

**ANALISIS TERHADAP WANPRESTASI  
DALAM KONTRAK KERJA  
ANTARA GURU DAN YAYASAN GLOBAL MUTIA UTAMA**

**OLEH**

**SAPRIADI**

**NIM : 912 24 029**

**TESIS**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM  
PALEMBANG, 2026**

**PELAKSANAAN DAN WANPRESTASI  
DALAM KONTRAK KERJA  
ANTARA GURU DAN YAYASAN GLOBAL MUTIA UTAMA**

**Ujian Tesis**

**Nama : SAPRIADI  
NIM : 912 24 029**

**Disetujui untuk disampaikan kepada panitia Ujian**

**Pada Tanggal.....**

Pembimbing I,

Pembimbing 2,

**Dr. Abdul Latif Mahfuz, S.H., M. Kn.  
NIDN : 0230048303**

**Dr. Helwan Kasra, SH., M.Hum  
NIDN : 0010107904**

Mengetahui,  
Ketua Prodi Hukum Magister Hukum,

**Dr. Mulyadi Tanzili, SH, MH.  
NIDN : 0205096301**

***MOTTO :***

**“Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka sendiri.”**

***(QS. Ar-Ra'd: 11)***

***Kupersembahkan Untuk :***

- ***Kedua orang tuaku Almarhum H. Saimawi dan Almarhumah Hj. Murhawinap disurga***
- ***Isteriku Lenny, S.S., M.Pd, anak-anaku Siti Azhra Dhiya dan Syabna Mutia Azahra yang selalu memberi do'a dan semangat***
- ***Saudara dan keluarga***

- *Para kerabat dan sahabat seperjuangan*
- *Almamater yang kubanggakan*

### **PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **SAPRIADI**  
NIM : 91224029  
Program Studi : Hukum Program Magister  
Konsentrasi : Hukum Keperdataan

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Hukum baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, April 2026

Yang membuat pernyataan,

**SAPRIADI**

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr.Wb*

Segala puji dan syukur senantiasa dipanjatkan kehadiran Allah SWT, Serta nabi besar , junjungan kita nabi Muhammad S.AW .karena atas rahmatNya dan nikmatNya jualah tesis dengan judul : **ANALISIS TERHADAP WANPRESTASI DALAM KONTRAK KERJA ANTARA GURU DAN YAYASAN GLOBAL MUTIA UTAMA** dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Dengan segala kerendahan hati diakui bahwa bahwa thesis ini masih banyak mengandung kelemahan dan kekurangan. Semua itu adalah disebabkan masih kurangnya pengetahuan dan pengalaman penulis, karenanya harap dimaklumi.

Kesempatan yang baik ini penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dorongan dan bantuan, khususnya terhadap:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, SE, MM. Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang;
2. Bapak Dr. Muchtaruddin Munchiri, MP Direktur dan Ibu Sekretaris Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang;
3. Bapak Dr. Mullyadi Tanzili, SH, MH.. Ketua Program Studi Magister Hukum Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang;

4. Bapak Dr. A. Latif Mahfuz, SH. Mkn., Sekretaris Program Studi Magister Hukum Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang, sekaligus Pembimbing Pertama dalam penulisan tesis ini yang telah banyak meluangkan waktu guna membimbing penulis;
5. Bapak Dr. Helwan Kasra, SH, M.Hum., Pembimbing Kedua yang telah memberikan arahan dan petunjuk sehingga tesis ini dapat diselesaikan;
6. Bapak dan ibu Dosen Pengajar Program Studi Magister Hukum Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang;
7. Staf Administrasi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang;
8. Staf Administrasi Program Studi Magister Hukum Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang;
9. Kedua Orang Tua ku Di Surga Alm H. Saimawi dan Almarhuma Hj. Murhawinap, terimakasih karena telah melahirkan dan memberikan pendidikan.
10. Istri Tercinta Lenny, S.S., M.Pd wanita luar biasa yang begitu sabar dan sangat mendorong untuk kemajuan suaminya
11. Kedua Putriku Tercinta Siti Azhra Dhiya dan Syabna Mutia Utama kalian adalah berlian kehiduanku
12. Keluarga Besar Yayasan Global Mutia Utama yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian
13. Kelurga Besar Palm Kids Muara Enim, terimakasih untuk guru-gurunya yang telah membantu wawancara dalam pengambilan data.

14. Seluruh Keluarga yang tercinta yang telah memberikan bantuan moril dan materil sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

15. Teman-Teman Seperjuangan Angkatan 37 Magister Hukum

Semoga semua budi baik yang telah penulis terima tersebut mendapat imbalan pahala dari Tuhan Yang Maha Esa dan tesis ini diharapkan bermanfaat, Amien.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang, April 2026

Penulis,

**SAPRIADI**

**ABSTRAK**  
**ANALISIS TERHADAP WANPRESTASI DALAM KONTRAK KERJA**  
**ANTARA GURU DAN YAYASAN**  
**(Studi Pada Yayasan Global Mutia Utama)**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan kontrak kerja antara guru dan yayasan serta mengkaji bentuk-bentuk wanprestasi yang terjadi dalam hubungan kerja tersebut pada Yayasan Global Mutia Utama di Sekolah Palm Kids Muara Enim. Hubungan kerja antara guru dan yayasan didasarkan pada perjanjian kerja tertulis yang memuat hak dan kewajiban para pihak, sehingga apabila salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya maka dapat menimbulkan wanprestasi. Permasalahan yang diteliti meliputi bagaimana pelaksanaan kontrak kerja antara guru dan yayasan serta apa saja bentuk wanprestasi yang terjadi dalam perjanjian kerja tersebut beserta mekanisme penyelesaiannya.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan pendekatan yuridis normatif dan empiris. Pendekatan yuridis normatif dilakukan dengan menganalisis peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perjanjian kerja dan wanprestasi, seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sementara itu, pendekatan empiris dilakukan melalui penelitian lapangan dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, studi dokumen, dan studi kepustakaan. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan kontrak kerja antara guru dan Yayasan Global Mutia Utama dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu rekrutmen guru, penandatanganan kontrak kerja, pelaksanaan tugas mengajar, serta evaluasi kinerja. Kontrak kerja yang digunakan pada umumnya berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan masa kerja tertentu. Namun dalam praktiknya ditemukan beberapa bentuk wanprestasi, antara lain pengunduran diri guru sebelum masa kontrak berakhir, tidak melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan ketentuan, serta ketidakmampuan mengikuti sistem pembelajaran yang diterapkan oleh sekolah. Faktor penyebab wanprestasi meliputi faktor internal seperti kurangnya komitmen dan kesiapan guru, serta faktor eksternal seperti diterimanya guru sebagai Pegawai Negeri Sipil atau adanya faktor pribadi lainnya. Penyelesaian wanprestasi pada umumnya dilakukan melalui musyawarah, mediasi dengan pihak ketiga yang netral, dan apabila tidak tercapai kesepakatan maka dapat diselesaikan melalui jalur hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kata Kunci: **wanprestasi, perjanjian kerja, guru, yayasan, hubungan kerja.**



