

**ANALISIS PUTUSAN TERHADAP PERJANJIAN  
KERJA ANTARA PEMILIK SEKOLAH DENGAN  
TENAGA PENDIDIK**  
**( Studi Putusan No. 18/Pdt.G.S/2023/PN Mdn )**

**SKRIPSI**

**Ditulis untuk memenuhi syarat  
Mendapatkan Gelar Sarjana  
Hukum**

**Oleh:**  
**Winda Azzahra Indah Gultom**  
**1906200495**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA  
MEDAN  
2025**

## PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : ANALISIS PUTUSAN TERHADAP PERJANJIAKERJA  
ANTARA PEMILIK SEKOLAH DENGAN TENAGA  
PENDIDIK ( Studi Putusan No. 18/Pdt.G.S/2023/PN Mdn )

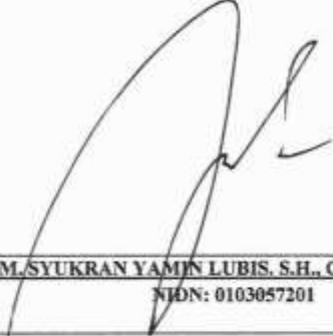
Nama : WINDA AZZAHRA INDAH GULTOM

Npm : 1906200495

Prodi / Bagian : Hukum / Hukum Perdata

Skripsi tersebut diatas telah diujikan oleh Dosen Penguji Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tanggal 13 September 2025.

### Dosen Penguji

		
<u>Dr. NURHILMIAH, S.H., M.H.</u> NIDN. 0014118104.	<u>Dr. M. SYUKRAN YAMIN LUBIS, S.H., CN., M.Kn.</u> NIDN: 0103057201	<u>IRFAN, S.H., M.Hum</u> NIDN: 0103057201

Disahkan Oleh :  
Dekan Fakultas Hukum UMSU

  
Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H. M.Hum.  
NIDN: 0122087502



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003  
<https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Silakan mencantumkan surat ini agar ilmiah  
Nama dan tanggal ditulis

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA  
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA  
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I**

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam Sidangnya yang diselenggarakan pada hari **Sabtu**, Tanggal **13 September 2025**, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah Mendengar, Melihat, Memperhatikan, Menimbang:

**MENETAPKAN**

<b>NAMA</b>	<b>WINDA AZZAHRA INDAH GULTOM</b>
<b>NPM</b>	<b>1906200495</b>
<b>PRODI / BAGIAN</b>	<b>HUKUM/ HUKUM PERDATA</b>
<b>JUDUL SKRIPSI</b>	<b>ANALISIS PUTUSAN TERHADAP PERJANJIAKERJA ANTARA PEMILIK SEKOLAH DENGAN TENAGA PENDIDIK ( Studi Putusan No. 18/Pdt.G.S/2023/PN Mdn )</b>

Dinyatakan : (  ) Lulus Yudisium Dengan Predikat **ISTIMEWAH**  
(  ) Lulus Bersyarat, memperbaiki / Ujian Ulang  
(  ) Tidak Lulus

Setelah lulus dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar **Sarjana Hukum (S.H)** Dalam Bagian **Hukum Perdata**.

**PANITIA UJIAN**

Ketua

Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H., M.Hum

NIDN. 0122087502

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H

NIDN. 0118047901

Anggota Pengaji:

1. Dr. NURHILIMAH, S.H., M.H
- 2 Dr. M. SYUKRAN YAMIN LUBIS, SH., CN., M.Kn
3. IRFAN, S.H., M.Hum

1. ....
  2. ....
  3. ....
-

# FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061) 6625474-6631003  
https://umsu.ac.id  rektor@umsu.ac.id  umsumedan  umsumedan  umsumedan  umsumedan

Bila mengalami kesulitan atau kesalahan  
silahkan lakukan tindak lanjut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENETAPAN HASIL UJIAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Berdasarkan Berita Acara Ujian Skripsi yang dilaksanakan pada hari **Sabtu** tanggal **13 September 2025** . Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini menetapkan bahwa :

Nama : **WINDA AZZAHRA INDAH GLTOM**  
NPM : **1906200495**  
Prodi/Bagian : **HUKUM/ HUKUM PERDATA**  
Judul Skripsi : **ANALISIS PUTUSAN TERHADAP PERJANJIAN KERJA  
ANTARA PEMILIK SEKOLAH DENGAN TENAGA  
PENDIDIK ( Studi Putusan No. 18/Pdt.G.S/2023/PN Mdn )**

Penguji :  
1. Dr. NURHILMIAH, S.H., M.H NIDN : 0014118104.  
2. Dr. M. SYUKRAN YAMIN LUBIS. S.H., CN., M.Kn. NIDN: 0103057201  
3. IRFAN, S.H., M.Hum NIDN: 0116036701

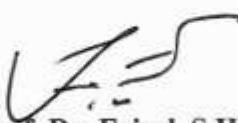
Lulus, dengan nilai A, dengan Predikat **ISTIMEWA**

Oleh karenanya dinyatakan berhak menggunakan gelar **Sarjana Hukum (S.H.)**.

Ditetapkan di Medan  
Tanggal, 13 September 2025

PANITIA UJIAN

Ketua

  
Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H.M.Hum.  
NIDN: 0122087502

Sekretaris

  
Assoc. Prof. Dr. Zainuddin, S.H.,M.H  
NIDN: 0118047901



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bersikap Baik | Segera Mencari

Untuk dan Masa Depan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/AK.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://umsu.ac.id> [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### **PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI**

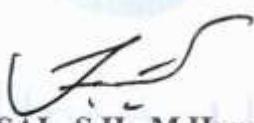
Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

**NAMA** : WINDA AZZAHRA INDAH GULTOM  
**NPM** : 1906200495  
**PRODI/BAGIAN** : HUKUM / HUKUM PERDATA  
**JUDUL SKRIPSI** : ANALISIS PUTUSAN TERHADAP PERJANJIAN KERJA  
ANTARA PEMILIK SEKOLAH DENGAN TENAGA  
PENDIDIK ( Studi Putusan No. 18/Pdt.G.S/2023/PNMdn )  
**PENDAFTARAN** : TANGGAL 8 SEPTEMBER 2025

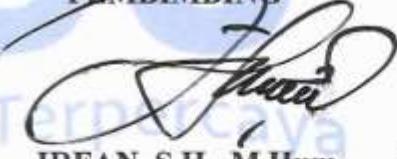
Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi penulis berhak memakai gelar:

### **SARJANA HUKUM (S.H)**

Diketahui  
**DEKAN FAKULTAS HUKUM**

  
Dr. FAISAL, S.H., M.Hum  
NIDN. 0122087502

**PEMBIMBING**

  
IRFAN, S.H., M.Hum

# FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061) 6625474-6631003  
https://umsu.ac.id  rektor@umsu.ac.id  umsumedan  umsumedan  umsumedan 

Itu merupakan surat ini agar diinformasikan  
Nama dan tangganya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## BUKTI PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah menerima  
Pendaftaran Ujian Skripsi:

<b>NAMA</b>	<b>:</b>	WINDA AZZAHRA INDAH GULTOM
<b>NPM</b>	<b>:</b>	1906200495
<b>PRODI / BAGIAN</b>	<b>:</b>	HUKUM/ HUKUM PERDATA
<b>JUDUL SKRIPSI</b>	<b>:</b>	ANALISIS PUTUSAN TERHADAP PERJANJIAKERJA ANTARA PEMILIK SEKOLAH DENGAN TENAGA PENDIDIK ( Studi Putusan No. 18/Pdt.G.S/2023/PN Mdn )
<b>Dosen Pembimbing</b>	<b>:</b>	IRFAN, S.H., M.Hum NIDN:0103057201

Selanjutnya layak untuk diujiankan

Medan, 10 September 2025

PANITIA UJIAN

Ketua



Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H. M.Hum.  
NIDN. 0122087502

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H.  
NIDN. 0118047901



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Bina Kemajuan, Membina Masa Depan  
Karakter, Budi Pagi dan Budi Pagi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

🌐 <https://umsu.ac.id>

✉ [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

🌐 [umsumedan](https://umsumedan)

🌐 [umsumedan](https://umsumedan)

🌐 [umsumedan](https://umsumedan)

🌐 [umsumedan](https://umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING**

NAMA : WINDA AZZAHRA INDAH GULTOM

NPM : 1906200495

PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM PERDATA

JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PUTUSAN TERHADAP PERJANJIAN KERJA  
ANTARA PEMILIK SEKOLAH DENGAN TENAGA  
PENDIDIK ( Studi Putusan No. 18/Pdt.G.S/2023/PNMdn )

Disetujui Untuk Disampaikan kepada  
Panitia Ujian Skripsi

Medan, 8 September 2025

~~DOSEN PEMBIMBING~~

IRFAN, S.H., M.Hum



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **WINDA AZZAHRA INDAH GULTOM**  
NPM : **1906200495**  
Fakultas : **HUKUM**  
Program Studi : **ILMU HUKUM**  
Bagian : **HUKUM PERDATA**  
Judul Skripsi : **ANALISIS PUTUSAN TERHADAP PERJANJIAN KERJA  
ANTARA PEMILIK SEKOLAH DENGAN TENAGA  
PENDIDIK ( Studi Putusan No. 18/Pdt.G.S/2023/PNMDn )**

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 8 September 2025

ng menyatakan,



**WINDA AZZAHRA INDAH GULTOM**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/AK.KP/PT/XII/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://umsu.ac.id>

rektor@umsu.ac.id

umsumedan

umsumedan

umsumedan

umsumedan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA**

Nama : WINDA AZZAHRA INDAH GULTOM  
NPM : 1906200495  
Program Studi/Bagian : HUKUM/ HUKUM PERDATA  
Judul Skripsi : ANALISIS PUTISAN TERHADAP PERJANJIAN KERJA  
ANTARA PEMILIK SEKOLAH DENGAN TENAGA  
PENDIDIK (Studi Putusan No. 18/Pdt.G.S/2023/PNMdn)  
Pembimbing : Bpk. IRFAN, S.H., M.Hum.

TANGGAL	MATERI PEMBIMBINGAN	TANDA TANGAN
14 April 2025	Revisi Bab II	
25 April 2025	Revisi Bab III	
17 Mei 2025	Perbaikan Rumusan masalah No 3	
18 Juni 2025	Perbaikan Berberapa penulisan yang salah	
11 Agustus 2025	Revisi Bab I	
12 Agustus 2025	Revisi Bab III Rumusan masalah No.3	
19 Agustus 2025	Perbaiki Skripsi	
26 Agustus 2025	Perbaiki Skripsi	
9 September 2025	Ace Dujka	

Diketahui,  
Dekan Fakultas Hukum

Dr. FAISAL, S.H., M.Hum  
NIDN : 0122087502

Dosen Pembimbing

IRFAN, S.H., M.Hum

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucap syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: “ Analisis Putusan Terhadap Perjanjian Kerja Antara Pemilik Sekolah Dengan Tenaga Pendidik ( studi Putusan No.18/Pdt.G.S/2023/PN.Mdn ) ”

Skripsi ini diajukan untuk melengkapi dan memenuhi salah satu syarat kelulusan guna mencapai gelar sarjana Strata 1 (S1) dalam studi ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatra utara .

Penulis mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang tidak terhingga kepada:

1. Kepada saya sendiri, terima kasih sudah selalu kuat menerima situasi dan kondisi, yang di mana sudah ingin berhenti di semester 2 (dua) karena faktor lingkungan keluarga yang benar-benar hancur saat itu, ekonomi yang benar-benar berubah yang mendukung saya untuk harus menyelesaikan studi ini dengan hasil keringat saya sendiri.
2. Untuk kedua orang tua yang sangat saya sayangi , terimakasih untuk semua didikan yang telah kalian berikan pada anak perempuan ini , alasan saya memilih jurusan ini bertujuan agar saya dapat mengubah dan memperbaiki keluarga yang hampir hancur saat itu namun saya rasa saya terlambat untuk hal tersebut. Tetapi tetap saya ucapan beribu-ribu maaf dan terimakasih sudah melahirkan anak perempuan ini, ibu dan ayah walau harus berbagi saya akan tetap menyayangi kalian.
3. Kepada seluruh civitas akademi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara untuk Bapak Rektor Prof. Agussani, M.AP beserta para Wakil Rektor serta Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Bapak Dr. Faisal, S.H., M.Hum beserta para Wakil Dekan dan juga ucapan terima kasih kepada seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas didikan yang luar biasa

selama berkuliah di kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara secara khusus kepada Penasihat Akademik Ibu Dr. Atikah Rahmi, S.H., M.H.

4. Kepada Bapak Irfan, S.H., M.Hum selaku Dosen Pembimbing yang banyak memberi arahan, masukan, dan semangat selama proses penulisan skripsi ini. Biarlah Bapak selalu dalam lindungan Tuhan Yang Maha Kuasa, panjang umur, sehat selalu dan penuh sukacita.
5. Kepada calon suami saya di masa depan, Debby Sinaga terimakasih untuk selalu ada di setiap saya kesusahan dari sudut manapun. Terimakasih sudah selalu mendukung saya untuk terus dan tetap melanjutkan studi saya sampai selesai. Yang selalu siap mendengar dan menerima semua keluh kesah saya dan keadaan saya, bahkan sampai titik terakhir menuju wisuda dia tetap ikut mendukung semua prosesnya .
6. Kepada seorang kaka yang saya temui di saat peradilan semua, ka Nia Fitria yang selalu memberi dorongan semangat dan masukan selama proses penulisan skripsi ini. Selalu memberikan motivasi agar saya segera menyelesaikan studi ini, mungkin jika saya tidak bertemu dengan beliau, saya tidak akan tau kapan saya ada niat untuk mengejar tugas akhir ini.

Akhir kata terima kasih juga kepada diri sendiri karena mampu menyelesaikan proses perkuliahan dan menyelesaikan pengerajan skripsi ini dengan baik walau banyak hal yang membuat patah semangat. Semoga dapat menjadi lulusan hukum yang berintegritas, bernilai baik dan berguna untuk khalayak banyak dan terutama bisa menjadi alat Tuhan dalam melakukan banyak kebaikan sesuai dengan kehendaknya.

#### **Teriring salam dan doa**

Medan, 10 Maret 2025

**Hormat Saya  
Penulis,**

**Winda Azzahra Indah Gultom  
NPM: 1906200495**

## ABSTRAK

### ANALISIS PUTUSAN TERHADAP PERJANJIAN KERJA ANTARA PEMILIK SEKOLAH DENGAN TENAGA PENDIDIK ( Studi Putusan No. 18/Pdt.G.S/2023/PN Mdn )

**Winda Azzahra Indah Gultom**

Perjanjian kerja, juga dikenal sebagai *Arbeidsovereenkomst* di Belanda, memiliki multitafsir. Salah satu penafsiran yang diambil dari perspektif perjanjian perburuhan hukum perdata terdapat dalam Pasal 1601a yang berbunyi: “Perjanjian kerja adalah suatu kontrak di mana satu pihak, pekerja, setuju untuk mematuhi pihak lain, pemberi kerja, untuk jangka waktu yang telah ditentukan dengan imbalan pembayaran tenaga kerja.”

Kewajiban sebagaimana mestinya yang dibebankan oleh kontrak terhadap pihak-pihak tertentu seperti yang disebutkan dalam kontrak yang bersangkutan. Tindakan ini membawa konsekuensi terhadap timbulnya hak pihak yang dirugikan untuk menuntut pihak yang melakukan pelanggaran kontrak untuk memberikan ganti rugi sehingga oleh hukum diharapkan agar tidak ada satu pihak pun yang dirugikan karena permasalahan tersebut. Permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini adalah bagaimana ketentuan kontrak kerjasama menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, ketentuan dari struktur putusan yang terjadi dalam kontrak kerjasama terkait Putusan Nomor. 18/PDT.G.S/2023/PN-Mdn, dan bagaimana akibat hukum terhadap gugatan dalam penelitian skripsi ini.

Metode penelitian yang digunakan adalah normatif dan sifat penelitian ialah deskriptif analitis. Metode pengumpulan data yang dipergunakan adalah penelitian kepustakaan (*Library Research*). Berdasarkan hasil penelitian ketentuan tentang kerjasama merujuk pada pasal 1313 KUHPerdata yang selanjutnya untuk keabsahannya juga tunduk pada pasal 1320 KUHPerdata, kontrak kerjasama secara khusus tidak dikenal di dalam KUHPerdata sehingga disebut sebagai perjanjian *innominaat* (tidak bernama) sebagaimana diatur dalam pasal 1319 KUHPerdata, bentuk analisis yang dilakukan dalam putusan No. 18/PDT.G.S/2023/PN-MDN ialah prestasi yang tidak dilakukan sama sekali, serta akibat hukum terhadap gugatan wanprestasi antara yayasan sekolah swasta Pineapple Premier School dan Riris Sitompul terkait putusan No. 18/PDT.G.S/2023/PN-MDN

Kata kunci : Kontrak Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja

## DAFTAR ISI

### **HALAMAN JUDUL**

**KATA PENGANTAR.....**..... i

**ABSTRAK .....**..... iii

**DAFTAR ISI.....**..... iv

### **BAB I PENDAHULUAN**

<b>A. Latar Belakang .....</b>	1
1. Rumusan Masalah .....	4
2. Tujuan Penelitian.....	4
<b>B. Manfaat Penelitian.....</b>	5
<b>C. Defenisi Oprasional .....</b>	5
<b>D. Keaslian Penelitian .....</b>	6
<b>E. Metode Penelitian.....</b>	9
1. Jenis Penelitian.....	9
2. Sifat Penelitian .....	10
3. Pendekatan Penelitian .....	11
4. Sumber Data Penelitian .....	11
5. Alat Pengumpulan Data.....	13
6. Analisis Data .....	13

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

<b>A. Perjanjian Kerja .....</b>	14
<b>B. Jenis PHK.....</b>	23
<b>C. Pemilik Usaha ( Sekolah) dan Tenaga Pendidik (Pekeja) .....</b>	24
<b>D. Putusan Hakim .....</b>	32

### **BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN**

<b>A. Bentuk pelanggaran yang di lakukan tenaga pendidik terhadap pemilik sekolah menurut Putusan No. 18/Pdt.G.S/2023/PN Mdn.....</b>	46
<b>B. Hak dan kewajiban tenaga pendidik berdasarkan surat perjanjian kerja.....</b>	48
<b>C. Analisis Hukum Pada Putusan No.18/Pdt.G.S/2023/PN.Mdn .....</b>	57

### **BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	70
B. Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pembangunan nasional dalam bidang pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>1</sup>

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 jo Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 Tentang Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan dan kemanusiaan yang tidak mempunyai anggota<sup>2</sup>.

Pada umumnya suatu perjanjian disebut juga sebagai suatu persetujuan, oleh karena kedua belah pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu, dapat dikatakan bahwa antara perjanjian dan persetujuan itu adalah sama artinya. Dimana persetujuan atau yang dinamakan *Overeenkomsten* yaitu “suatu kata sepakat antara dua pihak atau lebih mengenai harta benda kekayaan mereka, yang bertujuan mengikat kedua belah pihak<sup>3</sup>.

Yayasan merupakan suatu lembaga yang pokok fungsinya berperan sebagai wujud kepedulian sosial masyarakat, karena program kerja dan kegiatannya bergerak dibidang sosial kemasyarakatan dan kemanusiaan.<sup>4</sup>

Pekerja dan pengawas atau pemilik perusahaan tempat mereka bekerja memiliki hubungan selama masih ada karyawan atau buruh. Hubungan kerja antara pekerja dengan atasan atau pemilik dari perusahaan biasanya diikat dengan sebuah perjanjian kerja. Hak dan tanggung jawab antara karyawan dan manajer atau pemilik usaha dikukuhkan dengan perjanjian kerja ini. Seperti halnya untuk hak atasan atau

---

<sup>1</sup> Pertimbangan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

<sup>2</sup> Rudhi Prasetya, 2013, *Yayasan dalam Teori dan Praktik*, Jakarta: Sinar Grafika,hal.28

<sup>3</sup> R. Wirjono Prodjodikoro, 2014 *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, Edisi Revisi, Bandung: PT Sumur, terbaru dicetak bersamaan dengan edisi digital,hal.11

<sup>4</sup> Desi Handayani ,2018 ,*Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*,vol.8 (1) hal.169

pemilik dari sebuah perusahaan adalah berhak mempekerjakan pekerja, memberikan perintah dan lain-lain, sedangkan untuk hak dari pegawai/pekerja, yaitu berhak meminta upah, hak cuti, berhak menerima uang pesangon dan lain sebagainya.

