

## The Importance of Employment Contract for Umsida Quality Employees Improvement

### Urgensi Kontrak Kepegawaian bagi Peningkatan Mutu Karyawan UMSIDA

Noor Fatimah Mediawati<sup>1</sup>, Rifqi Ridlo Phahlevy<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Jl. Majapahit Nomor 666 B, Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia, Kode Pos 61215

Telp.: +62 31 8928097

Email: [fatimah@umsida.ac.id](mailto:fatimah@umsida.ac.id)<sup>1</sup>, [qq\\_levy@umsida.ac.id](mailto:qq_levy@umsida.ac.id)<sup>2</sup>

Diterima: 30 Agustus 2015; Disetujui: 20 Oktober 2015.

#### Abstract

*The absence of employment contracts in UMSIDA recognized cause some problems. Especially in improving the performance of employees. Issues a little more disturbing harmonious labor relations between employees and UMSIDA. In the terminology of the Labour Act, employment contract terms it is known as the Employment Agreement. Where the existence of labor agreement / contract employment is expected to harmonize the working relationship with the employer in accordance with the applicable rules. The existence of employment contracts is also a legal instrument which according to researchers ought to be put forward in efforts to increase the qualifications and competence of employees. By contract it will also avoid things that are not desirable in an employment relationship, because each party will always carry out their rights and responsibilities are aligned and balanced. Tranquility in the work and the guarantee of legal protection are expected to improve employee performance especially towards quality UMSIDA 2020. So this study explored further the urgency employment contract once its design.*

**Keywords:** *contracts of employment; employment; employee performance;*

#### Abstrak

Ketiadaan kontrak kepegawaian di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA) diakui menimbulkan beberapa persoalan, yang diantaranya adalah upaya peningkatan kinerja karyawan. Persoalan-persoalan yang dimaksud sedikit banyak mengganggu keharmonisan hubungan kerja antara karyawan dan UMSIDA. Dalam terminologi UU Ketenagakerjaan, istilah kontrak kepegawaian itu dikenal dengan istilah Perjanjian Kerja. Keberadaan Perjanjian kerja/ kontrak kepegawaian diharapkan mampu mengharmonisasikan hubungan pekerja dengan pemberi kerja sejalan dengan aturan yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan kualifikasi dan kompetensi karyawan. Adanya kontrak tersebut juga dapat menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dalam sebuah hubungan kerja, karena masing-masing pihak akan senantiasa melaksanakan hak dan kewajibannya secara selaras dan seimbang. Ketenangan dalam pekerjaan dan jaminan perlindungan hukum diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan terutama menuju UMSIDA Mutu 2020. Oleh karenanya dalam penelitian ini ditelaah lebih jauh mengenai urgensi kontrak kepegawaian sekaligus perancangannya.

**Kata kunci:** *kontrak kepegawaian; hubungan kerja; kinerja karyawan;*

## 1. Pendahuluan

Berbicara tentang dunia kerja, maka lazim kita mengenal istilah “tenaga kerja”, “pekerja” dan “pemberi kerja”. Istilah-istilah ini secara normatif termaktub dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan<sup>1</sup>, bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah, “*setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat*”. Adapun

<sup>1</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan (Jakarta, Indonesia: Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4279, 2003). Pasal 1 angka 2.

pekerja adalah, “*setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*”<sup>2</sup>. Sedangkan yang dimaksud pemberi kerja adalah, “orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”<sup>3</sup>.

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA) sebagai Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan/atau pendidikan profesional<sup>4</sup>, melibatkan karyawan dalam pelaksanaan operasionalnya. Karyawan Umsida adalah mereka yang memenuhi syarat tertentu, diangkat oleh pejabat yang berwenang, terikat secara resmi dalam hubungan kerja dengan institusi, disertai pekerjaan tertentu, digaji berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku dan atau peraturan yang dikeluarkan oleh Institusi<sup>5</sup>. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa Umsida sebagai “pemberi kerja”, dan karyawan sebagai “tenaga kerja” sekaligus “pekerja”.

Lazimnya hubungan kerja antara pemberi kerja dan tenaga kerja dan/atau pekerja terumuskan setelah ada perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah “*perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak*”<sup>6</sup>. Sedangkan hubungan kerja adalah “*hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah*”<sup>7</sup>. Tanpa perjanjian kerja (baik lisan maupun tulisan), hubungan kerja yang terjalin tidak akan memperoleh kepastian hukum, dan lebih jauh tidak dapat mengikat secara tegas para pihak<sup>8</sup>. Hal ini secara tidak langsung dapat menghambat peningkatan mutu karyawan, sekaligus juga mutu institusi secara umum.

Berdasarkan hal itulah muncul beberapa permasalahan yang hendak dijawab oleh peneliti yakni tentang keberadaan kontrak kepegawaian dalam proses penerimaan karyawan Umsida dan konstruksi dari kontrak kepegawaian yang seharusnya diterapkan Umsida untuk meningkatkan mutu karyawannya.

---

2 *Ibid.* Pasal 1 angka 3.

3 *Ibid.* Pasal 1 angka 4.

4 *Statuta Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Tahun 2013* (Sidoarjo, Indonesia, 2013). Pasal 1 angka 2.

