

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DAN UPAYA
PENYELESAIAN WANPRESTASI PADA PT. TEMPO RESEARCH
STUDI KASUS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 3103 K/Pdt/2022**

Risma Syntia Putri¹, Lutfiah Listari², Asmak Ul Hosnah³
rismasyntia@gmail.com¹, listarilutfiah@gmail.com², asmak.hosnah@unpak.ac.id³
Fakultas Hukum Universitas Pakuan¹²³

Abstract

In human life, one and the other interact with each other and in the case of the emergence of an agreement, this means interaction between the parties involved. We can find promises anywhere. One example is a work agreement in a company. The function of the existence of a work agreement in itself is the intuition of achieving trust and security between the parties involved in the agreement. This can happen because the letter of this agreement is binding and guarantees that all parties involved will intuitively carry out their obligations and obtain their rights. This research will use a normative juridical approach. The results of the study discuss a general overview of agreements, employment agreements and default. Then the discussion is related to the implementation of work agreements which refer to Article 1313 and Article 1320 of the Civil Code and how to resolve issues of default in work agreements. Referring to Article 1320 of the Civil Code, the legal requirements for an agreement are that those who bind themselves agree that they are competent to make an agreement, regarding a certain matter and a lawful cause. Default problems that occur to parties who experience losses due to default are given the opportunity to choose to resolve default disputes through court or outside court. In resolving defaults within the Company, litigation or public court is resolved. That in its implementation it was found that there was a breach of contract by unilaterally canceling the work agreement and also not fulfilling its obligations. That the settlement regarding default is resolved through litigation or court and paying material losses.

Keywords: *Employment Agreement, Default, Court.*

Abstrak

Di dalam kehidupan manusia satu dan yang lainnya saling berinteraksi termasuk dalam hal timbulnya suatu perjanjian memerlukan adanya interaksi di antara para pihak bersangkutan. Perjanjian dapat kita temukan di mana saja. Salah satu contohnya yakni perjanjian kerja di sebuah perusahaan. Fungsi daripada adanya perjanjian kerja itu sendiri adalah untuk tercapainya ketenangan dan keamanan di antara para pihak yang terlibat di dalam perjanjian tersebut. Hal ini dapat terjadi karena surat perjanjian ini bersifat mengikat dan menjamin seluruh pihak terlibat untuk melakukan kewajiban dan mendapatkan haknya. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan yuridis normatif. Hasil kajian pembahasan mengenai tinjauan umum mengenai perjanjian, perjanjian kerja dan wanprestasi. Lalu pembahasan terkait dengan pelaksanaan perjanjian kerja yang mengacu pada Pasal 1313 dan Pasal 1320 KUHPerduta dan cara penyelesaian permasalahan wanprestasi pada perjanjian kerja. Mengacu pada Pasal 1320 KUHPerduta bahwa syarat sah dari suatu perjanjian yaitu sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, cakap untuk membuat suatu perjanjian, mengenai suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Permasalahan wanprestasi yang terjadi pada para pihak yang mengalami kerugian atas terjadinya wanprestasi diberikan kesempatan untuk memilih penyelesaian sengketa wanprestasi melalui jalur pengadilan maupun diluar pengadilan. Dalam penyelesaian wanprestasi di lingkungan Perusahaan tersebut diselesaikan jalur litigasi atau pengadilan umum. Bahwa dalam pelaksanaannya ditemukan adanya wanprestasi dengan membatalkan perjanjian kerja secara sepihak dan juga tidak memenuhi kewajibannya. Bahwa penyelesaian mengenai wanprestasi diselesaikan melalui jalur

litigasi atau pengadilan dan membayarkan kerugian materiil.

Kata Kunci: Perjanjian kerja, Wanprestasi, Pengadilan.

PENDAHULUAN

Laju kepadatan penduduk Indonesia setiap tahun semakin bertambah, tidak dapat dipungkiri hal itu sejalan dengan meningkatnya kebutuhan hidup manusia seperti sandang, pangan, dan papan. Namun dalam pemenuhan semua kebutuhan itu memerlukan modal yang tidak sedikit sehingga manusia perlu untuk bekerja. Dalam menjalankan pekerjaannya tidak jarang mengalami perselisihan di tempat kerja yang menimbulkan adanya sengketa di antara para pihak dimana salah satu pihak mendapatkan kerugian. Faktanya setiap individu memiliki hak untuk merasakan kesejahteraan hidup dan berkecukupan. Hal tersebut sejalan dengan salah satu aturan yakni di dalam Pasal 28 H ayat (1) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat.

