



**WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA KARYAWAN PADA RUMAH
SAKIT PROF. DR. TABRANI DI KOTA PEKANBARU**

TESIS

Disusun
Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Derajat S2
Program Studi Magister Kenotariatan

Oleh :

Imam Budiman
B4B 008 130

PEMBIMBING :
Suradi S.H.,M.HUM.

**PROGRAM STUDI MAGISTER KENOTARIATAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2010**

© IMAM BUDIMAN 2010

**WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA KARYAWAN PADA RUMAH
SAKIT PROF. DR. TABRANI DI KOTA PEKANBARU**

Disusun Oleh :

Imam Budiman
B4B 008 130

Dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 23 Maret 2010

Tesis ini telah diterima
Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Kenotariatan

Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Magister Kenotariatan
Universitas Diponegoro

Suradi, SH.,M.HUM
Nip. 19570911 198403 1 003

H. Kashadi, S.H.,MS
Nip. 19540624 198203 1001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini Nama : IMAM BUDIMAN, dengan ini menyatakan hal-hal sebagai berikut :

1. Tesis ini adalah **hasil karya saya sendiri** dan di dalam tesis ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi / lembaga pendidikan manapun. Pengambilan karya orang lain dalam tesis ini dilakukan dengan menyebutkan sumbernya sebagaimana tercantum dalam Daftar Pustaka.
2. **Tidak berkeberatan untuk dipublikasikan** oleh Universitas Diponegoro dengan sarana apapun, baik seluruhnya atau sebagian, untuk kepentingan akademik / ilmiah yang non komersial sifatnya.

Semarang, Maret 2010

Yang menyatakan,

IMAM BUDIMAN

Motto :

Dengan ilmu hidup menjadi mudah, dengan seni kehidupan menjadi indah, dan dengan agama kehidupan menjadi terarah dan bermakna.

(H.A. Mukhti Ali)

Jika seseorang maju dengan penuh keyakinan ke arah mimpi-mimpinya, ia akan mendapatkan suatu keberhasilan yang tidak diduga bahkan dapat diperoleh pada waktu yang biasa.

(Henry David Theoreaw)

Kupersembahkan Kepada :

- ❖ *Ayahanda Zulkifli Latif B.E dan
Ibunda Foni Aria S.km.*
- ❖ *Kedua Kakakku, Fera Siska S.E
dan Serly Novializa S.E.*
- ❖ *Adikku Affiyah Putri Zada*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya diucapkan atas kehadiran Allah SWT Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang, karena atas rahmat dan karunia-Nya akhirnya Tesis ini dapat diselesaikan dengan judul: **“Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani di Kota Pekanbaru”**.

Tugas akhir ini disusun sebagai salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro Semarang.

Saya menyadari bahwa di dalam tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, oleh sebab itu diharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan dari tesis ini. Pada kesempatan ini terimakasih yang sebesar-besarnya saya berikan kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu dalam pembuatan tesis ini, antara lain kepada:

1. Bapak H. Kashadi, S.H., M.H., selaku Ketua Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Dr. Budi Santoso, S.H., M.S., selaku Sekretaris Program Bidang Akademik Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro.
3. Bapak Dr. Suteki, S.H., M. Hum., selaku Sekretaris Program Bidang keuangan Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro Semarang
4. Bapak Suradi, S.H., M. Hum., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan tesis ini

5. Bapak dan ibu staf pengajar yang telah memberikan masukan dan saran dalam penulisan tesis ini.
6. Seluruh staf karyawan tata usaha pada Program Studi Magister Kenotariatan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan pendidikan di Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro Semarang.
7. Direktur dan HRD Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru yang telah bersedia memberikan data dan informasi sehubungan dengan penelitian ini.
8. Ayah dan Ibu tercinta yang telah memberikan kasih dan sayang yang tidak terhingga baik moril maupun materil.
9. Kakak dan adik tersayang yang telah memberikan motivasi kepada penulis dalam penulisan tesis ini.
10. Rekan-rekan di Magister Kenotariatan angkatan 2008, Bang Edwar, Rais, Indo, Indra, Ferdy, Ji'i, Nina, John, Oland, Bang Dedi, Eldo, Firman, Fitri, Zamhir. Serta seluruh teman-teman angkatan 2008 lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan yang telah diberikan.

Akhir kata saya mengucapkan terimakasih yang tidak terhingga, dan semoga amal baik dari semua pihak tersebut mendapat balasan dari Allah SWT, amin....

Semarang, Maret 2010

Penulis

IMAM BUDIMAN

ABSTRAK

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah dan terencana, dalam hal ini peningkatan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan melakukan pendidikan karyawan, sehingga perusahaanpun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain, mengingat ke depan persaingan antar perusahaan akan semakin ketat.

Salah satu perusahaan yang melakukan upaya peningkatan sumber daya manusia karyawannya adalah Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani, dalam hal ini perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan baru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Setelah pendidikan selesai, perusahaan dan karyawan melakukan perjanjian kerja, dengan ketentuan karyawan tidak dapat keluar sebelum perjanjian kerja berakhir.

Penelitian ini dilakukan mengenai proses penyelesaian yang dilakukan pihak Rumah Sakit Prof. Tabrani Pekanbaru terhadap karyawan yang keluar sebelum masa perjanjian kerja selesai dan akibat hukum perjanjian kerja yang melanggar Undang-undang Ketenagakerjaan. Metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis empiris untuk mencari kejelasan mengenai wanprestasi dalam perjanjian kerja karyawan pada Rumah Sakit Prof. Dr. Tabrani Pekanbaru. Data yang digunakan adalah data primer dan data skunder yang diperoleh di lapangan melalui kuesioner dan wawancara. Analisa data yang digunakan kualitatif dengan penarikan kesimpulan secara induktif.

Hasil penelitian yang diperoleh: 1). Proses penyelesaian yang dilakukan pihak Rumah Sakit Prof. Tabrani Pekanbaru terhadap karyawan yang keluar sebelum masa perjanjian kerja selesai adalah dengan memberikan somasi (peringatan). Terhadap pilihan tidak melanjutkan perjanjian kerja, maka perusahaan menetapkan karyawan tersebut telah wanprestasi, oleh karenanya, diberi sanksi membayar ganti rugi seluruh biaya yang telah dikeluarkan perusahaan termasuk denda. Pembayaran dapat dilakukan dengan cicilan atau tunai, serta tempat pembayaran dapat dilakukan secara langsung di perusahaan atau tranfer melalui via bank. 2). Akibat hukum untuk ikatan dinas yang bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu, khususnya dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu pihak perusahaan melakukan ikatan kontrak kerja melebihi dari ketetapan waktu yang telah ditentukan, yaitu melebihi 3 (tiga) tahun, maka perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak adanya hubungan kerja.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja, Wanprestasi, Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani dan Karyawan

ABSTRACT

THE BREACHING OF WORKING AGREEMENT OF EMPLOYEES IN HOSPITAL OF PROF. DR. TABRANI IN PEKANBARU

Effort to increase the quality of this human resource, especially company human resource require to be conducted, well, directional and set of plane in this case the make-up of human resource can be conducted by conducting education of employees, so that coorporate can compete healthyly with other company, considering forwards intercompany emulation will progressively tighten.

One of the company conducting effort is make-up of its employees human resource Hospital of Prof. DR. Tabrani, in this case company put in the way of employees remain to which is have achievement to follow to education and training. After education finish, employees and company do work agreement, with rule of employees cannot go out before work agreement end.

This research conducted about process the solving of which is conducted by Hospital of Prof. Tabrani Pekanbaru to secretory employees before a period to work agreement finish and legal consequences contractually of activity which impinge code of law mater pertaining to manpower the research uses an empirical juridical research method to look for clarity concerning breaching in work agreement of employees [at] Hospital of Prof. Dr. Tabrani Pekanbaru. Data the used primary data and skunder obtained directly field through interview and kuesioner. Used Data analysis qualitative with withdrawal of conclusion inductively.

The research result show: 1). Process of is solving of which conducted by Hospital of Prof. Tabrani Pekanbaru to secretory employees before a period to work agreement finish by giving summons (commemoration). To choice do not continue work agreement, hence company specify the the employees have set at defiance for the reason, given by sanction compensate entire expense which have been released by company is including penalty. Payment can be conducted with cash or instalment, and also paybox can be conducted directly or company of tranfer through bank. 2). Legal consequences for tenure which unconstitutional Number 13 Year 2003, is work agreement for certain time cannot be performed for work having the character of remain to. Besides, specially in the case of work agreement of certain time which made at the time of pertinent employees have to as employees remain to, hence work agreement of certain time turn into work agreement of time is not certain since existence of activity relation.

Key Words: Work Agreement, Breaching, hospital of Prof. DR. Tabrani and employees

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Pernyataan.....	iii
Motto.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Abstrak.....	vii
Abstract.....	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Bagan.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Kerangka Pemikiran.....	9
F. Metode Penelitian.....	12
1) Pendekatan Masalah.....	12

2) Spesifikasi Penelitian.....	13
3) Subjek dan Objek Penelitian.....	13
4) Sumber dan Jenis Data.....	14
5) Teknik Pengumpulan Data.....	15
6) Teknik Analisis Data.....	15

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Perjanjian Pada Umumnya

1. Pengertian Perjanjian.....	17
2. Asas-asas Perjanjian.....	19
3. Unsur Perjanjian.....	21
4. Syarat Sah Perjanjian.....	21
5. Wanprestasi	23
6. Overmacht.....	27
7. Perjanjian dengan Ketetapan Waktu.....	29

B. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	30
2. Unsur-unsur Perjanjian Kerja.....	32
3. Syarat Perjanjian Kerja.....	33
4. Isi Perjanjian Kerja.....	34
5. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	36

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Proses Penyelesaian yang Dilakukan Pihak Rumah Sakit Prof. Tabrani Pekanbaru Terhadap Karyawan yang Keluar Sebelum Masa Perjanjian Kerja Selesai	
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	40
2. Aktivitas Perusahaan.....	53
3. Etika dan Kode Etik Perusahaan.....	57
4. Rumah Sakit dan Pelayanannya.....	58
5. Perjanjian Kerja Karyawan Bagian Laboratorium.....	65
B. Akibat Hukumnya Untuk Perjanjian Kerja yang Bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.....	86

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan.....	91
B. Saran.....	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
3.1. Tenggang Waktu Pengunduran Diri Karyawan.....	70
3.2 Tanggapan Responden Tentang Somasi yang Diberikan Pihak Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru.....	73
3.3 Sanksi yang Diberikan Oleh Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru.....	77
3.4 Komponen Ganti Rugi yang Harus Dibayar Karyawan.....	79
3.5 Sistem Pembayaran Ganti Kerugian.....	82
3.6 Tempat Pembayaran Ganti Kerugian.....	84

DAFTAR BAGAN

Bagan	halaman
1. Struktur Organisasi RS. Prof. DR. Tabrani Pekanbaru.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner
2. Wawancara
3. Perjanjian Kerja
4. Surat Pernyataan Pengunduran Diri Karyawan
5. Surat Somasi Pelanggaran Perjanjian Kerja
6. Rincian Ganti Rugi Biaya Pelatihan
7. Surat Pernyataan Cara Pembayaran Ganti Rugi
8. Data Jumlah Karyawan RS. Prof. DR. Tabrani Pekanbaru
9. Surat Keterangan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya alam yang banyak dan melimpah pada suatu negara belum merupakan jaminan bahwa negara tersebut akan makmur, bila pendidikan sumber daya manusianya ditelantarkan. Suatu negara yang mempunyai sumber daya alam yang banyak, bila tidak ditangani oleh sumber daya manusia yang berkualitas, pada suatu waktu akan mengalami kekecewaan. Sejarah membuktikan bahwa negara yang miskin dengan sumber daya alam, tetapi kaya dengan sumber daya manusia yang berkualitas dapat menjadi negara yang kaya, makmur dan kuat.

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan tugas besar jangka panjang karena masalahnya menyangkut masalah pendidikan bangsa. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia harus melalui proses pendidikan yang baik dan terarah.

Pengelolaan pendidikan tidak saja dilakukan di lembaga-lembaga pendidikan, baik di lembaga-lembaga pendidikan formal maupun di lembaga pendidikan informal tetapi juga dilakukan oleh perusahaan-perusahaan tempat karyawan bekerja.

Timbulnya kebutuhan program pelatihan dan pendidikan adalah untuk melatih dan mendidik karyawan baru dan karyawan lama, serta mengantisipasi kemajuan teknologi. Bagi karyawan baru kegunaan pelatihan adalah untuk dapat

mengerti pengoperasian peralatan atau mesin, kepada siapa bertanggung jawab, dan bagaimana cara mengatasi kalau terjadi kecelakaan kerja, serta hal-hal yang menyangkut pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan lama bertujuan untuk meningkatkan hasil pekerjaan baik sekarang maupun masa yang akan datang, mencegah penurunan produktifitas karyawan apabila mendapat promosi jabatan.

Pelaksanaan pendidikan ini dilakukan oleh perusahaan mengingat perkembangan persaingan disetiap perusahaan terus meningkat, terutama perusahaan di bidang jasa, sehingga dalam menjalankan suatu usaha untuk suatu pencapaian kerja diperlukan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang terampil yang dapat mengatur strategi atau program perusahaannya dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan yang bergerak di bidang jasa layanan kesehatan berbentuk Rumah Sakit dewasa ini terus bertambah dan berkembang. Berbagai keunggulan maupun kelebihan yang menyertai keberadaan Rumah Sakit-Rumah Sakit yang ada tersebut.

Perusahaan jasa pelayanan kesehatan Rumah Sakit tersebut melakukan persaingan pasar. Berbagai upaya strategi dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan yang dicita-citakan. Salah satu strategi layanan jasa kesehatan dapat dilakukan dengan memperhatikan sumber daya manusia.

Kepuasan pelanggan merupakan kunci utama keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuannya, karena dengan kepuasan layanan yang diberikan oleh jasa Rumah Sakit, akan berakibat pelanggan tersebut merasa senang dan

akan kembali lagi menggunakan jasa layanan kesehatan di Rumah Sakit tersebut.

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini, terutama sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah dan terencana, dalam hal ini peningkatan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan melakukan pendidikan karyawan, sehingga perusahaanpun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain, mengingat kedepan persaingan antar perusahaan akan semakin ketat.

Salah satu perusahaan yang melakukan upaya peningkatan sumber daya manusia karyawannya adalah Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani, dalam hal ini perusahaan tersebut memberi kesempatan kepada karyawan-karyawannya untuk terus dididik dan dibina sebagai upaya penunjang peningkatan sumber daya manusia yang memiliki skill dan pengetahuan di bidangnya.

Kesempatan mengikuti pendidikan ini tidak saja diberikan kepada karyawan tetap tetapi juga kepada karyawan kontrak atau karyawan yang baru direkrut (diterima bekerja) di Rumah sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru. Adapun tujuan dilakukannya pendidikan ini adalah untuk peningkatan keahlian bagi karyawan yang bersangkutan. Hanya saja karyawan yang bersangkutan harus bersedia menandatangani perjanjian kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Perjanjian kerja yang dimaksud adalah perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian di mana pihak

pekerja/buruh mengikat diri untuk bekerja pada pihak pengusaha. Dengan menerima upah. Bentuk perjanjian kerja pada umumnya bebas dan dapat dibuat secara lisan maupun tulisan.¹

Untuk menghindari terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan, seperti terjadinya wanprestasi atau mangkirnya karyawan untuk tidak bekerja lagi, misalnya mengundurkan diri sebelum perjanjian kerja berakhir, atau pihak karyawan tersebut bekerja di perusahaan lain, maka pihak perusahaan berupaya melakukan perjanjian tertulis demi menjamin adanya kepastian hukum.

Wanprestasi berasal dari istilah aslinya dalam bahasa Belanda "*wanprestatie*", artinya tidak memenuhi kewajiban yang telah ditetapkan dalam perikatan, baik perikatan yang timbul karena perjanjian maupun perikatan yang timbul karena Undang-Undang.²

Perjanjian dibuat oleh pihak Rumah Sakit adalah dalam bentuk akta notaris dengan dihadiri oleh saksi-saksi Notaris tersebut, Notaris kenal dan namanya akan disebut pada bagian akhir akta tersebut. Dalam hal ini perjanjian dilakukan oleh Direktur Perusahaan beserta karyawan di bagian laboratorium sebanyak empat orang di hadapan Notaris.

Ada tiga fungsi akta Notaris (akta autentik), yaitu:³

1. Sebagai alat bukti bahwa para pihak yang bersangkutan telah mengadakan perjanjian tertentu.
2. Sebagai bukti bagi para pihak bahwa apa yang telah tertulis dalam

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

² A. Qiram Syamsudin Meliala, *Hukum Perjanjian*, (Yogyakarta: Mandar Maju, 2001), hal 20.

³ A. Kohar, *Notaris Dalam Praktek Hukum*, (Bandung: Alumni, 2003), hal 101.

perjanjian adalah menjadi tujuan dan keinginan para pihak.

3. Sebagai bukti kepada pihak ketiga bahwa pada tanggal tertentu, kecuali jika ditentukan sebaliknya, para pihak telah mengadakan perjanjian dan bahwa isi perjanjian adalah sesuai dengan kehendak para pihak.