5 *Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Nomor E.6/172/00.01/III/2012 Tentang Peraturan Pokok Karyawan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo* (Sidoarjo, Indonesia, 2012). Pasal 1 angka 8.

6 *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan*. Pasal 1 angka 14.

7 *Ibid.* Pasal 1 angka 15.

8 *Burgerlijk Wetboek Voor Indonesie* (Indonesia: Staatsblad Tahun 1847 Nomor 23, 1847). Pasal 1338 Ayat (1).

Keutamaan penelitian ini dapat dilihat dari aspek Standar Mutu UMSIDA 2012 yang terdiri dari beberapa standar dengan masing-masing indikator mutu. Standar mutu dimaksud meliputi:

1. standar 1: visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi pencapaian
2. standar 2: tata pamong, kepemimpinan, sistem pengelolaan, dan penjaminan mutu
3. standar 3: mahasiswa dan lulusan
4. standar 4: sumber daya manusia
5. standar 5: kurikulum, pembelajaran, dan suasana akademik
6. standar 6: pembiayaan, sarana dan prasarana, serta system informasi
7. standar 7: penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan kerjasama

Dari 7 (tujuh) standar mutu diatas, pada standar 4: Sumber Daya Manusia (SDM) terdapat beberapa indikator mutu. Salah satu indikator mutu yang dimaksud adalah<sup>9</sup> :

*Universitas/ Fakultas/ Prodi harus melakukan upaya untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan. Upaya peningkatan kualifikasi dan kompetensi dikaitkan dengan:*

1. Pemberian kesempatan belajar/pelatihan
2. Pemberian fasilitas, termasuk dana
3. Jenjang karir

Tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud dalam indikator mutu diatas adalah “tenaga yang dengan keahliannya diangkat untuk membantu kelancaran kegiatan akademik”<sup>10</sup>. Namun perihal tenaga kependidikan ini, terdapat sedikit kerancuan. Kerancuan perihal siapa saja yang dimaksud sebagai tenaga kependidikan dalam statuta, dengan apa yang dimaksud sebagai “karyawan” dalam Peraturan Pokok Karyawan UMSIDA.

Dalam Statuta, yang dimaksud tenaga kependidikan meliputi tenaga pengajar, peneliti, pengembang bidang pendidikan, medis, pustakawan, pranata komputer, laboran, dan teknisi laboratorium<sup>11</sup>. Padahal dalam statuta juga dibedakan antara tenaga kependidikan dengan dosen selaku pendidik. Adapun dalam Peraturan Pokok Karyawan UMSIDA, yang dimaksud karyawan meliputi karyawan administratif dan karyawan edukatif.

Kerancuan tersebut tentunya akan berdampak pada kemungkinan adanya kerancuan dalam manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan, karena aspek karyawan bersinggungan secara langsung dengan mutu pelayanan administratif dan kegiatan akademik. Melihat dampak luas dari permasalahan tersebut, merupakan sesuatu yang *urgent* untuk

---

<sup>9</sup> Standar Mutu UMSIDA 2012 (Sidoarjo, Indonesia, 2012). Indikator Mutu Standar 4 : SDM.

<sup>10</sup> Statuta Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Tahun 2013. Pasal 48 Ayat (1).

<sup>11</sup> *Ibid.* Pasal 48 Ayat (2).

merancang suatu tata kelola karyawan yang mendorong terciptanya iklim kerja yang kondusif dan mampu menstimulan progresifitas kinerja karyawan UMSIDA. Salah satunya dengan keberadaan perjanjian kerja atau boleh juga disebut kontrak kepegawaian.

Beranjak dari kontrak kepegawaian inilah nantinya akan tercipta hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan UMSIDA selaku institusi. Keberadaan kontrak kepegawaian atau perjanjian kerja itu sendiri merupakan salah satu instrumen hukum yang menurut kami patut untuk dikedepankan dalam usaha peningkatan kualifikasi dan kompetensi karyawan. Dengan kontrak itu juga akan terhindar hal-hal yang tidak diinginkan dalam sebuah relasi kerja, karena masing-masing pihak akan senantiasa melaksanakan hak dan kewajibannya secara selaras dan seimbang. Ketenangan dalam pekerjaan dan jaminan perlindungan hukum diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan terutama menuju UMSIDA mutu 2020.

## 2. Metode Penelitian

Pilihan metode dalam penelitian ini adalah jenis penelitian hukum normatif (*normatives legal research*), dan sifat normatif tersebut berimplikasi pada metode pencarian kebenarannya (metode penelitian hukum) yang juga harus bersifat normatif<sup>12</sup>.

Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani<sup>13</sup>. Sebuah pendekatan yang menurut Pearce D, Kampbell dan Harding<sup>14</sup> dipahami sebagai “*research which provides a systematic exposition of the rules governing a particular legal category, analysis the relationship between rules, explains areas of difficulty and, perhaps, predicts future developments*”.

Terkait dengan bahan hukum, penelitian ini menggunakan dua jenis bahan hukum, yakni bahan hukum primer berupa undang-undang dan statute/aturan kepegawaian yang berlaku di lingkungan UMSIDA<sup>15</sup>, serta bahan hukum sekunder, yakni semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi, semisal jurnal hukum dan buku-buku ilmu hukum<sup>16</sup>.