Di dalam kehidupan manusia satu dan yang lainnya saling berinteraksi termasuk dalam hal timbulnya suatu perjanjian memerlukan adanya interaksi di antara para pihak bersangkutan. Perjanjian dapat kita temukan di mana saja. Salah satu contohnya yakni perjanjian kerja di sebuah perusahaan. Fungsi daripada adanya perjanjian kerja itu sendiri adalah untuk tercapainya ketenangan dan keamanan di antara para pihak yang terlibat di dalam perjanjian tersebut. Hal ini dapat terjadi karena surat perjanjian ini bersifat mengikat dan menjamin seluruh pihak terlibat untuk melakukan kewajiban dan mendapatkan haknya.

Selanjutnya berkaitan dengan Undang-Undang yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu, pada dasarnya memiliki kekurangan, sehingga bisa dikatakan tidak konsisten karena isinya terlalu luas dan tidak spesifik. Selain itu masalah dalam penerapan perjanjian kerja kontrak terjadi akibat dari kurangnya kesadaran hukum yang dimiliki oleh pengusaha, dimana dalam penyusunan perjanjian kerja kontrak pengusaha kurang mengetahui atau tidak memahami tentang isi dari peraturan-peraturan yang ada, ditambah lagi dengan kurangnya sumber daya manusia yang dimiliki calon pekerja, sehingga dengan begitu saja para pekerja menandatangani perjanjian kerja yang telah di buat oleh pengusaha. Hal ini mengakibatkan para pekerja tidak mengetahui dampak yang ditimbulkan ketika calon pekerja menandatangani perjanjian tersebut. Sehingga terjadi begitu banyak penyimpangan dalam penerapan perjanjian kerja waktu tertentu dalam dunia kerja karena kesalahan dalam menafsirkan isi dari produk hukum tersebut.

Maka, berdasarkan uraian yang telah disampaikan sebelumnya, penulis tertarik untuk membahas dan mengkaji lebih dalam mengenai mengenai kasus dalam sebuah perusahaan yaitu lebih tepatnya pada studi kasus putusan Mahkamah Agung Nomor : 3103/K/Pdt/2022 ya.

METODE PENELITIAN

Kami menggunakan penelitian hukum normatif sebagai landasan penelitian ini. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian ilmu hukum yang mengkaji dan

menjelaskan keadaan hukum saat ini. Penelitian yang menggunakan teknik pengolahan data secara sistematis dari dokumen-dokumen tertulis yang mengacu pada teori-teori hukum internal, seperti undang-undang yang diaku sangat penting, terutama jika menyangkut hukum, seperti putusan mahkamah agung, dan dokumen hukum lainnya. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan metode konseptual yang membahas teori-teori hukum yang relevan dengan doktrin hukum. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis, yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara jelas, sistematis, dan mendalam tentang objek penelitian dengan cara mengelompokkan, menghubungkan, dan memberi makna pada data yang diteliti, dengan fokus pada literatur yang berkaitan dengan perjanjian kerja dan upaya penyelesaian wanprestasi yang diambil dari putusan Mahkamah Agung.

PEMBAHASAN

A. Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian

Menurut pengertian yang telah ada di dalam Pasal 1313 KUHPerdara, bahwa suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Atau dapat dikatakan bahwa sebuah peristiwa dimana seorang berjanji kepada seseorang lain, atau dimana 2 (dua) orang saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal yang diperjanjikan. Dalam perjanjian atau kontrak sendiri pada hakikatnya seringkali digunakan untuk memenuhi kebutuhan akan mempermudah dalam bisnis seseorang.¹ Kemudian R. Subekti menyatakan bahwa suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu. Dari peristiwa ini timbul hubungan perikatan.²

Lebih lanjut menurut teori baru yang dikemukakan oleh Van Dunne, yang diartikan dengan perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.” Perjanjian yang baik adalah perjanjian yang dilaksanakan tanpa menimbulkan suatu permasalahan atau sengketa. Sengketa biasanya dapat timbul karena adanya suatu perbedaan dalam kesepakatan perjanjian yang telah dibuat. Sengketa pada perjanjian dapat diselesaikan melalui jalur hukum (litigasi) maupun diluar jalur hukum (non litigasi).³

