BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dinamika pertumbuhan penduduk pada masa sekarang ini memiliki hubungan erat dengan konsep ketenagakerjaan. Apabila pertumbuhan penduduk ini tidak diimbangi dengan penciptaan lapangan kerja yang cukup, maka akan menimbulkan makin besarnya angka pengangguran yang bermunculan di negeri ini. Umumnya pengangguran ini disebabkan oleh faktor jumlah angkatan kerja yang berbanding terbalik dengan jumlah ketersediaan lapangan kerja.[1] Akibatnya, produktivitas dan pendapatan masyarakat akan semakin menurun sehingga jenjang kemakmuran sekaligus kesejahteraan masyarakat akan semakin surut. Maka dari itu, dibutuhkan penciptaan lapangan kerja yang luas sebagai solusi efektif dan juga peran aktif tenaga kerja sebagai faktor produktif yang esensial dalam menggerakkan roda ekonomi negara.[2]

Selain pemerintah, sektor swasta juga berpartisipasi aktif dalam menciptakan dan memperluas lapangan kerja. Sektor swasta yang dimaksud ialah perusahaan-perusahaan yang dibangun oleh pihak swasta. Dalam hal ini jika dilihat dari Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ditegaskan bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan layak

[1] Ika Murni Watii dkk, "Pengaruh Angkatan Kerja dan Jumlah Penduduk Terhadap Pengangguran di Provinsi Jawa Timur", *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Edisi No. 18 Vol. 10, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, 2014, hlm. 500.

[2] Ahmad Fajri, "Peran Kewirausahaan Dalam Pembangunan Ekonomi", *Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Edisi No. 2 Vol. 7, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Zainul Hasan Genggong Porobolinggo, 2021, hlm. 108.

bagi kemanusiaan. Ketentuan ini seharusnya menjadi pondasi dasar negara dalam pemberian pekerjaan dan penghidupan yang baik bagi seluruh warga negaranya.

Dengan adanya investasi dan ekspansi usaha, perusahaan-perusahaan swasta dapat membuka peluang posisi kerja baru bagi tenaga kerja sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Pada dasarnya, perusahaan membutuhkan suatu wadah guna mengelola bisnisnya, yaitu badan usaha atau organisasi perusahaan (*business organization*).[3] Jenis perusahaan (badan usaha) dapat diklasifikasikan menjadi perusahaan perseorangan, badan usaha yang berbentuk persekutuan, dan badan usaha berbadan hukum (korporasi).[4]

PT. Mudi Berjaya Bersama merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak pada bidang konstruksi di Indonesia. Perusahaan yang terletak di Jalan Magelang Km. 12,5, Krapyak, Triharjo, Sleman, Kabupaten Sleman ini telah berdiri sejak tahun 2023. PT. Mudi Berjaya Bersama sebagai penyedia layanan desain dan pembangunan ini memberikan jasa konstruksi serta arsitektur, baik desain interior maupun eksterior. Meskipun didirikan oleh pihak swasta yang di mana perusahaan ini bukan merupakan kepemilikan pemerintah, PT. Mudi Berjaya Bersama tetap diawasi oleh pegawai atau petugas pemerintah sebagai kuasa pemerintah yang mewakili pemilik proyek, khususnya proyek-proyek di bawah Direktorat Jenderal Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Kementerian PUPR).[5]

---

[3] Ahmadi Miru dan Andi Surya Nusantara Djabba, *Hukum Perusahaan: Bentuk-bentuk Perusahaan*, Ctk. Pertama, Kencana, Jakarta, 2022, hlm. 17.

[4] *Ibid.*, hlm. 17-18.

[5] Muazzin, *Modul 02: Pemahaman Umum dan Pengendalian Pengawasan Konstruksi*, Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Jakarta, 2021, e-book, hlm. 48.

Tidak hanya berfokus pada pekerjaannya bidang konstruksi dan arsitektur, PT, Mudi Berjaya Bersama juga turut bertanggung jawab pada pengelolaan sumber dayanya. Dalam pengelolaan sumber daya, tentu saja harus menjamin perlindungan hukum bagi pekerja di bawahnya, mulai dari pengusaha hingga para pekerja yang bekerja di PT. Mudi Berjaya Bersama. Pengembangan SDM suatu PT akan sangat memengaruhi kesuksesan dari pembangunan PT tersebut.[6] Dengan pengelolaan SDM yang tepat, maka tujuan suatu perusahaan (efektivitas perusahaan) akan tercapai.