---

12 Philipus M. Hadjon and Tatiek Sri Djamiati, *Argumentasi Hukum* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005). p. 1.

13 Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, 2nd ed. (Jakarta: Kencana Prenada Media group, 2013). p. 93.

14 Terry Hutchinson, *Researching and Writing in Law* (Sydney: Lawbook Company (Thomson Reuters), 2010). p. 9.

15 Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*. p. 141.

16 *Ibid.* p. 141.

Analisis bahan hukum dilakukan dengan pendekatan deduktif, yakni menerapkan aturan dan prinsip-prinsip hukum yang ada terhadap permasalahan yang dihadapi. Dalam konteks analisis deduktif ini penerapan prinsip dan aturan hukum positif dilakukan setelah memastikan bahwa keberadaan rumusan aturan hukum tersebut telah dipastikan tidak bersifat terbuka dan kabur makna, baik dikarenakan tidak selaras-serasi dengan aturan di atasnya, maupun karena kerancuan bahasa yang digunakan<sup>17</sup>. Hal ini diperlukan mengingat aturan hukum dalam rumusan yang membingungkan hanya dapat diterapkan apabila kebingungan itu sudah teratasi.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Pengertian Kontrak

Dalam kehidupan sehari-hari, penyebutan istilah "perjanjian" seringkali dipersamakan dengan istilah "kontrak". Sesungguhnya kedua hal ini memang tidak berbeda karena baik perjanjian ataupun kontrak merupakan terjemahan dari "*contract*" (dalam bahasa Inggris) atau "*overeenkomst*" (dalam bahasa Belanda). Hanya saja istilah kontrak lebih menunjukkan pada nuansa bisnis atau komersial sedangkan istilah perjanjian memiliki cakupan yang lebih luas<sup>18</sup>. Senada dengan hal itu, Subekti menilai bahwa istilah kontrak memiliki pengertian yang lebih sempit karena diperuntukkan bagi perjanjian atau persetujuan yang tertulis<sup>19</sup>.

Penyamaan istilah kontrak dengan perjanjian juga dapat dilihat dari pendapat Abdul R. Saliman, Hermansyah dan Ahmad Jalis yang menyatakan bahwa kontrak adalah peristiwa dimana dua orang atau lebih saling berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perbuatan tertentu, biasanya secara tertulis. Para pihak yang bersepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan, berkewajiban untuk menaati dan melaksanakannya, sehingga perjanjian tersebut menimbulkan hubungan hukum yang disebut perikatan (*verbintenis*). Dengan demikian kontrak/ perjanjian dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuatnya, karena kontrak yang mereka buat adalah sumber hukum formal, asalkan kontrak tersebut adalah kontrak yang sah<sup>20</sup>.

---

17 Hadjon and Djamiati, *Argumentasi Hukum*. p. 24.

18 Yohanes Sogar Simamora, "Prinsip Hukum Kontrak Dalam Pengadaan Barang Dan Jasa Oleh Pemerintah" (Universitas Airlangga Surabaya, 2005). p. 25.

19 Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian, Asas Proporsional Dalam Kontrak Komersial* (Yogyakarta: Laksbang Mediatama, 2008). p. 12.

20 Abdul R. Saliman, Hermansyah, and Ahmad Jalis, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan, Teori Dan Contoh Kasus* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007). p. 49.

Rumusan perjanjian tertuang dalam Pasal 1313 BW yang menegaskan bahwa *perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.*

### 3.2 Azas-Azas Hukum Kontrak

Secara leksikal azas diartikan sebagai sesuatu yang menjadi dasar tumpuan berpikir atau bertindak. Azas hukum misalnya, dalam sistem hukum yang didalamnya mengatur norma hukum memiliki peranan yang penting. Azas hukum adalah landasan yang dapat menopang suatu norma hukum. Posisi azas hukum sebagai meta norma hukum pada dasarnya memberi arah, tujuan serta penilaian fundamental bagi keberadaan norma hukum<sup>21</sup>. Adapun para ahli yang memberikan batasan dan pengertian azas hukum antara lain Bellefroid dan Paul Scholten. Bellefroid<sup>22</sup> mengemukakan bahwa, "*azas hukum umum adalah norma dasar yang dijabarkan dari hukum positif dan yang oleh ilmu hukum tidak dianggap berasal dari aturan-aturan yang lebih umum. Azas hukum umum merupakan kristalisasi (pengendapan) hukum positif dalam suatu masyarakat*". Sedangkan Paul Scholten<sup>23</sup> menguraikan bahwa:

*Azas hukum adalah pikiran-pikiran dasar, yang terdapat di dalam dan di belakang sistem hukum masing-masing dirumuskan dalam aturan-aturan, perundang-undangan, dan putusan-putusan hakim, yang berkenaan dengan ketentuan-ketentuan dan keputusan-keputusan individual dapat dipandang sebagai penjabarannya.*

Beranjak dari konsep azas hukum diatas, maka yang dimaksud dengan azas-azas hukum kontrak adalah landasan pemikiran dalam hukum perjanjian yang terdapat dalam sistem hukum Indonesia sebagai penganut *civil law* maupun di negara-negara lain penganut *common law*. Di Indonesia dikenal beberapa azas hukum kontrak antara lain<sup>24</sup>:

