



## Wanprestasi dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha: Analisis dalam Perspektif Hukum Perdata

Muhamad Selamet<sup>1</sup>, Muhamad Fahri<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Hukum, Universitas Pamulang, Serang, Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Hukum, Universitas Pamulang, Serang, Indonesia

Korespondensi: [muhamadselamet4@gmail.com](mailto:muhamadselamet4@gmail.com)<sup>1</sup>, [muhamadfahri00411@gmail.com](mailto:muhamadfahri00411@gmail.com)<sup>2</sup>

### Informasi Artikel

#### Riwayat artikel:

Received Aug 30<sup>th</sup>, 2026

Revised Sept 26<sup>th</sup>, 2026

Accepted Oct 4<sup>th</sup>, 2026

#### Keyword:

Breach of contract; Employment agreement; Worker; Employer; Civil law.

### ABSTRAK

Perjanjian kerja merupakan dasar hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dalam pelaksanaannya, perjanjian kerja berpotensi menimbulkan permasalahan apabila salah satu pihak tidak memenuhi kewajiban sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat. Kondisi tersebut dapat dikaji sebagai bentuk wanprestasi dalam hubungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk-bentuk wanprestasi dalam perjanjian kerja, faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya wanprestasi, serta upaya penyelesaiannya berdasarkan perspektif hukum perdata. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Data diperoleh melalui studi kepustakaan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan, buku, jurnal ilmiah, dan sumber hukum lain yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa wanprestasi dalam perjanjian kerja dapat terjadi ketika salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya, melaksanakan kewajiban secara tidak sesuai dengan kesepakatan, atau terlambat memenuhi kewajiban tersebut. Penyelesaian permasalahan dapat dilakukan melalui musyawarah antara pekerja dan pengusaha maupun melalui mekanisme hukum yang berlaku. Oleh karena itu, kejelasan isi perjanjian, pemahaman terhadap hak dan kewajiban, serta penerapan itikad baik dari kedua belah pihak diperlukan untuk mencegah terjadinya wanprestasi dan memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja.



© 2026 The Authors. Published by Punggawa Legacy Center. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

### PENDAHULUAN

Wanprestasi merupakan salah satu isu fundamental dalam hukum perjanjian yang sering menimbulkan sengketa di berbagai bidang, baik dalam hubungan bisnis, transaksi keuangan, maupun perikatan sehari-hari. Dalam konteks hukum perdata Indonesia, wanprestasi dipahami sebagai keadaan ketika salah satu pihak dalam suatu perjanjian gagal memenuhi kewajibannya sebagaimana yang telah disepakati. Kegagalan ini dapat berupa tidak melaksanakan prestasi sama sekali, melaksanakan tetapi tidak sesuai dengan perjanjian, melaksanakan namun terlambat, atau melakukan sesuatu yang dilarang dalam perjanjian. Keberadaan wanprestasi menjadi penting untuk dikaji karena berkaitan langsung dengan perlindungan hukum bagi para pihak, terutama pihak yang dirugikan akibat ketidakpatuhan lawan kontraknya. Selain itu, wanprestasi membawa implikasi hukum berupa tuntutan ganti rugi, pembatalan perjanjian, hingga pemenuhan prestasi melalui mekanisme peradilan sebagaimana diatur dalam KUH Perdata. Pada suatu perjanjian antara para pihak yang telah melakukan ikatan seringkali melakukan wanprestasi terhadap hak dan kewajiban yang sudah disepakati diantara kedua belah pihak, akibat yang terjadi dapat menimbulkan tidak terlaksananya prestasi salah satu pihak. Wanprestasi merupakan tidak memenuhi sesuatu yang diwajibkan yang ditetapkan dalam perikatan. Wanprestasi dalam suatu kontrak adalah salah satu atau semua pihak yang terkait dalam suatu kondisi yang telah