Adapun ketentuan perjanjian kerja ini adalah bahwa apabila setelah masa pelatihan berakhir maka karyawan yang bersangkutan harus tetap bekerja selama selama 3 (tiga) tahun sebagai karyawan yang bertugas di bagian laboratorium Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru. Dalam hal ini karyawan yang terikat pada perjanjian kerja tersebut tidak diperbolehkan mengundurkan diri sebelum masa kontrak kerja 3 (tiga) tahun tersebut berakhir. Hal tersebut di atas telah tertuang dalam perjanjian sebagai berikut :

1. Karyawan yang telah terpilih bersedia menjalani pendidikan Screener Sitologi di Universitas Indonesia yang dilaksanakan di Salemba.
2. Bahwa para pihak telah sepakat dan setuju untuk mengadakan perjanjian sehubungan dengan hal tersebut di atas dengan memakai syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan pihak perusahaan bersedia untuk menanggung segala biaya yang dibutuhkan pihak karyawan guna mengikuti pendidikan tersebut di atas.
3. Jangka waktu pendidikan yang diikuti oleh karyawan adalah selama 2 (dua) bulan.
4. Apabila masa pendidikan berakhir, karyawan bersedia dikontrak sebagai tenaga laboratorium di Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru selama

3 (tiga) tahun.

5. Apabila sebelum kontrak tersebut berakhir pihak karyawan mengundurkan diri atas keinginan sendiri, ataupun melakukan perbuatan yang dapat merugikan pihak perusahaan, maka pihak karyawan harus mengembalikan seluruh biaya pelatihan dan biaya bulanan selama pelatihan yang telah ditanggung oleh pihak perusahaan ditambah denda sebesar Rp. 5.000.000,-(lima juta rupiah).

Seiring dengan perjalanan waktu terjadi pelanggaran perjanjian kerja yang dilakukan oleh karyawan, dalam hal ini sebelum perjanjian kerja berakhir, ternyata karyawan yang bersangkutan telah mencari pekerjaan lain (selain di Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani) dan dinyatakan lulus sebagai calon Pegawai Negeri Sipil. Oleh sebab itu kepada karyawan-karyawan yang telah diterima sebagai calon Pegawai Negeri Sipil tersebut, harus bersedia membayar semua biaya kerugian yang telah dikeluarkan oleh perusahaan sehubungan dengan pendidikan *Screnner Sitologi Laboratorium*.

Di sisi lain, ketentuan mengenai perjanjian kerja antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh telah diatur dalam ketentuan Undang-undang yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, dalam hal ini perjanjian kerja tidak diperbolehkan melebihi dari 3 (tiga) tahun, tetapi setelah masa perjanjian kerja berakhir, perusahaan tetap melakukan perpanjangan kontrak kerja yang kedua, yaitu penambahan masa kontrak kerja selama 3 (tiga) tahun lagi. Oleh karena itu pelaku hubungan industrial harus memahami ketentuan-ketentuan tentang peraturan perundang-undangan, sehingga para pihak

mempunyai persamaan persepsi dalam penyusunan atau membuat perjanjian kerja. Termasuk masa perjanjian kerja agar disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang tidak melebihi dari 3 (tiga) tahun.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengangkat penulisan ini sebagai suatu penelitian dengan judul **Wanprestasi Dalam Perjanjian kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani di Kota Pekanbaru.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses penyelesaian yang dilakukan pihak Rumah Sakit Prof. Tabrani Pekanbaru terhadap karyawan yang keluar sebelum masa perjanjian kerja selesai?
2. Bagaimana akibat hukumnya untuk perjanjian kerja yang bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui proses penyelesaian yang dilakukan pihak Rumah Sakit Prof. Tabrani Pekanbaru terhadap karyawan yang keluar sebelum masa perjanjian kerja selesai.
2. Untuk mengetahui akibat hukum untuk perjanjian kerja yang

bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian.

Sedangkan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis penelitian ini bermanfaat sebagai penambah ilmu pengetahuan.
2. Bagi masyarakat penelitian ini juga bermanfaat sebagai penambah wawasan khususnya yang berkenaan dengan layanan kesehatan yang ada di Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru.

E. Kerangka Pemikiran

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha, yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh pekerja dengan pengusaha, dalam hal ini pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah, dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.⁴

Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara seorang pekerja dengan pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan. Jadi, si pekerja sendiri harus melakukan pekerjaan itu dan tidak dapat dialihkan kepada orang lain. Dalam melakukan pekerjaan itu pekerja harus tunduk dan berada di bawah perintah pengusaha atau pemberi kerja. Jadi antara pengusaha dan pekerja ada suatu

⁴ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Djambatan, 2000), hal 74.

hubungan antara yang memerintah dan yang diperintah. Sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan, pekerja berhak atas upah yang wajib dibayar oleh pengusaha atau pemberi kerja.

Jadi dengan demikian ada 3 unsur atau faktor yang menentukan adanya hubungan kerja, yaitu:⁵

1. Adanya pekerjaan yang harus dilakukan
2. Adanya perintah (bekerja atas perintah atasan atau pengusaha)
3. Adanya upah.

Asas-asas dalam perjanjian kerja harus menjadi acuan pokok dalam perjanjian kerja. Asas-asas dalam perjanjian kerja tersebut meliputi sistem terbuka, bersifat pelengkap, bersifat konsensual dan bersifat obligatoir.

Perjanjian dengan sistem terbuka memberi kesempatan kepada siapa saja untuk bebas melakukan perikatan atau perjanjian, bersifat pelengkap memberikan makna bahwa para pihak bebas menentukan isi dari perjanjian yang mereka inginkan, sedangkan perjanjian yang bersifat konsensual merupakan perjanjian yang terjadi sejak adanya kesepakatan kedua belah pihak. Untuk perjanjian yang bersifat obligatoir merupakan perjanjian yang mengikat dan memberi dampak pada hak dan kewajiban para pihak.

Sesuai dengan pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, maka agar setiap perjanjian kerja yang diadakan itu sah harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak yang mengadakan

⁵ Sendjun Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hal 67.

perjanjian itu. Jadi tidak boleh ada suatu paksaan dari salah satu pihak, jika ada paksaan maka perjanjian itu adalah batal.

2. Adanya kemampuan atau kecakapan pihak-pihak untuk membuat perjanjian.
3. Suatu hal tertentu, artinya bahwa isi dari perjanjian itu tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum maupun kesusilaan.
4. Adanya suatu sebab yang halal

Dalam perikatan untuk melakukan atau berbuat sesuatu, prestasinya adalah berbuat sesuatu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja itu. Dalam hal ini telah ditentukan jangka waktu tertentu. Pokoknya sejak perikatan itu berlaku, atau selama perikatan itu berlaku, kemudian pekerja tidak melakukan perbuatan yang telah ditentukan dengan ketetapan waktu tersebut, maka ia (pekerja) dinyatakan telah lalai (wanprestasi).

Wanprestasi dalam perjanjian kerja adalah tidak dilakukannya perbuatan sebagaimana ditentukan dalam perjanjian tersebut. Perbuatan yang dimaksud adalah pekerja atau karyawan tidak memenuhi isi perjanjian yang telah disepakati bersama.⁶

Akibat dari wanprestasi yang telah dilakukan oleh pekerja atau karyawan, maka karyawan tersebut harus menerima sanksi yang telah ditetapkan dan tertuang dalam isi perjanjian yang telah disepakati tersebut.

Jenis perjanjian kerja dapat pula dibedakan atas perjanjian kerja:

1. Perjanjian kerja waktu tertentu

⁶ Ibid, hal 89.

2. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya ditentukan dalam perjanjian kerja tersebut.⁷ Pada umumnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu diadakan untuk suatu pekerjaan yang tidak bersifat kontinyu atau suatu pekerjaan yang sudah dapat diperkirakan pada suatu saat akan selesai dan tidak akan dilanjutkan, walaupun ada kemungkinan perpanjangan, karena mungkin waktu yang diperkirakan ternyata tidak cukup.

Dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja atau berakhirnya hubungan kerja sebelum waktu yang ditentukan berakhir maka yang memutuskan harus mengganti biaya atau membayar biaya kerugian sebesar selama ia menyelesaikan pekerjaannya.

F. Metode Penelitian

Seperti halnya penelitian-penelitian ilmiah lainnya, dalam penelitian ini penulis juga menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Pendekatan Masalah

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

⁷ Imam Soepomo, Op. Cit, hal. 64.

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

Metode pendekatan yuridis empiris bertujuan untuk menunjang keakuratan data dan mencari kejelasan mengenai wanprestasi dalam perjanjian kerja karyawan pada Rumah Sakit Prof. Dr. Tabrani Pekanbaru. Metode pendekatan hukum bersifat kualitatif, karena data yang dihasilkan dalam penelitian ini berupa kata-kata dalam bentuk uraian kalimat yang diperoleh dari karyawan dan Pimpinan Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru.⁹

2. Spesifikasi Penelitian

Berdasarkan uraian pada rumusan masalah di atas, maka spesifikasi penelitian ini termasuk pada ruang lingkup penelitian deskriptif analisis, yaitu suatu penelitian yang menggambarkan secara jelas tentang wanprestasi dalam perjanjian kerja karyawan pada Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru.

3. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah pihak-pihak yang terlibat langsung dalam proses pemecahan masalah yang akan diteliti, oleh karena subjek penelitian tidak bisa berdiri sendiri sehingga akan bergantung dengan objek penelitian. Sehingga keduanya akan menimbulkan hubungan, hubungan mana merupakan suatu hubungan hukum jadi bukan hubungan sosial semata.

Adapun yang menjadi subjek penelitian adalah :

- a. Direktur Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru
- b. Bagian Personalia dan HRD

⁹ Abdulkadir Muhammad, Hukum dan Penelitian Hukum (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2004), hal 123.

- c. Karyawan yang melakukan wanprestasi perjanjian kerja sebanyak 4 (empat) orang.

Objek penelitian yakni perjanjian kerja karyawan di bagian Laboratorium pada Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani di Pekanbaru, serta fokus penelitian dalam kaitan dengan wanprestasi perjanjian kerja karyawan pada Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani di Kota Pekanbaru.

4. Sumber dan Jenis Data

Sumber dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, antara lain sebagai berikut:

- a. Data primer, adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden dalam bentuk hasil wawancara dan kuesioner.

Responden terdiri dari:

- 1). Direktur Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru
- 2). Bagian Personalia dan HRD
- 3). Karyawan yang melakukan wanprestasi perjanjian kerja sebanyak 4 (empat) orang.

- b. Data sekunder, meliputi:

- 1). Bahan hukum primer meliputi: Kitab Undang-undang Hukum Perdata
- 2). Bahan hukum sekunder, yaitu terdiri dari bahan kepustakaan mengenai wanprestasi dan hasil penelitian yang berkaitan dengan tesis ini.

- c. Bahan hukum tertier, yaitu kamus-kamus yang membantu menterjemahkan berbagai istilah hukum yang dipergunakan dalam pembahasan.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data digunakan teknik pengumpulan data, yaitu:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh dengan melakukan penelitian lapangan berupa wawancara. Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara lisan dengan responden.
- b. Data sekunder, dilakukan melalui penelusuran perpustakaan, yaitu dengan mengumpulkan data dan menginvebtaris buku-buku sumber bacaan, peraturan perundang-undangan dan bahan-bahan lain yang dengan bidang ilmu hukum, khususnya berkenaan dengan wanprestasi dalam perjanjian kerja karyawan.

6. Teknik 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 ferifikasi, yaitu data yang telah terkumpul telah direduksi, lalu berusaha untuk mencari maknanya, kemudian mencari pola,

hubungan, persamaan, hal-hal yang sering timbul dan kemudian di simpulkan.¹⁰

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

¹⁰ Nasution S, *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Tarsito, 1992), hal. 52.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Perjanjian Pada Umumnya

1. Pengertian Perjanjian

Perjanjian adalah suatu hubungan hukum mengenai harta benda kekayaan antara dua belah pihak, dalam mana suatu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan sesuatu hal, sedangkan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.¹¹

Pengertian perjanjian di dalam Pasal 1313 KUHPerdara menyebutkan:¹²

“Suatu perjanjian adalah adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Demikian pula disebutkan pengertian perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.¹³

Perjanjian merupakan terjemahan dari istilah aslinya dalam bahasa Belanda *oveereenkomst*. Perjanjian adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Suatu perjanjian didefinisikan sebagai hubungan hukum karena didalam perjanjian itu terdapat dua perbuatan hukum yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yaitu

¹¹ Wiryono Prodjodikoro, *Azas-azas Hukum Perjanjian* (Bandung: CV Mandar Maju, 2004), hal 7.

¹² R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata* (Jakarta: PT Pradnya Paramitha 2001), hal 323.

¹³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2009) hal 45.

perbuatan penawaran (*offer, aanbod*) dan perbuatan penerimaan (*acceptance, aanvaarding*).¹⁴

Perjanjian juga diartikan sebagai suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.¹⁵

Hukum yang mengatur tentang perjanjian ini disebut hukum perjanjian. Perumusan ini erat hubungannya dengan pembicaraan adanya *consensus*, terletak dalam lapangan harta kekayaan. Pengertian perjanjian ini memiliki unsur sebagai berikut:

- a. Ada pihak-pihak, sedikitnya dua orang
- b. Ada persetujuan antara pihak-pihak tersebut
- c. Ada tujuan yang akan dicapai
- d. Ada prestasi yang akan dilaksanakan.¹⁶

Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih (Pasal 1313 BW). Pengertian perjanjian ini mengandung unsur :

- a. Perbuatan,

Penggunaan kata “Perbuatan” pada perumusan tentang Perjanjian ini lebih tepat jika diganti dengan kata *perbuatan hukum* atau *tindakan hukum*, karena perbuatan tersebut membawa akibat hukum bagi para pihak yang memperjanjikan.

¹⁴ Sri Soedewi Machun Sofwan, *Hukum Perjanjian Perhutangan*, Terjemahan (Yogyakarta: Seksi Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 2004), hal 21.

¹⁵ Kusumahadi, *Asas-asas Hukum Perdata* (Yogyakarta: Yayasan Badan Penerbit Gadjah Mada), 2001, hal 77.

¹⁶ *Ibid*, hal 79.

b. Satu orang atau lebih terhadap satu orang lain atau lebih,

Untuk adanya suatu perjanjian, paling sedikit harus ada dua pihak yang saling berhadap-hadapan dan saling memberikan pernyataan yang cocok/pas satu sama lain. Pihak tersebut adalah orang atau badan hukum.

c. Mengikatkan dirinya,

Di dalam perjanjian terdapat unsur janji yang diberikan oleh pihak yang satu kepada pihak yang lain. Dalam perjanjian ini orang terikat kepada akibat hukum yang muncul karena kehendaknya sendiri.¹⁷

2. Asas-Asas Perjanjian

Pada dasarnya asas-asas umum dalam setiap perjanjian dapat dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu:¹⁸

1. Sistem terbuka.

Asas ini mempunyai arti bahwa setiap orang boleh mengadakan perjanjian apa saja. Walaupun belum atau tidak diatur dalam Undang-undang. Asas ini sering disebut dengan asas kebebasan berkontrak (*freedom of making contract*). Walaupun berlaku asas ini, tetapi dibatasi oleh tiga hal, yaitu tidak dilarang oleh Undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum.

b. Bersifat pelengkap

Artinya, Pasal-pasal Undang-undang boleh disingkirkan, apabila pihak-pihak yang membuat perjanjian menghendaki dan membuat

¹⁷ Esther Dwi Magfirah, *Upaya Hukum Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian*, (Jakarta, PT Arara Abadi, 2007), hal 23.

¹⁸ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perjanjian di Indonesia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), hal 65.

ketentuan-ketentuan sendiri yang menyimpang dari ketentuan pasal dalam undang-undang. Misalnya kebebasan dalam hal tempat penyerahan barang. Jika kedua belah pihak tidak menentukan tempat dilakukannya penyerahan barang, maka barulah berlaku ketentuan Pasal 1477 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yaitu tempat di mana barang yang dijual itu berada pada saat penjualan.

c. Bersifat konsensual

Artinya, perjanjian itu terjadi (ada) sejak saat tercapainya kata sepakat antara pihak-pihak yang melakukan perjanjian. Dari asas ini dapat disimpulkan bahwa perjanjian dapat dibuat secara lisan saja, dan dapat pula dituangkan dalam bentuk tulisan berupa akta. Tujuan perjanjian dalam bentuk tertulis ini adalah tidak lain sebagai alat bukti pelengkap dari apa yang mereka perjanjikan.

d. Bersifat obligatoir

Artinya, perjanjian yang dibuat oleh pihak-pihak itu baru dalam taraf menimbulkan hak dan kewajiban saja, belum memindahkan hak milik. Hak milik baru berpindah, apabila diperjanjikan tersendiri yang disebut perjanjian yang bersifat kebendaan (*zakelijke overeenkomst*).

3. Unsur Perjanjian

Dalam perjanjian terkandung isi unsur-unsur:¹⁹

1. Unsur essensialia

¹⁹ Diana Trantri C, *Hukum Kontrak*, (Yogyakarta, Mandar Maju ,2006), hal 12.

Yaitu unsur yang selalu harus ada di dalam suatu perjanjian sama dengan unsur mutlak. Tanpa adanya unsur ini perjanjian tidak mungkin ada.

2. Unsur *naturalia*

Yaitu unsur yang oleh undang-undang diatur tetapi oleh para pihak dapat disingkiri atau diganti.