**ABSTRACT**  
***Analysis of Breach of Contract in Employment Agreements Between Teachers  
and a Foundation  
(A Study at the Global Mutia Utama Foundation)***

*This study aims to analyze the implementation of employment contracts between teachers and foundations and to examine the forms of breach of contract (wanprestasi) that occur within such employment relationships at the Global Mutia Utama Foundation, Palm Kids School Muara Enim. The employment relationship between teachers and the foundation is based on a written employment agreement that regulates the rights and obligations of both parties. If one of the parties fails to fulfill the agreed obligations, it may lead to a breach of contract. The problems addressed in this research include how the employment contract between teachers and the foundation is implemented and what forms of breach of contract occur in the employment agreement, as well as the mechanisms used to resolve such disputes.*

*This research employs an empirical legal research method using both normative juridical and empirical approaches. The normative juridical approach is conducted by analyzing statutory regulations related to employment agreements and breach of contract, such as the Indonesian Civil Code and Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Meanwhile, the empirical approach is carried out through field research using data collection techniques such as interviews, document studies, and literature reviews. The collected data are analyzed qualitatively through stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing.*

*The results of the study indicate that the implementation of employment contracts between teachers and the Global Mutia Utama Foundation is carried out through several stages, namely teacher recruitment, signing of the employment contract, implementation of teaching duties, and performance evaluation. The employment contracts generally take the form of Fixed-Term Employment Agreements (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT) with a specified period of employment. However, in practice several forms of breach of contract were found, including teachers resigning before the end of the contract period, failure to perform teaching duties according to the agreement, and the inability of teachers to adapt to the learning system implemented by the school. The factors causing such breaches include internal factors such as lack of commitment and readiness of teachers, and external factors such as teachers being accepted as civil servants or other personal circumstances. The resolution of breach of contract cases is generally carried out through deliberation, mediation involving a neutral third party, and if no agreement is reached, the dispute may be resolved through legal proceedings in accordance with applicable laws and regulations.*

***Keywords: breach of contract, employment agreement, teachers, foundation,  
employment relationship.***

## DAFTAR ISI

|                                            | Halaman     |
|--------------------------------------------|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                 | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>           | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>            | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b> | <b>iv</b>   |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>             | <b>v</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                 | <b>vi</b>   |
| <b>ABSTRAK.....</b>                        | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                    | <b>x</b>    |

### **BAB I PENDAHULUAN**

|                                           |    |
|-------------------------------------------|----|
| A. Latar Belakang .....                   | 1  |
| B. Perumusan Masalah.....                 | 7  |
| C. Ruang Lingkup .....                    | 7  |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....     | 9  |
| E. Kerangka Teoritis dan Konseptual ..... | 10 |
| F. Metode Penelitian .....                | 20 |
| G. Sistematika Penulisan .....            | 24 |

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

|                                          |    |
|------------------------------------------|----|
| A. Tinjauan Umum tentang Perjanjian..... | 26 |
| 1. Pengertian Perjanjian.....            | 26 |
| 2. Syarat Syahnya Perjanjian.....        | 28 |

|                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3. Asas-Asas Dalam Hukum Perjanjian.....                                          | 29 |
| B. Tinjauan Tentang Wanprestasi .....                                             | 31 |
| 1. Pengertian Wanprestasi.....                                                    | 31 |
| 2. Bentuk-Bentuk Wanprestasi.....                                                 | 35 |
| 3. Akibat Hukum Wanprestasi.....                                                  | 39 |
| 4. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Wanprestasi.....                             | 40 |
| C. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja .....                                        | 41 |
| 1. Pengertian Perjanjian Kerja.....                                               | 41 |
| 2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja.....                                              | 43 |
| 3. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja.....                                              | 47 |
| a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).....                                    | 47 |
| b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).....                             | 52 |
| 4. Asas-Asas Dalam Perjanjian Kerja.....                                          | 56 |
| 5. Fungsi Dan Kedudukan Perjanjian Kerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan.....      | 60 |
| D. Gambaran Umum Yayasan Global Mutia Utama dan Sekolah Palm Kids Muara Enim..... | 63 |
| 1. Sejarah singkat Yayasan Global Mutia Utama.....                                | 63 |
| 2. Sistem pengelolaan tenaga pendidik.....                                        | 65 |
| E. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan.....                                          | 66 |
| 1. Pengertian ketenagakerjaan.....                                                | 66 |
| 2. Dasar Hukum Ketenagakerjaan.....                                               | 67 |
| 3. Tujuan Ketenagakerjaan.....                                                    | 68 |
| F. Tinjauan Tentang Guru.....                                                     | 69 |
| 1. Pengertian Guru.....                                                           | 69 |
| 2. Kedudukan Guru Sebagai Tenaga Profesioanl.....                                 | 70 |
| 3. Tugas Dan Peran Guru.....                                                      | 74 |
| 4. Kompetensi Guru.....                                                           | 79 |
| 5. Peran Guru Dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik.....                       | 82 |
| G. Tinjauan Tentang Yayasan.....                                                  | 86 |
| 1. Pengertian Tentang Yayasan.....                                                | 86 |