disepakati bersama, akibat tidak dipenuhinya kewajiban tersebut akan merugikan hak dari salah satu pihak yang telah bersepakat tersebut. Secara umum bentuk dari suatu wanprestasi dalam suatu kontrak adalah: wanprestasi karena tidak melakukan kewajiban sesuatu kontrak, karena tidak sepenuhnya melakukan kewajiban sesuai isi kontrak, wanprestasi karena keliru atau lalai dalam memenuhi kewajibannya. Masalah produktivitas kerja sangatlah perlu mendapat perhatian untuk dipelajari dan perlu mendapat perhatian yang serius. Faktor faktor yang dimaksud adalah faktor produksi asli yang berupa alam dan tenaga kerja serta faktor produksi turunan yang berupa faktor modal dan skill. Artinya jika seorang pengusaha mampu memaksimalkan setiap manfaat dari faktor produksi maka akan dapat memaksimalkan hasil yang diperoleh. Kegiatan produksi membutuhkan faktor-faktor tersebut untuk memberikan sumbangan terhadap produksi yang dihasilkan. Sumbangan ini sangat bervariasi dalam mempengaruhi hasil yang diperoleh. Salah satu dari sekian banyak faktor produksi yang mempengaruhi keberhasilan suatu usaha produksi adalah faktor tenaga kerja manusia atau dapat disebut juga karyawan, yang merupakan sentral dari kegiatan produksi. Manusia dalam sebuah organisasi memiliki peran sentral dalam menggerakkan roda perkembangan dan laju produktivitas organisasi. Mengingat peran yang cukup dominan tersebut, maka segala upaya yang dilakukan untuk menentukan sebuah sistem yang mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam organisasi akan terus dilakukan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia juga dilakukan untuk menghadapi laju modernisasi dan perkembangan teknologi yang menuntut institusi organisasi untuk peka dan responsif terhadap tuntutan jaman. Dalam hidup bermasyarakat yang paling penting saat ini ialah sesama manusia semestinya melakukan kerja sama yang positif sehingga kerja sama itu, secara konkrit dapat membawa keuntungan yang besar artinya bagi kehidupan anggota masyarakat tersebut. Pasal 1113 KUHperdata berarti “ suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan nama satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengkaji norma-norma hukum yang berkaitan dengan wanprestasi dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Penelitian ini berfokus pada ketentuan hukum yang mengatur perjanjian, pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak, serta akibat hukum yang timbul apabila salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya sesuai dengan kesepakatan.

Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah peraturan hukum yang relevan dengan perjanjian kerja dan wanprestasi, sedangkan pendekatan konseptual digunakan untuk memahami konsep perjanjian, asas itikad baik, tanggung jawab hukum, dan perlindungan terhadap hak pekerja maupun pengusaha dalam perspektif hukum perdata. Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perjanjian kerja dan hubungan kerja. Sementara itu, bahan hukum sekunder mencakup buku-buku hukum, jurnal ilmiah, artikel akademik, serta literatur lain yang relevan dengan permasalahan penelitian. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dengan cara menelusuri, membaca, dan mengkaji sumber-sumber hukum yang berkaitan dengan objek penelitian.

Seluruh bahan hukum yang telah dikumpulkan dianalisis secara kualitatif dengan menguraikan dan menghubungkan ketentuan hukum, teori, serta konsep yang relevan. Analisis dilakukan untuk mengidentifikasi bentuk-bentuk wanprestasi dalam perjanjian kerja, faktor yang dapat menimbulkan ketidakpatuhan terhadap kesepakatan, serta upaya penyelesaian dan akibat hukumnya berdasarkan hukum perdata. Hasil analisis kemudian disajikan secara deskriptif dan sistematis untuk memperoleh pemahaman mengenai penerapan prinsip-prinsip hukum perdata dalam menciptakan kepastian hukum serta keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Konsep Wanprestasi dalam Perjanjian Kerja Menurut Hukum Perdata**

Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi pekerja dan pengusaha. Melalui perjanjian tersebut, para pihak menyepakati ketentuan yang menjadi dasar pelaksanaan hubungan kerja, termasuk pekerjaan yang harus dilakukan, hak yang diterima pekerja, serta kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Keberadaan perjanjian kerja

