

**IMPLEMENTASI PERJANJIAN STUDI LANJUT
DI PERGURUAN TINGGI SWASTA**Yuris Tri Naili¹¹Prodi hukum, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Harapan Bangsa
yuris@uhb.ac.id**Abstrak**

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. mengidentifikasi pemenuhan asas itikad baik sebagaimana Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dalam pelaksanaan perjanjian Studi Lanjut pada Universitas Harapan Bangsa dan mengkaji penyebab tidak terpenuhinya asas itikad baik dan langkah langkah agar perjanjian studi lanjut pada Universitas Harapan Bangsa dapat terpenuhi.

Metode pendekatan masalah yang dipakai dalam penelitian ini adalah yang bersifat yuridis empiris, yaitu suatu penelitian hukum mengenai pemberlakuan ketentuan hukum normatif pada setiap peristiwa hukum tertentu.

Hasil penelitian mengungkapkan 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; 2) pengabaian perjanjian studi lanjut diperlukan langkah tegas dan nyata dari pihak Institusi terhadap pihak karyawan/dosen yang tidak memenuhi kewajiban dalam perjanjian Studi Lanjut. Beberapa saran antara lain Karyawan/dosen yang terikat dengan perjanjian studi lanjut hendaknya mempunyai itikad baik menjalankan perjanjian studi lanjut tersebut. Itikad 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 karyawan.

Kata kunci: perjanjian studi lanjut, itikad baik

Abstract

Study agreements are made without coercion, there is an agreement between the reporting institutions. Identification of the fulfillment especially the good faith principle in Article 1338 paragraph (3) of the Civil Code in the implementation of the Advanced Study at Harapan Bangsa University and examining the causes for the fulfillment of the principle of good faith and steps

for the further study agreement at Harapan Bangsa University to be fulfilled.

The problem approach method used in this research is juridical empirical, namely a legal research on the enforcement of normative legal provisions in any particular legal event.

The results of the study revealed that in the pre-study there were principles of good faith from all parties, executors and rights to employees, while the employees were accompanied by their parents' guardians or husbands and by using the services of a notary as a third party; 2) neglect of the study agreement requires firm and concrete steps from the Institution against employees / lecturers who do not fulfill the obligations for post Study agreement. Some suggestions between employees / lecturers who are tied to post study, then it will do well to carry out the agreement. It is good that it cannot guarantee that the agreement can be carried out properly, it requires sanctions and strict application so that a regulation can be fulfilled, in addition to strict legal action, rewards and assurance of employee welfare are also required.

Keywords: further study agreement, good faith,

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perlu dilakukan secara baik, terarah dan terencana. 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. Para pihak harus bertanggungjawab apa yang mereka perjanjikan. Adanya hubungan kontraktual, yaitu hubungan hukum yang dapat menimbulkan akibat hukum¹. 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 lanjut wanprestasi, tidak menjalankan

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

ikatan dinas, maka Renstra tidak berjalan sesuai rencana.

Darus Badruzaman definisi perjanjian yang terdapat pada ketentuan Pasal 1313 K.U.H. Perdata tidak lengkap dan terlalu luas. Sifatnya istimewa 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.³

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*.⁴

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. Sedangkan, R. Setiawan dalam bukunya Pokok-Pokok Hukum

Perikatan, menyebutkan bahwa persetujuan atau perjanjian dapat hapus karena salah satunya adalah karena adanya persetujuan antara kedua belah pihak untuk mengakhiri atau menghapus sebuah perjanjian⁵

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 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

³ Mariam Darus Badruzaman, *op.cit.*, hlm. 18

⁴ J. Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian Buku I* (Bandung: Citra

⁵Aditya, 2005) hlm. 24 – 25¹ R. Setiawan, *Pokok-Pokok hukum perikatan*, buni Cipta, Bandung, 1997, hal 69

Perdata. Dalam aktifitasnya baik pihak Institusi maupun karyawan tidak boleh saling merugikan atau serta tidak memanfaatkan kelalaian para pihak untuk menguntungkan diri sendiri. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Harapan Bangsa Purwokerto sebagai lembaga pendidikan, juga melaksanakan perjanjian Kerja atau ikatan dinas atau dalam studi lanjut. Perjanjian studi lanjut tersebut 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.

Mengacu pada latar belakang permasalahan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini yang biasa kami gambarkan adalah mengidentifikasi pemenuhan asas itikad baik sebagaimana Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dalam pelaksanaan perjanjian Studi Lanjut pada Universitas Harapan Bangsa dan mengkaji penyebab tidak terpenuhinya asas itikad baik dan langkah langkah agar perjanjian studi lanjut pada

Universitas Harapan Bangsa dapat terpenuhi.