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| 2. Unsur-Unsur Yayasan.....             | 88 |
| 3. Tujuan Dan Kegiatan Yayasan.....     | 92 |
| 4. Tugas Organ Yayasan.....             | 95 |
| 5. Yayasan Dalam Bidang Pendidikan..... | 96 |
| H. Kerangka Pemikiran Penelitian.....   | 97 |
| I. Bagan Kerangka Penelitian.....       | 99 |

### **BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....101**

|                                                                                                                             |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| A. Bentuk Kontrak Kerja dan Wanprestasi Antara Guru dan Yayasan<br>Pada Sekolah Palm Kids Muara Enim.....                   | 101 |
| 1. Bentuk Kontrak Kerja.....                                                                                                | 101 |
| 2. Bentuk Wanprestasi dalam Kontrak Kerja Antara Guru dan<br>Yayasan Di Sekolah Palm Kids Muara Enim.....                   | 104 |
| B. Mekanisme Penyelesaian wanprestasi Dalam Kontrak Kerja Antara<br>Guru dan Yayasan Pada Sekolah Palm Kids Muara Enim..... | 111 |
| 1. Identifikasi Klausula dalam perjanjian kerja yang dilanggar sebagai<br>bentuk Wanprestasi.....                           | 111 |
| 2. Mekanisme Penyelesaian Wanprestasi.....                                                                                  | 113 |
| 3. Analisis Kasus dalam perspektif Hukum Perdata.....                                                                       | 118 |

### **BAB IV : PENUTUP**

|                    |     |
|--------------------|-----|
| A. Kesimpulan..... | 122 |
| B. Saran .....     | 123 |

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## **BAB I**

### **A. LATAR BELAKANG**

Dalam dunia pendidikan, hubungan kerja antara guru dan yayasan merupakan bagian penting dalam menjalankan fungsi pendidikan secara optimal. Yayasan sebagai lembaga penyelenggara pendidikan swasta memiliki peran besar dalam menentukan kebijakan ketenagakerjaan, termasuk dalam hal perekrutan, pengangkatan, dan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga pendidik.

Peran yayasan sebagai penyelenggara pendidikan swasta di Indonesia bersifat strategis: yayasan bukan sekadar penyedia dana atau pemilik aset, melainkan aktor yang menetapkan arah kebijakan institusional, visi-misi, serta struktur manajerial lembaga pendidikan yang dinaunginya. Dalam banyak kasus, pengurus yayasan memiliki otoritas menentukan kebijakan strategis yang memengaruhi kurikulum, rekrutmen tenaga pendidik, dan alokasi sumber daya sehingga kualitas layanan pendidikan sangat dipengaruhi kapasitas tata kelola yayasan itu sendiri.<sup>1</sup>

Hubungan hukum antara guru dan yayasan biasanya dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak, hubungan kerja antara guru dan yayasan pendidikan pada dasarnya merupakan hubungan hukum yang dibangun atas dasar perjanjian kerja. Perjanjian kerja

---

<sup>1</sup> Ilma, Z. F. 2024. *Peran Kepala Sekolah dan Yayasan dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam*. Ideas Journal.

tersebut dapat bersifat tertulis maupun lisan, dan mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak selama masa kerja berlangsung. Dalam konteks hukum perdata, hubungan ini tunduk pada asas-asas perjanjian sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), khususnya mengenai perikatan dan wanprestasi.

Perjanjian adalah adalah suatu peristiwa seseorang berjanji kepada seseorang atau lebih, maka orang itu berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.<sup>2</sup> Sebagaimana ketentuan pasal 1338 KUH Perdata yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagaimana undang- undang bagi mereka yang membuatnya.

Perjanjian kerja menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Bentuk perjanjian kerja pada umumnya bebas dan dapat dibuat secara lisan maupun tulisan.<sup>3</sup>

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

---

<sup>2</sup> Adrian Sutedi. 2009.*Hukum Perburuhan*.Jakarta: Sinar Grafika,2009. hlm.45.

<sup>3</sup> Abdul Khakim.2003.*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003*,Bandung : PT Citra Aditya Bakti,hlm.48.

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

Istilah kontrak mempunyai pengertian lebih sempit karena ditujukan kepada perjanjian atau persetujuan yang tertulis<sup>4</sup>. Pembuatan kontrak tidak disyaratkan suatu format tertentu karena dalam undang-undang tidak ada ketentuan yang secara tegas menentukan tentang format kontrak yang baik.<sup>5</sup>

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

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

Perjanjian kerja yang dimaksud adalah perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

---

<sup>4</sup> R. Subekti.2005.*Hukum Perjanjian*.Jakarta: Intermasa, jhlm.1

<sup>5</sup> Ahmadi Miru.2007.*Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*,Jakarta: Raja Grafindo Persada,hlm.147.

yang menyebutkan perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian di mana pihak pekerja/buruh mengikat diri untuk bekerja pada pihak pengusaha. Dengan menerima upah. Bentuk perjanjian kerja pada umumnya bebas dan dapat dibuat secara lisan maupun tulisan.

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

Perjanjian dibuat oleh pihak yayasan adalah dalam bentuk perjanjian tertulis dimana didalamnya terdapat pasal – pasal perjanjian antara kedua belah pihak. Ada dua fungsi dari perjanjian tersebut yaitu:

1. Sebagai alat bukti bahwa para pihak yang bersangkutan telah mengadakan perjanjian tertentu.
2. Sebagai bukti bagi para pihak bahwa apa yang telah tertulis dalam perjanjian adalah menjadi tujuan dan keinginan para pihak.

Perjanjian Kontrak Kerja secara tertulis dengan guru yang akan mengajar di yayasan tersebut untuk menghindari seperti terjadinya wanprestasi atau mangkirnya guru untuk tidak bekerja lagi, misalnya mengundurkan diri sebelum perjanjian kontrak kerja berakhir maka pihak yayasan berupaya melakukan perjanjian tertulis demi menjamin adanya kepastian hukum.