memiliki peranan penting karena memberikan kejelasan mengenai tanggung jawab masing-masing pihak dan menjadi pedoman dalam menjalankan hubungan kerja. Oleh sebab itu, pelaksanaan perjanjian kerja perlu didasarkan pada kesepakatan yang jelas, kepatuhan terhadap ketentuan hukum, dan itikad baik dari para pihak. Dalam perspektif hukum perdata, perjanjian berkaitan erat dengan konsep perikatan, yaitu hubungan hukum yang menimbulkan hak bagi satu pihak untuk memperoleh pemenuhan prestasi dan kewajiban bagi pihak lainnya untuk memenuhi prestasi tersebut. Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) memberikan pengertian mengenai persetujuan, sedangkan Pasal 1234 KUHPerdata menjelaskan bahwa perikatan ditujukan untuk memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu. Ketentuan tersebut dapat digunakan untuk memahami bahwa perjanjian kerja menimbulkan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pekerja dan pengusaha sesuai dengan isi kesepakatan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku (KUHPerdata, Pasal 1313 dan 1234). Suatu perjanjian pada dasarnya menghendaki agar setiap pihak melaksanakan kewajibannya sebagaimana telah disepakati. Namun, dalam pelaksanaannya, terdapat kemungkinan bahwa salah satu pihak tidak memenuhi kewajiban tersebut. Keadaan ketika pihak yang terikat dalam perjanjian tidak melaksanakan prestasi sebagaimana mestinya dikenal sebagai wanprestasi. Wanprestasi dapat berupa tidak dilaksanakannya kewajiban sama sekali, pelaksanaan kewajiban yang tidak sesuai dengan isi perjanjian, keterlambatan dalam memenuhi kewajiban, atau tindakan yang menurut ketentuan hukum dapat dinilai sebagai pelanggaran terhadap kewajiban kontraktual. Dengan demikian, wanprestasi berkaitan dengan adanya ketidaksesuaian antara kewajiban yang seharusnya dilaksanakan dan pelaksanaan kewajiban yang terjadi. Dalam hubungan kerja, wanprestasi perlu dipahami dengan memperhatikan kedudukan pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang memiliki hak dan kewajiban masing-masing. Pekerja berkewajiban melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati, sedangkan pengusaha berkewajiban memenuhi hak pekerja, termasuk hak yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan ketenagakerjaan. Apabila salah satu pihak tidak memenuhi kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya, keadaan tersebut perlu dinilai berdasarkan isi perjanjian, ketentuan hukum yang berlaku, serta sifat kewajiban yang tidak dilaksanakan.

Oleh karena itu, wanprestasi tidak hanya dapat dikaitkan dengan perilaku pekerja, tetapi juga dapat berhubungan dengan tidak dipenuhinya kewajiban pengusaha. Dasar hukum mengenai wanprestasi dapat ditemukan dalam sejumlah ketentuan KUHPerdata. Pasal 1238 mengatur keadaan lalai atau keadaan ketika debitur dinyatakan lalai melalui surat perintah atau akta sejenis, maupun berdasarkan perikatan itu sendiri apabila ditentukan bahwa lewatnya waktu tertentu menyebabkan debitur dianggap lalai (KUHPerdata, Pasal 1238). Sementara itu, Pasal 1243 mengatur kewajiban penggantian biaya, kerugian, dan bunga apabila debitur, setelah dinyatakan lalai, tetap tidak memenuhi perikatannya, atau apabila prestasi hanya dapat dipenuhi setelah melewati waktu yang telah ditentukan (KUHPerdata, Pasal 1243). Kedua ketentuan tersebut menunjukkan bahwa penilaian terhadap wanprestasi tidak dapat dilepaskan dari persoalan pemenuhan kewajiban, keadaan lalai, dan akibat hukum yang ditimbulkan. Meskipun demikian, penerapan ketentuan wanprestasi dalam hubungan kerja perlu dilakukan secara cermat. Tidak setiap perbedaan pendapat atau permasalahan dalam pelaksanaan pekerjaan secara otomatis dapat dinyatakan sebagai wanprestasi. Penilaian harus memperhatikan apakah kewajiban yang dipersalahkan memang telah disepakati atau ditentukan oleh hukum, apakah kewajiban tersebut telah jatuh tempo, serta apakah terdapat alasan yang dapat memengaruhi pertanggungjawaban pihak yang bersangkutan. Dalam keadaan tertentu, perlu pula diperiksa apakah pihak yang dirugikan telah memenuhi kewajibannya sendiri dan apakah mekanisme pemberitahuan atau pernyataan lalai diperlukan berdasarkan ketentuan yang berlaku. Pendekatan tersebut diperlukan agar penentuan wanprestasi tidak hanya didasarkan pada anggapan sepihak, tetapi pada dasar hukum dan keadaan yang dapat dipertanggungjawabkan. Selain ketentuan umum dalam KUHPerdata, perjanjian kerja juga berada dalam ruang lingkup hukum ketenagakerjaan. Oleh karena itu, analisis mengenai wanprestasi tidak cukup hanya mengacu pada ketentuan umum hukum perjanjian, tetapi harus memperhatikan aturan khusus yang mengatur hubungan kerja dan perlindungan hak pekerja. Hal ini penting karena hubungan kerja memiliki karakteristik tersendiri, terutama berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan, pembayaran upah, waktu kerja, serta berakhirnya hubungan kerja. Ketentuan dalam perjanjian tidak dapat digunakan untuk mengesampingkan hak pekerja yang telah dijamin oleh peraturan perundang-undangan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023). Dengan demikian, hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan perlu dipahami secara saling melengkapi dalam menentukan hak, kewajiban, serta tanggung jawab para pihak.