2. Asas-Asas Perjanjian

Di dalam perjanjian terdapat asas-asas perjanjian yang harus dipenuhi. Asas yaitu suatu hal yang dijadikan landasan atau dasar dalam pengambilan suatu keputusan. Dengan adanya asas maka akan memiliki batasan tertentu dalam pengambilan keputusan. Berikut asas-asas perjanjian yang dimaksud:

a. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas ini memiliki pengertian bahwa setiap orang diperbolehkan untuk membuat suatu perjanjian asalkan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan undang-undang.

b. Asas Konsensualisme

Perjanjian dibuat secara bebas oleh para pihak yang terkait dengan catatan

¹ Arifin, Miftah, “Membangun Konsep Ideal Penerapan Asas Iktikad Baik Dalam Hukum Perjanjian”, *Jurnal Ius Constituendum*, Volume 5, Nomor 1, April 2020, Hlm. 69.

² Satory, Agus. “Perjanjian Baku dan Perlindungan Konsumen Dalam Transaksi Bisnis Sektor Jasa Keuangan : Penerapan dan Implementasinya di Indonesia”. *Padjajaran Jurnal Ilmu Hukum*. Volume 2. Nomor 2. 2015. Hlm. 273.

³ Anom, I Gusti Ngurah, S.H., M.H., “Addendum Kontrak Pemborongan Perspektif Hukum Perjanjian Di Indonesia”, *Jurnal Advokasi*, Volume 5, Nomor 2, September 2015, Hlm. 186.

perjanjian tersebut tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang telah ada. Dalam pembuatan perjanjian akan ditemukan titik terang dimana terjadinya kesepakatan di antara para pihak. Kesepakatan ini yang melahirkan adanya asas konsensualisme.

c. Asas Pacta Sunt Servanda

Asas ini menetapkan bahwa semua perjanjian yang telah dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Sebuah perjanjian tentu akan mengakibatkan hubungan hukum bagi pihak yang terkait dalam perjanjian tersebut. Apabila seiring berjalannya waktu ada salah satu pihak yang melanggar perjanjian tersebut dan merugikan pihak yang lain maka dapat diselesaikan melalui jalur pengadilan bila diperlukan.

d. Asas Kepribadian

Ketentuan mengenai asas kepribadian ini sesuai dengan yang tertera pada Pasal 1315 KUHPerdara yang berbunyi bahwa “Pada umumnya tiada seorang pun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji, melainkan untuk dirinya sendiri.” Dalam hal perjanjian pihak ketiga tidak memiliki hak dan kewajiban dari suatu perjanjian yang telah dibuat oleh pihak bersangkutan kecuali pihak ketiga tersebut mendapatkan surat kuasa untuk turut serta bertindak dalam perjanjian yang telah dibuat sebelumnya.

e. Asas Iktikad Baik

Semua perjanjian yang dibuat harus dilandasi dengan iktikad baik (in good faith). Iktikad baik memiliki dua pengertian yaitu:

- 1) Perjanjian yang dibuat harus memperhatikan norma-norma kepatutan dan kesusilaan;
- 2) Perjanjian yang dibuat harus mencerminkan suasana batin yang tidak menunjukkan adanya kesengajaan untuk merugikan pihak lain.⁴

3. Unsur-Unsur Perjanjian

Berikut merupakan unsur-unsur dari perjanjian, diantaranya yakni :

a. Unsur Esensialia

Unsur esensialia adalah sesuatu yang harus ada yang merupakan hal pokok sebagai syarat yang tidak boleh diabaikan dan harus dicantumkan dalam suatu perjanjian. Bahwa dalam suatu perjanjian haruslah mengandung suatu ketentuan tentang prestasi-prestasi. Hal ini adalah penting disebabkan hal inilah yang membedakan antara suatu perjanjian dengan perjanjian lainnya.

b. Unsur Naturalia

Unsur Naturalia adalah ketentuan hukum umum, suatu syarat yang biasanya dicantumkan dalam perjanjian. Unsur-unsur atau hal ini biasanya dijumpai dalam perjanjian-perjanjian tertentu, dianggap ada kecuali dinyatakan sebaliknya yang dimana merupakan unsur yang wajib dimiliki oleh suatu perjanjian yang menyangkut suatu keadaan yang pasti ada setelah diketahui unsur esensialianya. Jadi terlebih dahulu harus dirumuskan unsur esensialianya baru kemudian dapat dirumuskan unsur naturalianya. Misalnya jual beli unsur naturalianya adalah bahwa si penjual harus bertanggung jawab terhadap kerusakan- kerusakan atau cacat-cacat yang dimiliki oleh barang yang dijualnya.