Yayasan Global Mutia Utama sebagai penyelenggara Palm Kids School Muara Enim menunjukkan komitmen yuridis dan institusional yang kuat dalam peningkatan kualitas tenaga pendidik melalui penyelenggaraan program pembinaan dan pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan. Setiap guru yang dinyatakan diterima, baik pada jenjang Taman Kanak-Kanak (TK) maupun Sekolah Dasar (SD), tidak serta-merta melaksanakan tugas mengajar, melainkan terlebih dahulu diwajibkan mengikuti masa pelatihan (training) selama 3 (tiga) bulan di Palm Kids Pusat Palembang.

Selama masa pelatihan tersebut, guru tetap memperoleh hak-haknya sebagai calon tenaga pendidik, berupa gaji pokok serta tunjangan uang makan. Selain itu, seluruh biaya transportasi dan akomodasi ditanggung sepenuhnya oleh pihak yayasan sebagai bentuk pemenuhan kewajiban pemberi kerja dalam mendukung peningkatan kompetensi tenaga pendidik.

Dengan demikian, kondisi tersebut mencerminkan adanya hubungan hukum yang telah berjalan sejak tahap pelatihan, di mana para pihak telah mulai melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing sebagaimana yang diperjanjikan. Yayasan juga secara berkelanjutan memberikan pengembangan profesional bagi guru melalui program pelatihan yang dilaksanakan setiap enam bulan sekali. Pelatihan ini menghadirkan trainer yang berkompeten, baik dari skala nasional maupun internasional, sehingga diharapkan mampu memperkaya wawasan, meningkatkan keterampilan pedagogik, serta memperkuat profesionalisme guru dalam menghadapi dinamika pendidikan yang terus berkembang.

Program pelatihan yang sistematis dan berkelanjutan ini menjadi salah satu indikator keseriusan lembaga dalam menciptakan tenaga pendidik yang berkualitas. Dengan adanya dukungan penuh dari yayasan, baik secara finansial maupun akademik, diharapkan guru mampu memberikan kontribusi maksimal dalam proses pembelajaran serta meningkatkan mutu pendidikan di Palm Kids School Muara Enim.

Yayasan sebagai badan hukum yang bergerak dalam bidang pendidikan, bertanggung jawab tidak hanya atas penyelenggaraan pendidikan, tetapi juga atas pemenuhan hak-hak tenaga pendidik. Di sisi lain, guru sebagai subjek hukum juga wajib menjalankan tugas sesuai isi perjanjian. Namun, dalam praktiknya, tidak jarang terjadi pelanggaran terhadap isi perjanjian oleh salah satu pihak, yang dalam hukum perdata dikenal sebagai wanprestasi.

Wanprestasi dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti tidak dibayarkannya gaji secara tepat waktu, pemotongan honor tanpa dasar, pemutusan hubungan kerja sepihak, atau tidak dipenuhinya beban kerja sesuai kesepakatan. Dalam beberapa kasus, guru pun dapat dianggap wanprestasi jika tidak menjalankan tugas sebagaimana mestinya, mangkir tanpa alasan, tidak menyelesaikan kewajibannya sebagaimana telah disepakati dalam kontrak kerja atau melanggar aturan internal yayasan.

Salah satu kasus yang menarik untuk dianalisis adalah yang terjadi di Yayasan Global Mutia Utama Muara Enim. Dalam yayasan ini, muncul permasalahan antara pihak yayasan dengan guru kontrak, yang diduga berkaitan dengan pelanggaran konkret, dimana diatur terkait untuk mengabdikan

selama minimal dua tahun, akan tetapi pada kenyataannya guru tersebut wanprestasi dalam perjanjian kerja.<sup>6</sup> Permasalahan ini memunculkan pertanyaan hukum tentang bentuk wanprestasi, siapa yang bertanggung jawab, dan bagaimana penyelesaiannya berdasarkan hukum perdata dan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Tesis ini akan menganalisis teori wanprestasi, teori kontrak kerja, bentuk-bentuk wanprestasi yang terjadi dalam perjanjian kerja antara guru dan yayasan, serta mengevaluasi mekanisme penyelesaiannya baik secara musyawarah maupun jalur hukum, dengan fokus pada studi kasus di Yayasan Global Mutia Utama Muara Enim.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengangkat penulisan ini sebagai suatu penelitian dengan judul “ **ANALISIS TERHADAP WANPRESTASI DALAM KONTRAK KERJA ANTARA GURU DAN YAYASAN GLOBAL MUTIA UTAMA**”

## **B. PERUMUSAN MASALAH.**

Berpijak dari uraian latar dan belakang permasalahan tersebut diatas maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Bentuk Kontrak Kerja dan Wanprestasi antara guru dan yayasan pada Sekolah Palm Kids Muara Enim ?

---

<sup>6</sup> Surat perjanjian kerja *Teacher of Palm Kids School*

2. Bagaimana mekanisme penyelesaian wanprestasi dalam kontrak kerja antara guru dan yayasan pada Sekolah Palm Kids Muara Enim??

### **C. RUANG LINGKUP**

Penelitian ini difokuskan pada analisis terhadap terjadinya wanprestasi dalam perjanjian kontrak kerja antara guru dan yayasan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan empiris, yang berarti peneliti menelaah bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja tersebut berlangsung dalam praktik nyata di lapangan.

Objek penelitian difokuskan pada Yayasan Global Mutia Utama dan Sekolah Palm Kids Muara Enim, yang menjadi contoh konkret hubungan kerja antara guru sebagai tenaga pendidik dan yayasan sebagai pemberi kerja.

Pembahasan penelitian ini mencakup:

1. Bentuk, isi, dan pelaksanaan perjanjian kontrak kerja antara guru dan yayasan, termasuk hak serta kewajiban kedua belah pihak.
2. Faktor-faktor penyebab terjadinya wanprestasi, baik karena kelalaian, kesengajaan, maupun kondisi tertentu yang menghambat pelaksanaan kewajiban dan upaya penyelesaian sengketa yang dilakukan ketika terjadi pelanggaran kontrak, meliputi penyelesaian secara kekeluargaan, mediasi, maupun jalur hukum.