Pengelolaan SDM suatu PT dititikberatkan pada keberadaan hubungan hukum yang dilakukan oleh dua atau lebih subjek hukum (subjek perjanjian) di dalamnya. Subjek perjanjian adalah orang-orang yang terikat dalam perjanjian yang dibuatnya, dalam hal ini ialah pengusaha/pemberi kerja (pihak PT MBB) dan pekerja/buruh (pihak Pekerja). Hubungan hukum ini disebut sebagai hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan aspek yang esensial bagi para pihak, baik dari pihak pengusaha/pemberi kerja maupun pekerja/buruh sebagai subjek hukum yang menjalankannya.[7]

Sebagai salah satu PT konstruksi ternama di Indonesia, PT MBB dapat menjadi studi kasus yang relevan dalam memahami dinamika hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang dilahirkan dari sebuah kesepakatan dalam perjanjian kerja. Kesepakatan yang dibuat oleh pihak Pekerja

---

[6] Dian Rusminingsih, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cakra Guna Cipta Malang", *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, Edisi No. 1 Vol. 6, Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan Malang, 2010, hlm. 37.

[7] Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm. 55.

dengan pihak PT MBB ini menimbulkan sebuah perikatan yang mana akan terjadi ketika pihak PT MBB setuju untuk mempekerjakan pihak Pekerja dan sebaliknya pihak Pekerja setuju untuk menerima pekerjaan dengan upah yang telah disepakati.[8] Kesepakatan tersebut dituangkan dalam perjanjian kerja. Jadi, hubungan kerja tersebut lahir dari adanya perjanjian kerja yang menjadi dasar hukum bagi pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak.[9] Termasuk permasalahan PHK jika tenaga kerja melakukan tindakan indisipliner yang berulang kali.

PT MBB menggunakan perjanjian kerja sebagai pondasi utama dalam pengelolaan SDM di perusahaannya. Namun praktik yang terjadi diluar, masih banyak perusahaan di lapangan yang dalam penyusunan perjanjian kerjanya tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan berlaku. Terlebih lagi perjanjian kerja sebagian sudah dibuat oleh pihak pengusaha/pemberi kerja sehingga substansi dari perjanjian cenderung menguntungkan bagi pihak pengusaha/pemberi kerja.[10] Dengan kata lain, perjanjian kerja ini memberatkan bagi pihak pekerja/buruh. Hal ini menimbulkan ketidakpastian status kerja, kurangnya perlindungan hukum, termasuk potensi pelanggaran administratif pada pekerja. Di samping itu, masih banyak pekerja yang kurang memahami bahkan tidak membaca secara keseluruhan mengenai muatan dan konsekuensi terhadap perjanjian kerja yang ditandatanganinya. Adapun perbedaan kedudukan antara perusahaan/pemberi kerja

---

[8] Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ctk. Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004 (selanjutnya disingkat Hardijan Rusli I), hlm. 72.

[9] Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan,* Literasi Nusantara, Batu, 2020, hlm. 63.

[10] Yuliana Yuli W dkk, "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT)", *Jurnal Yuridis*, Edisi No. 2 Vol. 5, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, 2018, hlm. 190-191.

(pihak yang memerintah) dan pekerja/buruh (pihak yang diperintah) perihal tersebut juga kerap disalahgunakan sehingga mampu menimbulkan konflik lagi di dalam perusahaan.[11] Dalam hal ini perusahaan/pemberi kerja melihat pekerja/buruh bukan sebagai subjek melainkan objek, sedangkan pekerja/buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya.

Ketentuan syarat sah perjanjian ini juga ditegaskan kembali dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat dengan UU Ketenagakerjaan). Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan memberikan empat syarat sebagai berikut:

1. kesepakatan kedua belah pihak;
2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan berlaku.

Tidak hanya UU Ketenagakerjaan, Pemerintah juga telah mengundangkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (selanjutnya disingkat dengan UU Cipta Kerja) sebagai bentuk upaya penyempurnaan dari regulasi-regulasi sebelumnya.

