

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

TINJAUAN TEORITIS

A. Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah menyangkut secara keseluruhan dari aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja secara umum, sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Dengan demikian maka ketenagakerjaan tersebut adalah tenaga kerja yang menyangkut dengan aspek dimulai dari masa sedang mencari pekerjaan, sedangkan melakukan pekerjaandi semua sector, sampai dengan diberhentikan dari pekerjaan, dan kembali sebagai pencari kerja.

Sedangkan berbagai teori dan konsep tenaga kerja itu sendiri yang ditemui di dalam literatur secara umum adalah semua orang atau penduduk usia kerja yang mempunyai kemampuan untuk melakukan pekerjaan, sebagaimana yang disampaikan oleh Darza, bahwa tenaga kerja adalah bagian dari penduduk usia kerja secara fisik dan mental mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (secara umum usia 15 tahun atau lebih).¹⁸

¹⁸Darza. Z.A, *Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Delina Baru, 1995), h.14

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jadi tenaga kerja identik dengan penduduk di suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa sebagaimana yang dikemukakan oleh Subri, bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja.¹⁹

Sedangkan menurut Simanjuntak, bahwa tenaga kerja adalah menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia tersebut dinamakan tenaga kerja, secara singkat tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja.²⁰

Sedangkan tenaga kerja secara umum adalah setiap orang, tidak membedakan antara laki-laki dengan perempuan, baik tetap ataupun tidak, menurut Pasal 1 ayat 2 UUK, bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.

Tenaga kerja tersebut perlu diberikan pelayanan oleh lembaga publik yaitu pemerintah, terutama dalam hal penempatan, sehingga dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan masing-masing. Oleh

¹⁹Subri Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT.Raja Grasindo Pusaka, 1996), h.57

²⁰Simanjuntak Payaman, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1994), h.1

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karena itu pelayanan publik terhadap tenaga kerja ini perlu adanya aturan atau kebijakan agar dapat dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan.

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh karenanya pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Jadi asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.²¹

Tujuan dari hukum ketenagakerjaan ialah:

1. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Dari tujuan di atas menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk dapat mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha. Di samping itu juga upaya untuk melindungi tenaga kerja, yang kerap kali terjadi kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja/buruh. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan konkrit dari pemerintah.

²¹Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009), h.9

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.²²

Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Atas dasar itulah, maka hukum ketenagakerjaan bersifat privat (perdata). Di samping itu, dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah-masalah tertentu diperlukan campur tangan pemerintah, karenanya hukum ketenagakerjaan bersifat publik, baik yang terkait dengan aspek hukum tata usaha negara maupun hukum pidana.

Sifat hukum ketenagakerjaan juga bisa dibagi menjadi dua, yaitu bersifat imperative dan bersifat fakultatif. Hukum bersifat imperative (hukum memaksa) artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar.²³

Dari pernyataan tersebut dapat dimengerti bahwa hukum ketenagakerjaan dapat bersifat perdata dan juga dapat bersifat publik, karena

²²*Ibid*, h.9

²³*Ibid*, h.10

masalah ketenagakerjaan ini bukan masalah pribadi saja tetapi juga ada hubungannya dengan kebijakan pemerintah dalam mengatur dan mendata jumlah tenaga kerja, baik yang sudah ditempatkan maupun yang belum mendapatkan pekerjaan, karena setiap manusia menurut ketentuan konstitusi harus mendapatkan penghidupan yang layak. Oleh karena itu maka setiap orang harus mendapatkan pekerjaan untuk memperoleh penghasilan, dengan penghasilan yang diperoleh tersebut maka akan dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

B. Kewajiban Pekerja/Buruh

Jika dirinci satu persatu, banyak kewajiban pekerja/buruh. Hanya saja yang perlu diinggat, dalam hal melaksanakan sebagai seorang pekerja/buruh yang baik. Di dalam KUHperdata pasal 1603d dinyatakan bahwa pekerja/buruh yang baik adalah:

“buruh yang menjalankan kewajiban-kewajibannya dengan baik, yang dalam hal ini untuk melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan”

Dirinci kewajiban pekerja/buruh sebagai berikut.

1. Pekerja berkewajiban untuk melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya
2. Pekerja berkewajiban melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin pengusaha ia menyuruh orang ketiga untuk mengantikannya
3. Pekerja/buruh wajib taat terhadap peraturan mengenai hal melakukan pekerjaannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Imam Soepomo (1983:63), kewajiban utama dari pekerja/buruh adalah melakukan pekerjaan menurut petunjuk pengusaha, dan membayar ganti kerugian²⁴

Menurut Pasal 126 ayat 1 UUK bahwa kewajiban pekerja adalah “pengusaha, serikat pekerja dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pekerja wajib menjalankan/ mengerjakan pekerjaan yang sudah disepakati dalam surat perjanjian kerja.

C. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh.