3. Unsur *accidentalia*

Yaitu unsur yang ditambahkan para pihak karena UU tidak mengaturnya

4. Syarat Sah Perjanjian

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, yaitu:²⁰

1. Ada persetujuan kehendak antara pihak-pihak yang membuat perjanjian (*consensus*). Yang dimaksud dengan persetujuan kehendak adalah kesepakatan, seia sekata antara pihak-pihak mengenai pokok perjanjian yang dibuat itu. Persetujuan kehendak itu bersifat bebas, artinya betul-betul atas kemauan sukarela pihak-pihak, tidak ada paksaan sama sekali dari pihak manapun. Sebelum ada persetujuan, biasanya pihak-pihak mengadakan perundingan.
2. Ada kecakapan pihak-pihak untuk membuat perjanjian (*capacity*). Menurut ketentuan Pasal 1330 Kitab Undang-undang Hukum Perdata dikatakan tidak cakap membuat perjanjian ialah orang yang belum dewasa, di

²⁰ A. Qiram Syamsuddin Meliala, Op. Cit, hal 56.

bawah pengampuan dan wanita bersuami. Tapi sebagai perkembangannya wanita yang telah bersuami sudah dianggap cakap dalam melakukan perbuatan hukum.

3. Ada suatu hal tertentu (*a certain subject matter*). Suatu hal tertentu merupakan pokok perjanjian, merupakan prestasi yang perlu dipenuhi dalam suatu perjanjian, merupakan pokok perjanjian. Prestasi itu harus tertentu atau sekurang-kurangnya dapat ditentukan. Apa yang diperjanjikan juga harus jelas, ditentukan jenisnya, jumlahnya boleh tidak disebutkan asal dapat dihitung atau ditetapkan. Syarat bahwa prestasi itu harus tertentu atau dapat ditentukan, gunanya ialah untuk menetapkan hak dan kewajiban kedua belah pihak, jika timbul perselisihan dalam melaksanakan perjanjian. Jika prestasi itu kabur, sehingga perjanjian itu tidak dapat dilaksanakan, maka dianggap tidak ada objek perjanjian. Akibat tidak dipenuhi syarat ini, maka perjanjian batal demi hukum (*void nictig*).
4. Ada suatu sebab yang halal (*legal cause*), artinya, merupakan sebab dalam arti perjanjian itu sendiri yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai oleh pihak-pihak. Undang-undang tidak memperdulikan apa yang menjadi sebab orang mengadakan perjanjian. Yang diperhatikan atau diawasi oleh undang-undang ialah isi dari perjanjian itu, yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai, apakah dilarang oleh undang-undang atau tidak, apakah bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan atau tidak.

5. Wanprestasi

Wanprestasi berasal dari istilah aslinya dalam bahasa Belanda "wanprestatie", artinya tidak memenuhi kewajiban yang telah ditetapkan dalam perikatan, baik perikatan yang timbul karena perjanjian maupun perikatan yang timbul karena Undang-Undang.²¹

Tidak terpenuhinya kewajiban itu ada dua kemungkinan alasan, yaitu:²²

1. Karena kesalahan debitur, baik karena sengaja atau kelalaian.
2. Karena keadaan memaksa (*force majeure*), jadi di luar kemampuan debitur, debitur tidak bersalah.

Untuk menentukan apakah seorang debitur itu bersalah melakukan wanprestasi, perlu ditentukan dalam keadaan bagaimana seorang debitur itu dikatakan sengaja atau lalai tidak memenuhi prestasi. Ada empat keadaan yaitu:

1. Debitur tidak memenuhi prestasi sama sekali, artinya debitur tidak memenuhi kewajiban yang telah disanggupinya untuk dipenuhi dalam suatu perjanjian, atau tidak memenuhi kewajiban yang ditetapkan Undang- Undang dalam perikatan yang timbul karena Undang-undang.
2. Debitur memenuhi prestasi, tetapi tidak baik atau keliru. Disini debitur melaksanakan atau memenuhi apa yang diperjanjikan atau apa yang ditentukan oleh Undang-Undang, tetapi tidak sebagaimana mestinya menurut kualitas yang ditentukan dalam perjanjian atau menurut yang ditetapkan Undang-Undang.
3. Debitur memenuhi prestasi, tetapi tidak tepat pada waktunya. Di sini

²¹ R. Setiawan, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, (Bandung, Putra Abardin, 2007), hal 18.

²² Wirjono Prodjodikoro, *Op. Cit*, hal 62.

debitur memenuhi prestasi tetapi terlambat. Waktu yang ditetapkan dalam perjanjian tidak dipenuhi.

4. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dipenuhinya tersebut.²³

Akibat hukum bagi debitur yang telah melakukan wanprestasi adalah hukuman atau sanksi berikut ini:²⁴

1. Debitur diharuskan membayar ganti kerugian yang telah diderita oleh kreditur (Pasal 1243 KUHPerdara). Ketentuan ini berlaku untuk semua perikatan.
2. Dalam perjanjian bilateral, wanprestasi dari satu pihak memberikan hak kepada pihak lainnya untuk membatalkan atau memutuskan perjanjian lewat hakim (Pasal 1266 KUHPerdara).
3. Resiko beralih kepada debitur sejak saat terjadinya wanprestasi (Pasal 1237 ayat (2) KUHPerdara). Ketentuan ini hanya berlaku bagi perikatan untuk memberikan sesuatu.
4. Membayar biaya perkara apabila diperkarakan dimuka hakim (Pasal 181 ayat (1) HIR). Debitur yang terbukti melakukan wanprestasi tentu dikalahkan dalam sidang di pengadilan. Ketentuan ini berlaku untuk semua perikatan.
5. Memenuhi perjanjian jika masih dapat dilakukan, atau pembatalan perjanjian disertai dengan pembayaran ganti kerugian (Pasal 1267 KUHPerdara). Ini berlaku untuk semua perikatan.

²³ R. Subekti, *Aneka Perjanjian* (Jakarta: PT Intermedia, Jakarta, 2001), hal 45.

²⁴ Abdulkadir Muhammad, *Op. Cit.* hal 98.

Dari akibat-akibat hukum tersebut di atas, kreditur dapat memilih diantara beberapa kemungkinan tuntutan terhadap debitur, yaitu : dapat menuntut pemenuhan perikatan, atau pemenuhan perikatan disertai dengan ganti kerugian, atau menuntut ganti kerugian saja, atau menuntut pembatalan perjanjian lewat hakim, atau menuntut pembatalan perjanjian disertai dengan ganti kerugian.

Ganti kerugian menurut Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sebagaimana disebutkan:

"Ganti kerugian karena tidak dipenuhinya suatu perikatan, barulah mulai diwajibkan apabila debitur setelah dinyatakan lalai memenuhi perikatannya, tetap melalaikannya, atau sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuat dalam tenggang waktu yang telah dilampaukannya".²⁵

Berkenaan dengan ganti kerugian, adalah ganti kerugian yang timbul karena debitur melakukan wanprestasi karena lalai. Ganti kerugian itu terdiri dari tiga unsur sebagaimana yang disebut dalam Pasal 1246 KUHPerdata, yaitu:

1. Ongkos-ongkos atau biaya-biaya yang telah dikeluarkan.
2. Kerugian karena kerusakan, kehilangan atas barang kepunyaan kreditur akibat kelalaian debitur. Kerugian ini adalah yang sungguh-sungguh diderita.
3. Bunga atau keuntungan yang diharapkan. Karena debitur lalai, kreditur kehilangan keuntungan yang diharapkannya²⁶

²⁵ SieInfokum-Ditama Binbangkum, *Hukum Perjanjian.co.id*

²⁶ R. Subekti, *Op. Cit*, hal 67.

Ganti kerugian itu harus berupa uang bukan berupa barang. Dalam ganti kerugian itu tidak senantiasa ketiga unsur itu harus ada. Minimal ganti kerugian itu adalah kerugian yang sesungguhnya diderita oleh kreditur.

Walaupun debitur melakukan wanprestasi (lalai) diharuskan membayar ganti kerugian kepada kreditur, namun Undang-Undang dapat memberikan batasan-batasan dalam pembayaran ganti rugi tersebut, yaitu:

- a. Kerugian yang dapat diduga ketika membuat perikatan. Pasal 1247 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyebutkan : Debitur hanya diwajibkan membayar ganti kerugian yang nyata atau sedianya dapat diduga sewaktu perikatan dilahirkan, kecuali jika hal tidak dipenuhinya perikatan itu disebabkan oleh tipu daya yang dilakukan olehnya.
- b. Kerugian sebagai akibat langsung dari wanprestasi atau lalai (Pasal 1248 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata).²⁷

6. Overmacht

Overmacht adalah keadaan memaksa, yaitu keadaan tidak dapat dipenuhinya prestasi oleh debitur karena terjadi suatu peristiwa bukan karena kesalahannya, peristiwa mana tidak dapat diketahui atau tidak dapat diduga akan terjadi pada waktu membuat perikatan.²⁸

Unsur-unsur yang terdapat dalam keadaan memaksa adalah sebagai berikut:²⁹

1. Tidak dipenuhi prestasi karena peristiwa yang membinasakan atau

²⁷ A. Qiram Syamsuddin Meliala, *Op.Cit*, hal 44.

²⁸ *Ibid*, hal 27

²⁹ *Ibid*, hal 28.

memusnahkan benda yang menjadi objek perikatan. Ini selalu bersifat tetap.

2. Tidak dapat dipenuhi prestasi karena suatu peristiwa yang menghalangi perbuatan debitur untuk berprestasi, ini dapat bersifat tetap atau sementara.
3. Peristiwa itu tidak dapat diketahui atau diduga akan terjadi pada waktu membuat perikatan baik oleh debitur maupun oleh kreditur, jadi bukan karena kesalahan pihak-pihak khususnya debitur.

Dalam keadaan memaksa ini debitur tidak dapat dipersalahkan, karena keadaan ini timbulnya di luar kemauan dan kemampuan pihak debitur. Wanprestasi karena keadaan memaksa bisa terjadi karena benda yang menjadi objek perikatan itu binasa atau lenyap, bisa juga terjadi karena perbuatan debitur memenuhi prestasi itu terhalang.³⁰

Keadaan memaksa yang menimpa benda objek perikatan bisa menimbulkan kerugian sebagian, bisa juga menimbulkan kerugian total. Sedangkan keadaan memaksa yang menghalangi perbuatan debitur memenuhi prestasi itu bisa bersifat tetap maupun bersifat sementara.

Sehubungan dengan keadaan memaksa ini dalam ilmu hukum dikenal dua macam ajaran, yaitu ajaran yang bersifat:

1. Objektif, yaitu benda yang menjadi objek perikatan tidak dapat dipenuhi oleh siapapun. Dalam keadaan yang demikian ini secara otomatis keadaan memaksa itu mengakhiri perikatan karena tidak mungkin dapat dipenuhi. Dengan kata lain perikatan menjadi batal.

³⁰ Ahmad Marsudi, *Hukum Perikatan*, (Jakarta; PT Rineka Cipta, 2005), hal 67.

Keadaan memaksa ini bersifat tetap.

2. Subjektif, karena menyangkut perbuatan debitur sendiri, jadi dalam hal ini terbatas pada kemampuan debitur. Dasar ajaran ini adalah kesulitan-kesulitan, meskipun demikian debitur masih mungkin memenuhi prestasi walaupun mengalami kesulitan atau menghadapi bahaya. Keadaan memaksa ini bersifat sementara.

Pengaturan keadaan memaksa dalam undang-undang di atur dalam buku III Kitab Undang-undang Hukum Perdata pada bagian umum hanya ditemukan satu pasal saja, yaitu pasal 1237 KUHPerdata yang mengutus soal risiko dalam hal terjadi keadaan memaksa.

Timbulnya ajaran tentang keadaan memaksa seperti telah diuraikan di atas, karena keadaan memaksa tidak mendapat pengaturan secara umum dalam undang-undang, karena itu hakim berwenang menilai fakta yang terjadi (wanprestasi) bahwa debitur ada dalam keadan memaksa atau tidak sehingga debitur menanggung risiko atau tidak.

7. Perjanjian dengan Ketetapan Waktu

Suatu ketetapan waktu tidak menanggihkan lahirnya suatu perjanjian atau perikatan, melainkan hanya menanggihkan pelaksanaannya ataupun menentukan lama waktu berlakunya suatu perikatan atau suatu perjanjian.³¹

Perikatan dengan ketetapan waktu dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu perikatan yg pemenuhan prestasinya dikaitkan pada waktu yang tertentu atau

³¹ Rapi Budiarjo, *Perikatan dan Perjanjian*, (Jakarta; Rineka Cipta 2008), hal 89.

dengan peristiwa tertentu yang pasti terjadi. Ketetapan waktu dibedakan atas dua:³²

- a. Ketetapan waktu yang menangguhkan, dalam hal ini ketetapan waktu yang menangguhkan tidak menangguhkan perikatannya tapi menangguhkan pelaksanaannya.
- b. Ketetapan waktu yg memutuskan atau membatalkan

B Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 ayat (14) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dibuat atas dasar:³³

- a. Adanya kesepakatan kedua belah pihak, tidak ada paksaan, penyesatan, kekhilafan atau penipuan.
- b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk bertindak melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak di bawah perwalian/pengampuan).
- c. Ada objek pekerjaan yang diperjanjikan.
- d. Pekerjaan yang perjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan

³² Fauzan Ali Warman, *Hukum Perikatan*, (Jakarta:Pustaka Abadi), hal 23

³³ Abdul Khakim, Op. Cit, hal 151.

ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tetapi ada kemungkinan sepakat ini menjadi cacat apabila Pasal 1320 KUHPerdata mengandung unsur:³⁴

1. Kekhilafan

Perumusan kekhilafan itu terdiri dari kekhilafan dapat mengenai benda yang menjadi pokok perjanjian yang bersangkutan dan kekhilafan mengenai pihak lawannya dalam perjanjian yang bersangkutan.

2. Paksaan

Yang dimaksud dengan paksaan yaitu rohani dan paksaan jiwa, jadi bukan paksaan badan, sedangkan yang diancam itu harus suatu perbuatan yang terlarang oleh Undang-Undang, jadi apabila ancaman itu suatu tindakan yang memang diizinkan oleh Undang-Undang maka tidak dapat dikatakan suatu paksaan.

3. Penipuan

Penipuan terjadi apabila satu pihak memberikan keterangan palsu atau tidak benar disertai dengan tipu muslihat untuk membujuk pihak lawannya agar memberikan perizinannya, pihak yang menipu itu bertindak secara aktif untuk menjerumuskan pihak lawannya.

Perlu diperhatikan bahwa perjanjian yang memenuhi syarat menurut undang-undang diakui oleh hukum. Sebaliknya perjanjian yang tidak memenuhi syarat tidak akan diakui oleh hukum, walaupun diakui oleh oleh pihak-pihak yang

³⁴ Abdulkadir Muhammad, Op. Cit, hal 68

bersangkutan. Karena itu selagi pihak-pihak mengakui dan mematuhi perjanjian yang mereka buat walaupun tidak memenuhi syarat, perjanjian itu berlaku antara mereka. Apabila sampai suatu ketika ada pihak yang tidak mengakuinya lagi, maka hakim akan membatalkan atau menyatakan perjanjian itu batal.³⁵

2. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja mempunyai tiga unsur, yang secara tegas ditentukan atau disebutkan dalam perjanjian, yaitu:³⁶

1. Ada pekerjaan

Dalam suatu perjanjian harus ada pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja. Pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja untuk kepentingan pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.

2. Ada Upah

Upah harus ada dalam setiap hubungan kerja. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja.

3. Ada Perintah

³⁵ Achmad Ichsan, *Hukum Perdata*, (Jakarta: Putra Masa, 2008), hal 65.

³⁶ Adrian Sutedi, *Op. Cit*, hal. 47

Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja berada di bawah perintah pengusaha, dan pekerja harus mematuhi peraturan atau perintah yang ditetapkan oleh pengusaha tersebut.

4. Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus menerus.

Dengan dipenuhinya empat unsur di atas, jelaslah ada hubungan kerja baik yang dibuat dalam bentuk perjanjian kerja tertulis maupun tidak tertulis.

3. Syarat Perjanjian Kerja

Diperlukan empat syarat dalam perjanjian kerja antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Adanya persetujuan atas kemauan bebas antara kedua belah pihak yang membuat perjanjian, artinya para pihak sepakat untuk mengikatkan dirinya tanpa adanya unsur paksaan atau tekanan dari pihak manapun.
- b. Para pihak yang membuat perjanjian harus mampu atau cakap menurut hukum.
- c. Adanya sesuatu yang harus disepakati mengenai hal tertentu, artinya setiap perjanjian kerja harus mempunyai objek pekerjaan yang diperjanjikan kedua belah pihak.
- d. Perjanjian tersebut tidak dilarang oleh undang-undang dan kesusilaan, keputusan dan ketertiban umum.

4. Isi Perjanjian Kerja

Isi perjanjian pada dasarnya adalah ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat yang diperjanjikan oleh pihak-pihak. Ketentuan dan syarat-syarat ini berisi hak dan kewajiban yang harus mereka penuhi. Dalam hal ini tercermin kebebasan dalam berkontrak, yaitu berapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka itu, dan berapa jauh hukum mengatur hubungan antara mereka itu.

