WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA PADA PABRIK CAMBRIC GABUNGAN KOPERASI BATIK INDONESIA (PC. GKBI) SLEMAN

SKRIPSI

Oleh :

DYAH ARUM SELEBESIA

13410016

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA PADA PABRIK CAMBRIC GABUNGAN KOPERASI BATIK INDONESIA (PC. GKBI) SLEMAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh

Gelar Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum

Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Oleh:

DYAH ARUM SELEBESIA

~~No. Mahasiswa: 13410016~~

PROGRAM STUDI S1 ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA PADA PABRIK CAMBRIC GABUNGAN KOPERASI BATIK INDONESIA (PC. GKBI) SLEMAN

Telah Diperiksa dan Disetujui oleh Dosen Pembimbing Skripsi untuk

Diajukan ke Depan Tim Penguji dalam Ujian Tugas Akhir/Pendadaran

pada Tanggal 12 Januari 2018

Yogyakarta, 12 Januari 2018

Dosen Pembimbing Skripsi,

(Nurjihad, SH., MH.)

NIK. 904100106

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA PADA PABRIK CAMBRIC GABUNGAN KOPERASI BATIK INDONESIA (PC. GKBI) SLEMAN

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji

dalam Ujian Tugas Akhir/ Pendadaran

Pada Tanggal 8 Februari 2018 dan Dinyatakan **LULUS**

Yogyakarta, 8 Februari 2018

Tim Penguji		Tanda Tangan
1. Ketua	: H. Nurjihad, S.H., M.H	
2. Anggota	: Ery Arifudin, S.H., M.H	
3. Anggota	: Inda Rahadiyan, S.H., LL.M	

Mengetahui

Universitas Islam Indonesia

Fakultas Hukum

Dekan,

Dr. Aunur Rohim Faqih, Sh, M.Hum

NIK. 844100101

iv

SURAT PERNYATAAN

ORISINALITAS KARYA TULIS ILMIAH/TUGAS AKHIR MAHASISWA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Bismillahirohmannirohim

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : DYAH ARUM SELEBESIA

No. Mahasiswa : 13410016

Adalah benar benar mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah melakukan penulisan Karya Tulis Ilmiah (Tugas Akhir) berupa Skripsi dengan judul:

WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA PADA PABRIK CAMBRIC GABUNGAN KOPERASI BATIK INDONESIA (PC. GKBI) SLEMAN

Karya ilmiah ini akan saya ajukan kepada Tim Penguji dalam Ujian Pendadaran yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum UII.

Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini saya menyatakan:

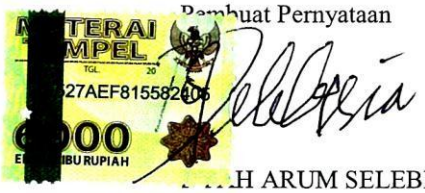
1. Bahwa karya tulis ilmiah ini adalah benar-benar hasil karya sendiri yang dalam penyusunannya tunduk dan patuh terhadap kaidah, etika, dan norma-norma penulisan sebuah karya tulis ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
2. Bahwa saya menjamin hasil karya ilmiah ini adalah benar-benar asli (Orisinil), bebas dari unsur-unsur yang dapat dikategorikan sebagai perbuatan "penjiplakan karya ilmiah (plagiat)";
3. Bahwa meskipun secara prinsip hak milik atas karya ilmiah adalah milik saya, namun demi untuk kepentingan-kepentingan yang bersifat akademik dan pengembangannya, saya memberikan kewenangan kepada Perpustakaan Fakultas Hukum UII dan perpustakaan di lingkungan Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan karya ilmiah tersebut.

Selanjutnya berkaitan dengan hal di atas (terutama pernyataan butir 1 dan 2), saya sanggup menerima sanksi baik sanksi administratif, akademik, bahkan sanksi pidana, jika saya terbukti secara kuat dan meyakinkan telah melakukan perbuatan yang menyimpan dari pernyataan tersebut. Saya juga akan berdikap kooperatif untuk hadir, menjawab, membuktikan, melakukan pembelaan terhadap hak-hak saya, di depan "Majelis" atau "Tim" Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang ditunjuk oleh pimpinan Fakultas, apabila tanda-tanda plagiat disinyalir ada/terjadi pada karya ilmiah saya ini oleh pihak Fakultas Hukum UII.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dalam kondisi sehat jasmani dan rohani, dengan sadar serta tidak ada tekanan dalam bentuk apapun dan oleh siapapun.

Yogyakarta, 8 Januari 2018

Pembuat Pernyataan



H ARUM SELEBESIA

CURRICULUM VITAE

1.	Nama Lengkap	:	Dyah Arum Selebesia
2.	Tempat Lahir	:	Kolaka, Sulawesi Tenggara
3.	Tanggal Lahir	:	27 Juni 1994
4.	Jenis Kelamin	:	Perempuan
5.	Golongan Darah	:	O
6.	Alamat Terakhir	:	Jalan Sulawesi Perum Cemara Estate B4, Purwosari, Sinduadi, Mlati, Sleman, Yogyakarta
7.	Alamat Asal	:	Jalan Jagalan No. 18 C Muntilan, Magelang, Jawa Tengah
8.	Identitas Orang tua/wali		
	a. Nama Ayah	:	Y. Wisnu Wicaksono, SH
	Pekerjaan Ayah	:	Hakim
	b. Nama Ibu	:	Lely Aryanti Susanti Slamet Latuanda
	Pekerjaan Ibu	:	Ibu Rumah Tangga
9.	Alamat Wali	:	Jalan Sulawesi Perum Cemara Estate B4, Purwosari, Sinduadi, Mlati, Sleman, Yogyakarta
10.	Riwayat Pendidikan		
	a. SD	:	SDN 2 Muntilan
	b. SMP	:	SMPN 2 Muntilan
	c. SMA	:	SMAN 1 Kota Mungkid
11.	Hobby	:	Membaca

Yogyakarta, 6 Januari 2018

Yang Bersangkutan,

(Dyah Arum Selebesia)

NIM. 13410016

MOTTO

“Allah mencintai pekerjaan yang apabila bekerja ia menyelesaikannya dengan baik”.

(HR. Thabrani)

"Semua orang tidak perlu menjadi malu karena pernah berbuat kesalahan, selama ia menjadi lebih bijaksana daripada sebelumnya."

(Alexander Pope)

"Manusia tidak merancang untuk gagal, mereka gagal untuk merancang."

(William J. Siegel)

PERSEMBAHAN



Dengan rahmat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha penyayang, dengan ini saya persembahkan penulisan hukum (skripsi) ini kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Wisnu Wicaksono dan Ibu Lely Aryanti Susansi, semoga dengan selesainya skripsi ini dapat membuat bangga Bapak Ibu.
2. Adikku Panjitimur Pengayom Wicaksono
3. Almamater Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan hukum (skripsi) yang berjudul "WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA PADA PABRIK CAMBRIC GABUNGAN KOPERASI BATIK INDONESIA". Tidak lupa Penulis panjatkan shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW sebagai nabi pembawa ajaran Islam, sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan penuh kesabaran dan ketekunan.

Penulis yakin bahwa penulisan hukum ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini Penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu di dalam penulisan hukum ini, terutama kepada:

1. Allah SWT atas karunia, hidayah, dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan hukum (skripsi) ini.

2. Yang terhormat, Bapak Nandang Sutrisno, S.H., M.Hum., LLM., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.

3. Bapak Aunur Rohim Faqih, Dr., SH., M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

4. Bapak Nurjihad, H, SH., MH selaku pembimbing tugas akhir yang telah memberikan arahan, masukan, koreksi dalam penulisan skripsi ini.

5. Bapak Agus Triyanta, Drs., MA., MH., Ph.D, selaku pembimbing akademik yang telah mendampingi selama masa perkuliahan.

6. Seluruh Dosen Pengajar dan Staff Karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, yang telah memberikan bekal dan bimbingan selama masa perkuliahan.

7. Kedua orang tua yang tercinta, Y. Wisnu Wicaksono S.H dan Lely Aryanti Susanti S.L yang selalu mendukung dalam penulisan skripsi ini, serta terimakasih atas pengorbanannya, doa, dan kasih sayang tulus yang telah diberikan. Semoga Allah selalu memberikan kemuliaan, amin.

8. Adikku Panjitimur Pengayom Wicaksono dan seluruh keluarga besar penulis yang telah memberikan motivasi, nasihat, serta membuat hari-hari menjadi lebih berwarna.

9. Abang Rizka dan Kak Rizky, si kakak kembar yang sudah mau memberikan kritik dan saran agar skripsiku menjadi lebih baik.

10. Sahabatku Irma Yunita Sari, Nur solichah, Pramita Wida, Yunita Melinda Putri, Hilda Fahrunnisa, Setia Iqrima, Bella Budhitadana dan sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih selalu disampingku dan mendukungku dari awal ospek sampai kita yang terpisah karena kesibukan masing-masing.

11. Ikasari Tresnawati Santoso, Fitria Hardiyati, dan Alfina Yunitasari yang sudah menemaniku dari pagi sampai sore untuk bimbingan sampai akhirnya skripsi ditandatangani.

12. Pimpinan PC. GKBI dan Bapak Hikmat di bagian umum, yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian.

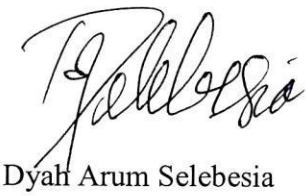
13. Bapak Eko Budi Setiawan dan saudara Rio Oktovian yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penulisan hukum ini.

14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan hukum ini terdapat banyak kekurangan, untuk itu penulis dengan besar hati menerima kritik dan saran yang bersifat membangun guna memperbaiki penulisan hukum ini. Semoga Allah SWT membalas amal kebaikan semuanya dan penulisan hukum ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua, terutama bagi Penulis, kalangan akademisi, praktisi serta masyarakat umum. Amin.

Yogyakarta, 8 Januari 2018

Penulis



Dyah Arum Selebesia

DAFTAR ISI

Halaman Judul i

Halaman Pengajuan ii

Halaman Persetujuan iii

Halaman Pengesahan Tugas Akhir iv

Halaman Pernyataan Orisinalitas v

Curriculum Vitae vi

Halaman Motto vii

Halaman Persembahan viii

Kata Pengantar ix

Daftar Isi xii

Abstrak xiv

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan masalah 6
C. Tujuan Penelitian 6
D. Manfaat Penelitian 6
E. Tinjauan Pustaka 6
F. Definisi Operasional 15
G. Metode Penelitian 16

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA 21

A. Perjanjian Kerja Pada Umumnya 21
B. Wanprestasi 33
C. Overmacht 40
D. Perjanjian Kerja dan Wanprestasi Menurut Hukum Islam 46

BAB III WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA PADA PC.GKBI SLEMAN..... 54

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada PC. GKBI Sleman 54

B. Wanprestasi dan penyelesaian dalam Perjanjian Kerja di PC. GKBI di Sleman 60

BAB IV PENUTUP 72

A. Kesimpulan 72

B. Saran 73

DAFTAR PUSTAKA 75

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk mengetahui Wanprestasi dalam Perjanjian Kerja pada Pabrik Cambric Gabungan Koperasi Indonesia (PC.GKBI) Sleman. Rumusan masalah yang diajukan yaitu: Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja di PC. GKBI Sleman? Bagaimana penyelesaian hukumnya apabila terjadi wanprestasi dalam perjanjian kerja di PC. GKBI Sleman? Metode penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian hukum empiris dengan pendekatan penelitian empiris/sosiologis. Teknik Pengumpulan data dengan wawancara dengan pihak terkait dan dilengkapi dengan studi kepustakaan serta dokumen yang berkaitan dengan objek. Hasil studi ini menunjukkan bahwa wanprestasi dalam perjanjian kerja pada Pabrik Cambric Gabungan Koperasi Batik Indonesia (PC.GKBI) Sleman, (1)Pada umumnya, pelaksanaan perjanjian kerja antara pihak Pabrik Cambric Gabungan Koperasi Batik Indonesia (PC. GKBI) Sleman dengan karyawan/pekerjanya telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Namun, ada beberapa hal yang masih harus diperbaiki. Beberapa hal yang diperbaiki, berupa poin-poin penting yang seharusnya tercantum dalam isi perjanjian kerja namun, tidak dicantumkan oleh pihak PC. GKBI dalam perjanjian kerja. Misalnya saja rincian jam kerja serta rincian tunjangan yang akan didapat oleh karyawan/pekerja. Ditakutkan jika tidak ada perubahan dalam isi perjanjian kerja akan terjadi kesalahpahaman oleh pihak karyawan/pekerja. (2) Pelanggaran perjanjian kerja dapat terjadi baik dari pihak pengusaha/perusahaan maupun dari pihak karyawan/pekerja itu sendiri. Karyawan/pekerja yang tidak masuk kerja selama berbulan-bulan dapat menimbulkan konflik bagi kedua belah pihak dan juga pengusaha/perusahaan dapat mengalami kerugian. Tindakan tegas dan peringatan oleh pengusaha/perusahaan dilakukan untuk meminimalisir terjadinya hal yang serupa. Selanjutnya, jika terjadi keterlambatan pembayaran, pihak pengusaha/perusahaan menyampaikan alasan-alasan keterlambatan dan memberikan kepastian kapan gaji akan dibayar. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir terjadinya konflik yang mengarah pada perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini ditujukan agar kedua belah pihak dapat memberikan hak dan kewajiban kepada masing-masing pihak.

Kata Kunci: wanprestasi, perjanjian kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada zaman modern ini, masyarakat pastinya tidak bisa hidup tanpa adanya masyarakat lain untuk hidup berdampingan. Masyarakat juga tidak bisa lepas dari yang namanya pengikatan diri dengan masyarakat lain. Dengan adanya pengikatan diri yang dilakukan oleh masyarakat dari sinilah timbul yang namanya perjanjian. Perjanjian yang dimaksud disini adalah perjanjian kerja pada sebuah perusahaan. Perjanjian kerja dapat membantu para pihak, baik dari pihak pekerja maupun dari pihak pemberi kerja.

Suatu perjanjian adalah semata-mata untuk suatu persetujuan yang diakui oleh hukum. Persetujuan ini merupakan kepentingan yang pokok di dalam dunia usaha dan menjadi dasar bagi kebanyakan transaksi dagang seperti jual beli barang, tanah, pemberian kredit, asuransi, pengangkutan barang, pembentukan organisasi usaha dan termasuk juga menyangkut tenaga kerja[1].

