

BAB III

LANDASAN TEORI TENTANG UPAH

A. Pengertian dan Dasar Hukum Upah

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan¹.

Di dalam Islam istilah upah dikenal dengan istilah *ijarah*, sebagai jual beli jasa (upah- mengupah) yakni, mengambil manfaat tenaga manusia, ada juga yang menterjemahkan sewa- menyewa , yakni mengambil manfaat dari barang. Untuk itu *al-ijarah* dibagi dalam dua bagian, yaitu *ijarah* atas jasa dan *ijarah* atas benda².

Al-Ijarah berasal dari kata *Al-Ajru* yang berarti *Al-Iwad* yang arti dalam bahasa Indonesia ialah ganti atau upah³. Namun ada sebagian ulama yang mengartikan *ijarah* sebagai upah, dan ada juga sebagian ulama mengartikan sewa-menyewa.

Dalam hal upah mengupah, disebut *ijarah a'yan* yaitu sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan, atau dapat diartikan sebagai pemilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga), serta pemilikan harta dari pihak *musta'jir* oleh

¹ Dr. Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Permatah, 2009). h.29.

²Rachmat Syafe'I, *Fiqih Muamalah*, h. 122.

³Dr. H. Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, h. 144.

seorang *ajir*. Dimana, *ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi.

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan istilah upah ialah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan⁴.

Upah adalah imbalan atas pekerjaan atau prestasi yang wajib dibayar oleh majikan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Jika pekerja diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan dibawah perintah orang lain yaitu, si majikan yang memberi kerja harus memberikan upah dan pembayaran upah itu pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang⁵

1. Dasar Hukum Al-Quran

Dasar Hukum dari Al-quran berdasarkan firman Allah SWT yang

berbunyi:



Artinya: “salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang

⁴Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*,(Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008) h. 150.

⁵Djumadi, *Hukum Pemburuan Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h.32-33.

Keterlambatan dalam pembayar upah, dikategorikan dalam perbuatan zolim, dan orang yang tidak membayar upah pekerjaanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Allah dihari kiamat nanti. Dalam Islam sangat menghargai waktu dan menghargai tenaga seorang karyawan. Dalam waktu pembayaran upah PT. Mitra Utama Estuari memberikan upah sesuai dengan perjanjian kerja yaitu setiap bulannya, tanpa adanya keterlambatan.

B. Rukun dan Syarat Upah (*Ijarah*)

Syarat dan rukun harus ada dalam setiap aktifitas manusia. Ketika suatu aktifitas tidak memenuhi syarat dan rukun, maka aktifitas tersebut berpengaruh kepada sah tidaknya suatu aktifitas, khususnya dalam perkara *ijarah*. Adapun syarat dan rukun dalam *ijarah* adalah sebagai berikut:

1. Rukun *Ijarah*

- a. Adanya pihak dari penyewa (*musta'jir*)
- b. Adanya pihak pemberi sewa (*mu'ajir*)
- c. Ijab dan qabul (*siqhat*)
- d. Harga sewa (*ujrah*)
- e. Manfaat sewa (*manfa'ah*)⁸

Dari keenam rukun *ijarah* di atas wajib ada, jika salah satu dari enam rukun tidak ada, maka pelaksanaan *ijarah bathil* (cacat).

2. Syarat-syarat *Ijarah*

Ada beberapa syarat dalam pelaksanaan *Ijarah*⁹, antara lain:

- a. Syarat terjadinya akad (*in'iqad*)

⁸ Dr. H. Hendi Suhendi, *Op.cit*, h. 117-118

⁹ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia*, (Yogyakarta; Citra Media, 2006), Cet. Ke-1, h. 20.

Syarat terjadinya akad berkaitan dengan aqid, zat akad dan tempat akad. Menurut ulama Hanafiyah, *aqid* (orang yang melakukan akad) disyaratkan harus berakal, *mumayyiz* (minimal berumur 7 tahun), dan tidak diharuskan baligh. Akan tetapi, jika barang tersebut miliknya sendiri, maka akad seorang anak *mumayyiz* dipandang sah bila diizinkan oleh walinya.

b. Syarat Pelaksanaan (*An-Nafadz*)

Agar terlaksana *ijarah*, barang harus dimiliki oleh aqid atau ia memiliki kekuasaan penuh untuk berakad (*ahliah*). Dengan demikian, *ijarah* yang dilakukan oleh seorang yang tidak memiliki kekuasaan atau tidak diizinkan oleh pemiliknya (*ijarah al- Fudhul*) tidak dapat menjadikan adanya *ijarah* (upah).

