, dapat timbul kewajiban-kewajiban pada pihak lain, misalnya perjanjian pemberian kuasa (*lastgeving*) tanpa upah.
- 3) Perjanjian Konsensuil dan Perjanjian Riil
 - a) Perjanjian Konsensuil

Perjanjian konsensuil adalah perjanjian di mana adanya kata sepakat antara para pihak saja sudah cukup untuk timbulnya perjanjian yang bersangkutan.
 - b) Perjanjian Riil

Perjanjian riil adalah perjanjian baru terjadi kalau barang yang menjadi pokok perjanjian telah diserahkan. Contohnya perjanjian

utang-piutang, perjanjian pinjam-pakai, dan perjanjian penitipan barang. Jika barang yang bersangkutan belum diserahkan, maka hanya terdapat suatu perjanjian pendahuluan (*pactum de contrahendo voorovereenkomst*).

E. Berakhirnya Perjanjian

Hapusnya perjanjian dengan hapusnya perikatan adalah tidak sama. Hapusnya perjanjian tidak diatur dalam Undang-Undang, sedangkan hapusnya perikatan diatur dalam Pasal 1381 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Perikatan-perikatan hapus dengan cara-cara sebagai berikut :

- 1) Karena pembayaran
- 2) Karena penawaran pembayaran tunai, diikuti dengan penyimpanan atau penitipan;
- 3) Karena pembaharuan utang
- 4) Karena perjumpaan utang.
- 5) Karena perjumpaan utang dan kompensasi;
- 6) Karena pencampuran utang
- 7) Karena pembebasan utang
- 8) Karena musnahnya barang yang terutang;
- 9) Karena pembatalan atau kebatalan;
- 10) Karena berlakunya suatu syarat batal;
- 11) Karena lewatnya waktu.

Sedangkan, R. Setiawan dalam bukunya Pokok-Pokok Hukum Perikatan, menyebutkan bahwa persetujuan atau perjanjian dapat hapus karena :¹²

- 1) Ditentukan dalam persetujuan oleh para pihak, misalnya persetujuan tersebut berlaku dalam jangka waktu tertentu.

¹²R. Setiawan, *Pokok-Pokok hukum perikatan*, buni Cipta, Bandung, 1997, hal 69

- 2) Undang-undang menentukan batas berlakunya suatu persetujuan, misalnya Pasal 1066 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyebutkan bahwa para ahli waris tertentu untuk tidak melakukan pemecahan harta warisan. Waktu persetujuan dalam Pasal 1066 ayat (4) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dibatasi hanya selama 5 tahun.
- 3) Para pihak atau undang-undang dapat menentukan bahwa dengan terjadinya peristiwa tertentu, maka persetujuan tersebut akan hapus, misalnya jika terjadi salah satu pihak meninggal dunia, maka persetujuan akan hapus, antara lain:
 - a) Persetujuan Perseroan (Pasal 1646 ayat (4) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata).
 - b) Persetujuan Pemberian Kuasa (Pasal 1813 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata)
 - c) Persetujuan Kerja (Pasal 1603 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata).
- 4) Pernyataan penghentian persetujuan (*Opzegging*). Penghentian persetujuan ini dapat dilakukan baik oleh salah satu ataupun kedua belah pihak dan ini hanya ada pada persetujuan-persetujuan yang bersifat sementara. Misalnya, persetujuan kerja dan persetujuan sewa-menyewa.
- 5) Persetujuan hapus karena putusan hakim
- 6) Tujuan dari persetujuan telah tercapai.
- 7) Dengan persetujuan dari para pihak.

Bab 3

ASAS ITIKAT BAIK

A. Tinjauan Tentang Asas Itikad Baik

Itikad baik sesuai ketentuan Pasal 1338 Ayat (3) mengatakan, bahwa suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Pasal ini berbicara tentang itikad baik pada pelaksanaan suatu perjanjian, jadi yang dibicarakan adalah sesudah perjanjian itu ada. Ketentuan ini mewajibkan adanya/diterapkannya itikad baik sebagai perilaku kontraktual yang diharapkan para pihak dalam pelaksanaan perjanjian.

Walaupun ada kewajiban umum itikad baik tetapi semua ketentuan menyebutkan atau menentukan standar atau tes apa yang harus digunakan untuk menilai itikad baik tersebut. Sehingga penggunaan standar tersebut lebih banyak didasarkan kepada sikap pengadilan dan doktrin-doktrin yang dikembangkan para pakar.¹³

Dalam beberapa sistem hukum perjanjian, seperti hukum perjanjian Jerman dan hukum Perjanjian Belanda, itikad baik dibedakan antara itikad baik Subjektif dan itikad baik objektif.

Itikad baik Subjektif (*Subjectieve goedetrouw*) dikaitkan dengan hukum perjanjian. Artinya dalam pembuatan perjanjian ditentukan sikap batin

¹³Ridwan Khairandy, *op.cit.*, hlm. 193

seseorang. Sikap batin disini jelas menunjuk pembuatan perjanjian baik itu ditujukan kepada pengusaha maupun pekerja. Disini akan ditemui istilah pengusaha yang beritikad baik atau pekerja yang beritikad baik, sebagai lawannya adalah pengusaha dan pekerja yang beritikad buruk. Seorang pengusaha dan pekerja yang beritikad baik adalah seorang yang membuat perjanjian dengan penuh kepercayaan. Ia tidak tahu sama sekali bahwa perjanjian yang dibuatnya apakah boleh diikat dengan PKB. Dalam hukum perjanjian itikad baik diartikan sebagai kejujuran. Para pihak tidak mengetahui bahwa perjanjian yang dibuatnya tidak boleh dibuat dengan PKB. Dalam hal ini itikad baik merupakan suatu elemen Subyektif.

Itikad baik Subyektif berkaitan dengan sikap batin atau kejiwaan (*psychische gestekheid*) yaitu apakah yang bersangkutan menyadari atau tidak tindakannya bertentangan dengan itikad baik.

Standar itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian tentunya adalah standar objektif. Dalam hukum perjanjian pengertian bertindak sesuai dengan itikad baik mengacu kepada ketaatan akan *reasonable commercial standard of fair dealing*, yang menurut legislator belanda disebut bertindak sesuai dengan *redelijkheid en billijkheid (reasonableness and equity)*. Ini benar benar standar objektif. Jika satu pihak bertindak dengan cara tidak masuk akal dan tidak patut *will not be a good defense to say that the honestly believed his conduct to be reasonable an inequitable*.¹⁴

Itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian mengacu kepada itikad baik yang objektif. Standar yang digunakan dalam itikad baik objektif yang mengacu kepada suatu norma yang objektif. Perilaku para pihak dalam perjanjian harus diuji atas dasar norma norma objektif yang tidak tertulis yang berkembang di dalam masyarakat. Ketentuan itikad baik menunjuk pada norma-norma tidak tertulis yang sudah menjadi norma hukum sebagai suatu sumber hukum tersendiri. Norma tersebut dikatakan objektif karena tingkah laku tidak didasarkan pada anggapan para pihak sendiri, tetapi tingkah laku tersebut harus sesuai dengan anggapan umum tentang itikad baik tersebut.¹⁵

¹⁴*Ibid.*, hlm. 194

¹⁵*Ibid.*, hlm. 195

Penerapan standar objektif itikad baik atau pendapat yang serupa telah lama diterima oleh Pengadilan di negeri Belanda. Hal tersebut dapat dilihat dalam perkara *Hengsten Vereniging v. Onderlinge Paarden en Assurantie (Artist de Labour Arrest)* dan perkara *Rederij Koppe v. De Zwitserse (Rederij Koppe Arrest)*. Penyamaan perilaku itikad baik dengan ketaatan pada standar objektif membatasi elastisitas konsep itikad baik, mengesampingkan fakta eksternal yang menunjuk perilaku buruk, dan secara potensial menimbulkan hasil yang tidak adil. Standar pengukuran perilaku dalam pembentukan perjanjian, pelaksanaan perjanjian, atau penegakkan hukum perjanjian harus menjadi sesuatu yang elastis. Standar tersebut harus dibuat fleksibel dengan gagasan itikad baik yang pada hakekatnya suatu konsep yang luas. Gagasan itikad baik merupakan *a single mode of analysis comprising a spectrum of related factual considerations*.

Itikad baik yang tercantum dalam Pasal 1338 Ayat (3) K.U.H. Perdata merupakan pembatasan terhadap asas *pacta sunt servanda* yang tercantum dalam Pasal 1338 Ayat (1) yang mengatakan semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Apabila dikaitkan dengan syarat sahnya perjanjian yang dianut Pasal 1320 K.U.H. Perdata, karena dalam K.U.H. Perdata sendiri tidak mensyaratkan adanya keseimbangan prestasi kedua belah pihak dalam perjanjian. Sehingga suatu perjanjian akan tetap sah sekalipun prestasi dan kontra prestasi kedua belah pihak tidak seimbang atau berat sebelah

Dalam perkembangannya hal terjadi perubahan keadaan yang tidak dapat diperhitungkan sejak perjanjian ditutup, misalnya karena terjadinya perang, bencana alam atau kenaikan harga yang luar biasa hakim berwenang untuk mengurangi atau menghapus hak dan kewajiban yang dengan tegas telah disepakati dalam perjanjian. Dengan pertimbangan perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik, kepantasan dan kepatutan.

Dalam hukum perjanjian, itikad baik memiliki tiga fungsi. Iktikad baik dalam fungsi yang pertama mengajarkan bahwa seluruh kontrak harus ditafsirkan sesuai dengan itikad baik. Fungsi kedua adalah fungsi menambah (*anvullende werking van de geode trouw*). Fungsi ketiga adalah

fungsi membatasi dan meniadakan (*beperkende en derogerende werking von de geode trouw*).¹⁶

a. Setiap penafsiran suatu perjanjian harus didasarkan pada itikad baik

Karena perjanjian adalah rangkaian kata. Oleh karena itu untuk menetapkan isi perjanjian itu perlu dilakukan penafsiran, sehingga dapat diketahui dengan jelas maksud para pihak dalam membuat perjanjian.