Perjanjian kerja dalam Bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkomst*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601a KUHPerdata, mengenai Perjanjian Kerja disebutkan bahwa: "suatu perjanjian di mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan upah".

---

[1] Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perjanjian*, PT. Citra Aditya Abadi, 1992, hlm. 93.

Perjanjian mengandung pengertian suatu hubungan hukum kekayaan atau harta benda antara dua atau lebih pihak yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk memberi prestasi[2]. Secara yuridis pengertian perjanjian diatur dalam buku ketiga tentang perikatan. Definisi perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPerdata adalah : suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih[3].

Suatu kontrak atau perjanjian harus memenuhi syarat sahnya perjanjian, yaitu kata sepakat, kecakapan, hal tertentu dan suatu sebab yang halal sebagaimana ditentukan dalam pasal 1320 KUHPerdata. Dengan dipenuhinya empat syarat sahnya perjanjian tersebut, maka suatu perjanjian menjadi sah dan mengikat secara hukum bagi para pihak yang membuatnya[4].

Kontrak merupakan spesies dari hukum perjanjian. Salah satu asas dalam hukum perjanjian bahwa berbagai kaidah hukum yang mengatur soal kontrak dalam peraturan perundang-udangan merupakan hukum pelengkap (*aanvullend recht*). Berdasarkan asas tersebut maka kaidah perjanjian dapat dipersempit atau diperluas oleh para pihak yang membuat kontrak[5]. Syarat sahnya perjanjian dalam pasal 1320 KUH Perdata menetapkan bahwa suatu perjanjian tidak dapat dilepaskan dari tiga asas pokok, yang disebut juga sebagai asas-asas dasar (*gronbeginselen*). Asas-asas fundamental tersebut yang melingkupi hukum

---

[2] M. Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1996, hlm. 6.

[3] Purwahid Patrik, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan*, Mandar Maju, Bandung, 1994, hlm. 94.

[4] Suharnoko, *Hukum Perjanjian, Teori dan Analisa Kasus*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2007, hlm. 1.

[5] Eviariyani, *Hukum Perjanjian*, Penerbit Ombak, Yogyakarta, 2013, hlm.11

kontrak adalah asas konsensualisme, asas kekuatan mengikat perjanjian dan asas kebebasan berkontrak[6].

Dengan demikian perjanjian kerjasama selain dikuasai oleh asas-asas umum hukum perjanjian, juga dikuasai oleh apa yang secara khusus disepakati oleh kedua belah pihak. Dalam perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik yang telah dimulai sewaktu para pihak akan memasuki perjanjian tersebut dengan demikian maka pembuatan perjanjian harus dilandasi asas kemitraan. Asas kemitraan mengharuskan adanya sikap dari para pihak bahwa yang berhadapan dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian tersebut merupakan dua mitra yang berjanji, terlebih lagi dalam pembuatan perjanjian kerjasama, asas kemitraan itu sangat diperlukan.

Perjanjian yang telah dibuat mengikat kedua belah pihak dan akan melahirkan prestasi bagi para pihak. Bentuk prestasi dalam perjanjian adalah berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu dan memberikan sesuatu. Berbuat sesuatu adalah setiap prestasi untuk melakukan sesuatu, sementara tidak berbuat sesuatu adalah seseorang yang tidak akan melakukan sesuatu yang sama dalam jumlah lebih dari satu. Ada kemungkinan suatu perjanjian tidak dapat dilaksanakan karena keadaan memaksa atau *overmacht* bisa juga karena wanprestasi[7].

Wanprestasi adalah suatu kondisi mengenai pertukaran prestasi antara kreditor dengan debitor yang tidak berjalan sebagaimana mestinya. Pelanggaran hak-hak kontraktual tersebut menimbulkan kewajiban ganti rugi berdasarkan

---

[6] *Ibid*, hlm. 11-12

[7] *Ibid*, hlm. 21

wanprestasi, sebagaimana diatur dalam pasal 1236 BW (untuk prestasi memberikan sesuatu) dan pasal 1239 BW (untuk prestasi berbuat sesuatu). Selanjutnya terkait dengan wanprestasi tersebut pasal 1243 BW menyatakan, bahwa "penggantian biaya, rugi dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan, barulah mulai diwajibkan, apabila si berutang, setelah dinyatakan lalai memenuhi perikatannya, tetap melalaikannya, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuat dalam tenggang waktu yang telah dilampauinya".

Wanprestasi timbul dari persetujuan (agreement). Artinya untuk mendalilkan suatu subjek hukum telah wanprestasi, harus ada lebih dahulu perjanjian antara kedua belah pihak. Dari perjanjian tersebut maka muncul kewajiban para pihak untuk melaksanakan isi perjanjian (prestasi). Prestasi tersebut dapat dituntut apabila tidak dipenuhi. Menurut Pasal 1234 KUHPerdata prestasi terbagi dalam 3 macam:

1. Prestasi untuk menyerahkan sesuatu (prestasi ini terdapat dalam Pasal 1237 KUHPerdata).
2. Prestasi untuk melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu (prestasi jenis ini terdapat dalam Pasal 1239 KUHPerdata).
3. Prestasi untuk tidak melakukan atau tidak berbuat sesuatu (prestasi jenis ini terdapat dalam Pasal 1239 KUHPerdata).

Sementara itu, di perusahaan yang bernama Pabrik Cambric Gabungan Koperasi Batik Indonesia (PC. GKBI) pastinya melakukan perjanjian kerja dengan para pekerja/buruhnya. Dengan dilakukannya perjanjian kerja antara

kedua belah pihak, pastinya tidak jauh-jauh akan timbul yang namanya wanprestasi dari perjanjian kerja itu. Entah dari pihak PC. GKBI atau dari pihak pekerjanya.

Seiring berjalannya waktu setelah perjanjian kerja telah dibuat dan disetujui oleh pihak perusahaan dan pekerja/buruh, ternyata ada pekerja/buruh yang melanggar perjanjian kerja. Diketahui si pekerja/buruh melakukan beberapa kali pelanggaran terlebih dahulu dan dari pihak perusahaan mengambil langkah untuk memberikan peringatan pada si pekerja/buruh. Memang tak hanya satu pekerja/buruh yang melanggar ketentuan perjanjian kerja namun hanya ada yang benar-benar telah melakukan pelanggaran perjanjian baik perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama. Sumber data yang diambil langsung pada Pabrik Cambric Gabungan Koperasi Batik Indonesia (PC. GKBI), pada kasus atas nama saudara Rio Oktovian bagian Sie IT Support/Personalia, yang mana saudara Rio Oktovian ini tidak masuk kerja selama 5 bulan dan disiplin masuk kerja atau dengan kata lain sering terlambat masuk kerja. Kemudian kasus atas nama Eko Budi Setiawan bagian Asst. Kasie Personalia/Unit Personalia, yang mana saudara Eko Budi Setiawan tidak memberikan upah tunjangan jabatan kepada salah satu karyawan bernama saudara Suyoto.

Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dan menuangkannya dalam penulisan hukum yang berjudul “ WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA PADA

PABRIK CAMBRIC GABUNGAN KOPERASI BATIK INDONESIA (PC. GKBI) SLEMAN ”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja di PC. GKBI Sleman?
2. Bagaimana penyelesaian hukumnya apabila terjadi wanprestasi dalam perjanjian kerja di PC. GKBI Sleman?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tentang pelaksanaan perjanjian kerja di PC. GKBI Sleman.
2. Untuk mengetahui tentang upaya hukum jika terjadi wanprestasi dalam perjanjian kerja di PC. GKBI Sleman.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Dapat menerapkan ilmu di bidang hukum perdata yang dilakukan melalui penelitian yang dituangkan dalam bentuk karya ilmiah. Menambah pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan dalam melakukan sesuatu.

2. Bagi masyarakat

Menambah pengetahuan dan referensi bagi masyarakat di bidang hukum, khususnya mengenai wanprestasi PC. GKBI dalam perjanjian kerja.

E. Tinjauan Pustaka

1. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja
   a. Perjanjian

Memberikan batasan pengertian perjanjian secara lengkap dan sempurna sulit dilakukan untuk itu akna diberikan beberapa pengertian perjanjian menurut beberapa pendapat sarjana:

Menurut Subekti, perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal[8]. Selanjutnya Soedikno memberikan pengertian perjanjian adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum, dua pihak sepakat menentukan peraturan hukum atau khaidah atau hak dan kewajiban yang mengikat mereka untuk menimbulkan hak dan kewajiban kalau kesepakatan ini dilanggar, maka ada akibatnya si pelanggar dapat dikenakan akibat hukum dan sanksi[9].

Prof. Sri Soedewi Masychoen Sofwan memberikan batasan perjanjian sebagai suatu perbuatan hukum dimana seorang atau lebih mengikatkan diri seorang lain atau lebih lainnya[10].

Prof. Dr. R. wirjono Prodjodikoro memberikan batasan pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan hukum mengenai harta benda kekayaan antara dua pihak, dimana satu pihak berjanji untuk melakukan sesuatu hal atau untuk tidak melakukan suatu hal, sedangkan pihak lain berhak menentukan pelaksanaan janji tersebut[11].

---

[8] Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT Intermasa, Jakarta, 1984, hlm. 45.

[9] Soedikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 1991, hlm. 77.

[10] Eviariyani, *Op.Cit*, hlm. 1

[11] *Ibid*, hlm. 2

Menurut KRMT Tirtidiningrat, S.H. perjanjian adalah suatu perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat di antara dua orang atau lebih untuk menimbulkan akibat hukum yang diperkenankan oleh Undang-undang[12].

Ada pengertian perjanjian selain dari pendapat para sarjana, yaitu perjanjian adalah hubungan hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Menurut definisi perjanjian yang klasik, perjanjian adalah perbuatan hukum, bukan hubungan hukum, sesuai dengan bunyi pasalnya (Pasal 1313 KUH Perdata) yang mengatakan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang mengikatkan dirinya dengan satu orang lainnya atau lebih. Dua pihak itu sepakat untuk menentukan peraturan atau kaedah atau hak dan kewajiban, yang mengikat mereka untuk ditaati dan dijalankan. Kesepakatan itu adalah untuk menimbulkan akibat hukum, menimbulkan hak dan kewajiban dan kalau kesepakatan itu dilanggar maka ada akibat hukumnya, si pelanggar dapat dikenakan akibat hukum atau sanksi. Menurut devinisi yang konvensional perjanjian bukan hubungan hukum melainkan perbuatan hukum[13].

b. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam Bahasa Belanda biasa disebut Arbeidsovereenkomst, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601a KUHPerdata, mengenai Perjanjian Kerja disebutkan bahwa: “suatu perjanjian di mana pihak yang satu

---

[12] *Ibid.*

[13] *Ibid*.

si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan upah".

Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 mendifinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Atas pengertian tersebut, maka dapat dijelaskan berapa unsur penting perjanjian kerja sebagai berikut; Adanya perbuatan hukum/peristiwa hukum berupa perjanjian, adanya subjek atau pelaku yakni pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja masing-masing membagi kepentingan, membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja menurut Prof. Imam Supomo,SH adalah suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) menggikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.

2. Tinjauan Umum Wanprestasi

a. Prestasi

Prestasi merupakan hal yang harus dilaksanakan dalam suatu perikatan[14]. Pemenuhan prestasi merupakan hakikat dari suatu perikatan. Kewajiban memenuhi prestasi dari debitur selalui disertai dengan tanggung jawab (*liability*), artinya debitur mempertaruhkan harta kekayaannya sebagai jaminan pemenuhan hutangnya kepada kreditur. Menurut ketentuan Pasal 1131 dan

[14] Mariam Darus Badrulzaman, *Asas-Asas Hukum Perikatan*, Medan: FH USU, 1970, hlm 8.

Pasal 1132 KUHPerdata, semua harta kekayaan debitur baik bergerak maupun tidak bergerak, baik yang sudah ada maupun yang akan ada menjadi jaminan pemenuhan hutangnya terhadap kreditur, jaminan semacam ini disebut jaminan umum[15].

Pada prakteknya tanggung jawab berupa jaminan harta kekayaan ini dapat dibatasi sampai jumlah yang menjadi kewajiban debitur untuk memenuhinya yang disebutkan secara khusus dan tertentu dalam perjanjian, ataupun hakim dapat menetapkan batas-batas yang layak atau patut dalam keputusannya. Jaminan harta kekayaan yang dibatasi ini disebut jaminan khusus[16]. Artinya jaminan khusus itu hanya mengenai benda tertentu saja yang nilainya sepadan dengan nilai hutang debitur, misalnya rumah,kendaraan bermotor. Bila debitur tidak dapat memenuhi prestasinya maka benda yang menjadi jaminan khusus inilah yang dapat diuangkan untuk memenuhi hutang debitur.

b. Wanprestasi

Semua subjek hukum baik manusia atau badan hukum dapat membuat suatu persetujuan yang menimbulkan prikatan diantara pihak-pihak yang membuat persetujuan tersebut. Persetujuan ini mempunyai kekuatan yang mengikat bagi para pihak yang melakukan perjanjian tersebut sebagai mana yang diatur di dalam pasal 1338 KUH Perdata.

Di dalam perjanjian selalu ada dua subjek yaitu pihak yang berkewajiban untuk melaksanakan suatu prestasi dan pihak yang berhak atas suatu prestasi. Didalam pemenuhan suatu prestasi atas perjanjian yang telah dibuat oleh para

---

[15] Abdul Kadir Muhammad, *Op.Cit*, Hlm. 17

[16] *Ibid.*

pihak tidak jarang pula debitur (nasabah) lalai melaksanakan kewajibannya atau tidak melaksanakan kewajibannya atau tidak melaksanakan seluruh prestasinya, hal ini disebut wanprestasi.

Wanprestasi berasal dari istilah aslinya dalam bahasa Belanda "wanprestatie" yang artinya tidak dipenuhinya prestasi atau kewajiban yang telah ditetapkan terhadap pihak-pihak tertentu di dalam suatu perikatan, baik perikatan yang dilahirkan dari suatu perjanjian ataupun perikatan yang timbul karena undang-undang[17].

Pengertian mengenai wanprestasi belum mendapat keseragaman, masih terdapat bermacam-macam istilah yang dipakai untuk wanprestasi, sehingga tidak terdapat kata sepakat untuk menentukan istilah mana yang hendak dipergunakan. Istilah mengenai wanprestasi ini terddapat di berbagai istilah yaitu: "ingkar janji, cidera janji, melanggar janji, dan lain sebagainya.

