



**WANPRESTASI KARYAWAN DALAM PERJANJIAN KONTRAK
KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus PT Ekajaya Motor Malang)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Pada Fakultas Hukum Universitas Islam Malang



Oleh:

Fiky Amrozi

21501021199

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM MALANG
MALANG
2020**



**WANPRESTASI KARYAWAN DALAM PERJANJIAN KONTRAK
KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus PT Ekajaya Motor Malang)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Pada Fakultas Hukum Universitas Islam Malang



Oleh:

Fiky Amrozi

21501021199

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM MALANG
MALANG
2020**

Abstrak

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah, dan terencana. Salah satu perusahaan yang melakukan upaya peningkatan sumber daya manusia karyawannya adalah PT Ekajaya Motor Malang, dalam hal ini perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja, sehingga perusahaan dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain, mengingat ke depan persaingan antar perusahaan semakin ketat. Setelah pendidikan dan pelatihan kerja selesai, perusahaan dan karyawan melakukan perjanjian kerja, dengan ketentuan bahwa karyawan tidak boleh mengundurkan diri sebelum masa perjanjian kerja berakhir. Namun pada umumnya setiap perjanjian kerja kerap timbul permasalahan terhadap salah satu pihak yang tidak melaksanakan ketentuan yang telah dinyatakan di dalam isi perjanjian. Seperti halnya yang terjadi di PT Ekajaya Motor Malang, dalam hal ini karyawan melakukan pelanggaran dengan cara mengundurkan diri sebelum masa perjanjian kontrak kerja berakhir, yang mana dapat dikategorikan karyawan tersebut telah wanprestasi atas perjanjian kerja.

Permasalahan yang timbul adalah 1.) bagaimana upaya penyelesaian yang dilakukan PT Ekajaya Motor Malang terhadap karyawan yang melakukan wanprestasi atas perjanjian kerja. 2.) apa akibat hukum terhadap karyawan yang telah melakukan wanprestasi atas perjanjian kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris, yang bersifat deskriptif, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Lokasi penelitian di PT Ekajaya Motor Malang yang bertempat di Jl. Raya Belung RT.01 RW.02, Poncokusumo, Kabupaten Malang. Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan teknik wawancara, observasi, dan studi pustaka. Data yang telah terkumpul kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif.

Dari hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa, 1.) pihak perusahaan melakukan peringatan kepada karyawan yang telah wanprestasi dengan cara mengajak para pihak terkait untuk mendiskusikan dengan pihak perusahaan guna menyelesaikan permasalahan sehingga mengundurkan diri dengan cara musyawarah tersebut tidak ditemukan jalan keluarnya dan karyawan masih bersikukuh ingin mengundurkan diri dari perusahaan. Maka pihak perusahaan akan menyetujuinya, hanya saja uang gaji yang dipotong 25% (dua puluh lima per seratus) setelah bulan pertama akan jadi hak milik perusahaan. 2.) pihak perusahaan PT Ekajaya Motor Malang tidak pernah membawa masalah ini ke muka pengadilan karena selain membutuhkan biaya administrasi ke pengadilan tentunya akan ada biaya tambahan selama proses pengadilan berlangsung, yang mana itu kurang efektif untuk menyelesaikan masalah ini. Pihak perusahaan lebih memilih menyelesaikan secara kekeluargaan/mediasi.

Kata kunci: Wanprestasi, Perjanjian Kontrak Kerja.

Abstract

Efforts to improve the quality of human resources in companies need to be done well, directed, and planned. One of the companies that made efforts to improve the human resources of its employees is PT Ekajaya Motor Malang, in this case the company provides an opportunity for employees to take part in work education and training, so that the company can compete healthily with other companies, bearing in mind the tight competition between companies. After the work education and training is finished, the company and the employee enter into a work agreement, provided that employees may not resign before the employment agreement period ends. But in general, every work agreement often arises with