Tidak ada satu pun peraturan yang mengikat bentuk dan isi perjanjian, karena dijamin asas kebebasan berkontrak, yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi berbagai macam perjanjian asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum, sebagaimana dituangkan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara dengan memperhatikan Pasal 1320 dan Pasal 1335 serta Pasal 1337 KUHPerdara.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat isi sebagai berikut:³⁷

- 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

³⁷ Ibid, hal 154.

- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Kandungan dari isi perjanjian memuat hal-hal sebagai berikut:

- a. Syarat-syarat yang tegas, yaitu syarat yang secara khusus disebutkan dan disetujui oleh pihak-pihak pada waktu membuat perjanjian, apakah dilakukan secara tertulis atau secara lisan.

- b. Syarat-syarat yang diam-diam

Kewajiban diam-diam dalam perjanjian hanya timbul dalam hal tidak ada ketentuan syarat yang tegas mengenai persoalan itu. Tetapi syarat-syarat yang diam-diam umumnya dapat dikesampingkan oleh syarat-syarat yang tegas terhadap akibat yang terjadi.

- c. Klausula-klausula penyampingan

Maksud klausula penyampingan ini adalah untuk membatasi tanggung jawab salah satu pihak. Dengan klausula penyampingan membatasi tanggungjawabnya dan membebankan kewajiban kepada pihak pembeli, atau dengan ungkapan umum, pihak yang lebih kuat kewajiban kepada pihak yang lemah.

Jika diperhatikan, maka klausula penyampingan dalam perjanjian kadang-kadang terlalu berat sebelah, sehingga merugikan pihak lainnya. Untuk mengatasi hal ini perlu diambil langkah-langkah tertentu supaya dapat dihindari akibat yang terlalu memberati yang lemah. Langkah tersebut misalnya:

- a. Dengan memperhatikan ketentuan undang-undang yang bersifat

mengatur hak dan kewajiban berdasarkan itikad baik.

- b. Penulisan klausula penyimpangan itu dibuat secara jelas dan mudah dibaca oleh setiap orang yang mau mengadakan perjanjian dengan pihak itu.
- c. Klausula penyimpangan tidak boleh mengenai syarat pokok (*condition*).
- d. Klausula penyimpangan memuat kewajiban menanggung bersama akibat yang timbul dari perjanjian itu.

5. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dalam kenyataannya ada beberapa macam perikatan yang dikenal dalam masyarakat menurut syarat yang ditentukan oleh pihak-pihak, atau menurut jenis prestasi yang harus dipenuhi, atau menurut jumlah subjek yang terlibat dalam perikatan.

"Jika tidak dipenuhinya perikatan itu disebabkan oleh tipu daya debitur, pembayaran ganti kerugian sekedar mengenai kerugian yang diderita oleh kreditur dan keuntungan yang hilang baginya, hanyalah terdiri atas apa yang merupakan akibat langsung dari tidak dipenuhinya perikatan".³⁸

Ada beberapa macam perikatan adalah.³⁹

- a. Perikatan bersyarat.
- b. Perikatan dengan ketetapan waktu.

³⁸ Mariam Darus Badruzaman dkk, *Kompilasi Hukum Perikatan* (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2001), hal 45.

³⁹ A. Qiram Syamsuddin Meliala, *Op. Cit*, hal 46.

Maksud syarat ketetapan waktu ialah pelaksanaan perikatan itu digantungkan pada waktu yang ditetapkan. Waktu yang ditetapkan itu adalah peristiwa yang masih akan menjadi dan terjadinya itu sudah pasti, atau dapat berupa tanggal yang sudah tetap.⁴⁰

Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara

Pengertian di atas sesuai dengan pendapat Payaman Simanjuntak bahwa perjanjian kerja dengan ketetapan waktu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relative pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya.⁴¹

Lebih lanjut dikatakan bahwa perjanjian kerja dengan ketetapan waktu dibuat untuk jangka waktu satu tahun, hanya dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu perpanjangan maksimum satu tahun. Jika perjanjian kerja waktu tertentu dibuat untuk satu setengah tahun maka dapat diperpanjang setengah tahun. Demikian pula apabila perjanjian kerja waktu tertentu untuk

⁴⁰ Achmad Ichsan, *Op. Cit*, hal 112.

⁴¹ Payaman Simanjuntak, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 2000), hal 176.

masa dua tahun, hanya dapat diperpanjang satu tahun, sehingga seluruhnya maksimum tiga tahun.⁴²

Undang-undang juga menetapkan bahwa dalam perikatan dengan ketetapan waktu, bahwa ketetapan waktu itu selalu dianggap dibuat untuk kepentingan debitur, kecuali jika dari sifat perikatan sendiri atau dari keadaan ternyata bahwa ketetapan waktu itu telah dibuat untuk kepentingan kreditur (Pasal 1720 Kitab Undang-undang Hukum Perdata). Biasanya kepentingan kreditur itu ditetapkan dalam perjanjian atau dalam akta.⁴³

Dalam perikatan dengan ketetapan waktu, hal yang harus dilaksanakan pada suatu waktu yang ditentukan tidak dapat ditagih sebelum waktunya itu tiba, tetapi berkenaan dengan pembayaran ada yang telah dibayar sebelum waktunya tiba tetapi tidak dapat diminta kembali (Pasal 1269 Kitab Undang-undang Hukum Perdata).

Sehubungan dengan perjanjian perjanjian kerja karyawan yang telah dilaksanakan, maka perikatan tersebut tergolong kepada perikatan dengan ketetapan waktu. Perikatan dengan ketetapan waktu maksudnya adalah perikatan itu digantungkan pada waktu yang ditetapkan.

Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu sebagaimana disebutkan dalam Pasal 57 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan ketentuan sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

⁴² Sendjun H. Manulang, *Op.Cit.* hal. 89.

⁴³ *Ibid*, hal 119.

2. Jika tidak dibuat secara tertulis, maka digolongkan kepada perjanjian waktu tidak tertentu.⁴⁴

⁴⁴ Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan* (Bandung: CV Mandar Maju, 2006), hal 89.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Proses Penyelesaian yang Dilakukan Pihak Rumah Sakit Prof. Tabrani Pekanbaru Terhadap Karyawan yang Keluar Sebelum Masa Perjanjian Kerja Selesai

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru

Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru merupakan salah satu rumah sakit swasta di Kota Pekanbaru. Pada mulanya rumah sakit ini didirikan berawal dari keinginan mulia Prof. DR. Tabrani Rab, yaitu salah seorang tokoh masyarakat Riau untuk mendirikan sebuah pusat pelayanan kesehatan dengan bentuk *chest Clinic*. Dalam perkembangan selanjutnya *chest Clinic* tersebut berubah menjadi Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani di bawah binaan Prof. DR. Tabrani sendiri dan H. Soeman HS pada tanggal 5 Juni 1980, rumah sakit yang berlokasi di Jalan jendral Sudirman No. 410 Pekanbaru ini diresmikan oleh Gubernur Riau yang saat itu dijabat oleh Bapak H.R. Soebrantas⁴⁵

Didukung oleh manajemen yang solid, sumber daya manusia yang ahli dan profesional, dan dilengkapi dengan sarana dan prasarana serta fasilitas pelayanan kesehatan yang memadai, Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani siap memberikan pelayanan kesehatan terpadu bagi masyarakat secara spesifik, cepat, tepat dan penuh ketulusan dan keramahan.

⁴⁵ Profil Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani, 2007, hal 2.

Sebagai perusahaan dengan motto “*Servicing by Heart*” yang terus melakukan pengembangan di berbagai sektor, Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani memiliki visi dan misi. Adapun visi dari Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani adalah menjadi lembaga pelayanan kesehatan masyarakat yang Islami, profesional, modern, handal dan sebagai lembaga pendidikan untuk institusi pendidikan Abdurrah dalam menyongsong visi Riau 2020, Riau sebagai pusat ekonomi dan kebudayaan. Sedangkan misinya adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat sebaik mungkin dengan bertitik tolak dari kemampuan masyarakat dan menjadikan rumah sakit ini sebagai institusi pendidikan Yayasan Abdurrah.
2. Memberikan pelayanan kesehatan yang profesional sesuai dengan budaya Islami.
3. Mengembangkan kualitas sumber daya manusia dan teknologi rumah sakit yang modern untuk menyempurnakan kualitas pelayanan.
4. Mensejahterakan dan memberikan rasa aman.⁴⁶

b. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam

⁴⁶ Ibid

menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. adapun Struktur Organisasi dari Rumah Sakit Prof. Dr. Tabrani adalah sebagai berikut:⁴⁷

Bagan 1

Struktur Organisasi Rumah Sakit Prof Dr. Tabrani

Struktur Organisasi merupakan mekanisme-mekanisme formal di mana suatu organisasi dikelola. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Struktur ini mengandung unsur-unsur spesialisasi kerja,

⁴⁷ Ibid, hal 3

standarisasi, koordinasi sentralisasi atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan besaran (ukuran) satuan kerja.⁴⁸

Struktur organisasi merupakan suatu hal yang penting diperhatikan dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas suatu perusahaan. Jika tidak ada organisasi dan koordinasi yang baik dalam suatu perusahaan maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula dan dapat menimbulkan pertentangan dan adanya kesimpangsiuran.

Berikut ini akan diuraikan penjabaran tugas dan tanggungjawab masing-masing bagian dalam struktur organisasi tersebut:⁴⁹

1) Owner

Adalah pemilik dari perusahaan Rumah sakit prof. DR. Tabrani Pekanbaru.

2) Direktur

Direktur bertugas memimpin, menyusun kebijaksanaan, membina, mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan tugas rumah sakit sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3) Senior Marketing

⁴⁸ Ibid, hal 4

⁴⁹ Ibid, hal 5-8

Senior marketing bertugas dan bertanggungjawab terhadap jalannya kegiatan marketing, memberikan masukan dan kritikan terhadap jalannya marketing pada kepala marketing dan staffnya.

4) Sekteraris

Sekretaris bertugas membantu direktur dalam melaksanakan tugasnya, membuat jadwal penerimaan tamu, kunjungan, mengurus perjalanan direktur ke luar kota, menjalin hubungan kerja sama untuk direktur dengan relasi direktur, menyusun dan mengarsip file serta dokumen-dokumen perusahaan, berkoordinasi dengan seluruh bagian atau divisi di lingkungan rumah sakit Prof. DR. Tabrani, dan kegiatan kesekretariatan yang berhubungan dengan kebutuhan pimpinan atau direktur.

5) Manajer Pelayanan Medis dan Penunjang Medis

Manajer pelayanan medis bertugas antara lain:

- a) Membantu direktur dalam menyusun kebijaksanaan membina, mengkoordinasikan dan mnegawasi pelaksanaan tugas rumah sakit di bidang medis juga mewakili direktur pada saat direktur berhalangan atau memang didelegasikan.
- b) Mengkoordinir fungsional instalasi serta keperawatan di dalam seksinya dan juga semua kebutuhan pelayanan medis dan penunjang medis.
- c) Melakukan pengawasan dan pemantauan penggunaan fasilitas serta kegiatan pelayanan medis dan penunjang medis.

- d) Melakukan pengawasan dan pengendalian penerimaan dan pemulangan pasien.
- e) Melakukan bimbingan pelaksanaan asuhan dan pelayanan keperawatan, etika dan mutu keperawatan serta kegiatan pendidikan, pelatihan dan penyuluhan kesehatan.
- f) Dalam menjalankan tugasnya, Manager Pelayanan Medis dan Penunjang Medis dibantu oleh 10 (sepuluh) Kepala Instansi, yaitu:
 - (1) Instalasi Rekam Medis. Bertugas mengkoordinir dan melakukan pembinaan SDM di instalasinya, mengkoordinasikan semua kebutuhan (bahan, peralatan dan tenaga) untuk pelayanan) untuk pelayanan di rekam medik, melakukan pemantauan dan pengawasan penggunaan fasilitas serta kegiatan pelayanan di rekam mdik, melakukan pengawasan dan pengendalian penerimaan pasien di rekam medik.
 - (2) Fisioterapi. Bertugas mengkoordinir dan melakukan pembinaan SDM di instalasinya, bertanggungjawab terhadap tugas pelayanan di bidang terapi tubuh pasien, baik untuk pasien rawat inap maupun pasien rawat jalan serta membuat home program pasien pulang.
 - (3) Instalasi Laboratorium. Bertugas mengkoordinasikan semua kebutuhan (bahan, obat, peralatan dan tenaga) untuk pelayanan di labortaurium, melakukan pemantauan dan pengawasan fasilitas serta kegiatan pelayanan di laboraturium, melakukan pengawasan dan pengendalian penerimaan pasien di laboratorium.

- (4) Instalasi Radiologi, Bertugas mengkoordinir dan melakukan pembinaan SDM di instalasinya, mengkoordinasikan semua kebutuhan (bahan, obat, peralatan dan tenaga) untuk pelayanan di radiologi, melakukan pemantauan dan pengawasan penggunaan fasilitas serta kegiatan pelayanan di radiologi, melakukan pengawasan dan pengendalian penerimaan pasien di radiologi.
- (5) Instalasi Gizi. Bertugas mengkoordinir dan melakukan pembinaan SDM di instalasinya, mengkoordinasikan semua kebutuhan (bahan, obat peralatan dan tenaga) untuk pelayanan Gizi, melakukan pemantauan dan pengawasan penggunaan fasilitas serta kegiatan pelayanan Gizi.
- (6) Instalasi keperawatan, bertugas melaksanakan kegiatan pengembangan kemampuan profesional keperawatan, melakukan pembinaan SDM keperawatan, bimbingan pelaksanaan asuhan dan pelayanan keperawatan etika dan mutu keperawatan serta mengawasi pelaksanaan sehari-hari.
- (7) Instalasi UGD dan kamar Operasi. Bertugas mengkoordinir dan melakukan pembinaan SDM di instalasinya, mengkoordinasikan semua kebutuhan (bahan, obat, peralatan dan tenaga) untuk pelayanan rawat darurat dan pelayanan di kamar operasi, melakukan pemantauan dan pengawasan penggunaan fasilitas serta kegiatan pelayanan rawat darurat dan di kamar operasi,

melakukan pengawasan dan pengendalian penerimaan dan pemulangan pasien rawat darurat dan pasien yang akan dioperasi.

- (8) Instalasi farmasi. Bertugas mengadakan barang farmasi, mengelola dan mendistribusikannya kepada pasien, bertanggungjawab atas semua barang farmasi yang beredar di rumah sakit serta bertanggungjawab atas pengadaan dan pengajian informasi obat yang siap pakai bagi semua pihak di rumah sakit, baik petugas maupun pasien.
- (9) Instalasi rawat inap dan rawat jalan. Untuk rawat inap, bertugas mengkoordinir dan melakukan pembinaan SDM di instalasinya, mengkoordinasikan semua kebutuhan bahan, obat peralatan dan tenaga) untuk pelayanan rawat inap, melakukan pemantauan dan pengawasan penggunaan fasilitas serta kegiatan pelayanan rawat inap, melakukan pengawasan dan pengendalian penerimaan dan pemulangan pasien. Sedangkan instalasi rawat jalan bertugas mengkoordinir dan melakukan pembinaan SDM di instalasinya, mengkoordinasikan semua kebutuhan, bahan, obat peralatan dan tenaga kerja untuk pelayanan rawat jalan, melakukan pemantauan dan pengawasan fasilitas serta kegiatan pelayanan rawat jalan.
- (10) Instalasi kebidanan bertugas mengkoordinir dan melakukan pembinaan SDM di instalasinya, mengkoordinasikan semua kebutuhan bahan, obat peralatan, dan tenaga kerja untuk pelayanan

persalinan, pemeriksaan kandungan, dan layanan kesehatan yang berhubungan dengan kebidanan

- (11) Instalasi home care, bertugas mengkoordinir dan melakukan pembinaan SDM di instalasinya, mendata pasien rawat inap, mengkoordinasi semua kegiatan kunjungan kerumah pasien, melakukan kunjungan ke rumah pasien yang telah sembuh setelah dirawat inap di rumah sakit.

6) Manajer Administrasi dan Keuangan

Membantu direktur dalam menyusun kebijaksanaan membina, mengkoordinasikan, serta mengawasi pelaksanaan tugas rumah sakit di bidang administrasi dan keuangan rumah sakit, juga mewakili direktur pada saat direktur berhalangan atau memang didelegasikan. Dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh 4 (empat) Kepala Seksi, yaitu:

- a) Seksi administrasi. Bertanggungjawab terhadap distribusi dan pengarsipan surat masuk dan surat keluar rumah sakit di bidang administrasi, baik intern maupun ekstern.
- b) Seksi keuangan. Bertanggungjawab terhadap penerimaan uang rumah sakit, pengeluaran rutin dan penggajian serta membuat laporan keuangan rutin
- c) Seksi kasir dan bank. Bertanggungjawab dan melakukan pembinaan SDM di seksinya, mengkoordinasikan semua kegiatan penerimaan maupun penyimpanan uang dan berkas pendukungnya, membuat pencatatan dengan jelas dan benar tentang uang yang diterima

langsung atau dari langganan, mengawasi dan menjalankan pelaksanaan tarif sesuai dengan peraturan yang berlaku, mencatat transaksi setiap hari di buku bak masing-masing rekening bank yang ada transaksinya, menerima uang dari kepala kasir untuk disetorkan ke rekening bank yang bersangkutan, sesuai dengan nilai pendapatan kasir setiap harinya.