Penelitian ini tidak mencakup seluruh bentuk hubungan kerja di bidang pendidikan swasta, melainkan terbatas pada hubungan kerja antara guru dan

yayasan yang secara langsung terkait dengan pelaksanaan perjanjian kerja di dua lembaga pendidikan tersebut.

#### **D. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui dan menganalisis pelaksanaan perjanjian kontrak kerja antara guru dan yayasan pada Yayasan Global Mutia Utama dan Sekolah Palm Kids Muara Enim.
- b. Mengidentifikasi bentuk wanprestasi yang terjadi dalam hubungan kerja tersebut serta mengetahui mekanisme penyelesaian sengketa yang ditempuh ketika terjadi wanprestasi dalam perjanjian kontrak kerja.

##### **2. Manfaat Penelitian**

###### **a. Manfaat Teoretis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja serta wanprestasi dalam hubungan kerja antara tenaga pendidik dan yayasan pendidikan swasta. Penelitian ini juga diharapkan mampu memperkaya kajian akademik mengenai penerapan asas-asas hukum perjanjian, seperti asas pacta sunt servanda, asas

konsensualisme, asas itikad baik (good faith), dan asas keseimbangan dalam praktik hubungan kerja di lembaga pendidikan.

Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah dalam memahami bentuk-bentuk wanprestasi dalam kontrak kerja tenaga pendidik, mekanisme penyelesaian sengketa yang ditempuh oleh para pihak, serta implikasi hukum yang timbul akibat tidak dipenuhinya prestasi sebagaimana diperjanjikan. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan teori hukum perjanjian dan hukum ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan hubungan hukum antara yayasan pendidikan dan guru sebagai tenaga kerja profesional.

## **b. Manfaat Praktis**

### **1). Bagi Yayasan Pendidikan**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan yuridis bagi yayasan pendidikan dalam menyusun, melaksanakan, dan mengawasi perjanjian kerja dengan tenaga pendidik agar sesuai dengan prinsip-prinsip hukum perjanjian dan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya perumusan klausula kontrak kerja yang jelas, tegas, dan memberikan perlindungan hukum yang seimbang bagi para pihak guna meminimalisasi terjadinya wanprestasi dalam hubungan kerja.

## 2). Bagi Guru atau Tenaga Pendidik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman hukum kepada guru mengenai hak dan kewajiban yang timbul dari perjanjian kerja, serta konsekuensi yuridis apabila terjadi pelanggaran terhadap kontrak kerja. Dengan adanya pemahaman tersebut, tenaga pendidik diharapkan mampu melaksanakan kewajibannya secara profesional, beritikad baik, serta menjunjung tinggi kepastian hukum dalam hubungan kerja dengan yayasan.

## E. KERANGKA TEORI DAN KONSEPTUAL

### 1. Kerangka Teoritis

Kerangka teori merupakan landasan ilmiah yang digunakan untuk menganalisis permasalahan dalam penelitian. Dalam konteks tesis ini, teori-teori utama yang digunakan berkaitan dengan hukum perjanjian dan wanprestasi.

#### a. Teori Hukum Perjanjian

##### 1). Pengertian Perjanjian

Menurut Subekti Perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seseorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melakukan suatu hal.<sup>7</sup> Sedangkan menurut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan

---

<sup>7</sup> Subekti, 2001, *Hukum Perjanjian*, PT Intermasa, Jakarta, hlm. 1

dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.

Menurut Subekti dalam bukunya Hukum Perjanjian suatu perjanjian memiliki unsur-unsur pokok sebagai berikut:<sup>8</sup>

a). Adanya pihak-pihak (dua atau lebih pihak)

Setiap perjanjian harus dilakukan oleh minimal dua pihak, pihak-pihak ini bisa berupa orang perseorangan atau badan hukum, antara pihak satu dan pihak lainnya timbul hubungan hukum, yaitu hak dan kewajiban timbal balik.

b). Adanya kesepakatan atau persesuaian kehendak (*consensus*)

Kedua belah pihak harus sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan, kesepakatan ini harus diberikan secara bebas, tanpa adanya kekhilafan, paksaan, atau penipuan (lihat juga Pasal 1321 KUHPerdata), inilah yang menjadi dasar lahirnya perikatan dari perjanjian.

c). Adanya suatu hal tertentu (objek perjanjian)

Hal yang diperjanjikan harus jelas dan dapat ditentukan, objek ini bisa berupa barang, jasa, atau prestasi tertentu. Hal tersebut juga harus mungkin untuk dilaksanakan dan tidak bertentangan dengan hukum.

d). Adanya sebab yang halal (*causa yang sah*)

---

<sup>8</sup> Subekti, 2021, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: PT Intermasa, hlm. 15–16)



Isi atau tujuan dari perjanjian harus sesuai dengan hukum, kesusilaan, dan ketertiban umum (Pasal 1337 KUHPerdato). Jika sebabnya tidak halal (misalnya untuk melakukan perbuatan melawan hukum), maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

e). Adanya bentuk tertentu (jika diwajibkan undang-undang)

Pada umumnya perjanjian bersifat konsensual, cukup dengan kesepakatan. Namun, beberapa perjanjian memerlukan bentuk tertulis atau akta (misalnya jual beli tanah harus dengan akta PPAT). Unsur bentuk ini bersifat tambahan (*accessoir*), tergantung jenis perjanjiannya.

## 2). Dasar Hukum Perjanjian

Menurut Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdato), agar suatu perjanjian sah harus memenuhi empat syarat sahnya perjanjian, yaitu:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya.
2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.
3. Suatu hal tertentu.
4. Suatu sebab yang halal.