#### 1. Azas Konsensualitas

Subekti menyatakan bahwa<sup>25</sup>:

*Asas konsensualitas mempunyai arti yang terpenting, yaitu bahwa untuk melahirkan adalah cukup dengan dicapainya sepakat mengenai hal-hal pokok dari perjanjian tersebut dan bahwa perjanjian itu (dan perikatan yang ditimbulkan karenanya) sudah dilahirkan pada saat atau detik tercapainya konsensus atau kesepakatan. Dengan perkataan lain, perjanjian itu sah apabila hal-hal yang pokok sudah disepakati dan tidak memerlukan suatu formalitas.*

---

21 *Ibid.* p.19.

22 *Ibid.*

23 *Ibid.*

24 Johannes Ibrahim and Lindawaty Sewu, *Hukum Bisnis Dalam Persepsi Manusia Modern* (Bandung: Refika Aditama, 2004). p. 95-102.

25 Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa, 1984). h. 1.

Azas konsensualitas ini dapat pula dijumpai dalam kandungan Pasal 1320 *Jo.* Pasal 1338 Ayat (1) BW.

## 2. Azas Kekuatan Mengikat

Azas kekuatan mengikat dapat kita rujuk pada Pasal 1338 Ayat (1) BW yang berbunyi, "*Semua Persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya*". Pasal 1339 BW memberikan penegasan pula yakni bahwa, "*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*".

Janji yang telah diucapkan lewat kata-kata sesungguhnya adalah mengikat. Para pihak pada hakikatnya telah meletakkan sendiri di pundak mereka persetujuan tersebut dan menetapkan ruang lingkup serta dampaknya. Demikian juga Pasal 1338 Ayat (1) BW yang memberikan arti bahwa sesungguhnya tiap manusia melalui sebuah persetujuan dapat bertindak selaku pembuat undang-undang. Persetujuan ini menjadi sumber hukum disamping undang-undang, karena semua perikatan lahir dari persetujuan atau undang-undang. Adagium *pacta sunt servanda* diakui pula sebagai aturan yang menegaskan bahwa segala persetujuan yang dibuat manusia secara timbal balik pada hakikatnya bermaksud untuk dipenuhi, jika perlu dipaksakan, sehingga mengikat secara hukum<sup>26</sup>.

## 3. Azas Kebebasan Berkontrak

Prinsip bahwa seseorang akan terikat pada persetujuan-persetujuan mengasumsikan adanya suatu kebebasan dalam masyarakat untuk berperan serta dalam lalu lintas yuridis. Dalam hal ini mengimplikasikan pula prinsip kebebasan berkontrak<sup>27</sup>. Kebebasan berkontrak adalah begitu esensial, baik bagi individu untuk mengembangkan diri di dalam kehidupan pribadi maupun dalam lalu lintas kemasyarakatan serta untuk mengindahkan kepentingan-kepentingan harta kekayaan, juga bagi masyarakat sebagai satu kesatuan, sehingga hal-hal tersebut oleh beberapa peneliti dianggap sebagai suatu hak dasar<sup>28</sup>.

Di dalam perjalanannya, asas kebebasan berkontrak tidak dapat berlaku secara mutlak. Hal ini karena dibatasi oleh BW terutama oleh Pasal 1320 Ayat (1) tentang kesepakatan, 1320 Ayat (2) tentang kecakapan dan 1320 Ayat (4) *Jo.* Pasal 1337 yang menentukan bahwa para pihak tidak bebas membuat perjanjian yang menyangkut kausa yang

---

26 Ibrahim and Sewu, *Hukum Bisnis Dalam Persepsi Manusia Modern*. p. 97-98.

27 *Ibid.* p. 99.

28 *Ibid.*



dilarang oleh undang-undang atau bertentangan dengan kesusilaan baik atau bertentangan dengan ketertiban umum. Pembatasan juga dilihat dari cacat kehendak yang terdiri dari kekhilafan, paksaan, penipuan dan penyalahgunaan keadaan<sup>29</sup>.

Pembatasan menurut Pasal 1335 BW, ”*Suatu perjanjian tanpa sebab, atau yang telah dibuat karena sesuatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan.*”

### 3.3 Keabsahan Kontrak

Suatu keabsahan kontrak, dapat kita uji dengan memperhatikan Pasal 1320 BW<sup>30</sup>:

1. adanya kata sepakat dari mereka yang mengikatkan diri. Dengan kata sepakat dimaksudkan bahwa para pihak harus menyetujui hal-hal pokok yang diperjanjikan. Kesepakatan para pihak harus diberikan secara bebas. Sehingga tidak diperbolehkan adanya paksaan/*dwang*, kekhilafan/*dwaling* ataupun penipuan/*bedrog*.
2. Kedua belah pihak harus memiliki kecakapan menurut hukum untuk dapat bertindak sendiri. Menurut Pasal 1330, yang tidak cakap untuk membuat perjanjian adalah: orang yang belum dewasa, dibawah pengampuan dan perempuan yang telah kawin (untuk yang terakhir tidak berlaku lagi dengan adanya SEMA No. 3 Tahun 1963 dan UU No.1 tahun 1974 Tentang Perkawinan)
3. Suatu hal yang diperjanjikan. Artinya ada sesuatu yang menjadi obyek perjanjian dimana sesuatu itu harus dapat ditentukan jenisnya
4. Sebab/ *causa* halal. Maksudnya perjanjian itu tidak dilarang oleh Undang-undang, tidak bertentangan dengan kepentingan umum dan norma kesusilaan.