Prinsip penting lainnya dalam pelaksanaan perjanjian kerja adalah asas kekuatan mengikat perjanjian dan asas itikad baik. Pasal 1338 KUHPdata menyatakan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya dan harus dilaksanakan dengan itikad baik (KUHPdata, Pasal 1338). Prinsip kekuatan mengikat menegaskan bahwa para pihak harus menghormati kesepakatan yang telah dibuat, sedangkan asas itikad baik menghendaki agar pelaksanaan perjanjian dilakukan secara jujur, patut, dan bertanggung jawab. Kedua asas tersebut memiliki arti penting dalam hubungan kerja karena dapat menjadi dasar bagi para pihak untuk menjalankan kewajibannya sekaligus menghormati hak pihak lainnya. Penerapan asas itikad baik juga berkaitan dengan upaya mencegah terjadinya wanprestasi. Perjanjian kerja yang disusun secara jelas dapat membantu mengurangi perbedaan penafsiran mengenai ruang lingkup pekerjaan, besaran dan pembayaran upah, waktu kerja, serta kewajiban lain yang harus dipenuhi. Di samping itu, komunikasi yang terbuka dan dokumentasi kesepakatan dapat membantu para pihak memahami ketentuan yang berlaku serta menyediakan dasar pembuktian apabila timbul perselisihan. Dengan demikian, pencegahan wanprestasi tidak hanya bergantung pada adanya aturan tertulis, tetapi juga pada kesadaran para pihak untuk melaksanakan perjanjian secara konsisten. Persoalan hukum yang berkaitan dengan tidak terpenuhinya kewajiban berdasarkan perjanjian maupun ketentuan hukum yang berlaku. Penentuannya harus memperhatikan isi perjanjian, bentuk kewajiban yang dilanggar, keadaan lalai, serta aturan khusus dalam bidang ketenagakerjaan. Analisis yang demikian diperlukan untuk memberikan kepastian hukum dan mencegah penilaian yang merugikan salah satu pihak. Pada akhirnya, hubungan kerja yang tertib tidak hanya ditentukan oleh adanya perjanjian, tetapi juga oleh pelaksanaan kewajiban secara bertanggung jawab, penghormatan terhadap hak masing-masing pihak, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.