Yayasan Pendidikan yang merupakan kategori bisnis jangka Panjang yang berarti dalam menjalankan kegiatannya di bidang pendidikan, Setiap lembaga (Yayasan) memiliki kewenangan untuk merekrut dan mengangkat guru sebagai kebutuhan kegiatan belajar-mengajar. Pengangkatan guru oleh yayasan dilakukan dan diikuti dengan adanya perjanjian atau kesepakatan kerja bersama (KKB) Masing-masing yayasan mengatur dan membayar gaji para guru dengan nilai yang besarnya ditetapkan oleh pembina berdasarkan kemampuan yayasan<sup>5</sup>

Tenaga kerja yang dipekerjakan di yayasan pendidikan merupakan tenaga kerja yang terdidik dan berkompeten agar yayasan dapat meningkatkan taraf pendidikan nasional. Tenaga kerja yang terdidik juga merupakan pekerja, ikatan hukum antara guru dengan yayasan secara formil tentunya menimbulkan hubungan kerja, dimana dalam hal melaksanakan hak dan kewajibannya kedua belah pihak tunduk pada syarat dan ketentuan kerja yang telah di sepakati. Akan tetapi dalam hubungan guru atau pekerja dengan majikan atau pengusaha maka secara yuridis hubungannya adalah bebas karena prinsip negara kita tidak seorang pun boleh diperbudak, maupun diperhamba<sup>6</sup>. Semua jenis dan bentuk perbudakan, dan penghambaan dilarang, akan tetapi secara sosiologis buruh atau pekerja tidak sebesar atau terikat hubungan kerja dengan majikan atau pengusaha meskipun memberatkan bagi buruh atau pekerja itu sendiri, lebih-lebih disaat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang ada. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha<sup>7</sup>. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hukum Ketenagakerjaan dapat bersifat privat dan publik. Namun, tenaga kerja atau buruh seringkali diperlakukan oleh majikan dengan upah

---

<sup>5</sup> Pasal 5 ayat 3 Undang-Undang No.28 Tahun 2004 Tentang Yayasan

<sup>6</sup> Sri Hidayani,Riswan Munthe,2018, *jurnal : Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan Oleh Pengusaha*, Vol 11 (2), hal .128

<sup>7</sup> Parlin Dony Sipayung., dkk,2022, *Hukum Ketenagakerjaan*, Medan: yayasan kita menulis, hal.81

yang relatif kecil. Oleh sebab itu pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur itu untuk melindungi pihak buruh atau pekerja untuk melindungi mereka sebagai pihak yang lemah dari kekuasaan majikan atau pengusaha guna menempatkan pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia<sup>8</sup>

Perjanjian kerja, juga dikenal sebagai *Arbeidsovereenkomst* di Belanda, memiliki multitafsir. Salah satu penafsiran yang diambil dari perspektif perjanjian perburuhan hukum perdata terdapat dalam Pasal 1601a UU KUHPerdata buku ketiga tentang perikatan yang berbunyi: “Perjanjian kerja adalah suatu kontrak di mana satu pihak, pekerja, setuju untuk mematuhi pihak lain, pemberi kerja, untuk jangka waktu yang telah ditentukan dengan imbalan pembayaran tenaga kerja.”

Pemberi kerja diwajibkan untuk menawarkan berbagai tunjangan kepada tenaga kerja mereka, termasuk perawatan kesehatan, penghargaan kerja, tunjangan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan lainnya, jika diketahui bahwa pemilik atau bos memiliki tenaga kerja yang besar. Biaya tersebut dapat diminimalkan dengan mempekerjakan karyawan yang memiliki perjanjian kerja waktu tetap, atau perjanjian kerja waktu tertentu. Karena adanya ketidakpastian masa kerja dengan pengangkatan sebagai pegawai tetap, yang mempengaruhi jenjang karir, status atau jabatan sebagai pegawai, dan pesangon saat kontrak berakhir, penggunaan perjanjian kerja waktu tetap atau PKWT , bagi pekerja kontrak sendiri dirasa kurang menguntungkan.

Menurut Pasal 62 nomor 13 UU Ketenagakerjaan, “Pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar ganti rugi kepada pihak lain sebesar upah pekerja/buruh sampai dengan berakhirnya perjanjian kerja apabila salah satu pihak memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu, atau hubungan kerja berakhir karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).” Tuntutan penggugat atas ganti rugi berdasarkan pasal ini, dan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61, mencapai usia pensiun tidak termasuk syarat-syarat yang disebut dalam pasal itu.

---

<sup>8</sup> Bagus Sarnawa,Johan Erwin I, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Laboratorium Ilmu Hukum UMY, Yogyakarta, hlm. 29

Namun dapat di ketahui bahwa Pasal 62 ini telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang kemudian disempurnakan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 dan disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Perubahan ini mencakup beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, termasuk yang terkait dengan perjanjian kerja tertentu dan ganti rugi.

Berdasarkan hal inilah penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut perihal putusan hakim pada gelar acara persidangan, dengan judul “Analisis Putusan Terhadap Perjanjian Kerja Antara Pemilik sekolah Dengan Tenaga Pendidik” ( Studi Putusan No. 18/Pdt.G.S/2023/PN.Mdn.)

## **1. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian sebelumnya, peneliti ini akan membahas permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimana bentuk pelanggaran yang dilakukan tenaga pendidik terhadap pemilik sekolah menurut Putusan No. 18/Pdt.G.S/2023/PN Mdn ?
- b. Bagaimana hak dan kewajiban tenaga pendidik berdasarkan surat perjanjian kerja?
- c. Bagaimana analisis hukum pada Putusan No. 18/Pdt.G.S/2023/PN Mdn?

## **2. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian harus tergambar secara tegas apa yang hendak dicapai dalam melaksanakan penelitian tersebut. Tujuan penelitian harus bertitik tolak dari permasalahan. Bahkan harus terlihat tegas dan konkret serta relevan.<sup>9</sup> Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bentuk pelanggaran yang tertera pada perkara perdata No.18/Pdt.G.S/2023/PN.Mdn.
- b. Untuk mengetahui hak dan kewajibam tenaga pendidik berdasarkan isi surat perjanjian kerja pada putusan perkara No.18/Pdt.G.S/2023/PN.Mdn.
- c. Untuk mengetahui analisis hukum pada perkara perdata No. 18/Pdt.G.S/2023/PN.Mdn.

---

<sup>9</sup> Faisal & dkk. 2023, *Pedoman Penulisan dan Penyelesaian Tugas Akhir Mahasiswa Medan*, Pustaka Prima, halaman 5

## B. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

### 1. Secara teoritis

Untuk mengungkapkan permasalahan-permasalahan di dalam proses pembaharuan atas sesuatu bidang yang dikaji, seperti dalam bidang hukum. Sehingga dapat membuat gambaran mengenai keadaan hukum yang sesungguhnya hidup dalam masyarakat atau akan menunjukkan kearah mana sebaiknya hukum dibina dengan perubahan-perubahan masyarakat. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk melahirkan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum perdata khususnya mengenai akibat hukum pemutusan hubungan kerja secara sepihak bagi guru pada yayasan pendidikan Pineapple Premier School pada perkara No.18/ Pdt.G.S / 2023 / PN.Mdn.

### 2. Secara praktis

penulisan skripsi ini di harapkan dapat menjadi sumbangsih dan bahan masukan terhadap perkembangan hukum positif dan memberikan sumbangsih pemikiran untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi negara melalui institusi terkait tentang bentuk pelanggaran perjanjian kerja yang menjadi lingkup kekuasaan kehakiman dalam memutuskan suatu perkara pengadilan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukumnya untuk menyelesaikan perkara hukum yang memberikan rasa keadilan bersama.

## C. Defenisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada pembaca terhadap batasan ruang lingkup fokus yang akan di teliti. Uraian defenisi operasional merupakan kalimat-kalimat yang disusun berdasarkan arah dan tujuan penelitian. adapun defenisi operasional dalam penelitian ini mencakup:

1. Analisis putusan adalah proses untuk meninjau dan menganalisis pertimbangan hukum dalam suatu putusan hakim. Analisis putusan dapat di lakukan untuk berbagai hal, seperti apakah tergugat dapat dinyatakan bertanggung jawab atas perbuatan yang dilakukannya, meninjau pertimbangan atas prosedur hukum.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Ade Rizky Fachreza, diakses 25 Oktober 2023. “Meluruskan Pemahaman “Konsistensi Putusan” untuk Mencapai Kesatuan Hukum,” <http://leip.or.id/meluruskan-pemahaman-konsistensi-putusanuntuk-mencapai-kesatuan-hukum/>

Perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja dan pemilik usaha yang memuat hak, kewajiban, dan syarat-syarat kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan secara lisan atau tertulis dan berlaku untuk waktu tertentu atau tidak tertentu. Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian yang dimana masing-masing memiliki ciri khusus yang membedakan dengan yang lainnya, yang keseluruhan bentuk perjanjian harus memiliki asas hukum, sahnya suatu perjanjian, subjek serta obyek yang diperjanjikan.<sup>11</sup>

Dalam sebuah syarat berkontrak masing-masing pihak harus memenuhi antara hak dan kewajiban yang tercantum dalam asas kebebasan berkontrak yang sering kita kenal dengan istilah (*idea of freedom of contract*) yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan kedua belah pihak. Iman Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>12</sup>

2. Pemilik sekolah adalah pemilik sekolah atau pelaku usaha adalah pemimpin yang bertanggung jawab untuk menetapkan visi dan misi sekolah terutama kesejahteraan siswa dan tenaga pendidik.<sup>13</sup>
3. Tenaga pendidik adalah tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan dan memiliki kualifikasi tertentu. Pendidik adalah tenaga profesional yang merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan memberikan bimbingan dan pelatihan.

#### **D. Keaslian penelitian**

Untuk meneliti keaslian dari skripsi yang saya susun dengan judul analisis putusan terhadap perjanjian kerja antara pemilik sekolah dengan tenaga pendidik (Studi Putusan No.18/Pdt.G.S/2023/PN.Mdn )”. Bahwasanya belum dilakukan penulisan skripsi dengan judul ini di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, meski di sisi lain terdapat judul yang hampir sama namun substansinya berbeda. Dari beberapa judul penelitian yang pernah di angkat oleh peneliti sebelumnya, terdapat tiga judul yang hampir serupa dengan topik

---

<sup>11</sup> ibid.,

<sup>12</sup> Nindry sylistiya widiastiani,2022,*Pengantar Hukum Perburuhan: pasca-undang-undang Cipta Kerja*, Yogyakarta: PT Kanisius, hal.40

<sup>13</sup> <http://artonang.blogspot.com/2014/12/perjanjian-kerja.html>,

yang di angkat dalam skripsi ini , yaitu:

1. Dewa Rohid Fakultas Hukum, Universita Medan Area, 2023 yang berjudul **“Akibat Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Pasca Putusan MK No.91/PUU-XIX/2021 Tentang Cipta Kerja Terhadap Undang-undang Dasar 1945”**. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan (Library Research) Penelitian lapangan (Field Research) yaitu penulis langsung melakukan studi pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan dengan mengambil data yang berhubungan dengan judul skripsi, serta melakukan wawancara kepada pihak terkait. Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan. penelitian ini memiliki perbedaan yang jelas dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewa Rohid. Penelitian ini tidak bersifat lapangan, melainkan normatif dengan pendekatan yuridis, serta lebih menitikberatkan pada analisis terhadap pertimbangan hukum dalam putusan pengadilan.
2. Tania Herlianda Fakultas hukum , Universitas Batanghari 2023 yang berjudul **“Analisis Yuridis Terhadap Putusan Pengadilan Negeri No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Habis Masa Kontrak.”** menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan sumber data berupa putusan pengadilan dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Fokus penelitian tersebut adalah menganalisis pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya masa kontrak dalam lingkup hubungan industrial serta menilai kesesuaian tindakan pengusaha dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.Sementara itu, penelitian ini memiliki objek dan konteks yang berbeda. Kasus yang diangkat dalam penelitian ini berawal dari tindakan tergugat (tenaga pendidik) yang tidak lagi melaksanakan kewajibannya untuk hadir dan bekerja di sekolah, meskipun pihak penggugat (pemilik sekolah) telah memberikan keringanan dan kesempatan agar tergugat kembali bekerja

sebagaimana mestinya. Namun, setelah diberi kesempatan tersebut, tergugat tetap tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, sehingga menimbulkan pelanggaran terhadap isi perjanjian kerja dan berujung pada gugatan wanprestasi di Pengadilan Negeri Medan (Putusan No.18/Pdt.G.S/2023/PN Mdn). Dengan demikian, perbedaan mendasar antara kedua penelitian ini terletak pada jenis perkara dan objek hukumnya. Penelitian Tania Herlianda berfokus pada perselisihan hubungan industrial yang terjadi sebelum masa kontrak berakhir, sedangkan penelitian ini menekankan pada analisis yuridis terhadap pelanggaran perjanjian kerja dalam perkara perdata umum di sektor pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam kajian hukum perdata dengan mengangkat persoalan hubungan kerja antara pemilik sekolah dan tenaga pendidik, yang selama ini belum banyak diteliti dari perspektif analisis putusan hakim.

3. Ahmad Husein universitas islam negeri sultan syarif kasim riau **“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bagi Guru di Yayasan Al Fityah Kota Pekanbaru”** Tinjauan terhadap pelaksanaan PKWT bagi guru berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 dan praktik di lapangan Ketidaksesuaian praktik kontrak PKWT di yayasan dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan (Pasal 59) dan dampaknya terhadap kesejahteraan guru jenis penelitian yang di gunakan adalah Hukum Empiris/Sosiologis di mana pendekatannya yakni Observasi langsung terhadap guru dan pihak yayasan, Wawancara dengan guru dan pengurus Yayasan Al Fityah, serta UU No.13/2003, Analisis kualitatif empiris (perbandingan hukum dengan praktik di lapangan) Penelitian Ahmad Husein berfokus pada implementasi hukum dalam praktik nyata, sedangkan penelitian saya fokus pada penegakan dan interpretasi hukum melalui putusan hakim. Jadi, skripsi ini melanjutkan level analisis yang lebih “yuridis konseptual”. dan persamaannya Sama-sama membahas hubungan kerja antara guru dan yayasan menyoroti hak dan kewajiban kedua pihak menggunakan acuan UU No.13/2003 dan asas-asas perjanjian. Dimana Ahmad Husein fokus pada praktik kontrak (PKWT) di lapangan, sedangkan penelitian saya fokus pada penegakan hukum dan analisis putusan hakim.

## E. Metode Penelitian

Metodologi mempunyai beberapa pengertian, yaitu:

- (a) logika dari penelitian ilmiah,
- (b) studi terhadap prosedur dan teknik penelitian.

suatu sistem dari prosedur dan teknik penelitian berdasarkan hal ini, dapat dikatakan bahwa metode penelitian merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten melalui proses penelitian tersebut, diadakan analisis dan konstruksi terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah.<sup>14</sup>

Penelitian hukum adalah segala aktivitas seseorang untuk menjawab permasalahan hukum yang bersifat akademik dan praktisi, baik yang bersifat asas-asas hukum, norma-norma hukum yang hidup dan berkembang dalam masyarakat maupun yang berkenaan dengan kenyataan hukum dalam masyarakat. Disiplin ilmu hukum biasa diartikan sistem ajaran tentang hukum, sebagai norma dan sebagai kenyataan perilaku atau sikap-sikap Hal ini berarti disiplin Ilmu hukum menyoroti hukum sebagai sesuatu yang dicita-citakan dan sebagai realitas di dalam masyarakat.<sup>15</sup> Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian merupakan bentuk ungkapan dari rasa ingin tahu yang dilakukan dalam bentuk atau kegiatan penelitian secara ilmiah. Penelitian ini dilakukan dengan sebuah rasa percaya akan objek yang menjadi penelitian akan diteliti dengan mencari tahu sebab akibat yang timbul atau terjadi pada objek penelitian.<sup>16</sup> Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif yang merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.<sup>17</sup> Penelitian hukum normatif disebut juga penelitian hukum doctrinal.

---

<sup>14</sup> Zainuddin Ali, 2021, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Sinar Grafika,hal.19

<sup>15</sup> ibid.,

<sup>16</sup> Hindayati Mustafidah,Suwarsito, 2020– *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian* – Purwokerto: UMP Press, hal.2.

<sup>17</sup> Abdul Kadir Muhammad, 2021, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: Rajawali Pers, hal.82

Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.<sup>18</sup>

Pada penelitian hukum jenis ini, seringkali hukum dikonsepkan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau hukum dikonsepkan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas<sup>19</sup> Analisis yuridis normatif pada hakikatnya menekankan pada metode deduktif sebagai pegangan utama, sedangkan penggunaan metode induktif dilakukan sebagai penunjang. Analisis dilakukan secara kualitatif, komprehensif, dan lengkap. Hal ini dimaksudkan dengan menguraikan data secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, runtut, logis, tidak tumpang- tindih, dan efektif, sehingga memudahkan interpretasi data dan pemahaman hasil analisis. Analisis bahan yang demikian ini akan menghasilkan hasil penelitian hukum normatif yang bermutu dan sempurna.<sup>20</sup>

## 2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yang merujuk pada penjelasan mengenai kondisi objek penelitian dan analisisnya berdasarkan teori-teori hukum serta praktik pelaksanaan hukum positif terkait permasalahan yang telah disebutkan sebelumnya. Fokusnya adalah menganalisis masalah hukum, fakta, dan gejala hukum lainnya yang terkait dengan pendekatan hukum yang relevan, untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang permasalahan yang akan diselidiki.

Penelitian ini merupakan metode studi kepustakaan (*Library Research*) yang berfokus pada penggunaan literatur untuk mengkaji buku, referensi, dan informasi lain yang relevan dengan topik yang dibahas. Adapun perpustakaan yang akan dikunjungi sebagai tempat referensi antara lain Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, perpustakaan Universitas Sumatera Utara, perpustakaan Universitas Medan Arca, perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Utara, dan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Pemko Medan.

---

<sup>18</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum* Jakarta: Kencana Prenada, hal.35

<sup>19</sup> Amiruddin da H.Zainal Asikin,2006. *Pengantar Metode Penelitian Hukum* Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, halaman. 118

<sup>20</sup> Abdulkadir Muhammad, *Op. cit. h. 12*

Jenis penelitian ini dikenal sebagai penelitian hukum normatif, sebuah pendekatan penelitian hukum yang menitik beratkan pada analisis bahan pustaka atau data sekunder. Metode ini mendasarkan diri pada studi literatur untuk menjelajahi dan menganalisis isu yang ada dalam ruang lingkup penelitian.<sup>21</sup>

### 3. Pendekatan penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif, yaitu suatu pendekatan yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang diangkat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis norma-norma hukum, asas-asas hukum, serta doktrin dan pendapat para ahli hukum yang relevan dengan perjanjian kerja antara pemilik sekolah dan tenaga pendidik.

Melalui pendekatan ini, penulis mengkaji peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan literatur hukum guna menemukan kejelasan yuridis terhadap hubungan kerja yang terjalin, serta menganalisis pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara No. 18/Pdt.G.S/2023/PN Mdn. Pendekatan normatif dipilih karena objek penelitian adalah putusan pengadilan, sehingga lebih tepat dianalisis melalui sumber hukum tertulis dan doktrin yang relevan. Dalam pendekatan ini, hukum dikaji sebagai norma yang hidup dan berlaku di tengah masyarakat, sebagaimana yang tercermin dalam peraturan hukum dan putusan hakim, bukan melalui observasi lapangan secara langsung.

### 4. Sumber Data Penelitian

Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan hukum yang diajukan, penulis menggunakan jenis penelitian normatif, yaitu suatu prosedur untuk mengidentifikasi suatu norma hukum, asas-asas hukum, dan doktrin-doktrin hukum.<sup>22</sup> atau, lebih umum lagi, penelitian kepustakaan, yang merupakan studi terhadap buku-buku melalui penggunaan sumber-sumber perpustakaan untuk penelitian hukum.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Bambang Sungono. 2009. *Metodologi Penelitian Hukum* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, halaman. 189.

<sup>22</sup> Peter Mahmud Marzuki,2010, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, hal. 35.

<sup>23</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2009, *Penulisan Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 13–14

Sumber data yang menjadi landasan dalam penyusunan skripsi ini berasal dari data sekunder yang terdiri dari:<sup>24</sup>

1. Data yang bersumber dari Hukum Islam, yaitu Al-Qur'an dan Hadist (Sunnah Rasul). Data yang bersumber dari Hukum Islam tersebut lazim disebut pula sebagai data kewahyuan. Data kewahyuan yang menjadi landasan skripsi ini yaitu: Q.S. Al-Hujurat : 9 dan 10
2. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah sumber hukum utama yang mempunyai kekuatan hukum mengikat karena berasal dari peraturan perundang-undangan atau sumber hukum resmi lainnya yang berlaku dalam suatu sistem hukum. Bahan hukum primer menjadi dasar utama dalam penelitian hukum normatif (doktrinal) karena ia mencerminkan aturan hukum yang berlaku (*positif law*) dan digunakan untuk menjawab isu hukum yang sedang diteliti.

### 3. Bahan Hukum sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan yang memberikan penjelasan, komentar, atau analisis terhadap bahan hukum primer. Meskipun tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, bahan hukum sekunder sangat penting karena membantu peneliti memahami, menafsirkan, dan menerapkan aturan hukum yang ada.

### 4. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan pendukung atau pelengkap yang membantu peneliti memahami istilah-istilah hukum, melacak referensi, atau menemukan informasi tambahan. Sifatnya informatif dan menunjang, bukan sumber hukum langsung.

Secara khusus, isi hukum utama yang mencakup semua dokumen resmi termasuk ketentuan hukum serta peraturan perundang-undangan.

1. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Hukum Perdata.
3. Undang-undang ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003.
4. Nomor 2 tahun 2004 adalah undang-undang republik Indonesia tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

---

<sup>24</sup> Faisal, dkk, 2023, *Pedoman Penulisan dan Penyelesaian Tugas Akhir Mahasiswa*, Medan: Pustaka Prima. Halaman.8.

5. Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang penciptaan lapangan kerja.
6. Mengenai perjanjian kerja waktu tertentu , outsourcing, jam kerja dan istirahat, serta pemutusan hubungan kerja, berlaku peraturan pemerintah nomor 34 tahun 2021.
7. Nomor putusan pengadilan Negri medan No.18/Pdt.G.S/2023/PN Mdn.

