

**WANPRESTASI KARYAWAN DALAM PERJANJIAN KONTRAK KERJA
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

(Studi Kasus PT Ekajaya Motor Malang)

Fiky Amrozi

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

Jl. Mayjen Haryono, Nomor 193 Malang

Email: Fikyamrozi@gmail.com

ABSTRACT

Efforts to improve the quality of human resources in companies need to be done well, directed, and planned. After the work education and training is finished, the company and the employee enter into a work agreement, provided that employees may not resign before the employment agreement period ends. But in general, every work agreement often arises with problems for one of the parties who did not implement the provisions stated in the contents of the agreement. As is the case at PT Ekajaya Motor Malang. The problems that arise are how the settlement efforts made of employees who default on the work agreement, and what are the legal consequences for employees who have defaulted on the work agreement. From the results of research,, it can be concluded that the company is warning employees who have defaulted by inviting relevant parties to discuss with the company in order to resolve the problem. the company PT Ekajaya Motor Malang prefers to resolve the family / mediation process.

Keywords: *Wanprestatie, Employment Contract Agreement.*

ABSTRAK

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah, dan terencana. Setelah pendidikan dan pelatihan kerja selesai, perusahaan dan karyawan melakukan perjanjian kerja, dengan ketentuan bahwa karyawan tidak boleh mengundurkan diri sebelum masa perjanjian kerja berakhir. Namun pada umumnya setiap perjanjian kerja kerap timbul permasalahan terhadap salah satu pihak yang tidak melaksanakan ketentuan yang telah dinyatakan di dalam isi perjanjian. Seperti halnya yang terjadi di PT Ekajaya Motor Malang. Permasalahan yang timbul adalah bagaimana upaya penyelesaian yang dilakukan terhadap karyawan yang melakukan wanprestasi atas perjanjian kerja, dan apa akibat hukum terhadap karyawan yang telah melakukan wanprestasi atas perjanjian kerja. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pihak perusahaan melakukan peringatan kepada karyawan yang telah wanprestasi dengan cara mengajak para pihak terkait untuk mendiskusikan dengan pihak perusahaan guna menyelesaikan permasalahan. pihak perusahaan PT Ekajaya Motor Malang lebih memilih menyelesaikan secara kekeluargaan/mediasi.

Kata kunci: Wanprestasi, Perjanjian Kontrak Kerja.

PENDAHULUAN

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

Bentuk proses pengelolaan pendidikan tidak hanya harus didapatkan dari lembaga pendidikan yang bersifat informal, akan tetapi bisa juga didapatkan dalam pembelajaran non formal seperti pelatihan-pelatihan kerja yang dapat dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya. Pengertian pelatihan kerja berdasarkan Pasal 1 angka (9) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ialah “keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan”. Jadi berdasarkan tentang pengertian pelatihan kerja tersebut, pelatihan kerja tidak hanya untuk karyawan baru tapi juga untuk karyawan lama. Fungsi dari pelatihan kerja ialah untuk mendidik karyawan baik yang baru ataupun yang lama agar *planning* sistem kerja berjalan dengan apa yang diharapkan.

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

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

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

Ketentuan dasar pembuatan perjanjian kerja telah diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

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

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

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sifatnya sementara
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun
3. Pekerjaan yang bersifat musiman
4. Pekerjaan yang berhubungan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan

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

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

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

- a) Pasal 101 ayat b Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, menyatakan bahwa akta di bawah tangan, yaitu surat yang dibuat dan

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

ditandatangani oleh pihak-pihak yang bersangkutan dengan maksud untuk dipergunakan sebagai alat bukti tentang peristiwa atau peristiwa hukum yang tercantum di dalamnya.

- b) Pasal 1874 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, menyatakan bahwa yang dianggap sebagai tulisan di bawah tangan adalah akta yang ditandatangani di bawah tangan, surat, daftar, surat surat urusan rumah tangga dan tulisan-tulisan yang lain yang dibuat tanpa perantaraan seseorang sebagai pejabat umum.²

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

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

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

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

berasal dari Belanda ialah “*wanprestatie*” yang artinya tidak memenuhi kewajiban yang timbul dari suatu perikatan perjanjian.³

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

PEMBAHASAN

Perjanjian Kerja Bagian Karyawan Sales Marketing

Sebagai salah satu bentuk upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan jual beli, PT Ekajaya Motor Malang memberikan kesempatan kepada karyawan salah satunya karyawan bagian *sales marketing* untuk mengikuti pelatihan selama 3 (tiga) bulan.