Maka dengan ini timbul pertanyaan, “Apakah perjanjian kerja di PT MBB telah memenuhi hukum positif Indonesia?” Perjanjian kerja ini menjadi objek penelitian yang relevan, mengingat dalam praktik ketenagakerjaan masih sering ditemukan

[11] F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja: Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm. 8.

perjanjian kerja yang tidak sepenuhnya disusun dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, sehingga berpotensi menimbulkan permasalahan dalam hubungan kerja, khususnya terkait jenis pekerjaan, waktu kerja, dan pemutusan hubungan kerja. Salah satu permasalahan yang muncul adalah pemutusan hubungan kerja akibat tindakan indisipliner pekerja yang dilakukan secara berulang, sebagaimana diatur dalam Pasal 4 tentang Pemberhentian Kerja pada perjanjian kerja PT Mudi Berjaya Bersama. Namun, ketentuan tersebut belum mengatur secara rinci bentuk-bentuk tindakan indisipliner, sehingga berpotensi menimbulkan perbedaan penafsiran dalam pelaksanaannya.

Berdasarkan fakta yang terjadi di lingkungan perusahaan, pekerja yang bersangkutan telah menerima Surat Peringatan (SP) secara berulang hingga tiga kali. Setelah pemberian SP tersebut, pihak perusahaan kemudian melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja melalui mekanisme musyawarah untuk mufakat. PHK tersebut dilatarbelakangi oleh serangkaian tindakan indisipliner yang dilakukan oleh pekerja. Pertama, pada bulan Oktober 2023, pekerja tidak masuk kerja pada proyek tanpa keterangan yang sah selama tiga hari kerja berturut-turut, sehingga perusahaan memberikan teguran secara lisan. Selanjutnya, pada bulan Desember 2023, pekerja kembali melakukan pelanggaran berupa tidak masuk kerja tanpa izin atau tanpa keterangan yang sah, yang kemudian ditindaklanjuti oleh perusahaan dengan pemberian Surat Peringatan Pertama (SP I).

Kedua, pada bulan Maret 2024, pekerja melakukan pelanggaran berupa penolakan terhadap perintah kerja dari atasan sebanyak empat kali dalam satu bulan, sehingga perusahaan memberikan Surat Peringatan Kedua (SP II). Ketiga,

pada bulan Juni 2024, pekerja kembali melakukan pelanggaran dengan menggunakan fasilitas proyek untuk kepentingan pribadi, yaitu menggunakan mobil proyek di luar kepentingan pekerjaan sebanyak tiga kali, yang berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Atas pelanggaran tersebut, perusahaan memberikan Surat Peringatan Ketiga (SP III).

Selanjutnya, pekerja kembali melakukan pelanggaran yang dikategorikan sebagai pelanggaran berat dan termasuk dalam tindakan indisipliner, yaitu mencari keuntungan pribadi dari pihak vendor besi dengan membuat kesepakatan tersendiri tanpa sepengetahuan dan persetujuan perusahaan. Tindakan tersebut mengakibatkan perusahaan kehilangan kesempatan untuk memperoleh harga besi yang lebih rendah sesuai dengan spesifikasi yang telah disepakati oleh owner proyek serta perhitungan struktur perencanaan pembangunan. Atas dasar perbuatan tersebut, perusahaan kemudian melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja yang bersangkutan.

Di lain pihak kalau kita lihat mengenai pemutusan hubungan kerja seperti halnya di PT MBB, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan-alasan mendesak yang dilakukan sesuai peraturan yang berlaku bagi karyawan yang melakukan perbuatan-perbuatan seperti halnya dibawah ini sebagai berikut:

1. Penipuan, pencurian dan penggelapan barang milik Perusahaan atau uang milik Perusahaan atau teman Perusahaan dan milik teman kerja.
2. Menyalah gunakan wewenang yang diterbikan Perusahaan yang mengakibatkan kerugian bagi Perusahaan.

3. Menolah perintah yang layak dari atasnya, termasuk hal promosi, mutasi, dan sering absen.
4. Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah dan tanpa pemberitahuan kepada atasan ataupun pimpinan Perusahaan selama 5 (lima) hari kerja tidak perlu berturut turut dalam sebulan, sebab hal tersebut telah mengganggu dan menghambat kelancaran jalannya Perusahaan. Dan masih banyak lagi.