## 5. Alat Pengumpul Data

Agar hasilnya terbukti obyektif dan dapat dipertanggungjawabkan, metode penelitian ini menggunakan Studi Kepustakaan (*Library Research*) sebagai alat pengumpulan data.<sup>25</sup> Studi ini melibatkan pengumpulan data sekunder dari berbagai sumber seperti, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier data yang terhimpun menjadi landasan teoritis untuk menganalisis data. Informasi sekunder diperoleh dari Peraturan Perundang-undangan, literatur, serta data yang diperoleh dari lembaga atau instansi terkait dengan topik penelitian ini.

Kajian pustaka adalah analisis teoritis yang memuat referensi berbagai karya ilmiah tentang budaya, norma, dan nilai yang muncul dalam kondisi dan konteks social yang dikaji. <sup>26</sup> berbagai buku, kamus, undang-undang, peraturan dan bahan lain yang berkaitan dengan subjek penelitian. atau masalah utama dibaca dan dipelajari untuk mengumpulkan data bibliografi, yang kemudian dicatat dan disusun.<sup>27</sup>

## 6. Analisis data

Peneliti menerapkan metode penelitian normatif yang terpusat pada ini permasalahan yang menjadi fokus kajian. Pendekatan ini bergantung pada penggunaan data sekunder secara kualitatif untuk mengurai permasalahan yang sedang dibahas secara teratur dan terstruktur.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> *Ibid.*,

<sup>27</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Ahman,2010,*Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris* , pustaka pelajar, Yogyakarta, hal.161.

<sup>28</sup> Bambang Mujianto, 2014. *Petunjuk Praktis Metode Penelitian Kualitatif* Yogyakarta Tiarana Lokus, halaman. 3

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Perjanjian kerja**

Perjanjian adalah kesepakatan antara dua pihak yang menimbulkan akibat hukum, Pasal 1 Ayat 14 UU Ketenagakerjaan menyebutkan definisi perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat, hak dan kewajiban kedua pihak.

Pasal 1601a KUHPerdata berbunyi : “Perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak yang satu si pekerja, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain yaitu si pengusaha, untuk suatu waktu tertentu untuk mengerjakan karyawan itu dengan membayar upah.”

Menurut Wiwohosoedjono<sup>45</sup> pengertian perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.<sup>48</sup>

Menurut Prof. Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dan majikan, ditandai dengan ciri-cirinya adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (*dierstverhoeding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan/pengusaha) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh/pekerja).

Perjanjian kerja merupakan landasan formal hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja pemahaman teoritik dan norma hukumnya penting untuk menganalisis sah tidaknya suatu kontrak kerja, bentuknya (PKWTT/PKWT), serta masalah implementasi di lapangan. Sumber hukum primer di Indonesia meliputi KUHPerdata (aturan perikatan), Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan peraturan pelaksana seperti Peraturan Pemerintah yang mengatur rinci pelaksanaan PKWT.

---

<sup>48</sup> Djumadi,2006, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 33

## 1. Unsur perjanjian kerja

Perjanjian kerja yang baik dan benar haruslah memenuhi unsur-unsur sebagai berikut :

### a. Adanya unsur pekerjaan (*work*)

Perjanjian kerja harus ada objek perjanjian yakni pekerjaan. Pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain sebagaimana dicantumkan dalam Pasal 1603a KUHPerdata yang berbunyi : “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga mengantikannya”.

### b. Adanya unsur perintah (*command*)

Realisasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

### c. Adanya unsur waktu (*time*)

Yaitu pelaksanaan dari perjanjian kerja tersebut harus sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja.

### d. Adanya unsur upah (*pay*)

Upah atau sering juga disebut gaji merupakan unsur penting dalam suatu perjanjian kerja, bahkan seringkali upah menjadi alasan utama seorang pekerja mengikatkan dirinya dalam perjanjian kerja. Upah adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh perusahaan untuk pekerjaan yang telah dilakukan pekerja . Lazimnya pembayaran upah diberikan dalam bentuk uang, tetapi tidak menutup kemungkinan pemberian upah dalam bentuk lain seperti barang.

## 2. Jenis perjanjian kerja

Terdapat empat (4) jenis perjanjian kerja sebagai berikut :

### a) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tetap (PKWTT)

Jenis kontrak kerja yang satu ini ditujukan bagi karyawan tetap. Karena waktu tidak tetap yang dimaksud ialah tidak adanya batasan waktu kerja sama yang dijalin antara perusahaan dengan karyawan. Biasanya karyawan yang mendapatkan PKWTT terlebih dahulu menyelesaikan waktu percobaan (*probation*) paling sedikit 3 bulan.

b) Perjanjian Kerja Waktu Tetap (PKWT)

Melalui kontrak kerja PKWT tentu sudah sangat jelas disebutkan bahwa hubungan pekerjaan hanya bersifat sementara dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Biasanya perjanjian ini dapat memiliki kekuatan hukum dengan adanya bukti tertulis dengan dibubuhinya materai.

c) Perjanjian Kerja Paruh Waktu

Kita sering mendengarnya dengan sebutan part time, jenis kontrak kerja ini dibuat hanya bagi pekerjaan yang memiliki durasi kurang dari 8 jam setiap harinya.

d) Perjanjian Pemberongan

Pekerjaan Perjanjian ini biasanya dibuat saat pihak perusahaan bekerja sama dengan penyedia jasa tenaga kerja. Kontrak jenis ini biasanya digunakan untuk jumlah pekerjaan dalam skala besar seperti pabrik, pihak perusahaan harus membuat perjanjian kerja PKWTT dan PKWT sehingga menguatkan hukum dari kontrak kerja ini.

3. Asas perjanjian kerja

Terdapat 5 (lima) asas perjanjian yang dikenal menurut ilmu hukum perdata sebagai berikut :

a) Asas Kebebasan Berkontrak (*Freedom of Contract*) Asas ini merupakan suatu asas yang memberikan kebebasan para pihak untuk :

1) Membuat atau tidak membuat perjanjian

2) Mengadakan perjanjian dengan siapapun

3) Menentukan isi perjanjian ,pelaksanaan, dan persyaratannya.

4) Menentukan bentuk perjanjiannya , apakah berbentuk tulis atau lisan.

Setiap orang dapat secara bebas membuat perjanjian selama memenuhi syarat sahnya perjanjian dan tidak melanggar hukum,kesusilaan ,serta ketertiban umum.

b) Asas Konsensualisme (*Concensualism*)

Asas konsensualisme dapat disimpulkan dalam pasal 1320 ayat (1) KUHPer. Dalam pasal tersebut salah satu syarat sahnya perjanjian antara kedua belah pihak. Perjanjian sudah lahir sejak tercapainya kata sepakat. perjanjian telah mengikat ketika kata sepakat dinyatakan atau diucapakan, sehingga tidak perlu lagi formalitas tertentu. Kecuali dalam hal undang-undang memberikan syarat formalitas tertentu terhadap suatu perjanjian yang mensyaratkan harus tertulis.

c) Asas Kepastian Hukum (*Pacta Sunt Servanda*)

Menurut Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata ” Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Jika terjadi sengketa dalam pelaksanaan perjanjian, maka hakim dengan keputusannya dapat memaksa agar pihak yang melanggar itu melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan perjanjian, bahkan hakim dapat meminta pihak yang lain membayar ganti rugi. Putusan pengadilan itu merupakan jaminan bahwa hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian memiliki kepastian hukum, sehingga secara pasti memiliki perlindungan hukum.

d) Asas itikat baik (*good faith*)

Asas ini tercantum dalam Pasal 1338 Ayat (3) KUHPerdata, ” Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Dalam asas ini para pihak yaitu pihak kreditor dan debitur harus melaksanakan substansi kontrak berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh maupun kemauan baik dari para pihak. Dengan itikad baik berarti keadaan batin para pihak dalam membuat dan melaksanaan perjanjian haruslah jujur, terbuka dan saling percaya. Keadaan batin para pihak itu tidak boleh dicemari oleh maksud untuk melakukan tipu daya atau menutup-tutupi keadaan sebenarnya.

e) Asas kepribadian (*personality*)

Asas kepribadian berarti isi perjanjian hanya mengikat para pihak secara personal dan tidak mengikat pihak-pihak lain yang tidak memberikan kesepakatanannya. Seseorang hanya dapat mewakili orang lain dalam membuat perjanjian yang dibuat oleh para pihak hanya berlaku bagi mereka yang membuatnya.

#### 4. Pemutusan Hubungan Kerja .

PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja merupakan sebuah konsep yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja, yang mana dapat disebabkan oleh berbagai macam hal. Dengan demikian, hak serta kewajiban antara karyawan dan juga perusahaan bisa hilang. Pengertian tersebut sudah tercantum di dalam Pasal 1 Nomor 25 dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Secara umum, hal yang bisa menyebabkan adanya Pemutusan Hubungan Kerja ada tiga. Pertama yaitu karena demi hukum, seperti misalnya pensiun, meninggal dunia, ataupun PKWT telah berakhir.

Kemudian yang kedua adalah karena keputusan pengadilan. Terakhir adalah karena pengunduran diri dari pihak karyawan. Jika perusahaan ingin melakukan PHK kepada para karyawannya, maka penyebabnya yaitu karena keputusan pengadilan.

Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dilakukan secara sepihak. Hal itu telah tercantum di dalam Pasal 151 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jika memang hubungan kerja tersebut harus diakhiri, maka karyawan dan juga perusahaan harus melakukan musyawarah. Namun jika tidak kunjung memperoleh titik tengah dari musyawarah tersebut, maka pengadilan hubungan industrial juga dapat dilibatkan.

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan adalah keputusan pengadilan. Di dalamnya, terdapat berbagai macam proses yang harus dilakukan, salah satunya yaitu melalui jalur meja hijau. Tak hanya itu saja, untuk pemutusan kerja karena karyawan memang ingin berhenti, maka karyawan tersebut harus melakukannya tanpa adanya tekanan atau paksaan. Mereka harus melakukannya karena kemauan mereka sendiri. Hal itu sudah tercantum di dalam Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan.

#### A. Aturan Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Setelah penjelasan mengenai pengertian Pemutusan Hubungan Kerja di atas, tentu kita menjadi tahu bahwa PHK tidak boleh dilakukan secara sembarangan. Ada berbagai macam langkah yang harus dilakukan. Selain itu, alasan tersebut juga harus diregulasi. Ada beberapa hal yang memang tidak boleh menjadi sebab terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, akan tetapi disisi lain ada juga beberapa hal yang dapat dijadikan dasarnya. Berikut ini adalah penjelasan selengkapnya:

##### 1. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilarang

Menurut Pasal 153 Ayat Undang-Undang No 13 Tahun 2003, ada beberapa hal yang tidak dapat dijadikan sebagai alasan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Sakit sesuai keterangan dokter dalam kurun waktu kurang dari 12 bulan secara berturut-turut.
- b. Sedang memenuhi kewajiban ataupun tugas negara.
- c. Sedang melakukan ibadah.

- d. Menikah.
- e. Sedang hamil, melahirkan, menyusui, ataupun keguguran.
- f. Satu kantor, satu perusahaan dengan pasangan ataupun anggota keluarga lain.
- g. Membuat atau menjadi anggota atau pengurus dan mengikuti kegiatan serikat pekerja.
- h. Mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwenang atas adanya tindak pidana.
- i. Ada perbedaan dalam hal ideologi, agama, suku, ras, warna kulit, golongan, kondisi fisik, status perkawinan, aliran politik, dan lainnya.
- j. Cacat tetap atau sakit yang mana proses penyembuhannya tidak tentu, hal itu terjadi karena adanya kecelakaan kerja.

## 2. Alasan diperbolehkan

Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003, ada beberapa alasan yang diperbolehkan perusahaan untuk melakukan PHK, yaitu sebagai berikut:

- a. Tidak lulus masa probation atau masa percobaan.
- b. Kontrak atau PKWT sudah berakhir.
- c. Sanksi karena karyawan melakukan kesalahan atau pelanggaran berat.
- d. Karyawan ditahan ataupun diputuskan bersalah oleh pihak pengadilan.
- e. Karyawan terbukti melanggar perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, ataupun melanggar aturan perusahaan.
- f. Mengundurkan diri tanpa adanya paksaan dan tekanan.
- g. Penggabungan, peleburan, atau perubahan status kerja, jika pihak pekerja atau pemilik usaha sudah tidak ingin melanjutkan hubungan kerja.
- h. Pemutusan Hubungan Kerja massal karena perusahaan mengalami

kerugian.

- i. Perusahaan bangkrut atau pailit.
- j. Karyawan dinyatakan meninggal dunia.
- k. Karyawan pensiun.
- l. Karyawan bolos ataupun mangkir selama 5 hari atau lebih setelah dipanggil sebanyak dua kali.
- m. Karyawan sakit lebih dari 1 tahun atau 12 bulan.

Dalam sistem hukum Indonesia, perjanjian kerja diatur baik dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) maupun dalam peraturan perundang-undangan khusus di bidang ketenagakerjaan. Pasal 1601a KUHPerdata mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara seorang pekerja dan seorang majikan, di mana pekerja mengikatkan dirinya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah. Definisi ini kemudian dipertegas dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dengan demikian, perjanjian kerja tidak hanya memiliki dimensi privat sebagaimana diatur dalam hukum perdata, tetapi juga dimensi publik yang bertujuan untuk melindungi pekerja sebagai pihak yang secara sosial-ekonomi berada pada posisi lemah.

Secara doktrinal, perjanjian kerja harus dilaksanakan dengan memperhatikan asas-asas hukum perjanjian, antara lain asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, asas pacta sunt servanda, asas itikad baik, dan asas kepribadian. Asas kebebasan berkontrak memberikan keleluasaan kepada para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, memilih dengan siapa perjanjian dibuat, dan menentukan isi perjanjian. Namun, asas ini dibatasi oleh hukum, kesesilaan, dan ketertiban umum. Asas itikad baik, sebagaimana termuat dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata, mengharuskan para pihak untuk melaksanakan perjanjian dengan jujur dan penuh tanggung jawab. Dalam konteks perjanjian kerja, asas-asas ini menjadi penting untuk memastikan adanya keseimbangan antara kepentingan pemberi kerja dan pekerja, sehingga hubungan kerja dapat berjalan secara adil dan harmonis.

## B. Jenis-jenis PHK

Dari penjelasan di atas, kita bisa mengetahui bahwa pemutusan hubungan kerja bisa disebabkan oleh berbagai hal. Bergantung pada faktor penyebab tersebut, jenis-jenis PHK juga bisa berbeda-beda. Undang-undang menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja dibagi menjadi empat jenis, antara lain:

### 1. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Hukum

Contoh dari pemutusan hubungan kerja karena hukum adalah pekerja dinyatakan meninggal dunia atau perjanjian kerja telah berakhir. Sehingga, perusahaan tidak perlu mengirimkan surat pemutusan hubungan kerja karena hubungan kerja tersebut sudah otomatis berakhir secara hukum karena kondisi yang terjadi

### 2. Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak

Walaupun pemutusan hubungan kerja tidak bisa dilakukan secara sembarangan, perusahaan tetap memiliki hak untuk memberhentikan karyawan secara sepihak. Jenis pemutusan hubungan kerja ini umumnya disebabkan oleh pelanggaran terhadap perjanjian kerja. Pengunduran diri karyawan juga termasuk ke dalam jenis PHK yang dilakukan secara sepihak. Dengan kata lain, pemutusan hubungan kerja secara sepihak ini terjadi atas keinginan salah satu pihak, baik itu perusahaan ataupun karyawan.

### 3. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kondisi Khusus

Terdapat banyak sekali kondisi khusus yang dapat mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Misalnya saja, karyawan sakit dalam waktu yang cukup lama, terjadi efisiensi perusahaan, perusahaan mengalami kebangkrutan, atau perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus.

### 4. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat

Ketika karyawan melakukan sebuah kesalahan, perusahaan memang tidak bisa langsung memutuskan hubungan kerja. Akan tetapi, jika kesalahan yang dilakukan termasuk kesalahan yang berat, maka pemutusan hubungan kerja boleh dilakukan. Misalnya saja penipuan, penggelapan dana, penganiayaan terhadap rekan kerja, dan juga peretasan data rahasia perusahaan adalah beberapa contoh kesalahan berat yang dapat berujung

pada pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu aspek yang sering menimbulkan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Menurut Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha. UU Ketenagakerjaan menegaskan dalam Pasal 151 bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK. Apabila PHK tidak dapat dihindari, maka pelaksanaannya harus melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketentuan ini menunjukkan bahwa undang-undang berusaha memberikan perlindungan hukum bagi pekerja agar tidak dirugikan oleh tindakan sepihak dari pengusaha.

### **C. Pemilik usaha ( Sekolah) dan tenaga pendidik (pekerja)**

Pemilik usaha dalam konteks sekolah adalah individu atau badan hukum yang memiliki dan mengelola institusi pendidikan tersebut. Mereka bertanggung jawab untuk memastikan sekolah beroperasi dengan baik, memenuhi standar pendidikan, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran yang berkualitas.

Seorang pemilik usaha sekolah, baik itu sekolah swasta maupun lembaga pendidikan lainnya, memiliki beberapa tanggung jawab dan kewajiban yang harus dipenuhi agar sekolah dapat beroperasi dengan baik, sesuai dengan standar yang ditetapkan, dan memberikan pendidikan yang berkualitas.

Pihak yang secara hukum memiliki dan/atau mengelola suatu usaha, bertanggung jawab atas operasional dan kebijakan perusahaan atau lembaga tersebut, serta menanggung risiko usaha. Dalam konteks sekolah, pemilik usaha bisa berupa perorangan, yayasan, atau badan hukum lain yang mendirikan dan mengelolah.

Guru sebagai tenaga pendidik memiliki posisi yang berbeda dari pekerja pada umumnya. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Pasal 2 menegaskan bahwa guru merupakan tenaga profesional dengan tugas utama

mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Oleh karena itu, hubungan kerja antara guru dengan yayasan pendidikan tidak semata-mata dipandang sebagai hubungan industrial, tetapi juga sebagai hubungan profesional yang menuntut adanya perlindungan khusus. Pasal 14 ayat (1) UU Guru dan Dosen mengatur hak guru atas penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum, jaminan kesejahteraan sosial, serta perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas. Hal ini menempatkan guru sebagai subjek hukum yang memiliki hak-hak khusus yang wajib dihormati oleh yayasan sebagai pemberi kerja. Berikut beberapa hal yang harus dipenuhi oleh pemilik usaha sekolah :

a. Kepatuhan Terhadap Regulasi dan Peraturan

Pemilik usaha sekolah harus memastikan bahwa sekolah yang dikelola mematuhi semua peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, baik di tingkat nasional maupun daerah. Ini mencakup:

- a) Kepatuhan terhadap Kurikulum: Sekolah harus mengikuti kurikulum yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan atau lembaga terkait.
- b) Lisensi dan Izin Operasional: Pemilik sekolah harus memiliki izin operasional yang sah dari pemerintah setempat, yang memungkinkan sekolah untuk beroperasi secara legal.
- c) Standar Pendidikan: Memastikan bahwa sekolah memenuhi standar kualitas pendidikan yang ditetapkan oleh badan akreditasi dan lembaga pendidikan nasional.

b. Sarana dan Prasarana yang Memadai

Pemilik sekolah bertanggung jawab untuk menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung proses pembelajaran, seperti:

- a) Ruang Kelas yang Layak: Ruang kelas yang nyaman dan aman untuk kegiatan belajar mengajar.

- b) Peralatan Pendidikan: Alat bantu pembelajaran seperti papan tulis, proyektor, buku pelajaran, dan peralatan lainnya.
- c) Fasilitas Pendukung: Seperti laboratorium, ruang olahraga, perpustakaan, dan fasilitas sanitasi yang memenuhi standar kesehatan.
- d) Keamanan dan Keselamatan: Sistem pengamanan di sekolah, seperti fasilitas pemadam kebakaran, jalur evakuasi, dan perlindungan terhadap siswa dan staf.
- e) Pengelolaan Keuangan yang Baik

Pemilik sekolah perlu memastikan bahwa keuangan sekolah dikelola dengan efisien dan transparan, antara lain:

- f) Anggaran Pendidikan yang Cukup: Mengalokasikan dana yang cukup untuk operasional sekolah, seperti gaji guru, fasilitas, dan kegiatan lainnya.
- g) Pembayaran Siswa: Menentukan biaya pendidikan yang sesuai dan transparan kepada orang tua siswa, serta mengelola pembayaran dengan baik.
- h) Audit Keuangan: Menyusun laporan keuangan yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan, serta melakukan audit secara berkala.

c. Rekrutmen dan Pengelolaan Tenaga Pendidik

Pemilik sekolah bertanggung jawab untuk merekrut, melatih, dan memotivasi tenaga pendidik agar mereka dapat memberikan pengajaran yang berkualitas. Ini mencakup:

- a) Seleksi Guru dan Staf: Menyaring guru dan tenaga pendidik lainnya sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dan standar kompetensi yang berlaku.
- b) Pelatihan dan Pengembangan: Memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik secara berkala, baik dalam hal pengajaran maupun manajemen kelas.
- c) Kesejahteraan Guru dan Staf: Menyediakan fasilitas kesejahteraan yang baik, seperti gaji yang layak, tunjangan, dan lingkungan kerja yang

mendukung.

d) Peningkatan Kualitas Pendidikan

Pemilik sekolah harus memiliki visi untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang ditawarkan. Beberapa langkah yang dapat diambil antara lain:

- a) Inovasi Kurikulum: Menyusun dan mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan siswa dan perkembangan zaman.
- b) Evaluasi Pembelajaran: Menilai hasil belajar siswa secara berkala dan memberikan umpan balik untuk meningkatkan kualitas pengajaran.
- c) Pendekatan Pembelajaran yang Variatif: Menerapkan metode pembelajaran yang inovatif dan dapat memenuhi kebutuhan berbagai jenis siswa, seperti penggunaan teknologi dalam pembelajaran, pendidikan karakter.

d. Komunikasi dengan Orang Tua dan Masyarakat

Pemilik sekolah harus aktif dalam berkomunikasi dengan orang tua siswa dan masyarakat sekitar. Beberapa aspek penting di antaranya:

- a) Penyampaian Informasi: Memberikan informasi secara terbuka kepada orang tua mengenai perkembangan akademik siswa, kegiatan sekolah, dan kebijakan yang berlaku.
- b) Keterlibatan Orang Tua: Mendorong partisipasi orang tua dalam kegiatan sekolah, seperti rapat orang tua, seminar pendidikan, atau kegiatan ekstrakurikuler.
- c) Responsif terhadap Masukan: Mendengarkan masukan dan kritik dari orang tua dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

e. Keberlanjutan dan Pengembangan Sekolah

Pemilik sekolah juga bertanggung jawab untuk memastikan keberlanjutan dan pengembangan sekolah di masa depan. Ini mencakup:

- a) Perencanaan Jangka Panjang: Membuat perencanaan strategis untuk pengembangan sekolah, seperti perluasan fasilitas atau penambahan program studi.