Agus Yudha Hernoko<sup>31</sup> disamping menyepakati Pasal 1320 BW sebagai pengukur keabsahan sebuah kontrak, yaitu kesepakatan (*de toestemming van degenen die zich verbinden*), kecakapan (*de bekwaamheid om eene verbintenis aan te gaan*), hal tertentu (*een bepaald onderwept*), dan sebab halal atau diperbolehkan (*eene geoorloofde oorzaak*), juga mengemukakan pengaturan mengenai syarat sahnya kontrak di luar Pasal 1320 BW. Pasal yang dimaksud adalah Pasal 1335, Pasal 1337, Pasal 1339, dan Pasal 1347.

Oleh karenanya kontrak yang dibuat secara sah, akan mengikat para pihak yang membuatnya seperti mengikatnya sebuah peraturan perundang-undangan. Bagi salah satu pihak yang mengingkarinya/wanprestasi, maka dapat diajukan ganti rugi, pembatalan

---

<sup>29</sup> *Ibid.* p. 102.

<sup>30</sup> Rahayu Hartini, *Hukum Komersial* (Malang: UMM Press, 2006). p. 39-40.

<sup>31</sup> *Ibid.* p. 136.



perjanjian, peralihan resiko, ataupun membayar biaya perkara jika sampai ke jalur pengadilan.

### 3.4 Kontrak Kepegawaian/Perjanjian Kerja

Kontrak kepegawaian merupakan kontrak antara pegawai dengan instansi yang menaunginya, dapat dikatakan kontrak kepegawaian ini dipersamakan maksudnya dengan perjanjian kerja yang dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan. Sebagaimana telah diuraikan di sebelumnya, Perjanjian kerja<sup>32</sup> adalah, "perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak".

Lebih lanjut tentang perjanjian kerja tersebut dapat dilihat dalam pengaturan UU Ketenagakerjaan berikut ini:

#### *Pasal 51*

- (1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### *Pasal 52*

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
  - a. kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
  - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

### 3.5 Karyawan (UMSIDA)

Pembahasan mengenai karyawan ini secara khusus adalah karyawan UMSIDA. Karyawan UMSIDA memiliki hak dan kewajiban yang tertuang dalam Pasal 4 dan 5 Peraturan Pokok Karyawan UMSIDA<sup>33</sup>. Hak dan kewajiban tersebut secara kontraktual harus diketahui dan disepakati di awal. Agar hubungan kerja yang terjalin dapat memberikan rasa nyaman, sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri.

### 3.6 Ketersediaan Kontrak Karyawan di UMSIDA

Sebelum menguraikan lebih lanjut, peneliti menyesuaikan penyebutan "kontrak kepegawaian", sebagaimana tertera dalam judul dan rumusan masalah, menjadi "kontrak

---

<sup>32</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 Angka 14.

<sup>33</sup> Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Nomor E.6/172/00.01/III/2012 Tentang Peraturan Pokok Karyawan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

karyawan”. Berikutnya istilah terakhir yang peneliti gunakan agar selaras dengan “penamaan” dalam Peraturan Pokok Karyawan di UMSIDA. Meskipun kedua istilah/ penyebutan tersebut sebenarnya memiliki maksud yang sama, namun setelah diteliti lebih lanjut, kata “pegawai” lebih mengarah pada Aparatur Sipil Negara yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.

Di dalam penelitian ini, UMSIDA belum memiliki kontrak karyawan yang menjadi landasan hubungan kontraktual antara UMSIDA dengan karyawannya. Padahal dalam UU Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa hubungan kerja terjalin setelah adanya perjanjian kerja. Namun di UMSIDA hubungan kerja terjalin setelah terbitnya Surat Keputusan perihal pengangkatannya sebagai karyawan.