⁴ Silondae, Arus Akbar, Ilyas, Wirawan B, Pokok-Pokok Hukum Bisnis, Kedelapan, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta, 2018, Hlm. 22

c. Unsur Aksidentalita

Yaitu berbagai hal khusus (particular) yang dinyatakan dalam perjanjian yang disetujui oleh para pihak. *Accidentalita* artinya bisa ada atau diatur, bisa juga tidak ada, bergantung pada keinginan para pihak, merasa perlu untuk memuat ataupun tidak. Selain itu aksidentalita 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. Jadi unsur aksidentalita lebih menyangkut mengenai faktor pelengkap dari unsur *essensialita* dan *naturalita*, misalnya dalam suatu perjanjian harus ada tempat dimana prestasi dilakukan.⁵

4. Syarat Sah Perjanjian

Dalam pembuatan perjanjian harus memenuhi syarat sahnya perjanjian. Syarat sahnya perjanjian telah diatur di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada Pasal 1320, diantaranya yaitu :

a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri (kata sepakat);

Di dalam Pasal 1321 KUHPerdata dijelaskan bahwa perjanjian tidak memenuhi syarat kesepakatan apabila kesepakatan tersebut diberikan karena kekhilafan (*dwaling*), paksaan (*dwang*), atau penipuan (*bedrog*). Kesepakatan terjadi apabila para pihak telah menemui jalan tengah yang sesuai dengan kehendak para pihak.

b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan (kecakapan);

Menurut Pasal 1329 KUHPerdata, dikatakan bahwa “Setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan-perikatan, terkecuali ia oleh Undang-Undang dinyatakan tidak cakap”. Berdasarkan pasal tersebut, maka golongan orang-orang yang dianggap tidak cakap untuk membuat perjanjian diantaranya adalah :

1) Orang yang belum dewasa atau anak di bawah umur (*minderjarig*);

2) Orang yang ditempatkan di bawah pengampuan (*curatele*).

Golongan orang diatas tidak dapat membuat perjanjian secara mandiri. Jika akan membuat suatu perjanjian biasanya dengan cara melalui perwakilan. Perwakilan yaitu dengan melalui orangtua atau wali atau orang dewasa lain yang berhak mewakilinya. Biasanya menggunakan surat kuasa. Usia dewasa pada point satu diatas yaitu minimal berumur 18 tahun atau belum berumur 18 tahun tetapi telah menikah. Mengenai hal tersebut telah diatur di dalam Pasal 47 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan. Ketentuan lebih lanjut untuk mempertegas hal tersebut ada di dalam Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris yang menyatakan bahwa penghadap (untuk membuat akta perjanjian) harus berusia minimal 18 tahun atau telah menikah.

c. Suatu pokok persoalan tertentu;

Yang dimaksud suatu persoalan tertentu disini yaitu hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang terlibat dalam perjanjian tersebut. Hal tertentu dapat dikatakan sebagai objek dari suatu perjanjian. Objek perjanjian dijadikan kewajiban bagi pihak yang satu untuk memenuhi prestasi kepada pihak lain yang memiliki hak untuk menerima prestasi tersebut.

d. Sebab yang halal.

Sebab dalam hal ini yaitu hal yang dijadikan tujuan dari adanya pembuatan perjanjian oleh para pihak. Tujuan dari pembuatan perjanjian harus pantas atau patut.

⁵ Tambunan, Christin Veronica, dkk, “Pertanggungjawaban Perusahaan Atas Keterlambatan Pekerjaan Kontraktor Di Bidang Pengadaan Barang Dan Jasa Berdasarkan Surat Perjanjian No: 014.PJ/PT/DAN.02.01/SLBA/2017 (Studi Kasus CV Putri Mandiri Sejati Medan)”, *PATIK : Jurnal Hukum*, Volume 10, Nomor 01, April 2021, Hlm. 71.