Pada waktu lalu dianut pendapat baik di kalangan sarjana maupun dalam peraturan perundang-undangan bahwa penafsiran perjanjian hanya diperlukan untuk sesuatu yang tidak atau kurang jelas. Jika isi perjanjian telah jelas, maka tidak diperlukan penafsiran. Sekarang ini dianut paham bahwa dalam penafsiran perjanjian tidak lagi dibedakan antara isi perjanjian yang jelas dan yang tidak jelas, bahkan terhadap kata-kata yang nampak jelas, dapat dilakukan penafsiran dengan mengarahkannya kepada kehendak para pihak atau keadaan khusus yang relevan untuk menentukan yang mereka maksud.¹⁷

Penafsiran perjanjian juga harus dilakukan dengan memperhatikan kebiasaan setempat. Demikian pedoman yang diberikan oleh Pasal 1382 BW (lama) Belanda. Dengan demikian ukuran yang digunakan untuk menafsirkan perjanjian, ukurannya tidak didasarkan hanya kepada orang yang menafsirkan saja tetapi juga pada pandangan masyarakat dari tempat perjanjian itu dibuat. Dalam perkembangannya penafsiran tersebut seluruhnya diserahkan kepada dunia peradilan dan ilmu pengetahuan untuk mengembangkan ketentuan dan asas-asas dalam penafsiran perjanjian.¹⁸

Dalam hal terjadi perubahan keadaan, maka perjanjian akan dilaksanakan dengan mengingat kepada perubahan yang terjadi agar pantas dan patut. Cara berpikir seperti itu juga diikuti oleh pengadilan dalam beberapa keputusannya dengan cara pada waktu menerapkan Pasal 1338 Ayat (3), membuat fiksi bahwa maksud para pihak adalah,

¹⁶*Ibid.*, hlm. 216

¹⁷*Ibid.*, hlm. 218

¹⁸*Ibid.*, hlm. 220

bahwa hak dan kewajiban mereka adalah seperti yang disebutkan dalam perjanjian, kalau keadaan tidak mengalami perubahan yang besar sekali, tetapi kalau ada perubahan yang drastis, maka maksud para pihak adalah untuk melaksanakan perjanjian dengan memperhatikan tuntutan kepatutan, kebiasaan dan undang-undang. Dikatakan dengan “maksud para pihak” sebenarnya merupakan persangkaan hakim, bahwa para pihak mestinya mempunyai maksud seperti itu dan karenanya ada kemungkinan bahwa sebenarnya tidak ada maksud seperti itu pada para pihak. Artinya hakim melalui maksud para pihak menafsirkan ketentuan ketentuan perjanjian, agar sesuai dengan yang dikehendaki oleh para pihak. Dengan melalui sarana seperti itu hakim dapat memperluas arti kata-kata perjanjian. Kalaupun dengan penafsiran seperti itu ada yang ditambahkan atau diubah semua tidak berarti, bahwa isi perjanjian diubah atau ditambah, tetapi justru ditetapkan sesuai dengan yang paling tidak menurut anggapan hakim sebenarnya dikehendaki para pihak.¹⁹

b. Fungsi itikad baik yang menambah

Dengan fungsi yang kedua, itikad baik dapat menambah isi suatu perjanjian tertentu dan juga dapat menambah kata-kata ketentuan undang-undang mengenai perjanjian itu. Fungsi yang demikian ini dapat diterapkan apabila ada hak dan kewajiban yang timbul diantara para pihak tidak secara tegas dinyatakan dalam perjanjian.²⁰

Sehubungan dengan fungsi ini *Hoge Raad* pada tanggal 10 Februari 1921 memutus suatu perkara yang berkaitan dimana seorang sekutu pengurus (*beherend venoot*) firma. Sekutu itu mendirikan secara pribadi suatu perusahaan yang bersaing dengan firma di atas. Persaingan seperti itu tidak ada ketentuannya dalam undang-undang dan juga tidak ada dalam perjanjian persekutuan firma yang bersangkutan, dan oleh karenanya sekutu pengurus itu berpikir tidak ada halangan untuk itu. Namun demikian *Hoge Raad*²¹ memutuskan bahwa persaingan semacam itu tidak boleh karena bertentangan dengan itikad baik. Jadi itikad baik dalam kasus ini menambah isi perjanjian dan undang-undang.

19 J. Satrio, *op.cit.*, hlm. 200 – 201

20 Ridwan Khairandy, *op.cit.*, hlm. 229

21 *Ibid.*, hlm. 229 – 230

c. Fungsi itikad baik yang membatasi dan meniadakan

Dalam fungsi itikad baik yang ketiga adalah fungsi membatasi dan meniadakan. Beberapa para pakar hukum sebelum perang dunia pertama berpendapat bahwa itikad baik juga memiliki fungsi ini. Mereka mengajarkan bahwa suatu perjanjian tertentu atau suatu syarat tertentu dalam perjanjian atau ketentuan undang-undang mengenai perjanjian itu dapat dikesampingkan, jika sejak dibuatnya perjanjian itu keadaan sudah berubah, sehingga pelaksanaan perjanjian itu menimbulkan ketidakadilan. Dalam keadaan yang demikian ini, kewajiban kontraktual dapat dibatasi, bahkan ditiadakan seluruhnya atas dasar itikad baik.²²

Sekarang ini masih ada pakar hukum yang menolak fungsi ketiga ini. Pihak yang menolak fungsi itikad baik semacam ini menyatakan bahwa K.U.H.

Perdata Indonesia tidak menganut *Justum Pretium*. Dengan demikian ketentuan Pasal 1338 K.U.H. Perdata tidak dapat dipakai hakim untuk mengubah atau menghapus kewajiban yang muncul dari suatu perjanjian yang sejak semula mengandung prestasi dan kontra prestasi yang tidak seimbang. Jika hakim menggunakan Pasal tersebut, maka sama dengan menyatakan bahwa K.U.H. Perdata menuntut keseimbangan prestasi dan kontra prestasi untuk sahnya suatu perjanjian. Hal ini tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 1320 jo. 1338 Ayat (1) K.U.H. Perdata. Memang harus diingat apa yang ditentukan Pasal 1338 Ayat (1) yang menentukan bahwa apa yang telah disepakati mengikat para pihak sebagai undang undang. Pasal 1338 Ayat (3) diterapkan pada pelaksanaan perjanjian.

Jadi pelaksanaan perjanjian telah dibuat secara sah.²³ Sikap tersebut pernah dianut oleh *Hoge Raad* dalam *Arrest Sarong*, HR 8 Januari 1926, NJ 1926 ,203. Dalam perkara tersebut Stork telah menutup perjanjian jual beli beberapa partij sarong dengan N.V. Haarlemsche Katoen Maatschappij. Sehubungan dengan meletusnya perang Dunia I, maka penyerahan sarung tersebut terpaksa tertunda. Setelah perang usai, Stork menuntut penyerahan sarung yang ia pesan. Sementara harga sarung telah naik dengan tajam sekali. Karena pihak NV menolak memenuhi

²²*Ibid.*, hlm. 231.

²³*Ibid.*, hlm. 231-232

kewajibannya, maka pihak Stork menuntut pembatalan perjanjian dan ganti rugi, termasuk keuntungan yang diharapkan.

Pada tingkat pertama gugatan Stork ditolak. Dalam tingkat kasasi *Hoge Raad* mempertimbangkan bahwa perubahan keadaan yang sangat menyolok sesudah perjanjian ditutup, tidak membawa pengaruh apa-apa terhadap pelaksanaan suatu perjanjian, tetapi yang benar adalah bahwa menurut HR Pasal 1338 Ayat 3 dan Pasal 1339 hanya mempunyai tujuan untuk menetapkan lebih lanjut isi perjanjiannya, tetapi tidak mempunyai tujuan menyingkirkan apa yang dengan tegas tegas disepakati para pihak.²⁴

Pada tahun 1967 melalui perkara *Saladin v. Hollandsche Bank Unie*, Hoge Raad mengubah haluan kearah kontruksi itikad baik tanpa menolak kontruksi kesusilaan. Dalam *Arrest* 19 Mei 1967 ‘tersebut diputuskan bahwa meniadakan (*uitsluiten*) tanggung jawabnya dalam syarat perjanjian untuk perilaku-perilaku tertentu, tidak boleh meminta penyimpangan. Atas dasar syarat ini, dapat digantungkan beberapa penilaian dari keadaan-keadaan seperti ini :

- a. Berat kesalahan, juga dalam hubungan dengan sifat dan pentingnya kepentingan-kepentingan yang berkaitan dengan beberapa perilaku.
- b. Kedudukan dalam masyarakat dan hubungan antar pihak satu sama lainnya.
- c. Cara bagaimana syarat itu terjadi.
- d. Sampai dimana pihak lain sadar akan makna tersebut.²⁵

B. Tinjauan Teori Roscoe Pound

Law as a tool of sosial engineering merupakan teori yang dikemukakan oleh Roscoe Pound, yang berarti hukum sebagai alat pembaharuan dalam masyarakat, dalam istilah ini hukum diharapkan dapat berperan merubah nilai-nilai sosial dalam masyarakat. Roscoe Pound memiliki pendapat mengenai hukum yang menitik beratkan hukum pada kedisiplinan dengan teorinya yaitu: “*Law as a tool of social engineering*”

²⁴J. Satrio, *op.cit.*, hlm. 193

²⁵Ridwan Khairandy, *op.cit.*, hlm. 224 – 245

(Bahwa Hukum adalah alat untuk memperbaharui atau merekayasa masyarakat).²⁶ Pound menyatakan bahwa hukum adalah lembaga terpenting dalam melaksanakan kontrol sosial. Hukum secara bertahap telah menggantikan fungsi agama dan moralitas sebagai instrumen penting untuk mencapai ketertiban sosial. Menurutnya, kontrol sosial diperlukan untuk melestarikan peradaban karena fungsi utamanya adalah mengendalikan “aspek internal atau sifat manusia”, yang dianggapnya sangat diperlukan untuk menaklukkan aspek eksternal atau lingkungan fisik. Pound mengatakan bahwa kebutuhan akan adanya kontrol sosial bersumber dari fakta mengenai kelangkaan. Kelangkaan mendorong kebutuhan untuk menciptakan sebuah sistem hukum yang mampu mengklasifikasikan berbagai kepentingan serta menyahihkan sebagian dari kepentingan-kepentingan itu. Ia menyatakan bahwa hukum tidak melahirkan kepentingan, melainkan menemukannya dan menjamin keamanannya. Hukum memilih untuk berbagai kepentingan yang dibutuhkan untuk mempertahankan dan mengembangkan peradaban.