## **2. Bentuk Wanprestasi serta Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha**

Wanprestasi dalam perjanjian kerja dapat terjadi apabila pekerja maupun pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana telah disepakati dalam perjanjian kerja. Pelanggaran tersebut dapat muncul karena salah satu pihak tidak menjalankan kewajibannya, melaksanakan kewajiban tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, atau terlambat memenuhi kewajiban yang seharusnya dilaksanakan. Oleh karena itu, wanprestasi dalam hubungan kerja tidak hanya berkaitan dengan tindakan pekerja, tetapi juga dapat terjadi ketika pengusaha tidak memenuhi hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam perjanjian dan peraturan perundang-undangan. Dari sisi pekerja, bentuk wanprestasi dapat berupa tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah disepakati, tidak memenuhi ketentuan waktu kerja tanpa alasan yang dapat dibenarkan, atau mengabaikan kewajiban yang menjadi bagian dari hubungan kerja. Selain itu, pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja juga dapat menimbulkan persoalan hukum apabila tindakan tersebut terbukti bertentangan dengan kewajiban pekerja. Meskipun demikian, penilaian terhadap suatu tindakan tidak dapat dilakukan hanya berdasarkan dugaan atau ketidakpuasan pengusaha. Perlu diperhatikan pula isi perjanjian kerja, alasan terjadinya pelanggaran, ketentuan peraturan perusahaan, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sementara itu, dari sisi pengusaha, wanprestasi dapat terjadi apabila kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya tidak dipenuhi sebagaimana mestinya. Salah satu contohnya adalah keterlambatan atau tidak dibayarkannya upah yang menjadi hak pekerja. Bentuk lainnya dapat berkaitan dengan tidak dipenuhinya hak atau fasilitas kerja yang telah diperjanjikan maupun kewajiban lain yang diwajibkan oleh peraturan ketenagakerjaan. Dalam hal ini, pengusaha tidak hanya memiliki hak untuk menerima hasil pekerjaan dari pekerja, tetapi juga mempunyai tanggung jawab untuk memenuhi hak pekerja sesuai dengan ketentuan hukum. Dengan demikian, pelaksanaan perjanjian kerja harus memperhatikan kepentingan kedua belah pihak agar hubungan kerja dapat berlangsung secara adil dan seimbang (Sinaga & Darwis, 2020).

Hubungan kerja pada dasarnya menimbulkan hak dan kewajiban bagi pekerja maupun pengusaha. Pekerja berkewajiban melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan ketentuan yang telah disepakati. Di samping itu, pekerja juga diharapkan menaati aturan kerja yang berlaku serta melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Sebagai imbalannya, pekerja berhak memperoleh upah atas pekerjaan yang telah dilakukan dan mendapatkan perlindungan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hak-hak tersebut merupakan bagian penting dari hubungan kerja yang tidak dapat diabaikan oleh pengusaha. Di sisi lain, pengusaha berhak memperoleh pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja serta ketentuan yang berlaku di lingkungan

perusahaan. Namun, hak tersebut harus diimbangi dengan kewajiban untuk membayar upah, memberikan hak-hak pekerja, dan memenuhi ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. Pengusaha juga perlu menyampaikan ketentuan kerja secara jelas agar pekerja memahami tugas, tanggung jawab, serta standar pelaksanaan pekerjaan yang diharapkan. Kejelasan tersebut penting untuk mencegah kesalahpahaman yang dapat berujung pada perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Pengaturan mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja tidak hanya didasarkan pada kesepakatan para pihak, tetapi juga harus memperhatikan ketentuan hukum yang mengatur bidang ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku, menjadi salah satu dasar hukum dalam mengatur hubungan kerja. Ketentuan tersebut perlu dibaca bersama dengan peraturan pelaksanaannya, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sepanjang relevan dengan persoalan yang dibahas (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023; Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021). Oleh karena itu, kebebasan para pihak dalam menyusun perjanjian kerja tetap memiliki batas, yaitu tidak boleh bertentangan dengan ketentuan hukum yang bersifat wajib maupun menghilangkan hak pekerja yang telah dijamin oleh peraturan perundang-undangan.

Untuk mencegah terjadinya wanprestasi, perjanjian kerja sebaiknya memuat ketentuan yang jelas mengenai jenis pekerjaan, kedudukan atau jabatan pekerja, waktu kerja, besaran dan tata cara pembayaran upah, hak dan kewajiban para pihak, serta ketentuan lain yang diperlukan sesuai dengan jenis hubungan kerja. Selain itu, mekanisme pemberian teguran dan penyelesaian perselisihan juga perlu dijelaskan dengan tetap memperhatikan peraturan perundang-undangan. Ketentuan yang jelas dapat membantu para pihak memahami batas tanggung jawab masing-masing sekaligus menjadi dasar untuk menilai apakah suatu kewajiban telah dilaksanakan atau justru dilanggar. Dengan demikian, bentuk wanprestasi dalam perjanjian kerja perlu dipahami secara menyeluruh dengan melihat tindakan pekerja maupun pengusaha. Penentuan adanya wanprestasi harus didasarkan pada kewajiban yang telah disepakati, fakta mengenai pelaksanaannya, serta ketentuan hukum yang relevan. Pemahaman terhadap hak dan kewajiban secara seimbang diharapkan dapat mendorong terciptanya hubungan kerja yang tertib, memberikan kepastian hukum, dan mengurangi kemungkinan terjadinya perselisihan. Apabila perselisihan tetap terjadi, penyelesaiannya perlu dilakukan melalui mekanisme yang sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan, bukan semata-mata berdasarkan keputusan sepihak dari salah satu pihak.

