

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

A. Latar Belakang Masalah

- Karyawan baru diberi pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja sesuai bidang yang dibutuhkan Rumah sakit
- Diklat dilakukan selama 2 (dua) bulan
- Karyawan tersebut terikat pada kontrak kerja selama 3 (tiga) tahun
- Sanksi jika wanprestasi karyawan harus mengganti biaya pendidikan di tambah denda Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah)

Penyebab wanprestasi

- Lulus sebagai CPNS

B. Perumusan Masalah

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

C. Tujuan Penelitian

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

D. Manfaat Penelitian

- Bagi penulis penelitian ini bermanfaat sebagai penambah ilmu pengetahuan.
- 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

- 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 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.

3 (Tiga) Unsur Atau Faktor Yang Menentukan Adanya Hubungan Kerja

- Adanya pekerjaan yang harus dilakukan
- Adanya perintah (bekerja atas perintah atasan atau pengusaha)
- Adanya upah.

F. Metode Penelitian

■ Pendekatan Masalah

Metode 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

■ Spesifikasi Penelitian

Penelitian deskriptif analisis, yaitu suatu penelitian yang menggambarkan secara jelas tentang wanprestasi dalam perjanjian kerja karyawan pada Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru.

■ Subjek dan Objek Penelitian

Subjek

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

Objek

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

■ **Sumber dan Jenis Data**

1. **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.

2. **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.

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

■ Teknik Pengumpulan Data

1) Data primer :

- wawancara

2) Data sekunder:

- Buku-buku sumber bacaan,
- Peraturan perundang-undangan dan
- bahan-bahan lain yang dengan bidang ilmu hukum, khususnya berkenaan dengan wanprestasi dalam perjanjian kerja karyawan.

■ Teknik Analisis Data

Secara kualitatif, yaitu data yang disusun secara sistematis dan dianalisa untuk mencapai kejelasan masalah yang dibahas.

1. Data yang diperoleh kumpulkan
2. Data untuk selanjutnya dikelompokkan
3. Data diolah.

II. Tinjauan Pustaka

■ 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 (Wiryono Prodjodikoro, 2004;7)

■ Asas Perjanjian (Abdul Kadir Muhammad, 2003;65)

1. Sistem terbuka
2. Bersifat pelengkap
3. Bersifat Konsensual
4. Bersifat Obligatoir

■ Unsur Perjanjian

1. Unsur essensialia

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

■ Syarat Perjanjian

1. Ada persetujuan kehendak antara pihak-pihak yang membuat perjanjian (*consensus*).
2. Ada kecakapan pihak-pihak untuk membuat perjanjian (*capacity*)
3. Ada suatu hal tertentu (*a certain subject matter*).
4. Ada suatu sebab yang halal (*legal cause*),

■ Wanprestasi

Wanprestatie, artinya tidak memenuhi kewajiban yang telah ditetapkan dalam perikatan, baik perikatan yang timbul karena perjanjian maupun perikatan yang timbul karena Undang-Undang

■ **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

■ 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, hal dan kewajiban para pihak

■ **Unsur-unsur Perjanjian Kerja**

1. Ada pekerjaan
2. Ada upah
3. Ada Perintah
4. Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus menerus

BAB III HASIL

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

- Pihak Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani memberi surat peringatan terlebih dahulu (somasi) kepada karyawan yang telah wanprestasi tersebut.
- Dalam somasi tersebut tentang upaya hukum yang akan diambil jika pihak pelanggar tetap tidak mematuhi somasi yang dilayangkan.

Isi Somasi

- Memberi kesempatan kepada karyawan untuk menyelesaikan ikatan notaris yang disepakati bersama dan melepaskan status diterimanya sebagai Pegawai Negeri Sipil (bagi yang lulus sebagai PNS).
- 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.

- Berdasarkan somasi yang diberikan pihak RS. Tabrani kepada karyawan laboratorium, maka karyawan yang wanprestasi tetap memilih sebagai CPNS.

Sanksi yang Diberikan Kepada Karyawan yang Wanprestasi

- **Membayar 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.

■ **Membayar Denda**

Besar denda yang harus dibayar adalah sebesar Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah)

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

1. Biaya pendidikan atau SPP

a. Uang makan

b. Uang transportasi (tiket pesawat pulang dan pergi, tiket kereta api, transportasi dari mess ke tempat pelatihan, hipotik pesawat) dan taxi pulang pergi.

c. Uang kost selama pendidikan

d. Uang saku

e. Uang fotocopy

f. Gaji pokok selama pelatihan

g. Denda administrasi.

Cara Pembayaran

1. Tunai
2. Kredit

Cara Pembayaran Secara Kredit

- Pembayaran pertama dilakukan sebesar 25 % (dua puluh lima perseratus) dari total biaya ganti rugi.
- Pembayaran tahap dilakukan 25% (dua puluh lima perseratus) dari total biaya ganti rugi.
- Pembayaran tahap ketiga dilakukan sebesar 25% (dua puluh lima perseratus) dari total biaya ganti rugi.
- Pembayaran tahap ke empat dilakukan sebesar 25% (dua puluh lima perseratus) dari total biaya ganti rugi.

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

1. 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.

2. 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).



TERIMAKASIH