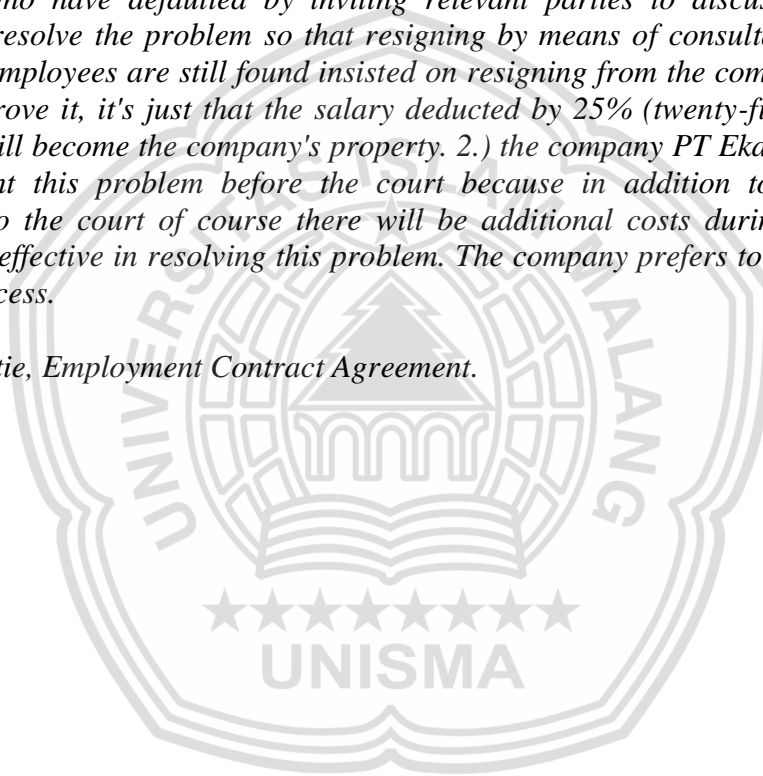
problems for one of the parties who did not implement the provisions stated in the contents of the agreement. As is the case at PT Ekajaya Motor Malang, in this case the employee commits a violation by resigning before the employment contract agreement period expires, which can be categorized as the employee has defaulted on the employment agreement.

The problems that arise are 1.) how the settlement efforts made by PT Ekajaya Motor Malang of employees who default on the work agreement. 2.) what are the legal consequences for employees who have defaulted on the work agreement.

This research is an empirical juridical research, which is descriptive in nature, the type of data used in this study are secondary data and primary data. The research location is PT Ekajaya Motor Malang which is located on Jl. Raya Belung RT.01 RW.02, Poncokusumo, Malang Regency. Data collection techniques are using interview techniques, observation, and literature study. The collected data is then processed and analyzed using qualitative descriptive methods.

From the results of research and discussion, it can be concluded that, 1.) the company is warning employees who have defaulted by inviting relevant parties to discuss with the company in order to resolve the problem so that resigning by means of consultation is not found a way out and employees are still found insisted on resigning from the company. Then the company will approve it, it's just that the salary deducted by 25% (twenty-five percent) after the first month will become the company's property. 2.) the company PT Ekajaya Motor Malang never brought this problem before the court because in addition to requiring administrative costs to the court of course there will be additional costs during the trial process, which is less effective in resolving this problem. The company prefers to resolve the family / mediation process.

Keywords: Wanprestatie, Employment Contract Agreement.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Faktor paling penting dalam pertumbuhan suatu negara ialah dari segi sumber daya alam yang melimpah, akan tetapi untuk mengelola sumber daya alam, tentunya sangat dibutuhkan sumber daya manusia sebagai pelaksana. Oleh sebab itu, kebutuhan pendidikan sangatlah penting di dalam sebuah negara dalam melakukan upaya peningkatan sumber daya manusia yang merupakan tugas penting yang harus dilakukan oleh pemerintah. Jadi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pemerintah harus memberikan pembelajaran dalam bentuk pendidikan yang baik dan terarah.