## 3). Bentuk – Bentuk Perjanjian

### 1. Menurut KUHPerdato Pasal 1320 s.d. 1338

Bentuk perjanjian dapat dibedakan menjadi: Perjanjian Lisan (*verbal agreement*) Suatu perjanjian yang dibuat hanya

dengan kata-kata tanpa bentuk tertulis. Perjanjian Tertulis (*written agreement*) dituangkan dalam bentuk tulisan, baik di bawah tangan maupun akta otentik. Dalam Pasal 1867 KUHPerdara “Pembuktian dengan tulisan dilakukan dengan akta otentik atau akta di bawah tangan.” sedangkan dalam Pasal 1870 KUHPerdara aotentik mempunyai kekuatan pembuktian sempurna. Perjanjian Konsensuil (*consensual contract*) sah hanya dengan adanya kesepakatan para pihak, tanpa perlu penyerahan benda. Dalam Pasal 1320 KUHPerdara syarat sah perjanjian adalah adanya kesepakatan. Perjanjian Riil (*real contract*) baru sah apabila disertai dengan penyerahan objek perjanjian. Perjanjian Formal (*formal contract*) hanya sah jika memenuhi bentuk tertentu yang ditentukan undang-undang.

## 2. Menurut Ahli

J. Satrio membedakan perjanjian berdasarkan cara terbentuknya:<sup>9</sup>

- a. Perjanjian Standar (*standard contract*) – isinya sudah ditentukan oleh satu pihak, pihak lain hanya menyetujui.
- b. Perjanjian Individual – isi perjanjian dirundingkan oleh kedua belah pihak.

---

<sup>9</sup> J. Satrio, *Hukum Perjanjian (Perjanjian pada Umumnya)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992.

## **b. Teori Wanprestasi**

### **1). Pengertian Wanprestasi**

Secara teoritis, wanprestasi adalah keadaan di mana salah satu pihak dalam suatu perjanjian tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana yang telah disepakati, baik karena kesengajaan maupun kelalaian. Wanprestasi merupakan bentuk pelanggaran terhadap prestasi (kewajiban) yang timbul dari hubungan perikatan.<sup>10</sup>

Menurut Subekti, wanprestasi adalah keadaan di mana debitur tidak melaksanakan apa yang telah diperjanjikan, baik karena tidak melakukan, terlambat, maupun melaksanakan tetapi tidak sebagaimana mestinya.<sup>11</sup>

### **2). Dasar Teoretis Wanprestasi**

Teori wanprestasi berakar pada beberapa asas fundamental dalam hukum perjanjian, yaitu:

#### **1. Asas Pacta Sunt Servanda**

Asas ini menyatakan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak. Oleh karena itu, pelanggaran terhadap perjanjian (wanprestasi) merupakan bentuk ketidakpatuhan terhadap hukum yang mengikat para pihak.

---

<sup>10</sup> Dewa Ayu Putri Sukadana, 2025, Implikasi Yuridis Wanprestasi dalam Hukum Perdata, Jurnal Rechtsens, Vol. 7 No. 2 AUGUST ISSN 2621-4105, Magister Hukum, Universitas Riau Kepulauan (UNRIKA) Batam, Indonesia.

<sup>11</sup> Subekti, 2005, Hukum Perjanjian, Jakarta: Intermasa, hlm 45.

## **2. Asas Itikad Baik (*Good Faith*)**

Pelaksanaan perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik. Wanprestasi terjadi ketika salah satu pihak tidak menjalankan kewajibannya secara patut, jujur, dan sesuai kesepakatan.

## **3). Bentuk-Bentuk Wanprestasi**

Dalam teori hukum perdata, wanprestasi dapat dibedakan menjadi beberapa bentuk, yaitu: Tidak melaksanakan prestasi sama sekali, melaksanakan prestasi tetapi tidak sebagaimana mestinya, terlambat melaksanakan prestasi, melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan

## **4). Unsur-Unsur Wanprestasi**

Agar suatu perbuatan dapat dikualifikasikan sebagai wanprestasi, harus memenuhi unsur-unsur berikut: Adanya perjanjian yang sah, adanya kewajiban (prestasi) yang harus dipenuhi, tidak dipenuhinya prestasi tersebut, adanya kesalahan (sengaja atau lalai), timbulnya kerugian bagi pihak lain.

## **5). Akibat Hukum Wanprestasi**

Menurut teori hukum perdata, wanprestasi menimbulkan beberapa konsekuensi hukum, antara lain: Kewajiban membayar ganti rugi (Pasal 1243 KUHPerdata), pembatalan atau pemutusan perjanjian, peralihan risiko, pemenuhan prestasi secara paksa melalui pengadilan.

Ganti rugi dalam wanprestasi mencakup: biaya (kosten), kerugian (*schade*), bunga/keuntungan yang hilang (*interest*)

### c. Teori Keadilan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), keadilan adalah sama berat, tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak pada yang benar dan tidak sewenang-wenang. Sementara Keadilan diartikan sebagai suatu sifat atau perbuatan atau perlakuan yang adil.<sup>12</sup> Sedangkan menurut bahasa Arab, adil di sebut dengan kata '*adilun* yang berarti sama dengan seimbang, dan *al'adl* artinya tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, tidak sewenang-wenang, tidak zalim, seimbang dan sepatutnya.

Menurut istilah, adil adalah menegaskan suatu kebenaran terhadap dua masalah atau beberapa masalah untuk dipecahkan sesuai dengan aturan- aturan yang telah ditetapkan oleh agama.<sup>13</sup>

Konsep keadilan merupakan gagasan untuk menentukan kearah mana sesuatu yang disebut dengan adil. Konsep ini menjadi rencana awal berpikir yang selanjutnyamenjadi dasar untuk menentukan keadilan.<sup>14</sup>

Melalui pemikirannya tentang keadilan distributif dan korektif, Aristoteles menekankan bahwa hukum harus memastikan perlakuan yang sama di depan hukum, sembari mempertimbangkan keragaman hak dan

---

<sup>12</sup> <http://kbbi.web.id/adil>. Mengacu pada KBBI Daring (Dalam Jaringan) Edisi III Hak Cipta Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kemendikbud, September 2015 .