Pemilihan karyawan didasarkan pada penilaian manager yang biasa disebut di PT Ekajaya Motor Malang adalah kepala toko dan senior *sales marketing*, adapun penilaian tersebut meliputi kemampuan atau skill dalam menjual motor, kerja sama, kedisiplinan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan baru tersebut. Sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan oleh perusahaan PT Ekajaya Motor Malang.

Seperti halnya yang terjadi pada karyawan PT Ekajaya Motor Malang, terdapat 2 (dua) karyawan yang baru direkrut atau baru diterima bekerja di PT Ekajaya Motor Malang, adapun karyawan yang mengikuti pelatihan adalah berjumlah 2 (dua) orang dengan rincian mulai masuk kerja (dikontrak) untuk terikat dalam ikatan kerja ialah sebagai berikut:

- a) Ahmad Mujib, mulai masuk kerja tanggal 21 Juni 2019 dan mulai terikat dengan perusahaan berdasarkan perjanjian kontrak kerja yang terhitung mulai tanggal 21 Juni 2019 sampai tanggal 21 Juni 2020.
- b) Muhammad Fikri, mulai masuk kerja tanggal 11 Februari 2019 dan mulai terikat dengan perusahaan berdasarkan perjanjian kontrak kerja yang terhitung mulai tanggal 11 Februari 2019 sampai tanggal 11 Februari 2020.

Kedua karyawan bagian *sales marketing* tersebut merupakan karyawan kontrak, sebagai ketentuan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut harus bersedia menjalani kontrak kerja yang sudah disepakati dengan pihak perusahaan untuk tidak keluar atau mengundurkan diri sebelum masa perjanjian kontrak kerja berakhir.

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

Upaya Penyelesaian yang Dilakukan PT Ekajaya Motor Malang Terhadap Karyawan yang Melakukan Wanprestasi atas Perjanjian Kontrak Kerja

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

Setelah perjanjian yang timbul dan mengikat para pihak, hal yang menjadi perhatian selanjutnya ialah pelaksanaannya dalam perjanjian itu sendiri, dalam hal ini adalah perjanjian kerja. Akibat timbulnya suatu perjanjian tersebut, maka para pihak yang terikat di dalamnya dituntut untuk mematuhi dan melaksanakan dengan baik layaknya undang-undang bagi kedua belah pihak. Hal ini dinyatakan dalam Pasal 1338 KUHPerdata, ialah sebagai berikut:

- 1) Perjanjian yang dibuat oleh para pihak secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.
- 2) Perjanjian yang telah dibuat tidak dapat ditarik kembali kecuali adanya kesepakatan dari para pihak atau karena adanya alasan yang dibenarkan oleh undang-undang.
- 3) Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Permasalahan yang muncul terhadap perjanjian kerja karyawan di PT Ekajaya Motor Malang, ialah telah terjadi wanprestasi yang dilakukan oleh karyawan bagian *sales marketing*, dalam hal ini karyawan telah melakukan pelanggaran atas perjanjian kontrak yang telah disepakati, yaitu mengundurkan diri sebelum masa perjanjian kerja selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Pada umumnya setiap perjanjian kerja kerap timbul permasalahan terhadap salah satu pihak yang tidak melaksanakan ketentuan yang telah dinyatakan di dalam isi perjanjian. Menurut KUHPerdata, bila salah satu pihak tidak menjalankan atau tidak memenuhi kewajiban sebagaimana yang tertuang dalam isi 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 dengan pihak perusahaan PT Ekajaya Motor Malang, yang dimana dalam hal ini karyawan melakukan wanprestasi yaitu mengundurkan diri. Pengunduran diri oleh karyawan merupakan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pekerja itu sendiri, yaitu pemutusan hubungan kerja yang timbul karena kehendak pekerja secara murni tanpa adanya rekayasa atau paksaan dari pihak lain. Jadi pemutusan hubungan kerja itu tidak hanya dapat dilakukan oleh perusahaan, tetapi juga dapat dilakukan oleh pekerja, yaitu dalam bentuk pengunduran diri.

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

- 1) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- 2) Tidak terikat dalam ikatan dinas.
- 3) Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Adapun pengunduran diri dari masing-masing karyawan bagian *sales marketing*, ialah sebagai berikut:

- a) Ahmad Mujib mengundurkan diri pada tanggal 5 Desember 2019.
- b) Muhammad Fikri mengundurkan diri pada tanggal 2 Oktober 2019.

Sedangkan di dalam isi perjanjian kerja yang telah disepakati, pengunduran diri tersebut tidak dicantumkan tenggang waktunya. Karena secara tegas hanya tidak diperbolehkan mengundurkan diri sebelum masa kontrak kerja berakhir.