Menurut teori hukum, bahwasanya hukum memainkan peranan yang penting dalam suatu masyarakat, dan bahkan mempunyai multifungsi untuk kebaikan masyarakat, demi mencapai keadilan, kepastian hukum, ketertiban, kemanfaatan, dan lain-lain tujuan hukum. Akan tetapi, keadaan sebaliknya dapat terjadi bahkan sering terjadi, dimana penguasa negara menggunakan hukum sebagai alat untuk menekan masyarakat, agar masyarakat dapat dihalau ketempat yang diinginkan oleh penguasa negara. Perubahan hukum yang dapat memengaruhi perubahan sosial sejalan dengan salah satu fungsi hukum, yakni fungsi hukum sebagai sarana perubahan sosial atau sarana rekayasa masyarakat (*social engineering*)

Dalam sistem hukum yang maju dengan pembuatan dan perkembangan hukum didesain secara profesional dan logis, tidak disangsikan lagi bahwa produk hukum dapat memengaruhi, bahkan mengubah sendi-sendi kehidupan masyarakat.²⁷ Beberapa komponen

²⁶Roscoe Pound. 1996. *Pengantar Filsafat Hukum*. Bhartara Niaga Media : Jakarta. Dewa Gede Wirasatya P.

²⁷Munir Fuady, *Sosiologi Hukum Kontemporer “Interaksi Hukum, Kekuasaan, dan Masyarakat”*, (Jakarta: Kencana, 2011), hal 61

yang dapat menjadi alat kontrol sosial, yakni merupakan alat untuk mengontrol perilaku masyarakat. Salah satunya adalah hukum. Alat kontrol sosial lainnya selain hukum adalah agama, moralitas, adat kebiasaan, pendidikan, kesenian, pers, keteladanan pemimpin, dan lain-lain. Karena hukum merupakan alat kontrol sosial, maka lembaga-lembaga hukum dengan sendirinya juga merupakan lembaga (*agency*) kontrol sosial.²⁸

Hubungan antara perubahan sosial dengan sektor hukum merupakan hubungan interaksi, terdapat pengaruh perubahan sosial terhadap perubahan sektor hukum, sementara di pihak lain, perubahan hukum juga berpengaruh terhadap suatu perubahan sosial. Perubahan hukum yang dapat mempengaruhi perubahan sosial sejalan dengan salah satu fungsi hukum, yakni fungsi hukum sebagai sarana perubahan sosial, atau sarana merekayasa masyarakat (*social engineering*). Jadi, hukum merupakan sarana rekayasa masyarakat (*a tool of social engineering*), suatu istilah yang pertama dicetuskan oleh ahli hukum Amerika yang terkenal yaitu Roscoe Pound.²⁹

Roscoe Pound adalah salah satu ahli hukum yang beraliran *Sociological Jurisprudence* yang lebih mengarahkan perhatiannya pada "Kenyataan Hukum" daripada kedudukan dan fungsi hukum dalam masyarakat. Kenyataan hukum pada dasarnya adalah kemauan publik, jadi tidak sekedar hukum dalam pengertian *law in books*. *Sociological Jurisprudence* menunjukkan kompromi yang cermat antara hukum tertulis sebagai kebutuhan masyarakat hukum demi terciptanya kepastian hukum (*positivism law*) dan *living law* sebagai wujud penghargaan terhadap pentingnya peranan masyarakat dalam pembentukan hukum dan orientasi hukum.³⁰

Pound menyatakan bahwa kontrol sosial diperlukan untuk menguatkan peradaban masyarakat manusia karena mengendalikan perilaku antisosial yang bertentangan dengan kaidah-kaidah ketertiban sosial. Hukum, sebagai mekanisme kontrol sosial, merupakan fungsi

²⁸*Ibid*, hal 62

²⁹Munir Fuadi, Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum, (Jakarta: Kencana Prenamdeia Group, 2013), hal 248.

³⁰*Ibid*

utama dari negara dan bekerja melalui penerapan kekuatan yang dilaksanakan secara sistematis dan teratur oleh agen yang ditunjuk untuk melakukan fungsi itu. Akan tetapi, Pound menambahkan bahwa hukum saja tidak cukup, ia membutuhkan dukungan dari institusi keluarga, pendidikan, moral, dan agama. Hukum adalah sistem ajaran dengan unsur ideal dan empiris, yang menggabungkan teori hukum kodrat dan positivistik.

Pound pun mengakui bahwa fungsi lain dari hukum adalah sebagai sarana untuk melakukan rekayasa sosial (*social engineering*). Keadilan bukanlah hubungan sosial yang ideal atau beberapa bentuk kebajikan. Ia merupakan suatu hal dari “penyesuaian-penyesuaian hubungan tadi dan penataan perilaku sehingga tercipta kebaikan, alat yang memuaskan keinginan manusia untuk memiliki dan mengerjakan sesuatu, melampaui berbagai kemungkinan terjadinya ketegangan, inti teorinya terletak pada konsep “kepentingan”. Ia mengatakan bahwa sistem hukum mencapai tujuan ketertiban hukum dengan mengakui kepentingan-kepentingan itu, dengan menentukan batasan-batasan pengakuan atas kepentingan-kepentingan tersebut dan aturan hukum yang dikembangkan serta diterapkan oleh proses peradilan memiliki dampak positif serta dilaksanakan melalui prosedur yang berwibawa, juga berusaha menghormati berbagai kepentingan sesuai dengan batas-batas yang diakui dan ditetapkan.

Roscoe Pound dalam bukunya yang berjudul tentang *An Introduction to the Philosophy of Law* menyebutkan kontrak sebagai kontrak antara subyek satu dengan subyek lainnya. Pound mengatakan:

“Sebagian yang penting dari harta-benda seseorang adalah terdiri dari keuntungan yang dijanjikan oleh orang lain bahwa akan disediakan atau akan diserahkan; terdiri dari tuntutan terhadap keuntungan yang dijanjikan, yang boleh diajukannya, bukan terhadap dunia pada umumnya, melainkan terhadap perseorangan tertentu”.³¹

Kontrak yang dimaksudkan oleh Pound merupakan kontrak yang lebih mengarah kepada kontrak bersifat privat yaitu antar para pihak yang berkontrak kemudian ada objek kontraknya. Hakikat kontrak atau

³¹Roscoe Pound, *an Introduction to the Philosophy of Law*, London: Yale University Press, 1974, hlm 133

janji menurut Pound ialah keseimbangan dalam melakukan kontrak.³² Di lain sisi manusia memiliki kebebasan yaitu manusia melaksanakan janji apabila cocok dengan yang disenanginya, dan di sisi lainnya lagi manusia harus mentaati janji yang telah disepakatinya. Keinginan manusia hendak sama dan keinginan para pihak hendak bebas, sehingga dibutuhkanlah keseimbangan.

Terkait hal ini dapat dikatakan bahwa kontrak menjadi alat keberadaan manusia. Adanya kontrak menunjukkan bahwa manusia memiliki eksistensi. Eksistensi manusia juga diakui oleh manusia lainnya dalam wujud intersubjektivitas. Seperti yang dikatakan Pound bahwa menepati janji merupakan bagian dari kepentingan masyarakat sosial.³³

Pelaksanaan janji baik itu pra kontraktual, masa kontraktual dan pasca kontraktual mesti dilaksanakan berdasarkan itikad baik (*good faith*). Itikad baik didalamnya ialah menepati janji, sehingga apa yang dijanjikan itu akan dilaksanakan. Suatu kepentingan masyarakat di dalam kestabilan janji sebagai satu lembaga sosial dan ekonomi. Seperti yang dikatakan Pound bahwa menepati janji merupakan bagian dari kepentingan masyarakat dalam keamanan transaksi kontrak. Menepati janji diposisikan sebagai nilai dalam melaksanakan kontrak.

C. Tinjauan Teori Stratifikasi Struktural-Fungsional Kingsley Davis dan Wilbert Moore

Teori fungsional tentang stratifikasi seperti yang dikemukakan oleh Kingsley Davis dan Wilbert Moore bisa jadi merupakan salah satu karya paling terkenal dalam teori fungsionalisme struktural. Davis dan Moore menjelaskan bahwa mereka memandang stratifikasi sosial sebagai sesuatu yang universal. Bagi mereka tidak ada masyarakat yang tidak terstratifikasi atau sepenuhnya tanpa kelas. Menurut pandangan mereka stratifikasi adalah keniscayaan fungsional. Semua masyarakat membutuhkan sistem semacam itu dan kebutuhan ini terwujud dalam sistem stratifikasi. Mereka juga memandang sistem stratifikasi sebagai struktur dengan menegaskan bahwa stratifikasi tidak hanya berarti

³²*Ibid.*, hlm. 168

³³*Ibid.*, hlm. 134

individu dalam sistem stratifikasi namun juga sistem posisi. Mereka memusatkan perhatian pada bagaimana posisi-posisi tertentu membawa serta perbedaan derajat prestise, bukan pada bagaimana individu menguasai posisi-posisi tertentu³⁴.

Menurut fokus ini, isu fungsional utamanya adalah bagaimana masyarakat memotivasi dan menempatkan orang-orang pada posisi “tepat” dalam sistem stratifikasi. Penempatan sosial secara tepat dalam masyarakat menjadi masalah karena adanya tiga alasan. Pertama, beberapa posisi lebih menyenangkan untuk ditempati ketimbang posisi-posisi lain,. Kedua, beberapa posisi lebih penting demi mempertahankan kehidupan masyarakat daripada posisi-posisi lain dan ketiga, perbedaan posisi sosial masyarakat adanya kemampuan dan bakat yang berlainan.

Meskipun isu-isu tersebut berlaku pada semua posisi sosial, Davis dan Moore lebih memusatkan perhatiannya pada posisi-posisi yang secara fungsional lebih penting dalam masyarakat. Davis dan Moore tidak berpendapat bahwa masyarakat secara sadar mengembangkan sistem stratifikasi dimana posisi-posisi level tinggi dapat terisi dengan tepat. Mereka justru menjelaskan bahwa stratifikasi adalah suatu perangkat yang berevolusi secara tidak sadar”. Namun ini adalah perangkat yang memang dan harus dikembangkan jika ingin bertahan hidup. Dalam Pandangan Davis dan Moore untuk memastikan adanya orang-orang yang akan menduduki posisi-posisi berjenjang lebih tinggi masyarakat harus memberikan berbagai penghargaan kepada para individu antara lain pratise yang besar, gaji yang tinggi, dan waktu luang yang memadai.

Pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya perlu diwujudkan agar masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sumber daya Manusia (SDM) mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta

³⁴George Ritzer, *Edisi terbaru Teori Sosiologi* (Yogyakarta: kreasi wacana, 2004), 253- 254

peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Adanya UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diharapkan, sistem Ketenagakerjaan nasional semakin sehat secara individual maupun secara menyeluruh, Perjanjian Kerja dalam pasal 1 angka 14 adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Hal ini sesuai dengan Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Dalam aktifitasnya baik pihak Institusi maupun karyawan tidak boleh saling merugikan atau serta tidak memanfaatkan kelalaian para pihak untuk menguntungkan diri sendiri. Perjanjian studi lanjut juga tidak terlepas dari pemenuhan atau tidaknya asas itikad baik. Hal itu disebabkan oleh adanya struktur hukum, substansi hukum dan budaya hukum yang ada di dalam masyarakat. Pemahaman substansi itikad baik dalam Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata harus diinterpretasikan tidak hanya sebatas pada tahap pembuatan Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau Undang-Undang, artinya itikad baik harus melandasi atau mendasari hubungan para pihak pada tahap pra perjanjian, perjanjian dan pelaksanaan perjanjian.

Bab 4

PELAKSANAAN PERJANJIAN STUDI LANJUT KARYAWAN DALAM PEMENUHAN ASAS ITIKAD BAIK

A. Asas Itikad Baik Sebagaimana Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Salah satu bentuk kewajiban para pihak dalam menyusun perjanjian haruslah berperilaku dengan itikad baik. penyusunan perjanjian tidak boleh dilakukan dengan itikad buruk. Ini menjadi kewajiban umum bagi para pihak dalam hubungan pra perjanjian. Menurut Robert S Summer, bentuk itikad buruk dalam penyusunan kontrak mencakup negosiasi tanpa maksud yang serius untuk mengadakan kontrak, penyalahgunaan *the privilege* untuk menggagalkan negosiasi, mengadakan perjanjian tanpa memiliki maksud untuk melaksanakannya, tidak menjelaskan fakta material dan mengambil keuntungan dari lemahnya posisi tawar para pihak dalam perjanjian.

Itikad baik pada tahap pra perjanjian merupakan kewajiban, yaitu untuk memberitahu atau menjelaskan dan meneliti fakta material bagi para pihak yang berkaitan dengan pokok yang dinegosiasikan. Sehubungan dengan hal ini putusan-putusan Hoge Raad menyatakan bahwa para pihak yang bernegosiasi masing-masing memiliki kewajiban itikad baik, yakni kewajiban untuk meneliti (*onderzoekplicht*), dan kewajiban untuk memberitahukan atau menjelaskan (*mededelingsplicht*).

Hakim harus mempertimbangkan kewajiban-kewajiban itu satu dengan yang lainnya dengan ukuran itikad baik.

Itikad baik dalam pra perjanjian dipengaruhi oleh doktrin *culpa in contrahendo* yang diajarkan oleh sarjana hukum terkemuka dari Jerman Rudolf von Jhering. Doktrin *culpa in contrahendo* mengajarkan pihak yang bertanggung jawab bagi kesalahan tersebut harus bertanggung jawab terhadap kerugian yang diderita pihak yang tidak bersalah. Kerugian yang dimaksud disini adalah kerugian yang timbul manakala pihak yang bernegosiasi menghentikan negosiasi dan tidak jadi menutup perjanjian, dan penghentian atau pembatalan negosiasi tersebut menimbulkan kerugian pada salah satu pihak.

Prinsip larangan bernegosiasi dengan itikad buruk telah diakui secara Internasional dan merupakan prinsip perjanjian komersial Internasional UNIDROIT. Prinsip yang cukup penting diatur dalam prinsip-prinsip UNIDROIT adalah mengenai jangkauan prinsip itikad baik (*good faith*) yang berlaku sejak negosiasi. Pasal 2.15 mengatur tentang larangan negosiasi dengan itikad buruk dengan menentukan :

- 1) *A party is free to negotiate and is not liable for failure to reach an agreement.*
- 2) *However, a party who negotiates or breaks off negotiations in bad faith is liable for the losses to the other party*
- 3) *It is bad faith, in particular, for a party to enter into or continue negotiations when intending not to reach an agreement with the other party.*

Menurut prinsip-prinsip UNIDROIT tanggung jawab hukum telah lahir sejak proses negosiasi. Prinsip-prinsip yang berlaku bagi proses negosiasi adalah sebagai berikut :

- a) Kebebasan negosiasi.
- b) Tanggung jawab atas negosiasi dengan itikad buruk
- c) Tanggung jawab atas pembatalan negosiasi dengan itikad buruk.

Setiap orang bebas melakukan negosiasi dan memutuskan syarat-syarat yang dinegosiasikan. Namun demikian, negosiasi tersebut tidak boleh bertentangan dengan prinsip itikad baik dan transaksi jujur yang diatur dalam Pasal 1.7. salah satu contoh negosiasi dengan itikad

buruk adalah apabila seseorang melakukan atau melanjutkan negosiasi dengan orang lain tanpa keinginan untuk mengadakan perjanjian dengan orang tersebut. Contoh lain adalah apabila seseorang dengan sengaja menyesatkan pihak lain mengenai isi atau syarat perjanjian yang diajukan, baik dengan cara mengajukan fakta yang menyesatkan maupun dengan menyembunyikan fakta yang semestinya diberitahukan ataupun mengenai status para pihak dalam kontrak tersebut.

Dalam Perjanjian studi lanjut, tanggung jawab atas negosiasi dengan itikad buruk tidak hanya akan merugikan karyawan tetapi juga dapat merugikan Institusi, sehingga apabila hal ini dilakukan kerugian akan diterima kedua belah pihak. Itikad baik dalam pra perjanjian bertujuan agar supaya masing masing pihak dalam tahap pra perjanjian melakukan negosiasi dengan jujur dan saling terbuka dengan memperhatikan *moral hazard* dimana para pelaku usaha dilarang memberikan informasi yang menyesatkan dan melanggar etika. Dengan demikian itikad baik dalam pra perjanjian memberikan kewajiban para pihak untuk bertanggung jawab terhadap kerugian yang timbul akibat adanya suatu negosiasi yang dilakukan dengan ketidakjujuran atau negosiasi dengan itikad buruk.

Dalam tahap negosiasi ini masing-masing pihak mempunyai kewajiban untuk melakukan keterbukaan (*disclosure*) dengan menunjukkan dan memberikan segala informasi tentang fakta material yang berkaitan dengan perjanjian. Dan pihak pekerja berkewajiban untuk meneliti fakta material sebelum menandatangani perjanjian. Apabila ada ketentuan yang belum disepakati maka kedua pihak mengadakan tawar menawar, keadaan ini akan terus berlanjut hingga pada akhirnya kedua belah pihak mencapai kesepakatan mengenai hal-hal yang harus dipenuhi dan dilaksanakan oleh para pihak dalam Perjanjian studi lanjut. Saat penerimaan yang paling akhir dari serangkaian penawaran yang disampaikan oleh para pihak dan disetujui para pihak adalah saat tercapainya kesepakatan dalam pembuatan Perjanjian Studi Lanjut di Institusi.

Sifat keterbukaan atau obyektifitas dalam pembuatan Perjanjian studi lanjut ini sangat diperlukan karena dengan tidak disampaikan data yang benar akan menimbulkan kerugian bagi pekerja. Oleh karena itu pengusaha wajib memaparkan atau menjelaskan isi/materi Perjanjian Studi Lanjut yang sebenar-benarnya.

Perjanjian Studi Lanjut mempunyai tujuan mempertegas hak dan kewajiban masing-masing pihak, memperteguh hubungan industrial yang harmonis, secara bersama menetapkan syarat kerja dan mengatur dimana cara dan tempat penyelesaian sengketa kedua belah pihak bila terjadi sengketa. Adapun fungsi dari Perjanjian studi lanjut adalah untuk :

- 1) menentukan Biaya Studi Lanjut dan syarat-syarat Studi lanjut.
- 2) mengatur hubungan antara Institusi dengan karyawan.

Di dalam pembuatan Perjanjian studi lanjut, negosiasi adalah cara terbaik dalam penyelesaian atau mencari jalan keluar antara kedua belah pihak yang berbeda kepentingan dan kebutuhan dalam mencapai kesepakatan. Karyawan melakukan negosiasi dengan institusi untuk :

- 1) Menentukan kondisi dan syarat-syarat Studi Lanjut, yang meliputi:
 - a) Besarnya beasiswa yang akan ditanggung oleh institusi.
 - b) Jam kerja dan kewajiban mengajar.
 - c) jaminan sosial dan kesejahteraan lainnya.
 - d) Mengatur hak kewajiban selama studi lanjut.
- 2) mengatur Hak dan kewajiban selama ikatan dinas.

Dalam tahap negosiasi ini masing-masing pihak mempunyai kewajiban untuk melakukan keterbukaan (*disclosure*) dengan menunjukkan dan memberikan segala informasi tentang fakta material yang berkaitan dengan perjanjian.

Iktikad baik dalam pra perjanjian mempunyai tujuan supaya masing masing pihak melakukan negosiasi dengan jujur dan saling terbuka dimana para pelaku usaha dilarang memberikan informasi yang menyesatkan, melanggar etika/kesusilaan dan peraturan perundang-undangan.

Dengan demikian iktikad baik dalam pra perjanjian memberikan kewajiban para pihak untuk bertanggung jawab terhadap kerugian yang timbul akibat adanya suatu negosiasi yang dilakukan dengan ketidakjujuran atau negosiasi dengan iktikad buruk.

Itikad baik yang tercantum dalam Pasal 1338 Ayat (3) K.U.H. Perdata merupakan pembatasan terhadap asas *pacta sunt servanda* yang

tercantum dalam Pasal 1338 Ayat (1) yang mengatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Apabila dikaitkan dengan syarat sahnya perjanjian yang dianut Pasal 1320 K.U.H. Perdata, karena dalam K.U.H. Perdata sendiri tidak mensyaratkan adanya keseimbangan prestasi kedua belah pihak dalam perjanjian. Sehingga suatu perjanjian akan tetap sah sekalipun prestasi dan kontra prestasi kedua belah pihak tidak seimbang atau berat sebelah.