Dengan adanya bermacam-macam istilah mengenai wanprestsi ini, telah menimbulkan kesimpang siuran dengan maksud aslinya yaitu "wanprestsi". Ada beberapa sarjana yang tetap menggunakan istilah "wanprestasi" dan memberi pendapat tentang pengertian mengenai wanprestsi tersebut.

Dr. Wirjono Prodjodikoro SH, mengatakan bahwa wanprestasi adalah ketiadaan suatu prestasi didalam hukum perjanjian, berarti suatu hal yang harus dilaksanakan sebagai isi dari suatu perjanjian. Barangkali daslam bahasa Indonesia dapat dipakai istilah "pelaksanaan janji untuk prestasi dan ketiadaan

---

[17] *Ibid*, Hlm. 20

pelaksanaannya janji untuk wanprestasi" [18]. Menurut Prof. Subekti, S.H wanprestasi ada empat macam bentuk yaitu:[19]

1) Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukan.

2) Melaksanakan apa yang dijanjikan tetapi tidak sebagaimana dijanjikan.

3) Melakukan apa yang dijanjikan tetapi terlambat.

4) Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.

Menurut Prof. Sri Soedewi Masychoen Sofwan, S.H., bahwa seorang debitur dinyatakan wanprestasi harus memenuhi tiga unsur, yaitu:[20]

1) Perbuatan yang dilakukan debitur tidak dapat disesalkan.

2) Akibatnya dapat diduga lebih dahulu baik dalam arti yang obyektif, yaitu orang yang normal dapat menduga bahwa keadaan itu akan timbul, maupun dalam arti yang subyektif, yaitu sebagai orang yang ahli dapat menduga keadaan demikian akan timbul.

3) Dapat diminta untuk mempertanggung jawabkan perbuatannya.

H. Mariam Darus Badrulzaman SH, mengatakan bahwa apabila debitur "karena kesalahannya" tidak melaksanakan apa yang diperjanjikan, maka debitur itu wanprestasi atau cidera janji. Kata karena salahnya sangat penting, oleh karena debitur tidak melaksanakan prestasi yang diperjanjikan sama sekali bukan karena salahnya[21].

---

[18] Wirjono Prodjodikoro, *Asas-asas Hukum Perjanjian*, Bandung: Sumur, hal 17.

[19] R.Subekti, *Op.Cit*, hlm 50.

[20] Eviariyani, *Op.Cit*, hlm. 22.

[21] R. Subekti, *Op.Cit*, hlm 59.

Menurut M.Yahya Harahap bahwa "wanprestasi" dapat dimaksudkan juga sebagai pelaksanaan kewajuban yang tidak tepat pada waktunya atau dilaksanakan tidak selayaknya[22].

3. Tinjauan Umum Overmacht

Overmacht (keadaan memaksa) adalah suatu keadaan dimana debitor tidak dapat melakukan prestasinya kepada kreditor setelah dibuatnya persetujuan, yang menghalangi debitur untuk memenuhi prestasinya, dimana debitur tidak dapat dipersalahkan dan tidak harus menanggung resiko serta tidak dapat menduga pada waktu persetujuan dibuat yang disebabkan adanya kejadian yang berbeda diluar kuasanya.[23] Konsep keadaan memaksa berkaitan dengan perikatan, juga telah diberi pengertian dalam peraturan perundangan masa kini. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi menyebutkan bahwa keadaan memaksa/*force majeure* sebagai suatu kejadian yang timbul diluar kemauan dan kemampuan para pihak yang menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak.[24]

Selain itu, Keputusan Presiden Nomor 80 Tahun 2003 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, dalam lampiran mengartikan keadaan kahar sebagai suatu keadaan yang terjadi di luar kehendak para pihak sehingga kewajiban yang ditentukan dalam kontrak menjadi tidak dapat dipenuhi.

Pengertian menurut Subekti, "Debitur menunjukan bahwa tidak terlaksananya apa yang dijanjikan itu disebabkan oleh hal-hal yang sama sekali

---

[22] M.Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Bandung: Alumni, 1982, hlm 60.

[23] http://www.npslawoffice.com/overmacht-dalam-perikatan/

[24] https://www.scribd.com/doc/90692489/Restatement-Keadaan-Memaksa

tidak dapat diduga dan di mana ia tidak dapat berbuat apa-apa terhadap keadaan atau peristiwa yang timbul diluar dugaan tadi. Dengan perkataan lain, hal tidak terlaksananya perjanjian atau kelambatan dalam pelaksanaan itu, bukanlah disebabkan karena kelalaiannya. ia tidak dapat dikatakan salah atau alpa, dan orang yang tidak salah tidak boleh dijatuhi sanksi-sanksi yang diancamkan atas kelalaian. Untuk dapat dikatakan suatu "keadaan memaksa", selain keadaan itu "diluar kekuasaannya" si debitur dan "memaksa", keadaan yang telah timbul itu juga harus berupa keadaan yang tidak dapat diketahui pada waktu perjanjian itu dibuat, setidak-tidaknya tidak dipikul risikonya oleh si debitur".[25]

Menurut Sri Soedewi Masjchoen Sofwan yang menyitir Dr. H.F.A Vollmar, "*Overmacht* adalah keadaan di mana debitur sama sekali tidak mungkin memenuhi perutangan (*absolute overmacht*) atau masih memungkinkan memenuhi perutangan, tetapi memerlukan pengorbanan besar yang tidak seimbang kekuatan jiwa di luar kemampuan manusia atau dan menimbulkan kerugian yang besar (*relative overmacht*)".[26]

Menurut Purwahid Patrik, "Keadaan memaksa adalah debitur tidak melaksanakan prestasi karena tidak ada kesalahan maka akan berhadapan dengan keadaan memaksa yang tidak dapat dipertanggungjawabkan kepadanya".[27]

Dalam KUHPerdata *Overmacht* atau keadaan memaksa diatur dalam Buku

---

[25] Rahmat S.S. Soemardipradja, *Penjelasan Hukum Tentang Keadaan Memaksa*, Penerbit: PT. Gramedia, Jakarta, hlm 7

[26] *Ibid*, hlm 8

[27] *Ibid*

III Pasal 1244 dan 1245. Pasal 1244 KUHPerdata berbunyi, "Debitur harus dihukum untuk mengganti biaya, kerugian dan bunga. Bila ia tak dapat membuktikan bahwa tidak dilaksanakannya perikatan itu atau tidak tepatnya waktu dalam melaksanakan perikatan itu disebabkan oleh sesuatu hal yang tak terduga, yang tak dapat dipertanggungkan kepadanya walaupun tidak ada itikad buruk kepadanya". Adapun Pasal 1245 berbunyi, "Tidak ada penggantian biaya, kerugian dan bunga. Bila karena keadaan memaksa atau karena hal yang terjadi secara kebetulan. Debitur terhalang memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau melakukan suatu perbuatan yang terlarang baginya."

F. Definisi Operasional

1. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Atas pengertian tersebut, maka dapat dijelaskan berapa unsur penting perjanjian kerja sebagai berikut; Adanya perbuatan hukum/peristiwa hukum berupa perjanjian, adanya subjek atau pelaku yakni pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja masing-masing membagi kepentingan, membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.[28]

2. Wanprestasi

Wanprestasi berasal dari istilah aslinya dalam bahasa Belanda "wanprestatie" yang artinya tidak dipenuhinya prestasi atau kewajiban yang telah ditetapkan terhadap pihak-pihak tertentu di dalam suatu perikatan, baik perikatan

[28] Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

yang dilahirkan dari suatu perjanjian ataupun perikatan yang timbul karena undang-undang[29].

Pengertian mengenai wanprestasi belum mendapat keseragaman, masih terdapat bermacam-macam istilah yang dipakai untuk wanprestasi, sehingga tidak terdapat kata sepakat untuk menentukan istilah mana yang hendak dipergunakan. Istilah mengenai wanprestasi ini terddapat di berbagai istilah yaitu: "ingkar janji, cidera janji, melanggar janji, dan lain sebagainya.

Dengan adanya bermacam-macam istilah mengenai wanprestsi ini, telah menimbulkan kesimpang siuran dengan maksud aslinya yaitu "wanprestsi". Ada beberapa sarjana yang tetap menggunakan istilah "wanprestasi" dan memberi pendapat tentang pengertian mengenai wanprestsi tersebut.

Wanprestasi merupakan tidak dapat memenuhi sesuatu yang diwajibkan seperti yang telahditetapkan dalam perikatan. Tidak dipenuhinya kewajiban oleh debitur disebabkan oleh dua kemungkinan alasan, yaitu :

a. Karena kesalahan debitur, baik dengan sengaja tidak dipenuhi kewajiban maupun karena kelalaian.

b. Karena keadaan memaksa (*overmacht*), *forcemajeure*, jadi diluar kemampuan debitur. *Debitur* tidak bersalah[30].

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

---

[29] Abdul Kadir Muhammad, *Op.Cit*, hlm. 20

[30] *Ibid.*

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian hukum empiris untuk melihat hukum dalam artinya nyata atau meneliti bekerjanya hukum dalam masyarakat.

2. Pendekatan Penelitian

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan empiris/sosiologis.

3. Objek Penelitian

a. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja yang ditetapkan oleh PC. GKBI.

b. Untuk mengetahui tentang penyelesaian jika terjadi wanprestasi dalan perjanjian kerja di PC. GKBI.

4. Subjek Penelitian

a. Pimpinan PC. GKBI.

b. Karyawan PC. GKBI.

6. Sumber Data

a. Data Primer

Data yang diperoleh dari lapangan yaitu wawancara dengan divisi umu dan divisi yang menangani jaminan sosial tenaga kerja yang berada di PC. GKBI Sleman guna memperoleh informasi yang dibutuhkan terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

b. Data Sekunder berupa bahan-bahan hukum, meliputi:

1) Bahan hukum primer

a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

b) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi

c) Keputusan Presiden Nomor 80 Tahun 2003 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah

d) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

e) Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan

Undang-Undang Nomor 39 tentang Arbitrase

2) Data hukum sekunder

a) Buku-buku yang berkaitan dengan penelitian.

b) Hasil wawancara.

3) Data hukum tersier

a) Data-data elektronik yang berkaitan dengan penelitian.

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan diperoleh dengan cara mengkaji literatur atau buku-buku ilmiah serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pihak-pihak yang terkait dan benar-benar mengetahui tentang permasalahan yang akan dikaji, dengan tujuan untuk memperoleh data secara mendalam serta data yang lebih akurat sehingga tujuan dari penelitian ini dapat tercapai.

a) Analisis data

Data yang terkumpulkan akan disusun secara deskriptif kualitatif, yaitu dengan cara memaparkan data-data yang diperoleh dari data primer maupun sekunder. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh suatu kebenaran, yaitu dengan meguraikan data yang telah terkumpul sehingga dapat dilakukan pemecahan masalah.

b) Sistematika penulisan

Untuk memberikan gambaran-gambaran menyeluruh mengenai sistematika penulisan hukum yang sesuai dengan aturan dalam penulisan hukum, penulis membuat suatu sistematika penulisan hukum yang terdiri dari empat bab yaitu : pendahuluan, tinjauan pustaka, pembahasan, penutup, serta terdapat daftar pustaka dan lampiran-lampiran, yang apabila disusun secara sistematis dari Bab I sampai Bab IV. Bab I yaitu pendahuluan, pada bab ini penulis akan memberikan gambaran mengenai penelitian yang akan dibahas dan dituangkan dalam bentuk karya ilmiah, meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, orisinalitas penelitian, hipotesis, definisi operasional, serta metode penelitian.

Bab II yaitu tinjauan pustaka, dalam bab ini penulis akan mengemukakan teori-teori dari penulisan skripsi yang meliputi: tinjauan umum tentang perjanjian kerja, tinjauan umu tentang wanprestasi, dan tinjauan umum tentang wanprestasi dalam hukum Islam.

Bab III yaitu pembahasan, pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian dan pemabahasan terkait dengan wanprestasi dalam perjanjian

kerja pada Pabrik Cambric Gabungan Koperasi Batik Indonesia (PC. GKBI) Sleman.

Bab IV yaitu penutup, bab ini memuat kesimpulan yang berisi ringkasan jawaban atas permasalahan yang diteliti daan juga memuat saran berisi hal-hal yang diusulkan untuk perbaikan.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA

A. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Memberikan batasan pengertian perjanjian secara lengkap dan sempurna sulit dilakukan untuk itu akan diberikan beberapa pengertian perjanjian menurut beberapa pendapat sarjana:

Menurut Subekti, perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal [31] . Selanjutnya Soedikno memberikan pengertian perjanjian adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum, dua pihak sepakat menentukan peraturan hukum atau khaidah atau hak dan kewajiban yang mengikat mereka untuk menimbulkan hak dan kewajiban kalau kesepakatan ini dilanggar, maka ada akibatnya si pelanggar dapat dikenakan akibat hukum dan sanksi[32].

Prof. Sri Soedewi Masychoen Sofwan memberikan batasan perjanjian sebagai suatu perbuatan hukum dimana seorang atau lebih mengikatkan diri seorang lain atau lebih lainnya[33].

Prof. Dr. R. wirjono Prodjodikoro memberikan batasan pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan hukum mengenai harta benda kekayaan antara dua pihak, dimana satu pihak berjanji untuk melakukan sesuatu hal atau untuk

---

[31] Subekti, *Hukum Perjanjian, Op.Cit*

[32] Soedikno Mertokusumo, *Op.Cit,* hlm. 77.

[33] Eviariyani, *Op.Cit*, hlm. 1

tidak melakukan suatu hal, sedangkan pihak lain berhak menentukan pelaksanaan janji tersebut[34].

Menurut KRMT Tirtidiningrat, S.H. perjanjian adalah suatu perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat di antara dua orang atau lebih untuk menimbulkan akibat hukum yang diperkenankan oleh Undang-undang[35].