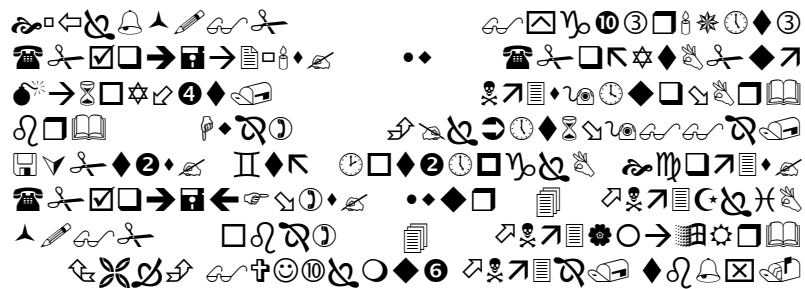
Dalam Islam memiliki beberapa ketentuan tentang pengupahan yaitu dengan memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Orang yang disewa telah dewasa dan memiliki keahlian jelas,
- b. Orang yang disewa menyanggupi permintaan penyewa dan penyewa menyanggupi besaran upahnya,
- c. Upah dapat diberikan sebelum atau sesudah bekerja sesuai dengan kesepakatan¹⁰.

Menurut Abdul Ghafur an-Shori, sahnya perjanjian harus terpenuhi beberapa syarat sebagai berikut:

¹⁰ Drs. Moh. Fauzan Januri, *Pengantar Hukum Islam dan Pranata Sosial*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), h. 317.

- a. *Mu'jis* dan *Musta'jir* telah *tamyiz*; berakal sehat dan tidak dibawah pengampunan.
- b. *Mu'jir* adalah Pemilik sah dari barang sewa, walinya atau orang yang menerima wasiat (*washiy*) untuk bertindak sebagai wali.
- c. Masing–masing pihak rela untuk melakukan perjanjian *ijarah*. Dalam perjanjian tersebut tidak diperbolehkan adanya unsur paksaan, ketika ditemukan adanya unsur paksaan maka perjanjian tersebut dianggap bathil. Hal ini sebagaimana firman Allah SWT yang berbunyi:



Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu sendiri; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyanyang kepadamu” (Q.S. An-Nisa [4] : 29)¹¹

- d. Harus jelas dan terang mengenai objek yang diperjanjikan, yaitu setiap sesuatu yang di- ijarah-kan harus sudah ada, statusnya jelas dan benar- benar milik yang menyewakan.
- e. Objek yang disewakan dapat digunakan sesuai dengan peruntukannya. Maksudnya, kegunaan barang yang disewakan harus jelas dan dapat dimanfaatkan oleh penyewa sesuai dengan

¹¹Departemen Agama RI, *loc. Cit*, 83.

penentuan (kegunaan) barang tersebut. Seandainya barang tersebut tidak dapat digunakan sebagaimana yang diperjanjikan, maka perjanjian sewa menyewa itu dapat dibatalkan.

- f. Objek sewa menyewa tidak dapat diserahkan. Maksudnya, barang yang diperjanjikan dalam sewa menyewa harus dapat diserahkan sesuai dengan yang diperjanjikan. Oleh karena itu, kendaraan yang akan ada (baru rencana untuk dibeli) dan kendaraan yang rusak tidak dapat dijadikan sebagai objek perjanjian sewa-menyewa. Sebab, barang yang demikian tidak dapat mendatangkan kegunaan bagi penyewa.
- g. Kemanfaatan objek yang diperjanjikan adalah yang diperbolehkan oleh agama. Perjanjian sewa menyewa barang yang manfaatnya tidak dibolehkan oleh hukum agama tidak sah dan wajib untuk ditinggalkan. Misalnya, perjanjian sewa menyewa rumah yang digunakan untuk kegunaan prostitusi atau menjual minuman keras serta tempat perjudian. Demikian juga memberikan uang kepada tukang ramal. Selanjutnya, tidak sah juga memberikan uang untuk puasa dan shalat. Karena puasa dan shalat termasuk kewajiban individu yang mutlak dikerjakan oleh orang yang terkena kewajiban.