Sedangkan halal adalah tidak bertentangan dengan Undang-Undang, ketertiban umum, dan kesucilaan.⁶

Kedua syarat yang pertama disebut dengan syarat subyektif, karena dua syarat tersebut merupakan subjek perjanjian dan kedua syarat terakhir disebut dengan syarat objektif, karena berkaitan dengan objek dari perjanjian.

5. Tahapan Perjanjian

Tahap penyusunan dari perjanjian ada 3 (tiga) yaitu : prakontraktual, kontraktual, dan pascakontraktual. Dari ketiga tahapan tersebut memiliki pengertian yang berbeda. Di bawah ini akan dijelaskan lebih lanjut mengenai tahapan dari penyusunan perjanjian, yaitu:

a. Prakontraktual

Pada tahap ini terjadi penawaran dan penerimaan dari para pihak sebelum memasuki tahap perjanjian yang sesungguhnya.

b. Kontraktual

Penandatanganan kontrak sampai pelaksanaan kontrak selesai merupakan tahap kontraktual. Dengan penandatanganan kontrak atau perjanjian maka para pihak dianggap setuju dengan isi kontrak atau perjanjian tersebut karena sebelumnya para pihak diwajibkan untuk membaca terlebih dahulu isi kontrak atau perjanjian tersebut.

c. Pascakontraktual

Pada tahap ini terjadi tahapan pelaksanaan perjanjian dan penyelesaian sengketa. Penyelesaian sengketa dilakukan apabila di kemudian hari terdapat sengketa yang ditimbulkan dari adanya kontrak atau perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak.⁷

6. Berakhirnya Perjanjian

Setiap kegiatan yang dilakukan manusia memiliki batasan waktu tertentu yang apabila telah terpenuhi maka akan berakhir. Termasuk apabila prestasi dari suatu perjanjian telah mencapai target, maka perjanjian dapat berakhir. Berakhirnya perjanjian dapat disebabkan oleh banyak hal. Diantaranya sebagai berikut seperti yang telah tertuang di dalam Buku III dari Burgerlijk Wetboek Pasal 1381 KUHPerdara :

1. Pembayaran
2. Penawaran pembayaran tunai diikuti dengan penyimpanan atau penitipan (konsinyasi);
3. Novasi (pembaruan utang);
4. Percampuran utang (schuldvermenging);
5. Pembebasan utang;
6. Musnahnya barang yang terutang;
7. Batal atau pembatalan;
8. Berlakunya suatu syarat batal;
9. Lewat waktu atau kedaluwarsa;
10. Perjumpaan utang (kompensasi).

B. Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian Kerja

Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu hukum positif yang ada di Indonesia, yang bersumber dari hukum internasional (*Treaty*). *Treaty* adalah perjanjian internasional. *Treaty* dibagi menjadi dua macam, yaitu *Law Making Treaty* dan *Treaty Contract*. *Law Making Treaty* adalah perjanjian internasional yang bersifat universal, sehingga semua Negara sebagai bagian dari masyarakat dunia mau tidak mau harus menjadi pihak atau

⁶ Silondae, Arus Akbar, Ilyas, Wirawan B, Op. Cit. 24.

⁷ Muskiyah, Hidayah, Lili Naili, "Penerapan Prinsip Kebebasan Berkontrak Dalam Kontrak Standar Pengadaan Barang Dan Jasa Pemerintah Di Indonesia", *Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 4, Nomor 2, April 2020, Hlm. 185.

mengindahkannya, kecuali di dalam perjanjian internasional tersebut mengatur tentang reservation. Sedangkan *Treaty Contract* adalah perjanjian internasional yang sifatnya bisa bilateral (dilakukan oleh dua Negara) ataupun multilateral (dilakukan oleh beberapa Negara), sehingga perjanjian tersebut hanya mengikat bagi negara-negara yang menjadi pihak dalam perjanjian tersebut.