Mengingat perihal bahwa karyawan di bagian sales marketing telah melanggar perjanjian sebelum jangka waktu perjanjian kerja 1 (satu) tahun berakhir, maka terhadap karyawan tersebut dianggap telah melakukan wanprestasi. Langkah pertama yang dilakukan pihak perusahaan PT Ekajaya Motor Malang ialah memberi peringatan secara lisan kepada pihak karyawan yang melakukan wanprestasi yaitu dengan cara menghubungi para pihak untuk mendiskusikan atau dimusyawarahkan untuk mencari jalan keluar agar tidak ada pihak yang dirugikan. Dalam diskusi itu pihak perusahaan PT Ekajaya Motor Malang akan melakukan langkah-langkah sebagai berikut:⁴

1. Menanyakan alasan pengunduran diri kepada karyawan sehingga melakukan wanprestasi, dan bersama-sama mencari jalan keluarnya.
2. Membujuk karyawan yang telah wanprestasi tersebut untuk tetap melanjutkan pekerjaannya sampai masa perjanjian kontrak kerja berakhir.

Untuk mengetahui lebih jelasnya tentang permasalahan yang terjadi dan apa penyebab karyawan tersebut melanggar perjanjian kerja sehingga melakukan wanprestasi, di sini penulis juga mewawancarai para pihak karyawan tersebut. Alasan dari kedua karyawan ialah sebagai berikut:⁵

- a) Ahmad Mujib, mengeluhkan perihal sistem gaji yang dipotong 25% oleh perusahaan sebagai jaminan.

⁴ Wawancara dengan Manager/Kepala Toko PT Ekajaya Motor Malang, *Langkah-langkah yang Dilakukan perusahaan Terhadap Karyawan yang Wanprestasi*, tanggal 14 Juni 2020, pukul 12:03

⁵ Wawancara dengan Karyawan yang telah Wanprestasi, *Perihal Alasannya*, tanggal 18 Juni 2020, pukul 14:22

b) Muhammad Fikri, merasa kurang cocok dengan pekerjaan yang digeluti, yaitu dalam sistem penjualan. Dan adanya masalah dalam lingkungan perkerjaan yaitu terdapat hubungan yang kurang harmonis dengan salah satu karyawan di perusahaan tersebut.

Sistem gaji yang diterapkan oleh perusahaan PT Ekajaya Motor Malang ialah gaji pokok 1 (satu) bulan akan dikenakan potongan 25% (dua puluh lima per seratus) dan akan dibayarkan dibulan berikutnya dan seterusnya. Semisal gaji pokok karyawan tersebut ialah sebesar Rp.2.000.000 (dua juta rupiah), berikut adalah simulasinya:

Tabel Sistem Gaji PT Ekajaya Motor Malang

Ket.	Bulan ke 1	Bulan ke 2	Bulan ke 3
Karyawan	Rp. 1.500.000 (Rp. 500.000 dibuat jaminan yang akan dikembalikan dibulan berikutnya)	Rp. 2.000.000 (yang dimana Rp. 500.000 dibulan pertama telah dikembalikan dibulan kedua dan gaji dibulan kedua juga tepotong 25% yang akan dikembalikan dibulan berikutnya)	Dan seterusnya..

Sumber: Hasil wawancara dengan manager/kepala toko PT Ekajaya Motor Malang.

Jadi intinya adalah perusahaan sudah memegang 25% (dua puluh lima per seratus) gaji dari para karyawan setelah karyawan bekerja yaitu gaji 1 (satu) bulan pertama yang terpotong.⁶ Kebijakan sistem gaji yang diterapkan oleh perusahaan PT Ekajaya Motor Malang adalah salah satu kebijakan yang dimana potongan gaji 25% (dua puluh lima per seratus) tersebut dijadikan uang jaminan guna menghindari hal-hal tidak diinginkan yang dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan, dan perlu diketahui bahwasannya mengenai sitem gaji ini sudah ada kesepakatan antara kedua belah pihak yaitu karyawan dengan PT Ekajaya Motor Malang dalam bentuk lisan diawal pertama mulai bekerja.

Upaya yang dilakukan PT Ekajaya Motor Malang dalam menangani karyawan yang telah wanprestasi atas perjanjian kontrak kerja adalah menurut pihak PT Ekajaya Motor Malang setelah pihak perusahaan melakukan peringatan dengan cara mengajak para pihak terkait untuk mendiskusikan dengan pihak perusahaan guna menyelesaikan permasalahan sehingga mengundurkan diri dengan cara musyawarah tersebut tidak ditemukan jalan keluarnya dan karyawan masih bersikukuh ingin mengundurkan diri dari perusahaan. Maka pihak perusahaan

⁶ Wawancara dengan Manager/Kepala Toko, *Perihal sistem Gaji*, tanggal 14 Juni 2020, pukul 12:03

akan menyetujuinya walaupun disini perusahaan akan mengalami kerugian waktu dan tenaga karena akan merekrut karyawan baru yang tentunya masih melalui pelatihan terlebih dahulu.