- d) Seksi penyelesaian dan penagihan piutang, tugasnya antara lain: bertanggung jawab terhadap penyelesaian piutang rumah sakit baik umum maupun langganan, membuat laporan posisi piutang dan membuat laporan rutin, kendala dan kemajuan hasil penagihan piutangnya, melakukan pengamanan dan pemeliharaan terhadap dokumen-dokumen yang menyangkut bukti-bukti piutang yang ada. Bertanggung jawab terhadap kesiapan berkas penagihan untuk semua perusahaan langganan, menginformasikan syarat-syarat dan batasan-batasan dari perusahaan yang harus dilengkapi/dipatuhi oleh para dokter maupun yang terkait dan menyiapkan berkas penagihan. Membuat, mengirim dan mengarsipkan berkas tagihan dengan baik.

7) Kepala Bidang HRD dan Personalia

Membantu direktur dalam kegiatan kepegawaian, mengkoordinir kegiatan kerohanian, rekreasi, sosiomedik bagi karyawan, melakukan pembinaan dan pengembangan SDM secara menyeluruh (terutama masalah disiplin).

Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Bidang HRD dan personalia dibantu oleh:

- a) Administrasi personalia, bertugas dan bertanggungjawab dalam hal pengurusan gaji karyawan, cuti, lembur, absensi karyawan, serta administrasi personalia lainnya dan membantu kepala bidang personalia dan HRD dalam hal perekrutan, pemutusan hubungan karyawan.
- b) Complain Center, bertugas melayani adanya keluhan dan masukan dari pihak pasien atau keluarga pasien yang berobat atau berkunjung kerumah sakit, baik dalam bentuk pelayanan maupun perlengkapannya, melakukan kunjungan ke ruang pasien, melakukan penyebaran angket atau kuesioner.

8) Manager Umum dan Perlengkapan

Membantu Direktur dalam menyusun kebijaksanaan, membina mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan tugas rumah sakit di bidang umum dan perlengkapan, juga mewakili direktur pada saat Direktur berhalangan atau memang didelegasikan. Dalam kegiatannya, manajer Umum dan perlengkapan dibantu oleh 3 (tiga) Kepala Seksi, yaitu:

- a) Seksi *maintenance*, bertanggungjawab terhadap sarana fisik bangunan, pelistrikan, air dan telepon dan pemeliharaan peralatan medis maupun non medis lainnya, mengkoordinir dan melakukan pembinaan SDM di dalamnya, yakni bagian bangunan, listrik dan peralatan elektronik, sarana medis dan non medis rumah sakit, membuat laporan harian tentang kerja di bagian *maintenance* dan

rencana kerja hari berikutnya dilaporkan setiap harinya ke manager umum dan direktur.

- b) Seksi keamanan, bertugas mengkoordinir dan melakukan pembinaan SDM di dalamnya, bertanggungjawab menjaga keamanan, ketertiban rumah sakit (terutama jam besuk) baik berupa antisipasi/pencegahan maupun penanganan masalah, koordinasi semua bagian dan menjalankan tugasnya. Membantu mengarahkan pasien dan pengunjung sejak masuk ke halaman rumah sakit, memudahkan mendapat pelayanan dan mengawasi pasien atau pengunjung bila dianggap mencurigakan. Mengambil tindakan yang tegas dan bijaksana bila dijumpai pasien/keluarga pasien yang melanggar peraturan-peraturan rumah sakit.
- c) Seksi kebersihan dan perlengkapan, bertugas mengkoordinir dan melakukan pembinaan SDM di unitnya, bertanggungjawab terhadap kebersihan dan keasrian rumah sakit, lingkungan rumah sakit dan pengolahan limbah rumah sakit, bertanggung jawab terhadap juga terhadap kerja unit lain yang berkaitan langsung dengan masalah kebersihan dan kerapian rumah sakit, menyediakan kelengkapan kebutuhan fasilitas di ruang pasien, dan kelengkapan fasilitas di rumah sakit, menyediakan permintaan alat-alat tulis kantor (ATK) untuk karyawan.

- d) Seksi transportasi yang bertanggung jawab terhadap pemeliharaan dan pengaturan sarana transportasi dan ambulance serta membuat laporan tentang kerja di bagian transportasi.
- e) Seksi informasi, bertanggungjawab terhadap pemberian informasi layanan kesehatan dan produk rumah sakit, informasi ruangan atau kamar, jadwal dokter, jadwal kunjungan dan informasi lainnya yang berhubungan dengan layanan kesehatan di rumah sakit.
- f) Seksi marketing, bertanggungjawab melaksanakan program marketing, melakukan promosi dan melakukan pengembangan komunikasi pemasaran, membuat laporan dan pertanggungjawaban kegiatan marketing kepada kepala marketing dan senior marketing.
- g) Seksi laundry, bertanggung jawab terhadap pengelolaan kebersihan, perlengkapan konfeksi rumah sakit seperti seprai, seragam besuk, sarung bantal, gordena dan lain-lain.

2. Aktivitas Perusahaan

Aktivitas perusahaan adalah merupakan kegiatan-kegiatan yang terjadi di dalam dan di luar perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung yang akan mempengaruhi kelancaran jalannya perusahaan. Dengan aktivitas perusahaan yang lancar diharapkan akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan secara efisien dan efektif dalam usaha meningkatkan hasil yang sebaik-baiknya.

Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru merupakan rumah sakit swasta yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan untuk umum. Dalam meningkatkan usahanya Rumah sakit Prof. DR. Tabrani menyediakan pelayanan bermanfaat bagi umum berupa jasa yang bermutu dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak serta turut aktif melaksanakan dan menunjang kebijakan dan program pemerintah di bidang kesehatan⁵⁰

Adapun penyelenggaraan dan pelayanan kesehatan yang disediakan oleh pihak Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru meliputi:

a. Pelayanan pasien rawat jalan

Pelayanan rawat jalan yaitu pelayanan yang diberikan kepada pasien yang menurut analisa dan pemeriksaan dokter tidak memerlukan perawatan rawat inap di rumah sakit. Pada umumnya rawat jalan dapat di tangani oleh dokter umum dan dokter spesialis.

Adapun bentuk-bentuk layanan yang diberikan bagi pasien berstatus rawat jalan adalah sebagai berikut:

- 1) Unit pelayanan dokter umum
- 2) Unit pelayanan gawat darurat 24 jam
- 3) Unit pelayanan penyakit dalam (internis)
- 4) Unit pelayanan keluarga berencana
- 5) Unit pelayanan penyakit THT
- 6) Unit pelayanan penyakit mata
- 7) Unit pelayanan bedah mulut
- 8) Unit pelayanan radiologi

⁵⁰ Ibid, hal 15.

- 9) Unit pelayanan bedah umum
- 10) Unit pelayanan kebidanan dan kandungan
- 11) Unit pelayanan bedah urologi
- 12) Unit pelayanan penyakit kulit
- 13) Unit pelayanan penyakit anak
- 14) Unit pelayanan anastesi
- 15) Unit pelayanan bedah syaraf
- 16) Unit pelayanan penyakit paru
- 17) Unit pelayanan orthopedi
- 18) Unit pelayanan psikologi

b. Pelayanan pasien rawat inap.

Pelayanan pasien rawat inap adalah pelayanan bagi pasien yang memerlukan penanganan khusus dalam penyembuhan penyakit yang dideritanya dan harus menginap di rumah sakit untuk memudahkan pemeriksaan. Penanganan sehari-hari dilakukan oleh perawat di bawah asuhan dokter umum dan dokter spesialis di bidangnya.⁵¹

Adapun tenaga dokter spesialis yang menangani pasien rawat inap di Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani adalah sebagai berikut:

- 1) Dokter spesialis anak
- 2) Dokter spesialis anastesi
- 3) Dokter spesialis bedah syaraf
- 4) Dokter spesialis bedah umum

⁵¹ Ibid, hal 25.

- 5) Dokter spesialis kulit
- 6) Dokter spesialis bedah urologi
- 7) Dokter spesialis mata
- 8) Dokter spesialis paru
- 9) Dokter spesialis orthopedi
- 10) Dokter spesialis syaraf
- 11) Dokter spesialis radiologi
- 12) Dokter spesialis penyakit dalam (internis)
- 13) Dokter spesialis kandungan
- 14) Dokter spesialis bedah mulut
- 15) Dokter spesialis THT
- 16) Dokter spesialis Psikiatri
- 17) Dokter spesialis Kardiologi

Selain penyediaan tenaga-tenaga profesional oleh pihak rumah sakit berupa dokter spesialis, pelayanan rawat jalan maupun rawat inap juga didukung oleh penyediaan tempat tidur yang sampai saat ini berjumlah 100 tempat tidur yang terbagi ke dalam lima golongan ruangan, yaitu super VIP, VIP, kelas I, kelas II dan kelas III. Adapun ruang perawatannya adalah:

- 1) Ruang suhada untuk pasien dewasa
- 2) Ruang soraya untuk pasien dewasa
- 3) Ruang atira untuk pasien dewasa
- 4) Ruang untuk pasien anak-anak
- 5) Ruang untuk perawatan bayi

- 6) Ruang persalinan
- 7) Ruang ICU
- 8) Ruang NICU
- 9) Ruang UGD
- 10) Ruang poly umum

Untuk melengkapi pelayanan kesehatan yang telah disebutkan di atas, pihak rumah sakit juga menempatkan dokter jaga di luar waktu dinas sebagai penanggung jawab medis untuk mengatasi masalah yang terjadi di luar jam dinas.

3. Etika dan Kode Etik Laboratorium

Profil karyawan bagian Laboratorium adalah sebagai berikut:⁵²

- a. Berijazah Dan ahli di bidangnya
- b. Mengerti pasiennya serta masalah-masalahnya
- c. Sopan santun dan ramah tamah
- d. Bertanggung jawab Terhadap Tugas Yang Diberikan Dan Bertanggung Gugat Atas Akibat Yang Mungkin Terjadi
- e. Dapat bekerja sama dengan pasien dan keluarganya serta dengan teman sejawat atau teman sekerjanya
- f. Sabar, penuh perhatian dan percaya diri
- g. Menguasai ilmu pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional laboratoriom

⁵² Sabarguna Boys, S dan Sumarni, *Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Konsorsium Rumah Sakit Islam, Jawa*, (Yogyakarta: Jateng, DIY, 2005), hal 12.

- h. Jujur dan selalu menepati janjinya
- i. Berpakaian seragam khusus di ruangan laboratorium, bersih dan rapi dan sesuai dengan ukuran tubuh tidak terlalu sempit atau tidak terlalu longgar
- j. Dapat menjaga kerahasiaan hasil tes laboratorium yang sedang diperiksanya
- k. Dapat bekerja sama dengan orang lain
- l. Terlihat gembira yang tidak berlebihan tetapi dapat menikmati hidupnya
- m. Dapat mengekspresikan dirinya dengan baik
- n. Bila pasien merasa tidak nyaman, ia dapat mengantisipasi kebutuhan pasiennya hingga pasien merasa nyaman
- o. Dapat menjelaskan mengapa dan bagaimana tugasnya harus dijalankan
- p. Selalu bersih dan rapi
- q. Pada waktu tertentu merasa empati atas keadaan pasien

4. Rumah Sakit dan Pelayanannya

Mutu pelayanan kesehatan selalu merupakan bahan kajian dan perhatian para ahli di berbagai negara. Pada hakekatnya, rumah sakit adalah salah satu jenis industri jasa, dalam hal ini industri jasa kesehatan. Oleh karena itu rumah sakit harus patuh pada kaedah-kaedah bisnis dengan berbagai peran fungsi manajerialnya.

American Hospital Association dalam Aditama Tjandra Yoga mendefinisikan rumah sakit sebagai suatu institusi yang fungsi utamanya adalah memebrikan pelayanan kepada pasien diagnostik dan terapeutik untuk berbagai

penyakit dan amasalah kesehatan, baik yang bersifat bedah maupun non bedah. Rumah sakit harus dibangun, dilengkapi dan dipelihara dengan baik untuk menjamin kesehatan dan keselamatan pasiennya dan harus menyediakan fasilitas yang lapang, tidak berdesak-desakan dan terjamin sanitasinya bagi kesembuhan pasien .⁵³

Penilaian mutu pelayanan rumah sakit diperumit dengan berbagai faktor. Pada Industri manufaktur, mutu barang yang dihasilkan ditentukan oleh standar baku dan harga. Bila mutu di bawah standar, atau bila harganya di atas standar untuk barang itu, maka konsumen tidak akan mau membelinya. Pada bidang kesehatan, konsumen dalam hal ini adalah pasien, tidak dalam posisi yang mampu menilai secara pasti mutu pelayanan klinik yang diterimanya.

Menurut Tracendy, salah satu isu yang paling kompleks dalam dunia pelayanan kesehatan adalah penilaian mutu pelayanan. Ruang lingkupnya sangat luas, mulai dari kemungkinan derajat kesempurnaan (*perfectability*) teknik intervensi klinik sampai pada peranannya dalam menurunkan angka mortalitas.⁵⁴

Pada rumah sakit baik swasta maupun pemerintah, pelayanan merupakan salah satu masalah utama yang harus ditangani karena menyangkut kepuasan pemakai jasa (pasien). Bila mereka puas, maka dengan sendirinya pasien akan memberitahukan kepada orang lain bahwa pelayanan di mana pasien mendapatkan perawatan kesehatan di rumah sakit tersebut baik. Sehingga orang-orang akan datang membuktikannya dan pasien semakin bertambah yang berdampak pada pemasukan bagi pihak rumah sakit.

⁵³ Aditama Tjandra Yoga, *Manajemen Administrasi Rumah* (Jakarta : UI Press, 2003), hal 5.

⁵⁴ Ibid, hal 172.

Menurut Cooper PD dalam Bennet Silalahi , secara umum masalah industri kesehatan di berbagai Negara meliputi beberapa hal, yaitu.⁵⁵

- a. Memiliki terlalu banyak tempat tidur atau terlalu sedikit
- b. Mencari keuntungan dari orang sakit atau kehilangan uang karena manajemen yang jelek
- c. Mempekerjakan banyak pegawai tetapi pelayanan rendah
- d. Membeli alat yang canggih dan mahal atau tidak dapat menyelamatkan jiwa pasien

Miilton Roemer dan Friedman menyatakan bahwa rumah sakit setidaknya mempunyai lima fungsi, antara lain:

- a. Harus ada pelayanan rawat inap dengan fasilitas diagnostik dan terapeutiknya. Berbagai jenis spesialisasi, baik bedah maupun non bedah, harus tersedia pelayanan rawat inap ini juga meliputi pelayanan perawatan gizi, farmasi, laboratorium, radiologi dan berbagai pelayanan diagnostik dan terapeutik lainnya.
- b. Rumah sakit harus memiliki pelayanan rawat jalan
- c. Rumah sakit juga mempunyai tugas untuk melakukan pendidikan dan pelatihan
- d. Rumah sakit perlu melakukan penelitian di bidang kedokteran dan kesehatan, karena keberadaan pasien di rumah sakit merupakan modal dasar untuk penelitian ini.

⁵⁵Bennet Silalahi, 2004, *Prinsip Manajemen Rumah Sakit*. (Jakarta: Lembaga Pengembangan Manajemen Indonesia (LPMI), hal 78.

- e. Rumah sakit mempunyai tanggungjawab untuk program pencegahan penyakit dan penyuluhan kesehatan bagi populasi dan sekitarnya.⁵⁶

Rumah sakit harus bisa mengusahakan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan terhadap pasien mereka. Beberapa hal yang harus diperhatikan antara lain adalah :⁵⁷

- a. Manajemen rumah sakit harus menghilangkan ketakutan karyawan yang dipicu oleh berbagai hambatan dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan kesehatan secara terus menerus.
- b. Manajemen rumah sakit harus memulai upaya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan melalui pengembangan sumber daya manusia. Keterampilan karyawan rumah sakit harus ditingkatkan melalui program-program pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan dengan visi dan kebijakan kualitas yang telah dirumuskan oleh manajemen rumah sakit itu.
- c. Manajemen rumah sakit harus menyadari bahwa kualitas pelayanan yang memuaskan pelanggan merupakan hasil kerja sama semua orang yang berada dalam sistem rumah sakit. Dengan demikian rumah sakit harus menumbuhkan kembangkan semangat kerja sama melalui pembentukan tim kerja fungsional silang serta menghindari persaingan antar bagian dalam rumah sakit. Kualitas pelayanan kesehatan bukan hasil kerja dari satu bagian saja, tetapi hasil kerja sama yang bertanggung jawab antara dokter, perawat, tehnik,

⁵⁶ Aditama Tjdandra Yoga, *Op. Cit*, hal 6.

⁵⁷ Bennet Silalahi, *Op. Cit*, hal 99.

pencatat medik, bagian farmasi, administrasi, petugas kebersihan, keamanan dan lain-lain.