Permasalahan

Perjanjian studi lanjut dibuat tanpa paksaan, terjadi kesepakatan antara Institusi dengan karyawan atau dosen yaitu institusi membiayai studi karyawan atau dosen bersedia untuk mengabdikan 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.

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.

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. Dengan demikian pengkajian tentang permasalahan ini menjadi sangat menarik untuk dilakukan dalam sebuah penelitian yang menganalisis “bagaimana implementasi perjanjian studi lanjut di Perguruan Tinggi Swasta (Studi di Universitas Harapan Bangsa)?”

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian Non Doktrinal, jadi hukum tidak dikonsepsikan secara filosofi-moral sebagai norma *ius constituendum* (*law as what ought to be*), atau secara positivistic sebagai norma *ius constitutum* (*law as what is in the books*), melainkan secara empiris yang teramat di alam pengalaman.⁶ Dalam penelitian non doktrinal yang dicari adalah pola-pola keajegan atau pola-pola hubungan baik yang korelasi atau kausal antara berbagai gejala yang memanasifestasikan hadirnya hukum di alam kenyataan, sebagaimana bisa disimak oleh indra pengamatan.⁷

Metode pendekatan masalah yang dipakai dalam penelitian ini adalah yang bersifat yuridis empiris, yaitu suatu penelitian hukum

mengenai pemberlakuan ketentuan hukum normatif pada setiap peristiwa hukum tertentu.⁸ Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer merupakan bahan penelitian yang berupa fakta-fakta empiris sebagai perilaku maupun hasil perilaku manusia. Baik dalam bentuk perilaku verbal (perilaku nyata), maupun perilaku yang terdokumentasi dalam berbagai hasil perilaku atau catatan-catatan (arsip).⁹ Data primer pada penelitian ini adalah Kementrian Pendidikan Nasional, Kementrian Ristek dan Dikti dan Kopertis, Pengurus Yayasan Penyelenggara Pendidikan Swasta. Data sekunder merupakan bahan hukum dalam penelitian yang diambil dari studi kepustakaan yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.¹⁰

Pengumpulan data dilakukan dengan metode kepustakaan, studi dokumen dan inventarisasi terhadap bahan hukum primer dan sekunder yang berhubungan dengan obyek penelitian, kemudian dikaji sebagai satu kesatuan yang utuh. Selain itu dilakukan pula wawancara guna menunjang dan menjelaskan data sekunder. Wawancara yakni melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan

⁶Soetandyo Wignjosoebroto, 2002, *op.cit.*, hlm. 161

⁷Soetandyo Wignjosoebroto, 2013, *Hukum Konsep dan Metode*, Malang: Setara Press, hlm

⁸Program Studi Magister Kenotariatan, *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Tesis*, 2009, (Semarang :Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, 2009),hal 16

⁹Mukti Fajar ND, Dkk, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, h. 280

¹⁰*Ibid.* h. 280

responden atau narasumber atau informan untuk mendapatkan informasi.¹¹

Data yang diperoleh penulis akan dianalisa secara normatif, yaitu membandingkan data yang diperoleh dengan aturan hukum. Setelah keseluruhan data yang diperoleh sesuai dengan bahasanya masing-masing. Selanjutnya, tindakan yang dilakukan adalah menganalisis data. Metode yang digunakan dalam analisis data adalah analisis kualitatif, yaitu menguraikan data secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif, sehingga memudahkan interpretasi data dan analisis.¹²

PEMBAHASAN

Pelaksanaan Pemenuhan Asas Etik Baik Sebagaimana Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Dalam Perjanjian Studi lanjut pada Universitas Harapan Bangsa

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 efisiensi 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.

Upaya pemerintah melalui Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi terus berupaya untuk

¹¹*Ibid.* h. 161

¹²Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Aditya h.127.Bakti,

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.¹³

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

persyarat khusus yaitu¹⁴: 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-tangin oleh

¹³Buku Pedoman Program Beasiswa Pendidikan Pascasarjana Dalam Negeri (Bpp-Dn) Untuk Dosen, Calon Dosen, Dan Tenaga Kependidikan Tahun 2013 hal 9

¹⁴Ibid hal 14

dosen yang akan mendapat beasiswa dengan pihak Perguruan tinggi swasta.

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.

Penyebab Terpenuhinya atau Tidak Terpenuhinya Asas Itikad Baik Dalam Pelaksanaan Perjanjian Studi Lanjut di Universitas Harapan Bangsa

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 mulai membuka Prodi Kebidanan dan Keperawatan, jelas dengan dana besar mereka bisa menarik dan “membeli” dosen dari perguruan tinggi lain. Hal itu yang terjadi terhadap dosen Universitas Harapan Bangsa. 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 Kebidanan/ Keperawatan juga tertarik untuk bekerja di dunia praktisi, bekerja di Puskesmas atau Rumah Sakit Umum Negeri.