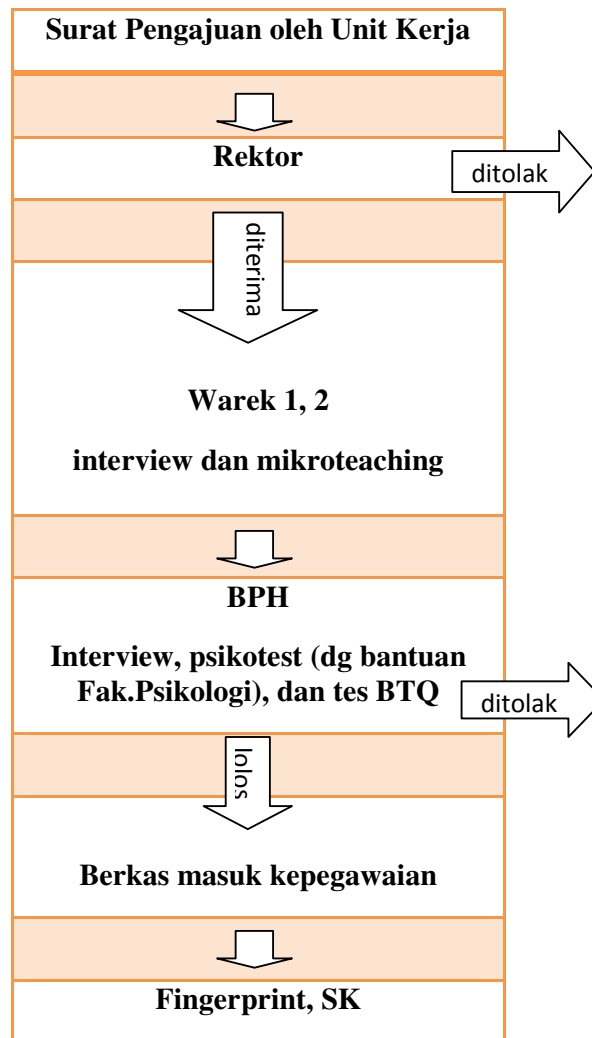
Alur pengangkatan karyawan (baik administratif maupun dosen) yang selama ini diterapkan yaitu :

1. Pengajuan surat oleh unit kerja kepada Rektor, atas dasar kebutuhan karyawan di lembaga/ biro/fakultasnya.
2. Surat pengajuan tersebut, oleh Rektor diteliti dan di disposisi ke Warek 1 dan 2
3. Jika pengajuannya terkait karyawan edukatif, di tataran warek akan dilakukan semacam mikroteaching. Dan inilah yang membedakan dengan karyawan administratif (tanpa mikroteaching).
4. Jika diterima, calon yang bersangkutan akan diproses oleh Badan Pembina Harian/ BPH, untuk dilakukan interview. Serangkaian proses berikutnya adalah psikotest oleh Fakultas Psikologi, dan tes baca tulis Al-Qur’an.
5. Tahap selanjutnya, jika dari screening BPH lolos, berkas calon yang diajukan masuk ke Sie.Kepegawaian UMSIDA. Oleh Sie.Kepegawaian, berkas akan dilengkapi. Berkas tersebut antara lain SKCK dan Surat Keterangan Dokter Rumah Sakit. Berikutnya calon karyawan dibuatkan fingerprint dan Surat Keputusan/SK. Alur tersebut dapat diringkas dalam bagan berikut<sup>34</sup>:

---

<sup>34</sup> Dirangkum peneliti setelah mendapatkan bahan sekunder dari Sie.Kepegawaian UMSIDA

## Bagan 2 : Alur Pengangkatan Karyawan



Dari bagan diatas, tidak tampak ruang bagi perjanjian kerja/kontrak karyawan. Kontrak seyogyanya harus segera disepakati kedua pihak (UMSIDA dan calon karyawan) setelah pemberkasan lengkap dan sebelum SK dikeluarkan.

Dalam Pasal 1338 BW secara tegas dikatakan bahwa perjanjian/kontrak yang telah dibuat oleh para pihak, mengikat para pihak seperti mengikatnya undang-undang. Terdapat nilai "kewajiban mematuhi" di dalam sebuah kontrak/perjanjian kerja. Ketiadaannya memunculkan kemungkinan lainnya salah satu pihak. Adanya beberapa kasus wanprestasi/pelanggaran yang dilakukan salah satu pihak kiranya cukup terang mengindikasikan "ketidakterikatan" tersebut.

Selama ini, “pengikatan” UMSIDA terhadap calon karyawan yang lolos seleksi BPH, setelah SK dikeluarkan, adalah melalui penandatanganan Surat pernyataan, yang (sebenarnya) belum memenuhi standar perjanjian kerja sebagaimana termaktub dalam UU Ketenagakerjaan.

Surat pernyataan yang dimaksud adalah memiliki klausul kesanggupan sebagai berikut:

1. Melaksanakan tugas Tridharma Perguruan Tinggi di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA) dengan sebaik baiknya;
2. Mengampu mata kuliah minimal 12 SKS;
3. Berdasarkan Permendikbud No. Nomor 84 Tahun 2013 Tentang Pengangkatan Dosen Tetap Non Pegawai Negeri Sipil Pada Perguruan Tinggi Negeri Dan Dosen Tetap Pada Perguruan Tinggi Swasta, Pasal 9 Ayat (2) a, bahwa Dosen Tetap adalah bekerja penuh waktu 40 (empat puluh) jam perminggu;
4. Mematuhi segala peraturan yang berlaku di UMSIDA;
5. Tidak terikat dengan instansi atau lembaga lain;
6. Selama menjadi dosen tetap di UMSIDA, tidak akan mengikuti proses seleksi sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) atau pegawai tetap pada instansi manapun;
7. Apabila ternyata dikemudian hari dalam melaksanakan tugas sebagai dosen tetap UMSIDA tidak sesuai dengan peraturan dan norma akademik yang berlaku atau ternyata ditemukan terdapat indikasi penyimpangan maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku di UMSIDA.