Adapun hal-hal yang harus diperhatikan oleh *provider* dalam pelayanan medis adalah:

- a. Pengguna jasa rumah sakit datang ke rumah sakit untuk meminta pertolongan
- b. Pengguna jasa rumah sakit ingin mendapatkan pelayanan yang terbaik
- c. Pengguna jasa rumah sakit adalah awam mengenai hal-hal kesehatan dan mudah sekali tertipu akibat *consumer ignorance*. Oleh karena itu manajemen rumah sakit harus melindungi pengguna jasanya akibat akibat keawamannya.
- d. Untuk mencapai kesembuhan, pasien dan keluarganya bersedia menempuh segala upaya dengan mengorbankan harta yang tidak terbatas asal bisa sembuh.
- e. Pasien dan keluarganya dalam keadaan jiwa yang labil, cepat marah dan cepat tersinggung.
- f. *Provider* harus bekerja berdasarkan ilmunya dan berdasarkan etika profesi
- g. Tidak seluruh anggapan yang baik dari segi *provider* dan juga sebaliknya tidak selalu yang benar dalam pemikiran provider bisa diterima oleh pasien

- h. Pasien tidak selalu menentukan pelayanan medis apa sebetulnya yang ia perlukan
- i. Pelayanan medis adalah *merit goods* yang distribusinya tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuan membayar pasien
- j. *Salus aegroti supreme lex*, kepentingan penderita adalah hukum tertinggi
- k. Pengguna jasa ingin segera mendapat perhatian dan pelayanan
- l. *Provider* harus menghormati hak-hak pasien.⁵⁸

Menurut Bennet Silalahi dalam Djojodibroto R. Darmanto menyatakan tingkat keberhasilan pelayanan suatu rumah sakit ditentukan:⁵⁹

- a. Tingkat pemanfaatan sarana pelayanan
- b. Mutu pelayanan
- c. Tingkat efisiensi pelayanan

Tercapainya parameter tersebut di atas secara kualitas dapat dilihat dari nilai dari:

- a. BOR (*Bed Occupance*), merupakan standar ukuran berapa lama sebaiknya dalam satu tahun tempat tidur di ruang inap ditempati oleh pasien. Nilai standar 70-95%. Ini artinya, rumah sakit yang tidak memenuhi nilai standar dianggap pelayanannya kurang baik.
- b. LOS (*Length of Stay*, merupakan standard ukuran berapa lama seorang pasien rawat inap dirawat di rumah sakit. Nilai standarnya 4-7 hari

⁵⁸ Djojodibroto R Darmanto, *Kiat Mengelola Rumah Sakit* (Jakarta: Hipokrates, 2007), hal 93.

⁵⁹ Ibid

- c. *TOI (Turn Over Interval)*, ini merupakan standard ukuran berapa lama interval sebuah tempat tidur ditempati seorang pasien ke pasien berikutnya. Nilai standarnya 1-3 hari.
- d. *BTO, (Bed Turn Over)*, merupakan standar ukuran berapa kali dalam setahun tempat tidur ditempati seorang pasien rawat inap. Nilai standarnya 50-60 kali.
- e. *GDR (Gross Death Rate)*, adalah jumlah penderita rawat inap yang meninggal lebih dari 48 jam setelah dirawat. Nilai yang masih relevan 18 per 1000 pasien. Dilihat dari kriteria ini, mutu pelayanan rumah sakit dikatakan baik jika jumlah pasien rawat inap yang meninggal setelah menjalani perawatan lebih dari 48 jam kurang dari nilai standar dan demikian sebaliknya.

Menurut Spiers, ciri-ciri pasien yang telah berdaya (*empowered*) antara lain:⁶⁰

- a. Tidak adanya lagi hambatan dalam informasi
- b. Pasien dapat menentukan agenda tindakan
- c. Pasien mempunyai dominasi dalam penentuan keputusan.

5. Perjanjian Kerja Karyawan Bagian Laboratorium

Sebagai salah bentuk upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit, khususnya di bidang sumber daya manusia, Rumah sakit Prof. DR. Tabrani memberikan kesempatan kepada karyawan salah satunya karyawan bagian laboratorium untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

⁶⁰ Aditama Tjandra Yoga, *Op. Cit*, hal 104.

Pemilihan karyawan untuk diikutsertakan sebagai peserta pendidikan dan pelatihan didasarkan pada penilaian kepala ruangan laboratorium dan bagian personalia Rumah sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru. Adapun penilaian tersebut meliputi kemampuan atau skill, kerja sama, kreativitas, kedisiplinan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan dalam manajemen Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru, karyawan yang diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan tidak saja karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap tersebut, tetapi juga kepada karyawan yang baru direkrut.

Seperti halnya yang terjadi pada karyawan Rumah sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru, terhadap 4 (empat) orang karyawan yang baru direkrut atau baru diterima bekerja di Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani langsung diikutsertakan oleh pihak perusahaan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan laboratorium (*scenner sitologi laboratorium*).

Adapun karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan *scennersitologi* tersebut adalah berjumlah 4 (empat) orang dengan perincian mulai masuk kerja (dikontrak) oleh Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani dan mulai dikontrak untuk terikat dalam ikatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Erna Herawati mulai masuk kerja tanggal 28 Nopember 2005 dan mulai terikat dengan perusahaan berdasarkan perjanjian ikatan kontrak kerja terhitung tanggal 28 Nopember 2005 sampai dengan 28 Nopember 2008.

2. Mukmin, mulai masuk kerja tanggal 28 Nopember 2005 dan mulai terikat dengan perusahaan berdasarkan perjanjian ikatan kerja terhitung tanggal 28 Nopember 2005 sampai dengan 28 Nopember 2008.
3. Erni Rahayu, mulai masuk kerja tanggal 10 Desember 2005 mulai terikat dengan perusahaan berdasarkan perjanjian ikatan kerja terhitung dari tanggal 10 Desember 2005 sampai dengan 10 Desember 2008.
4. Rara Dwi, mulai masuk kerja tanggal 10 Desember 2005 mulai terikat dengan perusahaan berdasarkan perjanjian ikatan kerja terhitung dari tanggal 10 Desember 2005 sampai dengan 10 Desember 2008.

Keempat karyawan bagian laboratorium tersebut merupakan karyawan kontrak, dalam hal ini perusahaan memberikan perjanjian ikatan kerja kepada keempat karyawan tersebut, mengingat bahwa kebutuhan pendidikan dan pelatihan tersebut sangat diperlukan dalam memberikan pelayanan terbaik bagi pasien nantinya.

Sebagai ketentuan untuk mengikuti pendidikan, karyawan tersebut harus bersedia menjalani kontrak kerja untuk tidak keluar atau mengundurkan diri selama tiga tahun terhitung masa kontrak di hadapan notaris sehubungan dengan mengikuti pendidikan dan palatihan yang dibiayai oleh perusahaan.

Permasalahan yang muncul terhadap perjanjian kerja karyawan Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani di Kota Pekanbaru, adalah telah terjadi wanprestasi atau pelanggaran perjanjian kerja yang dilakukan oleh karyawan, dalam hal ini

sebelum perjanjian kerja berakhir, ternyata karyawan yang bersangkutan telah mencari pekerjaan lain (selain di Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani) dan dinyatakan lulus sebagai calon Pegawai Negeri Sipil. Tentu saja keadaan ini menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan melakukan upaya penyelesaian terhadap wanprestasi yang terjadi.

Pada dasarnya dalam hukum perdata setiap orang diberi kebebasan untuk membuat perjanjian baik dari segi bentuk maupun muatan, selama tidak melanggar ketentuan perundang-undangan, kesusilaan, kepatutan dalam masyarakat (lihat Pasal 1337 KUHPerdata).

Setelah perjanjian timbul dan mengikat para pihak, hal yang menjadi perhatian selanjutnya adalah tentang pelaksanaan perjanjian itu sendiri, dalam hal ini adalah perjanjian kerja. Akibat timbulnya perjanjian kerja tersebut, maka para pihak terikat di dalamnya dituntut untuk melaksanakannya dengan baik layaknya undang-undang bagi mereka. Hal ini dinyatakan Pasal 1338 KUHPerdata, yaitu:

- a. Perjanjian yang dibuat oleh para pihak secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.
- b. perjanjian yang telah dibuat tidak dapat ditarik kembali kecuali adanya kesepakatan dari para pihak atau karena adanya alasan yang dibenarkan oleh undang-undang.
- c. Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikat baik.

Selama ini kerap timbul permasalahan, terhadap salah satu pihak yang tidak melaksanakan ketentuan yang dinyatakan dalam perjanjian. Menurut

KUHPerdata, bila salah satu pihak tidak menjalankan, tidak memenuhi kewajiban sebagaimana yang tertuang dalam perjanjian atau pun telah memenuhi kewajibannya namun tidak sebagaimana yang ditentukan, maka perbuatannya tersebut dikategorikan sebagai wanprestasi.

Seperti halnya yang terjadi dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara karyawan di bagian laboratorium dengan pihak Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani, dalam hal ini karyawan telah melakukan wanprestasi, yaitu mengundurkan diri sebelum masa ikatan perjanjian kerja berakhir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Pengunduran diri dari perusahaan oleh karyawan bagian laboratorium Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani merupakan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pekerja itu sendiri, yaitu pemutusan hubungan kerja yang timbul karena kehendak pekerja secara murni tanpa adanya rekayasa dari pihak lain. Jadi Pemutusan Hubungan Kerja itu tidak hanya dilakukan oleh pengusaha, tetapi juga dapat dilakukan oleh pekerja, yaitu dalam bentuk pengunduran diri.

Berikut ini hasil jawaban responden tentang pengunduran yang dilakukan karyawan bagian laboratorium Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Tenggang Waktu Pengunduran Diri Karyawan

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Menunggu waktu 1 (satu) bulan sebelum pengunduran diri	0	0%

2	Langsung mengundurkan diri pada saat diterimanya sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil	4	100%
Jumlah		4	100%

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2008

Berdasarkan tabel 3.1 di atas dapat dilihat bahwa sejak diumumkannya kelulusan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil, seluruh karyawan bagian laboratorium yang terikat perjanjian kerja tersebut langsung mengajukan pengunduran diri (100%). Sedangkan pengunduran diri sebagaimana yang telah ditentukan Undang-undang Tenaga Kerja dengan tenggang waktu satu bulan tidak dipilih oleh karyawan bagian laboratorium.

Adapun pengunduran diri masing-masing karyawan bagian laboratorium tersebut, adalah sebagai berikut:

1. Erna Herawati mengundurkan diri pada tanggal 01 Oktober 2006.
2. Mukmin mengundurkan diri pada tanggal 01 Oktober 2006.
3. Erni Rahayu mengundurkan diri pada tanggal 01 Oktober 2006,
4. Rara Dwi mengundurkan diri pada tanggal 01 Oktober 2006.

Dalam Pasal 162 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur syarat-syarat pengunduran diri yang harus di penuhi oleh seorang yang bekerja, yaitu:

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri
- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas

- c. Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Sedangkan di dalam perjanjian kerja pengunduran diri tersebut tidak ditentukan tenggang waktunya. Karena secara tegas hanya ditentukan tidak diperbolehkan mengundurkan diri sebelum masa ikatan perjanjian kerja berakhir.

Mengingat bahwa karyawan di bagian laboratorium telah melanggar perjanjian sebelum jangka waktu masa perjanjian kerja 3 (tiga) tahun berakhir, maka terhadap karyawan tersebut dianggap melakukan wanprestasi, maka proses penyelesaian yang dilakukan oleh pihak Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani adalah dengan memberi surat peringatan terlebih dahulu (somasi) kepada karyawan yang telah wanprestasi tersebut. Surat somasi tersebut harus menyatakan dengan jelas bahwa satu pihak telah melanggar ketentuan perjanjian (cantumkan pasal dan ayat yang dilanggar). Disebutkan pula dalam somasi tersebut tentang upaya hukum yang akan diambil jika pihak pelanggar tetap tidak mematuhi somasi yang dilayangkan.

Somasi yang diberikan kepada karyawan atas wanprestasi yang terjadi adalah berupa penawaran untuk melakukan satu pilihan dari dua penawaran kesempatan yang diberikan, yaitu:

1. Memberi kesempatan kepada karyawan untuk menyelesaikan perjanjian kerja dalam bentuk akta notaris yang disepakati bersama dan melepaskan status diterimanya sebagai Pegawai Negeri Sipil (bagi yang lulus sebagai PNS).

2. Diminta untuk mengganti biaya ganti rugi sesuai kesepakatan yang telah ditandatangani dengan menyebutkan perincian (terlampir pada surat somasi) jika karyawan yang bersangkutan masih tetap memilih PNS sebagai pilihan terakhir.

Kesempatan untuk memilih penawaran yang diberikan perusahaan untuk dipertimbangkan secara matang dan bijaksana oleh karyawan adalah dalam kurun waktu 1 (satu) minggu sejak somasi tersebut diberikan.

Somasi yang tidak diindahkan biasanya akan diikuti dengan somasi berikutnya (kedua) dan bila hal tersebut tetap diabaikan, maka pihak yang dirugikan dapat langsung melakukan langkah-langkah hukum misalnya berupa pengajuan gugatan kepada pengadilan yang berwenang atau pengadilan yang ditunjuk/ditentukan dalam perjanjian.

Jawaban responden mengenai somasi yang diberikan pihak Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2
Tanggapan Responden Tentang Somasi yang Diberikan Pihak Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Tetap pada keinginan untuk tidak menyelesaikan perjanjian kerja	4	100%
2	Menyelesaikan perjanjian kerja	0	0%
Jumlah		4	100%

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2008

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 3.2. di atas, dapat diketahui setelah somasi atau surat teguran diberikan kepada karyawan, maka seluruh karyawan kontrak memilih untuk tidak menyelesaikan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama, dalam hal ini karyawan kontrak memilih dengan status sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.

Menurut pihak Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani menjelaskan bahwa karyawan tersebut tetap pada pendiriannya untuk tidak menjalankan perjanjian kerja yang telah ditetapkan, meskipun telah diberikan somasi dengan akibat hukum yang akan diterima karyawan tersebut. Dengan demikian kepada karyawan tersebut telah dinyatakan dengan sesungguhnya telah melakukan wanprestasi.⁶¹

Mengenai hal ini Pasal 1238 KUHPerdara menyebutkan:⁶²

”Debitur dinyatakan lalai dengan surat perintah, atau dengan akta sejenis itu, atau berdasarkan kekuatan dari perikatan sendiri, yaitu bila perikatan ini mengakibatkan debitur harus dianggap lalai dengan lewatnya waktu yang ditentukan.”

Setelah karyawan menyatakan tetap pada pilihannya untuk tidak melanjutkan perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya, maka pihak Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani selanjutnya memberikan surat pernyataan wanprestasi karyawan dengan melampirkan rincian pembayaran ganti rugi yang harus dibayar oleh karyawan atas wanprestasi yang telah dilakukannya.

⁶¹ Wawancara dengan Direktur dan Kepala Personalia Tanggal 15 September 2009.

⁶² Corporate Law, Perdata, Perjanjian-Yusran @ Yahoo.Co.id, *Sekilas Tentang Perjanjian*.

Sebagai konsekwensi atas perbuatannya, maka pihak yang telah melakukan wanprestasi harus memberikan ganti rugi meliputi biaya-biaya yang telah dikeluarkan berkenaan dengan pelaksanaan perjanjian, kerugian yang timbul akibat perbuatan wanprestasi tersebut serta bunganya.

Pasal perjanjian yang telah dilanggar oleh karyawan Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru adalah Pasal 8, yaitu: Bahwa apabila sebelum masa kontrak tersebut berakhir pihak kedua mengundurkan diri atas keinginan sendiri maka pihak kedua harus mengembalikan seluruh biaya pelatihan dan biaya bulanan selama pelatihan yang telah ditanggung oleh pihak pertama ditambah denda sebesar Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) perorang.

Demikian pula apabila karyawan melakukan sesuatu hal yang merugikan pihak pertama dalam hal ini Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru sehingga pihak kedua (karyawan) dikeluarkan oleh pihak perusahaan, maka ketentuan Pasal 8 perjanjian kerja ini masih tetap berlaku, yaitu karyawan kontrak berkewajiban mengganti biaya selama pelatihan ditambah dengan denda.

Dalam Pasal 1243 KUHPerdara disebutkan bahwa penggantian biaya, kerugian dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan lalai, tetap lalai untuk memenuhi perikatan itu, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya dalam waktu yang melampaui tenggang waktu yang telah ditentukan.

Selanjutnya ditegaskan kembali oleh Pasal 1244 KUHPerdara bahwa debitur harus dihukum untuk mengganti biaya, kerugian dan bunga, bila ia tidak

dapat membuktikan bahwa tidak dilaksanakannya perikatan itu atau tidak tepatnya waktu dalam melaksanakan perikatan itu disebabkan oleh suatu hal yang tak terduga, yang tidak dapat dipertanggungjawabkan kepadanya, walaupun tidak ada itikad buruk padanya.

Dengan demikian, akibat hukum apabila karyawan keluar sebelum masa ikatan dinas selesai adalah dengan diberikannya sanksi oleh perusahaan (Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru). Sanksi yang diberikan oleh perusahaan terhadap wanprestasi yang telah dilakukan karyawan, sesuai dengan perjanjian, yaitu sanksi berupa pembayaran ganti rugi.

Pasal 62 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Ketentuan dimaksud menyebutkan : Jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian, maka pihak yang mengakhiri diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Pasal 62 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 telah dijelaskan bahwa ganti kerugian yang dimaksud adalah ganti kerugian yang timbul karena debitur melakukan wanprestasi karena lalai. Ganti rugi didasarkan pada nilai uang, karena kerugian utama yang diderita pihak perusahaan adalah telah dikeluarkannya biaya selama masa karyawan dalam menjalani pendidikan, meskipun kerugian moril juga dirasakan oleh perusahaan. Kerugian moril tersebut dapat berupa hilangnya waktu secara percuma karena masa pendidikan yang dijalani menjadi sia-sia. Pada akhirnya perusahaan harus mendidik lagi karyawan yang lain, tentunya juga akan membuang banyak waktu dan tenaga.