Ada pengertian perjanjian selain dari pendapat para sarjana, yaitu perjanjian adalah hubungan hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Menurut definisi perjanjian yang klasik, perjanjian adalah perbuatan hukum, bukan hubungan hukum, sesuai dengan bunyi pasalnya (Pasal 1313 KUH Perdata) yang mengatakan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang mengikatkan dirinya dengan satu orang lainnya atau lebih. Dua pihak itu sepakat untuk menentukan peraturan atau kaedah atau hak dan kewajiban, yang mengikat mereka untuk ditaati dan dijalankan. Kesepakatan itu adalah untuk menimbulkan akibat hukum, menimbulkan hak dan kewajiban dan kalau kesepakatan itu dilanggar maka ada akibat hukumnya, si pelanggar dapat dikenakan akibat hukum atau sanksi. Menurut devinisi yang konvensional perjanjian bukan hubungan hukum melainkan perbuatan hukum[36].

Selanjutnya mengenai pengertian perjanjian kerja, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14, Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

---

[34] *Ibid*, hlm. 2
[35] *Ibid.*
[36] *Ibid.*

Ada lagi pendapat Subekti beliau menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda "dierstverhanding") yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh)[37].

Perjanjian kerja dapat dilakukan dengan dua cara, yakni secara lisan antara pekerja dan pengusaha, dan secara tertulis yaitu melalui surat perjanjian yang ditandatangani kedua belah pihak. Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer). Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1.Kesepakatan kedua belah pihak

2.Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

3.Adanya pekerjaan yang dijanjikan

4.Pekerjaan yang dijanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Asas-Asas Perjanjian

---

[37] Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Penerbit Alumni, 1977, hlm. 63

Dalam rangka menciptakan keseimbangan dan memelihara hak-hak yang dimiliki oleh para pihak sebelum perjnajian yang dibuat menjadi perikatan yang mengikat bagi para pihak, oleh Kitab Undang-Undang Hukum Perdata diberikan berbagai asas umum, yang merupakan pedoman atau patokan, serta menjadi batas atau rambu dalam mengatur dan membentuk perjanjian yang akan dibuat hingga pada akhirnya menjadi perikatan yang berlaku bagi para pihak, yang dapat dipaksakan pelaksanaan atau pemenuhannya. Berikut asas-asas umum hukum perjanjian yang diatur dalam KUH Perdata[38]:

a. Asas Personalia

Asas ini diatur dan dapat kita temukan dalam ketentuan Pasal 1315 KUH Perdata, yang berbunyi "Pada umumnya tak seorangpun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji selain untuk dirinya sendiri". Meskipun secara sederhana dikatakan bahwa ketentuan Pasal 1315 KUH Perdata menunjuk pada asas personalia, namun jauh lebih dari itu, ketentuan Pasal 1315 juga menunjuk pada kewenangan bertindak dari seseorang yang membuat atau mengadakan perjanjian. Secara spesifik ketentuan Pasal 1315 ini menunjuk pada kewenangan bertindak sebagai individu pribadi sebagai subyek hukum pribadi yang mandiri, yang memiliki kewenangan bertindak untuk dan atas nama diri sendiri.

b. Asas Konsensualitas

Asas Konsensualitas memperlihatkan kepada kita, bahwa pada dasarnya suatu perjanjian yang dibuat secara lisan antara dua atau lebih orang telah

---

[38] Katini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2003, hlm 14

mengikat, dan karenanya telah melahirkan kewajiban bagi salah satu atau lebih pihak dalam perjanjian tersebut, segera setelah orang-orang tersebut mencapai kesepakatan atau consensus, meskipun kesepakatan tersebut telah dicapapai secara lisan semata-mata. Ini berarti pada prinsipnya perjnajian yang mengikat dan berlaku sebagai perikatan bagi para pihak yang berjanji tidak memerlukan formalitas, walau demikian, untuk menjaga kepentingan pihak debitor diadakanlah bentuk-bentuk formalitas, atau dipersyaratkan adanya suatu tindakan nyata tertentu[39].

c. Asas Kebebasan Berkontrak

Seperti halnya asas konsensualitas, asas kebebasan berkontrak menemukan dasar hukumnya pada rumusan Pasal 1320 KUH Perdata, yang berbunyi:

" Untuk sahnya perjanjian-perjanjian, diperlukan empat syarat:

1. kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;

2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;

3. suatu pokok persoalan tertentu;

4. suatu sebab yang tidak dilarang".

Jika kita peratikan KUH Perdata menunjuk pada pengertian sebab atau causa yang halal. Secara prinsip dapat kita katakan bahwa apa yang dinamakan dengan sebab atau causa yang halal tersebut bukanlah pengertian sebab atau causa yang dipergunakan dalam kehidupan kita sehari-hari, yang menunjuk pada sesuatu yang melatarbelakangi terjadinya suatu peristiwa hukum,

---

[39] *Ibid,* hlm. 34

berubahnya keadaan hukum, atau dilakukan atau dilaksanakannya suatu perbuatan hukum tertentu. Hukum tidak pernah berhubungan dan tidak perlu mengetahui apa yang melatarbelakangi dibuatnya suatu perjanjian melainkan cukup bahwa prestasi yang dijanjikan untuk dilaksanakan yang diatur dalam perjanjian yang dibuat oleh para pihak tidak mengandung unsur-unsur yang bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum[40].

d. Perjanjian berlaku sebagai undang-undang (*Pacta Sunt Servande*)

Asas yang diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata ini, yang menyatakan bahwa:

"Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya"

Merupakan konsekuensi logis dari ketentuan Pasal 1233 KUH Perdata, yang menyatakan bahwa setiap perikatan dapat lahir dari undang-undang maupun karena perjanjian. Jadi perjanjian adalah sumber dari perikatan. Sebagai perikatan yang dibuat dengan sengaja, atas kehendak para pihak secara sukarela, maka segala seusatu yang telah disepakati, disetujui oleh para pihak harus dilaksanakan oleh para pihak sebagaimana telah dikehendaki oleh mereka. Dalam hal salah satu pihak dalam perjanjian tidak melaksanakannya, maka pihak lain dalam perjanjian berhak untuk memaksakan pelaksanaannya melalui mekanisme dan jalur hukum yang berlaku[41].

3. Unsur-unsur dalam perjanjian

---

[40] *Ibid,* hlm 45

[41] *Ibid*, hlm 59

Tiga unsur dalam perjanjian[42]:

a. Unsur esensialia

Unsur ini dalam perjanjian mewakili ketentuan-ketentuan berupa prestasi-prestasi yang wajib dilakukan oleh salah satu pihak atau lebih, yang mencerminkan sifat dan perjanjian tersebut, dan yang membedakan secara prinsip dari jenis perjanjian lainnya. Pada umumnya dalam memberikan rumusan, definisi atau pengertian dari suatu perjanjian umumnya unsur ini digunakan.

b. Unsur naturalia

Unsur naturalia adalah unsur yang pasti ada dalam suatu perjanjian tertentu, setelah unsur esensialianya diketahui secara pasti. Misalnya dalam perjanjian yang mengandung unsur esensialia jual beli, akan terdapat unsur naturalia berupa kewajiban dari penjual dan menanggung kebendaan yang dijual dari cacar-cacat tersembunyi.

c. Unsur aksedentalia

Unsur aksedentalia adalah unsur pelengkap dalam suatu perjanjian, yang merupakan ketentuan-ketentuan yang dapat diatur secara menyimpang oleh para pihak, sesuai dengan kehendak para pihak, yang merupakan persyaratan khusus yang ditentukan secara bersama-sama oleh para pihak.

[42]https://www.academia.edu/17572423/Prinsip_prinsip_Hukum_Perikatan_dan_Perjanjian

4. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja mempunyai tiga unsur, yang secara tegas ditentukan atau disebutkan dalam perjanjian, yaitu:[43]

a. Ada pekerjaan. Dalam suatu perjanjian harus ada pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja. Pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja untuk kepentingan pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.

b. Ada Upah, upah harus ada dalam setiap hubungan kerja. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja.

c. Ada Perintah Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja berada di bawah perintah pengusaha, dan pekerja harus mematuhi peraturan atau perintah yang ditetapkan oleh pengusaha tersebut.

d. Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus menerus. Dengan dipenuhinya empat unsur di atas, jelaslah ada hubungan kerja baik yang dibuat dalam bentuk perjanjian kerja tertulis maupun tidak tertulis.

5. Syarat Sah Perjanjian

Perjanjian timbul karena adanya kesepakatan kedua belah pihak. Kesepakatan kedua belah pihak tersebut telah memenuhi pada syarat sahnya

---

[43] Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hlm 47

perjanjian sebagaimana dimaksud pada Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yaitu[44]:

a. Ada persetujuan kehendak antara pihak-pihak yang membuat perjanjian (*consensus*). Yang dimaksud dengan persetujuan kehendak adalah kesepakatan, seia sekata antara pihak-pihak mengenai pokok perjanjian yang dibuat itu. Persetujuan kehendak itu bersifat bebas, artinya betul-betul atas kemauan sukarela pihak-pihak, tidak ada paksaan sama sekali dari pihak manapun. Sebelum ada persetujuan, biasanya pihak-pihak mengadakan perundingan.

b. Ada kecakapan pihak-pihak untuk membuat perjanjian (*capacity*). Menurut ketentuan Pasal 1330 Kitab Undang-undang Hukum Perdata dikatakan tidak cakap membuat perjanjian ialah orang yang belum dewasa, di bawah pengampuan dan wanita bersuami. Tapi sebagai perkembangannya wanita yang telah bersuami sudah dianggap cakap dalam melakukan perbuatan hukum.

c. Ada suatu hal tertentu (*a certain subject matter*). Suatu hal tertentu merupakan pokok perjanjian, merupakan prestasi yang perlu dipenuhi dalam suatu perjanjian, merupakan pokok perjanjian. Prestasi itu harus tertentu atau sekurang-kurangnya dapat ditentukan.Apa yang diperjanjikan juga harus jelas, ditentukan jenisnya, jumlahnya boleh tidak disebutkan asal dapat dihitung atau ditetapkan. Syarat bahwa prestasi itu harus tertentu atau dapat ditentukan, gunanya ialah untuk menetapkan hak dan kewajiban kedua belah pihak, jika timbul perselisihan dalam melaksanakan perjanjian. Jika prestasi itu kabur,

[44] A. Qiram Syamsudin Meliala, *Hukum Perjanjian*, Yogyakarta: Mandar Maju, 2001, hlm 56.

sehingga perjanjian itu tidak dapat dilaksanakan, maka dianggap tidak ada objek perjanjian. Akibat tidak dipenuhi syarat ini, maka perjanjian batal demi hukum (*void nietig*).

d. Ada suatu sebab yang halal (*legal cause*), artinya, merupakan sebab dalam arti perjanjian itu sendiri yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai oleh pihak-pihak.Undang-undang tidak memperdulikan apa yang menjadi sebab orang mengadakan perjanjian.Yang diperhatikan atau diawasi oleh undang-undang ialah isi dari perjanjian itu, yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai, apakah dilarang oleh undang-undang atau tidak, apakah bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan atau tidak.

6. Isi Perjanjian Kerja

Isi perjanjian pada dasarnya adalah ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat yang diperjanjikan oleh pihak-pihak. Ketentuan dan syarat-syarat ini berisi hak dan kewajiban yang harus mereka penuhi. Dalam hal ini tercermin kebebasan dalam berkontrak, yaitu berapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka itu, dan berapa jauh hukum mengatur hubungan antara mereka itu. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat isi sebagai berikut[45]:

a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha

b. Nama, Jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh

c. Jabatan atau jenis pekerjaan

d. Tempat pekerjaan

---

[45] Adrian Sutedi, *Op.Cit,* hlm 154

e. Besarnya upah dan cara pembayarannya

f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha/buruh.

g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja

h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat

i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

7. Macam-Macam Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan, suatu hubungan kerja yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan. Segala biaya yang perlu dikeluarkan dalam rangka pembuatan pelaksanaan perjanjian kerja menjadi tanggung jawab pengusaha. Jenis perjanjian kerja ada 2 macam[46]:

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) yang pekerjanya sering disebut karyawan kontrak dibuat berdasarkan jangka waktu tertentu atau berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu. Klausul ini untuk memenuhi syarat suatu hal tertentu seperti dalam syarat umum sahnya perjanjian, yaitu obyeknya ditentukan berdasarkan "waktu pekerjaan" atau "selesainya pekerjaan". Suatu PKWT wajib dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan terkait (Disnaker). PKWT yang tidak dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan terkait akan dianggap sebagai PKWTT, sehingga jika perusahaan melakukan PHK maka karyawan berhak menerima uang pesangon.

---

[46] http://www.legalakses.com/perjanjian-kerja-pkwt-pkwtt/

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Sebaliknya, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya, bersifat tetap dan berlaku selamanya sampai terjadi PHK. Selain tertulis, PKWTT dapat juga dibuat secara lisan. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka hubungan kerja yang mengatur mereka (pengusaha dan pekerja) adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha dan pekerja dianggap menyetujui seluruh isi UU Ketenagakerjaan sebagai sumber hubungan hukum kerja mereka. Jika PKWTT dibuat secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan.

8. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berakhirnya perjanjian kerja telah ditentukan dalam pasal 61 Undang-Undang Nomor 13. Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa perjanjian kerja berakhir apabila:

a. Pekerja meninggal dunia.

b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Dalam hal pengusaha, orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.

Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan[47].

B. Wanprestasi

1. Pengertian Prestasi

Prestasi merupakan hal yang harus dilaksanakan dalam suatu perikatan[48]. Pemenuhan prestasi merupakan hakikat dari suatu perikatan. Kewajiban memenuhi prestasi dari debitur selalui disertai dengan tanggung jawab (*liability*), artinya debitur mempertaruhkan harta kekayaannya sebagai jaminan pemenuhan hutangnya kepada kreditur. Menurut ketentuan Pasal 1131 dan Pasal 1132 KUHPerdata, semua harta kekayaan debitur baik bergerak maupun tidak bergerak,

---

[47] Iman Sjahputra Tunggal, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, 2003, hlm 63.

[48] Mariam Darus Badrulzaman, *Op.Cit,* hlm 8.

baik yang sudah ada maupun yang akan ada menjadi jaminan pemenuhan hutangnya terhadap kreditur, jaminan semacam ini disebut jaminan umum[49].