- h. Harus ada kejelasan mengenai beberapa lama suatu barang itu akan disewa dan harga sewa diatas barang tersebut¹².

Dengan terpenuhi rukun dan syarat-syarat tersebut diatas, maka perjanjian sewa menyewa sah dan mempunyai kekuatan hukum. Sehingga, perjanjian itu dapat dilaksanakan dengan *i'iqad* yang baik.

C. Macam-Macam *Ijarah*

Dilihat dari segi objeknya *Ijarah* dapat dibagi menjadi dua macam yaitu *ijarah* yang bersifat manfaat dan *ijarah* yang bersifat pekerjaan.

1. *Ijarah* yang bersifat manfaat seperti : sewa menyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian, dan perhiasan.
2. *Ijarah* yang bersifat pekerjaan, ialah dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ijarah* semacam ini dibolehkan¹³.

Ijarah 'ala al-'amal (upah mengupah) terbagi kepada dua, yaitu :

1. *Ijarah* Khusus

Ijarah yang dilakukan oleh seorang pekerja. Hukumnya orang yang bekerja selain dengan orang yang memberinya upah. Seperti pembantu rumah tangga.

2. *Ijarah* Musytarik

¹² Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), Cet. Ke-1, h. 146.

¹³ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), Cet. Ke-2, h. 236.

Ijarah yang dilakukan bersama-sama atau melalui kerjasama. Hukumnya dibolehkan bekerjasama dengan orang lain. Contohnya para pekerja pabrik¹⁴.

Pekerja/buruh memberikan tenaga secara maksimal dalam proses memproduksi barang dan jasa yang diminta oleh perusahaan, maka hak pekerja adalah mendapatkan upah untuk mewujudkan kesejahteraan hidup dirinya bersama keluarga, dalam kenyataan yang berlaku dinegara kita upah yang diberikan secara umum atau kebanyakan upah yang diterima adalah “ Upah Minimum”. Upah Minimum adalah standar minimum yang digunakan oleh perusahaan atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya¹⁵.

D. Teori-teori Dalam Penetapan Upah

1. Teori Upah Normal, yang dikemukakan oleh David Ricardo

Menurut teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengongkosi segala kebutuhan hidup buruh/tenaga kerja dengan sewajarnya demikian, karena memang demikian kemampuan majikan.

2. Teori Undang-Undang Upah Besi

Menurut teori ini buruh harus berusaha menentangnya agar upah yang ia terima dapat mencapai kesejahteraan hidup.

3. Teori Dasar Upah, oleh Stuart Mill Senior

¹⁴ Rachmat Syafe'i, *Op.Cit.* h. 133-134.

¹⁵ Rukiyah L dan Darda Syahrizal, *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, (Jakarta: Dunia Cerdas, 2013). h. 211.

Menurut teori ini, upah yang diterima itu sebetulnya adalah berdasarkan kepada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat.

4. Ibnu Taimiyah

Menurut Ibnu Taimiyah sebagaimana yang dikutip oleh Islahi, upah yang setara adalah upah yang secara bebas diserahkan kepada kekuatan permintaan dan penawaran pasar, tanpa intervensi pemerintah. Tetapi ketika upah berjalan dengan tidak wajar maka pemerintah berhak menentukan upah¹⁶.

5. Ibnu Khaldun

Menurut Ibnu Khaldun, kedudukan pekerja sangat tergantung pada nilai kerjanya dan nilai kerja sangat ditentukan oleh penghasilan (upah) atau keuntungan dari hasil kerjanya¹⁷.

E. Sistem-sistem Upah

Adapun sistem-sistem upah yang ditulis oleh Prof. Imam Soepomo dalam “Hukum Perburuhan” terlihat lebih tersusun. Beliau membaginya menjadi enam sistem, masing-masing berikut penjelasannya¹⁸ :

1. Sistem upah jangka panjang

Menurut sistem penghasilan ini, upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan.

2. Sistem upah potongan

¹⁶ A.A Islahi, *Konsepsi Ibnu Taimiyah*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1997), h. 99.

¹⁷ Ibnu Khaldun, *Muqaddimah*, (Jakarta: Pustaka, 1986), cet Ke-1, h. 449.