Ganti rugi menurut Pasal 1243 Kitab Undang-undang Hukum Perdata adalah: Ganti kerugian karena tidak dipenuhinya suatu perikatan, barulah mulai diwajibkan apabila debitur setelah dinyatakan lalai memenuhi perikatannya, tetap melalaikannya, atau sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuat dalam tenggang waktu yang telah dilampaukannya.⁶³

Pembayaran ganti rugi merupakan bentuk sanksi yang diberikan kepada pihak yang melanggar sebagai pelajaran yang berharga agar pihak yang melakukan wanprestasi dapat berhati-hati dalam melakukan perjanjian. Hal ini mengingatkan risiko yang akan ditanggung di kemudian hari apabila melanggar perjanjian yang telah disepakati bersama.

Berikut tentang sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran isi perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Sanksi yang Diberikan Oleh Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Karyawan membayar ganti rugi	1	25%
2	Karyawan membayar denda dan ganti rugi	3	75%
3	Karyawan tidak membayar denda dan ganti rugi	0	0%
4	Karyawan mendapat sanksi pidana	0	0%
Jumlah		4	100%

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2008

⁶³ R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, *Op. Cit*, hal 351.

Berdasarkan tabel 3.3 di atas dapat dilihat bahwa sanksi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran perjanjian kerja adalah dengan membayar ganti rugi saja sebanyak 1 (satu) orang atau sebesar 25%. Sedangkan sanksi membayar ganti rugi dan denda dijawab oleh 3 (tiga) orang responden atau 75%. Untuk karyawan yang tidak membayar denda atau ganti rugi, serta karyawan mendapat sanksi pidana tidak ditemukan dalam jawaban indikator pertanyaan ini.

Sanksi yang diberikan perusahaan terhadap pelanggaran kontrak kerja adalah sama, yaitu membayar denda dan ganti rugi. Besarnya ganti rugi dilihat dari sisa masa kontrak karyawan yang bersangkutan ditambah dengan biaya-biaya yang telah dikeluarkan perusahaan selama karyawan tersebut menjalani pendidikan.⁶⁴

Apabila dihubungkan dengan akibat hukum bagi debitur atau pihak yang melakukan wanprestasi adalah.⁶⁵

1. Diharuskan membayar ganti rugi yang diderita oleh pihak kreditur
2. Membatalkan atau memutuskan perjanjian lewat hakim
3. Membayar biaya perkara apabila diperkarakan di muka hakim
4. Memenuhi perjanjian jika masih dapat dilakukan.

Demikian pula di dalam Pasal 1601 w Kitab Undang-undang Hukum Perdata menyebutkan tentang adanya kewajiban dari pihak pekerja dalam hal membayar ganti rugi atau denda, yaitu: Jika salah satu pihak dengan sengaja

⁶⁴ Wawancara dengan Direktur dan Kepala Personalia, *Loc. Cit.*

⁶⁵ Abdulkadir Muhammad, *Op. Cit.*, hal 50.

atau karena salahnya telah berbuat berlawanan dengan salah satu kewajibannya dan kerugian yang karenanya diderita oleh pihak lawan tidak dapat dinilai dengan uang, maka hakim akan menetapkan suatu jumlah uang menurut keadilan, sebagai ganti rugi.⁶⁶

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sudah menjadi kesepakatan bersama antara kedua belah pihak (Rumah Sakit Prof DR. Tabrani dengan Karyawan bagian Laboratorium) untuk menjalani proses yang berkenaan dengan pembayaran ganti rugi apabila melakukan pelanggaran perjanjian kerja yang telah disepakati bersama.

Berkenaan dengan komponen ganti rugi yang harus dibayar oleh karyawan adalah sebagaimana tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.4
Komponen Ganti Rugi yang Harus Dibayar Karyawan

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Gaji	1	25%
2	Biaya pendidikan, biaya bulanan dan gaji	0	0%
3	Biaya pendidikan, biaya bulanan biaya transportasi, dan gaji	0	0%
4	Biaya pendidikan, biaya bulanan biaya transportasi, dan denda.	3	75%
Jumlah		4	100%

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2008

Berdasarkan tabel 3.4 di atas dapat dilihat komponen ganti rugi yang harus dibayar karyawan adalah terdiri dari komponen gaji saja adalah sebanyak

⁶⁶ Sri Soedewi Machun Sofwan, 2004, *Op. Cit*, hal 98.

1 (satu) orang atau sebesar 25%. Sedangkan untuk pembayaran ganti rugi berupa Biaya pendidikan, biaya bulanan biaya transportasi, dan denda sebanyak 3 orang responden (75%).

Wawancara penulis dengan Pimpinan Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru menjelaskan tentang keanekaragaman jawaban responden. Dalam hal ini responden yang melakukan wanprestasi hanya dikenai sanksi pembayaran ganti rugi hanya berupa gaji saja adalah karena karyawan yang bersangkutan selama menjalani pendidikan telah menanggung biaya pendidikan, biaya bulanan dan biaya transportasi secara pribadi. Dalam hal ini karyawan tersebut hanya mendapat mengikuti pendidikan dan pelatihan saja dari perusahaan dan gaji bulanan tetap diberikan oleh pihak perusahaan selama karyawan yang bersangkutan mengikuti pendidikan dan pelatihan. Sedangkan karyawan yang dikenai sanksi berupa biaya pendidikan, biaya bulanan biaya transportasi, sekaligus denda adalah karyawan yang secara keseluruhan selama masa pendidikan biayanya ditanggung oleh perusahaan, sehingga karyawan tersebut harus membayar seluruh kerugian berikut dengan dendanya.⁶⁷

Secara terperinci biaya pelatihan yang harus dibayar tersebut adalah sebagai berikut:

1. Biaya pendidikan atau SPP
1. Uang makan
2. Uang transportasi (tiket pesawat pulang dan pergi, tiket kereta api, transportasi dari mess ke tempat pelatihan, hipotik pesawat) dan taxi pulang pergi.

⁶⁷ Wawancara dengan Direktur dan Kepala Personalia, *Loc. Cit*

3. Uang kost selama pendidikan
4. Uang saku
5. Uang fotocopy
6. Gaji pokok selama pelatihan
7. Denda administrasi.

Berkenaan dengan ganti rugi, ganti kerugian yang dimaksud adalah ganti kerugian yang timbul karena debitur melakukan wanprestasi karena lalai. Ganti rugi didasarkan pada nilai uang. Adapun Unsur-unsur ganti rugi adalah sebagai berikut.⁶⁸

1. Ongkos-ongkos atau biaya yang telah dikeluarkan
2. Kerugian karena kerusakan, kehilangan atas barang kepunyaan kreditur akibat kelalaian debitur
3. Bunga atau keuntungan yang diharapkan karena debitur lalai.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ganti kerugian yang diminta oleh perusahaan terhadap wanprestasi karyawan adalah termasuk ongkos-ongkos atau biaya-biaya yang telah dikeluarkan, sekaligus dengan denda jika hal tersebut telah diperjanjikan sebelumnya, dalam hal ini sebelumnya kedua belah pihak telah sepakat untuk menjalani isi perjanjian termasuk adanya sanksi-sanksi yang harus dipenuhi apabila melakukan pelanggaran kesepakatan dalam perjanjian, dalam hal ini sanksi yang harus diterima oleh karyawan bagian Laboratorium Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani adalah berupa pembayaran ganti rugi, termasuk adanya denda.

⁶⁸ Koko Kosidin, *Op. Cit*, hal 54.

Berikut ini dapat diketahui tentang sistem pembayaran ganti rugi yang ditetapkan perusahaan terhadap karyawan yang melakukan wanprestasi, seperti yang tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.5
Sistem Pembayaran Ganti Kerugian

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Pembayaran secara tunai	1	25%
2	Pembayaran secara cicilan	3	75%
Jumlah		4	100%

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2008

Dari tabel 3.5 di atas dapat dilihat sistem pembayaran ganti kerugian dari karyawan yang melanggar perjanjian kerja adalah bervariasi, dalam hal ini 1 orang responden (25%) membayar ganti kerugian secara tunai, sedangkan 3 orang responden (75%) membayar secara cicilan.

Manager Personalia Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru menjelaskan bahwa pada dasarnya ketentuan dari perusahaan adalah pembayaran dilakukan secara tunai, hanya saja perusahaan memberikan kebijaksanaan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran kontrak kerja dengan memberikan peluang untuk membayar ganti kerugian dengan cara cicilan. Tentunya pembayaran secara cicilan ini dituangkan secara khusus dalam perjanjian tersendiri atau perjanjian tambahan. Adapun pembayaran secara cicilan tersebut dilakukan dalam jangka waktu paling lama 4 (empat) bulan dengan 4 kali cicilan pembayaran dengan rincian sebagai berikut:

1. Pembayaran pertama dilakukan sebesar 25 % (dua puluh lima perseratus) dari total biaya ganti rugi.
2. Pembayaran tahap dilakukan 25% (dua puluh lima perseratus) dari total biaya ganti rugi.
3. Pembayaran tahap ketiga dilakukan sebesar 25% (dua puluh lima perseratus) dari total biaya ganti rugi.
4. Pembayaran tahap ke empat dilakukan sebesar 25% (dua puluh lima perseratus) dari total biaya ganti rugi.⁶⁹

Berkenaan dengan cara pembayaran, dapat dikatakan bahwa para pihak baik karyawan maupun pihak Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani sepakat menentukan pembayaran dengan dua cara, yaitu dengan cara tunai dan dengan cara cicilan, sehingga pemenuhan terhadap ganti rugi dan denda dapat terlaksana.

Selain metode cara pembayaran secara cicilan ataupun tunai, yang harus diperhatikan bagi para pihak adalah tempat dilakukannya pembayaran. Hal ini mengingat bahwa karyawan yang telah wanprestasi tersebut tidak seluruhnya masih berdomisili atau bertempat tinggal di Kota Pekanbaru. Oleh sebab itu telah disepakati bersama tentang tempat pembayaran yang dilakukan karyawan.

Untuk mengetahui tempat pembayaran ganti rugi yang dilakukan karyawan, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.6
Tempat Pembayaran Ganti Kerugian

⁶⁹ Wawancara dengan Direktur dan Kepala Personalia, *Loc. Cit.*

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase
1	Pembayaran secara langsung melalui bagian pembayaran Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani	1	25%
2	Tranfer Via Bank	3	75%
Jumlah		4	100%

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2008

Berdasarkan tabel 3.6 di atas dapat dilihat bahwa tempat pembayaran yang dilakukan akibat wanprestasi dipilih oleh karyawan adalah, dengan membayar secara langsung kepada bagian pembayaran Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru sebanyak 1 (satu) orang responden atau sebesar (25%). Sedangkan pembayaran yang dilakukan tranfer via bank adalah sebanyak 3 (tiga) orang responden.

Berkenaan dengan tempat pembayaran memang tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja antara Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani dengan karyawan bagian laboratorium. Tetapi kedua belah pihak sepakat untuk melakukan pembayaran ganti rugi tersebut dengan dua pilihan, yaitu Pembayaran secara langsung melalui bagian pembayaran Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani dan tranfer Via Bank. Pembayaran secara langsung ke bagian pembayaran Rumah Sakit prof. DR. Tabrani adalah disebabkan karena karyawan tersebut masih berdomilisi di Kota Pekanbaru, sedangkan karyawan yang memilih pembayaran

ganti rugi dengan cara tranfer via bank disebabkan karena karyawan yang bersangkutan sudah tidak berdomisili di Kota Pekanbaru lagi.⁷⁰

Sejalan dengan keterangan di atas, berkenaan dengan tempat pembayaran yang harus diperhatikan adalah:

1. Tempat pembayaran harus dilakukan di tempat yang telah ditentukan dalam perjanjian. Jika dalam perjanjian tidak ditetapkan suatu tempat, maka pembayaran mengenai barang tertentu harus dilakukan di tempat barang itu berada sewaktu perjanjian dibuat. Dalam hal lain pembayaran dapat dilakukan di tempat tinggal debitur.
2. Apabila pembayaran tersebut berupa uang atau barang yang dapat dihabiskan, maka pembayaran harus dilakukan di tempat tinggal kreditur. Dengan kata lain harus diantar di tempat tinggal kreditur.
3. Apabila pembayaran dapat terjadi apabila pihak ketiga muncul untuk melakukan pembayaran kepada kreditur, apabila pihak ketiga tersebut melakukan pembayaran, ia menggantikan kedudukan kreditur. Maka dengan pembayaran tersebut kreditur lama lenyap dan muncul kreditur baru. Segala tagihan kreditur lama berpindah kepada kreditur baru.⁷¹

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila tidak ditentukan dalam perjanjian tempat dilakukannya pembayaran, maka dilakukan di tempat dilakukannya perjanjian. Tetapi kedua belah pihak sepakat untuk saling memberikan kemudahan dalam proses pembayaran ganti rugi dengan memilih

⁷⁰ Wawancara dengan Direktur dan Kepala Personalia, *Loc. Cit.*

⁷¹ R. Setiawan, *Pokok-pokok Hukum, Op. Cit.*, hal 109

dua alternatif pilhan tempat pembayaran, yaitu di tempat perjanjian dilaksanakan atau berdasarkan domisili karyawan dengan menggunakan fasilitas transfer via bank.

B. Akibat Hukumnya Untuk Perjanjian Kerja yang Bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

Salah satu ketentuan yang sangat mendasar dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 adalah pengaturan hubungan kerja. Hal ini menjadi sangat penting, karena perjanjian kerja merupakan titik awal dari adanya hubungan kerja.

Dalam era globalisasi dewasa ini, terdapat kecenderungan pola hubungan kerja yang bersifat perorangan (individual). Namun dalam perkembangannya fenomena hubungan kerja dengan menggunakan perjanjian kerja perorangan, seringkali menimbulkan permasalahan dalam pelaksanaan hubungan industrial. Oleh karena tidak dipatuhinya ketentuan peraturan perundang-undangan khususnya menyangkut pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu atau dikenal dengan istilah kontrak.

Perjanjian kerja dalam suatu perusahaan dalam prakteknya sering terjadi penyimpangan. Dengan latar belakang dan alasan tertentu kadang terdapat pengusaha dengan sengaja memberlakukan perjanjian kerja waktu tertentu untuk jenis pekerjaan yang bersifat rutin dan tetap. Guna mengantisipasi masalah ini, Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan menetapkan kategori pekerjaan untuk perjanjian kerja waktu tertentu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.

Perjanjian kerja sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 7 disebutkan bahwa apabila setelah masa pelatihan berakhir maka pihak kedua tidak diperbolehkan mengundurkan diri dari Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru selama 3 tahun sebagai karyawan yang bertugas di laboratorium.

Selain itu, dalam Pasal 59 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan: Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama (satu) tahun.

Akibat hukum yang ditimbulkan dari kontrak kerja yang bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan khususnya dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat melebihi dari ketentuan maksimal masa kerja, maka, maka perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak adanya hubungan kerja. Hal ini juga sesuai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) atau pasal 5 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor:

KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Pengunduran diri yang dilakukan oleh karyawan juga telah bertentangan dengan ketentuan Pasal Pasal 162 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berkenaan dengan syarat-syarat pengunduran diri. Karena karyawan mengundurkan diri dari perusahaan secara tiba-tiba setelah diketahui telah lulus namanya sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

Kerugian yang diderita oleh perusahaan (Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru) tidak saja waktu dan biaya, tetapi perusahaan juga harus merekrut karyawan baru sebagai pengganti karyawan yang mengundurkan diri tersebut. Kesulitannya adalah, perusahaan harus menyeleksi karyawan baru di bagian laboratorium dan melatih lagi karyawan baru tersebut. Tentu saja hal ini sangat merugikan perusahaan, karena waktu dan biaya yang harus dikeluarkan untuk merekrut karyawan baru.⁷²

Kerugian lain yang timbul akibat pengunduran diri karyawan adalah sebagai berikut:⁷³

1. Produktivitas kerja akan merosot
2. Perusahaan akan kehilangan tenaga kerja yang potensial yang susah dicari penggantinya
3. Kurang berfungsinya pengelolaam perusahaan dengan baik.

Selain itu, akibat hukum yang timbul terhadap ikatan dinas yang bertentangan dengan peraturan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

⁷² Wawancara dengan HRD Manager RS. Prof. DR. Tabrani Tanggal 20 September 2009.

⁷³ Payaman Simanjuntak, *Op. Cit*, hal 123.

Ketenagakerjaan adalah, maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau hubungan kerja yang bersifat tetap.

Sebagaimana disebutkan dalam pasal 162 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang pada pokoknya tidak diperbolehkan karyawan mengundurkan diri pada saat sedang berlangsungnya kontrak kerja. Oleh sebab itu karyawan yang terikat pada ikatan kontrak kerja yang mengundurkan diri telah tidak sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Jika dihubungkan dengan keadaan memaksa yang bersifat objektif dan bersifat tetap secara otomatis mengakhiri perikatan dalam arti perikatan itu batal. Konsekuensi dari perikatan yang batal ialah pemulihan kembali dalam keadaan semula seolah-olah tidak pernah terjadi perikatan, jika perikatan itu sudah dilaksanakan. Ini berarti jika satu pihak telah membayar harga barang yang menjadi objek perikatan, pembayaran itu harus dikembalikan, dan pembayaran itu harus dikembalikan, dan pembayaran yang masih belum dilakukan dihentikan pelunasannya.