Di dalam UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja diatur sebagaimana bunyi Pasal 54 Ayat (1) :

*Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat: a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha; b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh; c. jabatan atau jenis pekerjaan; d. tempat pekerjaan; e. besarnya upah dan cara pembayarannya; f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.*

Berdasarkan hal tersebut, surat pernyataan termaksud diatas bukanlah perjanjian kerja, meskipun diketahui oleh atasan, dalam hal ini dekan. Dikarenakan surat pernyataan bersifat satu arah. Sedangkan perjanjian kerja bersifat dua arah dan lebih memiliki daya pengikat.

Kedudukan surat keputusan dalam konteks pengaturan kepegawaian di UMSIDA bisa dilihat dalam konstruksi hukum administrasi sebagai induk dari hukum ketenagakerjaan.

Salah satu bentuk instrumen tindakan hukum pemerintahan dalam hukum administrasi adalah Keputusan Tata Usaha Negara (*beschikking*), sebagai produk hukum yang bersifat individual, konkrit dan final<sup>35</sup>. Sifat individual mewakili unsur kejelasan subyek hukum yang menetapkan dan yang ditetapkan oleh adanya keputusan tersebut, sifat konkrit mewakili kejelasan hal atau sifat nyata dari (perilaku dan prestasi) yang dituju oleh adanya keputusan tersebut, sifat final terkait dengan keajegan putusan tersebut atas sesuatu yang karenanya dapat dijadikan dasar bertindak bagi subyek hukum yang ditunjuk oleh keputusan tersebut.

Menilik dari bentuk dan isi dari surat keputusan yang dikeluarkan oleh UMSIDA terkait pengangkatan dosen dan karyawan, kiranya surat tersebut dalam konteks hukum administrasi dapat dikategorikan sebagai suatu keputusan administrasi, karena dalam keputusan tersebut memenuhi unsur individual berupa kejelasan kewenangan mengeluarkan keputusan oleh rektor dan kejelasan subyek yang dituju oleh SK tersebut, kejelasan tentang obyek pekerjaan yang diamanahkan kepada subyek tertuju SK, sifat final berupa kepastian kedudukan SK tersebut sebagai landasan kewenangan serta tugas subyek tertuju dalam pekerjaannya.

Permasalahan yang dapat dimunculkan dari kedudukan ini adalah terkait dengan pijakan hukum dari dikeluarkannya SK tersebut. Jika pijakan dikeluarkannya SK adalah pijakan hukum keperdataan, yakni adanya kontrak (perjanjian) yang dipersyaratkan sebelum adanya SK, maka isi dari kewenangan, hak dan tanggungjawab atas subyek tertuju terhadap pekerjaan yang diamanahkan kepadanya adalah apa yang terdapat dalam isi kontrak, karenanya dalam isi keputusan harus mencantumkan dalam diktumnya tentang identitas kontrak dan/atau jika dimungkinkan juga mencantumkan substansi dari kontrak yang mendasarinya.

Permasalahan lebih kompleks ketika surat keputusan itu tidak didasarkan pada kontrak melainkan pada prinsip kewenangan istimewa sebagaimana dalam konsep hukum publik, dikarenakan pelaksanaan kewenangan istimewa oleh pejabat berwenang harus didasarkan atas adanya suatu konstruksi peraturan perundangan yang secara komplit mengatur dasar kewenangan, prosedur dan substansi<sup>36</sup>. Unsur kewenangan berkaitan dengan jabatan, kriteria jabatan dan kualitas jabatan. Unsur prosedur berkaitan dengan cara

---

35 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara (Jakarta, Indonesia: Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1986 No. 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 3344, 1986). Pasal 1 angka 3.

36 Aspek legalitas sistem pemerintahan suatu institusi dapat ditakar dari keterpenuhan tiga aspek legalitas kekuasaan tersebut. Aspek kewenangan dan substansi terkait dengan keabsahan materiil, sedangkan aspek prosedural terkait dengan unsur keabsahan formil.

mendapatkan wewenang, cara pengalihan wewenang dan cara pencabutan wewenang. Unsur substansi berkaitan dengan definisi (konsep hukum) yang berkaitan dengan peraturan, hak, kewajiban (tanggung jawab), kriteria dan sifat wewenang, kriteria dan sifat sanksi, serta beberapa unsur substantif lain yang disesuaikan dengan prospektif dikeluarkannya suatu peraturan.

UMSIDA sebagai sebuah institusi yang didalamnya memiliki kewenangan atributif dari undang-undang untuk secara mandiri mengurus urusan rumah tangganya sendiri, maka Umsida dimungkinkan dalam proses pengangkatan (mempekerjakan) dosen dan karyawan menggunakan pendekatan hukum administrasi<sup>37</sup>, merujuk (bukan berdasar) kepada konstruksi peraturan kepegawaian dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN)<sup>38</sup>. Konsekuensi dari digunakannya pendekatan kepegawaian dalam konteks penataan hubungan kerja di lingkungan Umsida harus dibarengi dengan penataan sistemik, berupa pembuatan perangkat peraturan perundangan yang mampu mendeskripsikan ketiga unsur legalitas diatas. Ketidaktersediaan perangkat peraturan secara lengkap akan berakibat pada hadirnya arena pilihan yang begitu luas, suatu kondisi yang sejatinya lebih banyak merugikan pihak Umsida sebagai institusi pemberi kerja.

