

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sesuai dengan kodrat alam, manusia sejak lahir hingga meninggal dunia hidup bersama sama dengan manusia lain. Atau dengan kata lain manusia tidak dapat hidup menyendiri, terpisah dari kelompok manusia lainnya. Manusia sebagai makhluk individu bisa saja mempunyai sifat untuk hidup menyendiri tetapi sebagai makhluk sosial tidak dapat hidup menyendiri. Manusia harus hidup bermasyarakat, sebab ia lahir, hidup dan berkembang, dan meninggal dunia di dalam masyarakat. Dalam hidup bermasyarakat yang penting adalah melakukan kerja sama yang positif sehingga kerja sama itu secara konkrit dapat membawa keuntungan yang besar bagi kehidupan anggota masyarakat tersebut. Kerja sama secara positif adalah upaya mengejar kehidupan yang layak sebagai manusia. Masing-masing mereka tidak boleh mengganggu, tetapi harus saling membantu. Sebagai individu manusia tidak dapat hidup untuk mencapai segala sesuatu yang diinginkannya dengan mudah tanpa bantuan orang lain atau harus ada kontrak di antara individu dengan individu lainnya agar dapat memenuhi kebutuhan mereka.

Apabila dalam pergaulan hidup terjadi peristiwa seseorang berjanji kepada orang lain untuk melaksanakan sesuatu hal, maka timbullah suatu perjanjian. Dalam bentuknya perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.

Dari perjanjian tertulis tersebut timbullah semua hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang lazim disebut dengan perikatan.

Perjanjian adalah adalah suatu peristiwa seseorang berjanji kepada seseorang atau lebih, maka orang itu berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal<sup>1</sup>. Sebagaimana ketentuan pasal 1338 KUH Perdata yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagaimana undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Kita diperbolehkan membuat perjanjian apapun tentang sesuatu. Dengan demikian, perjanjian itu akan mengikat mereka yang membuatnya seperti undang-undang. Atau dengan perkataan lain, dalam soal perjanjian kita diperbolehkan membuat undang-undang bagi kita sendiri. Pasal pasal dari hukum perjanjian hanya berlaku apabila kita tidak mengadakan aturan-aturan sendiri dalam perjanjian-perjanjian yang kita adakan itu.

Para pihak yang terikat dalam perjanjian harus melaksanakan isi perjanjian sebagaimana mestinya. Dengan dilaksanakannya prestasi dalam perjanjian maka apa yang diharapkan sebagai maksud dan tujuan diadakannya perjanjian akan tercipta dengan baik, tanpa ada pihak yang dirugikan yang dapat menuntut atas kerugian yang dideritanya. Demikian juga, dalam bidang pekerjaan, orang melakukan perjanjian kerja sehingga menimbulkan perikatan. Setiap hubungan kerja yang tercipta, baik formal maupun informal, pada dasarnya selalu didahului dengan adanya perjanjian kerja.

---

<sup>1</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h.45.

Istilah kontrak mempunyai pengertian lebih sempit karena ditujukan kepada perjanjian atau persetujuan yang tertulis<sup>2</sup>. Dalam membuat suatu kontrak biasanya dilakukan dengan melalui beberapa tahap dimulai sejak adanya pembicaraan awal para pihak hingga selesainya pelaksanaan kontrak. Pembuatan kontrak tidak disyaratkan suatu format tertentu karena dalam undang-undang tidak ada ketentuan yang secara tegas menentukan tentang format kontrak yang baik<sup>3</sup>.

Berdasarkan pasal 52 ayat (1) undang-undang ketenagakerjaan perjanjian kerja dibuat atas :

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

Perjanjian kerja menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Bentuk perjanjian kerja pada umumnya bebas dan dapat dibuat secara lisan maupun tulisan<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, ( Jakarta: Intermasa, 2005), h.1.

<sup>3</sup> Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*,(Jakarta: Raja Grafindo Persada,2007),h.147.

<sup>4</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 2003), h.48.

Pada tahap pelaksanaan perjanjian, para pihak harus melaksanakan apa yang telah dijanjikan atau apa yang telah menjadi kewajibannya dalam perjanjian tersebut. Kewajiban memenuhi apa yang dijanjikan itulah yang disebut sebagai prestasi, sedangkan apabila salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya sesuai dengan perjanjian yang telah dibuatnya, itulah yang disebut dengan wanprestasi.

Pihak yang wanprestasi dalam perjanjian dapat dituntut oleh pihak lain yang merasa dirugikan. Namun, pihak yang dituduh melakukan wanprestasi tersebut masih dapat melakukan pembelaan-pembelaan tertentu agar dia dapat terbebas dari pembayaran ganti rugi.

Wanprestasi atau tidaknya janji dapat terjadi baik karena disengaja maupun tidak disengaja. Pihak yang tidak sengaja wanprestasi ini dapat terjadi karena memang tidak mampu untuk memenuhi prestasi tersebut atau juga karena terpaksa untuk tidak melakukan prestasi tersebut.