¹⁸ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Djambatan, 1990), Cet Ke-9.

Sistem upah potongan ini sering digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, jika hasil kerja tidak memuaskan.

3. Sistem upah permufakatan

Sistem upah ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membingkar dan mengangkut barang dan sebagainya. Tetapi upah itu bukanlah diberikan kepada buruh masing-masing, melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melalui pekerjaan itu.

4. Sistem skala upah berubah

Pada sistem ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan dari hasil perusahaan.

5. Sistem pembagian keuntungan

Disamping upah yang diterima buruh pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku, apabila ternyata majikan mendapatkan keuntungan yang cukup besar, kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan tersebut.

6. Sistem upah indeks

Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kehidupan.

F. Tanggung Jawab Orang Yang Di Upah

Pada dasarnya semua yang dipekerjakan untuk pribadi dan kelompok, harus bertanggung jawabkan pekerjaan masing-masing. Apabila terjadi kerusakan atau kehilangan, maka dilihat terlebih dahulu permasalahannya apakah ada unsur kelalaian atau kesengajaan atau tidak? Jika tidak. Tidak perlu diminta

penggantinya. Jika ada unsur kelalaian maka harus mempertanggungjawabkan dengan cara mengganti atau sanksi lainnya¹⁹

G. Permasalahan Tentang Upah

Di dalam kehidupan sehari-hari, diketahui bahwa perselisihan itu merupakan hal yang umum dalam kehidupan manusia. Di dalam setiap interaksi tentu akan terdapat reaksi. Begitupun perusahaan yang merupakan lingkungan masyarakat tertentu, hubungan perburuhannya tidak terlepas dari pengertian diatas dan suatu kebijaksanaan pengusaha yang telah dipertimbangkan dengan matang akan diterima para buruhnya dengan rasa puas dan ada pula rasa yang kurang puas²⁰.

H. Makna Keadilan dalam Pengupahan

Pada masa Rasulullah menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Penetapan upah yang dijalankan kaum muslimin setelahnya yakni, penetapan upah bagi para pekerja atau karyawan sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Upah yang dibayarkan kepada masing-masing pekerja bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Dan tujuan utama pemberian upah agar para pekerja mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka²¹ Adil dapat berarti jelas dan transparan yang dapat dijamin dengan adanya kejelasan akad (perjanjian) serta komitmen untuk memenuhinya dari para

¹⁹ M. Ali Hasan, *Op.Cit.* h. 237.

²⁰ G. Kartasapoetra, *Loc.cit.*

²¹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h. 112

pihak yaitu pekerja dan pengusaha, sebelum bekerja serta bagaimana bentuk pembayarannya²². Sebagaimana Sabda Rasulullah SAW:

أَعْطُوا الْأَجْرَ قَبْلَ أَنْ يَجْفَ عَرَقُهُ.

Artinya : *Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah SAW bersabda “ Berikanlah upah orang sebelum keringatnya kering”.*
(HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani)

Di samping itu adil juga bermakna proporsional hal ini sebagaimana tersirat dalam ayat berikutnya yang menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan layak bermakna cukup pangan, sandang dan papan, artinya upah harus mencukupi kebutuhan minimum dari ketiga kebutuhan yang merupakan kebutuhan dasar²³.

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيمَا تَعْرَى. وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيمَا وَلَا تَضْحَى.

Artinya: *“Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang, dan Sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya”.*

I. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja sering diistilahkan dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan. Secara umum, perjanjian kerja diadakan oleh dua orang atau lebih. Satu pihak sebagai pemberi pekerjaan dan pihak lain sebagai penerima pekerjaan atau orang yang melakukan pekerjaan. Sesuai dengan undang-undang, bahwa perjanjian untuk melakukan pekerjaan tersebut dapat diklasifikasikan menjadi :

1. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu;
2. Perjanjian kerja/perburuhan;

²² Didin Harifurin dan Henri Tanjung, *Sistem Pengajian Islam, Raih Asa Sukses*, (Jakarta : 2008), h. 23