Sebenarnya pihak perusahaan bisa meminta ganti rugi kepada karyawan yang telah wanprestasi yang sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang menurut Pasal 62 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Ketentuan yang dimaksud berbunyi: “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 menjelaskan bahwa ganti rugi 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 mengeluarkan biaya waktu menjalani masa pelatihan kerja. Walaupun kerugian moril juga dirasakan perusahaan karena waktu yang terbuang sia-sia, pada akhirnya perusahaan harus mendidik lagi karyawan yang lain/baru. 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”.⁷

Namun disini pihak perusahaan PT Ekajaya Motor Malang tidak memberatkan karyawan yang telah melakukan wanprestasi tersebut, dengan kebijaksanaan dari manager/kepala toko mengingat dimana visi dan misi perusahaan yang menjunjung tinggi kekeluargaan. Karyawan tersebut dapat mengambil ijazah asli yang telah dijadikan jaminan waktu perjanjian kerja, dan karyawan tidak dikenakan biaya ganti rugi sesuai isi perjanjian kerja yang telah disepakati. Hanya saja uang gaji yang dipotong 25% (dua puluh lima per seratus) setelah bulan pertama akan jadi hak milik perusahaan dan tidak bisa dikembalikan kepada karyawan yang telah melakukan wanprestasi, guna menutupi kerugian yang di dapat perusahaan akibat wanprestasi karyawan tersebut.

Alasan manager/kepala toko meringankan atau tidak mempersulit karyawan yang melakukan wanprestasi adalah bahwasannya perusahaan PT Ekajaya Motor Malang adalah perusahaan yang terbilang perusahaan menengah ke bawah atau bisa dikatakan bukan

⁷ R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, hlm. 351

perusahaan besar, jadi dampak kerugian tidak terlalu besar pula. Dapat diketahui secara umumnya perusahaan dan karyawan ialah dua pihak yang saling membutuhkan, yang dimana keduanya tidak bisa berjalan sendiri demi mendapatkan keuntungan dan mencapai tujuan.⁸

Akibat Hukum Terhadap Karyawan yang Melakukan Wanprestasi atas Perjanjian Kontrak Kerja

Salah satu ketentuan yang sangat mendasar dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ialah pengaturan hubungan kerja. Yang mana menjadi sangat penting karena perjanjian kerja merupakan titik awal dari adanya hubungan kerja. Pengunduran diri yang dilakukan karyawan bertentangan dengan ketentuan Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berkenaan dengan syarat-syarat pengunduran diri. Karena karyawan mengundurkan diri secara tiba-tiba, tanpa mengajukan permohonan pengunduran diri yang dibuat 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.

Kerugian yang diderita oleh perusahaan PT Ekajaya Motor Malang ialah tidak hanya waktu dan biaya saja, melainkan perusahaan harus merekrut karyawan baru dan melatih lagi karyawan baru tersebut. Tentu saja hal ini dapat merugikan perusahaan karena waktu dan tenaga yang harus dikeluarkan untuk menyeleksi atau merekrut karyawan baru.⁹

Kerugian lain yang timbul akibat pengunduran diri karyawan ialah sebagai berikut:¹⁰

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

Selain itu, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang pada pokoknya tidak diperbolehkan karyawan mengundurkan diri pada saat sedang berlangsungnya perjanjian kontrak kerja. Oleh sebab itu karyawan yang terikat pada perjanjian kontrak kerja yang mengundurkan diri telah tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tahun 2003.

Akibat hukum yang timbul terhadap karyawan yang telah wanprestasi ialah dengan membayar ganti rugi sebesar gaji 1 (satu bulan) seperti halnya yang tertuang dalam isi perjanjian yang disepakati kedua belah pihak diawal kontrak, jika karyawan tidak mau ganti rugi setelah melanggar dan melakukan wanprestasi. Maka pihak perusahaan PT Ekajaya Motor

⁸ Wawancara dengan Manager/Kepala Toko, Upaya penyelesaian yang Dilakukan Perusahaan dan kebijakannya, tanggal 15 Juni, pukul 11:30

⁹ Wawancara dengan Manager/Kepala Toko, *Mengenai Kerugian Perusahaan Akibat Wanprestasi Karyawan*, tanggal 15 Juni 2020, pukul 11:30

¹⁰ Payaman Simanjuntak, *Op. Cit*, Hlm. 123

Malang dapat menuntut karyawan tersebut ke pengadilan untuk meminta ganti rugi yang diderita pihak perusahaan.