Berdasarkan hasil musyawarah untuk mufakat yang dilakukan antara pekerja yang dikenai Pemutusan Hubungan Kerja dan pihak perusahaan, disepakati bahwa pekerja tersebut wajib mengembalikan seluruh keuntungan yang diperolehnya dari pihak vendor besi kepada perusahaan serta diberhentikan dari pekerjaannya di perusahaan. Padahal, di dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja menegaskan pengusaha dapat melakukan PHK terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/Buruh berhak atas:

a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
b. uang pisah yang besarannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Permasalahan kemudian muncul ketika terdapat potensi ketidaksesuaian antara ketentuan normatif yang mengatur perjanjian kerja dan PHK dengan praktik yang terjadi di PT Mudi Berjaya Bersama. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai apakah perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja telah memenuhi

ketentuan peraturan perundang-undangan, serta apakah mekanisme PHK yang dilakukan oleh perusahaan telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Ketidaksesuaian tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum serta mengurangi perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengkaji secara yuridis kesesuaian perjanjian kerja dan pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di PT Mudi Berjaya Bersama dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai penerapan norma hukum ketenagakerjaan dalam praktik hubungan kerja, khususnya yang berkaitan dengan perjanjian kerja dan PHK, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang akan dibahas, maka dapat disimpulkan beberapa rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah perjanjian kerja di PT Mudi Berjaya Bersama telah memenuhi ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Jo.* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang?

2. Apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi dalam PT Mudi Berjaya Bersama telah memenuhi ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang *Jo.* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, adapun tujuan yang diharapkan dari penelitian dan penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memahami perjanjian kerja di PT Mudi Berjaya Bersama telah memenuhi ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Jo.* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
2. Untuk memahami Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi dalam PT Mudi Berjaya Bersama telah memenuhi ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang *Jo.* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

D. Orisinalitas Penelitian

Demi menghindari adanya plagiarisme, maka suatu penulisan mengenai penelitian harus dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah agar dapat terjamin keasliannya. Penelitian hukum yang akan dikaji berupa skripsi dengan berfokus pada, "Tinjauan Yuridis Pada Perjanjian Kerja di Lingkungan PT Mudi Berjaya Bersama di Kabupaten Sleman." Terdapat beberapa judul yang memiliki keterkaitan dengan penelitian hukum yang dilakukan oleh penulis. Namun, ada beberapa unsur yang berbeda dengan penelitian hukum terdahulu. Apabila terdapat kesamaan dengan penelitian hukum lain, maka hal tersebut bukanlah suatu bentuk kesengajaan dari penulis. Penelitian hukum ini dimaksudkan guna menyempurnakan penelitian sebelumnya. Berikut tabel beberapa penelitian hukum yang keterkaitan dengan topik yang telah diambil penulis.

No.	Penulis	Judul	Perbedaan	Persamaan
1.	Nadhila Adani	Studi Perbandingan Perjanjian Kerja Antara Pekerja Waktu Tertentu Dengan Pekerja Waktu Tidak Tertentu (Studi di PT. BPR Klepu Mitra Kencana), *Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2018.*	Penelitian Nadhila Adani ini menjelaskan tentang perbandingan perjanjian kerja antara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), hak serta kewajiban yang diperoleh pekerjanya, baik pekerja waktu tertentu maupun pekerja waktu tidak tertentu. Hal ini berbeda dengan	Keduanya memiliki kesamaan kajian yang diteliti mengenai perjanjian kerja.

			penelitian penulis yang lebih fokus pada kesesuaian isi perjanjian kerja PT MBB yang merupakan PKWT dengan peraturan perundang-undangan terkait dan penanganan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT.	
2.	Harjat Dian Gustama	Keabsahan Perjanjian Kerja PT A.2 Konsultant Management Bagi Para Pihak (Pekerja dan Pemberi Kerja, *Jurnal, Universitas Diponegoro, 2021*.	Pada penelitian Harjat Dian Gustama ini menjelaskan tentang keabsahan pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) sebagai hukum ketenagakerjaan dan asas kebebasan berkontrak pada perjanjian kerja PT A2 Konsultant Management. Berbeda dengan yang saat ini penulis teliti karena berfokus pada keabsahan yang tidak hanya berdasarkan UU Ketenagakerjaan, tetapi juga UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-	Keduanya sama-sama mengkaji terkait keabsahan dan kesesuaian perjanjian kerja dengan UU Ketenagakerjaan.