Dalam perkembangannya hal ini terjadi perubahan keadaan yang tidak dapat diperhitungkan sejak perjanjian ditutup, misalnya karena terjadinya perang, bencana alam atau kenaikan harga yang luar biasa hakim berwenang untuk mengurangi atau menghapus hak dan kewajiban yang dengan tegas telah disepakati dalam perjanjian. Dengan pertimbangan perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik, kepantasan dan kepatutan.

Perjanjian studi lanjut adalah perjanjian antara Yayasan penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta dengan karyawan/dosen, sehingga kedua belah pihak berkewajiban melaksanakan perjanjian yang telah dibuatnya dengan penuh itikad baik. Dalam hal ini yayasan berhak untuk menerima hasil kerja dari karyawan sesuai yang telah disepakatinya sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian dan tidak menuntut lebih dari apa yang diperjanjikan, serta tidak membebani karyawan dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Begitu pula karyawan/dosen berkewajiban untuk menunaikan kewajiban sesuai dengan apa yang telah disepakati dalam perjanjian dan melaksanakan kewajiban sesuai dengan isi Perjanjian Studi Lanjut yang telah disepakatinya.

Asas itikad baik berfungsi melindungi kepentingan para pihak dalam hubungan kerja. Asas ini menempatkan kewajiban bagi para pihak untuk tidak melakukan tindakan *destruktif* terhadap pihak lain dengan menjalankan hak dan kewajiban masing-masing sehingga manfaat Perjanjian Studi Lanjut dapat terwujud sesuai dengan harapan mereka.

Perjanjian Studi Lanjut harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian seperti yang terdapat di dalam Pasal 1320 K.U.H. Perdata tentang syarat sahnya suatu perjanjian yaitu :

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat sahnya suatu perjanjian dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu syarat subyektif dan syarat obyektif. Syarat subyektif adalah syarat-syarat yang menyangkut subyek dari Ikatan Dinas Studi Lanjut, atau dengan kata lain syarat-syarat yang harus dipenuhi mereka yang hendak membuat suatu Ikatan Dinas Studi Lanjut. Syarat subyektif ini meliputi pembuatan Ikatan Dinas Studi Lanjut atas kemauan bebas kedua belah pihak dan adanya kecakapan para pihak untuk membuat suatu perjanjian. Tidak dipenuhinya syarat subyektif, maka akibat hukumnya adalah bahwa Perjanjian Studi Lanjut yang telah dibuat dapat dimintakan pembatalan oleh hakim. Jika pembatalan itu tidak dimintakan kedua belah pihak yang berkepentingan, maka Perjanjian Studi Lanjut itu tetap berlaku bagi para pihak. Jadi perjanjian kerja itu memberi akibat hukum sampai saat pembatalan dilakukan. Sedangkan syarat obyektif adalah yang menyangkut obyek perjanjian Studi Lanjut, yaitu adanya pekerjaan tertentu dan yang disepakatinya tidak dilarang oleh peraturan perundangan atau tidak bertentangan dengan ketertiban umum serta kesusilaan

Dalam perjanjian studi lanjut karyawan atau dosen mewakili diri sendiri sebagai pihak kedua, dan pihak Yayasan sebagai pihak pertama. Yayasan dan dosen membuat Perjanjian studi lanjut yang berisikan hak dan kewajiban para pihak, dalam perjanjian disebutkan identitas para pihak, memuat siapa para pihak yang melakukan perjanjian, terdiri dari identitas yayasan atau yang mewakili yayasan dan identitas karyawan / dosen yang hendak studi lanjut. Dalam perjanjian ini disebutkan bahwa dari identitas para pihak, Yayasan diwakili oleh ketua Yayasan yang bertindak untuk dan atas nama yayasan, sedangkan karyawan/dosen selaku diri pribadi.

Saat pertama kali mengirimkan karyawan/dosen untuk studi lanjut ke jenjang yang lebih tinggi, bentuk perjanjian studi lanjut biasanya merupakan perjanjian dua belah pihak yang di daftarkan ke kantor notaris, rangkap 2 (dua), bermaterai, masing masing mempunyai kekuatan hukum yang sama. Dengan berjalannya waktu perjanjian studi lanjut bisa berubah berbentuk menjadi akta notaris, hal ini di tujukan agar ada pihak ke tiga yang netral untuk memberikan masukan mengenai hukum dan agar kedua belah pihak merasa yakin tidak ada sesuatu yang disembunyikan dan tidak ada ketentuan hukum yang terlewati.

Dalam perjanjian ini disebutkan bahwa kedua belah pihak telah sepakat dan setuju untuk membuat Perjanjian Studi Lanjut. Isi Perjanjian studi lanjut terdiri dari bebarapa pasal, yaitu sebagai berikut :

1. Pasal yang menjelaskan tentang jangka waktu pendidikan.
2. Pasal yang menjelaskan jangka waktu ikatan Dinas.
3. Pasal yang menjelaskan tentang biaya pendidikan yang di keluarkan resmi oleh Perguruan Tinggi tempat karyawan studi lanjut.
4. Pasal yang menjelaskan biaya pendidikan yang akan di tanggung oleh Pihak Pertama atau oleh Yayasan.
5. Pasal yang menjelaskan bahwa karyawan yang studi lanjut tetap menerima gaji dan segala kesejahteraan sama seperti karyawan lainnya yang aktif bekerja.
6. Pasal yang menjelaskan tentang kewajiban karyawan selama masa pendidikan.
7. Pasal yang menjelaskan tentang kompensasi jika tetap mengajar selama masa pendidikan.
8. Pasal yang menjelaskan tentang kewajiban masa ikatan Dinas.
9. Pasal mengenai sanksi-sanksi.
10. Pasal mengenai pengecualian Sanksi.
11. Pasal penutup.

Perjanjian Studi Lanjut merupakan bentuk kesepakatan dalam hubungan kerja yang dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja oleh pengusaha dan karyawan sehingga manakala Perjanjian Studi Lanjut tidak

berjalan salah satu pihak tidak menjalankan kewajiban maka hal ini akan merugikan salah satu pihak, Jika karyawan tidak di biaya pendidikannya maka studi pihak karyawan akan terhambat juga sebaliknya jika Yayasan tidak mendapatkan haknya yaitu pihak karyawan tetap bekerja selama ikatan dinas maka pihak yayasan akan mengalami kerugian karena proses pembelajaran akan terganggu dan membuat pikiran baru bagi pihak Yayasan untuk menyiapkan sdm agar sesuai dengan renstra yang telah di buat.

Adanya klasula dalam perjanjian bahwa bila ada sesuatu yang belum diatur atau adanya permasalahan dikemudian hari dapat diselesaikan dengan cara musyawarah mufakat, hal ini terkadang dimanfaatkan oleh karyawan dengan mengajak kedua orang tuannya menghadap pengurus yayasan untuk bermusyawarah mengizinkan adanya pindah ke lembaga lain. Terkadang para pengurus yayasan tidak bertindak tegas terhadap karyawan tersebut, hanya mengatakan keberatan dan tidak mengizinkan untuk melepas tanggungjawab. Tidak adanya tindakan tegas tersebut, membuat kasus serupa bisa saja terjadi, adanya beberapa karyawan yang masih dalam ikatan dinasnya mengajukan alasan tidak dapat menjalankan ikatan dinas di perguruan tinggi , dan ada beberapa yang juga coba melamar CPNS, walaupun tidak lulus seleksi.

Penyelesaian kasus terhadap dosen yang melepas tanggungjawab studi lanjut dengan cara kekeluargaan merupakan kebijakan yang kurang tepat. Hal ini malah “bomerang” bagi Yayasan, niat baik Yayasan malah “dilecehkan”. Terlihat setelah kasus pertama, timbul beberapa kasus lagi dosen yang melepas tanggung jawabnya dengan tidak melaksanakan ikatan dinas yang telah disepakati.

B. Pelaksanaan Pemenuhan Asas Itikad Baik Sebagaimana Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Dalam Perjanjian Studi lanjut

Perguruan tinggi sebagai lembaga penyelenggara pendidikan mempunyai peran dan fungsi strategis dalam mewujudkan amanat Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas), yakni mengembangkan potensi peserta didik

menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Dalam rangka mewujudkan peran dan fungsinya tersebut, dosen harus memiliki kualifikasi akademik minimum dan Sertifikasi Pendidik Profesional sesuai dengan jenjang kewenangan mengajarnya. Amanat tersebut secara jelas tertuang dalam pasal 46 ayat 2 Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yaitu bahwa dosen harus memiliki kualifikasi akademik minimum: (a) lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana; dan (b) lulusan program doktor untuk program pascasarjana.

Kualitas dosen perlu ditingkatkan melalui pendidikan lanjutan, pelatihan, magang dan lainnya dikarenakan dosen merupakan sumberdaya perguruan tinggi yang sangat penting dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efesiensi penyelenggaraan pendidikan tinggi sesuai amanah Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Usaha Perguruan Tinggi untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dengan memberikan kesempatan kepada karyawan atau dosen untuk studi lanjut, dengan cara memberi kesempatan seluas luasnya kepada para karyawan / dosen untuk mencari beasiswa dari Dikti atau lembaga beasiswa lainnya, jika karyawan yang bersangkutan tidak mendapatkan beasiswa dari dikti atau pemerintah maka yayasan yang akan memberikan beasiswa kepada karyawan atau dosen agar dapat melanjutkan studi lanjut.