### **3.7 Urgensi Kontrak Karyawan Terkait Peningkatan Mutu**

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, urgensi kontrak adalah untuk mengikat para pihak dalam ruang kewajiban dan hak masing-masing, dimana ketika pelaksanaan hak dan kewajiban dilakukan secara seimbang, maka muncullah ketenangan dalam beraktifitas, sehingga mendorong peningkatan kinerja, terutama bagi karyawan guna mewujudkan Umsida mutu 2020.

Kontrak, mengimplikasikan adanya kesepakatan/konsensualitas para pihak, kekuatan mengikat, serta wujud dari kebebasan merumuskan isi kontrak selama tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

Bagi Umsida sendiri, mengadakan kontrak karyawan merupakan upaya meningkatkan kualitas SDM, sebagaimana termaktub dalam standar mutu. Dan ketika karyawan telah berproses seiring waktu, kewajiban Umsida sebagai institusi selanjutnya

---

37 Undang-Undang Administrasi Pemerintahan memberi penegasan bahwa konstruksi KTUN dapat juga diberlakukan dalam lingkup penyelenggaraan yang lebih luas, termasuk di dalamnya adalah tata kelola pendidikan tinggi yang merupakan wilayah tanggung jawab pemerintahan. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan* (Jakarta, Indonesia: Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 No. 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 5601, 2014). Pasal 87.

38 *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara* (Jakarta, Indonesia: Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 No. 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 5494, 2014).

adalah mengupayakan peningkatan kualifikasi dan kompetensi, terkait pemberian kesempatan belajar/pelatihan, fasilitas, dan jenjang karir. Tiga hal terakhir ini sebenarnya telah dilaksanakan oleh UMSIDA, hanya perlu diawali dengan ikatan kontraktual sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

#### 4. Kesimpulan

Penelitian menghasilkan kesimpulan bahwa UMSIDA sampai Tahun 2015 belum memiliki kontrak karyawan. Kontrak atau perjanjian kerja ini sesungguhnya adalah landasan bagi hubungan kerja karyawan dengan UMSIDA. Tanpa kontrak karyawan, sangat mungkin UMSIDA sebagai amal usaha Muhammadiyah, dirugikan. Begitu pula dari sisi karyawan.

Keberadaan kontrak itu sangat urgen untuk diperhatikan, mengingat baik karyawan maupun UMSIDA memerlukan jaminan kenyamanan dalam melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing. Tanpa jaminan kenyamanan, sedikit banyak berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri. Padahal kinerja merupakan aktualisasi dari kesiapan karyawan mengemban segala tugas yang diberikan *base on* motivasi.

Saran yang dapat disampaikan disini adalah perlunya mempertimbangkan untuk diadakannya kontrak karyawan, demi peningkatan mutu dan juga kinerja karyawan UMSIDA.

#### 5. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih peneliti haturkan untuk Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang telah memberikan bantuan dana secara penuh untuk penelitian ini melalui program penelitian Hibah Internal Dosen Tahun 2015, sehingga penelitian ini bisa terlaksana dengan baik.

#### Bibliography

##### A. Book

- Hadjon, Philipus M., and Tatiek Sri Djamiati. *Argumentasi Hukum*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005.
- Hartini, Rahayu. *Hukum Komersial*. Malang: UMM Press, 2006.
- Hernoko, Agus Yudha. *Hukum Perjanjian, Asas Proporsional Dalam Kontrak Komersial*. Yogyakarta: Laksbang Mediatama, 2008.
- Hutchinson, Terry. *Researching and Writing in Law*. Sydney: Lawbook Company (Thomson Reuters), 2010.
- Ibrahim, Johannes, and Lindawaty Sewu. *Hukum Bisnis Dalam Persepsi Manusia Modern*. Bandung: Refika Aditama, 2004.
- Peter Mahmud Marzuki. *Pengantar Ilmu Hukum*. 2nd ed. Jakarta: Kencana Prenada Media group, 2013.
- R.Saliman, Abdul, Hermansyah, and Ahmad Jalis. *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan , Teori Dan Contoh Kasus*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007.
- Simamora, Yohanes Sogar. "Prinsip Hukum Kontrak Dalam Pengadaan Barang Dan Jasa



Oleh Pemerintah.” Universitas Airlangga Surabaya, 2005.  
Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa, 1984.

## **B. Peraturan**

- Burgerlijk Wetboek Voor Indonesie*. Indonesia: Staatsblad Tahun 1847 Nomor 23, 1847.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara*. Jakarta, Indonesia: Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1986 No. 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 3344, 1986.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta, Indonesia: Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4279, 2003.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan*. Jakarta, Indonesia: Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 No. 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 5601, 2014.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta, Indonesia: Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 No. 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 5494, 2014.
- Statuta Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Tahun 2013*. Sidoarjo, Indonesia, 2013.
- Standar Mutu UMSIDA 2012*. Sidoarjo, Indonesia, 2012.
- Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Nomor E.6/172/00.01/III/2012 Tentang Peraturan Pokok Karyawan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*. Sidoarjo, Indonesia, 2012.