Upaya peningkatan sumber daya manusia memang sangat membutuhkan waktu dalam jangka panjang, sehingga pemerintah harus banyak melakukan terobosan-terobosan dalam pelaksanaannya, seperti bentuk jaminan pendidikan yang harus terlaksana dengan baik, dan begitu pula fasilitas pendidikan yang harus tersedia dengan baik. Pendidikan adalah salah satu kunci dalam meningkatkan sumber daya manusia, oleh sebab itu pemerintah harus benar-benar memfasilitasi lembaga-lembaga pendidikan baik informal maupun non formal.

Bentuk proses pengelolaan pendidikan tidak hanya harus didapatkan dari lembaga pendidikan yang bersifat informal, akan tetapi bisa juga didapatkan dalam pembelajaran non formal seperti pelatihan-pelatihan kerja yang dapat dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya. Pengertian pelatihan kerja berdasarkan Pasal 1 angka (9) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

ialah “keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan”. Jadi berdasarkan tentang pengertian pelatihan kerja tersebut, pelatihan kerja tidak hanya untuk karyawan baru tapi juga untuk karyawan lama. Fungsi dari pelatihan kerja ialah untuk mendidik karyawan baik yang baru ataupun yang lama agar *planning* sistem kerja berjalan dengan apa yang diharapkan.

Sedangkan pelaksanaan pelatihan kerja ini sangatlah berguna bagi perusahaan dalam mengantisipasi persaingan usaha yang semakin hari semakin meningkat, sehingga dalam melaksanakan suatu usaha sangat dibutuhkan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang terampil yang dapat mengatur strategi atau program perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena kepuasan pelanggan adalah kunci utama keberhasilan bagi suatu perusahaan. Tapi sebelum terjadinya pelatihan kerja harus adanya kesepakatan antara karyawan dan perusahaan yaitu dalam bentuk perjanjian kerja.

Pengertian Perjanjian kerja yang berdasarkan Pasal 1 angka (14) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ialah “perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban”, jadi perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian dimana pihak pekerja atau buruh yang mengikatkan dirinya untuk bekerja kepada pihak pengusaha dengan menerima imbalan upah atau gaji. Bentuk perjanjian kerja pada

umumnya bisa dibuat secara lisan maupun tulisan,¹ tetapi kebanyakan perusahaan membuat perjanjian kerja dalam bentuk tertulis demi menjamin adanya kepastian hukum.

Ketentuan dasar pembuatan perjanjian kerja telah diatur dalam Pasal 52 ayat

(1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

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

Sedangkan ketentuan waktu tentu mengenai perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai tertentu, dalam hal diatur secara rinci dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sifatnya sementara
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun
3. Pekerjaan yang bersifat musiman

¹Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 48

4. Pekerjaan yang berhubungan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan

Jadi sebagai pelaku usaha untuk menentukan waktu dalam membuat perjanjian kerja harus tunduk pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian dibuat oleh pihak PT Ekajaya Motor Malang adalah dalam bentuk akta di bawah tangan. Berdasarkan Pasal 1874 KUHPerdara menyebutkan bahwa: “yang dianggap sebagai tulisan di bawah tangan adalah akta yang di tandatangani di bawah tangan, surat, daftar, surat urusan rumah tangga dan tulisan-tulisan yang lain yang dibuat tanpa perantaraan seseorang pejabat umum”.

Akta di bawah tangan adalah akta yang dibuat serta ditandatangani oleh para pihak yang bersepakat dalam perikatan atau antara para pihak yang berkepentingan saja. Pengertian dari akta di bawah tangan ini dapat diketahui dari beberapa perundang-undangan sebagai berikut:

- a) Pasal 101 ayat b Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, menyatakan bahwa akta di bawah tangan, yaitu surat yang dibuat dan ditandatangani oleh pihak-pihak yang bersangkutan dengan maksud untuk dipergunakan sebagai alat bukti tentang peristiwa atau peristiwa hukum yang tercantum di dalamnya.
- b) Pasal 1874 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, menyatakan bahwa yang dianggap sebagai tulisan di bawah tangan adalah akta yang ditandatangani di bawah tangan, surat, daftar, surat surat urusan rumah tangga dan tulisan-

tulisan yang lain yang dibuat tanpa perantaraan seseorang sebagai pejabat umum.²

Adapun dalam pembuatan perjanjian ini adalah bahwa apabila dalam masa pelatihan berakhir maka karyawan yang telah selesai masa pelatihannya akan direkrut sebagai karyawan selama 1 (satu) tahun. Dalam hal ini karyawan yang terkait perjanjian kerja tersebut tidak diperbolehkan mengundurkan diri sebelum masa kontrak kerja 1 (satu) tahun berakhir. Hal tersebut tertuang dalam perjanjian sebagai berikut:

1. Karyawan melampirkan ijazah asli sebagai jaminan sekaligus sebagai bukti adanya itikad baik terhadap perusahaan guna menghindari hal-hal yang tidak di inginkan yang dapat merugikan perusahaan.
2. Jangka waktu pelatihan yang diikuti oleh karyawan selama 3 (tiga) bulan.
3. Apabila masa pelatihan berakhir, karyawan bersedia di kontrak sebagai tenaga *sales marketing* di PT Ekajaya Motor.
4. Apabila sebelum kontrak kerja tersebut selesai pihak karyawan mengundurkan diri atas keinginan sendiri, ataupun melakukan perbuatan yang dapat merugikan pihak perusahaan, maka pihak karyawan harus mengembalikan seluruh biaya pelatihan dan membayar denda 1 (satu) kali gaji.
5. Bahwa para pihak telah sepakat dan setuju mengadakan perjanjian tersebut sehubungan dengan hal di atas. Jika karyawan melanggar salah satu dari isi

² Hakmi Kurniawan, *Akta Otentik dan Akta di Bawah Tangan*,
<http://panglimaw1.blogspot.com/2011/03/akta-otentik-dan-akta-di-bawah-tangan.html>

perjanjian, karyawan siap menanggung segala konsekuensi yang terjadi sesuai isi perjanjian.

Tujuan pembuatan perjanjian kerja tersebut adalah untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan antara pihak tenaga kerja dan pengusaha, yaitu seperti banyaknya karyawan yang berhenti atau mengundurkan diri sebelum waktu perjanjian kerja berakhir. Perbuatan tersebut disebut sebagai wanprestasi, sehingga perusahaan akan merasa dirugikan. Pengertian wanprestasi adalah pelaksanaan kewajiban yang tidak terpenuhi atau ingkar janji atau kelalaian yang dilakukan debitur baik karena tidak melaksanakan yang diperjanjikan maupun melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan. Wanprestasi ialah istilah asli yang berasal dari Belanda ialah “*wanprestatie*” yang artinya tidak memenuhi kewajiban yang timbul dari suatu perikatan perjanjian.³

Namun seiring berjalannya waktu di PT Ekajaya Motor Malang terjadi suatu pelanggaran perjanjian kontrak kerja yang dilakukan oleh karyawan, dalam hal ini karyawan yang bersangkutan telah mengundurkan diri atau keluar sebelum masa perjanjian kontrak kerja berakhir. Oleh sebab itu karyawan tersebut harus membayar semua biaya ganti rugi yang telah dikeluarkan perusahaan sehubungan dengan kegiatan pendidikan dan pelatihan kerja serta biaya ganti rugi sesuai dengan isi kontrak yang telah disepakati sebelumnya.

Dengan uraian penjelasan latar belakang tersebut, maka penulis menilai menarik untuk membahas lebih dalam dan mengkaji permasalahan yang timbul dengan menulis karya ilmiah berbentuk skripsi dengan judul “WANPRESTASI

³A. Qiram Syamsudin Meliala, *Hukum Perjanjian*, (Yogyakarta: Mandar Maju, 2001), hlm. 20