Pemerintah melalui Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi terus berupaya untuk mendorong dan meningkatkan kuantitas dosen yang memiliki kualifikasi akademik minimal magister melalui beragam pendekatan. Salah satu diantaranya adalah dengan memberikan beasiswa kepada dosen tetap dan calon dosen baik yang bekerja di perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta, yang memenuhi persyaratan untuk melanjutkan pendidikan pada tingkat pascasarjana di dalam negeri atau di mancanegara, yang di sebut Program Beasiswa Pendidikan Pasca Sarjana (BPPS)

Pelaksanaan program BPPS mempunyai cakupan yang lebih luas, baik dalam jenjang pendidikan maupun penerima beasiswa. Jenjang

pendidikan yang diberi beasiswa adalah magister (S2) dan doktor (S3), sedangkan penerima beasiswa diperluas dengan menyertakan dosen Perguruan Tinggi Swasta dan Politeknik. Sejumlah persyaratan tambahan diberlakukan bagi dosen calon penerima beasiswa dari ketiga kelompok perguruan tinggi tersebut.³⁵

Persyaratan calon Penerima BPPS Untuk Dosen yaitu dosen tetap pada perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah maupun swasta di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) yang telah mempunyai NIDN dan memenuhi persyaratan tugas belajar yang ditetapkan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 48 Tahun 2009. Selain tersebut ada persyaratan khusus yaitu :³⁶ Permohonan untuk memperoleh BPP-DN Direktorat Direktorat Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ditjen Dikti harus mendapatkan persetujuan Pimpinan Perguruan Tinggi asal pelamar BPP-DN dan diajukan kepada Direktur Program Pascasarjana yang dituju. Bagi pelamar BPP-DN yang berasal dari PTN dan Kopertis, persetujuan dan usulan pelamar BPP-DN tersebut juga harus memperoleh surat penugasan/ijin dari pimpinan perguruan tinggi atau pihak Kopertis Wilayahnya (Contoh Surat Penugasan/Ijin dapat dilihat pada Lampiran.

Para Dosen yang memperoleh Beasiswa BPP-D dipersyaratkan Setelah menyelesaikan studi, penerima BPP-DN diwajibkan untuk kembali mengabdikan ke perguruan tinggi tempat bekerja atau penempatan oleh Direktorat Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ditjen Dikti selama $2n+1$ tahun (n adalah lama masa menerima BPP-DN dalam satuan tahun) sesuai Permendiknas Nomor 48 Tahun 2009.

Berdasarkan persyaratan tersebut, Pihak karyawan atau dosen hanya bisa mendapatkan beasiswa jika mendapat persetujuan dari pimpinan Perguruan Tinggi dan setelah menyelesaikan masa studi harus kembali mengabdikan di tempat institusi tempat dosen tersebut bekerja. Bentuk Hubungan tersebut diwujudkan dalam sebuah perjanjian yang harus ditanda-tangai oleh dosen yang akan mendapat beasiswa dengan pihak Perguruan tinggi swasta.

³⁵Buku Pedoman Program Beasiswa Pendidikan Pascasarjana Dalam Negeri (Bpp-Dn) Untuk Dosen, Calon Dosen, Dan Tenaga Kependidikan Tahun 2013 hal 9

³⁶*Ibid* hal 14

Hubungan hukum antara Institusi Pendidikan dan Karyawan/dosen dituangkan dalam bentuk perjanjian studi lanjut yang berisikan ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat umum yang harus disetujui oleh karyawan/dosen. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ternyata tidak terdapat suatu bentuk hubungan hukum khusus atau perjanjian khusus yang namanya “Perjanjian studi lanjut”. Oleh karena itu, penetapan mengenai bentuk hubungan hukum antara Institusi Penyelenggara Pendidikan dan karyawan atau dosen yang sedang studi lanjut, yang disebut “Perjanjian studi lanjut” itu harus digali dari sumber-sumber di luar Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

C. Penyebab Terpenuhinya atau Tidak Terpenuhinya Asas Itikad Baik Dalam Pelaksanaan Perjanjian Studi Lanjut

Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Asas itikad baik dalam hubungan kontraktual diatur melalui Buku ke-III KUHPerdata yakni Pasal 1338 ayat (3) yang berbunyi “perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.” Makna itikad baik ini dikaitkan dengan Pasal 1339 KUHPerdata yang menyebutkan “Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau Undang-Undang.

Pada dasarnya suatu perjanjian berawal dari suatu perbedaan atau ketidaksamaan kepentingan di antara para pihak. Perumusan hubungan kontraktual tersebut pada umumnya senantiasa diawali dengan proses negosiasi di antara para pihak. Melalui negosiasi para pihak berupaya menciptakan bentuk-bentuk kesepakatan untuk saling mempertemukan sesuatu yang diinginkan (kepentingan) melalui proses tawar menawar.

Setiap orang bebas untuk melakukan suatu perjanjian dengan orang lain mengenai suatu objek tertentu. Dasar hukum yang mengatur tentang perjanjian terdapat dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang perikatan. Dalam melakukan suatu perjanjian semua orang memiliki kebebasan untuk membuat perjanjian jenis apapun dan abagaimanapun isinya karena orang dapat menggunakan peraturan dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sebagai pedoman

dalam membuat perjanjian maupun tanpa berpegang pada undang-undang tersebut karena para pihak telah mengatur isi serta akibat-akibat perjanjian pada saat perjanjian dibuat.

Universitas-Universitas besar swasta dan negeri terutama yang mempunyai dana besar bisa menarik dan “membeli” dosen dari perguruan tinggi lain. Dosen baru lulus masa studi dengan harapan mereka mengabdikan ilmunya, tapi mereka keluar dan mendaftar di perguruan tinggi negeri atau swasta lainnya. Selain bekerja di dunia pendidikan para dosen juga tertarik untuk bekerja di dunia praktisi, misalnya saja bekerja di Puskesmas atau Rumah Sakit Umum Negeri, untuk dosen-dosen dari dengan latar belakang Kebidanan Dan Kesehatan. Sewaktu ijazah baru level diploma, untuk mendaftar di klinik, Puskesmas dan rumah sakit umum negeri banyak persaingannya, tapi dengan latar belakang pendidikan lebih tinggi yaitu D4 atau S1 bidan/keperawatan bahkan S2 mempermudah mereka melewati persaingan.

Diawal perjanjian para pihak sepakat untuk menjalankan isi perjanjian, pihak yayasan setuju untuk membiaya seluruh biaya pendidikan dan biaya hidup selama masa pendidikan, dan menerima seluruh gaji per bulan walaupun tidak bekerja, dan pihak karyawan setuju untuk menyelesaikan pendidikan sesuai dengan masa studi dan akan mengabdikan di perguruan tinggi selama masa yang telah disepakati. Perjanjian dibuat penuh kehormatan dan kejujuran.

Menurut Siti Ismijati Jenie itikad baik pada awalnya berasal dari hukum Romawi yang disebut Bonafides. Inti konsep bonafides adalah fides, merupakan sumber bersifat religius yang bermakna kepercayaan yang diberikan seseorang kepada orang lain, atau suatu kepercayaan atas kehormatan dan kejujuran seseorang kepada orang lainnya.³⁷ Kejujuran dan kehormatan tersebut dilanggar oleh pihak karyawan/dosen, mereka coba coba melamar penerimaan CPNS, hanya iseng iseng mendaftar, kemudian ternyata di terima dan akhirnya tergoda untuk mengambilnya menjadi PNS.

³⁷Siti Ismijati Jenie, “Itikad Baik, Perkembangan dari Asas Hukum Khusus menjadi Asas Hukum Umum di Indonesia”, *Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar pada Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, Yogyakarta, 10 September 2007, hal. 3

Menurut Prof. R. Subekti itikad baik yang disebut dalam bahasa Belanda dengan *te goeder irouw* (yang sering juga diterjemahkan dengan kejujuran) dapat dibedakan atas 2 macam yaitu: (1) itikad baik pada waktu akan mengadakan perjanjian; dan (2) itikad baik pada waktu melaksanakan hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang timbul dari perjanjian tersebut.

Itikad baik pada waktu akan mengadakan perjanjian tidak lain adalah perkiraan dalam hati sanubari yang bersangkutan bahwa syarat-syarat yang diperlukan untuk mengadakan perjanjian secara sah menurut hukum sudah terpenuhi semuanya. Seseorang yang ingin membeli suatu barang misalnya, mengira dalam hati sanubarinya bahwa penjual barang tersebut benar-benar sebagai pemiliknya. Kalau kemudian hari ternyata penjual barang tersebut bukan pemilik sejati atas barang yang diperjual-belikan, pembeli adalah beritikad baik. Karena ia beritikad baik, ia diperlindungi oleh hukum. Akan tetapi, harus diingat bahwa perkiraan pembeli pada contoh di atas ini bukanlah sembarangan perkiraan, tapi harus perkiraan yang benar-benar meyakinkan yakni perkiraan yang didasarkan kepada kepantasan dalam masyarakat. Kepantasan ini harus diukur secara obyektif bukan subyektif.

Itikad baik pada waktu melaksanakan hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang timbul dari suatu perjanjian juga terletak pada hati sanubari manusia, yang selalu ingat, bahwa dalam melaksanakan perjanjian harus mengindahkan norma-norma kepatutan dan keadilan, dengan menjauhkan diri dari perbuatan yang mungkin menimbulkan kerugian terhadap pihak lain ³⁸

Apakah suatu perjanjian dilaksanakan dengan itikad baik atau tidak, akan tercermin pada perbuatan-perbuatan nyata orang yang melaksanakan perjanjian tersebut. Dengan melihat kepada perbuatan-perbuatan nyata pelaksanaan perjanjian itu, maka pelaksanaan perjanjian tersebut dapat diukur secara obyektif, apakah dilaksanakan dengan itikad baik atau tidak. Jadi, meskipun itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian merupakan sesuatu yang terletak pada hati sanubari manusia yang sifatnya subyektif, tapi itikad baik itu dapat diukur secara obyektif.

³⁸Prof. R. Subekti, S.H.. *Hukum Perjanjian*, Cetakan ke-VIII, PT Intermasa hal. 41

Perjanjian mengatakan bahwa selama masa ikatan dinas Pihak Kedua tidak boleh mengikuti ujian penerimaan Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan/atau ujian penerimaan Pegawai di Institusi lain, tetapi Pihak dosen tersebut melamar sebagai CPNS masih dalam ikatan dinas. Diawal perjanjian pihak dosen telah ditanyakan kesedian untuk diikat selama waktu tertentu dengan tanpa ada paksaan. Ditanda-tangani perjanjian tersebut berarti kedua belah pihak setuju atas isi perjanjian. Melanggar ketentuan tersebut jelas terlihat pihak karyawan tidak beritikad baik dalam memenuhi isi perjanjian. Seorang karyawan yang beritikad baik selama masa ikatan dinas tidak akan melamar bekerja di tempat lain.