Karena disini pihak karyawan lalai dan tidak memenuhi kewajibannya untuk mentaati suatu perjanjian yang telah disepakati bersama. Seperti halnya yang dinyatakan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara, yaitu: “Perjanjian yang dibuat oleh para pihak secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”

Tetapi dalam praktek lapangannya, pihak perusahaan PT Ekajaya Motor Malang tidak pernah membawa masalah ini ke muka pengadilan karena selain membutuhkan biaya administrasi ke pengadilan tentunya akan ada biaya tambahan selama proses pengadilan berlangsung, yang mana itu kurang efektif untuk menyelesaikan masalah ini. Pihak perusahaan PT Ekajaya Motor Malang lebih memilih penyelesaian yang bersifat kekeluargaan/mediasi yang dapat menghemat biaya dan juga kerugian yang timbul tidak terlalu besar mengingat perusahaan PT Ekajaya Motor Malang masih terbilang perusahaan menengah ke bawah.

KESIMPULAN

Penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Upaya yang dilakukan PT Ekajaya Motor Malang dalam menangani karyawan yang telah wanprestasi atas perjanjian kontrak kerja adalah menurut pihak PT Ekajaya Motor Malang setelah pihak perusahaan melakukan peringatan dengan cara mengajak para pihak terkait untuk mendiskusikan dengan pihak perusahaan guna menyelesaikan permasalahan sehingga mengundurkan diri dengan cara musyawarah tersebut tidak ditemukan jalan keluarnya dan karyawan masih bersikukuh ingin mengundurkan diri dari perusahaan. Maka pihak perusahaan akan menyetujuinya walaupun disini perusahaan akan mengalami kerugian waktu dan tenaga karena akan merekrut karyawan baru yang tentunya masih melalui pelatihan terlebih dahulu. Sebenarnya pihak perusahaan bisa meminta ganti rugi kepada karyawan yang telah wanprestasi yang sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang menurut Pasal 62 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Namun disini pihak perusahaan PT Ekajaya Motor Malang tidak memberatkan karyawan yang telah melakukan wanprestasi tersebut, dengan kebijaksanaan dari manager/kepala toko mengingat dimana visi dan misi perusahaan yang menjunjung tinggi kekeluargaan. Karyawan tersebut dapat mengambil ijazah asli yang telah dijadikan jaminan waktu perjanjian kerja, dan karyawan tidak dikenakan biaya ganti rugi sesuai isi perjanjian kerja yang telah disepakati. Hanya saja uang gaji yang dipotong 25% (dua puluh lima per seratus) setelah bulan pertama akan jadi hak milik perusahaan dan tidak

bisa dikembalikan kepada karyawan yang telah melakukan wanprestasi, guna menutupi kerugian yang di dapat perusahaan akibat wanprestasi karyawan tersebut.

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

SARAN

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

1. Hendaknya pihak perusahaan mempertimbangkan lagi tentang kebijakan potongan gaji 25% yang telah dianutnya agar dihilangkan atau memberikan gaji kepada para karyawan tanpa potongan, di sini penulis melihat dari segi lingkungan yang ada di PT Ekajaya Motor Malang yang rata-rata melakukan wanprestasi adalah karyawan yang telah berkeluarga dan tentunya sangat membutuhkan uang untuk membiayai atau menafkahi keluarganya.
2. Dari segi perjanjian kerja yang dibuat oleh PT Ekajaya Motor Malang, hendaknya pihak perusahaan menulis secara keseluruhan tentang potongan gaji yang sebesar 25% di dalam isi kontrak perjanjian, agar para calon karyawan bisa mengetahui lebih dulu tentang potongan gaji tersebut dan dapat dipertimbangkan lebih awal oleh calon karyawan yang mendaftar sehingga bisa meminimalisir adanya karyawan yang akan wanprestasi karena alasan kebijakan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-undangan:

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Buku-buku:

A. Qiram Syamsudin Meliala, (2001), *Hukum Perjanjian*, Mandar Maju, Yogyakarta.

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

R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, (2001), *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta.

Internet:

Hakmi Kurniawan, *Akta Otentik dan Akta di Bawah Tangan*
<http://panglimaw1.blogspot.com/2011/03/akta-otentik-dan-akta-di-bawah-tangan.html>
(diakses Pada 15 Maret 2020, pukul 20:12)