			Undang (UU Cipta Kerja). Penulis juga lebih berfokus pada proses penanganan perselisihan PHK di PT MBB.	
3.	Lia Ami Aprilia	Upaya Penyelesaian Wanprestasi Dalam Pelaksanaan Kontrak Kerja Konstruksi (Studi Kasus: Pekerjaan Pembangunan Talud Desa Gunung Agung Kec. Bumijawa Oleh CV. Bintang Sahabat Slawi-Tegal), *Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017.*	Penelitian oleh Lia Ami Aprilia ini membahas mengenai pelaksanaan kontrak kerja konstruksi berdasarkan UU No. 18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi dan upaya penyelesaian wanprestasi di CV Bintang Sahabat Slawi-Tegal. Sedangkan penelitian penulis lebih berfokus pada pelaksanaan perjanjian kerja yang didasarkan pada UU Ketenagakerjaan *Jo.* UU Cipta Kerja dan upaya penyelesaian PHK di PT MBB.	Keduanya sama-sama mengkaji mengenai pelaksanaan perjanjian kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan upaya penyelesaian terhadap permasalahan.
4.	Yuniarti Tri Suwadji	Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Melalui Perundingan Bipartit, *Jurnal, Pusat Penelitian Pengembangan dan Ketenagakerjaan, 2019.*	Penelitian yang dilakukan oleh Yuniarti Tri Suwadji menguraikan terkait pelaksanaan penanganan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT X dengan menggunakan UU ketenagakerjaan dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).	Keduanya memiliki kajian penelitian yang sama yakni tinjauan tentang penanganan PHK melalui perundingan bipartit, salah

			Lain halnya dengan penulis yang penanganan PHK tidak hanya menggunakan UU PPHI, tetapi juga mengacu pada UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK beserta kesesuaian dari perjanjian kerja PT MBB dengan peraturan perundang-undangan terkait.	satunya berdasarkan UU PPHI.
5.	Wahyu Prasetiyono	Analisa Hukum Keabsahan Perjanjian Kerja Yang Memuat Klausul Non Kompetisi (*Non Competition Clause*) (Studi Putusan Nomor 325/Pdt.G/2018/PN Cbi), *Skripsi, Universitas Islam Indonesia, 2023.*	Pada penelitian yang dilakukan Wahyu Prasetiyono berfokus pada keabsahan perjanjian kerja klausul non kompetisi dan pencantuman klausul merupakan penerapan asas kebebasan berkontrak. Berbeda dengan penelitian yang saat ini penulis lakukan bahwa lebih memusatkan pada kesesuaian, baik keabsahan maupun pelaksanaan perjanjian kerja, dan juga penanganan PHK pada salah satu pekerja yang melanggar tindak indisipliner di PT.	Keduanya sama-sama memiliki kesamaan pada keabsahan perjanjian kerja berdasarkan syarat-syarat sah perjanjian.

E. Tinjauan Pustaka

1. Perjanjian

a. Pengertian Perjanjian

Pengertian perjanjian memiliki cakupan yang luas sehingga sulit dilakukan pembatasan mengenai definisi yang sempurna. Secara yuridis, pengertian perjanjian diatur dalam Pasal 1313 KUHPerdata. Menilik Pasal 1313 KUHPerdata, pengertian perjanjian itu sendiri adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Dari rumusan pasal tersebut, J. Satrio menyimpulkan bahwa perjanjian yang dimaksud dalam Pasal 1313 KUHPerdata adalah perjanjian yang menimbulkan perikatan (*verbintenisscheppende overeenkomst*) atau perjanjian obligatoir.[12]

Adapun para ahli yang memberikan definisi perjanjian dari sudut pandang yang berbeda-beda. Menurut Subekti, perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada seseorang lainnya atau di mana dua orang tersebut saling berjanji guna melaksanakan sesuatu hal.[13] Dari peristiwa itulah timbul adanya hubungan antara mereka yang disebut dengan perikatan.

Lain halnya dengan M. Yahya Harahap yang menggambarkan perjanjian sebagai hubungan hukum. Perjanjian atau dapat dipersamakan dengan *Verbintenis* adalah suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda

---

[12] J. Satrio, *Hukum Perikatan: Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian (Buku 1)*, Ctk. Pertama, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995 (selanjutnya disingkat J. Satrio I), hlm. 11.

[13] Subekti, *Hukum Perjanjian*, Ctk. Kesembilan Belas, Intermassa, Jakarta, 2002 (selanjutnya disingkat Subekti I), hlm. 1.

antara dua orang atau lebih, yang memberi kekuatan hak pada satu pihak guna memperoleh prestasi sekaligus mewajibkan pada pihak lain guna menunaikan prestasi.[14]