### **3. Akibat Hukum dan Penyelesaian Wanprestasi dalam Perjanjian Kerja**

Wanprestasi dalam perjanjian kerja dapat menimbulkan akibat hukum bagi pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana telah disepakati. Akibat tersebut bergantung pada bentuk pelanggaran, kewajiban yang tidak dipenuhi, serta ketentuan hukum yang berlaku. Dalam hubungan kerja, wanprestasi tidak hanya berpotensi menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak, tetapi juga dapat memengaruhi kelangsungan hubungan kerja dan menimbulkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, setiap pelanggaran terhadap perjanjian kerja perlu ditelaah secara cermat agar penyelesaian yang ditempuh sesuai dengan ketentuan hukum dan tidak mengabaikan hak para pihak. Dalam hukum perdata, pihak yang dirugikan akibat tidak dipenuhinya suatu perikatan dapat menuntut pemenuhan kewajiban atau ganti rugi apabila persyaratan hukum untuk tuntutan tersebut telah terpenuhi. Pasal 1238 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) mengatur mengenai keadaan lalai, sedangkan Pasal 1243 KUHPerdata mengatur penggantian biaya, kerugian, dan bunga dalam keadaan yang ditentukan oleh hukum (KUHPerdata, Pasal 1238 dan 1243). Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa tidak dipenuhinya suatu kewajiban dapat menimbulkan tanggung jawab hukum bagi pihak yang melakukan pelanggaran. Namun, penerapan tanggung jawab tersebut tetap harus memperhatikan ketentuan yang berlaku serta keadaan konkret yang menyebabkan kewajiban tidak terlaksana. Tuntutan ganti rugi juga tidak dapat diberlakukan secara otomatis setiap kali terjadi pelanggaran terhadap perjanjian kerja. Pihak yang mengajukan tuntutan perlu menunjukkan adanya kewajiban yang tidak dipenuhi, dasar pertanggungjawaban yang relevan, serta kerugian yang dapat dibuktikan apabila ganti rugi diminta. Selain itu, perlu diperhatikan apakah pihak yang dianggap melakukan wanprestasi telah dinyatakan lalai sesuai dengan ketentuan hukum atau apakah terdapat keadaan lain yang memengaruhi pelaksanaan kewajibannya. Dengan demikian, penentuan akibat hukum tidak cukup hanya didasarkan pada adanya ketidakpuasan salah satu pihak, tetapi harus mempertimbangkan fakta dan dasar hukum yang mendukung tuntutan tersebut. Dalam hubungan kerja,

akibat hukum wanprestasi dapat berbeda-beda sesuai dengan jenis pelanggaran yang terjadi. Apabila pengusaha tidak memenuhi kewajiban pembayaran upah, misalnya, persoalan tersebut perlu ditinjau berdasarkan ketentuan mengenai hak pekerja atas upah dan kewajiban pengusaha dalam peraturan ketenagakerjaan. Sebaliknya, apabila pekerja tidak melaksanakan kewajiban sesuai dengan perjanjian, tindakan tersebut perlu dinilai berdasarkan ketentuan kerja, alasan terjadinya pelanggaran, dan aturan yang berlaku. Artinya, setiap pelanggaran harus diperiksa berdasarkan sifat dan akibatnya, sehingga tindakan yang diambil tidak dilakukan secara sewenang-wenang.