Pada prakteknya tanggung jawab berupa jaminan harta kekayaan ini dapat dibatasi sampai jumlah yang menjadi kewajiban debitur untuk memenuhinya yang disebutkan secara khusus dan tertentu dalam perjanjian, ataupun hakim dapat menetapkan batas-batas yang layak atau patut dalam keputusannya. Jaminan harta kekayaan yang dibatasi ini disebut jaminan khusus[50]. Artinya jaminan khusus itu hanya mengenai benda tertentu saja yang nilainya sepadan dengan nilai hutang debitur, misalnya rumah,kendaraan bermotor. Bila debitur tidak dapat memenuhi prestasinya maka benda yang menjadi jaminan khusus inilah yang dapat diuangkan untuk memenuhi hutang debitur.

2. Bentuk-bentuk prestasi

Menurut ketentuan pasal 1234 KUHPdt ada tiga kemungkinan wujud atau bentuk prestasi yaitu:

a. Memberikan sesuatu. Menurut Pasal 1235 ayat (1) KUHPerdata, menjelaskan pengertian memberikan sesuatu adalah menyerahkan kekuasaan nyata atas suatu benda dari debitur kepada kreditur atau sebaliknya. Contohnya: dalam jual beli, sewa menyewa, ghibah, gadai, hutang piutang.

b. Melakukan sesuatu. Dalam perikatan yang objeknya "melakukan sesuatu", debitur wajib melakukan perbuatan tertentu yang telah ditetapkan dalam perikatan, contoh : membangun rumah / gedung, mengosongkan rumah, dan menyimpan rahasia perusahaan.

---

[49] Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia, Op.Cit,* hlm 17

[50] *Ibid.*

c. Tidak melakukan sesuatu. Dalam perikatan yang objeknya "tidak melakukan sesuatu", debitur tidak melakukan perbuatan yang telah ditetapkan dalam perikatan, contohnya: tidak melakukan persaingan curang, dan tidak menggunakan merek orang lain[51].

3. Sifat Prestasi

Prestasi adalah objek perikatan. Supaya objek perikatan itu dapat dipenuhi oleh debitor, maka perlu diketahui sifat-sifatnya yaitu:

a. Prestasi harus sudah tertentu atau dapat ditentukan

Sifat ini memungkinkan debitur memenuhi perikatan.. Jika prestasi itu tidak tertentu atau tidak ditentukan dapat mengakibatkan perikatan batal (*nietig*).

b. Prestasi itu harus mungkin

Artinya, prestasi itu dapat dipenuhi oleh debitur secara wajar dengan segala usahanya. Jika tidak demikian perikatan batal (*vernietigbaar).*

c. Prestasi itu harus dibolehkan (halal)

Artinya, tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum. Jika prestasi itu tidak halal, perikatan itu batal (*nietig*).

d. Prestasi itu harus ada manfaat bagi kreditor

Artinya, kreditur dapat menggunakan, menikmati, dan mengambil hasilnya. Jika tidak demikian, perikatan dapat dibatalkan (*vernietigbaar*).

e. Prestasi itu terdiri atas satu perbuatan atau serentetan perbuatan

---

[51] Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2010, hal. 239

Jika prestasi terdiri dari satu kali perbuatan dilakukan lebih dari satu kali, dapat mengakibatkan pembatalan perikatan (*vernietigbaar*). Satu kali perbuatan itu maksudnya pemenuhan mengakhiri perikatan, sedangkan lebih dari satu kali perbuatan maksudnya pemenuhan yang terakhir mengakhiri perikatan[52].

4. Pengertian Wanprestasi

Semua subjek hukum baik manusia atau badan hukum dapat membuat suatu persetujuan yang menimbulkan prikatan diantara pihak-pihak yang membuat persetujuan tersebut. Persetujuan ini mempunyai kekuatan yang mengikat bagi para pihak yang melakukan perjanjian tersebut sebagai mana yang diatur di dalam pasal 1338 KUH Perdata.

Di dalam perjanjian selalu ada dua subjek yaitu pihak yang berkewajiban untuk melaksanakan suatu prestasi dan pihak yang berhak atas suatu prestasi. Didalam pemenuhan suatu prestasi atas perjanjian yang telah dibuat oleh para pihak tidak jarang pula debitur (nasabah) lalai melaksanakan kewajibannya atau tidak melaksanakan kewajibannya atau tidak melaksanakan seluruh prestasinya, hal ini disebut wanprestasi.

Wanprestasi berasal dari istilah aslinya dalam bahasa Belanda "wanprestatie" yang artinya tidak dipenuhinya prestasi atau kewajiban yang telah ditetapkan terhadap pihak-pihak tertentu di dalam suatu perikatan, baik perikatan

---

[52] Subekti, *Kumpulan Karangan Hukum Perdata*, Bandung: Alumni, 1980, hlm. 42

yang dilahirkan dari suatu perjanjian ataupun perikatan yang timbul karena undang-undang[53].

Pengertian mengenai wanprestasi belum mendapat keseragaman, masih terdapat bermacam-macam istilah yang dipakai untuk wanprestasi, sehingga tidak terdapat kata sepakat untuk menentukan istilah mana yang hendak dipergunakan. Istilah mengenai wanprestasi ini terddapat di berbagai istilah yaitu: "ingkar janji, cidera janji, melanggar janji, dan lain sebagainya.

Dengan adanya bermacam-macam istilah mengenai wanprestsi ini, telah menimbulkan kesimpang siuran dengan maksud aslinya yaitu "wanprestsi". Ada beberapa sarjana yang tetap menggunakan istilah "wanprestasi" dan memberi pendapat tentang pengertian mengenai wanprestsi tersebut.

Dr. Wirjono Prodjodikoro SH, mengatakan bahwa wanprestasi adalah ketiadaan suatu prestasi didalam hukum perjanjian, berarti suatu hal yang harus dilaksanakan sebagai isi dari suatu perjanjian. Barangkali daslam bahasa Indonesia dapat dipakai istilah "pelaksanaan janji untuk prestasi dan ketiadaan pelaksanaannya janji untuk wanprestasi"[54].

5. Bentuk Wanprestasi

Menurut Prof. Subekti, S.H wanprestasi ada empat macam bentuk yaitu[55]:

a. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukan.

---

53 Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia, Op.Cit,* hlm. 20

54 Wirjono Prodjodikoro, *Op.Cit,* hlm 17.

55 R.Subekti, *Hukum perjanjian, Op.Cit,* hlm 50 .

Tidak memenuhi prestasi sama sekali sehubungan dengan debitur yang tidak memenuhi prestasinya maka dikatakan debitur tidak memenuhi prestasi sama sekali.

b. Melaksanakan apa yang dijanjikan tetapi tidak sebagaimana dijanjikan.

Apabila prestasi debitur masih dapat diharapkan pemenuhannya, maka debitur dianggap memenuhi prestasi tetapi tidak tepat waktunya.

c. Melakukan apa yang dijanjikan tetapi terlambat.

d. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.

Debitur yang memenuhi prestasi tapi keliru, apabila prestasi yang keliru tersebut tidak dapat diperbaiki lagi maka debitur dikatakan tidak memenuhi prestasi sama sekali.

6. Unsur-unsur wanprestasi

Menurut Prof. Sri Soedewi Masychoen Sofwan, S.H., bahwa seorang debitur dinyatakan wanprestasi harus memenuhi tiga unsur, yaitu[56]:

a. Perbuatan yang dilakukan debitur tidak dapat disesalkan.

b. Akibatnya dapat diduga lebih dahulu baik dalam arti yang obyektif, yaitu orang yang normal dapat menduga bahwa keadaan itu akan timbul, maupun dalam arti yang subyektif, yaitu sebagai orang yang ahli dapat menduga keadaan demikian akan timbul.

c. Dapat diminta untuk mempertanggung jawabkan perbuatannya.

H. Mariam Darus Badrulzaman SH, mengatakan bahwa apabila debitur "karena kesalahannya" tidak melaksanakan apa yang diperjanjikan, maka debitur

---

[56] Eviariyani, *Op.Cit*, hlm. 22

itu wanprestasi atau cidera janji. Kata karena salahnya sangat penting, oleh karena debitur tidak melaksanakan prestasi yang diperjanjikan sama sekali bukan karena salahnya[57].

7. Akibat-akibat Wanprestasi

Terkait dengan hukum perjanjian apabila si berutang (debitur) tidak melakukan apa yang diperjanjikannya, maka dikatakan ia melakukan wanprestasi. Ia alpa atau "lalai" atau ingkar janji, atau juga melanggar perjanjian, bila ia melakukan atau berbuat sesuatu yang tidak boleh dilakukannya[58]. Terhadap kelalaian atau kealpaan si berutang (si berutang atau debitur sebagai pihak yang wajib melakukan sesuatu), diancamkan beberapa sanksi atau hukuman. Hukuman atau akibat-akibat yang diterima oleh debitur yang lalai ada empat macam, yaitu[59]:

a. Membayar kerugian yang diderita oleh kreditur atau dengan singkat dinamakan ganti-rugi;

b. Pembatalan perjanjian atau juga dinamakan pemecahan perjanjian;

c. Peralihan resiko;

d. Membayar biaya perkara, kalau sampai diperkarakan didepan hakim.

Wanprestasi pada umumnya adalah karena kesalahan debitur, namun ada kalanya debitur yang dituduh lalai dapat membela dirinya karena ia tidak

---

[57] R. Subekti, *Hukum Perjanjian, Op Cit,* Hal 59.

[58] *Ibid,* hlm 45

[59] Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Cet. II, Bandung: Alumni, 1986, hlm 56

sepenuhnya bersalah, atau dengan kata lain kesalahan debitur tidak disebabkan sepenuhnya karena kesalahannya. Pembelaan tersebut ada tiga macam, yaitu: mengajukan tuntutan adanya tersebut harus dapat diduga akan terjadinya kerugian dan juga besarnya kerugian. Sedangkan dalam syarat yang kedua, yaitu antara wanprestasi dan kerugian harus mempunyai hubungan kausal. Jika tidak, maka kerugian itu tidak harus diganti. Kreditur yang menuntut ganti rugi harus mengemukakan dan membuktikan bahwa debitur telah melakukan wanprestasi yang mengakibatkan timbulnya kerugian pada kreditur. Menurut KUH Perdata Pasal 1244, debitur dapat melepaskan dirinya dari tanggung jawabnya jika ia dapat membuktikan bahwa tidak terlaksananya perikatan disebabkan oleh keadaan yang tidak terduga dan tidak dapat dipersalahkan kepadanya.

C. Overmacht

1. Pengertian *Overmacht*

Overmacht (keadaan memaksa) adalah suatu keadaan dimana debitor tidak dapat melakukan prestasinya kepada kreditor setelah dibuatnya persetujuan, yang menghalangi debitur untuk memenuhi prestasinya, dimana debitur tidak dapat dipersalahkan dan tidak harus menanggung resiko serta tidak dapat menduga pada waktu persetujuan dibuat yang disebabkan adanya kejadian yang berbeda diluar kuasanya.[60] Konsep keadaan memaksa berkaitan dengan perikatan, juga telah diberi pengertian dalam peraturan perundangan masa kini. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi menyebutkan bahwa keadaan

[60] http://www.npslawoffice.com/overmacht-dalam-perikatan/

memaksa/force majeure sebagai suatu kejadian yang timbul diluar kemauan dan kemampuan para pihak yang menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak.[61]

Selain itu, Keputusan Presiden Nomor 80 Tahun 2003 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, dalam lampiran mengartikan keadaan kahar sebagai suatu keadaan yang terjadi di luar kehendak para pihak sehingga kewajiban yang ditentukan dalam kontrak menjadi tidak dapat dipenuhi.

Putusan Mahkamah Agung RI No. 15.K/Sip/1957 tertanggal 16 Desember 1957. "Perampasan suatu kendaraan mobil oleh bala tentara Jepang ketika menyerang Indonesia disebut sebagai alasan adanya keadaan memaksa". Namun putusan ini tidak membahas mengenai keadaan memaksa itu sendiri

Putusan Mahkamah Agung RI No. 409 K/Sip/983 tertanggal 25 Oktober 1984. "Suatu Keadaan memaksa harus memenuhi unsur tidak terduga, tidak dapat dicegah oleh pihak yang harus memenuhi kewajiban atau melaksanakan perjanjian, dan diluar kesalahan dari pihak tersebut." Untuk mendalilkan adanya keadaan memaksa, seseorang harus dapat membuktikan bahwa peristiwa yang terjadi bukanlah disebabkan kesalahannya.

Putusan Mahkamah Agung RI No. 558 K/Sip/1971 tertanggal 4 Juni 1973. Keadaan dimana seseorang yang sepatutnya mengetahui bahwa cara mengisi bensin dengan alat yang tidak aman, yang kemudian melakukan hal tersebut dan

[61] https://www.scribd.com/doc/90692489/Restatement-Keadaan-Memaksa

berakibat pada kebakaran yang menyebabkan musnah nya bus milik orang lain yang letaknya berdekatan, bukanlah keadaan memaksa.

Pengertian menurut Subekti, "Debitur menunjukan bahwa tidak terlaksananya apa yang dijanjikan itu disebabkan oleh hal-hal yang sama sekali tidak dapat diduga dan di mana ia tidak dapat berbuat apa-apa terhadap keadaan atau peristiwa yang timbul diluar dugaan tadi. Dengan perkataan lain, hal tidak terlaksananya perjanjian atau kelambatan dalam pelaksanaan itu, bukanlah disebabkan karena kelalaiannya. ia tidak dapat dikatakan salah atau alpa, dan orang yang tidak salah tidak boleh dijatuhi sanksi-sanksi yang diancamkan atas kelalaian. Untuk dapat dikatakan suatu "keadaan memaksa", selain keadaan itu "diluar kekuasaannya" si debitur dan "memaksa", keadaan yang telah timbul itu juga harus berupa keadaan yang tidak dapat diketahui pada waktu perjanjian itu dibuat, setidak-tidaknya tidak dipikul risikonya oleh si debitur".[62]

Menurut Sri Soedewi Masjchoen Sofwan yang menyitir Dr. H.F.A Vollmar, "*Overmacht* adalah keadaan di mana debitur sama sekali tidak mungkin memenuhi perutangan (*absolute overmacht*) atau masih memungkinkan memenuhi perutangan, tetapi memerlukan pengorbanan besar yang tidak seimbang kekuatan jiwa di luar kemampuan manusia atau dan menimbulkan kerugian yang besar (*relative overmacht*)".[63]

---

[62] Rahmat S.S. Soemardipradja, *Op.Cit*, hlm 7

[63] *Ibid.* hlm 8

Menurut Purwahid Patrik, "Keadaan memaksa adalah debitur tidak melaksanakan prestasi karena tidak ada kesalahan maka akan berhadapan dengan keadaan memaksa yang tidak dapat dipertanggungjawabkan kepadanya."[64]

Dalam KUHPerdata Overmacht atau keadaan memaksa diatur dalam Buku III Pasal 1244 dan 1245. Pasal 1244 KUHPerdata berbunyi, "Debitur harus dihukum untuk mengganti biaya, kerugian dan bunga. Bila ia tak dapat membuktikan bahwa tidak dilaksanakannya perikatan itu atau tidak tepatnya waktu dalam melaksanakan perikatan itu disebabkan oleh sesuatu hal yang tak terduga, yang tak dapat dipertanggungkan kepadanya walaupun tidak ada itikad buruk kepadanya."