Berdasarkan Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Di dalam hukum ketenagakerjaan jenis perjanjian kerja dibedakan menjadi sebagai berikut :

1. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut PKWT.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut PKWTT.⁸

C. Tinjauan Umum Mengenai Wanprestasi

Wanprestasi selalu diawali atau didahului dengan hubungan perjanjian. Perjanjian ini bisa dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Apabila salah satu pihak tidak memenuhi kewajiban seperti yang telah dijanjikan maka dapat dikatakan wanprestasi. Wanprestasi dapat berwujud tiga macam, yaitu :

1. Ke-1 Pihak berwajib sama sekali tidak melaksanakan janji,
2. Ke-2 Pihak berwajib terlambat dalam melaksanakannya,
3. Ke-3 Pihak berwajib melaksanakannya, tetapi tidak secara yang semestinya dan/atau tidak sebaik-baiknya.⁹

Wanprestasi diatur di dalam Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP), yang berbunyi bahwa : “Penggantian biaya, kerugian dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan Ialai, tetap Ialai untuk memenuhi perikatan itu, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya dalam waktu yang melampaui waktu yang telah ditentukan”.

D. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pada PT. Tempo Research

Berkaitan dengan adanya Pasal 1313 KUHPerdata yaitu terkait perjanjian (*overeenkomst*), bunyinya bahwa: “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.” Definisi demikian dinilai tidak lengkap dan terlalu luas. Tidak lengkap dikarenakan pasal tersebut hanya menggambarkan pada perjanjian sepihak saja, serta dikatakan terlalu luas karena isi pasal tersebut hanya menyangkut persetujuan “perbuatan” maka didalamnya dapat pula mencakup perwakilan sukarela (*zaakwaarneming*) dan perbuatan melawan hukum (*onrechtmatigedaad*).¹⁰

Mengacu pada Pasal 1320 KUHPerdata yaitu bahwa syarat sah dari suatu perjanjian yaitu sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, cakap untuk membuat suatu perjanjian,

⁸ Shalihah, Fithriatus. “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM”. *Jurnal UIR Law Review*. Volume 1. Nomor 2. 2017. Hlm. 149.

⁹ Prof. Dr. R. Wirjono Prodjodikoro, S.H. *Azaz-Azaz Hukum Perjanjian*. Sembilan. Penerbit : CV. Mandar Maju. Bandung. 2011. Hlm. 49.

¹⁰ Roesli, .M., dkk, “Kedudukan Perjanjian Baku Dalam Kaitannya Dengan Asas Kebebasan Berkontrak”, *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 15, Nomor 1, Februari – Juli 2019, Hlm. 1.

mengenai suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Dari keempat hal tersebut dapat dianalisa sesuai dengan putusan Mahkamah Agung Nomor 3103 K/Pdt/2022, sebagai berikut:

1. Sepakat

Bahwa diperoleh fakta di dalam putusan tersebut yakni dalam perjanjian kerja yang dilakukan telah terjadi kesepakatan antara para pihak yakni Seimtiarti Wijaya dan pihak PT. Tempo Research meskipun perjanjian kerjanya belum dilaksanakan oleh Seimtiarti Wijaya karena telah membatalkan secara sepihak sesaat setelah perjanjian disepakati kedua belah pihak.

2. Cakap

Berdasarkan keterangan yang diperoleh dari identitas di dalam putusan tersebut, bahwa keduanya telah dikatakan cakap hukum.

3. Suatu hal tertentu

Dimana dalam hal ini harus ada barang atau suatu hal yang dijadikan objek perjanjian. Dalam hal ini objek perjanjian yaitu jasa kerja atau pelayanan yang diberikan karyawan sebagai kewajiban. Namun, dalam pelaksanaannya tidak ditemukan adanya jasa kerja atau pelayanan yang diberikan Seimtiarti Wijaya selaku karyawan PT. Tempo Research. Maka dapat dikatakan untuk syarat yang satu ini tidak memenuhi.

4. Suatu sebab yang halal

Tujuan daripada adanya perjanjian kerja tersebut yakni agar diperoleh keuntungan di antara kedua belah pihak.

Maka berdasarkan pada uraian diatas, jika mengambil fakta di dalam putusan Mahkamah Agung Nomor : 3103/K/Pdt/2022 diperoleh fakta bahwa wanprestasi terjadi karena dari pihak Seimtiarti Wijaya selaku karyawan PT. Tempo Research membatalkan perjanjian kerja dengan PT. Tempo Research secara sepihak dan juga tidak memenuhi kewajibannya sebagai karyawan yakni memberikan jasa kerja atau pelayanan yang seharusnya diberikan sesuai dengan isi perjanjian. Maka dari hal tersebut yang dimana wujud daripada wanprestasi diantaranya sebagai berikut tidak terpenuhi :

1. Ke-1 Pihak berwajib sama sekali tidak melaksanakan janji,
2. Ke-2 Pihak berwajib terlambat dalam melaksanakannya,
3. Ke-3 Pihak berwajib melaksanakannya, tetapi tidak secara yang semestinya dan/atau tidak sebaik-baiknya.