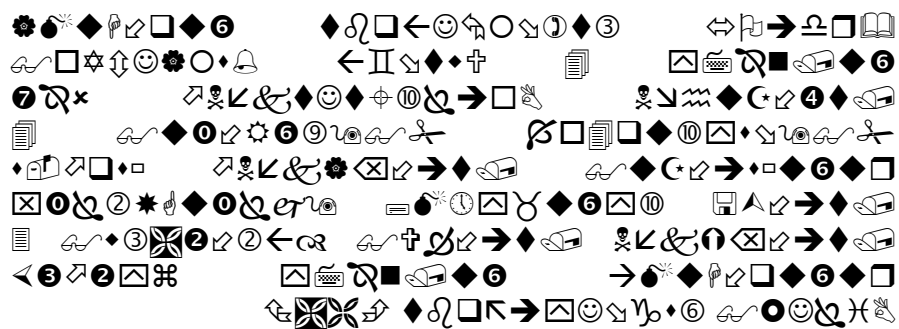
²³ Ahmad Ruky, *Manajemen penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2001), h. 9

3. Perjanjian pemborongan kerja ²⁴.

1. Dasar Hukum Perjanjian Kerja

Dasar hukum tentang perjanjian kerja itu dapat dilihat dalam teks

Al-quran maupun sunnah. Dalam Al-quran disebutkan :



Artinya : “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”.

2. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Dalam hal ini perjanjian kerja harus memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak karena dengan adanya perjanjian ini berarti kedua belah pihak telah terikat dan dengan demikian akan timbul hak dan kewajiban yang harus

²⁴ Dr. Abdul Rachmad Budiono, *Op.Cit.* h.27

dipenuhi oleh kedua belah pihak²⁵. Adapun yang menjadi syarat sahnya perjanjian kerja adalah :

a. Kesepakatan kedua belah pihak

Pada dasarnya perjanjian telah dilahirkan sejak tercapainya kata sepakat. Dengan kata lain, perjanjian itu sudah sah apabila sudah tercapai kesepakatan mengenai hal-hal pokok dan tidak memerlukan bentuk yang tertulis.

b. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan hukum

Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan syariat, berguna bagi perorangan atau masyarakat. Pekerjaan-pekerjaan yang haram menurut ketentuan syariat tidak dapat menjadi objek perjanjian kerja.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Perjanjian kerja harus mempunyai pekerjaan yang diperjanjikan. Hal tersebut mengandung makna bahwa yang diperjanjikan dalam suatu perjanjian kerja harus mempunyai unsure pekerjaan, upah, perintah²⁶. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas, termasuk jumlahnya, wujudnya, dan waktu pembayarannya²⁷.

3. Bentuk-bentuk perjanjian kerja

Menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003, perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan, tetapi sesungguhnya prinsip yang

²⁵ Rukiyah L dan Darda Syahrizal, *Op.Cit.* h. 167

²⁶ *Ibid*,

²⁷ *Ibid*.

dianut adalah prinsip tertulis. Perjanjian kerja dalam bentuk lisan dapat ditoleransi karena kondisi masyarakat yang beragam.

a. Perjanjian kerja lisan

Di masa sekarang untuk suatu hubungan kerja atau jual beli, orang sudah mulai membuat perjanjian secara tertulis. Tapi tidak dapat kita pungkiri masih ada saja yang dalam hal ini membuat perjanjian secara lisan. Hal ini tidaklah salah, namun kekurangannya jika dikemudian hari terjadi suatu persoalan dan permasalahan kerja memang tidak ada bukti yang kuat terutama untuk seorang pekerja²⁸.

b. Perjanjian kerja tertulis

Perjanjian kerja tertulis lebih memiliki perlindungan hukum. Di dalam perjanjian tertulis, pekerja dapat lebih selektif melihat perjanjian yang ditawarkan oleh pemberi kerja. Jika isi perjanjian kerja telah sesuai dengan yang disampaikan oleh pemberi kerja dan perkerja menyetujui perjanjian kerja tersebut, maka dengan adanya perjanjian kerja tersebut berarti telah ada hak dan kewajiban yang sama-sama harus dipenuhi oleh kedua belak pihak.

Dalam surat perjanjian harus dengan tegas tertulis apakah perjanjian kerja itu merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang biasa disebut sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang biasa disebut sistem

²⁸ Rukiyah L dan Darda Syahrizal, *Op.Cit.* h.170

permanen/tetap karena ini bisa berakibat pada hukum adanya perjanjian tersebut²⁹

²⁹ *Ibid.*