Persoalan yang berkaitan dengan berakhirnya hubungan kerja juga harus dianalisis secara hati-hati. Pemutusan hubungan kerja tidak dapat semata-mata dipandang sebagai akibat langsung dari setiap bentuk wanprestasi, sebab pelaksanaannya harus mengikuti ketentuan khusus di bidang ketenagakerjaan. Dalam hal ini, hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha setelah terjadinya perselisihan perlu diperiksa berdasarkan peraturan yang mengatur pemutusan hubungan kerja dan konsekuensi hukumnya. Pendekatan tersebut penting untuk memastikan bahwa penyelesaian pelanggaran tidak menghilangkan hak pekerja yang dijamin oleh hukum maupun mengabaikan kewajiban pengusaha. Selain menimbulkan konsekuensi hukum, wanprestasi juga dapat memengaruhi hubungan profesional antara pekerja dan pengusaha. Ketidakjelasan mengenai kewajiban, keterlambatan pemenuhan hak, atau pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kesepakatan dapat menurunkan kepercayaan di antara kedua belah pihak. Apabila kondisi tersebut dibiarkan tanpa penyelesaian, perselisihan dapat berkembang dan mengganggu kelangsungan kegiatan usaha maupun pelaksanaan pekerjaan. Oleh sebab itu, penyelesaian wanprestasi sebaiknya tidak hanya berorientasi pada pemberian sanksi, tetapi juga memperhatikan upaya pemulihan hak, pemenuhan kewajiban, dan keberlanjutan hubungan kerja apabila masih memungkinkan berdasarkan hukum. Salah satu langkah awal yang dapat ditempuh untuk menyelesaikan wanprestasi adalah melakukan komunikasi dan perundingan secara langsung antara pekerja dan pengusaha. Melalui perundingan, para pihak dapat menjelaskan persoalan yang terjadi, menyampaikan alasan tidak terpenuhinya kewajiban, serta mencari penyelesaian yang dapat diterima bersama. Misalnya, apabila terjadi keterlambatan pembayaran upah, para pihak dapat membahas pemenuhan hak tersebut berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Demikian pula, apabila terjadi pelanggaran kewajiban kerja, perlu dilakukan klarifikasi terhadap fakta dan alasan yang mendasarinya sebelum menentukan langkah selanjutnya. Upaya komunikasi ini dapat membantu menghindari kesalahpahaman dan mencegah perselisihan berkembang menjadi konflik yang lebih luas. Apabila penyelesaian secara langsung tidak mencapai kesepakatan, perselisihan dapat dilanjutkan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang tersebut menempatkan perundingan bipartit sebagai tahapan awal penyelesaian perselisihan antara pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha. Perundingan ini memberikan kesempatan kepada para pihak untuk menyelesaikan persoalan melalui musyawarah tanpa melibatkan pihak ketiga. Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, perselisihan dapat dicatatkan pada instansi ketenagakerjaan yang berwenang untuk diproses sesuai dengan jenis perselisihan dan prosedur yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Mekanisme penyelesaian lanjutan dapat meliputi mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial, dengan memperhatikan jenis perselisihan serta persyaratan yang ditetapkan oleh undang-undang. Mediasi melibatkan mediator dari instansi ketenagakerjaan untuk membantu para pihak mencapai kesepakatan. Konsiliasi juga melibatkan pihak ketiga yang membantu proses penyelesaian dalam jenis perselisihan yang menjadi kewenangannya. Sementara itu, arbitrase hanya dapat ditempuh untuk jenis perselisihan tertentu sesuai dengan ketentuan hukum. Apabila perselisihan tidak terselesaikan melalui mekanisme yang disyaratkan, penyelesaiannya dapat dilanjutkan melalui Pengadilan Hubungan Industrial sesuai prosedur yang berlaku. Pemilihan mekanisme penyelesaian perlu disesuaikan dengan pokok persoalan yang diperselisihkan. Perselisihan mengenai pemenuhan hak yang telah timbul dalam hubungan kerja, misalnya, perlu dibedakan dari perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja atau perselisihan kepentingan. Perbedaan tersebut penting karena setiap jenis perselisihan dapat memiliki prosedur dan jalur penyelesaian yang berbeda. Oleh karena itu, para pihak perlu memahami karakter persoalan yang dihadapi sebelum menentukan langkah hukum yang akan ditempuh. Pemahaman ini juga membantu mencegah kesalahan prosedur yang dapat menghambat penyelesaian perselisihan. Akibat hukum dan penyelesaian wanprestasi dalam perjanjian kerja harus dilaksanakan dengan memperhatikan hubungan antara ketentuan umum hukum