<sup>13</sup> Syamsuri, *Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: Erlangga, 2007, hlm.100

<sup>14</sup> Ferry Irawan dan Yoga Prasetyo, 2020, *Konsep Keadilan Pancasila* Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, hlm. 5

tanggung jawab setiap individu. Menurut Aristoteles, keadilan adalah memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi *haknya* (*to give each his due*), keadilan merupakan kebajikan yang paling sempurna (*virtue perfectissima*) karena berhubungan dengan hubungan manusia dengan orang lain - bukan hanya kebaikan pribadi.<sup>15</sup> Ada dua keadilan menurut Aristoteles:

### 1). Keadilan Distributif (*Distributive Justice*)

Keadilan distributif adalah keadilan yang mendistribusikan sesuatu kepada tiap orang sesuai dengan nilai jasa dan kedudukannya. Berhubungan dengan pembagian hak, kewajiban, dan kehormatan dalam masyarakat. Prinsipnya adalah proporsionalitas, yaitu pembagian sesuai dengan jasa, kontribusi, atau kedudukan seseorang.

### 2). Keadilan Korektif (*Corrective/Commutative Justice*)

Keadilan korektif bertujuan memulihkan keseimbangan yang terganggu karena tindakan salah satu pihak. Menyangkut hubungan antarindividu dalam transaksi atau perjanjian. Menyangkut hubungan antar individu dalam transaksi atau perjanjian. Prinsipnya adalah kesetaraan matematis (*arithmetical equality*) tiap pihak memperoleh yang seimbang.

---

<sup>15</sup> Aristoteles, *Nicomachean Ethics* (Etika Nikomakhea), khususnya Buku V (Book V).  
hlm 36

## 2. Kerangka Konseptual

Pada bagian kerangka konseptual ini yang dirumuskan hanya meliputi konsep-konsep yang digunakan dalam judul penelitian, sedangkan konsep-konsep lainnya dijelaskan dalam tinjauan pustaka.

- a. Pengertian **Wanprestasi** menurut KUHPerdara kelalaian debitur dalam memenuhi prestasi (kewajiban) yang telah disepakati dalam suatu perjanjian, yang dapat menimbulkan kewajiban untuk mengganti kerugian. Menurut Subekti Wanprestasi adalah keadaan di mana debitur tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana mestinya, baik tidak dilakukan sama sekali, dilakukan tetapi tidak sempurna, atau dilakukan terlambat.<sup>16</sup>
- b. Pengertian **Kontrak Kerja** Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”<sup>17</sup> Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang UU ini memperbarui beberapa ketentuan dalam UU 13/2003, tetapi definisi dasar tetap sama “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”<sup>18</sup> Menurut Subekti Kontrak

---

<sup>16</sup> Subekti, 1991, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta,

<sup>17</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39

kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan majikan, di mana pihak pekerja mengikatkan diri untuk bekerja di bawah perintah pihak majikan dengan menerima upah.<sup>19</sup>

- c. Pengertian **Guru** Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 angka 1 “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, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”<sup>20</sup> Menurut Nana Sudjana Guru merupakan komponen yang sangat menentukan dalam sistem pendidikan, sebab gurulah yang berinteraksi langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran.
- d. Pengertian **Yayasan** Menurut Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan Pasal 1 ayat (1) “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>21</sup> Menurut Subekti Yayasan adalah suatu badan hukum yang didirikan dengan memisahkan sebagian kekayaan pendirinya untuk tujuan tertentu yang bersifat sosial, keagamaan, atau kemanusiaan.<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> Subekti, 1991, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta.

<sup>20</sup> Subekti, 1995. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Intermasa, Jakarta



## F. METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini tergolong jenis penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris merupakan penelitian yang mengkaji dan menganalisis bagaimana hukum berlaku dan berfungsi dalam kenyataan di masyarakat. Penelitian ini tidak hanya menelaah norma hukum tertulis (*law in books*), tetapi juga bagaimana hukum tersebut diterapkan dalam praktik (*law in action*). Dalam konteks penelitian ini, penelitian hukum empiris digunakan untuk menganalisis bentuk dan faktor penyebab terjadinya wanprestasi dalam perjanjian kontrak kerja antara guru dan yayasan di Sekolah Palm Kids Muara Enim, serta bagaimana penyelesaian sengketa dilakukan oleh para pihak.

Menurut Soerjono Soekanto Penelitian hukum empiris adalah penelitian hukum yang melihat hukum sebagai perilaku masyarakat, yaitu hukum yang dikonsepsikan sebagai gejala sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan yang nyata.<sup>23</sup> Untuk mendukung penelitian empiris ini juga digunakan penelitian normatif bila diperlukan dengan pendekatan undang-undang, peraturan yayasan, yakni dengan menelaah peraturan perundang-undangan dan peraturan yayasan yang terkait dengan perjanjian kontrak antara guru dan yayasan. Dalam penelitian ini digunakan beberapa pendekatan sebagai berikut:

---

<sup>23</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 1986, hlm. 51.

**a. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)**

Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis ketentuan-ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjadi dasar hukum dalam perjanjian kerja dan wanprestasi.

**b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)**

Digunakan untuk memahami konsep-konsep dasar seperti perjanjian, wanprestasi, hubungan kerja, dan hak serta kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja, sesuai dengan doktrin hukum dan pandangan para ahli hukum.

**c. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)**

Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji kasus konkret yang terjadi di Yayasan Global Mutia Utama, guna mengetahui bagaimana bentuk wanprestasi terjadi dalam praktik serta bagaimana penyelesaiannya dari sudut pandang hukum.

**2. Pendekatan Masalah**

Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum empiris yang digabungkan dengan pendekatan yuridis-normatif:

**a. Pendekatan Yuridis-Normatif**

Menganalisis ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja dan wanprestasi, seperti: Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU Nomor 13 Tahun 2003), UU Cipta Kerja

(termasuk perubahan-terkait), serta peraturan pelaksana yang relevan. Pendekatan ini membantu untuk mengetahui apa yang menjadi kewajiban dan hak para pihak menurut hukum, definisi wanprestasi, bentuk dan sanksi yang diatur secara normatif.

**b. Pendekatan Empiris**

Penelitian lapangan untuk mengamati praktik nyata pelaksanaan kontrak kerja antara guru dan yayasan di Yayasan Global Mutia Utama dan Sekolah Palm Kids Muara Enim. Melalui wawancara, observasi, dokumen kontrak, dan studi kasus, peneliti berusaha menemukan bagaimana kejadian wanprestasi terjadi, apa faktor penyebabnya dari aspek kelembagaan, sosial, ekonomi atau praktik pengelolaan kontrak, serta bagaimana dampak nyata bagi guru dan yayasan.