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.

Pada kasus pertama pelepasan tanggung jawab karyawan yang terikat ikatan dinas di Universitas Harapan Bangsa adalah dosen Prodi Kebidanan bernama Kulfa sholeha, dilihat dari namanya saja sudah mencerminkan kepribadian yang baik dan religius, tapi baru hitungan hari setelah dosen tersebut selesai studinya, yang bersangkutan langsung menghadap pengurus yayasan bahwa dia sudah diterima di salah satu institusi negeri dan mohon kebijakan pengurus yayasan untuk memaklumi.

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 Universitas harapan bangsa 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.¹⁵

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.

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

¹⁵Siti 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

kemudian hari ternyata penjual barang tersebut bukan pemilik sejati atas barang yang diperjual-belikan, pembeli adalah beritikad baik. Karena ia beritikad baik, ia dilindungi 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 kepastian dalam masyarakat. Kepastian 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.¹⁶

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.

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 kesediaan 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.

Dosen Universitas masih mengidolakan bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu kehormatan dan ada jaminan di hari tua. Sebanyak 2,4 juta orang mendaftar menjadi [calon pegawai negeri sipil \(CPNS\) 2017](#) hingga September 2017.¹⁷ Menurut Loso, PNS sebagai pekerjaan yang *prestise*. 67,2 % responden mengatakan pekerjaan PNS masih memiliki nilai yang masih dibanding profesi lainnya, PNS masih dianggap

¹⁶Prof. R. Subekti, S.H.. *Hukum Perjanjian*, Cetakan ke-VIII, PT Intermasa hal. 41

¹⁷[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>, diunduh pada tanggal 19 agustus 2018

sebagai pekerjaan yang *prestise* dan membanggakan¹⁸

Peraturan Pemerintah RI No. 34 tahun 2014 mengenai Perubahan Keenam belas 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 pension.¹⁹

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 tepat²⁰.

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. 21)

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)²².

¹⁸ Loso, SH, 2008. *Kecenderungan Sarjanamenjadi Pegawai Negeri Sipil (Pns) Yang Berdampak Rendahnya Minat Berwirausaha Di Eks Karesidenan Pekalongan*. Pena Justisia Volume VII No.13

¹⁹ *ibid*

²⁰ Mudjahirin Thohir, Bahan Kuliah Teori-Teori Sosial, Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, 2014

²¹ Guntur Petrus. *Fungsionalisme Struktural*. <http://www.forumsains.com/artikel/39/?print>. Diunduh pada tanggal 15 agustus 2018

²² Roscoe Pound. 1996. *Pengantar Filsafat Hukum*. Bhartara Niaga Media : Jakarta. Dewa Gede Wirasatya P

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 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.²³ Teori hukum pembangunan muncul berawal dari pandangan Mochtar Kusumaatmadja tentang fungsi dan peranan hukum dalam pembangunan nasional.²⁴

Teori hukum pembangunan yang dikemukakan Mochtar Kusumaatmadja sesungguhnya ada dua dimensi sebagai inti teori hukum pembangunan yaitu *pertama*, ketertiban atau keteraturan dalam rangka pembaharuan atau pembangunan merupakan sesuatu yang diinginkan, bahkan dipandang mutlak, *kedua*, hukum dalam arti kaedah atau peraturan hukum memang dapat berfungsi sebagai alat pengatur atau sarana pembangunan 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 swastapun dapat sebagai pegangan

²³Mochtar Kusumaatmadja, *Konsep-konsep Hukum dalam Pembangunan*, Bandung: Alumni, 2002, hlm. 6

²⁴Romli Atmasasmita, *Teori Hukum Integratif, Rekonstruksi terhadap Teori Hukum Pembangunan Dan Teori Hukum Progresif*, Genta Publishing, 2012, hlm. 65-67.

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 berikut.²⁵

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.

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

²⁵<http://catatankuliahdigital.blogspot.com/2009/09/teori-teori-motivasi.html> diunduh pada tanggal 15 agustus 2018

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 ²⁶⁾

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 misi Yayasan. Pemberian kesempatan pendidikan, pelatihan, memberikan reward dan motivasi 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.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) 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; 2) 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.

²⁶Anoki Herdian Dito. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Slamet langgeng Purbalingga*. <http://eprints.undip.ac.id/23253/>. [diunduh](#) pada tanggal 15 Agustus 2018

Beberapa saran antara 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; Itikad 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

- 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. *Hukum Perjanjian*, Cetakan ke-VIII, PT Intermasa
- Ridwan Khaidandy, 2011. *Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak*, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 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*. Bhartara 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
- Sulistiyowati Irianto, Shidarta, 2011. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Pustaka obor
- Peter Mahmud Marzuki, 2009. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- 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

Sumber Lain