Adapun Pasal 1245 berbunyi, "Tidak ada penggantian biaya, kerugian dan bunga. Bila karena keadaan memaksa atau karena hal yang terjadi secara kebetulan. Debitur terhalang memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau melakukan suatu perbuatan yang terlarang baginya."

2. Unsur Overmacht

Berdasarkan pasal-pasal KUH Perdata di atas, unsur-unsur keadaan memaksa meliputi:

a. Peristiwa yang tidak terduga;

b. Tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada debitur;

c. Tidak ada itikad buruk dari debitur;

---

[64] *Ibid.*

d. Keadaan itu menghalangi debitur berprestasi;

e. Jika prestasi dilaksanakan maka akan terkena larangan;

f. Keadaan diluar kesalahan debitur;

g. Debitur tidak gagal berprestasi (menyerahkan barang);

h. Kejadian tersebut tidak dapat dihindari oleh siapapun (baik debitur maupun pihak lain);

i. Debitur tidak terbukti melakukan kesalahan atau kelalaian;

3. Teori-Teori Overmacht

Berikut 2 teori *overmacht*:[65]

a. Ajaran yang objektif atau absolut (*de objective overmachtsleer*)

Menurut ajaran keadan memaksa *objektif*, debitur berada dalam keadaan memaksa, pemenuhan prestasi itu tidak mungkin (ada unsur impossibilitas) dilaksanakan oleh siapapun juga atau oleh setiap orang.

Misalnya : Seseorang harus menyerahkan kuda kepada si Pembelinya, saat mengntarkan kuda tersebut ditengah jalan kuda disambar petir, hingga oleh siapapun juga penyerahan kuda itu tidak mungkin dilaksanakan. Dalam ajaran ini pikiran para sarjana tertuju pada bencana alam atau kecelakaan yang hebat, sehingga dalam keadaan demikian siapapun tidak dapat memenuhi prestasinya. Juga jika barang musnah atau hilang di luar perdagangan dianggap ebagai

[65] http://www.npslawoffice.com/overmacht-dalam-perikatan/

keadaan yang memaksa. Hal ini dapat kita baca dalam Pasal 1444 KUHPerdata, di mana disebutkan jika barang tertentu yang menjadi bahan peretujuan musnah, tidak lagi dapat diperdagangkan atau hilang, sedemikian hingga sama sekali tidak diketahui apakah barang itu masih ada, maka hapuslah perikatannya, asal barang itu musnah atau hilang di luar salahnya si berhutang dan sebelum ia lalai menyerahkannya.

b. Ajaran yang Subjektif atau Relative

Menurut ajaran keadaan memakasa subjektif (relatif) keadaan memaksa itu ada apabila debitur masih mungkin melaksanakan prestasi, tetapi praktis dengan kesukaran atau pengorbanan yang besar (ada unsur diffikultas), sehingga dalam keadaan yang demikian itu kreditur tidak dapat menuntuk pelaksanaan prestasi. Misalnya: seorang pemborong sudah berjanji akan membuat rumah untuk itu walaupun harus membayar mahal para pekerjanya.

C. Perjanjian Kerja dan Wanprestasi Menurut Hukum Islam

1. Istilah Perjanjian dan Pengertian Perjanjian dalam Islam

Dalam Islam perjanjian disebut dengan akad yang berarti janji setia kepada Allah SWT, dan juga meliputi perjanjian yang dibuat oleh manusia dengan sesama manusia dalam pergaulan hidupnya sehari-hari. Menyangkut apa yang telah diperjanjikan, masing-masing pihak haruslah saling menghormati terhadap apa yang telah mereka perjanjikan sebab di dalam ketentuan hukum yang terdapat

dalam Al Qur'an antara lainadalah surat Al-Maidah ayat 1 yang berbunyi[66]:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَوۡفُواْ بِٱلۡعُقُودِۚ أُحِلَّتۡ لَكُم بَهِيمَةُ ٱلۡأَنۡعَٰمِ
إِلَّا مَا يُتۡلَىٰ عَلَيۡكُمۡ غَيۡرَ مُحِلِّي ٱلصَّيۡدِ وَأَنتُمۡ حُرُمٌۗ إِنَّ ٱللَّهَ يَحۡكُمُ مَا
يُرِيدُ ١

Yang artinya : "Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya."

Hukum Islam sangat memperhatikan agar penyelenggaraan akad diantara manusia itu merupakan hasil keinginan dan kemauannya sendiri yang timbul dari kerelaan dan mufakat kedua belah pihak yang mengadakan akad/perjanjian. Sebagaimana firman Allah dalam surat An Nisa ayat 29.

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَأۡكُلُوٓاْ أَمۡوَٰلَكُم بَيۡنَكُم
بِٱلۡبَٰطِلِ إِلَّآ أَن تَكُونَ تِجَٰرَةً عَن تَرَاضٖ مِّنكُمۡۚ وَلَا تَقۡتُلُوٓاْ
أَنفُسَكُمۡۚ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ بِكُمۡ رَحِيمٗا ٢٩

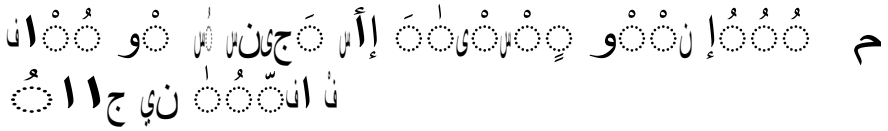
Yang artinya : "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang

---

66 Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K.Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Sinar Grafika, Jakarta, 1994, hlm 2

Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.”

Untuk mengadakan pengarahan dan bimbingan yang berguna bagi mereka yang mengadakan akad/perjanjian yang berbentuk ijab dan qabul. Maka selanjutnya Hukum Islam menganjurkan agar perjanjian itu dikuatkan dengan tulisan dan saksi dengan tujuan agar hak masing-masing dapat terjamin. Firman Allah al-Baqarah ayat 282.



Yang artinya : “Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya...”[67]

2. Asas-Asas hukum Perjanjian

Dalam konteks hukum Islam juga mengenal asas-asas hukum perjanjian. Adapun asas-asas itu adalah sebagai berikut[68]:

a. *Al-Hurriyah* (Kebebasan)

Asas ini merupakan prinsip dasar dalam hukum perjanjian Islam, dalam artian para pihak bebas membuat suatu perjanjian atau akad (*freedom of making contract*). Bebas dalam menentukan objek perjanjian dan bebas menentukan dengan siapa ia akan membuat perjanjian, serta bebas menentukan

---

[67] Departemen Agama RI, Al Qur’an dan Terjemahannya.

[68] Abdul Ghofur Anshori, *Pokok-Pokok Perjanjian Islam di Indonesia*, Citra Media, Yogyakarta, hlm 26-28

bagaimana cara menentukan penyelesaian sengketa jika terjadi dikemudian hari.

Dasar hukum mengenai asas ini tertuang dalam Al Qur'an surat Al-Baqarah ayat 256,

لَآ إِكۡرَاهَ فِي ٱلدِّينِۖ قَد تَّبَيَّنَ ٱلرُّشۡدُ مِنَ ٱلۡغَيِّۚ فَمَن يَكۡفُرۡ
بِٱلطَّٰغُوتِ وَيُؤۡمِنۢ بِٱللَّهِ فَقَدِ ٱسۡتَمۡسَكَ بِٱلۡعُرۡوَةِ ٱلۡوُثۡقَىٰ لَا
ٱنفِصَامَ لَهَاۗ وَٱللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ٢٥٦

Yang artinya : "Tidak ada paksaan untuk (memasuki) agama (Islam); sesungguhnya telah jelas jalan yang benar daripada jalan yang sesat. Karena itu barangsiapa yang ingkar kepada Thaghut dan beriman kepada Allah, maka sesungguhnya ia telah berpegang kepada buhul tali yang amat kuat yang tidak akan putus. Dan Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui."

b. *Al-Musawah* (Persamaan atau kesetaraan)

Asas ini mengandung pengertian bahwa para pihak mempunyai kedudukan (*bargaining position*) yang sama, sehingga dalam menentukan *term and condition* dari suatu akad/perjanjian setiap pihak mempunyai kesetaraan atau kedudukan yang seimbang. Dasar hukum mengenai asas persamaa ini tertuang di dalam ketentuan al-Qur'an surat Al-Hujurat ayat 13:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلنَّاسُ إِنَّا خَلَقۡنَٰكُم مِّن ذَكَرٖ وَأُنثَىٰ وَجَعَلۡنَٰكُمۡ شُعُوبٗا وَقَبَآئِلَ
لِتَعَارَفُوٓاْۚ إِنَّ أَكۡرَمَكُمۡ عِندَ ٱللَّهِ أَتۡقَىٰكُمۡۚ إِنَّ ٱللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٞ ١٣

Yang artinya: "Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal."

c. *Al-'Adalah* (Keadilan)

Pelaksanaan asa ini dalam suatu perjanjian/akad menuntut para pihak untuk melakukan suatu yang benar dalam pengungkapan kehendak dan keadaan, memenuhi semua kewajibannya. Perjanjian harus senantiasa mendatangkan keuntungan yang adil dan seimbang, serta tidak boleh mendatangkan kerugian bagi salah satu pihak.

d. *Al-Ridha* (Kerelaan)

Asas ini menyatakan bahwa segala transaksi yang dilakukan harus atas dasar kerelaan antara masing-masing pihak, harus didasarkan pada kesepakatan bebas dari para pihak dan tidak boleh ada unsur paksaan, tekanan, penipuan dan *mis-statemen*. Dasar hukum adanya asas kerelaan dalam pembuatan perjanjian dapat dibaca dalam Al Qur'an surat An-Nisa ayat 29:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَأۡكُلُوٓاْ أَمۡوَٰلَكُم بَيۡنَكُم
بِٱلۡبَٰطِلِ إِلَّآ أَن تَكُونَ تِجَٰرَةً عَن تَرَاضٖ مِّنكُمۡۚ وَلَا تَقۡتُلُوٓاْ
أَنفُسَكُمۡۚ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ بِكُمۡ رَحِيمٗا ٢٩

Yang artinya: " Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu, sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu."

e. *As-Shidq* (Kebenaran dan Kejujuran)

Bahwa di dalam Islam setiap orang dilarang melakukan kebohongan dan penipuan, karena dengan adanya penipuan/kebohongan sangat berpengaruh dalam keabsahan perjanjian/akad. Perjanjian yang di dalamnya mengandung unsur kebohongan/penipuan, memberikan hak kepada pihak lain untuk menghentikan proses pelaksanaan perjanjian tersebut. Dasar hukumnya dapat dilihat pada surat Al-Ahzab ayat 70:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ ٱتَّقُواْ ٱللَّهَ وَقُولُواْ قَوۡلٗا سَدِيدٗا ٧٠

Yang artinya: " Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan lakukanlah perkataan yang benar."

f. *Al-Kitabah* (Tertulis)

Bahwa setiap perjanjian hendaknya dibuat secara tertulis, lebih berkaitan demi kepentingan pembuktian jika dikemudian hari terjadi sengketa. Dalam Al Qur'an surat Al Baqarah ayat 282-283 mengisyaratkan agar akad yang dilakukan benar-benar berada dalam kebaikan bagi semua pihak. Bahkan juga di dalam pembuatan perjanjian hendaknya juga disertai dengan adanya saksi-saksi (*syahadah*), *rahn* (gadai, untuk kasus tertentu), dan prinsip tanggung jawab individu.

3. Syarat-Syarat Sahnya Perjanjian[69]

a. Tidak menyalahi hukum syari'ah yang disepakati adanya

Perjanjian yang diadakan oleh para pihak itu bukanlah perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau perbuatan yang melawan hukum syari'ah, sebab perjanjian yang bertentangan dengan ketentuan hukum syari'ah adalah tidak sah, dan dengan sendirinya tidak ada kewajiban bagi masing-masing pihak untuk menempati atau melaksanakan perjanjian tersebut, atau dengan perkataan lain apabila isi perjanjian itu merupakan perbuatan yang melawan hukum (Hukum Syari'ah) maka perjanjian diadakan dengan sendirinya batal demi hukum.Dasar hukum terdapat dalam Hadis Rasulullah SAW, yang artinya "Segala bentuk persyaratan yang tidak ada dalam kitab Allah adalah batil, sekalipun seribu syarat"

---

[69] *Ibid*, hlm 3

b. Harus sama ridha dan ada pilihan

Yaitu masing-masing pihak ridha/rela akan isi perjanjian tersebut, atau dengan perkataan lain harus merupakan kehendak bebas masing-masing pihak.

c. Harus jelas dan gamblang

Maksudnya apa yang diperjanjikan oleh para pihak harus terang tentang apa yang menjadi isi perjanjian, sehingga tidak mengakibatkan terjadinya kesalahpahaman diantara para pihak tentang apa yang telah mereka perjanjikan di kemudian hari.

4. Berakhirnya Perjanjian[70]

Dalam konteks hukum Islam, perjanjian yang dibuat oleh para pihak akan berakhir jika dipenuhi tiga hal sebagai berikut:

a. Berakhirnya masa berlaku akad

Biasanya dalam sebuah perjanjian telah ditentukan saat kapan suatu perjanjian akan berakhir, sehingga dengan lampaunya waktu maka secara otomatis perjanjian akan berakhir, kecuali kemudian ditentukan lain oleh para pihak.

b. Dibatalkan oleh pihak-pihak yang berakad

Hal ini biasanya terjadi jika ada salah satu pihak yang melanggar

---

[70] Abdul Ghorfur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam di Indoensia*, Gadjah Mada University, Yogyakarta, hlm 37

ketentuan perjanjian, atau salah satu pihak mengetahui jika dalam pembuatan perjanjian terdapat unsur kekhilafan atau penipuan. Kekhilafan bisa menyangkut objek perjanjian (*eror in objecto*), maupun mengenai orangnya (*error in persona*).

c. Salah satu pihak yang berakad meninggal dunia

Hal ini berlaku pada periakatan untuk berbuat sesuatu, yang membutuhkan adanya kompetensi khas. Sedangkan jika perjanjian dibuat dalam hal memberikan sesuatu, kataknlah dalam bentuk uang/barang maka perjanjian tetap berlaku bagi ahli warisnya.