KARYAWAN DALAM PERJANJIAN KONTRAK KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus PT Ekajaya Motor Malang)”.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian yang dikemukakan dalam latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana upaya penyelesaian yang dilakukan PT Ekajaya Motor Malang terhadap karyawan yang melakukan wanprestasi atas perjanjian kerja?
2. Apa akibat hukum terhadap karyawan yang telah melakukan wanprestasi atas perjanjian kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui upaya penyelesaian yang harus dilakukan PT Ekajaya Motor Malang terhadap karyawan yang melakukan wanprestasi atas perjanjian kerja.
2. Untuk mengetahui akibat hukum terhadap karyawan yang telah melakukan wanprestasi atas perjanjian kerja.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini semoga dapat memberikan sumbangsih pola pemikiran bagi disiplin keilmuan secara umum dan khusus. Sekurang-kurangnya bisa bermanfaat dalam dua aspek teoritis dan praktis yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan penulis tentang berbagai hal di bidang hukum khususnya yang menyangkut tentang Hukum Perjanjian dalam Kontrak Kerja dan menambah wawasan maupun pengalaman di bidang penelitian. Selain itu untuk memenuhi syarat bagi penulis dalam menyelesaikan Program Sarjana Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Islam Malang.

b. Bagi Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi umum terkait wanprestasi karyawan terhadap perusahaan.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bacaan sekaligus referensi bagi peneliti lain.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman tentang apa dan bagaimana cara penyelesaian jika terjadi wanprestasi karyawan terhadap perusahaan. Khususnya karyawan di PT Ekajaya Motor Malang.

b. Bagi PT Ekajaya Motor Malang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan panduan atau pedoman bagi PT Ekajaya Motor Malang dalam menyelesaikan permasalahan jika terjadi wanprestasi karyawan di perusahaan tersebut.

c. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi rujukan dan masukan yang berguna dalam memberikan pertimbangan dan pengambilan kebijakan untuk maupun membuat peraturan hukum yang progresif di bidang perjanjian tenaga kerja.

E. Metode Penelitian

Metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:⁴

1. Jenis Penelitian dan Pendekatan Masalah

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *deskriptif*, ialah pendekatan yang sifatnya mendeskripsikan peraturan-peraturan yang saat ini berlaku sebagai hukum positif.

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan yuridis empiris, yaitu pendekatan berdasarkan data yang diperoleh dengan cara memadukan bahan-bahan hukum yang merupakan data sekunder dengan data primer yang diperoleh secara langsung dari lapangan.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT Ekajaya Motor Malang yang bertempat di Jl. Raya Belung RT.01 RW.02, Poncokusumo, Kabupaten Malang. Penulis memilih lokasi ini karena di PT Ekajaya Motor Malang terdapat sebuah kejadian wanprestasi oleh karyawan dalam perjanjian kontrak kerja terhadap perusahaan tersebut dan bagaimana penyelesaiannya.

⁴Suratman dan Phillips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 229

3. Jenis Data

Disini penulis menggunakan dua jenis data, yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah suatu data yang didapatkan dari hasil penelitian lapangan yang diperoleh langsung dari lapangan (*field research*).

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah suatu data yang didapatkan dari hasil penelitian pustaka (*library research*).

4. Teknik Pengumpulan Data

Cara untuk mengumpulkan data, penulis lakukan dengan teknik sebagai berikut:

a. Untuk mengumpulkan data primer (*field research*), dilakukan dengan

1) Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab secara langsung dengan responden atau narasumber yaitu manager atau kepala toko dan karyawan yang telah wanprestasi di PT Ekajaya Motor Malang.

2) Pengamatan (*observation*), pengamatan berfokus pada fenomena sosial ataupun perilaku-perilaku sosial, dengan ketentuan pengamatan itu harus tetap selaras dengan judul, tipe dan tujuan penelitian.⁵ Pengamatan yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan cara tidak terlibat atau *non participated observation*.

b. Untuk mengumpulkan data sekunder (*library research*), penulis melakukannya dengan mempelajari peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, hasil-hasil penelitian, hasil karya ilmiah para sarjana, kamus-

⁵*Ibid*, hlm. 135

kamus, ensiklopedia dan seterusnya yang ada kaitannya dengan wanprestasi karyawan dalam kontrak kerja terhadap suatu perusahaan.

5. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dilakukan secara kualitatif, yaitu data yang disusun secara sistematis dan dianalisa untuk mencapai kejelasan masalah yang dibahas. Data yang diperoleh tersebut penulis kumpulkan untuk selanjutnya dikelompokkan serta diolah.

Data yang dikumpulkan secara lengkap dan telah diketahui keabsahannya dan dinyatakan valid, lalu diproses melalui langkah-langkah yang bersifat umum sebagai berikut:

- a. Reduksi data adalah data yang diperoleh di lapangan ditulis/diketik dalam bentuk uraian atau laporan yang terinci. Laporan tersebut direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting dicari tema dan polanya.
- b. Mengambil kesimpulan dan verifikasi, yaitu data yang telah terkumpul telah direduksi, lalu berusaha untuk mencari maknanya, kemudian mencari pola, hubungan, persamaan, hal-hal yang sering timbul dan kemudian simpulkan.⁶

Selanjutnya data diolah dan dilakukan analisa (pembahasan) dengan cara membandingkan teori-teori hukum atau pendapat-pendapat para ahli yang berkaitan dengan perjanjian. Akhirnya ditarik suatu kesimpulan secara

⁶Nasution S, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Tarsito, 1992), hlm. 52

induktif, yaitu penarikan kesimpulan dari hal-hal yang bersifat khusus menuju suatu hal yang bersifat umum.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan berperan penting dalam penulisan skripsi ini karena untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dan materi dalam skripsi. Sistematika penulisannya ialah sebagai berikut:

1. BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan dari keseluruhan skripsi ini yang memuat tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan yang terakhir ialah sistematika penulisan yang memberikan pemahaman terhadap isi dari penelitian skripsi ini.

2. BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Membahas mengenai tinjauan umum hukum perjanjian yang meliputi: pengertian perjanjian, asas-asas perjanjian, unsur perjanjian, syarat sah perjanjian, wanprestasi, perjanjian dengan ketetapan waktu, overmacht

Tinjauan umum perjanjian kerja yang meliputi: pengertian perjanjian kerja, unsur-unsur perjanjian kerja, syarat perjanjian kerja, isi perjanjian kerja, perjanjian kerja waktu tertentu.

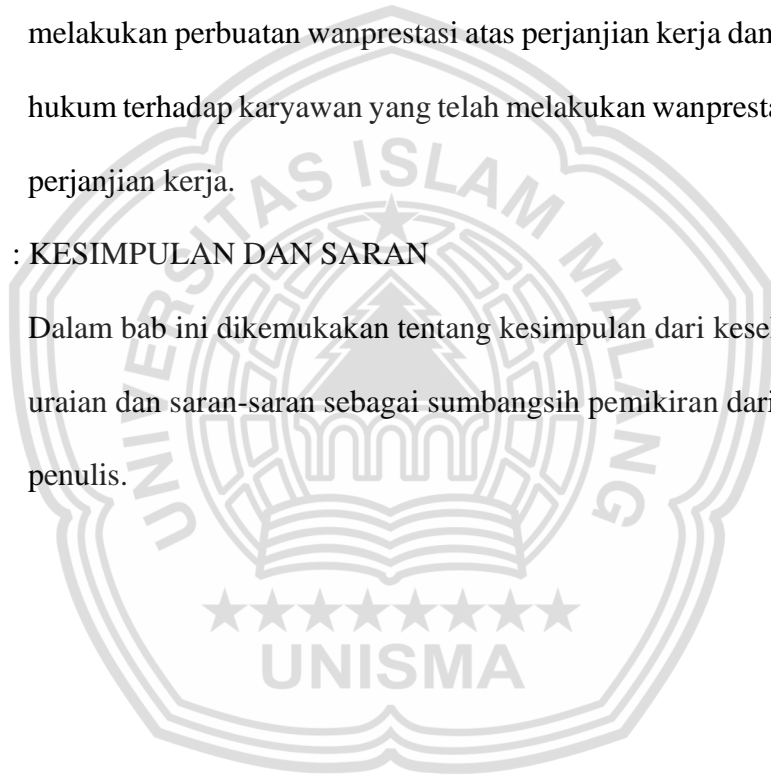
Tinjauan umum tenaga kerja yang meliputi: pengertian tenaga kerja, klasifikasi tenaga kerja, hak dan kewajiban tenaga kerja, perlindungan hukum tenaga kerja, pemutusan hubungan kerja.

3. BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan hasil penelitian yang membahas tentang gambaran umum lokasi penelitian, upaya penyelesaian yang dilakukan perusahaan (PT Ekajaya Motor Malang) terhadap karyawan yang melakukan perbuatan wanprestasi atas perjanjian kerja dan akibat hukum terhadap karyawan yang telah melakukan wanprestasi atas perjanjian kerja.

4. BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini dikemukakan tentang kesimpulan dari keseluruhan uraian dan saran-saran sebagai sumbangsih pemikiran dari penulis.



BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Sebagai penutup dari penulisan ini yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis akan memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Upaya yang dilakukan PT Ekajaya Motor Malang dalam menangani karyawan yang telah wanprestasi atas perjanjian kontrak kerja adalah menurut pihak PT Ekajaya Motor Malang setelah pihak perusahaan melakukan peringatan dengan cara mengajak para pihak terkait untuk mendiskusikan dengan pihak perusahaan guna menyelesaikan permasalahan sehingga mengundurkan diri dengan cara musyawarah tersebut tidak ditemukan jalan keluarnya dan karyawan masih bersikukuh ingin mengundurkan diri dari perusahaan. Maka pihak perusahaan akan menyetujuinya walaupun disini perusahaan akan mengalami kerugian waktu dan tenaga karena akan merekrut karyawan baru yang tentunya masih melalui pelatihan terlebih dahulu. Sebenarnya pihak perusahaan bisa meminta ganti rugi kepada karyawan yang telah wanprestasi yang sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang menurut Pasal 62 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Namun disini pihak perusahaan PT Ekajaya Motor Malang tidak memberatkan karyawan yang telah melakukan wanprestasi tersebut, dengan kebijaksanaan dari manager/kepala toko mengingat dimana visi dan misi perusahaan yang menjunjung tinggi kekeluargaan. Karyawan tersebut dapat mengambil ijazah asli yang telah dijadikan jaminan waktu perjanjian kerja, dan karyawan tidak dikenakan biaya ganti rugi sesuai isi perjanjian kerja yang telah disepakati.

Hanya saja uang gaji yang dipotong 25% (dua puluh lima per seratus) setelah bulan pertama akan jadi hak milik perusahaan dan tidak bisa dikembalikan kepada karyawan yang telah melakukan wanprestasi, guna menutupi kerugian yang di dapat perusahaan akibat wanprestasi karyawan tersebut.

2. Akibat hukum yang timbul terhadap karyawan yang telah wanprestasi ialah dengan membayar ganti rugi sebesar gaji 1 (satu bulan) seperti halnya yang tertuang dalam isi perjanjian yang disepakati kedua belah pihak diawal kontrak, jika karyawan tidak mau ganti rugi setelah melanggar dan melakukan wanprestasi. Maka pihak perusahaan PT Ekajaya Motor Malang dapat menuntut karyawan tersebut ke pengadilan untuk meminta ganti rugi yang diderita pihak perusahaan. Tetapi dalam praktek lapangannya, pihak perusahaan PT Ekajaya Motor Malang tidak pernah membawa masalah ini ke muka pengadilan karena selain membutuhkan biaya administrasi ke pengadilan tentunya akan ada biaya tambahan selama proses pengadilan berlangsung, yang mana itu kurang efektif untuk menyelesaikan masalah ini. Pihak perusahaan PT Ekajaya Motor Malang lebih memilih penyelesaian yang bersifat kekeluargaan/mediasi yang dapat menghemat biaya dan juga kerugian yang timbul tidak terlalu besar mengingat perusahaan PT Ekajaya Motor Malang masih terbilang perusahaan menengah ke bawah.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, adapun saran yang dapat penulis berikan ialah sebagai berikut:

1. Hendaknya pihak perusahaan mempertimbangkan lagi tentang kebijakan potongan gaji 25% yang telah dianutnya agar dihilangkan atau memberikan gaji

kepada para karyawan tanpa potongan, di sini penulis melihat dari segi lingkungan yang ada di PT Ekajaya Motor Malang yang rata-rata melakukan wanprestasi adalah karyawan yang telah berkeluarga dan tentunya sangat membutuhkan uang untuk membiayai atau menafkahi keluarganya.