- b) Inovasi Teknologi: Mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran dan manajemen sekolah untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas.
- c) Peningkatan Citra Sekolah: Membangun citra sekolah yang baik melalui kegiatan promosi, partisipasi dalam kompetisi, dan hubungan yang baik dengan media.
- f. Etika dan Tanggung Jawab Sosial

Sebagai pemilik usaha, penting juga bagi pemilik sekolah untuk menjaga etika dalam menjalankan operasional sekolah dan memiliki tanggung jawab sosial:

- a) Menghargai Hak Siswa dan Guru: Memastikan hak-hak siswa dan guru terlindungi, seperti hak atas pendidikan yang adil, hak atas kebebasan berbicara.
- b) Tanggung Jawab Sosial: Melakukan kegiatan sosial yang bermanfaat bagi masyarakat sekitar, seperti program bantuan pendidikan, beasiswa, atau kegiatan pengabdian masyarakat

Menurut C.S.T. Kansil dan Christine S.T. Kansil, adalah: “Yayasan atau *Stichting (Belanda)*, suatu badan hukum yang melakukan kegiatan dalam bidang sosial”. Sedangkan menurut Subekti, menyatakan bahwa yayasan adalah badan hukum di bawah pimpinan suatu badan pengurus dengan tujuan sosial dan tujuan tertentu yang legal<sup>49</sup>. Istilah Yayasan *yaitu Stichen* yang artinya membangun atau mendirikan dalam Bahasa Belanda dan *Foundation* dalam Bahasa Inggris. Yayasan merupakan badan yang menjalankan usaha baik dalam usaha nonkomersial maupun komersial.<sup>50</sup>

Di Indonesia praktiknya Yayasan merupakan suatu lembaga yang pokok fungsinya berperan sebagai wujud kepedulian sosial masyarakat, karena program kerja dan kegiatannya bergerak dibidang sosial kemasyarakatan dan kemanusiaan. Keberadaan yayasan ditengah kehidupan bermasyarakat dipandang sebagai bentuk ideal (*philanthropic*) sebagai wujud keinginan manusia untuk wadah atau lembaga yang secara fungsional dapat dijadikan prasarana untuk pekerjaan maupun hal-hal bertujuan sosial, keagamaan, kebudayaan, dan ilmu pengetahuan.<sup>51</sup> Dengan adanya Yayasan maka segala keinginan sosial,

keagamaan dan kemanusiaan, itu diwujudkan di dalam suatu lembaga yang diakui dan diterima keberadaannya.

Pasal 1 angka 1 UU No. 28 Tahun 2004 tentang Yayasan, bahwa yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota. Yayasan merupakan badan usaha yang bergerak dalam bidang sosial, termasuk usaha-usaha kemanusiaan.

Yayasan didirikan dengan aktanotaris dengan menunjukkan modal pendirian yayasan, dan memperkenalkan para pengurusnya<sup>52</sup>

Dengan demikian sebagai konsekuensi Yayasan sebagai badan hukum, maka ada pemisahan antara harta kekayaan yayasan dengan harta pribadi, demikian pula hak dan kewajiban serta tanggung jawabnya. Akta pendirian yayasan yang telah memperoleh pengesahan sebagai badan hukum atau perubahan anggaran dasar yang telah disetujui, wajib diumumkan dalam Tambahan Berita Negara Republik Indonesia atas permohonan yang diajukan oleh pengurus yayasan. Selama pengumuman belum dilakukan, pengurus yayasan bertanggung jawab secara tanggung renteng atas seluruh kerugian yayasan dan kerugian pihak ketiga. Yayasan sebagai badan hukum yang mandiri terlepas dari pribadi perseorangan, sehingga ia dianggap seperti halnya manusia sebagai subjek hukum, dapat mempunyai hak dan kewajiban sendiri, dapat melakukan perbuatan hukum dapat di pertanggung jawabkan sendiri. Sedang yang melaksanakan kepengurusan semua itu adalah pengurusnya<sup>53</sup>

Sebagai subjek hukum badan, yayasan tidak dapat menjalankan sendiri apa yang harus dilakukan oleh badan tersebut. Maka demikian perlu alat perlengkapan (yang dinamakan organ) yang berwujud manusia alamiah untuk mengurus dan bertindak mewakili badan ini.

---

<sup>49</sup> Chatamarasjid Ais,2002, *Badan Hukum Yayasan*, Bandung: PT. Citra Aditiya Bakti, Cet.,Ke1,hal.18.

<sup>50</sup> Abdul Muis,1991,*Yayasan sebagai Wadah kegiatan Masyarakat (Tinjauan mengenai Yayasan sebagai dan Hukum dalam Menjalankan kegiatan sosial)*, Medan, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, hal. 2.

<sup>51</sup><https://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/35766/077011034.pdf?sequence=&isAllo>  
wed=y Diakses Pada 15 maret 2025 Pukul 00.15 wib

apa yang diputuskan organ tersebut adalah keputusan dari yayasan itu. Berkaitan dengan kepengurusan yayasan oleh pengurus, pengurus yayasan bertanggung jawab penuh atas kepengurusan yayasan untuk kepentingandan tujuan yayasan. Setiap pengurus menjalankan tugas dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab untuk kepentingan dan tujuan Yayasan Setiap pengurus bertanggung jawab penuh secara pribadi apabila yang bersangkutan menjalankan tugasnya tidak sesuai dengan ketentuan anggaran dasar, yang mengakibatkan kerugian yayasan atau pihak ketiga<sup>54</sup>

Guru secara singkat adalah tenaga pendidik yang mengampu mata pelajaran Pendidikan. Pengertian di atas merupakan pengertian yang tidak lepas dari pengertian guru secara umum yang tertera pada Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen yaitu: “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dasar, dan menengah”. Bagi guru tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan merupakan amanat yang diterima oleh guru untuk memangku jabatan sebagai guru. Amanat tersebut wajib dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab<sup>55</sup>

Agar guru dapat mencapai hasil maksimal dalam menjalankan perannya dalam pembelajaran, terdapat beberapa hal yang mempengaruhinya.

- a. dari segi kualifikasi, guru perlu mempunyai kelayakan akademik yang tidak dibuktikan dengan gelar dan ijazah, tetapi harus di tempuh oleh kualitas yang unggul dan profesional.
- b. dari segi kepribadian guru harus mempunyai kepribadian tinggi, yang di landasi dengan akhlak mulia. Guru bukan hanya menyampaikan ilmu, tetapi juga menjadi suri tauladan bagi murid dan masyarakat.
- c. dari segi pembelajaran, guru perlu memahami ilmu teori dan peraktek pendidikan dan kurikulum, sehingga mampu mendesain pembelajaran dengan baik, mampu mengimplementasikan program 23 pembelajaran dengan seni pembelajaran yang efektif, mampu mengefaluasi pembelajaran secara potensial, dan sebagai titik akhirnya adalah mampu menghantarkan pembelajaran siswa dengan sukses.
- d. dari segi sosial, guru sebagai pendidik perlu memiliki kepekaan sosial dalam

mengadapi fenomena sosial sekitarnya, karena guru adalah salah satu elemen masyarakat yang memiliki sumber daya yang berbeda kualitasnya dibanding dengan elemen masyarakat yang lain.

- e. dari segi religius, guru perlu memiliki komitmen keagaman yang tinggi, yang di manifestasikan secara cerdas dan kreatif dalam kehidupannya. Religius ini akan memperkuat terhadap karakteristik dan eksistensi dirinya.
- f. dari segi psikologi, guru perlu memiliki kemampuan mengenal perkembangan jiwa anak baik dalam maupun aspek intelektual, emosional, dan juga spiritual. Pengembangan secara proposional terhadap ketiga aspek kecerdasan tersebut perlu mendapat perhatian oleh guru secara maksimal.
- g. dari segi strategik, guru perlu memperkaya diri dengan metode, pendekatan, dan teknik pembelajaran yang lebih memiliki kehandalan dalam mengantarkan siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran<sup>57</sup>

Sebuah pekerjaan profesional tentu memiliki pedoman yang dapat dijadikan rujukan dalam melaksanakan berbagai tugasnya. Pedoman dalam profesi keguruan biasa disebut dengan kode etik. Kode etik menurut KBBI adalah norma dan asas yang diterima oleh kelompok tertentu sebagai landasan tingkah laku. Kode etik guru adalah norma dan asas yang menjadi landasan tingkah laku bagi guru (pendidik). Soetjipto, mengutip pernyataan Basuni Ketua Umum PGRI pada kongres PGRI XIII tahun 1973 bahwa kode etik guru Indonesia merupakan landasan moral dan pedoman tingkah laku guru warga PGRI dalam melaksanakan panggilan pengabdiannya bekerja sebagai guru<sup>58</sup>

Kode etik yang menjadi landasan guru Indonesia yaitu kode etik yang menjadi keputusan kongres XXI PGRI No :VI/KONGRES/XXI/PGRI/2013 tentang Kode Etik Guru Indonesia (KEGI). Kode etik ini merupakan penyempurnaan dari kode etik guru yang disusun pada tahun 2008. Adapun kode etik guru Indonesia adalah:

---

<sup>52</sup> R. Djatmiko D,2004, *Pengetahuan Hukum Perdata dan Hukum Dagang*, (Bandung : Angkasa),hal.56.

<sup>53</sup> R. Murjiyanto, 2002, *Pengantar Hukum Dagang Aspek-Aspek Hukum Perusahaan dan Larangan Praktek Monopoli*, (Yogyakarta : Liberty Yogyakarta), hlm 36

1. Guru berbakti membimbing anak didik seutuhnya untuk membentuk manusia pembangun yang berjiwa Pancasila.
2. Guru memiliki kejujuran profesional dalam menerapkan Kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak didik masing-masing.
3. Guru mengadakan komunikasi terutama dalam memperoleh informasi tentang anak didik, tetapi menghindarkan diri dari segala bentuk penyalahgunaan.
4. Guru menciptakan suasana kehidupan sekolah dan memelihara hubungan dengan orang tua murid sebaik-baiknya bagi kepentingan anak didik
5. Guru memelihara hubungan dengan masyarakat disekitar sekolahnya maupun masyarakat yang luas untuk kepentingan pendidikan
6. Guru secara sendiri-sendiri dan atau bersama-sama berusaha mengembangkan dan meningkatkan mutu profesi
7. Guru menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama guru baik berdasarkan lingkungan maupun didalam hubungan keseluruhan
8. Guru bersama-sama memelihara membina dan meningkatkan mutu organisasi guru profesional sebagai sarana pengabdiannya
9. Guru berbakti membimbing anak didik seutuhnya untuk membentuk manusia pembangun yang berjiwa Pancasila
10. Guru memiliki kejujuran profesional dalam menerapkan Kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak didik masing-masing
11. Guru mengadakan komunikasi terutama dalam memperoleh informasi tentang anak didik, tetapi menghindarkan diri dari segala bentuk penyalahgunaan
12. Guru menciptakan suasana kehidupan sekolah dan memelihara hubungan dengan orang tua murid sebaik-baiknya bagi kepentingan anak didik

<sup>54</sup> Runtung, Syahrul Sitorus, Suhandi T., Keizerina Devi A.2008,*Tanggung Jawab Pengurus terhadap Akta Pendirian/Anggaran Dasar Yayasan*. USU Law Journal. Volume 3.

<sup>55</sup> Ahmad Tafsir,2003,*Metodologi Pengajaran Agama Islam*,( Bandung: Remaja Rosdarika,)

<sup>56</sup> Kunandar, 2007,*Menjadi Guru Professional*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2007), hlm. 48

57 Ngainun Naim, 2009,*Menjadi Guru Inspiratif*, Pustaka, Yogyakarta 2009, hlm 34-35

13. Guru memelihara hubungan dengan masyarakat disekitar sekolahnya maupun masyarakat yang luas untuk kepentingan pendidikan
14. Gurusecara sendiri-sendiri dan atau bersama-sama berusaha mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya
15. Guru menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama guru baik berdasarkan lingkungan maupun didalam hubungan keseluruhan
16. Gurubersama-sama memelihara membina dan meningkatkan mutu organisasi guru profesional sebagai sarana pengabdianya
17. Guru melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijaksanaan pemerintah dalam bidang Pendidikan<sup>5</sup>.

#### **D. Putusan Hakim**

Putusan adalah suatu pernyataan hakim sebagai pejabat negara yang diucapkan di muka persidangan untuk mengakhiri atau menyelesaikan suatu sengketa antara para pihak yang berkepentingan. Sebelum diucapkan oleh hakim di muka persidangan, sebuah konsep putusan (tertulis) tidak mempunyai kekuatan sebagai putusan. Sejatinya putusan yang diucapkan (*uitspraak*) tidak boleh bertentangan dengan yang tertulis (*vonnis*). Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 5 Tahun 1959 tanggal 20 April 1959 dan Nomor: 1 Tahun 1962 tanggal 7 Maret 1962 menginstruksikan antara lain: agar pada waktu putusan diucapkan konsep putusan harus sudah selesai. Maksud surat edaran ini untuk mencegah adanya perbedaan isi putusan yang diucapkan dengan yang tertulis. Apabila terdapat perbedaan antara yang diucapkan dengan yang tertulis, maka yang sah adalah yang diucapkan karena putusan itu lahir sejak diucapkan.

- a. Putusan hakim merupakan puncak klimaks dari suatu perkara yang sedang diperiksa dan diadili oleh seorang hakim. Hakim memberikan keputusannya mengenai hal-hal sebagai berikut :

---

<sup>58</sup> Sotjipto,2007, *Profesi Keguruan* , Rineka Cipta, Jakarta, hlm 30

<sup>59</sup> PB PGRI, “*Kode Etik Guru Indonesia*” [pgrigk.wordpress.com](http://pgrigk.wordpress.com). diakses pada 15 maret 2025.

- a) Keputusan mengenai peristiwanya, apakah terdakwa telah melakukan perbuatan yang dituduhkan kepadanya.
  - b) Keputusan mengenai hukumnya, apakah perbuatan yang dilakukan terdakwa itu merupakan suatu tindak pidana dan apakah terdakwa bersalah dan dapat dipidana.
  - c) Keputusan mengenai pidananya, apabila terdakwa memang dapat dipidana.
- b. Putusan berdasarkan waktu penjatuhanya dibedakan atas dua jenis yaitu sebagai berikut:
- a) Putusan berdasarkan waktu penjatuhanya dibedakan atas dua jenis yaitu sebagai berikut: Putusan *parapatoir*, putusan yang dijatuhan untuk mengatur persiapan pemeriksaan perkara, putusan ini tidak mempengaruhi pokok perkara itu sendiri.
  - b) Putusan *interlocutoir*, yaitu putusan yang menyangkut masalah pembuktian sehingga mempengaruhi pokok perkara.
  - c) Putusan *incidenteel*, putusan akibat adanya *incident* yakni peristiwa atau kejadian yang menunda jalannya proses pemeriksaan perkara.<sup>60</sup>
  - d) Putusan *provisioneel*, yaitu putusan berisi tindakan sementara sembari menunggu putusan akhir pokok perkara dijatuhan.<sup>61</sup>
- c. Putusan Akhir, yaitu putusan yang bertujuan mengakhiri dan menyelesaikan suatu perkara yang sedang berlangsung pada satu tingkat peradilan tertentu, yakni pengadilan tingkat pertama, pengadilan tinggi dan Mahkamah Agung.
- Putusan akhir terbagi menjadi 3 berdasarkan sifatnya yaitu :
- a) Putusan Deklaratoir
- Pernyataan hakim yang tertuang dalam putusan yang dijatuhan, dimana pernyataan tersebut merupakan penjelasan atau penetapan tentang sesuatu hak atau title maupun status. Pernyataan hakim tersebut dicantumkan dalam amar atau diktum putusan. Dengan kata lain putusan jenis ini hanya menegaskan status hukum sesuatu atau seseorang.
- b) Putusan Konstitutif
- Putusan yang menciptakan hukum baru atau pun meniadakan suatu

keadaan hukum yang telah ada. Misalnya putusan perceraian di diputus bahwa pasangan suami-isteri resmi bercerai sehingga pada keadaan yang demikian status hukum sebelumnya yakni sebagai pasangan suami-isterihapus sekali menciptakan status hukum baru, bahwa masing-masing berstatus sebagai janda atau duda. Contoh lain, putusan yang membatalkan sebuah perjanjian sehingga pada keadaan yang demikian para pihak tidak lagi terikat dalam perjanjian.

c) Putusan Kondemnator

Putusan yang amar putusannya menghukum salah satu pihak yang berperkara untuk melakukan sesuatu atau menyerahkan sesuatu kepada pihak lawan.

suka rela maka akan dilakukan eksekusi paksa oleh pengadilan atas dasar permohonan penggugat. Amar putusan kondemnator :

- 1) Merupakan satu kesatuan yang tidak terpisah dengan amar deklaratif, sehingga amar deklarator merupakan *conditio sine qua non* atau merupakan syarat mutlak untuk menjatuhkan putusan kondemnator;
- 2) Penempatan amar deklarator mesti ditempatkan mendahului amar kondemnator dalam putusan yang bersangkutan.

d. Putusan berdasarkan kehadiran para pihak dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu sebagai berikut:

a) Putusan Gugatan Gugur

Yakni putusan yang dijatuhkan karena pihak penggugat tidak menghadiri sidang pada hari yang telah ditentukan setelah dipanggil dengan layak oleh juru sisa pengadilan. Dalam putusan ini hakim dapat menyatakan bahwa gugatan penggugat gugur dan penggugat tersebut dihukum membayar biaya perkara.

---

<sup>60</sup> Lilik Mulyadi, 2015, *Seraut Wajah Putusan Hakim dalam Hukum Acara Perdata Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 212.

<sup>61</sup> M Yahya Harahap, 2007, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, hal.884.

b) Putusan Verstek

Yakni putusan yang dijatuhkan oleh hakim apabila pada hari pertama persidangan yang telah ditentukan pihak tergugat tidak menghadiri sidang tanpa alasan yang sah meskipun telah dipanggil dengan layak oleh juru sita pengadilan. Terhadap putusan verstek ini, pihak tergugat dapat mengajukan banding dimana banding tersebut dikenal dengan istilah *verzet* atau perlawanan dalam waktu 14 (empat belas) hari terhitung setelah tanggal pemberitahuan putusan verstek itu kepada tergugat semula jika pemberitahuan tersebut langsung disampaikan sendiri kepada yang bersangkutan

c) Putusan Kontradiktoir

Yakni putusan atas dasar kehadiran para pihak pada saat pembacaan putusan akhir. Oleh karena itu ada dua jenis putusan contradictoir, pada saat pembacaan putusan diucapkan para pihak hadir dan pada saat pembacaan putusan diucapkan salah satu pihak tidak hadir.

Putusan tersebut diungkapkan secara lugas, jelas dan tegas. Menghindari kata-kata berbelit-belit dan tumpang tindih sehingga pencari keadilan merasa perlu dan mengenakkan untuk dibaca. Isi putusan harus mencerminkan tentang keadilan hakim dan juga sikap hakim terhadap pihak-pihak berperkara, tidak memihak dan tidak membeda-bedakan kedudukan serta menghormati strata sosial pihak-pihak berperkara yang satu dengan lainnya sesuai dengan azas *audit et alteram partem*, dan Pasal 4 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman. Dengan kata lain putusan hakim itu harus memuat tiga hal yang essensial, yaitu :

1. Keadilan (*gerechtigkeit*)

Keadilan pada hakikatnya bersifat abstrak dan relatif. Aristoteles mengajarkan dua macam keadilan yaitu keadilan distributif dan keadilan komutatif. Keadilan distributif ialah keadilan yang memberikan kepada tiap-tiap orang jatah menurut jasanya. Ia tidak menuntut supaya tiap-tiap orang mendapat bagian yang sama banyaknya, bukan persamaan

melainkan kesebandingan. Keadilan komutatif ialah keadilan yang memberikan pada setiap orang sama banyaknya dengan tidak mengingat jasajasa perseorangan.