BAB III

WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA PADA PABRIK CAMBRIC GABUNGAN KOPERASI BATIK INDONESIA (PC. GKBI) SLEMAN

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada PC. GKBI

Pabrik Cambric Gabungan Koperasi Batik Indonesia atau yang sering disebut PC. GKBI adalah salah satu adalah sebuah pabrik tekstil yang berada di kawasan Jalan Magelang KM 14 Medari, Sleman, Yogyakarta. Pabrik ini telah berdiri sejak 17 Juli 1962, dimiliki 40 Koperasi Batik Primer di Indonesia dan beranggotakan 8.000 pengusaha batik perorangan. Sebelum menerima dan mempekerjakan seorang karyawan, sesuai dengan peraturan kerja bersama yang dibuat dan ditandatangani antara pihak pengusaha yang diwakilkan oleh H. Esuka Haris Muhashiby sebagai Direktur Utama dan H. Suyono sebagai Direktur Produksi dengan pihak serikat pekerja yang diwakilkan oleh Hendrik Hellis Wuryanta sebagai Ketua PSP SPN PC. GKBI dan Yusup Sukarjo sebagai Sekretaris PSP SPN PC. GKBI.

Pengertian Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14 adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta

hak dan kewajiban majikan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat isi sebagai berikut[71]:

a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha

b. Nama, Jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh

c. Jabatan atau jenis pekerjaan

d. Tempat pekerjaan

e. Besarnya upah dan cara pembayarannya

f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha/buruh

g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja

h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat

i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Setelah mengisi data pribadi para pihak, ketentuan yang telah disebutkan diatas akan diatur dalam beberapa pasal, seperti perjanjian kerja yang dibuat antara Direktur Utama PC. GKBI sebagai pihak pertama dengan seorang karyawannya sebagai pihak kedua. Perjanjian kerja yang berlaku di Pabrik Cambric Gabungan Koperasi Batik Indonesia (PC. GKBI) Sleman terdapat identitas lengkap dari pihak pengusaha yang nantinya akan disebut sebagai pihak pertama dan seorang karyawan/pekerja yang akan disebut sebagai pihak kedua, untuk memudahkan penyebutan dalam perjanjian kerja, serta terdapat 8 pasal yang menjadi isi perjanjian kerja. Pada Pasal 1 yang mempunyai 3 ayat di dalamnya. Ayat 1 menjelaskan tentang arti dari perjanjian kerja. Perjanjian kerja pada dasarnya adalah pengikatan diri pihak kedua untuk bekerja dibawah perintah

---

[71] Adrian Sutedi, *Op.Cit*, hlm 154

pihak pertama dengan pelaksanaan hak dan kewajiban sesuai dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Pada ayat 2 menjelaskan tentang masa berlakunya perjanjian kerja yang berlaku mulai tanggal 1 November 2013 dan selama pihak kedua menjadi karyawan Pabrik Cambric GKBI. Apabila dikemudian hari diperlukan, isi dari perjanjian ini dapar dirubah atas persetujuan kedua belah pihak. Pada ayat 3 yang menjelaskan tentang perubahan perjanjian kerja apabila isi dari perjanjian kerja sudah tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada pasal 1 yang tercantum di perjanjian kerja terdapat kekurangan pada ayat 2 tentang masa berlaku perjanjian kerja tersebut. Jika perjanjian untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) seharusnya dicantumkan tanggal berakhirnya perjanjian agar lebih terperinci masa berlaku perjanjian kerjanya.

Pasal 2 yang terdapat di perjanjian kerja mempunyai 4 ayat di dalamnya. Pada ayat 1 penempatan pihak kedua di tempat kerja sesuai dengan keperluan dan pihak kedua bersedia untuk ditempatkan/dialih-tugaskan apabila pihak pertama memandang perlu untuk kelancaran pekerjaan. Pada ayat 2 pihak pertama memberikan rincian mengenai jabatan, golongan, upah pokok dan seksi/bagian/ unit pada pihak kedua. Pada ayat 3 menjelaskan tentang tunjangan sosial, insentif, dan penerimaan lain-lain akan diberikan oleh pihak pertama kepada pihak kedua sesuai dengan peraturan perusahaan dan PKB yang berlaku. Pada ayat 4 perubahan jabatan, penerimaan upah, dan lain-lain dilakukan oleh pihak pertama kepada pihak kedua sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.

Pada pasal 2 ayat 3 yang tercantum di perjanjian kerja mempunyai kekurangan yang terlihat, yaitu berupa tunjangan sosial, insentif, dan penerimaan lain-lain yang tidak dijelaskan secara rinci. Seharusnya tunjangan sosial, insentif, dan penerimaan lain-lain harus dijelaskan secara rinci agar pihak kedua lebih jelas mengenai tunjangan yang diterimanya.

Pasal 3 yang tercantum pada perjanjian kerja yaitu mengenai jam kerja. Pihak kedua bersedia untuk bekerja sesuai dengan jadwal waktu yang telah ditetapkan oleh pihak pertama. Kekurangan dari pasal 3 ini adalah tidak adanya rincian mengenai jam kerja. Seharusnya jam kerja diberikan secara terperinci, sesuai dengan Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan ketentuan sebagai berikut:

a. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau;
b. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu

Pasal 4 mengenai kerja lembur. Pihak kedua bersedia untuk bekerja lebur disaat hari biasa maupun hari libur bila pihak pertama memerlukan. Pelaksanaan kerja lembur dan pembayaran upahnya diatur sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pada pasal seharusnya terdapat rincian mengenai kerja lembur yang sesuai dengan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

Pasal 5 terdapat 2 ayat tentang jaminan sosial. Ayat 1 pihak kedua diikutkan sebagai peserta JAMSOSTEK (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) sesuai ketentuan yang berlaku. Ayat 2 menjelaskan bahwa pihak kedua berhak

mendapatkan biaya pengobatan dan perawatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pada pasal 5 mengenai jamsostek serta perawatan dan pengobatan harus sesuai dengan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

Pasal 6 mengenai tata tertib perushaan, pihak kedua bersedia untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan tata tertib yang tercantum dalam perjanjian kerja bersama PC. GKBI. Pelanggaran terhadap ketentuan yang berlaku akan dikenakan sanksi sesuai dengan jenis pelanggarannya.

Pasal 7 tentang pembatalan perjanjian kerja, ayat 1 perjanjian kerja ini batal demi hukum apabila pihak kedua meninggal atau pihak kedua memasuki usia pensiun sebagaimana diatur di dalam PKB Pabrik Cambric GKBI. Ayat 2 menjelaskan bahwa pihak pertama ataupun pihak kedua masing-masing dapat membatalkan perjanjian kerja apabila sudah tidak ada kecocokan lagi untuk melanjutkan hubungan kerja. Ayat 3 tentang pembatalan kerja dapat dilakukan oleh pihak pertama apabila pihak kedua telah melakukan tindakan yang merugikan pihak pertama, sebagaimana telah diatur dalam peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pada pasal 8 bahwa surat perjanjian kerja ini dibuat diatas kertas bermaterai cukup, dan ditandatangani dalam keadaan sadar tanpa ada tekanan dari pihak manapun juga dan berlaku sah semenjak ditandatangani oleh kedua belah pihak. Sebagai pegangan pihak kedua menerima selembar foto copy yang telah dilegalisasi oleh unit personalia, dan yang aslinya disimpan oleh pihak pertama.

Perjanjian kerja diakhiri dengan penandatanganan antara kedua belah pihak, itu berarti isi dari perjanjian kerja yang telah dibuat dan disepakati dapat dilaksanakan oleh kedua pihak dengan cara pemberian hak dan kewajiban. Jika pekerja/buruh/karyawan merasa hak-haknya tersebut tidak diberikan oleh pengusaha, maka pekerja/buruh/karyawan dapat menuntut pengusaha melalui proses-proses yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Kemudian untuk kewajiban seorang pekerja/buruh/karyawan adalah bekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah dibuatnya bersama pihak perusahaan (PC. GKBI) untuk membuat perusahaan/pabrik mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya.

Sedangkan kewajiban perusahaan sangat berpengaruh dalam pekerjaan seorang pekerja/buruh/karyawan, karena menjadi salah satu pemicu agar pekerja/buruh/karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kewajiban perusahaan:

1. Membayar upah kepada pekerja (Pasal 1602 KUHPer)
2. Mengatur pekerjaan dan tempat kerja (Pasal 1602 u, v, w, dan y KUHPer)
3. Memberikan cuti/ libur (Pasal 1602 v KUHPer)
4. Mengurus perawatan/ Pengobatan pekerja (Pasal 1602 x KUHPer)
5. Memberikan surat keterangan (Pasal 1602 z KUHPer)

Pada umumnya, pelaksanaan perjanjian kerja antara pihak Pabrik Cambric Gabungan Koperasi Batik Indonesia (PC. GKBI) Sleman dengan karyawan/pekerjanya telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Namun, ada beberapa hal yang masih harus

diperbaiki. Beberapa hal yang diperbaiki, berupa poin-poin penting yang seharusnya tercantum dalam isi perjanjian kerja namun, tidak dicantumkan oleh pihak PC. GKBI dalam isi perjanjian kerja. Misalnya saja rincian jam kerja serta rincian tunjangan yang akan didapat oleh karyawan/pekerja. Ketentuan tentang besarnya upah, hak-hak/fasilitas karyawan/pekerja merupakan variabel penting yang perlu dimasukkan dalam perjanjian kerja. Hal tersebut untuk menghindari timbulnya kesalahpahaman yang berpotensi menimbulkan konflik.

B. Wanprestasi dan Upaya Hukum dalam Perjanjian Kerja di PC. GKBI Sleman

Pabrik Cambric Gabungan Koperasi Batik Indonesia (PC. GKBI) Sleman, merupakan salah satu parbik yang bergerak dibidang manufaktur, mengolah bahan mentah menjadi bahan jadi. PC. GKBI sendiri mempunyai karyawan lebih dari 100 orang. Mempunyai karyawan yang lebih dari 100 pastinya juga menimbulkan beberapa kasus wanprestasi. Tahun 2017 terdapat 25 kasus pelanggaran, jika dibuat rating sekitar 40% pelanggaran jam kerja, 20% tidak melakukannya kerja lembur, 20% pelanggaran tata tertib, 20% lainnya. Pelanggaran yang paling terlihat adalah pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang bernama Rio Oktovian dan karyawan yang bernama Eko Budi Setiawan.

Rio Oktovian bagian IT Support/Unit Personalia melanggar perjanjian kerja, lebih tepatnya mengenai pelanggaran jam kerja. Pelanggaran jam kerja Rio Oktovian yang dimaksud adalah karyawan/pekerja tersebut tidak masuk kerja selama 5 bulan berturut-turut. Perjanjian kerja merupakan bagian dari unsusr

esensialia, dan perjanjian kerja bersama merupakan bagian dari unsur naturalia dimana dalam perjanjian kerja bersama terdapat rincian jam kerja. Secara otomatis, Rio Oktovian telah melanggar perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama dan juga telah melanggar peraturan perusahaan. Langkah-langkah yang dilakukan oleh pihak PC. GKBI terhadap karyawan/pekerja yang bernama Rio Oktovian tersebut adalah peringatan secara lisan sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP). Pada peringatan lisan yang pertama ini, tidak adanya itikad baik yang diperlihatkan oleh Rio Oktovian. Disebabkan tidak terpenuhinya peringatan lisan yang pertama, maka pihak PC. GKBI melakukan peringatan secara lisan yang kedua. Namun, Rio Oktovian masih belum menunjukkan itikad baik terhadap peringatan lisan kedua tersebut.

Langkah selanjutnya pihak PC. GKBI membuat berita acara kejadian mengenai pelanggaran yang dilakukan oleh Rio Oktovian. Berita acara kejadian tersebut berisi identitas dari yang melaporkan dan identitas dari yang menjadi terlapor. Pihak yang berhak melaporkan atau membuat berita acara kejadian adalah kepala bagian umum. Kemudian, dijelaskan juga tentang jenis kejadian, latar belakang kejadian, tempat kejadian, waktu kejadian, pelaku kejadian dan solusi. Setelah semua ditulis secara jelas dan terperinci, berita acara kejadian ditandatangani oleh kepala unit personalia dan kepala unit umum. Didalam berita acara kejadian, solusi yang diberikan oleh perusahaan adalah Rio Oktovian diberikan surat peringatan 1. Surat peringatan 1 tersebut mengenai pelanggaran yang dilakukan oleh Rio Oktovian secara jelas dan terperinci. Surat peringatan ini berlaku untuk 6 bulan dari tanggal dikeluarkannya surat tersebut, lebih tepatnya

pada bulan Februari 2018. Melalui wawancara yang dilakukan pada bulan Desember 2017 ke bagian pesonalia, Rio Oktovian sudah mulai menunjukkan perubahan yang cukup baik dan mulai bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja.

Berdasarkan Pasal 161, ayat 1 menyebutkan, "Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut." Bila karyawan/pekerja tidak mengindahkan peraturan perusahaan dan karyawan/pekerja tidak mengindahkan surat peringatan yang diberikan oleh perusahaan ini bisa menjadi alasan PHK untuk pekerja.

Hal ini tentu sudah diterima baik oleh karyawan ataupun perusahaan saat adanya perjanjian kerja kepada kedua belah pihak. Perjanjian kerja tentu sudah sejalan dengan *standart conract* yang diatur dalam KUHPerdata. Seperti disebutkan di atas, bahwa pelanggaran SOP merupakan pelanggaran hukum. Konsekuensi dari suatu pelanggaran menimbulkan tanggung jawab hukum pidana, denda dan/atau ganti rugi. Hal yang perlu diperhatikan dengan sanksi hukum ini adalah bahwa sanksi hukum tersebut “melekat pada pembuat kesalahan”. Artinya tanggung jawab hukum atas pelanggaran tersebut sepenuhnya berada pada pribadi yang melakukan pelanggaran. Melihat kenyataan tersebut, maka mentaati dan melaksanakan SOP serta ketentuan yang berlaku lainnya merupakan suatu

keharusan bagi seluruh karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas dan tanggungjawabnya.