Sudikno Mertokusumo mendefinisikan perjanjian sebagai hubungan hukum antara dua orang yang bersepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Beliau juga memberikan pendapat mengenai perjanjian yang hendaknya dibedakan dari janji meskipun keduanya didasarkan atas kata sepakat. Kata sepakat pada janji tidak menimbulkan akibat Hukum.[15]

b. Asas-Asas Perjanjian

Pada dasarnya, asas-asas hukum perjanjian menjadi pedoman dalam penyusunan sebuah perjanjian sekaligus dalam penyelesaian kasus-kasus yang berhubungan dengan perjanjian. Henry P. Panggabean menyatakan bahwa pengkajian mengenai asas-asas perjanjian memiliki peran penting dalam memahami regulasi yang berkaitan dengan perjanjian.[16] Berikut lima asas dalam hukum perjanjian di Indonesia yang umumnya digunakan:

1) Asas Kebebasan Berkontrak (*Freedom of Contract*)

Asas Kebebasan Berkontrak (*Freedom of Contract*) didasarkan pada Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata yang menyatakan bahwa; "Semua perjanjian yang dibuat secara sah dan berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya." Asas Kebebasan Berkontrak

[14] M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Ctk. Kedua, Alumni, Bandung, 1986, hlm. 6.

[15] Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, 2010, hlm. 153.

[16] Hasim Purba, *Hukum Perikatan & Perjanjian*, Ctk. Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2022, hlm. 63.

adalah asas yang memberikan kebebasan bagi para pihak untuk mengatur sendiri perjanjian di antara mereka dengan menyimpang dari ketentuan-ketentuan dalam KUHPerdata.[17]

2) Asas Konsensualisme (*Consensualism*)

Asas Konsensualisme menyatakan bahwa suatu janji lahir pada detik terjadinya konsensus (kesepakatan atau persetujuan antara para pihak) mengenai hal-hal pokok dari sesuatu yang menjadi objek perjanjian.[18] Asas Konsensualisme disimpulkan dalam Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdata yang menjadi salah satu syarat sahnya perjanjian, yaitu kesepakatan antara kedua belah pihak.[19]

3) Asas *Pacta Sunt Servanda* (Asas Kekuatan Mengikat Perjanjian)

Asas *Pacta Sunt Servanda* (Asas Kekuatan Mengikat Perjanjian) tercermin dari frasa pada Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata; "… sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya," yang mengandung makna bahwa perjanjian yang dibuat secara sah mengandung kekuatan hukum serta mengikat layaknya undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Oleh karena itu, asas *Pacta Sunt Servanda* merupakan asas yang menyatakan bahwa para pihak harus melaksanakan atau memenuhi perjanjian yang mereka buat.[20]

---

[17] Eko Rial Nugroho, *Penyusunan Kontrak: Kontrak Konvensional dan Syariah di Bawah Tangan*, RajaGrafindo Persada, Depok, 2021, hlm. 69.

[18] I Ketut Oka Setiawan, *Hukum Perikatan*, Ctk. Ketiga, Sinar Grafika, Jakarta, 2018, hlm. 46.

[19] Adam Ardiansyah dkk, "Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian Bisnis", *Jurnal Kewirausahaan & Inovasi*, Edisi No. 1 Vol. 2, Universitas Dehasen Bengkulu, 2014, hlm. 16.

[20] Eko Rial Nugroho, *Op. Cit*, hlm. 74.

4) Asas Iktikad Baik

Dasar hukum mengenai asas Iktikad Baik ditegaskan dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata, yakni "Semua perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik." Namun, asas Iktikad Baik tidak diberikan definisi yang jelas oleh peraturan perundang-undangan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, iktikad berarti kepercayaan, keyakinan yang teguh, maksud, kemauan (yang baik).[21]

5) Asas Personalitas

Asas Personalitas diatur dalam Pasal 1340 ayat (1); "Perjanjian hanya berlaku bagi mereka yang membuatnya." Jadi, asas Personalitas dapat didefinisikan sebagai asas yang menyatakan suatu kontrak atau perjanjian hanya berlaku bagi para pihak yang membuatnya.[22]

c. Syarat Sah Perjanjian

Pasal 1320 KUHPerdata menegaskan adanya empat syarat sah perjanjian yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut: [23]

1) adanya kesepakatan kedua belah pihak;
2) kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum;
3) suatu hal tertentu; dan
4) suatu sebab yang halal.

---

[21] Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, Ctk. Keempat, Prenada Media Group, Jakarta, 2014, hlm. 134.

[22] Ridwan Khairandy, *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan (Bagian Pertama)*, Ctk. Pertama, FH UII Press, Yogyakarta, 2013, hlm. 93.

[23] *Ibid*., hlm. 168.