Peraturan Pemerintah RI No. 34 tahun 2014 mengenai Perubahan Keenambelas atas Peraturan Pemerintah No.7 tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil untuk golongan IIa, 0 tahun Rp.1.816.900 dan golongan IIIa, 0 th Rp. 2.317.600. PNS sebagai pekerjaan yang banyak dicari, akan tetapi diakui sendiri oleh para responden bahwa kehidupan PNS di Indonesia kurang sejahtera, tetapi tetap di cari dan diminati karena adanya harapan dihari tua yaitu berupa uang pensiun³⁹

Sesuai data tersebut di atas, seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) mendapat status/kedudukan yang tinggi dalam masyarakat karena pekerjaannya, bukan materinya atau kekuasaannya. Tidak terlalu besar gaji sebagai PNS, tapi orang tua dengan bangga akan bercerita bahwa anaknya bekerja sebagai PNS, di masyarakat orang tua dianggap sukses mendidik anaknya menjadi orang yang berguna dan mapan.

Stratifikasi sosial sebagai fenomena universal dan penting, tak ada masyarakat yang tidak terstratifikasi. Stratifikasi adalah keharusan fungsional karena semua masyarakat memerlukan sistem seperti ini, dan keperluan ini menyebabkan adanya sistem stratifikasi. Bagaimana masyarakat memotivasi & menempatkan individu pada posisi mereka yang tepat.⁴⁰

³⁹*ibid*

⁴⁰Mudjahirin Thohir, Bahan Kuliah Teori-Teori Sosial, Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, 2014

Teori Stratifikasi Struktural-Fungsional *Kingsley Davis dan Wilbert Moore*, mereka memandang sistem stratifikasi sebagai sebuah struktur, dan tidak mengacu pada stratifikasi individu pada system stratifikasi, melainkan pada sistem posisi (kedudukan). Pusat perhatiannya ialah bagaimana agar posisi tertentu memiliki tingkat prestise berbeda dan bagaimana agar individu mau mengisi posisi tersebut. Masalah fungsionalnya ialah bagaimana cara masyarakat memotivasi dan menempatkan setiap individu pada posisi yang tepat.⁴¹

Dari realitas tersebut di atas dengan itikat baik saja tidak dapat sebagai jaminan perjanjian dapat terlaksana dengan baik, diperlukan sanksi dan penerapan yang tegas agar suatu peraturan dapat terpenuhi, sesuai dengan teori Roscoe Pound. Roscoe Pound memiliki pendapat mengenai hukum yang menitik beratkan hukum pada kedisiplinan dengan teorinya yaitu: “*Law as a tool of social engineering*” (Bahwa Hukum adalah alat untuk memperbaharui atau merekayasa masyarakat).⁴²

Pound menyatakan bahwa hukum adalah lembaga terpenting dalam melaksanakan kontrol sosial. Hukum secara bertahap telah menggantikan fungsi agama dan moralitas sebagai instrumen penting untuk mencapai ketertiban sosial. Menurutnya, kontrol sosial diperlukan untuk melestarikan peradaban karena fungsi utamanya adalah mengendalikan “aspek internal atau sifat manusia”, yang dianggapnya sangat diperlukan untuk menaklukkan aspek eksternal atau lingkungan fisik.

Teori Roscoe Pound disandingkan dengan teori hukum pembangunan Mochtar Kusumaatmadja, hubungan hukum dan kekuasaan dalam masyarakat dapat disimpulkan bahwa hukum memerlukan kekuasaan bagi pelaksanaannya, sebaliknya kekuasaan itu sendiri ditentukan batas-batasnya oleh hukum. Secara populer dapat dirupakan dalam slogan bahwa ; hukum tanpa kekuasaan adalah angan-angan, kekuasaan tanpa hukum adalah kelaliman. Hukum yang baik adalah hukum yang sesuai dengan hukum yang hidup (*the living law*) dalam masyarakat, yang tentunya sesuai pula atau merupakan pencerminan dari nilai-nilai

⁴¹Guntur Petrus. *Fungsionalisme Struktural*. <http://www.forumsains.com/artikel/39/?print>. Diunduh pada tanggal 15 agustus 2018

⁴²Roscoe Pound. 1996. *Pengantar Filsafat Hukum*. Bhartara Niaga Media : Jakarta. Dewa Gede Wirasatya P.

yang berlaku dalam masyarakat itu. Proses pembentukan peraturan perundang-undangan harus dapat menampung semua hal yang erat hubungannya dengan bidang atau masalah yang hendak diatur dengan peraturan perundang-undangan itu, apabila perundang-undangan itu hendak merupakan suatu pengaturan hukum yang efektif.⁴³ Teori hukum pembangunan muncul berawal dari pandangan Mochtar Kusumaatmadja tentang fungsi dan peranan hukum dalam pembangunan nasional. Adapun inti ajaran hukum pembangunan ini sebagai berikut :⁴⁴

- a. Semua masyarakat yang sedang membangun selalu dicirikan oleh perubahan atau terjadi dengan cara yang teratur. Perubahan yang teratur dapat dibantu oleh perundang-undangan atau keputusan pengadilan atau kedua-duanya.
- b. Baik perubahan maupun ketertiban (keteraturan) merupakan tujuan awal dari masyarakat yang sedang membangun, maka hukum menjadi suatu sarana (bukan alat) yang tidak dapat diabaikan dalam proses pembangunan.
- c. Fungsi hukum dalam masyarakat adalah mempertahankan ketertiban melalui kepastian hukum (sebagai kaedah sosial) harus dapat mengataur (membantu) proses perubahan dalam masyarakat.
- d. Hukum yang baik adalah hukum yang sesuai dengan hukum yang hidup (*the living law*) dalam masyarakat yang tentunya sesuai pula atau merupakan pencerminan yang berlaku dalam masyarakat itu.
- e. Implementasi hukum tersebut di atas hanya dapat terwujud jika hukum dijalankan oleh suatu kekuasaan, akan tetapi kekuasaan itu sendiri harus berjalan dalam batas rambu-rambu yang ditentukan di dalam hukum itu.

Teori hukum pembangunan yang dikemukakan Mochtar Kusumaatmadja di atas sesungguhnya ada dua dimensi sebagai inti teori hukum pembangunan yaitu *pertama*, ketertiban atau keteraturan dalam rangka pembaharuan atau pembangunan merupakan sesuatu yang

⁴³Mochtar Kusumaatmadja, *Konsep-konsep Hukum dalam Pembangunan*, Bandung: Alumni, 2002, hlm. 6

⁴⁴Romli Atmasasmita, *Teori Hukum Integratif, Rekonstruksi terhadap Teori Hukum Pembangunan Dan Teori Hukum Progresif*, Genta Publishing, 2012, hlm. 65-67.

diinginkan, bahkan dipandang mutlak, *kedua*, hukum dalam arti kaedah atau peraturan hukum memang dapat berfungsi sebagai alat pengatur atau sarana pembagunan dalam arti penyalur kegiatan manusia yang dikehendaki ke arah pembaharuan.

Kekuasaan merupakan unsur yang mutlak dalam suatu masyarakat hukum dalam arti masyarakat yang diatur oleh dan berdasarkan hukum. Kedudukan hukum dalam hal ini adalah merupakan suatu alat untuk memelihara ketertiban dalam masyarakat yang secara progresif diperankan oleh hukum dalam mengadakan perubahan tanpa merugikan masyarakat.

Selain Sanksi dan penerapan tegas agar peraturan dapat terlaksana, diperlukan suasana kerja yang kondusif, menyenangkan tidak penuh dengan ketegangan dalam bekerja. Yayasan mengeluarkan kebijakan yang dapat menarik karyawan bahwa bekerja di swasta pun dapat sebagai pegangan hidup dan mendapat jaminan di hari tua.

Mereformulasi kebijaksanaan yayasan agar menarik dosen untuk bersedia diikat dalam perjanjian studi lanjut, teori yang digunakan adalah *Teori Motivasi X dan Y Douglas McGregor*. Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu negatif, yang ditandai sebagai Teori X, dan yang lain positif, yang ditandai dengan Teori Y. Menurut Teori X, empat asumsi yang dipegang manajer adalah sebagai berikut⁴⁵:

1. Rata-rata karyawan tidak suka bekerja dan berusaha menghindari pekerjaan bila memungkinkan.
2. Karena karyawan tidak mau bekerja, mereka harus dibujuk, dipaksa, atau memperingatkan dengan hukuman sehingga tercapai tujuan organisasi. Sebuah pengawasan yang ketat diperlukan pada bagian dari manajer. Para manajer mengadopsi gaya kepemimpinan yang diktator.
3. Karyawan umumnya tidak menyukai tanggung jawab.
4. Seorang karyawan rata-rata memerlukan arahan formal.

⁴⁵<http://catatankuliahdigital.blogspot.com/2009/09/teori-teori-motivasi.html>. diunduh pada tanggal 15 agustus 2018

Kontras dengan pandangan negatif mengenai kodrat manusia ini, Mc Gregor mencatat empat asumsi positif, yang disebutnya sebagai teori Y :

1. Karyawan memandang pekerjaan mereka dengan santai dan normal. Mereka melakukan upaya fisik dan mental mereka secara melekat dalam pekerjaan mereka.
2. Karyawan yang tulus, tidak memerlukan ancaman, paksaan, dalam melaksanakan tugas-tugasnya. karyawan yang berdedikasi tinggi, bisa menempatkan posisi dirinya sesuai dengan job deskripsi yang dia punya.
3. Adanya reward dalam setiap pekerjaan dapat mamacu loyalitas karyawan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.
4. Seorang karyawan rata-rata dapat belajar untuk mengakui dan bertanggung jawab atas tugas yang diembannya.
5. Para karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan. Kemampuan mereka sepenuhnya harus dimanfaatkan. Dengan kata lain potensi kreativitas, akal dan inovatif dari karyawan dapat dimanfaatkan untuk memecahkan masalah organisasi.