## 2. Kemanfaatan (*zwachmatigkeit*)

Filsuf hukum Jeremy Benthan memformulasikan prinsip kegunaan/kemanfaatan (utilitas) menjadi doktrin etika, yang dikenal sebagai utilitarianism atau madhab utilitis. Prinsip utility tersebut dikemukakan oleh Bentham dalam karya monumentalnya *Introduction to the Principles of Morals and Legislation* (1789).

Bentham mendefinisikannya sebagai sifat segala benda tersebut cenderung menghasilkan kesenangan, kebaikan, atau kebahagiaan, atau untuk mencegah terjadinya kerusakan, penderitaan, atau kejahanan, serta ketidakbahagiaan pada pihak yang kepentingannya dipertimbangka

## 3. Kepastian hukum (*rechtsecherheit*).

Kepastian hukum menegaskan agar hukum atau peraturan itu ditegakkan sebagaimana mestinya. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum, karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan lebih tertib. Hukum bertugas menciptakan kepastian hukum karena bertujuan ketertiban masyarakat. Gustav Radbruch mengemukakan 4 (empat) hal mendasar yang berhubungan dengan makna kepastian hukum, yaitu :

Pertama, bahwa hukum itu positif, artinya bahwa hukum positif itu adalah perundang-undangan. Kedua, bahwa hukum itu didasarkan pada fakta, artinya didasarkan pada kenyataan. Ketiga, bahwa fakta harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, di samping mudah dilaksanakan. Keempat, hukum positif tidak boleh mudah diubah Selain itu, hakim harus menegakkan asas-asas sebagaimana tertulis pada Pasal 178 H.I.R, Pasal 189 R.Bg. dan beberapa pasal dalam Undang-Undang No 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman yaitu<sup>62</sup>

a. Memuat dasar alasan yang jelas dan rinci

Putusan harus memiliki dasar yang jelas dan cukup, dasar pertimbangan sebagaimana ketentuan dalam Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang No 4 Tahun 2004 tentang kekuasaan kehakiman yaitu :

- 1) Pasal tertentu peraturan perundang-undangan
- 2) Hukum kebiasaan
- 3) Yurisprudensi, atau
- 4) Doktrin hukum

b. Wajib mengadili seluruh bagian gugatan

Putusan harus secara menyeluruh memeriksa dan mengadili bagian-bagian gugatan, tidak boleh hanya memeriksa atau mengadili sebagian saja.

c. Tidak boleh mengabulkan melebihi tuntutan

Hakim dianggap bertindak melebihi wewenangnya (*ultra petitorum*) apabila mengabulkan lebih dari yang dituntutkan terlepas dari apapun tujuannya, apabila hakim mengabulkan melebihi tuntutan maka dapat dianggap sebagai tindakan illegal dan melanggar *Rule of Law*.

d. Diucapkan di muka umum

Putusan hanya dapat dikatakan sah apabila diucapkan secara terbuka untuk umum. Hal ini berkaitan dengan prinsip keterbukaan informasi pengadilan yang bersifat memaksa.

4. Radio dan televisi dapat menyiarlang langsung pemeriksaan dari ruang sidang. Banyak yang berpendapat bahwa persidangan yang disiarkan langsung untuk publik dapat mendorong hakim untuk berlaku lebih adil. Pengertian Pertimbangan Hakim

a) Pengertian pertimbangan hakim

Pertimbangan hakim merupakan salah satu aspek terpenting dalam menentukan terwujudnya nilai dari suatu putusan hakim yang mengandung keadilan (*ex aequo et bono*) dan mengandung kepastian hukum, di samping itu juga mengandung manfaat bagi para pihak yang bersangkutan sehingga pertimbangan hakim ini

harus disikapi dengan teliti, baik, dan cermat. Apabila pertimbangan hakim tidak teliti, baik, dan cermat, maka putusan hakim yang berasal dari pertimbangan hakim tersebut akan dibatalkan oleh Pengadilan Tinggi atau Mahkamah Agung. Seorang hakim dalam mempertimbangkan suatu keputusan dalam keadilan diharapkan dapat bertindak sebagai berikut<sup>63</sup>:

- 1) Harus bersikap dan bertindak menurut garis-garis yang dibenarkan dalam hukum acara yang berlaku dengan memperhatikan asas-asas peradilan yang baik, yaitu:
  - a) Menjunjung tinggi hak seseorang untuk mendapat putusan (*right to decision*) dalam arti setiap orang berhak untuk mengaju perkara dan dilarang menolak untuk mengadilinya, kecuali di tentukan lain oleh undang-undang, serta putusan harus dijatuhkan dalam waktu yang pantas dan tidak terlalu lama.
  - b) Semua pihak yang berperkara berhak atas kesempatan dan perlakuan yang sama untuk didengar, diberikan kesempatan untuk membela diri, mengajukan bukti-bukti, serta memperoleh informasi dalam proses pemeriksaan.
  - c) Putusan dijatuhkan secara objektif tanpa dicemari oleh kepentingan pribadi atau pihak lain dengan menjunjung tinggi prinsip (*nemo judex in resua*).
  - d) Putusan harus memuat alasan-alasan yang jelas dan padat dimengerti serta bersifat konsisten dengan penalaran hukum yang sistematis (*reasons and argumentation of decision*) argumentasi tersebut harus diawasi (*controleerbaarheid*) dan diikuti serta dapat dipertanggungjawabkan guna menjamin sifat keterbukaan dan kepastian hukum dalam proses peradilan.
  - e) Menjunjung tinggi hak asasi manusia.

---

<sup>63</sup> Basuki Kuncoro, *Kemandirian Kekuasaan Kehakiman*, Jakarta, YLBHI, 1980, hal. 61.

- 2) Tidak dibenarkan menunjukkan sikap memihak atau bersimpati ataupun antipati kepada pihak-pihak yang berperkara, baik dalam ucapan maupun tingkah laku.
- 3) Harus bersikap sopan, tegas, dan bijaksana dalam memimpin sidang, baik dalam ucapan maupun perbuatan.
- 4) Harus menjaga kewibawaan dan kehidmatan persidangan antara lain serius dalam memeriksa tidak melecehkan pihak-pihak, baik dengan kata-kata maupun perbuatan.
- 5) Bersungguh-sungguh mencari kebenaran dan keadilan.

Hakim dalam pemeriksaan suatu perkara juga memerlukan adanya pembuktian, dimana hasil dari pembuktian itu kan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam memutus perkara. Pembuktian merupakan tahap yang paling penting dalam pemeriksaan di persidangan.

Pembuktian bertujuan untuk memperoleh kepastian bahwa suatu peristiwa atau fakta yang diajukan itu benar-benar terjadi, guna mendapatkan putusan hakim yang benar dan adil. Hakim tidak dapat menjatuhkan suatu putusan sebelumnya baginya bahwa peristiwa atau fakta tersebut benar-benar terjadi, yakni dibuktikan kebenarannya, sehingga nampak adanya hubungan hukum antara para pihak.

Selain itu, pertimbangan hakim hendaknya juga memuat tentang hal-hal sebagai berikut :

- a. Pokok persoalan dan hal-hal yang diakui atau dalil-dalil yang tidak disangkal.
- b. Adanya analisis secara yuridis terhadap putusan segala aspek menyangkut semua fakta/hal-hal yang terbukti dalam persidangan.
- c. Adanya semua bagian dari petitum Penggugat harus dipertimbangkan/diadili secara satu demi satu sehingga hakim dapat menarik kesimpulan tentang terbukti atau tidaknya dan dapat dikabulkan/tidaknya tuntutan tersebut dalam amar putusan

Dalam proses perkara perdata, fungsi hakim hanya sebatas :

- a. Mencari dan menemukan kebenaran formal

- b. Kebenaran itu diwujudkan sesuai dengan dasar alasan dan fakta-fakta yang diajukan oleh para pihak selama proses persidangan berlangsung.

Hakim tidak diperbolehkan meminta kepada pihak yang berperkara untuk mengajukan atau menambah serta mengurangi pemberian bukti yang diperlukan. Segala hal tersebut menjadi kewajiban dan hak semua pihak. Para pihak mempunyai kewenangan sepenuhnya untuk mencukupkan atau tidaknya alat bukti yang diajukan. Hakim tidak diperbolehkan untuk ikut berkontribusi terhadap berbagai keperluan dari berbagai pihak manapun untuk melakukan sesuatu, kecuali untuk perihal yang telah ditentukan oleh perundang-undangan. Segala pengingkaran dan pengakuan yang diajukan oleh masing-masing pihak yang berperkara harus diterima oleh hakim didalam persidangan, guna untuk menilai kebenaran selanjutnya.

#### 5. Dasar Hukum Putusan Hakim.

Di Indonesia asas kebebasan hakim dijamin sepenuhnya dalam Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, selanjutnya disebut Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman, dimana dirumuskan bahwa kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Asas kebebasan hakim ini termasuk juga kebebasan bagi hakim dalam merumuskan pertimbangan hukum dikenal dengan legal reasoning yang dilakukan oleh seorang hakim dalam memutuskan suatu perkara yang diadilinya. Hakim adalah pejabat negara yang melakukan kekuasaan kehakiman sebagaimana diatur dalam undang-undang.

Hakim sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1 Angka 5, berbunyi, “Hakim adalah hakim pada Mahkamah Agung dan hakim pada badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan 85 peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan hakim pada pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan tersebut.”

Kebebasan hakim secara kontekstual memiliki 3 (tiga) esensi dalam melaksanakan kekuasaan kehakiman, yaitu:

- 1) Hakim hanya tunduk pada hukum dan keadilan
- 2) Tidak seorangpun termasuk pemerintah dapat mempengaruhi atau mengarahkan putusan yang akan dijatuhkan oleh hakim
- 3) Tidak ada konsekuensi terhadap pribadi hakim dalam menjalankan tugas dan fungsi yudisialnya.

Menurut Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman, pertimbangan hakim adalah pemikiran-pemikiran atau pendapat hakim dalam menjatuhkan putusan dengan melihat hal-hal yang dapat meringankan atau memberatkan pelaku. Setiap hakim wajib menyampaikan pertimbangan atau pendapat tertulis terhadap perkara yang sedang diperiksa dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari putusan.

Hakim merupakan personifikasi lembaga peradilan, dalam membuat keputusan suatu perkara selain dituntut memiliki kemampuan intelektual, juga seorang hakim harus memiliki moral dan integritas yang tinggi sehingga diharapkan dapat mencerminkan rasa keadilan, menjamin kepastian hukum dan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat. Berdasarkan Undang-undang Kekuasaan Kehakiman Pasal 53, berbunyi:

- (1) Dalam memeriksa dan memutus perkara, hakim bertanggung jawab atas penetapan dan putusan yang dibuatnya.
- (2) Penetapan dan putusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memuat pertimbangan hukum hakim yang didasarkan pada alasan dan dasar hukum yang tepat dan benar.

Inilah yang menjadi dasar hukum bagi seorang hakim dalam menjalankan tugasnya memutuskan suatu perkara, bahwa harus didasarkan pada berbagai pertimbangan yang dapat diterima semua pihak dan tidak menyimpang dari kaidah-kaidah hukum yang ada, yang disebut dengan pertimbangan hukum atau *legal reasoning*.

Merumuskan dan menyusun pertimbangan hukum atau *legal reasoning* harus cermat, sistematis dan dengan bahasa Indonesia yang benar dan baik.

Pertimbangan hukum tersebut harus lengkap berisi fakta peristiwa, fakta hukum, perumusan fakta hukum penerapan norma hukum baik dalam hukum positif,

hukum kebiasaan, yurisprudensi serta teori-teori hukum dan lain-lain, mendasarkan pada aspek dan metode penafsiran hukum bahkan seorang hakim dapat melakukan penemuan hukum yang sesuai dalam menyusun argumentasi atau alasan yang menjadi dasar hukum dalam putusan hakim tersebut.

*Legal reasoning* hakim sangat penting karena terkait dengan tugas pokok seorang hakim, yaitu menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya, kemudian hakim meneliti perkara dan akhirnya mengadili yang berarti memberi kepada yang berkepentingan hak atau hukumnya.

Berdasarkan Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman Pasal 5 Ayat (1), bahwa hakim dan hakim konstitusi wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat. Artinya jika terdapat kekosongan aturan hukum atau aturannya tidak jelas, maka untuk mengatasinya seorang hakim harus memiliki kemampuan dan keaktifan untuk menemukan hukum (*rechtvinding*). Yang dimaksud dengan *rechtvinding* adalah proses pembentukan hukum oleh hakim/aparat penegak hukum lainnya dalam penerapan peraturan umum terhadap peristiwa hukum yang konkret dan hasil penemuan hukum menjadi dasar untuk mengambil keputusan.

Dalam hukum acara perdata terdapat beberapa asas yang berlaku menurut Undang-Undang No 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman yaitu:

- a. Hakim bersifat menunggu,  
Segala tuntutan hak diserahkan kepada pihak yang berkepentingan, jika tidak ada tuntutan hak maka hakim tidak berhak mengurus perkara.
- b. Hakim bersifat pasif,  
Ruang lingkup pokok perkara diajukan dan ditentukan bukan oleh hakim melainkan pihak yang berperkara.
- c. Sifat terbukanya persidangan,  
Semua orang diizinkan untuk hadir dan mendengarkan jalannya pemeriksaan pengadilan.

d. Mendengar kedua belah pihak,

Pengadilan mengadili menurut hukum dengan tidak membeda- bedakan orang.

e. Putusan harus disertai alasan-alasan,

Alasan sebagai bentuk pertanggungjawaban hakim kepada para pihak.

f. Beracara dikenakan biaya,

Biaya kepaniteraan, panggilan, pemberitahuan dan material

g. Tidak ada keharusan mewakilkan.

Setiap orang yang perkepentingan dapat menjalani persidangan secara langsung.

Berdasarkan Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman Pasal 50 yang menyatakan :

1. Putusan pengadilan selain harus memuat alasan dan dasar putusan, juga memuat pasal tertentu dari peraturan perundang- undangan yang bersangkutan atau sumber hukum tak tertulis yang dijadikan dasar untuk mengadili.
2. Tiap putusan pengadilan harus ditandatangani oleh ketua serta hakim yang memutus dan panitera yang ikut serta bersidang.

Hakim dalam memutus suatu perkara harus mempertimbangkan kebenaran yuridis, kebenaran filosofis dan sosiologis. Kebenaran yuridis artinya landasan hukum yang dipakai apakah telah memenuhi ketentuan hukum yang berlaku. Kebenaran filosofis artinya hakim harus mempertimbangkan sisi keadilan apakah hakim telah berbuat dan bertindak yang seadil-adilnya dalam memutuskan suatu perkara. Pertimbangan sosiologis artinya hakim juga harus mempertimbangkan apakah putusannya akan berakibat buruk dan berdampak di masyarakat dengan kata lain bahwa seorang hakim harus membuat keputusan yang adil dan bijaksana dengan mempertimbangkan dampak hukum dan dampak yang terjadi dalam masyarakat.

Penjatuhan hukuman terhadap pelaku harus melihat kepada kesalahan yang dilakukan. Dalam hal penjatuhan putusab perdata ada beberapa macam sanksi Sanksi-Sanksi Hukum Perdata Indonesia:

a. Ganti rugi

Sanksi hukum perdata yang pertama adalah ganti rugi. Sanksi ini merupakan sanksi yang paling umum dalam hukum perdata adalah kewajiban membayar ganti rugi kepada pihak yang dirugikan akibat pelanggaran. Ganti rugi dapat mencakup kerugian materiil (misalnya kerusakan properti) maupun kerugian immateriil (misalnya kerugian emosional atau reputasi).

b. Denda

Sanksi hukum perdata kedua adalah denda. Dalam beberapa kasus, pengadilan dapat memerintahkan pihak yang melanggar hukum perdata untuk membayar denda kepada negara atau pihak yang dirugikan. Denda bertujuan untuk menghukum pelanggaran dan sebagai pengganti bagi pihak yang dirugikan.

c. Pencabutan kontrak

Sanksi hukum perdata ketiga adalah pencabutan kontrak. Jika salah satu pihak melanggar perjanjian atau kontrak, pihak lain dapat mengajukan permohonan pencabutan kontrak. Pencabutan kontrak dapat mengakibatkan pihak yang melanggar harus mengembalikan apa yang telah diterima atau mengganti kerugian yang ditimbulkan.

d. Injungsi

Sanksi hukum perdata keempat adalah injungsi. Pengadilan dapat menerbitkan perintah injungsi untuk mencegah atau memerintahkan tindakan tertentu. Injungsi dapat bersifat sementara atau permanen dan bertujuan untuk melindungi hak-hak pihak yang dirugikan.

e. Pelarangan atau larangan

Sanksi hukum perdata kelima adalah pelanggaran atau larangan. Pengadilan dapat memutuskan pelarangan atau larangan terhadap seseorang atau perusahaan untuk melakukan tindakan tertentu. Misalnya, pelarangan melakukan bisnis tertentu atau melibatkan diri dalam aktivitas tertentu.

f. Tanggung jawab pidana

Sanksi hukum perdata yang terakhir adalah tanggung jawab pidana. Dalam beberapa kasus pelanggaran hukum perdata yang serius, seperti penipuan atau pemalsuan, pelaku dapat dituntut secara pidana. Tanggung jawab pidana dapat berupa hukuman penjara, denda, atau gabungan keduanya.

Perjanjian kerja yang menjadi objek sengketa dalam Putusan No. 18/Pdt.G.S/2023/PN Mdn merupakan suatu perikatan hukum yang tunduk pada ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Pasal 1313 KUHPerdata mendefinisikan perjanjian sebagai suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Lebih lanjut, Pasal 1320 KUHPerdata menentukan empat syarat sahnya suatu perjanjian, yakni kesepakatan, kecakapan, suatu hal tertentu, dan causa yang halal.

Putusan hakim merupakan salah satu sumber hukum dalam sistem hukum Indonesia, terutama dalam bentuk yurisprudensi. Menurut Lilik Mulyadi, putusan hakim adalah mahkota seorang hakim karena mencerminkan kebenaran formil dan materiil dari suatu perkara (Mulyadi, 2015: 212). Dalam perkara perdata, hakim tidak hanya bertugas menegakkan hukum tertulis, tetapi juga wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum serta rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Oleh karena itu, putusan hakim mengenai perjanjian kerja antara yayasan pendidikan dan tenaga pendidik bukan hanya harus mencerminkan kepastian hukum, tetapi juga harus memperhatikan prinsip keadilan dan perlindungan terhadap pihak yang lemah.

## **BAB III**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Pelanggaran yang dilakukan tenaga pendidik terhadap pemilik sekolah menurut Putusan No. 18/Pdt.G.S/2023/PN Mdn.**

Dalam perkara No. 18/Pdt.G.S/2023/PN Mdn, Tergugat terbukti telah melakukan beberapa bentuk pelanggaran terhadap Penggugat, baik dalam aspek kontraktual maupun dalam pelaksanaan kewajibannya. Berikut ini uraian bentuk pelanggaran tersebut:

##### **1. Pelanggaran Kontrak Kerja**

Berdasarkan Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja No. SPKK/PPS/01/V/2022, Tergugat memiliki kewajiban untuk bekerja sebagai Homeroom Teacher di Pineapple Premier School selama masa kontrak, yaitu dari 1 Juli 2022 sampai dengan 1 Juli 2023. Dalam kontrak tersebut secara eksplisit dinyatakan bahwa:

- Tergugat wajib memenuhi tugas dan tanggung jawab mengajar hingga berakhirnya masa kontrak.
- Tergugat hanya diperbolehkan mengundurkan diri dengan mengajukan surat pengunduran diri setidaknya 2 (dua) bulan sebelumnya.

Namun faktanya, Tergugat secara sepihak berhenti bekerja sejak 11 Maret 2023 tanpa menyelesaikan sisa kontrak dan tanpa menyerahkan bukti tertulis pengunduran diri yang sah sesuai ketentuan kontrak.

Pelanggaran terhadap masa berlaku kontrak ini jelas memenuhi unsur wanprestasi sebagaimana diatur dalam Pasal 1243 KUHPerdata, yakni tidak melaksanakan apa yang diperjanjikan.

##### **2. Ketidakhadiran Tanpa Alasan yang Dibenarkan**

Setelah berhenti hadir mengajar, Tergugat tidak memberikan klarifikasi resmi kepada pihak sekolah. Hal ini diperparah dengan ketidakmauan Tergugat untuk menanggapi somasi yang telah dikirimkan oleh kuasa hukum Penggugat.

Akibat ketidakhadiran ini, pihak sekolah harus mencari guru pengganti

mendadak, yang tentunya menimbulkan ketidaknyamanan pada proses belajar-mengajar dan merusak reputasi sekolah di mata wali murid.

Dalam hubungan kerja profesional, ketidakhadiran tanpa pemberitahuan dan tanpa dasar hukum yang kuat merupakan pelanggaran terhadap asas itikad baik (good faith) yang diharapkan dari setiap pelaksanaan kontrak kerja.

### 3. Tidak Mengembalikan Biaya Pelatihan

Berdasarkan Pasal 7 dalam kontrak kerja, apabila Tergugat mengundurkan diri sebelum masa kontrak berakhir, maka ia wajib mengembalikan biaya pelatihan sebesar Rp10.000.000 kepada Penggugat. Namun, hingga gugatan diajukan, Tergugat tidak menunjukkan itikad baik untuk memenuhi kewajiban tersebut.

Penolakan atau kelalaian untuk memenuhi klausul penalti dalam kontrak kerja merupakan bentuk tambahan dari wanprestasi dan memperbesar kerugian yang diderita oleh pihak Penggugat.