perdata dan ketentuan khusus hukum ketenagakerjaan. KUHPerdata memberikan dasar mengenai pelaksanaan perikatan dan pertanggungjawaban atas tidak dipenuhinya kewajiban, sedangkan peraturan ketenagakerjaan mengatur berbagai aspek khusus dalam hubungan kerja, termasuk perlindungan hak pekerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian, penyelesaian wanprestasi tidak cukup hanya berlandaskan pada isi perjanjian, tetapi juga harus memperhatikan ketentuan hukum yang berlaku. Penerapan prinsip tersebut diharapkan dapat memberikan kepastian hukum, melindungi kepentingan para pihak, serta mendorong terciptanya hubungan kerja yang tertib, adil, dan bertanggung jawab.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa wanprestasi dalam perjanjian kerja merupakan bentuk tidak terpenuhinya kewajiban oleh pekerja maupun pengusaha sebagaimana telah disepakati dalam hubungan kerja. Wanprestasi dapat berupa tidak dilaksanakannya kewajiban, pelaksanaan kewajiban yang tidak sesuai dengan kesepakatan, maupun keterlambatan dalam memenuhi kewajiban. Dalam hal ini, perjanjian kerja memiliki peran penting sebagai dasar untuk menentukan hak, kewajiban, dan tanggung jawab masing-masing pihak. Namun, pelaksanaannya tetap harus sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, khususnya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Wanprestasi dalam hubungan kerja dapat menimbulkan akibat hukum bagi pihak yang tidak memenuhi kewajibannya, termasuk kemungkinan tuntutan pemenuhan kewajiban atau ganti rugi apabila persyaratan hukum telah terpenuhi. Meskipun demikian, penentuan akibat hukum harus mempertimbangkan bentuk pelanggaran, keadaan yang melatarbelakanginya, serta ketentuan hukum yang relevan. Oleh karena itu, penyelesaian wanprestasi tidak hanya mengacu pada ketentuan umum hukum perdata, tetapi juga harus memperhatikan aturan khusus ketenagakerjaan, terutama yang berkaitan dengan perlindungan hak pekerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Untuk mencegah dan menyelesaikan wanprestasi, diperlukan perjanjian kerja yang jelas, pemahaman terhadap hak dan kewajiban, serta pelaksanaan hubungan kerja yang didasarkan pada itikad baik dan tanggung jawab. Apabila terjadi perselisihan, para pihak dapat mengupayakan penyelesaian melalui perundingan bipartit dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, penerapan hukum yang tepat, kejelasan perjanjian, dan penyelesaian perselisihan secara sesuai prosedur diharapkan dapat memberikan kepastian hukum, melindungi kepentingan pekerja dan pengusaha, serta menciptakan hubungan kerja yang adil, tertib, dan seimbang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku dan Karya Ilmiah**

- Amrozi, F. (2020). Wanprestasi karyawan dalam perjanjian kontrak kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi kasus PT Ekajaya Motor Malang) [Disertasi doctoral, Universitas Islam Malang].
- Aprilia, L. A. (2017). Upaya penyelesaian wanprestasi dalam pelaksanaan kontrak kerja konstruksi (Studi kasus: Pekerjaan pembangunan talud Desa Gunung Agung Kec. Bumijawa oleh CV. Bintang Sahabat Slawi Tegal) [Disertasi doctoral, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta].
- Emirzon, H. J., & Is, M. S. (2021). Hukum kontrak: Teori dan praktik. Prenada Media.
- Jornaini, L. (2022). Tinjauan hukum wanprestasi perjanjian distributor obat antara PT. Errita Pharma [Disertasi doctoral, Universitas Islam Riau].
- Khairandy, R. (2013). Hukum kontrak Indonesia. FH UII Press.
- Khakim, A. (2016). Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia. Citra Aditya Bakti.
- Satrio, J. (1995). Hukum perikatan: Perikatan yang lahir dari perjanjian. Citra Aditya Bakti.
- Satrio, J. (1999). Hukum perikatan: Perikatan yang lahir dari perjanjian. Citra Aditya Bakti.

### **Jurnal**

- Jamaluddin, F., & Amiruddin, C. P. (n.d.). Tinjauan hukum terhadap penggunaan jasa tenaga kerja asing dalam Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 tentang penggunaan tenaga kerja asing perspektif hukum Islam. Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Palopo.
- Sinaga, N. A., & Darwis, N. (2020). Wanprestasi dan akibatnya dalam pelaksanaan perjanjian. Jurnal Mitra Manajemen, 7(2).

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. (2003).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. (2004).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021. (2021).

Fatwa DSN-MUI Nomor 17/DSN-MUI/IX/2000 tentang Sanksi atas Nasabah Mampu yang Menunda-nunda Pembayaran. (2000).