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian Reward dan motivasi. Karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan. Bekerja untuk mendapatkan uang, kesejahteraan menjadi perhatian khusus guna menjaga serta meningkatkan produktivitas karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.⁴⁶

Pendidikan dan pelatihan meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap pegawai untuk dapat melaksanakan tugas/jabatan secara profesional dengan dilandasi kematangan kepribadian dan etika pegawai. Meningkatkan pemahaman visi dan dinamika pola pikir pegawai dalam melaksanakan tugas demi terwujudnya penyelenggaraan

⁴⁶Anoki Herdian Dito. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Slamet langgeng Purbalingga*. <http://eprints.undip.ac.id/23253/>. diunduh pada tanggal 15 Agustus 2018.

misi Yayasan. Pemberian kesempatan pendidikan, pelatihan, memberikan reward dan motifasi yang baik kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif membentuk kondisi hubungan yang baik antara pimpinan dengan seluruh karyawannya.

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Perguruan Tinggi dilakukan secara baik, terarah dan terencana, sehingga Perguruan Tinggi dapat bersaing secara sehat dan mutu Perguruan Tinggi Swasta pun dapat bersaing dengan Perguruan Tinggi Negeri.

Dalam pra perjanjian studi lanjut terdapat adanya asas itikad baik dari semua pihak, dimana institusi secara detail menjelaskan kewajiban dan hak terhadap karyawan, sedangkan pihak karyawan didamping oleh wali orang tua atau suami dan dengan menggunakan jasa notaris sebagai pihak ketiga yang dapat memberikan masukan dari segi hukum, hal ini sebagai bentuk adanya itikad baik dari para pihak. Pada tahap pelaksanaan perjanjian, asas itikad baik belum sepenuhnya terlaksana, seperti adanya beberapa karyawan yang secara diam-diam melamar sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil dalam masa ikatan dinas. Pemenuhan asas itikad baik tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau Undang-Undang.

Asas Itikad baik para pihak pada saat pembuatan perjanjian studi lanjut terabaikan karena adanya keinginan yang besar untuk bisa menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), diperlukan langkah tegas dan nyata dari pihak Institusi terhadap pihak karyawan/dosen yang tidak memenuhi kewajiban dalam perjanjian Studi Lanjut. Langkah tegas tersebut yang akan membuat *shock terapi* terhadap karyawan/dosen lain yang sedang terikat ikatan dinas untuk tidak coba coba melamar ke lembaga lain.

Karyawan/dosen yang terikat dengan perjanjian studi lanjut hendaknya mempunyai itikad baik menjalankan perjanjian studi lanjut tersebut. Pelaksanaan perjanjian baik pada saat pra perjanjian, masa perjanjian dan pasca perjanjian mesti dilaksanakan berdasarkan itikad baik (*good faith*). Itikad baik didalamnya ialah menepati janji, sehingga apa yang dijanjikan itu akan dilaksanakan. Menepati janji diposisikan sebagai nilai dalam melaksanakan perjanjian.

Itikat baik saja tidak dapat sebagai jaminan perjanjian dapat terlaksana dengan baik, diperlukan sanksi dan penerapan yang tegas agar suatu peraturan dapat terpenuhi, Selain tindakan hukum yang tegas juga diperlukan *reward* dan kepastian akan kesejahteraan sebagai karyawan, yaitu dengan adanya jenjang karier, dan dana pensiun yang akan mereka terima di usia tua. Adanya *reward* dalam setiap pekerjaan dapat mamacu loyalitas karyawan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Pihak Yayasan membuka kesempatan bagi dosen yang telah selesai studi lanjut untuk memiliki hak menjabat sebagai pimpinan, memberikan tunjangan yang lebih besar bagi karyawan yang berkinerja sangat baik.

DAFTAR PUSTAKA

Literatur

- Abdul Kadir Muhammad, 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum Bandung*: Citra Aditya Bakti
- George Ritzer, 2004, *Edisi terbaru Teori Sosiologi*. Yogyakarta: kreasi wacana
- Mukti Fajar ND, Dkk, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Mochtar Kusumaatmadja, 2002, *Konsep-konsep Hukum dalam Pembangunan*, Bandung: Alumni
- Mudjahirin Thohir, 2014. *Bahan Kuliah Teori-Teori Sosial*, Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Diponegoro, Semarang
- Munir Fuadi, 2013, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Jakarta: Kencana Prennamdeia Group
- Munir Fuady, 2011, *Sosiologi Hukum Kontemporer “Interaksi Hukum, Kekuasaan, dan Masyarakat”*, Jakarta: Kencana,
- M. Syamsudin, 2007. *Operasionalisasi Penelitian Hukum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- M. Syamsudin, 2007. *Operasionalisasi Penelitian Hukum* Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Prof.R. Subekti, S.H. 2011. *HukumPerjanjian*, Cetakan ke-VIII, PT Intermasa
- Ridwan Khaidandy, 2011. *Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak*, Program Pascasarjana FakultasHukumUniversitasIndonesia,Jakarta
- Ronny Hanitijo Soemitro, 2017. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rosa Agustina dkk. 2012. *Hukum perikatan (Law of obligations)*. Denpasar: Pustaka Larasan; Jakarta:Universitas Indonesia, Universitas Leiden, Universitas Groningen
- Roscoe Pound. 1996. *Pengantar Filsafat Hukum*. Bhratara Niaga Media : Jakarta.
- Salim H.S. 2009. *Hukum Kontrak, Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Cetakan Keenam Jakarta: Sinar Grafika
- Siti Ismi jati Jenie, 2007. “Itikad Baik, Perkembangan dari Asas Hukum Khusus menjadi Asas Hukum Umum di Indonesia”, *Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar pada Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, Yogyakarta, 10 September 2007
- Sri Wiyanti Eddyono dan Zainal Abidin, 2007. *Tindak Pidana Hak Asasi Manusia dalam RKUHP*, Penerbit ELSAM dan Aliansi Nasional Reformasi KUHP
- Sulistyowati Irianto, Shidarta, 2011. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Pustaka obor
- Peter Mahmud Marzuki, 2009. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sumber Lain

- Anoki Herdian Dito. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Slamet langgeng Purbalingga*. <http://eprints.undip.ac.id/23253/>.
- Guntur Petrus. *Fungsionalisme Struktural*. <http://www.forumsains.com/artikel/39/>
- Harwanto Bimo Pratomo. Periode II resmi ditutup, total pelamar CPNS 2017 capai 2,4 juta orang, <https://www.merdeka.com/uang/periode-ii-resmi-ditutup-total-pelamar-cpns-2017-capai-24-juta-orang.html>.

- Hengki Firmanda. *S Hakikat Kontrak Menurut Roscoe Pound Dan Relevansinya Terhadap Kontrak Yang Berkaitan Dengan Lingkungan Hidup*, Ejournal. Upnvj.Ac.Id/Index.Php/Yuridis/Article/Download /168/140
- Loso, SH, 2008. *Kecenderungan Sarjanamenjadi Pegawai Negeri Sipil (Pns) Yang Berdampak Rendahnya Minat Berwirausaha Di Eks Karesidenan Pekalongan*. Pena Justisia Volume Vii No.13
- Nazaruddin Lathif, *Teori Hukum Sebagai Sarana / Alat Untuk Memperbaharui Atau Merekayasa Masyarakat*, jurnal Pakuan Law Review Volume 3, Nomor 1, Januari-Juni 2017

BIODATA PENULIS



Dr. Yuris Tri Naili, S.H., KN, M.H lahir di Tanjung Karang tanggal 18 Juli 1974. Beliau merupakan lulusan Sarjana pada Program Studi Ilmu Hukum dan Pasca Sarjana (S2) Program Studi Notariat di Universitas Gadjah Mada, dan S2 Ilmu Hukum Universitas Surakarta. Beliau berhasil mendapatkan gelar Doktor Ilmu Hukum di Universitas Islam Sultan Agung pada tahun 2019.

Pada awal karirnya di Universitas Harapan Bangsa yang sebelumnya berbentuk STIKES Harapan Bangsa, Dr. Yuris Tri Naili, S.H., KN, M.H menjabat sebagai Pembantu Ketua II. Setelah berubah bentuk menjadi Universitas Harapan Bangsa pada tahun 2018, beliau dikukuhkan sebagai Wakil Rektor II Universitas Harapan Bangsa.

Disamping mengajar sebagai Dosen Program studi Hukum Program Sarjana dan memfokuskan diri pada Hukum Perdata dan Hukum Kesehatan, beliau juga aktif sebagai penulis beberapa buku di bidang hukum antara lain *Inovasi Telehealth Dalam Layanan Kesehatan*, *Hukum Kontrak* dan *Profesi Pembuat Kontrak*. Untuk meningkatkan wawasan mengenai hukum perjanjian berkaitan dengan asas asas perjanjian maka

beliau menyusun sebuah buku berjudul “*Asas Itikad Baik dalam Perjanjian Studi Lanjut di Perguruan Tinggi Swasta*”.



Dr. Monica Puspa Dewi Suganda Putri, S.H., Mkn., M.H., lahir di Sukoharjo, 16 Mei 1990. Jenjang pendidikan S1 Hukum ia tamatkan di Fakultas Hukum Universitas Diponegoro 2008 – 2012. Setelah lulus program S1, melanjutkan program Pasca Sarjana (S2) di Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro 2012-2014. Tidak samapai disana, ia kembali melanjutkan program Pasca Sarjana (S2) di Magister Ilmu Hukum Universitas 17 AGUSTUS 1945 2015-2019. Penulis juga melanjutkan studi di PDIH Universitas Diponegoro sejak tahun 2014 dan meraih gelar Doktor.

Monica memiliki berbagai pengalaman antara lain pernah menjabat sebagai Staff Ahli Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (2014 – 2015), Mediator terdaftar di Pengadilan Negeri Semarang, Staff Ahli Komisioner Komisi Kejaksaan Republik Indonesia (2015 – 2016), Advokat/Konsultan Hukum PERADI Semarang (2016 – 2017), TAPLAIKBS Lemhannas RI 2018 dan sekarang menjadi Notaris - PPAT Kabupaten Demak. Sebagai seorang notaris yang aktif, Monika memiliki berbagai rekanan tetap antara lain BPR ARTAMAS, BPR Kusuma Sumbing, BPR Restu Mranggen Makmur dan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Penulis adalah dosen di Fakultas Hukum Universitas Harapan Bangsa Purwokerto. Karya-karya yang dibuat oleh penulis antara lain buku dengan judul Rekonseptualisasi Tanggungjawab Sosial Perusahaan Berazaskan Modal Sosial serta Hukum Kontrak Dan Profesi Pembuat Kontrak.