2. Dari segi perjanjian kerja yang dibuat oleh PT Ekajaya Motor Malang, hendaknya pihak perusahaan menulis secara keseluruhan tentang potongan gaji yang sebesar 25% di dalam isi kontrak perjanjian, agar para calon karyawan bisa mengetahui lebih dulu tentang potongan gaji tersebut dan dapat dipertimbangkan lebih awal oleh calon karyawan yang mendaftar sehingga bisa meminimalisir adanya karyawan yang akan wanprestasi karena alasan kebijakan tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-undangan:

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Buku-buku:

- A. Qiram Syamsudin Meliala, (2001), *Hukum Perjanjian*, Mandar Maju, Yogyakarta.
- A. Ridwan Halim, (1990), *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Balai Aksara, Jakarta.
- Abdul Khakim, (2003), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Abdulkadir Muhammad, (2003), *Hukum Perjanjian di Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Acmad Ichsan, (2008), *Hukum Perdata*, Putra Masa, Jakarta.
- Adrian Sutedi, (2009), *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Ahmad Marsudi, (2005), *Hukum Perikatan*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Diana Trantri C, (2006), *Hukum Kontrak*, Mandar Maju, Yogyakarta.
- Dwiyanto dan Agus, (2006), *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Eshter Dwi Magfirah, (2007), *Upaya Hukum Bagi Para Pihak dalam Perjanjian*, PT Arara Abadi, Jakarta.
- F.X Djumialdji, (2008), *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Fauzan Ali Warman, (2006), *Hukum Perikatan*, Pustaka Abadi, Jakarta.
- Koko Kosidin, (2006), *Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung.
- Kusumahadi, (2001), *Azas-azas Hukum Perdata*, Yayasan Badan Penerbit Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Lalu Husni, (2014), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Maimun, (2004), *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta.

- Mariam Darus Badruzaman, Sutan Remy Sjahdeini, Heru Soepratomo, Faturrahman Djamil, Taryana Soenandar, (2001), *Kompilasi Hukum Perikatan*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung
- Payaman Simanjuntak, (2000), *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- Philipus M Hadjon, (1983), *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya.
- Pius Partanto, (2001), *Kamus Ilmiah Populer*, Arkola, Surabaya.
- R. Setiawan, (2007), *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, Putra Abardin, Bandung.
- R. Subekti, (2001), *Aneka Perjanjian*, PT Intermasa, Jakarta.
- R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, (2001), *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Rapin Budiarmo, (2008), *Perikatan dan Perjanjian*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Sendjeng H Manulang, (2001), *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Sri Soedewi Machmun Sofwan, (2004), *Hukum Perjanjian Perhutangan*, Terjemahan, Seksi Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Suratman, (2019), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Depok.
- _____ dan Phillips Dillah, (2015), *Metode Penelitian Hukum*, Alfabeta, Bandung.
- Wirjono Prodjodikoro, (2004), *Azas-Azas Hukum Perjanjian*, Mandar Maju, Bandung.
- Wiwiho Soedjono, (2000), *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta.
- Zainal Asikin, (1993), *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Internet:

- Hakmi Kurniawan, *Akta Otentik dan Akta di Bawah Tangan*,
<http://panglimaw1.blogspot.com/2011/03/akta-otentik-dan-akta-di-bawah-tangan.html> (diakses Pada 15 Maret 2020, pukul 20:12)
- SieInfokum-Ditama Bimbangum, *Hukum Perjanjian*, Co.id (diakses 20 Mei 2020, pukul 16:35)