E. Penyelesaian Permasalahan Wanprestasi Pada Perjanjian Kerja PT. Tempo Research Di Dalam Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor : 3103/K/Pdt/2022

Ingkar janji atau 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. Pasal 1233 KUHPdata, bahwa “tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan baik karena undang-undang”. Berdasar atas hal tersebut maka dalam ketentuan ini ada dua sumber perikatan yaitu pertama perikatan yang lahir dari persetujuan atau perjanjian, kedua perikatan yang lahir karena undang-undang.

Berkaitan dengan wanprestasi, maka berikut adalah unsur-unsur dari wanprestasi diantaranya yaitu :

1. Kesalahan
2. Kelalaian
3. Kesengajaan

Cara mudah menentukan seseorang melakukan wanprestasi ialah dalam perjanjian yang bertujuan untuk tidak melakukan suatu perbuatan. Apabila orang itu melakukannya berarti ia melanggar perjanjian, ia dapat dikatakan melakukan wanprestasi.¹¹ Permasalahan wanprestasi yang terjadi

Pihak yang mengalami kerugian atas terjadinya wanprestasi diberikan kesempatan untuk memilih penyelesaian sengketa wanprestasi melalui jalur litigasi (pengadilan) maupun non-litigasi (diluar pengadilan). Pilihan penyelesaian sengketa melalui litigasi (pengadilan) pihak yang mengalami wanprestasi diberikan kesempatan untuk mengajukan gugatan wanprestasi ke pengadilan negeri sesuai dengan prosedur yang ada.¹² Isi gugatan tersebut yaitu untuk meminta kepada pihak tergugat memenuhi kewajibannya kepada penggugat, jika ada kerugian maka dapat meminta ganti rugi agar mendapatkan pemulihan haknya. Sedangkan apabila melalui non-litigasi (diluar pengadilan) maka umumnya dapat ditempuh dengan cara melakukan negoisasi, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase untuk menemukan solusi yang tepat dan tidak merugikan berbagai pihak.

Ganti rugi karena wanprestasi diatur dalam Buku III KUH Perdata, yang dimulai dari Pasal 124 KUH Perdata s.d. Pasal 1252 KUH Perdata. Ganti rugi karena wanprestasi adalah suatu bentuk ganti rugi yang dibebankan kepada debitur yang tidak memenuhi isi perjanjian yang telah dibuat antara kreditur dengan debitur.

Di dalam Pasal 1249 KUH Perdata ditentukan bahwa penggantian kerugian yang disebabkan wanprestasi hanya ditentukan dalam bentuk uang. Namun, dalam perkembangannya menurut para ahli dan yurisprudensi bahwa kerugian dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu ganti rugi materiil, dan ganti rugi immateriil. Kerugian materiil adalah suatu kerugian yang diderita kreditur dalam bentuk uang/kekayaan/benda. Sedangkan kerugian immateriil adalah suatu kerugian yang diderita oleh kreditur yang tidak bernilai uang, seperti rasa sakit, mukanya pucat, dan lain-lain.¹³

Penyelesaian wanprestasi di lingkungan perusahaan tersebut diselesaikan melalui jalur litigasi atau pengadilan dimana hasil daripada putusannya yakni :

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi Seimtiarti Wijaya K. Dewi, tersebut;
2. Menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ini sejumlah Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah).

Dimana dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kerugian yang dibayarkan berupa kerugian materiil.

KESIMPULAN

Salah satu bentuk interaksi sederhana dan sering dilakukan oleh manusia yakni perjanjian. Salah satu contohnya perjanjian kerja. Terkait pelaksanaan perjanjian kerja yang terjadi di PT. Tempo Research sebagai berikut :

1. Bahwa dalam pelaksanaannya ditemukan adanya wanprestasi yang dilakukan oleh Seimtiarti Wijaya selaku karyawan PT. Tempo Research membatalkan perjanjian kerja dengan PT. Tempo Research secara sepihak dan juga tidak memenuhi kewajibannya sebagai karyawan yakni memberikan jasa kerja atau pelayanan yang seharusnya diberikan sesuai dengan isi perjanjian.
2. Bahwa penyelesaian kasus wanprestasi yang terjadi antara PT. Tempo Research dan Seimtiarti Wijaya diselesaikan melalui jalur litigasi atau pengadilan dan mengharuskan

¹¹ Adati, Medika Andarika, Wanprestasi Dalam Perjanjian Yang Dapat Di Pidana Menurut Pasal 378 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, *Lex Privatum*, Volume VI, Nomor 4, Juni 2018, Hlm. 10.