### 4. Penghilangan Data Elektronik (meskipun tidak terbukti)

Dalam gugatan, Penggugat menuduh Tergugat menghilangkan data-data siswa dari sistem komputer sekolah. Namun dalam persidangan, tuduhan ini tidak berhasil dibuktikan dengan alat bukti yang memadai. Saksi-saksi bahkan menyatakan bahwa laptop yang dipakai tergugat adalah laptop pribadi atau belum memiliki data siswa.

Meskipun tuduhan ini tidak terbukti dalam persidangan, adanya dugaan ini memperlihatkan bahwa ketidakpatuhan Tergugat terhadap standar operasional internal berpotensi merusak kepercayaan institusional.

### 5. Dampak Pelanggaran yang Dilakukan oleh Tergugat

Bentuk-bentuk pelanggaran yang dilakukan Tergugat berakibat sebagai berikut:

- Kerugian Materil: Sekolah harus mencari pengganti guru dalam waktu singkat, menanggung biaya rekrutmen dan penyesuaian.
- Kerugian Moril: Reputasi sekolah tercoreng akibat ketidakpastian tenaga pengajar, sehingga menimbulkan protes dari orang tua siswa.
- Kerugian Kontraktual: Sekolah tidak menerima kembali biaya pelatihan yang

telah dikeluarkan untuk peningkatan kompetensi Tergugat.

Dalam praktik hukum perdata, akibat-akibat tersebut secara nyata menguatkan dasar hukum gugatan wanprestasi oleh Penggugat.

**B. Hak dan kewajiban tenaga pendidik berdasarkan surat perjanjian kerja No. SPKK/PPS/01/V/2022**

1. Hak-Hak yang Diperoleh Tergugat selama Bekerja

Berdasarkan Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja No. SPKK/PPS/01/V/2022, hak-hak yang dijanjikan kepada Tergugat adalah:

- a. Gaji pokok bulanan sebesar Rp3.250.000,00
- b. Tunjangan performa sebesar Rp200.000,00
- c. Pelatihan dan pengembangan kompetensi sebagai bagian dari peningkatan kualifikasi profesional.
- d. Hak untuk mengundurkan diri, dengan ketentuan pengajuan surat 2 bulan sebelum pengunduran.

Berdasarkan fakta-fakta yang terungkap di persidangan:

- Gaji dan tunjangan telah dibayarkan secara rutin selama Tergugat aktif bekerja. Tidak ditemukan bukti bahwa Penggugat menahan atau mengurangi gaji Tergugat.
- Pelatihan untuk peningkatan keterampilan diberikan, meskipun sifat pelatihannya lebih bersifat seminar daring, bukan pelatihan formal berbentuk sertifikasi.
- Hak untuk mengundurkan diri diakui dalam kontrak, namun prosedur administratif (yaitu surat pengunduran diri tertulis 2 bulan sebelumnya) tidak dibuktikan telah dilakukan oleh Tergugat.

Secara umum, hampir semua hak utama Tergugat telah dipenuhi oleh Penggugat selama hubungan kerja berjalan. Namun, perlindungan hak sosial seperti jaminan kesehatan (BPJS) atau tunjangan jaminan hari tua tidak diberikan oleh Penggugat. Ini memang pelanggaran administratif, tetapi dalam konteks wanprestasi yang menjadi pokok sengketa, pelanggaran administratif tersebut tidak menghapus wanprestasi substansial yang dilakukan Tergugat.

## 2. Kewajiban-Kewajiban yang Dilanggar oleh Tergugat

Berdasarkan kontrak, Tergugat memiliki sejumlah kewajiban pokok, yaitu:

1. Menjalankan tugas mengajar sebagai Homeroom Teacher hingga kontrak berakhir.
2. Menjaga loyalitas dan integritas sebagai tenaga pendidik yang profesional.
3. Mengembalikan biaya pelatihan senilai Rp10.000.000,00 apabila mengakhiri kontrak secara sepihak.

Berdasarkan fakta yang terungkap:

- Tergugat menghentikan aktivitas mengajar tanpa menyelesaikan masa kontrak, mulai 11 Maret 2023.
- Tidak ada surat pengunduran diri resmi yang diterima oleh Penggugat sesuai ketentuan kontrak.
- Tidak ada pembayaran pengembalian biaya pelatihan sebagaimana disyaratkan dalam klausul kontrak.

Dalam hukum perjanjian, tindakan Tergugat memenuhi unsur wanprestasi sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1239 dan 1243 KUHPerdata, yaitu:

- Tidak memenuhi kewajiban sesuai waktu yang diperjanjikan,
- Tidak menjalankan kewajiban sesuai syarat-syarat yang ditentukan.

Ketidakhadiran tanpa pemberitahuan serta penghentian kerja sepihak ini bukan hanya merugikan secara ekonomi, tetapi juga merusak sistem pembelajaran yang berjalan di sekolah, serta menurunkan kredibilitas institusi di mata orang tua murid.

## 3. Implikasi Hukum dari Pemenuhan Hak dan Kewajiban

### a. Kedudukan Hukum Kontrak

Karena kontrak kerja sudah memenuhi syarat sah perjanjian berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdata (kesepakatan, kecakapan, objek tertentu, dan sebab yang halal), maka kontrak tersebut mengikat kedua belah pihak

sebagai "undang-undang kecil" di antara mereka (Pasal 1338 KUHPerdata).

Hakim dalam putusan ini memegang prinsip bahwa:

"Segala perikatan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya."

Artinya, Tergugat tidak bisa melepaskan diri dari konsekuensi hukum yang telah disepakati dalam kontrak, kecuali dibuktikan adanya cacat kehendak, keadaan memaksa (*overmacht*), atau ketidakabsahan kontrak, yang dalam kasus ini tidak terbukti.

Kontrak atau perjanjian memiliki kedudukan yang sangat fundamental dalam sistem hukum perdata Indonesia. Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) mendefinisikan perjanjian sebagai suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Definisi ini menegaskan bahwa kontrak merupakan salah satu sumber perikatan yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang mengikatkan diri. Dengan adanya kontrak, hubungan hukum antara para pihak memperoleh legitimasi yang diakui secara hukum, sehingga kepentingan mereka mendapatkan perlindungan dalam kerangka hukum positif.

Lebih lanjut, Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata menegaskan atas *pacta sunt servanda*, yang berarti bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Konsekuensi dari asas ini adalah bahwa kontrak tidak hanya mengikat secara moral, melainkan juga memiliki kekuatan hukum yang setara dengan norma tertulis. Dengan demikian, kontrak dapat dipandang sebagai "sumber hukum kecil" yang hanya berlaku bagi para pihak yang membuatnya, tetapi memiliki daya ikat yang sama kuatnya dengan undang-undang. Hal ini menempatkan kontrak pada posisi sentral dalam lalu lintas hukum perdata, karena hampir semua hubungan hukum privat dalam kehidupan sehari-hari lahir dari perjanjian.

Fungsi kontrak dalam praktik hukum juga bersifat ganda. Di satu sisi, kontrak berfungsi untuk menjamin kepastian hukum karena para pihak memiliki pegangan tertulis mengenai hak dan kewajiban masing-masing. Di sisi lain, kontrak juga berfungsi sebagai sarana untuk mewujudkan keadilan dan keseimbangan kepentingan, sebab kontrak lahir dari asas kebebasan berkontrak (freedom of contract), di mana para pihak diberikan kebebasan untuk menentukan isi dan bentuk perjanjian. Namun demikian, kebebasan tersebut tidak bersifat mutlak. Pasal 1320 KUHPerdata menentukan empat syarat sah perjanjian, yaitu adanya kesepakatan para pihak, kecakapan hukum, objek tertentu, dan causa yang halal. Dengan demikian, meskipun kontrak dibuat atas dasar kebebasan, ia tetap dibatasi oleh hukum, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Kedudukan hukum kontrak juga menegaskan bahwa kontrak bukan hanya sekadar kesepakatan privat, melainkan juga instrumen hukum yang memiliki implikasi publik. Hal ini tampak dari adanya berbagai jenis kontrak khusus yang diatur secara rinci dalam undang-undang, seperti kontrak jual beli, sewa-menyewa, pinjam-meminjam, hingga kontrak kerja. Dengan demikian, kontrak memiliki peran yang sangat penting tidak hanya dalam hubungan antar individu, tetapi juga dalam mendukung stabilitas hukum dan ekonomi masyarakat secara luas.

#### Perbedaan Kontrak Perdata Biasa dengan Perjanjian Kerja

Meskipun perjanjian kerja termasuk dalam kategori kontrak sebagaimana dimaksud dalam KUHPerdata, namun secara substansi terdapat perbedaan mendasar antara kontrak perdata biasa dengan kontrak kerja. Pertama, dari segi para pihak, kontrak perdata biasa umumnya dibuat antara dua pihak yang kedudukannya relatif seimbang, misalnya dalam perjanjian jual beli. Sebaliknya, dalam perjanjian kerja terdapat hubungan yang cenderung timpang, di mana pemberi kerja memiliki posisi yang lebih kuat dibandingkan pekerja. Oleh karena itu, hukum positif memberikan perlindungan khusus kepada pekerja melalui peraturan ketenagakerjaan.

Kedua, dari segi objek perjanjian, kontrak perdata biasa pada umumnya berkaitan dengan objek benda atau jasa tertentu. Sedangkan dalam perjanjian kerja, objeknya adalah tenaga atau jasa pribadi dari pekerja yang diberikan kepada pemberi kerja dalam jangka waktu tertentu dengan imbalan berupa upah. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 1601a KUHPerdata serta Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Ketiga, dari segi regulasi, kontrak perdata biasa pada umumnya tunduk pada ketentuan KUHPerdata dan doktrin hukum kontrak, sedangkan perjanjian kerja selain tunduk pada KUHPerdata juga tunduk pada peraturan khusus, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta peraturan pelaksanaannya. Dengan demikian, perjanjian kerja memiliki karakteristik sebagai kontrak khusus (speciale overeenkomst) yang ketentuannya diatur lebih rinci oleh undang-undang demi melindungi kepentingan pekerja.

Keempat, dari segi fungsi sosial, kontrak perdata biasa hanya berfungsi sebagai sarana untuk memenuhi kepentingan pribadi para pihak yang terikat. Sedangkan perjanjian kerja memiliki fungsi sosial yang lebih luas, yakni sebagai instrumen untuk menjamin kesejahteraan pekerja dan keluarganya, serta sebagai bagian dari pembangunan nasional di bidang ketenagakerjaan. Karena itu, asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja dibatasi oleh norma-norma hukum ketenagakerjaan yang bersifat memaksa (dwingend recht), seperti ketentuan mengenai upah minimum, waktu kerja, cuti, dan jaminan sosial.

Dengan demikian, meskipun secara konseptual perjanjian kerja adalah salah satu bentuk kontrak dalam hukum perdata, namun kedudukannya berbeda karena memiliki karakteristik khusus yang menuntut perlindungan hukum lebih besar terhadap pekerja. Kedudukan

hukum kontrak dalam konteks perjanjian kerja menunjukkan bahwa hukum tidak hanya berfungsi sebagai penjaga kepastian, tetapi juga sebagai alat rekayasa sosial untuk melindungi pihak yang lemah dan menciptakan keadilan dalam hubungan kerja.

b. Relevansi dalam Hukum Ketenagakerjaan

Meskipun terdapat norma ketenagakerjaan tentang pengangkatan tenaga pendidik tetap setelah bekerja beberapa tahun (sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan), namun dalam gugatan ini hakim tidak mempertimbangkan hubungan industrial, karena fokus perkara adalah wanprestasi berdasarkan perjanjian privat antar pihak.

Dengan demikian, gugatan terhadap wanprestasi tetap berdiri sendiri dan diputus sesuai ketentuan hukum perdata biasa.

Berdasarkan analisa komprehensif terhadap hak dan kewajiban Tergugat:

1. Hak-hak utama seperti gaji dan tunjangan telah dipenuhi dengan baik oleh Penggugat.
2. Kewajiban-kewajiban utama seperti menyelesaikan masa kontrak dan mengembalikan biaya pelatihan telah dilanggar oleh Tergugat.
3. Tindakan Tergugat terbukti melakukan wanprestasi baik dari aspek formil (administrasi kontrak) maupun substansi (penghentian kerja tanpa prosedur).

Oleh karena itu, pertimbangan hakim yang mengabulkan sebagian gugatan Penggugat adalah sudah tepat, proporsional, dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum perdata tentang perikatan.

Dalam hubungan hukum perdata, terutama dalam kontrak kerja, hak dan kewajiban antara para pihak harus dijalankan secara seimbang dan penuh itikad baik. Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja No. SPKK/PPS/01/V/2022 yang menjadi dasar hubungan hukum antara Pineapple Premier School selaku Penggugat dan Riris Marsita Sitompul selaku Tergugat mengatur secara rinci tentang hak yang harus diberikan kepada Tergugat, serta kewajiban yang harus dipenuhi olehnya.

Penting untuk dianalisis apakah selama berlangsungnya hubungan kerja tersebut, hak-hak Tergugat telah dipenuhi dengan benar, dan sebaliknya apakah Tergugat juga telah melaksanakan seluruh kewajibannya sesuai dengan isi perjanjian.

Hal ini menjadi pokok utama dalam menilai apakah ada wanprestasi dalam hubungan hukum para pihak, serta untuk memastikan keadilan dalam pertimbangan dan putusan yang diambil oleh Majelis Hakim.

Oleh karena itu, dalam bagian ini akan diuraikan secara sistematis tentang hak-hak apa saja yang diperoleh Tergugat, kewajiban apa saja yang harus dilaksanakan, serta sejauh mana masing-masing pihak memenuhi atau melanggar perikatan tersebut.

#### 4. Pertimbangan yang di lakukan hakim pada Putusan No. 18 / Pdt.G.S / 2023 / PN. Mdn.

Dalam suatu perkara perdata, khususnya gugatan sederhana sebagaimana diatur dalam PERMA No. 2 Tahun 2015, pertimbangan hukum hakim menjadi faktor penentu untuk melihat sejauh mana prinsip keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan ditegakkan.

Pada Putusan No. 18/Pdt.G.S/2023/PN Mdn, Majelis Hakim Pengadilan Negeri Medan memeriksa sengketa wanprestasi yang diajukan oleh Pineapple Premier School terhadap Riris Marsita Sitompul sebagai Tergugat.

Dalam menjatuhkan putusan, Majelis Hakim melakukan pertimbangan hukum yang mendalam dengan memperhatikan alat bukti, fakta persidangan, dan norma hukum yang berlaku.

Berikut adalah analisis sistematis terhadap pertimbangan hakim dalam perkara ini.

1. Pertimbangan Hakim terhadap Aspek Formil Perkara  
Pertama-tama, majelis Hakim mempertimbangkan mengenai aspek formil perkara, yaitu terkait apakah gugatan ini layak diperiksa dalam mekanisme Gugatan Sederhana.  
Hakim mengacu pada ketentuan Pasal 17 PERMA No. 2 Tahun 2015 yang menyatakan bahwa dalam gugatan sederhana, tidak diperkenankan adanya

provisi, eksepsi, rekonsensi, intervensi, replik, atau duplik.

Berdasarkan itu, Majelis Hakim mengabaikan eksepsi yang diajukan Tergugat terkait:

- Kompetensi absolut bahwa perkara seharusnya diperiksa oleh Pengadilan Hubungan Industrial,
- Serta eksepsi obscur libel mengenai ketidakjelasan gugatan.

Dengan ketegasan ini, majelis hakim menunjukkan bahwa beliau lebih mengutamakan substansi pokok sengketa daripada formalisme berlebihan, sesuai tujuan adanya gugatan sederhana yakni peradilan yang cepat, murah, dan sederhana.

Tindakan hakim menolak eksepsi di awal pemeriksaan menunjukkan pemahaman yang mendalam terhadap karakteristik gugatan sederhana. Hal ini juga mencerminkan prinsip peradilan efektif dan efisien, yang menjadi semangat reformasi peradilan perdata.

## 2. Pertimbangan Hakim terhadap Pokok Perkara

Selanjutnya, Majelis Hakim masuk ke pertimbangan substansi pokok sengketa, yaitu mengenai apakah Tergugat telah melakukan wanprestasi terhadap Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja No. SPKK/PPS/01/V/2022.

Dalam menilai ini, Majelis Hakim mempertimbangkan beberapa aspek:

Keabsahan dan Keberlakuan Perjanjian Kerja

Hakim menyatakan bahwa Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja

No.SPKK/PPS/01/V/2022 adalah sah dan mengikat.

Ini dikukuhkan melalui:

- Pengakuan kedua pihak tentang keberadaan kontrak,
- Bukti surat perjanjian kerja yang diajukan di persidangan,
- Tidak adanya keberatan terhadap sahnya perjanjian.

Berdasarkan Pasal 1338 KUHPerdata, semua perjanjian yang sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.

Penguatan keabsahan kontrak sebagai "undang-undang kecil" di antara pihak, adalah langkah mendasar untuk menetapkan dasar adanya kewajiban prestasi dan konsekuensi hukum wanprestasi.

### 3. Pembuktian Wanprestasi oleh Tergugat

Hakim mendasarkan penilaianya bahwa Tergugat telah melakukan wanprestasi karena:

- Tidak hadir lagi untuk mengajar mulai 11 Maret 2023, padahal masa kerja berakhir 1 Juli 2023.
- Tidak membuktikan adanya surat resmi pengunduran diri sesuai syarat kontrak (harus dua bulan sebelum tanggal efektif pengunduran).
- Mengabaikan somasi yang telah dikirimkan oleh Penggugat melalui kuasa hukum.

Meskipun Tergugat beralasan telah mengajukan pengunduran diri dan mengemukakan kondisi kehamilan sebagai alasan, namun karena tidak ada bukti sah berupa surat pengunduran diri dua bulan sebelumnya, hakim menganggap tindakan berhenti bekerja itu sebagai pemutusan hubungan kerja sepihak yang bertentangan dengan kontrak.

Hakim dengan tepat menerapkan prinsip "siapa yang mendalilkan harus membuktikan" (onus probandi) dalam hukum pembuktian perdata. Ketidakmampuan Tergugat membuktikan klaimnya sendiri memperkuat dalil wanprestasi yang diajukan oleh Penggugat.

### 4. Kerugian dan Konsekuensi

Hukum Hakim memutuskan bahwa:

- Tergugat wajib mengembalikan biaya pelatihan sebesar Rp10.000.000 sebagaimana klausul kontrak kerja,
- Namun, menolak ganti rugi moril dan materil sebesar Rp300.000.000 dan Rp30.000.000 yang dituntut oleh Penggugat, karena tidak cukup bukti konkret atas kerugian tersebut.

Keputusan ini menunjukkan sikap kehati-hatian hakim untuk tidak serta-merta mengabulkan seluruh gugatan, melainkan mengutamakan asas pembuktian yang

ketat. Ini sekaligus menjaga keseimbangan antara prinsip kepastian hukum dan keadilan bagi kedua belah pihak.

### **C. ANALISIS HUKUM PADA PUTUSAN NOMOR 18/Pdt.G.S/2023/PN Mdn**

#### **1. Gambaran Umum Perkara**

Perkara ini merupakan gugatan wanprestasi yang diajukan oleh Pineapple Premier School terhadap Riris Marsita Sitompul selaku tenaga pendidik, karena yang bersangkutan tidak lagi hadir mengajar sejak 11 Maret 2023 padahal masa kontraknya baru berakhir pada 1 Juli 2023. Penggugat mengklaim tergugat melakukan wanprestasi dan menuntut pengembalian biaya pelatihan serta ganti rugi moril dan materiil.

Tergugat membantah, menyatakan telah mengajukan pengunduran diri secara tertulis sebelumnya, serta menyebut bahwa hubungan kerja telah terjadi selama 5 tahun dan sudah seharusnya diangkat sebagai tenaga tetap sesuai ketentuan ketenagakerjaan.

#### **2. Analisis Yuridis terhadap Pertimbangan Hakim**

Dalam memutus perkara ini, Majelis Hakim Pengadilan Negeri Medan mempertimbangkan sejumlah aspek penting baik secara formil maupun materiil:

##### **b. Kewenangan Mengadili**

Hakim menyatakan bahwa eksepsi dan rekonsensi yang diajukan Tergugat tidak dapat dipertimbangkan karena gugatan diajukan dalam kerangka Gugatan Sederhana (PERMA No. 2 Tahun 2015), yang melarang adanya provisi, eksepsi, rekonsensi, dan sebagainya. Oleh sebab itu, meskipun Tergugat mengajukan keberatan atas kompetensi relatif dan absolut, hakim tetap melanjutkan pemeriksaan substansi perkara.

Penolakan terhadap eksepsi sesuai dengan PERMA No. 2 Tahun 2015 Pasal 17. Hakim secara tepat membatasi ruang lingkup pembelaan hanya pada substansi pokok sengketa, yakni wanprestasi.

##### **c. Validitas Perjanjian Kerja**

Hakim menetapkan bahwa Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja No. SPKK/PPS/01/V/2022 adalah sah dan mengikat kedua belah pihak. Hal ini didasarkan pada adanya kesepakatan tertulis dan pengakuan dari kedua pihak,

serta kesesuaian dengan syarat sah perjanjian dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Hakim mendasarkan penilaiannya pada prinsip *pacta sunt servanda* (perjanjian yang sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak), sebagaimana termuat dalam Pasal 1338 KUH Perdata. Langkah ini sah dan logis secara hukum kontraktual.