Wanprestasi dapat berupa<sup>5</sup> :

1. Sama sekali tidak memenuhi prestasi;
2. Prestasi yang dilakukan tidak sempurna;
3. Terlambat memenuhi prestasi;
4. Melakukan apa yang dalam perjanjian dilarang untuk dilakukan;

Terjadinya wanprestasi mengakibatkan pihak lain dirugikan. Pada dasarnya Perjanjian dibuat untuk saling menguntungkan dan bukan untuk saling merugikan atau untuk merugikan pihak lain. Oleh karena itu, walaupun undang-undang memungkinkan pihak yang dirugikan untuk membatalkan

---

<sup>5</sup> Ahmadi Miru, *op.cit.*,h. 74.

perjanjian, selayaknya wanprestasi yang kecil atau tidak esensial tidak dijadikan alasan untuk pembatalan kontrak, akan tetapi dapat berupa ganti rugi atau sanksi ringan.

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran di Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru, dalam rangka mewujudkan tujuan didirikannya lembaga ini, serta dibutuhkan tenaga kerja yang professional dan bertanggung jawab maka pihak yayasan membuat perjanjian kerja antara guru dan yayasan di Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru.

Di dalam Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru terdapat perjanjian kerja yang harus ditaati dan di dalam pelaksanaannya ada beberapa perjanjian kerja yang benar benar dilaksanakan dan ditaati secara bersama oleh kedua belah pihak yang membuat perjanjian akan tetapi ada juga beberapa perjanjian kerja yang dilanggar atau tidak dilaksanakan oleh pihak yang telah membuat perjanjian kerja tersebut. Adapun bentuk pelanggaran isi perjanjian kerja yang tidak dilaksanakan tersebut yaitu terdapat pada “pasal 22” tentang ketetapan waktu, “pasal 25” tentang perizinan, “pasal 26” tentang guru tetap yang melanjutkan studi, “pasal 27” tentang Wali Kelas, “pasal 28” tentang Guru Piket.

Dari semua pasal yang dilakukan pelanggaran tersebut ada beberapa dari pihak guru yang tidak melaksanakan perjanjian kerja yaitu adanya guru yang tidak disiplin dalam mematuhi waktu belajar dan mengajar, adanya guru yang meninggalkan tugas tanpa izin terlebih dahulu, adanya wali kelas yang tidak melaksanakan kegiatan belajar malam atau waktu di luar jam formal dan adanya guru piket yang tidak melaksanakan tugasnya seperti tidak melakukan

pengontrolan ke asrama atau kamar santri saat berlangsungnya kegiatan belajar dan mengajar.

Berdasarkan pembahasan latar belakang diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA ANTARA GURU DAN YAYASAN MENURUT UU NOMOR 13 TAHUN 2003 (STUDI KASUS YAYASAN PONPES DAR EL HIKMAH PEKANBARU)”**

### **B. Batasan Masalah**

Dalam penelitian karya ilmiah ini, penulis perlu menetapkan batasan masalah yang diteliti, agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dipersoalkan maka penulis membatasi masalah tentang perjanjian kerja antara guru dan yayasan di pondok pesantren Dar el Hikmah Pekanbaru.

### **C. Rumusan Masalah**

Adapun yang akan menjadi masalah pokok dalam penelitian yang penulis lakukan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan Perjanjian kerja antara guru dan yayasan di ponpes Dar el Hikmah Pekanbaru ?
2. Bagaimana bentuk pelanggaran perjanjian kerja antara guru dan yayasan di ponpes Dar el Hikmah Pekanbaru ?
3. Apa yang menjadi hambatan dan upaya dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara guru dan yayasan di Ponpes Dar el Hikmah Pekanbaru ?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara guru dan yayasan di ponpes Dar el Hikmah Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui bagaimana bentuk pelanggaran perjanjian kerja antara guru dan yayasan di ponpes Dar el Hikmah pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui apa hambatan dan upaya dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara guru dan yayasan di ponpes Dar el Hikmah Pekanbaru.

### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Untuk menambah wawasan dan sebagai pedoman bagi penulis dalam menerapkan ilmu pengetahuan.
- b. Sebagai bahan masukan, kajian dan informasi lebih lanjut bagi penulis lainnya yang ingin membahas kembali masalah ini di masa yang akan datang.
- c. Sebagai salah satu syarat untuk menyusun Skripsi pada jurusan Ilmu Hukum Program Strata Satu (S1) Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

## **E. Metode Penelitian**

Untuk mendapatkan suatu data yang akurat dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, maka disusun metode penelitian sebagai berikut :

## 1. Jenis Penelitian

Dilihat dari jenisnya, Jenis penelitian ini termasuk penelitian Yuridis Sosiologis yaitu dengan cara melakukan survey langsung ke lapangan untuk mengumpulkan data primer dan disertai dengan data sekunder yang didapat langsung dari responden melalui wawancara untuk dijadikan data atau informasi sebagai bahan dalam penulisan ini.<sup>6</sup> Serta menghubungkan peraturan perundang-undangan tentang perjanjian dan ketenagakerjaan dan bagaimana hukum itu berlaku di yayasan pondok pesantren Dar el Hikmah pekanbaru.