Pada dasarnya dalam hukum perdata setiap orang diberi kebebasan untuk membuat perjanjian baik dari segi bentuk maupun muatan, selama tidak melanggar ketentuan perundang-undangan, kesusilaan, kepatutan dalam masyarakat (lihat Pasal 1337 KUHPerdata). Setelah perjanjian timbul dan mengikat para pihak, hal yang menjadi perhatian selanjutnya adalah tentang pelaksanaan perjanjian itu sendiri, dalam hal ini adalah perjanjian kerja. Akibat timbulnya perjanjian kerja tersebut, maka para pihak terikat di dalamnya dituntut untuk melaksanakannya dengan baik layaknya undang-undang bagi mereka. Hal ini dinyatakan Pasal 1338KUHPerdata, yaitu:

a. Perjanjian yang dibuat oleh para pihak secara sah berlaku sebagai undang -undang bagi mereka yang membuatnya.

b. perjanjian yang telah dibuat tidak dapat ditarik kembali kecuali adanya kesepakatan dari para pihak atau karena adanya alasan yang dibenarkan oleh undang-undang.

c. Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikat baik.

Ketika terdapat pelanggaran terhadap perjanjian kerja karyawan tersebut tetap pada pendiriannya untuk tidak menjalankan perjanjian kerja yang telah ditetapkan, meskipun telah diberikan somasi dengan akibat hukum yang akan diterima karyawan tersebut. Dengan demikian kepada karyawan tersebut telah

dinyatakan dengan sesungguhnya telah melakukan wanprestasi. Tentu wanprestasi yaang dilakukan karyawan dapat dikenakan sanksi ringan ataupun berat. Demikian pula di dalam Pasal 1601 Kitab Undang-undang HukumPerdata menyebutkan tentang adanya kewajiban dari pihak pekerja dalam hal membayar ganti rugi atau denda, yaitu: Jika salah satu pihak dengan sengaja atau karena salahnya telah berbuat berlawanan dengan salah satu kewajibannya dan kerugian yang karenanya diderita oleh pihak lawan tidak dapat dinilaikan dengan uang, maka hakim akan menetapkan suatu jumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi

Kasus kedua atas nama Eko Budi Setiawan bagian Asst. Kasie Personalia/Unit Personalia, yang mana saudara Eko Budi Setiawan terlambat memberikan upah tunjangan jabatan kepada salah satu karyawan bernama saudara Suyoto yang seharusnya diberikan pada bulan Juli 2017. Sama seperti halnya kasus Rio Oktovian, meskipun dalam perjanjian kerja tidak terdapat rincian mengenai pembayaran upah namun dalam perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan telah mengatur mengenai pembayaran upah yang dibayarkan sebulan sekali yaitu pada tanggal 1 setiap bulannya. Dalam pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Namun dalam pasal 93 ayat (2) juga terdapat beberapa ketentuan

terhadap para pekerja yang tidak dapat bekerja dan pengusaha tetap wajib membayar upah, ketentuannya sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
2. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
3. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
4. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
5. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
6. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
7. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
8. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan

9. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Ketentuan Pasal 95 UUK menegaskan pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda. Dan Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Dan Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.

Pihak PC. GKBI mengambil langkah untuk membuat berita acara kejadian tanpa adanya peringatan lisan terlebih dahulu. Berita acara kejadian yang berisi identitas dari yang melaporkan dan identitas dari yang menjadi terlapor. Pihak yang berhak melaporkan atau membuat berita acara kejadian adalah kepala bagian umum. Kemudian, dijelaskan juga tentang jenis kejadian, latar belakang kejadian, tempat kejadian, waktu kejadian, pelaku kejadian dan solusi. Setelah semua ditulis secara jelas dan terperinci, berita acara kejadian ditandatangani oleh kepala unit personalia dan kepala unit umum. Didalam berita acara kejadian, solusi yang diberikan oleh perusahaan adalah Eko Budi Setiawan diberikan surat peringatan 1. Didalam surat peringatan 1 tersebut berisi pelanggaran yang dilakukan oleh Eko Budi Setiawan dan PC. GKBI memberi peringatan untuk segera memberikan upah kepada Suyoto pada bulan berikutnya. Dikarenakan Eko Budi Setiawan yang tidak memberikan upah pada bulan Juli 2017, maka perusahaan dapat dikenakan denda. Dalam pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015

tentang Pengupahan diatur bahwa Pengusaha yang terlambat dan/atau tidak membayar upah dikenai denda, dengan ketentuan:

a. Mulai hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan upah yang seharusnya dibayarkan;

b. Sesudah hari kedelapan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1% (Satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan; dan

c. Sesudah sebulan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah.

Adapun di dalam Pasal 55 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan, mengatakan bahwa "pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar upah kepada pekerja/buruh".

Ketika isi dari perjanjian kerja tidak dilaksanakan dengan baik dan benar atau salah satu pihak ada yang melanggar maka dalam Peraturan Pemerintah ini dijelaskan tentang pengenaan denda yang diberikan kepada yang melanggar tersebut. Hal ini tertulis dalam Pasal 53 bahwa "Pengusaha atau Pekerja/Buruh

yang melanggar ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama." Sedangkan untuk aturan dendanya, dalam Pasal 55 dijelaskan denda yang harus dibayarkan oleh pengusaha akibat terlambat membayar atau tidak membayar upah pekerjanya. Tetapi pengenaan denda tersebut tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar upah kepada pekerja/buruh. Denda yang harus diterima oleh pengusaha yaitu sebagai berikut :

1. mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan;
2. sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan
3. sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah.

Menurut Pasal 59 tentang sanksi administratif yang dikenakan kepada pengusaha apabila tidak membayar gaji/upah sampai melewati jangka waktu dan tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar denda. Sanksi administratif sebagaimana dimaksud berupa: teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, pembekuan kegiatan usaha. Dalam pelaksanaan pengenaan sanksi administratif tersebut diberikan berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang berasal dari pengaduan dan tindak lanjut hasil pengawasan ketenagakerjaan. Pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah. Hal tersebut sesuai dengan yang disebutkan dalam Pasal 60 ayat (2) dan (3).

Dalam kasus Eko Budi Setiawan dengan karyawan yang bernama Suyoto adalah karena tidak dibayarkannya upah saudara Suyoto pada bulan Juli 2017, padahal saudara Suyoto pada bulan Juli 2017 tidak ada absen masuk kerja ataupun izin lainnya. Setelah Eko Budi Setiawan menerima surat peringatan 1, Eko Budi Setiawan dengan segera menghubungi Suyoto untuk membicarakan keterlambatan pemberian upah. Hasil dari perundingan antara Eko Budi Setiawan dan Suyoto adalah Suyoto menyetujui untuk menerima upah bulan Juli 2017 yang belum dibayarkan oleh Eko Budi Setiawan pada awal bulan Agustus 2017.

Menurut ketentuan Pasal 18 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh. Dalam hal hari atau tanggal

yang telah disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran Upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Upah harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran Upah. Upah dapat dibayarkan secara langsung atau melalui bank. Dalam hal Upah dibayarkan melalui bank, maka Upah harus sudah dapat diuangkan pada tanggal pembayaran Upah yang disepakati kedua belah pihak. Lebih lanjut dalam Pasal 19 PP Pengupahan disebutkan pula bahwa pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu.

Dari ketentuan-ketentuan tersebut di atas, maka penentuan kapan upah dibayarkan seharusnya diatur dalam kesepakatan atau perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (jika ada serikat pekerja). Berdasarkan penjelasan Anda, perusahaan tempat Anda bekerja telah mengeluarkan kebijakan bahwa upah akan dibayarkan pada tanggal 1 tiap bulannya yang selama ini telah disepakati oleh seluruh pekerja. Jika kebijakan ini tertuang di dalam peratuan perusahaan yang masih berlaku, maka perusahaan tidak boleh mengubah sepihak tanpa ada kesepakatan terlebih dulu dengan wakil pekerja.

Beda halnya jika perusahaan ingin mengganti tanggal pembayaran upah bersamaan dengan berakhirnya masa berlaku peraturan perusahaan. Perusahaan bisa langsung mengganti tanggal pembayaran upah di peraturan perusahaan tanpa

kesepakatan dengan wakil pekerja. Melainkan cukup memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

Pelanggaran dalam hal tidak memberikan upah dapat dilakukan, dengan catatan hal tersebut telah diatur dalam perjanjian kerja tertulis atau peraturan perusahaan beserta syarat, ketentuan, dan pengecualiannya serta jumlah denda yang harus dibayar dan penggunaan uang denda tersebut. Hal ini juga diatur dalam ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia.

Pelanggaran perjanjian kerja dapat terjadi baik dari pihak pengusaha/perusahaan maupun dari pihak karyawan/pekerja itu sendiri. Karyawan/pekerja yang tidak masuk kerja selama berbulan-bulan dapat menimbulkan konflik bagi kedua belah pihak dan juga pengusaha/perusahaan dapat mengalami kerugian. Tindakan tegas dan peringatan oleh pengusaha/perusahaan dilakukan untuk meminimalisir terjadinya hal yang serupa. Selanjutnya, jika terjadi keterlambatan pembayaran, pihak pengusaha/perusahaan menyampaikan alasan-alasan keterlambatan dan memberikan kepastian kapan gaji akan dibayar. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir terjadinya konflik yang mengarah pada perselisihan hubungan industrial.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada hasil penelitian dan pembahasan, dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada umumnya, pelaksanaan perjanjian kerja antara pihak Pabrik Cambric Gabungan Koperasi Batik Indonesia (PC. GKBI) Sleman dengan karyawan/pekerjanya telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Namun, ada beberapa hal yang masih harus diperbaiki. Beberapa hal yang diperbaiki, berupa poin-poin penting yang seharusnya tercantum dalam isi perjanjian kerja namun, tidak dicantumkan oleh pihak PC. GKBI dalam isi perjanjian kerja. Misalnya saja rincian jam kerja serta rincian tunjangan yang akan didapat oleh karyawan/pekerja. Ketentuan tentang besarnya upah, hak-hak/fasilitas karyawan/pekerja merupakan variabel penting yang perlu dimasukkan dalam perjanjian kerja. Hal tersebut untuk menghindari timbulnya kesalahpahaman yang berpotensi menimbulkan konflik.

2. Pelanggaran perjanjian kerja dapat terjadi baik dari pihak pengusaha/perusahaan maupun dari pihak karyawan/pekerja itu sendiri. Karyawan/pekerja yang tidak masuk kerja selama berbulan-bulan dapat menimbulkan konflik bagi kedua belah pihak dan juga pengusaha/perusahaan dapat mengalami kerugian. Tindakan tegas dan peringatan oleh

pengusaha/perusahaan dilakukan untuk meminimalisir terjadinya hal yang serupa. Selanjutnya, jika terjadi keterlambatan pembayaran, pihak pengusaha/perusahaan menyampaikan alasan-alasan keterlambatan dan memberikan kepastian kapan gaji akan dibayar. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir terjadinya konflik yang mengarah pada perselisihan hubungan industrial.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya Pabrik Cambric GKBI Sleman menambahkan beberapa rincian penting dalam isi perjanjian kerja tersebut agar karyawan/pekerja lebih mudah untuk membaca hak yang akan diberikan oleh perusahaan serta kewajiban yang harus dilakukan dan dipenuhi oleh karyawan/pekerja dalam menjalankan pekerjaan dan juga perjanjian kerja harus sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

2. Hendaknya Pabrik Cambric GKBI Sleman lebih tegas terhadap karyawan/pekerja yang tidak masuk kerja selama berhari-hari maupun berbulan-bulan. Adanya peringatan yang lebih tegas agar karyawan/pekerja yang lain tidak melakukan hal sama yang sehingga tidak menimbulkan konflik antara kedua belah pihak. Mengenai hal pemberian upah harus lebih teliti dan berhati-hati. Sebab upah menjadi hal yang sensitif bagi karyawan/pekerja. Keterlambatan

pembayaran upah perlu dibicarakan dengan pihak yang terkait dan memberikan penjelasan mengenai alasan keterlambatan pembayaran.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abdul Ghofur Anshori, *Pokok-Pokok Perjanjian Islam di Indonesia,* Citra Media, Yogyakarta, 2006

_____, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia,* Gadjah Mada University, Yogyakarta

Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992

_____, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Cet. I, PT. Citra Aditya, Bandung, 1999

_____, *Hukum Perdata Indonesia,* PT. Citra Aditya, Bandung, 2010

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan,* Sinar Grafika, Jakarta, 2009

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

Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K.Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam,* Sinar Grafika, Jakarta

Eviariyani, *Hukum Perjanjian*, Ombak, Yogyakarta, 2013

Iman Sjahputra Tunggal, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* Jakarta, 2003

Katini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Raja Grafindo, Jakarta 2003

Mariam Darus Badrulzaman, *Asas-Asas Hukum Perikatan*, FH USU, Medan

Purwahid Patrik, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan,* Mandar Maju, Bandung, 1994

Rahmat S.S. Soemardipradja, *Penjelasan Hukum Tentang Keadaan Memaksa,* PT. Gramedia, Jakarta

R. Subekti, *Hukum Perjanjian,* PT. Intermasa, Jakarta, 1984

_____, *Aneka Perjanjian,* Alumni, Bandung, 1977

_____, *Kumpulan Karangan Hukum Perdata*, Alumni Bandung, 1980

Soedikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum,* Liberty, Yogyakarta, 1991

Suharnoko, *Hukum Perjanjian, Teori dan Analisi Kasus,* Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2007

Peraturan Perundang-Undangan

KUHPerdata

Keputusan Presiden Nomor 80 Tahun 2003 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan

Website

https://www.academia.edu/17572423/Prinsip_prinsip_Hukum_Perikatan_dan_Perjanjian

http://www.legalakses.com/perjanjian-kerja-pkwt-pkwtt/

http://www.npslawoffice.com/overmacht-dalam-perikatan/

https://www.scribd.com/doc/90692489/Restatement-Keadaan-Memaksa

https://bplawyers.co.id/2017/08/04/prosedur-penyelesaian-sengketa-melalui-arbitrase-2/

http://www.suduthukum.com/2017/03/penyelesaian-sengketa-melalui.html