### 3. Bukti Wanprestasi

Hakim mempertimbangkan bahwa tergugat telah berhenti masuk kerja sejak 11 Maret 2023 tanpa menyelesaikan masa kontrak hingga 1 Juli 2023. Meskipun tergugat menyatakan telah mengajukan surat pengunduran diri, tetapi bukti tertulis tidak dapat dibuktikan secara kuat dan tidak dilampirkan dalam bentuk asli.

Hakim juga mempertimbangkan somasi yang telah dikirim oleh Penggugat (bukti P-4), namun tidak mendapat tanggapan dari Tergugat.

Berdasarkan prinsip beban pembuktian, pihak yang mengaku mengundurkan diri harus menunjukkan bukti sah berupa surat tertulis sesuai dengan Pasal 6 kontrak kerja. Ketidakhadiran tanpa bukti valid merupakan bentuk wanprestasi sebagaimana ketentuan Pasal 1243 KUH Perdata.

#### a. Uang Pelatihan

Hakim mengabulkan permintaan Penggugat atas pengembalian uang pelatihan sebesar Rp10.000.000 sebagaimana tertuang dalam Pasal 7 perjanjian kerja jika kontrak diakhiri sepihak oleh pihak kedua (Tergugat).

Pengembalian biaya pelatihan sesuai asas keadilan dan kewajaran serta termaktub secara eksplisit dalam klausul kontrak. Putusan ini memperkuat kedudukan kontrak sebagai sumber hukum keperdataan.

#### b. Penolakan Terhadap Tuntutan Ganti Rugi Lain

Hakim tidak mengabulkan ganti rugi moril sebesar Rp300.000.000 dan ganti rugi materiil sebesar Rp30.000.000. Hal ini disebabkan Penggugat tidak dapat membuktikan secara konkret dan kuantitatif kerugian-kerugian tersebut.

Dalam hukum perdata, kerugian moril dan materiil harus dibuktikan secara aktual. Tanpa adanya bukti seperti laporan kerugian finansial, testimoni wali murid, atau bukti pencemaran nama baik yang nyata, klaim seperti ini dianggap spekulatif dan berlebihan.

#### 4. Amar Putusan dan Relevansi Hukum

Hakim memutuskan:

- a. Mengabulkan sebagian gugatan Penggugat
- b. Menyatakan tergugat telah wanprestasi
- c. Menghukum tergugat membayar Rp10.000.000 (uang pelatihan)
- d. Menolak gugatan ganti rugi lainnya

Putusan ini menunjukkan bahwa pengadilan fokus pada aspek yang dapat dibuktikan secara formil dan legal, tanpa mempertimbangkan klaim sepihak yang tidak didukung alat bukti kuat.

#### 5. Relevansi terhadap Praktik Hukum Perdata

Putusan ini memperkuat prinsip dasar hukum perdata mengenai:

- a. Kekuatan mengikat kontrak
- b. Kewajiban memenuhi prestasi
- c. Konsekuensi hukum atas wanprestasi
- d. Batasan gugatan dalam PERMA tentang Gugatan Sederhana

Selain itu, kasus ini menunjukkan pentingnya tata kelola SDM yang akuntabel di lembaga pendidikan swasta, khususnya dalam pengelolaan kontrak kerja guru dan prosedur pengunduran diri.

Hakim telah mempertimbangkan secara tepat dan proporsional baik aspek normatif maupun fakta di persidangan. Penolakan terhadap klaim ganti rugi yang tidak berdasar menunjukkan kehati-hatian hakim menjaga keseimbangan antara asas keadilan dan asas legalitas.

Analisis hukum yang terdapat, Dalam perkara ini, tenaga pendidik (Riris Sitompul) dianggap melakukan wanprestasi karena tidak menjalankan kewajiban sebagaimana telah disepakati dalam surat perjanjian kerja dengan yayasan Pineapple Premier School. Pelanggaran tersebut termasuk ketidakhadiran dan tidak memenuhi tanggung jawab mengajar sesuai kontrak. Dapat di kaji lebih lanjut Pertimbangan Hukum dalam putusan ini melakukan analisis hukum sebagai berikut:

1. Menilai fakta-fakta hukum yang terungkap selama persidangan: termasuk keabsahan kontrak kerja, isi perjanjian, dan bukti pelanggaran.

2. Mengacu pada Pasal 1313, 1320, 1338, dan 1601a KUH Perdata, bahwa kontrak kerja merupakan perjanjian yang mengikat para pihak layaknya undang-undang.
3. Menyimpulkan bahwa tenaga pendidik telah wanprestasi karena tidak menjalankan kewajiban tanpa alasan yang sah.

Putusan ini menunjukkan bahwa pengadilan menerapkan asas pacta sunt servanda (perjanjian harus ditaati) sebagai dasar pertimbangan hukum.

Tinjauan dari Perspektif Ketenagakerjaan dimana Meski perkara ini dibawa ke ranah perdata umum, namun muatannya erat dengan hukum ketenagakerjaan, di mana Guru sebagai tenaga pendidik memiliki posisi rentan secara hukum bila tidak dilindungi peraturan yang adil. Dan Yayasan sebagai pemberi kerja memiliki kewajiban hukum untuk menyusun kontrak kerja yang jelas, termasuk sanksi dan hak-hak pekerja.

#### 6. Dasar Hukum yang Relevan

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
  - a) Pasal 59 ayat (6): Apabila hubungan kerja berdasarkan PKWT melebihi batas waktu dan perpanjangan yang diizinkan, maka demi hukum berubah menjadi PKWTT (pekerja tetap).
  - b) Pasal 162 ayat (1): Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha paling lambat 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri.
  - c) Pasal 82 ayat (1): Pekerja perempuan berhak memperoleh cuti melahirkan selama 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan.
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.
- c. Pasal 8 ayat (2): PKWT hanya dapat diperpanjang paling lama 1 kali, dan pembaharuan paling lama 1 kali, dengan total durasi maksimal 5 tahun.

Prinsip Perlindungan Hukum Pekerja.

Berdasarkan asas keadilan dan perlindungan pekerja dalam hubungan industrial, pekerja yang telah memenuhi syarat sebagai karyawan tetap berhak atas perlindungan hak-hak normatif (jaminan kesehatan, jaminan hari tua, cuti melahirkan)

Berdasarkan fakta hukum dalam putusan, Tergugat telah bekerja sejak Juli 2018 hingga Maret 2023 dengan kontrak tahunan yang diperpanjang setiap tahun. Meskipun Penggugat mendasarkan gugatan pada kontrak terakhir (SPKK/PPS/01/V/2022) yang berlaku 1 Juli 2022 – 1 Juli 2023, namun secara hukum:

- a. Status Hubungan Kerja Seharusnya PKWTT (Pekerja Tetap)
  - a) Dengan masa kerja lebih dari 3 tahun dan perpanjangan kontrak setiap tahun selama 5 tahun berturut-turut, hubungan kerja secara hukum berubah menjadi PKWTT berdasarkan Pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan.
  - b) Sebagai pekerja tetap, pemutusan hubungan kerja tidak cukup hanya dinilai dari klausul kontrak PKWT, melainkan harus mengikuti prosedur PKWTT termasuk alasan sah berhenti bekerja.
- b. Prosedur Pengunduran Diri Telah Dipenuhi
  - a) Tergugat telah menyerahkan surat pengunduran diri tertanggal 23 Desember 2022 (bukti T-2), sekitar 2 bulan sebelum berhenti bekerja pada Maret 2023.
  - b) Hal ini sesuai Pasal 162 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 6 butir e kontrak kerja yang mengatur kewajiban pemberitahuan minimal 2 bulan sebelumnya.
  - c) Sehingga, perbuatan Tergugat bukanlah “pemutusan sepihak” tanpa alasan, melainkan pengunduran diri yang sah.
- c. Alasan Kehamilan Sebagai Faktor Perlindungan Pekerja
  - a) Fakta persidangan menunjukkan Tergugat berhenti bekerja karena hamil. Berdasarkan Pasal 82 UU Ketenagakerjaan, pekerja perempuan berhak cuti melahirkan.
  - b) Penggugat tidak memberikan bukti telah mengakomodasi hak cuti tersebut, yang justru menempatkan pekerja dalam posisi terpaksa berhenti.

d. Kerugian Moril dan Materil Tidak Terbukti Secara Memadai

- a) Gugatan kerugian moril Rp300 juta dan materil Rp30 juta tidak disertai bukti rinci hubungan kausal dengan perbuatan Tergugat.
- b) Hakim mengabulkan sebagian tanpa analisis mendalam terhadap unsur kerugian, padahal nilai klaim yang besar harus dibuktikan secara ketat.

Dalam perkara No. 18/Pdt.G.S/2023/PN Mdn, Penggugat selain menuntut kerugian materiil juga mengajukan tuntutan kerugian moril. Dalil yang diajukan Penggugat adalah bahwa ketidakhadiran Tergugat selaku tenaga pendidik secara tiba-tiba telah mencemarkan nama baik dan reputasi sekolah di mata masyarakat. Penggugat beranggapan bahwa tindakan Tergugat menimbulkan keresahan, kekecewaan, dan protes dari orang tua siswa, sehingga secara langsung merugikan citra sekolah sebagai lembaga pendidikan. Atas dasar itu, Penggugat menuntut ganti rugi moril dalam jumlah yang cukup besar, yaitu Rp300.000.000, dengan pertimbangan bahwa kerugian immateriil yang dialami tidak hanya menyangkut kerugian finansial, tetapi juga menyangkut nama baik, kepercayaan publik, dan kehormatan lembaga pendidikan.

Namun, Majelis Hakim dalam pertimbangannya tidak mengabulkan tuntutan ganti rugi moril tersebut. Pertama, hakim berpendapat bahwa kerugian moril harus dibuktikan dengan alat bukti yang sah, baik berupa keterangan saksi, surat, maupun fakta konkret yang menunjukkan adanya kerugian immateriil yang nyata. Dalam perkara ini, Penggugat tidak dapat menunjukkan bukti yang kuat, misalnya adanya penurunan jumlah siswa, testimoni tertulis dari orang tua murid yang secara langsung mengeluhkan ketidakhadiran Tergugat, atau bukti adanya pemberitaan negatif yang merugikan reputasi sekolah. Dengan demikian, klaim kerugian moril dianggap hanya bersifat asumtif dan tidak dapat diukur secara objektif.

Kedua, dari perspektif hukum perdata, ganti rugi moril pada prinsipnya dapat dituntut dalam hal terdapat pelanggaran terhadap hak-hak pribadi yang

melekat pada seseorang atau lembaga, seperti kehormatan, nama baik, atau rasa nyaman. Pasal 1372 KUHPerdata misalnya memberikan dasar hukum bagi seseorang untuk menuntut ganti rugi apabila kehormatan atau nama baiknya dicemarkan. Akan tetapi, dalam konteks perkara ini, kerugian moril yang diklaim oleh Penggugat tidak secara langsung dapat dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum (onrechtmatige daad) sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 KUHPerdata, melainkan lebih berkaitan dengan wanprestasi dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu, hubungan hukum antara para pihak seharusnya diselesaikan dalam kerangka ganti rugi materiil akibat wanprestasi, bukan dalam kerangka pencemaran nama baik yang menimbulkan kerugian moril.

Ketiga, hakim juga menilai bahwa jumlah kerugian moril yang dituntut, yaitu Rp300.000.000, sangat tidak sebanding dengan fakta perkara yang ada. Penilaian kerugian moril haruslah proporsional dan didasarkan pada standar kewajaran serta bukti yang dapat dipertanggungjawabkan. Dengan menolak tuntutan tersebut, hakim menunjukkan sikap kehati-hatian dalam mengabulkan kerugian immateriil, mengingat sifatnya yang sulit diukur secara pasti. Pertimbangan ini sejalan dengan prinsip dalam hukum acara perdata bahwa setiap dalil harus dibuktikan oleh pihak yang mendalilkan (actori incumbit probatio).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kerugian moril yang diungkit oleh Penggugat tidak dapat dibuktikan secara sah dan meyakinkan, sehingga wajar apabila Majelis Hakim menolak tuntutan tersebut. Dari sisi akademik, putusan ini menunjukkan bahwa pengadilan cenderung berhati-hati dalam mengabulkan ganti rugi moril, terutama apabila kerugian yang diklaim tidak memiliki dasar bukti yang kuat dan objektif. Hal ini sekaligus memberikan pelajaran bahwa dalam sengketa perjanjian kerja, klaim kerugian hendaknya lebih difokuskan pada aspek materiil yang nyata, sedangkan kerugian moril memerlukan pembuktian yang lebih ketat agar dapat diterima oleh pengadilan.

## 7. Kesimpulan Analisis

Berdasarkan pertimbangan yuridis di atas, putusan hakim yang menyatakan Tergugat wanprestasi dan menghukum mengembalikan uang pelatihan tidak sepenuhnya mencerminkan keadilan dan perlindungan hukum bagi pekerja. Seharusnya hakim mempertimbangkan:

- a. Status hubungan kerja yang telah berubah menjadi PKWTT.
- b. Pemenuhan prosedur pengunduran diri oleh Tergugat.
- c. Alasan kehamilan sebagai bentuk perlindungan pekerja perempuan.
- d. Ketidakcukupan bukti kerugian moril dan materil.

Dalam konteks perkara ini, perjanjian kerja antara yayasan pendidikan sebagai pemberi kerja dengan tenaga pendidik sebagai pekerja telah memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian, sehingga memiliki kekuatan mengikat. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya (*pacta sunt servanda*). Dengan demikian, perjanjian kerja tersebut bukan hanya mengikat secara moral, melainkan juga menimbulkan konsekuensi hukum yang wajib ditaati oleh para pihak.

Sengketa dalam perkara ini berawal dari adanya tuduhan wanprestasi yang dilakukan oleh tenaga pendidik terhadap isi perjanjian kerja. Berdasarkan Pasal 1243 KUHPerdata, penggantian biaya, kerugian, dan bunga akibat tidak dipenuhinya suatu perikatan hanya dapat dituntut apabila debitur tetap lalai melaksanakan kewajibannya setelah dinyatakan lalai. Doktrin hukum perdata membedakan empat bentuk wanprestasi, yaitu: (a) tidak melaksanakan apa yang diperjanjikan, (b) melaksanakan tetapi tidak sebagaimana mestinya, (c) melaksanakan tetapi terlambat, dan (d) melakukan sesuatu yang dilarang dalam perjanjian.

Hakim dalam putusan ini menilai bahwa perbuatan tergugat termasuk ke dalam kategori tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana diperjanjikan. Oleh karena itu, yayasan sebagai penggugat memiliki dasar hukum untuk menuntut ganti rugi. Pertimbangan hakim sejalan dengan doktrin wanprestasi sebagaimana diatur dalam Pasal 1239 KUHPerdata yang menegaskan bahwa tiap-tiap perikatan untuk berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu, apabila si berutang tidak

memenuhi kewajibannya, memberikan hak kepada pihak lain untuk menuntut pemenuhan perikatan atau ganti rugi.

Selain aspek wanprestasi, perkara ini juga berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak. Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK. Apabila PHK tidak dapat dihindari, maka pelaksanaannya harus didasarkan pada kesepakatan para pihak atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Lebih lanjut, Pasal 62 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan, maka pihak yang mengakhiri wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian. Dalam konteks perkara ini, hakim seharusnya mempertimbangkan ketentuan tersebut, karena pengakhiran hubungan kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang dapat menimbulkan ketidakadilan bagi pihak yang dirugikan, khususnya bagi tenaga pendidik.

Guru sebagai tenaga pendidik tidak dapat dipandang semata-mata sebagai pekerja biasa. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen memberikan pengakuan hukum bahwa guru adalah tenaga profesional yang memiliki hak dan kewajiban khusus. Pasal 14 ayat (1) undang-undang tersebut menyatakan bahwa guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum, jaminan kesejahteraan sosial, dan perlindungan dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Dengan demikian, hubungan kerja antara yayasan pendidikan dan guru tidak hanya tunduk pada rezim hukum perdata dan ketenagakerjaan, tetapi juga pada rezim hukum pendidikan. Hakim dalam memutus perkara seharusnya memperhatikan kedudukan guru sebagai tenaga profesional yang dijamin hak-haknya oleh undang-undang. Mengabaikan hal ini dapat berimplikasi pada

melemahnya perlindungan hukum terhadap profesi guru, yang sejatinya merupakan tulang punggung dalam pembangunan nasional di bidang pendidikan.

Pertimbangan hakim dalam perkara ini dapat dianalisis melalui asas-asas hukum perjanjian. Pertama, asas kebebasan berkontrak memberikan keleluasaan kepada para pihak untuk menentukan isi perjanjian, namun kebebasan tersebut dibatasi oleh ketentuan hukum, kesesuaian, dan ketertiban umum. Kedua, asas konsensualisme sebagaimana termuat dalam Pasal 1320 KUHPerdata menegaskan bahwa suatu perjanjian telah lahir sejak tercapainya kata sepakat. Ketiga, asas kepastian hukum atau *pacta sunt servanda* memberikan legitimasi bahwa perjanjian yang dibuat secara sah wajib ditaati. Keempat, asas itikad baik sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata mengharuskan para pihak untuk melaksanakan perjanjian dengan jujur, terbuka, dan penuh tanggung jawab.

Dalam putusan ini, hakim tampaknya lebih menekankan pada asas kepastian hukum dengan mendasarkan putusannya pada keberlakuan perjanjian. Namun demikian, asas keadilan dan asas itikad baik juga seharusnya dijadikan pertimbangan agar putusan yang dijatuhkan tidak hanya memberikan kepastian hukum tetapi juga mencerminkan keadilan substantif bagi kedua belah pihak.

Sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, hakim berkewajiban untuk menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa hakim tidak boleh hanya terpaku pada teks undang-undang atau kontrak semata, tetapi harus mempertimbangkan kondisi sosial dan ekonomi para pihak. Dalam perkara ini, guru sebagai tenaga pendidik merupakan pihak yang relatif lemah secara ekonomi dibandingkan yayasan sebagai pemberi kerja. Oleh karena itu, hakim seharusnya menimbang aspek perlindungan pekerja agar putusan yang dijatuhkan tidak merugikan pihak yang secara sosial-ekonomi lebih lemah.

Implikasi hukum dari putusan ini adalah bahwa setiap pelanggaran perjanjian kerja dapat digugat melalui jalur perdata umum dengan dasar

wanprestasi. Namun, apabila merujuk pada ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, setiap perselisihan hubungan kerja seharusnya terlebih dahulu diselesaikan melalui mekanisme hubungan industrial, baik melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun pengadilan hubungan industrial. Oleh karena itu, penggunaan jalur pengadilan negeri dalam perkara ini menimbulkan perdebatan yuridis mengenai forum yang tepat untuk menyelesaikan sengketa hubungan kerja.

Berdasarkan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa putusan hakim dalam perkara No. 18/Pdt.G.S/2023/PN Mdn pada dasarnya telah menegakkan asas pacta sunt servanda dan asas kepastian hukum sebagaimana diatur dalam KUHPerdata. Namun demikian, pertimbangan hakim masih terkesan kurang memperhatikan aspek perlindungan tenaga pendidik sebagai tenaga profesional yang dilindungi secara khusus oleh undang-undang. Idealnya, hakim harus menyeimbangkan tiga aspek utama hukum, yakni kepastian hukum, kemanfaatan, dan keadilan. Dengan demikian, putusan yang dijatuhkan tidak hanya memberikan legitimasi formal terhadap perjanjian kerja, tetapi juga mencerminkan perlindungan substantif terhadap hak-hak guru sebagai tenaga profesional dalam bidang pendidikan.

Dengan demikian, penulis tidak setuju dengan putusan hakim karena kurang mempertimbangkan prinsip perlindungan tenaga kerja dan asas keadilan dalam hubungan industrial. Putusan yang ideal seharusnya menolak gugatan wanprestasi dan menegaskan hak-hak normatif Tergugat sebagai pekerja tetap.

Alasan utama penulis tidak sependapat dengan pertimbangan hakim dalam perkara No. 18/Pdt.G.S/2023/PN Mdn adalah karena putusan tersebut cenderung hanya menekankan pada aspek kepastian hukum semata, tanpa memberikan perlindungan yang memadai terhadap tenaga pendidik sebagai pihak yang memiliki kedudukan hukum khusus. Hakim terlalu berorientasi pada asas pacta sunt servanda yang menegaskan bahwa setiap perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak (Pasal 1338 KUHPerdata), tanpa menimbang secara mendalam konteks sosial dan kedudukan guru sebagai tenaga profesional yang

hak-haknya dijamin oleh Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Seharusnya, hakim tidak hanya menegakkan isi perjanjian secara kaku, tetapi juga mempertimbangkan perlindungan profesi guru sebagai amanat undang-undang.

Selain itu, penulis menilai bahwa hakim kurang mempertimbangkan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sengketa hubungan kerja pada dasarnya merupakan kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial, bukan Pengadilan Negeri. Dengan demikian, putusan ini menimbulkan perdebatan yuridis terkait forum yang tepat dalam menangani perkara perjanjian kerja antara yayasan dan guru. Hal ini menimbulkan kesan bahwa hakim tidak konsisten dalam menerapkan ketentuan hukum acara, sehingga berpotensi melemahkan perlindungan hukum bagi pekerja.