## 2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di yayasan Ponpes Dar el Hikmah Pekanbaru. Adapun alasan penelitian ini dilaksanakan karena penulis ingin mengetahui bagaimana peran guru di yayasan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja di yayasan Pondok Pesantren Dar el Hikmah Pekanbaru.

## 3. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari objek pengamatan dan atau objek yang menjadi penelitian dan ditentukan sebelumnya.<sup>7</sup> Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 3 orang wakil pimpinan yayasan ponpes Dar el Hikmah pekanbaru dan guru yang mengajar di ponpes Dar el Hikmah Pekanbaru, sebanyak 125 orang seluruh populasi

---

<sup>6</sup> Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2006), h.133.

<sup>7</sup> Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, ( Jakarta: PT. Sinar Grafika, 2013), h.98.



tersebut diambil 20% yaitu 25 guru yang bekerja di ponpes Dar el Hikmah Pekanbaru. Metode yang digunakan dalam penetapan sampel yaitu dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling* yaitu peneliti menentukan sendiri populasi yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini, yang jelas dapat mewakili terhadap populasi yang ada sehingga dapat menjawab pokok permasalahan yang peneliti angkat.<sup>8</sup>

#### 4. Sumber Data

Sebagai sumber data dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer : adalah data yang diperoleh secara langsung dari lapangan, atau data yang diperoleh dari hasil wawancara dari pihak yang berkaitan dengan penelitian ini.
- b. Data sekunder : adalah data pendukung yang diperoleh dari sumber-sumber yang telah ada baik berupa dokumen-dokumen dan buku-buku referensi yang berhubungan dengan penelitian.
- c. Data Tersier : adalah data yang terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, Kamus Istilah Hukum Belanda, Majalah, Surat Kabar dan Internet.<sup>9</sup>

#### 5. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut :

---

<sup>8</sup> Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*,( Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2011), h.118.

<sup>9</sup> Sujono Sukanto, Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009),h.13.

- a. Observasi, yaitu penulis melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mendapatkan gambaran secara nyata baik terhadap subjek maupun objek penelitian.<sup>10</sup>
- b. Wawancara, yaitu penulis melakukan tanya jawab dengan narasumber secara langsung mengenai data yang penulis perlukan dalam penelitian dengan 3 orang wakil pimpinan yayasan Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru.
- c. Angket, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun suatu daftar pertanyaan untuk mendapat data yang dibutuhkan.
- d. Studi Pustaka, yaitu dengan cara mengumpulkan buku-buku referensi yang ada hubungannya dengan masalah penelitian.<sup>11</sup>

## 6. Analisa Data

Data yang diperoleh dari hasil wawancara penulis sajikan dalam bentuk uraian dengan memperhatikan undang-undang serta pendapat para ahli yang berkenaan dengan penulisan dalam penelitian ini. Kemudian dalam menarik kesimpulan penulis menggunakan metode berfikir deduktif cara penarikan kesimpulan dari yang bersifat umum kepada yang bersifat khusus<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> Hajar.M, *Metode Penelitian Hukum*,(Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum UIN SUSKA 2011), h.50.

<sup>11</sup> *Ibid*,h. 53.

<sup>12</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), h.252.

## **F. Sistematika Penulisan**

Untuk lebih terarah serta memudahkan dalam memahami tulisan ini, maka penulisan skripsi ini dibagi kepada beberapa bab dan setiap bab terdiri dari sub-sub seperti di bawah ini:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini yang berisikan latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Dalam bab ini yang terdiri dari gambaran umum tentang yayasan pondok pesantren Dar el Himah Pekanbaru yang meliputi : Sejarah singkat Ponpes, Visi, Misi dan Tujuan berdirinya, Sarana dan Prasarana, Penyelenggaraan Pendidikan, Daftar Nama Guru Pondok Pesantren Dar el Hikmah.

### **BAB III : TINJAUAN TEORITIS**

Didalam bab ini membahas tentang teori-teori yang berhubungan dengan spesifikasi pembahasan penelitian yang akan di angkat, yang terdiri dari Tinjauan Umum Perjanjian Kerja : Pengertian Perjanjian Kerja, Unsur-Unsur dalam Perjanjian Kerja, Syarat Sahnya Perjanjian Kerja, Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja, dan Wanprestasi.

**BAB IV : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan tentang Pelaksanaan perjanjian kerja antara guru dan yayasan di ponpes Dar el Hikmah Pekanbaru, bentuk pelanggaran perjanjian kerja antara guru dan yayasan di Ponpes Dar el Hikmah Pekanbaru dan hambatan dan upaya dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara guru dan yayasan di ponpes Dar el Hikmah Pekanbaru.

**BAB V : PENUTUP**

Merupakan bagian akhir yang terdiri dari kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.