**c. Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu:

**1). Data Primer**

1. Hasil wawancara langsung dengan pihak-pihak terkait, seperti pengurus yayasan, guru, dan staf administrasi.
2. Dokumen perjanjian kerja atau kontrak kerja antara guru dan yayasan.
3. Dokumen pendukung lain seperti surat peringatan, laporan internal yayasan, atau dokumen hukum terkait gugatan (jika ada).

## 2). Data Sekunder

1. Bahan hukum primer: Peraturan perundang-undangan seperti KUH Perdata dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Bahan hukum sekunder: Literatur hukum, jurnal, artikel ilmiah, tesis atau terdahulu yang relevan.
3. Bahan hukum tersier: Kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan sumber referensi umum lainnya yang menunjang pemahaman konseptual.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama:

### a. Studi Kepustakaan (*Library Research*):

Untuk mengkaji teori-teori, asas hukum, dan peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar dalam perjanjian kerja dan wanprestasi.

### b. Wawancara (*Interview*):

Wawancara dilakukan secara terstruktur dan terbuka kepada informan yang memahami situasi hubungan kerja antara guru dan yayasan.

### c. Studi Dokumen (*Documentary Study*):

Dilakukan dengan menganalisis kontrak kerja, dokumen internal yayasan, serta bukti tertulis lain yang relevan dengan wanprestasi.

## 4. Teknik Analisis Data

Data yang telah diperoleh dianalisis menggunakan metode analisis kualitatif. Proses analisis dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu:

#### **a. Reduksi Data**

Memilih dan menyaring data yang relevan dengan fokus permasalahan, terutama yang berkaitan dengan wanprestasi dalam kontrak kerja.

#### **b. Penyajian Data**

Menyusun data dalam bentuk naratif deskriptif agar mudah dianalisis dan ditarik kesimpulan.

#### **c. Penarikan Kesimpulan**

Menyimpulkan hasil analisis dengan menghubungkannya pada teori dan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga dapat memberikan jawaban atas rumusan masalah yang diajukan.

### **G. SISTEMATIKA PENULISAN**

Penulisan hukum ini terdiri dari empat bab, dimana masing- masing bab memiliki keterkaitan antara yang satu dengan yang lain. Gambaran yang lebih jelas mengenai penulisan hukum ini akan diuraikan dalam sistematika berikut:

**BAB I    Pendahuluan**, yaitu mengenai latar belakang, rumusan

masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup,

kerangka teori dan konseptual, metode penelitian, sistematika penulisan

**BAB II    Tinjauan Pustaka**, berisi tentang gambaran umum Yayasan dan

Yayasan Global Mutia utama, tinjauan umum tentang perjanjian ,

tinjauan umum tentang wanprestasi, tinjauan umum tentang

perjanjian kerja, tinjauan umum tentang guru, tinjauan umum tentang yayasan, kerangka pemikiran penelitian, bagan kerangka penelitian.

**BAB III Hasil Penelitian dan Pembahasan**, Analisis Pelaksanaan kontrak kerja antara guru dan Yayasan di Sekolah Palm Kids Muara Enim, analisis bentuk wanprestasi dalam perjanjian kerja antara Guru dan Yayasan Global Mutia Utama di Sekolah Palm Kids Muara Enim serta mekanisme penyelesaiannya.

**BAB IV Penutup** , berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Abdulkadir Muhammad. *Hukum Perikatan*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2020.
- Ahmadi Miru. *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*. Jakarta: Rajawali Pers, 2021.
- Bahder Johan Nasution. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: Mandar Maju, 2020.
- Budiono Kusumohamidjojo. *Dasar-Dasar Hukum Perjanjian*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2021.
- M. Yahya Harahap. *Segi-Segi Hukum Perjanjian*. Jakarta: Sinar Grafika, 2020.
- Munir Fuady. *Hukum Kontrak dari Sudut Pandang Hukum Bisnis*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2022.
- Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2021.
- Subekti.R. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa, 2020.
- Salim HS. *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika, 2022.
- Soerjono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 2020.

### B. Peraturan Perundang-Undangan

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat serta Pemutusan Hubungan Kerja.

### C. Jurnal Ilmiah

Azyra Fadillah dan Rio Arif Pratama. “*Implikasi Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Dibuat Tidak Tertulis.*” *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social Political Governance* (2024).

Chezia Maharany. “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak.*” *Media Hukum Indonesia* (2024).

Henlia Peristiwa Rejeki, Toto Tohir Suriaatmaja, dan Oksidelfa Yanto. “*Legal Protection for Workers with Fixed-Term Employment Agreements.*” *Sinergi International Journal of Law* (2024).

Izzatul Mula, Auliya Ristiani, dan Abdulrahman Ratuloly. “*Transformasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Era Ekonomi Fleksibel.*” *Parlementer: Jurnal Studi Hukum dan Administrasi Publik* (2025).

Laila Arofah dkk. “*Analisis Persetujuan Terhadap Suatu Pekerjaan Pasca Berlakunya UU Cipta Kerja.*” *Bhinneka Multidisiplin Journal* (2024).

Masnun, Masnun, Asri Wijayanti, dan Fajar Rachmad Dwi Miarsa. “*Eksistensi Pemberian Uang Kompensasi atas Selesaiannya Kontrak Kerja di Perusahaan.*” *Jurnal Hukum Pelita* Vol. 6 No. 2 (2025).

Naa'ilah Desiyana Tursadi dan Eksa Camelia. “*Implementasi Kebijakan Cipta Kerja terhadap Pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.*” *Jurnal Hukum Positum* (2024).

Nehanis Mahesa dan Regita Nur Amelia. “*Penegakan Hukum Ketenagakerjaan terhadap Eksploitasi Generasi Z dalam Kontrak Kerja Jangka Pendek.*” *Journal of Information Systems and Management* (2025).

Syahidna Pomolango dan Anggun Sri Rejeki. “*Analisis Dampak Pengaturan Perjanjian Kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja.*” *Amandemen: Jurnal Ilmu Hukum Indonesia* (2024).