¹² Dr. Yahman, S.H., M.H. *Cara Mudah Memahami Wanprestasi Dan Penipuan Dalam Hubungan Kontrak Komersial. Pertama*. Penerbit : Prenadamedia Group. Jakarta. 2016. Hlm. 9.

¹³ Salim H.S., S.H., M.S., *Hukum Kontrak : Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak. Keempat Belas*. Penerbit : Sinar Grafika. Jakarta. 2019. Hlm. 100.

Seimtiarti Wijaya membayarkan kerugian materiil yang diderita PT. Tempo Research karena dalam persidangan dimenangkan oleh pihak PT. Tempo Research.

DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Yahman, S.H., M.H. Cara Mudah Memahami Wanprestasi Dan Penipuan Dalam Hubungan Kontrak Komersial. Pertama. Penerbit : Prenadamedia Group. Jakarta. 2016. Hlm. 9.
- Prof. Dr. R. Wirjono Prodjodikoro, S.H. Azaz-Azaz Hukum Perjanjian. Sembilan. Penerbit : CV. Mandar Maju. Bandung. 2011. Hlm. 49.
- Salim H.S., S.H., M.S., Hukum Kontrak : Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak. Keempat Belas. Penerbit : Sinar Grafika. Jakarta. 2019. Hlm. 100.
- Silondae, Arus Akbar, Ilyas, Wirawan B, Pokok-Pokok Hukum Bisnis, Kedelapan, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta, 2018, Hlm. 22.
- Silondae, Arus Akbar, Ilyas, Wirawan B, Op. Cit. 24.
- Arifin, Miftah, “Membangun Konsep Ideal Penerapan Asas Iktikad Baik Dalam Hukum Perjanjian”, Jurnal Ius Constituendum, Volume 5, Nomor 1, April 2020, Hlm. 69.
- Anom, I Gusti Ngurah, S.H., M.H, “Addendum Kontrak Pemborongan Perspektif Hukum Perjanjian Di Indonesia”, Jurnal Advokasi, Volume 5, Nomor 2, September 2015, Hlm. 186.
- Muskibah, Hidayah, Lili Naili, “Penerapan Prinsip Kebebasan Berkontrak Dalam Kontrak Standar Pengadaan Barang Dan Jasa Pemerintah Di Indonesia”, Jurnal Ilmu Hukum, Volume 4, Nomor 2, April 2020, Hlm. 185.
- Roesli, .M., dkk, “Kedudukan Perjanjian Baku Dalam Kaitannya Dengan Asas Kebebasan Berkontrak”, DiH: Jurnal Ilmu Hukum, Volume 15, Nomor 1, Februari – Juli 2019, Hlm. 1.
- Satory, Agus. “Perjanjian Baku dan Perlindungan Konsumen Dalam Transaksi Bisnis Sektor Jasa Keuangan : Penerapan dan Implementasinya di Indonesia”. Padjajaran Jurnal Ilmu Hukum. Volume 2. Nomor 2. 2015. Hlm. 273.
- Shalihah, Fithriatus. “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM”. Jurnal UIR Law Review. Volume 1. Nomor 2. 2017. Hlm. 149.
- Tampongangoy, Falentino. “Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia”. Jurnal Lex Privatum. Volume 1. Nomor 1. 2013. Hlm. 146.
- Tambunan, Christin Veronica, dkk, “Pertanggungjawaban Perusahaan Atas Keterlambatan Pekerjaan Kontraktor Di Bidang Pengadaan Barang Dan Jasa Berdasarkan Surat Perjanjian No: 014.PJ/PT/DAN.02.01/SLBA/2017 (Studi Kasus CV Putri Mandiri Sejati Medan)”, PATIK : Jurnal Hukum, Volume 10, Nomor 01, April 2021, Hlm. 71.