Setiap perjanjian harus memenuhi keempat syarat sah ini apabila hendak disebut perjanjian yang sah. Keempat syarat sah ini dapat dikelompokkan menjadi dua sebagai berikut ini: [24]

1) Syarat Subjektif

Syarat Subjektif adalah syarat yang berhubungan dengan subjek perjanjian. Syarat ini mencakup kesepakatan dan kecakapan. Apabila tidak memenuhi syarat subjektif, maka perjanjian dapat dibatalkan.

2) Syarat Objektif

Syarat Objektif adalah syarat yang berhubungan dengan objek perjanjian. Syarat ini mencakup suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Apabila tidak memenuhi syarat objektif, maka perjanjian batal demi hukum.

2. Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Dalam bahasa Belanda, perjanjian kerja disebut sebagai *Arbeidsoverenkoms*. Pengaturan mengenai definisi perjanjian kerja dirumuskan ke dalam dua dasar hukum di Indonesia, yaitu: Pasal 1601 huruf a KUHPerdata dan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 1601 KUHPerdata, pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh) mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain (majikan) untuk suatu waktu tertentu melakukan

[24] Hardijan Rusli, *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*, Ctk. Pertama, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1993 (selanjutnya disingkat Hardijan Rusli II), hlm. 44.

pekerjaan dengan menerima upah. Sedangkan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan menegaskan pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Para ahli hukum juga ikut andil dalam memaparkan pendapatnya mengenai definisi perjanjian kerja. Menurut Iman Soepomo: perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang membayar upah.[25] Lain halnya dengan Subekti yang berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang "buruh" dengan seorang "majikan", perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu "hubungan diperatas" (dalam bahasa Belanda disebut *dienstverhouding* yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain.[26]

b. Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

Para pihak dalam perjanjian kerja dapat ditelaah dari batasan perjanjian kerja itu sendiri. Batasan perjanjian kerja terdapat dalam Pasal 1601 huruf a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, dan batasan para ahli hukum perburuhan. Melalui batasan perjanjian kerja, maka dapat ditarik garis bahwa para

[25] Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Ctk. Keenam, Djambatan, Jakarta, 1987 (Selanjutnya disingkat Iman Soepomo I), hlm. 1.

[26] Subekti, *Aneka Perjanjian*, Ctk. Kesebelas, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014 (Selanjutnya disingkat Subekti II), hlm. 58.

pihak/subjek hukum dalam perjanjian kerja adalah majikan/pengusaha dan pekerja/ buruh.[27]

c. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, maka unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah sebagai berikut:[28]

1) adanya pekerjaan (*arbeid*);
2) di bawah perintah (*gezag ver houding*);
3) adanya upah tertentu (*loan*); dan
4) adanya waktu (*tjid*).

d. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Berdasarkan Pasal 51 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan, suatu perjanjian kerja dapat dibuat baik secara lisan maupun tertulis. Perjanjian kerja secara tertulis harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pada dasarnya syarat sah perjanjian kerja dapat dibagi menjadi dua, yakni syarat materiil dan syarat formil.[29]

1) Syarat Materiil

[27] Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan, dan Peraturan Perusahaan*, Ctk. Pertama, Mandar Maju, Bandung, 1999, hlm. 18.

[28] Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ctk. Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 36.

[29] *Ibid.*, hlm. 42.

Dasar hukum mengenai syarat materiil diatur dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja harus memuat syarat-syarat sebagai berikut:[30]

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 ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 52 ayat (2) *Jo.* (3) UU Ketenagakerjan, keempat syarat materiil ini masih dikelompokkan ke dalam dua bentuk sebagai berikut ini: [31]

a) Syarat Subjektif

Syarat subjektif ini mencakup kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum. Apabila syarat ini tidak dipenuhi, maka perjanjian dapat dibatalkan.

b) Syarat Objektif

Syarat objektif ini mencakup adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal. Apabila syarat ini tidak dipenuhi, maka perjanjian akan batal demi hukum.

[30] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2006 (selanjutnya disingkat Lalu Husni I), hlm. 57.
[31] *Ibid.*, hlm. 58-59.

2) Syarat Formil.

Dasar hukum mengenai syarat formil diatur dalam Pasal 54 UU Ketenagakerjaan. Suatu perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat dalam ketentuan Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:[32]

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 dibuat;
h) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
i) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

e. Jenis Perjanjian Kerja

Berikut jenis perjanjian kerja dapat dibagi menjadi dua yang akan dijelaskan dalam uraian berikut ini. [33]

1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan

[32] Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, hlm. 46.
[33] Eko Wahyudi dkk., *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 14-15.

tertentu yang menurut jenis dan sifat/kegiatan pekerjaannya dapat selesai dalam waktu tertentu. Selanjutnya perjanjian ini dapat disingkat menjadi PKWT.