Tetapi jika satu pihak sudah mengeluarkan biaya untuk melaksanakan perjanjian itu sebelum masa waktu pembebasan, pengadilan berdasarkan kebijaksanaannya boleh memperkenankannya memperoleh semua semua atau sebagian biaya-biaya dari pihak lainnya atau menahan uang yang sudah dibayar.

Jika satu pihak telah memperoleh manfaat yang berharga (lain dari pada pembayaran uang) karena sesuatu yang telah dilaksanakan oleh pihak lainnya, maka pihak lainnya itu boleh menuntut kembali uang yang menurut

pertimbangan pengadilan adalah adil. Dengan demikian, mengingat karyawan telah menikmati ilmu pendidikan berdasarkan biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan, maka sudah seleyaknya pula pihak perusahaan menuntut kembali biaya pendidikan yang telah dikeluarkan untuk karyawan tersebut.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada hasil penelitian dan pembahasan, dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses penyelesaian yang dilakukan pihak Rumah Sakit Prof. Tabrani Pekanbaru terhadap karyawan yang keluar sebelum masa perjanjian kerja selesai, adalah dengan memberikan somasi (peringatan), somasi tersebut juga memuat dua pilihan bagi karyawan untuk menentukan agar tetap menjalani perjanjian kerja atau memilih status sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil. Terhadap pilihan sebagai Calon pegawai negeri Sipil, maka perusahaan menetapkan karyawan tersebut telah wanpretasi dan kepada karyawan yang bersangkutan diberi sanksi membayar ganti rugi seluruh biaya yang telah dikeluarkan perusahaan termasuk denda. Pembayaran dapat dilakukan dengan cicilan atau tunai, serta tempat pembayaran dapat dilakukan secara langsung di perusahaan atau tranfer melalui via bank.

2. Akibat hukum untuk ikatan dinas yang bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, adalah Perpanjangan kontrak yang diberlakukan oleh perusahaan tanpa komitmen ini sangat bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Karena telah disebutkan dalam Pasal 59 ayat (2), yaitu: Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu, khususnya dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu pihak perusahaan melakukan ikatan kontrak kerja melebihi dari ketetapan waktu yang telah ditentukan, yaitu lebih dari 3 (tiga) tahun, maka perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak adanya hubungan kerja. Hal ini juga sesuai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) atau pasal 5 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

B. Saran

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

1. Hendaknya karyawan yang telah menandatangani perjanjian kerja di hadapan notaris dapat memiliki komitmen untuk mentaati isi perjanjian kerja tersebut. Selain itu karyawan dalam hal mengundurkan diri hendaknya harus telah memberitahukan kepada perusahaan secara

tertulis 30 (tiga puluh) hari sebelum melakukan pengunduran diri agar perusahaan dapat mencari pengganti karyawan yang mengundurkan diri tersebut.

2. Hendaknya pihak perusahaan agar lebih selektif dalam memnerikan kesempatan kepada karyawan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan, artinya karyawan yang baru direkrut agar dipertimbangkan untuk dilatih di perusahaan terlebih dahulu, agar perusahaan tidak mengalami kerugian.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

Abdulkadir Muhammad, 2003, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta.

-----, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Achmad Ichsan, 2008, *Hukum Perdata*, Putra Masa, Jakarta.

A. Dale Timpe, 2002, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja (Performance)*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta

-----, 2002, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Memimpin Manusia (Managing People)*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.

Aditama. Tjandra Yoga, 2003, *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*, UI Press, Jakarta.

Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Ahmad Marsudi, 2005, *Hukum Perikatan*, PT Rineka Cipta, Jakarta.

A. Kohar, 2003, *Notaris Dalam Praktek Hukum*, Alumni, Bandung.

Anwar Prabu Mangkunegara, 2006, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT Refika Aditama, Bandung.

A. Qiram Syamsuddin Meliala, 2001, *Hukum Perjanjian*, Mandar Maju, Yogyakarta.

- Ashar Sunyoto Munandar, 2001, *Sumber Daya Manusia di Perusahaan*, Djambatan, Jakarta.
- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Asyaedie Zaeni, 1997, *Perselisihan Perburuhan dalam Dasar-dasar Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Bahdin Nur Tanjung dan Ardial, 2005, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Prenada Media, Jakarta.
- Bambang Kussriyanto, 2006, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Bambang Tri Cahyono, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, IPWI, Jakarta.
- Bennet Silalahi, 2004, *Prinsip Manajemen Rumah Sakit*, Lembaga Pengembangan Manajemen Indonesia (LPMI), Jakarta.
- Charoen Pokphand, 2003, *Sistem dan Prosedur Penilaian Prestasi Kerja*, Nusa Indah, Jakarta,
- Citra Benjamin, 1998, *Kompetensi Kinerja Karyawan*, Radith Press, Jakarta.
- Daeng Naja, 2006, *Contract Drafting*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Darwan Prints, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Diana Trantri C, 2006, *Hukum Kontrak*, Mandar Maju, Yogyakarta.
- Djojodibroto. R. Darmanto, 1997, *Kiat Mengelola Rumah Sakit*. Hipokrates. Jakarta.
- Djumadi, 2002, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Esther Dwi Magfirah, 2007, *Upaya Hukum Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian*, PT Arara Abadi, Jakarta.
- Fauzan Ali Warman, 2006, *Hukum Perikatan*, Pustaka Abadi, Jakarta.
- FX. Djumialdji, 2008, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Gasperzs Vincent, 2002, *Kualitas Dalam Industri Jasa*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

- Gorys Keraf, 1993, *Komposisi*, Nusa Indah, Jakarta.
- Gouzali Saydam, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro*, Djambatan, Jakarta
- Handri Raharjo, 2005, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Bandung.
- Herline Budiono, 2008, *Kumpulan Tulisan Hukum Perdata di Bidang Kenotariatan*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Imam Soepomo, 2000, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta.
- J. Satrio, 1996, *Hukum Perikatan*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, 2006, *Perikatan Yang Lahir dari Perjanjian*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Koko Kosidin, 2006, *Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Kusumahadi, 2001, *Asas-asas Hukum Perdata*, Yayasan Badan Penerbit Gajah Mada, Yogyakarta.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPF, Yogyakarta.
- Mariam Darius Badruzaman, Sutan Remy Sjahdeini, Heru Soepratomo, Faturrahman Djamil, Taryana Soenandar, 2001, *Komplikasi Hukum Perikatan*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Masri Singarimbun, *Metode Penelitian Survey*, 1998, LP3ES, Jakarta.
- Moch. Faisal Salam, 2009, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung.
- M. Yahya Harahap, 1986, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung.
- Nasution S. 1992, *Metode penelitian Kualitatif*, Tarsito, Bandung.
- Payaman Simanjuntak, 2000, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- Program Studi Magister Kenotariatan, *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Tesis*, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, 2009, Semarang.

- Purwahid Patrik, 1994, *Dasar-dasar Hukum Perikatan*, Mandar Maju, Bandung.
- Raja Bambang Sutikno, 2007, *The Power of Empathy Leadership (Mengoptimalkan Performa Karyawan Dengan Prinsip Empati)*, Ikrar Mandiriabadi, Jakarta.
- Rajaguguk Hp, 2002, *Transformasi Ketenagakerjaan Perwujudan Standar Hak-hak Normatif dan Politik Bagi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan Era Pasar Bebas dalam Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan*, Yayasan Obor, Jakarta.
- Rapin Budiarto, 2008, *Perikatan dan Perjanjian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Riduan Syahrani, 2006, *Seluk Beluk dan Asas-asas Hukum Perdata*, PT Alumni, Bandung.
- R. Setiawan, 2007, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, Putra Abardin, Bandung.
- R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, 2001, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, PT Pradnya Paramitha, Jakarta.
- R. Subekti, 1995, *Aneka Perjanjian*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- , 2001, *Aneka Perjanjian*, PT Intermedia, Jakarta.
- , 2001, *Pokok-pokok Hukum Perdata*, PT Intermedia, Bandung.
- Sabarguna Boys. S dan Sumarni, 2003, *Sumber Daya Manusia Rumah Sakit, Konsorsium Rumah Sakit Islam. Jateng-DIY. Yogyakarta*.
- Salim HS, 2005, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Sendjun Manulang, 2001, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sri Soedewi Machun Sofwan, 2004, *Hukum Perjanjian Perhutangan*, Terjemahan, Seksi Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Suharnoko, 2004, *Hukum Perjanjian Teori dan Analisa Kasus*, Prenada Media, Jakarta.
- Surya Dharma, 2002, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*, Amara Books, Yogyakarta.

Soerjono Soekanto, 1992, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta.

T. Hani Handoko, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.

-----, 2002, *Keunggulan Kompetitif Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Books, Yogyakarta.

Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wiryono Prodjodikoro, 2004, *Azas-azas Hukum Perjanjian*, CV Mandar Maju, Bandung.

Zaeny Ashadie, 2008, *Hukum Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta.

Zaenal Asikin, 2004, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta.

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Nomor 23 Tahun 1992 *Tentang Kesehatan*.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*.

C. Kamus

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2003.

Ilham Gunawan dan M. Martinus Sahrani, 2002, *Kamus Hukum*, CV Restu Agung, Jakarta.

D. Internet

<http://pustaka.ut.ac.id>

SiInfokum-Ditama Bimbangkum, *Hukum Perjanjian*, Co.Id

=9-[0

- Ade Nia Nirmala, (2006), ***Pengaruh Pemimpin Sebagai Orang yang Ditokohkan Mampu Berbicara Dengan Baik dan Mempunyai Banyak Informasi Serta Pengambil Keputusan Terhadap Efektifitas Organisasi Pada PT Sucofindo Cabang Pekanbaru***, Tesis, Pekanbaru, 2006.
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, 2006, ***Manajemen Syariah, Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer***, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- As'ad, M. 2003. ***Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta: Liberty.
- Asril, ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Program Pendidikan dan Pelatihan Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kimpraswil Kabupaten Pelalawan***, Tesis, Pekanbaru, 2005.
- A. Usmara, 2002, ***Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia***, Yogyakarta, Amara Books.
- A. Y. Gusanto, ***Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Adhi Karya (Persero) Tbk Cabang II Riau- Sumbar***, Tesis, Pekanbaru, 2006.
- Darin Hanks, 2008, ***Employee Performance Evaluations, HRIT.COM Tutorials*** [Employee Performance.](#)
- Djokosantoso Moeljono, 2008, ***More About Beyond Leadership***, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Eddi Davies, 2005, ***The Training Manager: A Handbook, Buku Wajib Bagi Para Manager dalam Mengadakan Training***, PT Gramedia, Jakarta.
- Sule, E. 2002. ***"Keterkaitan antara Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan dengan Kinerja Perusahaan"*** dalam ***Jurnal Akuntansi dan Manajemen*** Vol.2, No.2, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Frances Hesselbein dan Marshal Goldsmith, 2006, ***The Leader of The Future, (Visi, Strategi dan Praktek Pemimpin Masa Depan Untuk Era Baru)***, Jakarta, PT Gramedia.
- Fuad Masud, 2004, ***Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi***, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, ISBN, Semarang.
- Gary Dessler, 2005, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Indeks, Jakarta.

Gary L. Neilson dan Bruce A. Pasternack, 2005, **Results**, Jakarta, PT Elex Media Komputindo.

Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Indeks, Jakarta, hal , 2005, 280.

Hadari Nawawi, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif**, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.

Hadar Nawawi dan M. Martin Hadari, 2004, **Kepemimpinan yang Efektif**, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Hastho Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Ardana Media, Yogyakarta.

Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. **Manajemen Personalia**. Yogyakarta: BPFE.

Idet Hardianto Kristian, 2003, **Kinerja Program Tumbuh Kembang Anak di Puskesmas Wilayah Kota Jambi**, (Magister Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan).

Imam Ghozali, 2006, **Analisis Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS**, Universitas Diponegoro, Semarang.

Indri Eka Ningsrum, **The Bound Aryless Carrer Abad 21**, A. Usmara, Yogyakarta.

Irwan Ren Rei, **Hubungan Pelatihan dan Pengembangan dengan Kinerja, Email, Portha-Com**.

Istijanto, 2006, **Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja Karyawan**, PT Sun, Jakarta.

Iwede, 2008, **Peran Gaya Kepemimpinan Situasional dan Situasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PLTU Paiton**, Posted, April 15 th.

Learthat, 2005, **Employee Goal & Performance Planning**, Com Staff on Monday, June 27.

Leslie Rae, 2005, **Using Evaluation, Cara Terbaik Mengevaluasi Pendidikan dan Latihan**, PT. Gramedia, Jakarta.

- Leslie Rae, ***Using Evaluation, Cara Terbaik Mengevaluasi Pendidikan dan Latihan***, PT Gramedia, Jakarta, 2005.
- Kaye Thorne, ***Coaching For Change, Peran Pelatih dalam Perubahan Manusia dan Organisasi***, PT. Gramedia, Jakarta, 2005.
- Ken Blanchard, 2007, ***Leading At A Higher Level, Konsep Blanchard dalam Kepemimpinan dan Bagaimana Menciptakan Perusahaan Berjinerja Tinggi***, PT Gramedia, Jakarta.
- Kristian Hardianto, 2008, ***Super Karier***, Transmedia, Jakarta.
- Made Pidarta, 1997, ***Manajemen Pendidikan Indonesia***, Jakarta, Bina Aksara., 1997
- Muliamri, ***Pengaruh Faktor Motivasi, Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Asuransi (Studi pada Beberapa Perusahaan Asuransi di Kota Pekanbaru)***, Tesis, Pekanbaru, 2000.
- Mulia Nasution, 2000. ***Manajemen Personalia, Aplikasi Dalam Perusahaan***, Jakarta, Djambatan
- Nick Boutler, Murray Dalziel dan Jackie Hill, ***People and Competencies, Manusia dan Kompetensi***, PT Gramedia, Jakarta, 2003.
- Parwanto Wahyuddin, 2003, ***Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***, Pusat Pendidikan Kumpulan IMKA, Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Peter Sheal, 2003, ***The Staff Development Handbook, Pengembangan Staf, Panduan Praktis Untuk Meningkatkan Kinerja***, PT Gramedia, Jakarta.
- Putra Gelora, ***Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Badan dan Dinas Pada Pemerintah Kabupaten Siak***, Tesis, Pekanbaru, 2007.
- Randali S. Sculer dan Susan E. Jackson, 1997, ***Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21***, Edisi ke enam, Jilid 1, Erlangga, Jakarta.
- R. Palan, 2007, ***Competency Management***, PPM, Jakarta.
- Stephen P. Robbins, ***Perilaku Organisasi***, Jakarta, Prenhallindo.

Sucipto, 2003, ***Penilaian Kinerja Keuangan***, Fakultas Manajemen, Universitas Sumatera Utara.

Sugiono.2004.***Metode Penelitian Bisnis***.Alfabeta.Bandung.

Triton PB, 2005, ***Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia***, Tugu, Yogyakarta.

Uci Sanusi, 2006, ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Seksi, dan Kecocokan Situasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Bawahan pada Kantor Pelayanan Pajak Metro***, Laptani-Lapp- 9-dl-S3-494.

Veithzal Rivai, 2004, ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan***, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.

Yayat Hadiyati Djatmiko, 2002, ***Perilaku Organisasi***, Bandung, Alfabeta.

KUESIONER

Daftar Pertanyaan Tentang : Wanprestasi Dalam Perjanjian kerja Karyawan
Pada Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani di Kota
Pekanbaru

1. Kapan anda melakukan pengunduran diri dari perusahaan ini?
 - a. Menunggu waktu 1 (satu) bulan sebelum pengunduran diri
 - b. Langsung mengundukan diri pada saat diterimanya sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil

2. Bagaimanakah tanggapan anda tentang somasi yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru?
 - a. Tetap pada keinginan untuk tidak menyelesaikan perjanjian kerja
 - b. Menyelesaikan perjanjian kerja

3. Bagaimanakah sanksi yang diberikan pihak Rumah Sakit Prof DR. Tabrani terhadap karyawan yang wanprestasi?
 - a. Karyawan membayar ganti rugi
 - b. Karyawan membayar denda dan ganti rugi
 - c. Karyawan tidak membayar denda dan ganti rugi
 - d. Karyawan mendapat sanksi pidana

4. Apa saja bentuk komponen ganti rugi yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru terhadap karyawan yang wanprestasi?
 - a. Gaji

- b. Biaya pendidikan, biaya bulanan dan gaji
 - c. Biaya pendidikan, biaya bulanan biaya transportasi, dan gaji
 - d. Biaya pendidikan, biaya bulanan biaya transportasi, dan denda.
5. Bagaimanakah sistem pembayaran ganti rugi yang ditetapkan pihak Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru terhadap karyawan yang wanprestasi?
- a. Pembayaran secara tunai
 - b. Pembayaran secara cicilan
6. Dimanakah tempat dilakukannya pembayaran ganti rugi?
- a. Pembayaran secara langsung melalui bagian pembayaran Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani
 - b. Transfer Via Bank