Penulis juga tidak sependapat dengan penolakan hakim terhadap dalil kerugian moril yang diajukan oleh Penggugat. Memang benar bahwa kerugian moril sulit dibuktikan secara kuantitatif, namun dalam praktik peradilan perdamaian, hakim memiliki kebebasan untuk menilai dan menetapkan besaran ganti rugi moril berdasarkan asas keadilan dan kewajaran. Dengan menolak secara keseluruhan, hakim seolah menutup kemungkinan adanya pemulihan bagi pihak yang dirugikan secara immateriil, padahal kerugian berupa hilangnya kepercayaan masyarakat dan tercemarnya nama baik sekolah merupakan konsekuensi nyata dari wanprestasi tenaga pendidik. Seharusnya, hakim dapat memberikan pertimbangan lebih proporsional dengan mengabulkan sebagian tuntutan kerugian moril dalam jumlah yang lebih wajar.

Dengan demikian, ketidaksetujuan penulis terhadap putusan ini didasarkan pada beberapa aspek, yaitu kurangnya pertimbangan terhadap perlindungan profesi guru, ketidaktepatan forum peradilan, dan sikap hakim yang terlalu kaku dalam menilai kerugian moril. Idealnya, hakim harus menyeimbangkan asas kepastian hukum, kemanfaatan, dan keadilan sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan

Kehakiman, sehingga putusan yang dijatuhkan dapat mencerminkan keadilan substantif bagi semua pihak yang berperkara.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Berdasarkan analisis terhadap bentuk-bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat dalam perkara No. 18/Pdt.G.S/2023/PN Mdn, dapat disimpulkan bahwa Tergugat secara nyata telah melakukan beberapa tindakan yang bertentangan dengan isi Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja No. SPKK/PPS/01/V/2022.

Pelanggaran utama yang dilakukan oleh Tergugat meliputi:

- a. Pelanggaran terhadap masa berlaku kontrak kerja, dengan berhenti bekerja sejak 11 Maret 2023 sebelum masa kontrak berakhir pada 1 Juli 2023, tanpa melalui prosedur pengunduran diri yang sah sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja.
- b. Ketidakhadiran tanpa pemberitahuan resmi, yang bertentangan dengan kewajiban loyalitas dan itikad baik sebagai tenaga pendidik. Tindakan ini tidak hanya mengganggu proses belajar-mengajar di sekolah, tetapi juga berpotensi merusak reputasi institusi di hadapan para wali murid.
- c. Tidak mengembalikan biaya pelatihan sebesar Rp10.000.000,00 sebagaimana disyaratkan dalam klausul kontrak kerja, meskipun ketentuan tersebut sudah disepakati bersama saat awal hubungan kerja.
- d. Pengabaian terhadap somasi yang diajukan oleh Penggugat, yang menunjukkan sikap tidak kooperatif dalam menyelesaikan sengketa secara kekeluargaan atau persuasif sebelum berlanjut ke ranah hukum.

Pelanggaran-pelanggaran tersebut memenuhi unsur wanprestasi sebagaimana diatur dalam Pasal 1239 dan Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu ketidakmampuan salah satu pihak untuk melaksanakan prestasi sebagaimana yang telah diperjanjikan dalam kontrak.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat tidak hanya menyebabkan kerugian materiil terhadap Penggugat,

tetapi juga menciptakan ketidakpastian hukum yang bertentangan dengan prinsip kesepakatan dan kepastian hukum dalam hubungan perdata.

Oleh sebab itu, pertimbangan hakim yang menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan wanprestasi adalah logis, sah, dan sesuai dengan fakta hukum yang terbukti di persidangan.

2. Berdasarkan uraian dan analisis terhadap pemenuhan hak dan kewajiban dalam perkara No. 18/Pdt.G.S/2023/PN Mdn, dapat disimpulkan bahwa hubungan hukum antara Penggugat (Pineapple Premier School) dan Tergugat (Riris Marsita Sitompul) telah diatur secara tertulis melalui Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja No. SPKK/PPS/01/V/2022. Perjanjian ini secara sah mengikat kedua belah pihak dan menetapkan secara tegas hak serta kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan kerja.

Dari sisi Tergugat, hak-hak yang dijanjikan seperti gaji bulanan, tunjangan performa, serta pelatihan peningkatan kompetensi telah diberikan oleh Penggugat selama masa kerja berlangsung. Namun, dari sisi kewajiban, Tergugat tidak melaksanakan kewajiban utamanya, yaitu menyelesaikan masa kontrak kerja hingga 1 Juli 2023 dan menjalankan prosedur pengunduran diri sesuai ketentuan kontrak (dua bulan pemberitahuan sebelumnya). Tergugat juga tidak mengembalikan biaya pelatihan sebesar Rp10.000.000,00 seperti yang tertuang dalam Pasal 7 kontrak kerja, sehingga telah nyata melakukan pelanggaran kewajiban kontraktual.

Sementara dari sisi Penggugat, sekolah sebagai pihak pemberi kerja telah memenuhi kewajibannya untuk membayar upah dan tunjangan sesuai kontrak, serta memberikan fasilitas pelatihan kepada Tergugat. Namun, terdapat kekurangan administratif dalam hal tidak dipenuhinya hak perlindungan sosial tenaga kerja seperti BPJS Ketenagakerjaan. Walaupun demikian, kelalaian administratif ini tidak menghapus atau mengurangi kewajiban utama Tergugat dalam menyelesaikan masa kerja dan memenuhi prestasi yang telah disepakati.

Dengan demikian, dalam hubungan perjanjian ini, dapat disimpulkan bahwa penggugat lebih dominan memenuhi kewajibannya, sedangkan tergugat lebih

dominan melakukan pelanggaran terhadap kewajibannya, yang akhirnya menjadi dasar hakim untuk menyatakan adanya wanprestasi.

Hubungan hukum yang tidak seimbang tersebut secara sah menimbulkan konsekuensi hukum bagi Tergugat, sebagaimana telah diputuskan oleh Majelis Hakim dalam perkara a quo.

3. Berdasarkan analisis terhadap pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam perkara No. 18/Pdt.G.S/2023/PN Mdn, dapat disimpulkan bahwa hakim telah menjalankan tugas yudisialnya secara objektif, proporsional, dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum perdata. Hakim mempertimbangkan secara menyeluruh aspek formil dan materiil dari perkara ini, mulai dari keabsahan perjanjian, pembuktian wanprestasi, hingga penilaian atas kerugian yang dituntut oleh Penggugat.

Majelis Hakim secara tegas menolak eksepsi Tergugat berdasarkan aturan gugatan sederhana yang tidak memperkenankan adanya eksepsi atau rekonsensi, sebagaimana diatur dalam PERMA No. 2 Tahun 2015. Hal ini menunjukkan konsistensi hakim dalam menjaga efisiensi prosedur hukum, tanpa mengabaikan substansi keadilan.

Selanjutnya, dalam aspek materiil, hakim berpegang pada asas *pacta sunt servanda* dengan mengakui keberlakuan kontrak kerja sebagai dasar hubungan hukum para pihak. Ketika terbukti bahwa Tergugat mengakhiri kontrak secara sepihak tanpa memenuhi syarat pengunduran diri, dan tidak mengembalikan biaya pelatihan sebagaimana ditentukan, hakim menyatakan bahwa telah terjadi wanprestasi. Putusan tersebut berdasarkan pada alat bukti konkret dan relevan, yang menunjukkan bahwa pertimbangan hakim dilakukan secara profesional dan bebas dari intervensi emosi.

Hakim juga menunjukkan kehati-hatian dengan menolak tuntutan kerugian moril dan materiil yang tidak dapat dibuktikan secara kuantitatif, sehingga menjaga asas keadilan yang proporsional bagi kedua belah pihak. Dengan demikian, pertimbangan hukum yang dijatuhkan oleh hakim dalam perkara ini merupakan bentuk penerapan hukum perdata yang progresif, adil, dan

berimbang, serta menjadi cerminan nyata dari sistem peradilan yang berpihak pada kepastian hukum dan kemanfaatan hukum secara seimbang.

## **B. Saran**

1. Berdasarkan hasil analisis terhadap bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat dalam perkara No. 18/Pdt.G.S/2023/PN Mdn, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan konstruktif, baik bagi praktisi hukum, institusi pendidikan, maupun para tenaga pendidik:
  - a. Bagi Lembaga Pendidikan (Penggugat /Pemberi Kerja):

Penting bagi institusi pendidikan swasta untuk tidak hanya menyusun perjanjian kerja secara tertulis, tetapi juga secara aktif mengedukasi dan membina tenaga pendidik mengenai isi, tanggung jawab, serta konsekuensi hukum dari perjanjian tersebut. Dalam hal ini, sekolah harus menerapkan pengawasan yang lebih ketat terhadap pelaksanaan kontrak dan menyiapkan mekanisme mediasi internal sebelum terjadi pelanggaran. Di samping itu, kelengkapan administratif seperti kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan sebaiknya dipenuhi demi menjamin hak dasar tenaga kerja.

- b. Bagi Tenaga Pendidik (Tergugat/Pekerja):

Setiap tenaga kerja, termasuk tenaga pendidik, perlu memahami bahwa kontrak kerja merupakan bentuk perikatan hukum yang mengikat dan memiliki konsekuensi. Oleh karena itu, sebelum mengakhiri hubungan kerja, pekerja wajib menempuh prosedur resmi seperti pengajuan surat pengunduran diri sesuai ketentuan dalam kontrak. Mengabaikan prosedur tersebut dapat berimplikasi hukum serius, termasuk dikategorikan sebagai wanprestasi. Selain itu, tenaga pendidik perlu menjaga komunikasi terbuka dengan pihak sekolah untuk menghindari kesalahpahaman yang dapat berujung pada konflik hukum.

- c. Bagi Hakim dan Lembaga Peradilan:

Putusan dalam perkara ini menunjukkan penerapan hukum yang profesional dan berimbang. Namun demikian, untuk masa mendatang, peradilan perdata,

khususnya dalam gugatan sederhana, dapat memberikan ruang yang lebih luas bagi mediasi atau pendekatan restoratif sebelum putusan dijatuhkan, khususnya jika objek sengketa melibatkan dunia pendidikan yang memiliki dimensi moral dan sosial selain aspek hukum.

d. Bagi Masyarakat dan Pemerhati Hukum Perdata:

Sengketa seperti ini menjadi pembelajaran penting bahwa kontrak bukan sekadar formalitas, melainkan dokumen hukum yang memiliki kekuatan mengikat. Oleh sebab itu, pemahaman terhadap hak dan kewajiban kontraktual harus ditanamkan sejak awal baik kepada pihak yang mengadakan kontrak maupun kepada masyarakat luas.

2. a. Bagi Hakim dan Aparatur Peradilan

Majelis Hakim dalam perkara ini telah menunjukkan ketegasan dan profesionalisme dalam menerapkan asas-asas hukum perdata, seperti *pacta sunt servanda*, asas keadilan berimbang, dan asas pembuktian yang objektif. Namun demikian, ke depan, peradilan perdata dapat lebih mengembangkan pertimbangan yang bersifat **sosiologis**, khususnya dalam perkara yang menyangkut lembaga pendidikan dan hubungan kerja yang sifatnya personal dan sosial. Pertimbangan hukum yang tidak hanya normatif tetapi juga empatik dapat meningkatkan rasa keadilan substantif di masyarakat.

b. Bagi penggugat dan pihak pengguna layanan peradilan

Dalam mengajukan gugatan, penting bagi pihak penggugat untuk membatasi tuntutan pada hal-hal yang benar-benar dapat dibuktikan secara hukum. Dalam perkara ini, meskipun sebagian gugatan dikabulkan, klaim kerugian moril dan materiil yang tidak terukur secara konkret akhirnya ditolak. Hal ini menjadi pelajaran bahwa perhitungan kerugian harus disusun secara kuantitatif, terukur, dan didukung bukti yang kuat, agar tidak mengurangi efektivitas gugatan.

c. Bagi Mahasiswa Hukum dan Akademisi

Putusan ini merupakan contoh penting bagaimana hakim dalam gugatan sederhana tetap wajib menerapkan prinsip-prinsip hukum secara utuh dan proporsional. Oleh karena itu, mahasiswa dan akademisi dapat menjadikan perkara ini sebagai model untuk mengkaji perbandingan antara keadilan prosedural dan keadilan substantif, serta bagaimana ruang diskresi hakim tetap dibingkai oleh aturan yang berlaku.

d. Bagi Pembentuk Kebijakan Peradilan (Mahkamah Agung/Komisi Yudisial)

Dengan semakin banyaknya gugatan sederhana yang diajukan oleh masyarakat, penting bagi pembuat kebijakan untuk terus meningkatkan pelatihan dan pengawasan terhadap hakim dalam menangani perkara-perkara sederhana agar tetap menjunjung tinggi integritas, kecepatan, serta kepastian hukum. Selain itu, ke depan perlu dipertimbangkan untuk memperluas ruang dialog antara pihak sebelum sidang pertama sebagai bagian dari reformasi peradilan yang berorientasi pada penyelesaian damai.

3. Bagi Para Pihak dalam Hubungan Kerja (Pengusaha dan Pekerja):

Penting bagi setiap pihak yang menjalin hubungan kerja untuk memahami secara utuh isi perjanjian kerja, baik mengenai hak-hak yang akan diterima maupun kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi. Pekerja (dalam hal ini Tergugat) perlu menyadari bahwa setiap hak yang diberikan selalu berbanding lurus dengan kewajiban hukum yang harus dilaksanakan. Sebaliknya, pemberi kerja (Penggugat) juga harus memastikan bahwa pemenuhan hak-hak pekerja dilakukan secara konsisten dan terdokumentasi, termasuk hak administratif seperti jaminan sosial ketenagakerjaan.

Bagi Lembaga Pendidikan Swasta:

Sebagai institusi yang bergerak di bidang pelayanan pendidikan, penting bagi sekolah swasta untuk menyusun kontrak kerja secara transparan dan komunikatif, serta melakukan sosialisasi isi kontrak kepada setiap tenaga pendidik. Hal ini

untuk mencegah terjadinya pelanggaran akibat ketidaktahuan atau kelalaian dalam memahami kewajiban formal. Selain itu, penguatan sistem dokumentasi kepegawaian sangat penting untuk dijadikan bukti apabila terjadi sengketa hukum di kemudian hari.

Bagi Tenaga Pendidik:

Tenaga pendidik yang terikat kontrak wajib menjalankan tugas hingga akhir masa perjanjian, kecuali terdapat kondisi luar biasa atau pengunduran diri yang dilakukan secara sah dan sesuai prosedur. Pengabaian terhadap kontrak bukan hanya berimplikasi etis, tetapi juga dapat menimbulkan tanggung jawab hukum. Oleh karena itu, setiap tindakan pengakhiran hubungan kerja harus didasarkan pada prinsip kehati-hatian dan disertai dokumentasi yang memadai.

Bagi Perancang Kontrak Kerja (Legal Drafting):

Penting bagi penyusun perjanjian kerja untuk mencantumkan klausul-klausul secara eksplisit, termasuk sanksi apabila terjadi wanprestasi, serta prosedur pengunduran diri, pemutusan hubungan kerja, dan pengembalian kompensasi. Dengan redaksi yang jelas dan tidak multtafsir, kontrak dapat menjadi instrumen hukum yang efektif dalam menjamin kepastian dan perlindungan bagi kedua belah pihak.

Bagi Mahasiswa Hukum dan Akademisi:

Sengketa ini dapat dijadikan bahan kajian dalam melihat bagaimana praktik pemenuhan dan pelanggaran hak serta kewajiban dalam hukum kontrak kerja diterapkan secara nyata di dunia pendidikan. Kajian mendalam terhadap aspek ini tidak hanya penting dari sisi hukum keperdataan, tetapi juga dari sisi perlindungan tenaga kerja, etika profesional, dan manajemen kelembagaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **A. Buku**

- Rudhi Prasetya,2013,*Yayasan dalam Teori dan Praktik*, Jakarta: Sinar Grafika,hal.28
- R. Wirjono Prodjodikoro,2014 *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, Edisi Revisi, Bandung: PT Sumur, terbaru dicetak bersamaan dengan edisi digital,hal.11
- Sri Hidayani,Riswan Munthe,2018,*Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan Oleh Pengusaha*, Vol 11 (2), hal .5
- Annisa Faried,2022,Hukum Ketenagakerjaan,yayasan kita menulis, hal.12
- Bagus Sarnawa,Johan Erwin I,2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Laboratorium Ilmu Hukum UMY, Yogyakarta, hlm. 29
- Faisal & dkk. 2023. *Pedoman Penulisan dan Penyelesaian Tugas Akhir Mahasiswa* Medan, Pustaka Prima, halaman 5
- Abdul Kadir Muhammad,2021,*Metodologi Penelitian Hukum Normatif* ,Penerbit:Rajawali Pers, Jakarta,hal.82
- Yusuf Hamidhan. 2016. *Tenaga Kependidikan*. Kemenag. RI. Jakarta.
- Kartini Muljadi dan Gunawan widjaja,2003, *perikatan Pada Umumnya*, ( Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), h. 17.
- Lilik Mulyadi, 2015,*Seraut Wajah Putusan Hakim dalam Hukum Acara Perdata Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 212.
- Zainuddin Ali 2021 *Metodologi Penelitian*, Jakarta Sinar Grafika halaman 19.
- Bambang Sunggono, 2007 *Metodologi Penelitian Hukum* Jakarta PT Raja Grafindo Persada, halaman. 27-28
- Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, 2003 *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat* Jakarta. PI Raja Grafindo Persada, halaman. 13.
- Peter Mahmud Marzuki, 2010. *Penelitian Hukum* Jakarta. Kencana

- Prenada, halaman 35  
Nindry sylistiya widiastiani,2022,*Pengantar Hukum Perburuhan: pasca-undang-undang Cipta Kerja*, hal.40
- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris* Yogyakarta. Pustaka Pelajar halaman. 157
- Bahrussam Yunus (Editor),2020, *Teknis Pemeriksaan Perkara Gugat Waris Bagi Hakim Peradilan Agama*, Yogyakarta, UII Press, Cetakan Pertama, halaman 213.
- Hidayati Mustafidah,Suinarsito,2020– *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian* – Penerbit: UMP Press, Purwokerto,hal,2.
- Mukti Arto, 1996,*Praktek Perkara Perdata Pada Pengadilan Agama*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta,hal 168
- Abdul Manan,2008, *Penerapan Hukum Acara di Peradilan Agama*, halaman 309
- Djumadi,2006,*Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 33
- M Yahya Harahap, 2007, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, hal.884.
- Basuki Kuncoro,1980, *Kemandirian Kekuasaan Kehakiman*, Jakarta, YLBHI, hal. 61.
- Sugiyono, 2011 *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, halaman. 247
- Bambang Mujianto, 2014. *Petunjuk Praktis Metode Penelitian Kualitatif* Yogyakarta Tiarana Lokus, halaman. 3
- Chatamarasjid Ais,2002, *Badan Hukum Yayasan*, Bandung: PT. Citra Aditiya Bakti, Cet.,Ke1, hlm. 81
- R. Djatmiko D,2004, *Pengetahuan Hukum Perdata dan Hukum Dagang*, (Bandung : Angkasa), hlm 56.
- R. Murjiyanto, 2002,*Pengantar Hukum Dagang Aspek-Aspek Hukum Perusahaan dan Larangan Praktek Monopoli*, (Yogyakarta : Liberty Yogyakarta), hlm 36

Ahmad Tafsir,2003,*Metodologi Pengajaran Agama Islam*, ( Bandung: Remaja Rosdarika,)

Kunandar, 2007,*Menjadi Guru Professional*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2007), hlm. 48

Ngainun Naim, 2009,*Menjadi Guru Inspiratif*, Pustaka, Yogyakarta 2009, hlm 34-35

Sotjipto,2007, *Profesi Keguruan* , Rineka Cipta, Jakarta, hlm 30

## **B. Jurnal**

Sri Hidayani,Riswan Munthe,2018,*Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan Oleh Pengusaha*, Vol 11 (2), hal .5

Janpatarr Simamora. 2014. "Tafsir Makna Negara Hukum dalam Perspektif Undang- undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945", Jurnal Dinamika Hukum, Vol. 14, No. 3. halaman. 549.

Budi Suharyanto, 2015, *Eksistensi Pembentukan Hukum oleh Hakim dalam Dinamika Politik Legilasi di Indonesia*, *RechtsVinding*, Vol.4 Nomor 3, Desember, hlm. 418.

Desi Handayani, 2018,*Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*,vol.8 (1) hal.169

## **C. Putusan**

Putusan No.18/Pdt.G.S/2023/PN.Mdn.

## **D. Internet**

Ade Rizky Fachreza, diakses 25 Oktober 2023. "Meluruskan Pemahaman "Konsistensi Putusan" untuk Mencapai Kesatuan Hukum," <http://leip.or.id/meluruskan-pemahaman-konsistensi-putusanuntuk-mencapai-kesatuan-hukum/>, <http://artonang.blogspot.com/2014/12/perjanjian-kerja.html>,

<https://www.gramedia.com/literasi/owner/>  
<https://tribratanews.kepri.polri.go.id/2021/01/06/jenis-jenis-putusan-hakim-dalamhukum-acara-perdata/> ( diakses tanggal selasa,11 Maret 2025)

<https://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/35766/077011034>.

pdf?sequence= &isAllowed=y Diakses Pada 15 maret 2025 Pukul 00.15 wib

PB PGRI, “*Kode Etik Guru Indonesia*” [pgrigk.wordpress.com](http://pgrigk.wordpress.com). diakses pada 15 maret 2025

### **E. Peraturan perundang-undangan**

Pertimbangan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

Pasal 5 ayat 3 Undang-Undang No.28 Tahun 2004 Tentang Yayasan. Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar, UUD RI Tahun 1945, LNRI Tahun 1959 Nomor 75.