2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha yang jangka waktunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, UU, maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan. Selanjutnya perjanjian ini dapat disingkat menjadi PKWTT.

F. Metode Penelitian

1. Tipologi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian yuridis empiris. Menurut Soerjono Soekanto, penelitian yuridis empiris adalah penelitian terhadap perilaku (hukum) dari warga masyarakat secara langsung sebagai data primer dan dilengkapi dengan penelitian dari bahan pustaka sebagai data sekunder.[34] Penelitian yuridis empiris ini diawali penelitian terhadap data sekunder yang dilanjutkan dengan penelitian terhadap data primer di lapangan atau terhadap masyarakat.[35]

2. Pendekatan Penelitian

[34] Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Publishing, Jakarta, 2020, hlm. 51-52.

[35] *Ibid.*, hlm. 52.

Demi memudahkan dalam mengkaji objek penelitian dari sisi-sisi tertentu, maka penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) merupakan pendekatan yang dilakukan dengan menelaah UU dan regulasi lainnya yang ada bersinggungan dengan masalah hukum yang sedang diteliti.[36] Sedangkan pendekatan kasus (*case approach*) merupakan pendekatan terhadap suatu peristiwa hukum yang dikaji secara langsung di lapangan dengan atau tanpa mengacu pada produk pengadilan.[37]

3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini yaitu pihak perusahaan dan pekerja PT Mudi Berjaya Bersama di Kabupaten Sleman.

4. Objek Penelitian

Objek penelitian ini yakni Perjanjian Kerja PT Mudi Berjaya Bersama di Kabupaten Sleman.

5. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di Jalan Magelang Km. 12,5, Krapyak, Triharjo, Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55514.

6. Sumber Data Penelitian

Berdasarkan metode penelitian yang digunakan, maka sumber data yang dibutuhkan dalam penilitian ini terdiri atas.[38]

---

[36] M. Syamsudin, Operasionalisasi Penelitian Hukum, Ctk. Pertama, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 58.

[37] Yulianto Achmad, Reoriantasi Penelitian Hukum: Dari Dogmatik ke Empirik, Bayumedia, Malang, 2007, hlm. 91.

[38] M. Syamsudin, *Op. Cit*., hlm. 99.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari seorang peneliti langsung dari objeknya. Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data primer dari wawancara secara langsung di PT MBB.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari seorang peneliti secara tidak langsung dari objeknya, tetapi melalui sumber lain baik lisan maupun tulisan. Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data sekunder dari:

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yakni bahan hukum yang mengikat, antara lain peraturan perundang-undangan, risalah resmi, putusan pengadilan, dan dokumen resmi negara.[39] Berikut bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini:

a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
c) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
d) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang; dan

[39] Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Ctk. Pertama, Mataram University Press, Mataram, 2020, hlm. 59.

e) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yakni bahan hukum yang memberi penjelasan bahan hukum primer, antara lain buku, jurnal, pandangan para ahli, dan hasil penelitian.[40]

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yakni bahan hukum yang memberi penjelasan bahan hukum primer dan sekunder, antara lain Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).[41]

7. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu wawancara terdahap subjek penelitian. Wawancara adalah cara untuk memperoleh informasi dengan bertanya secara langsung pada pihak yang diwawancarai.[42] Wawancara dilakukan dengan pewawancara menyampaikan sejumlah pertanyaan terkait topik yang akan diteliti kepada pihak yang diwawancarai yang sebaliknya pihak yang diwawancarai membalasnya dengan menyampaikan sejumlah jawaban yang berkaitan.

[40] *Ibid*., hlm. 60.
[41] *Ibid*., hlm. 62.
[42] M. Syamsudin, *Op. Cit*, hlm. 108.

8. Analisis Data

Analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu analisis data kualitiatif. Analisis data kualitatif adalah suatu cara analisis penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis, artinya data yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan beserta tingkah laku yang nyata yang kemudian akan diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.[43] Dari sisi data kualitatif, analisis merupakan proses menguraikan data dalam bentuk kalimat yang baik dan benar sehingga mudah dibaca dan diinterpretasikan.[44]

[43] Muahimin, *Op. Cit*., hlm. 106.
[44] *Ibid*., hlm 104.