1. Pengertian hubungan kerja

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 14 UUK, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, Upah, dan perintah. Unsur-unsur hubungan kerja yang menjadi dasar sesuai dengan ketentuan pasal 1 angka 14 UUK adalah:

²⁴ Zaeni Asyhadie, S.H., M.Hum. *hukum kerja hukum ketenagakerjaan bidang bidang hubungan kerja*, (Jakarta: PT. rajagrafindo Persada 2007) hal 60-61

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Adanya pekerjaan
 - b. Dibawah perintah (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan.
 - c. Adanya upah tertentu
 - d. Dalam waktu yang ditentukan²⁵
2. Subjek hukum dalam hubungan kerja
 3. Objek hukum dalam hubungan kerja

D. Perjanjian Kerja

Secara umum perjanjian adalah suatu hubungan hukum mengenai harta benda kekayaan dua belah pihak, dalam mana suatu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan suatu hal sedangkan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.²⁶ Perjanjian dalam pasal 1313 KUHperdata, suatu perjanjian adalah suatu perbutan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih.²⁷

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/ pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja.²⁸ Dalam UUK juga dijelaskan tentang perjanjian kerja sebagai mana yang terdapat dalam pasal 1 angka 14, nomor 13 tahun 2003 UUK, memberikan pengertian: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara

²⁵ Asri wijayanti, S.H., M.H. *hukum ketenagakerjaan pasca Reformasi*, (Jakarta: PT Sinar Grafika 2014)hal 36

²⁶ Wiryono prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perjanjian* (Bandung: CV.mandar Maju, 2004), hal 7

²⁷ Loc. Cit Prof R.Subekti, S.H. R. Tjirosudibio. Hal.338

²⁸ Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), h. 2

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban para pihak”.

Menurut Pasal 1601 a KUH Perdata, “Perjanjian kerja adalah : suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan.²⁹ Dalam pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan “Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan”. Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.³⁰

Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.³¹

²⁹ Prof. DR. Lalu Husni, S.H., M. HUM.,(Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012) Penjelasan Pasal 51 ayat (1), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³⁰ Pasal 52 ayat (1), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (PT. Raja Grafindo Persada, 2001), h. 36

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Subekti memberikan pengertian tentang perjanjian kerja yaitu: Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (dierstverhanding), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.³²

Waktu kerja diatur dalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan, bahwa “Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja”. Demikian juga halnya dengan pekerja harus mengikuti waktu kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

E. Syarat Sahnya Suatu Perjanjian

Sahnya suatu perjanjian harus memenuhi 4 (empat) syarat sebagai mana yang diatur dalam pasal 1320 KUHperdata yaitu. Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat 1 no 13 Tahun 2003 (UUK) yaitu:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kesepakatan dua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan

³² Djumadi, *Op. Cit*, h. 30

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perjanjian kerja harus setuju, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Pihak pekerja menerima pekerjaan dan pihak pengusaha menerima pekerja untuk memperkerjakan. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pekerja maupun pengusaha cakap cakap membuat perjanjian. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUHperdat adalah hal tertentu. Pekerjaan yang perjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja pekerja dan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban. Objek perjanjian harus halal yakni tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.³³

F. Jangka Waktu Perjanjian

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Dalam Pasal 57 UUK ayat 1 disebutkan “perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Perjanjian waktu tertentu dapat diperpanjang sebagai mana yang terdapat dalam pasal 59 ayat 3 dan 4 yakni “perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. Perjanjian kerja waktu tertentu yang

³³ Prof. DR. Lalu husni, S.H., M. HUM. *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia* (PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta 2012) hal. 67-68

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1(satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaanya adalah pekerja tetap.

G. Wanprestasi

Wanprestasi adalah kebalikan dari pengertian prestasi. Yang dimaksudkan adalah tidak dilaksanakannya suatu prestasi atau kewajiban sebagaimana mestinya yang telah disepakati bersama, seperti yang tersebut dalam kontrak yang bersangkutan. Wanprestasi dapat juga diartikan sebagai tidak terlaksananya prestasi karena kesalahan debitur baik karena kesengajaan atau kelalaian³⁴. Wanprestasi menurut para Ahli, menurut j satrio: wanprestasi adalah suatu keadaan dimana debitur tidak memenuhi janjinya atau tidak memenuhi sebagai mana mestinya dan kesemuaan itu dapat dipersalahkan kepadanya³⁵. Menurut yahya harahap: wanprestasi sebagai pelaksanaan kewajiban yang tidak tepat pada waktunya atau tidak dilakukan tidak menurut selayaknya, sehingga menimbulkan keharusan bagi pihak debitur untuk memberikan atau mengganti atau membayar ganti rugi, atau dengan adanya wanprestasi oleh salah satu pihak, pihak yang lainnya dapat menuntut pembatalan perjanjian³⁵

Wanprestasi juga diatur dalam KUH perdata pasal 1243 yakni : pengantian biaya, rugi dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan,

³⁴Dr. munir fuady, S.H., M.H., LL.M *Pengantar Hukum Bisnis*(PT.Citra Aditya Bakti, Bandung 2008)h. 17

³⁵[Htts://www.google.co.id/search?q=pasal+tentan+wanprestasi&aqs=charome.1.69i57jo13.&cilnt=ms/Samsung&sourced=chorm-mobile&ie=utf-8](https://www.google.co.id/search?q=pasal+tentan+wanprestasi&aqs=charome.1.69i57jo13.&cilnt=ms/Samsung&sourced=chorm-mobile&ie=utf-8)

barulah mulai diwajibkan, apa bila siberutang, setelah lalai memenuhi perikatan, tetap melaksanakannya atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuat dalam tengang waktu yang telah dilampaukannya³⁶

Bentuk-bentuk wanprestasi ada 4:

1. Tidak melaksanakan prestasi sama sekali
2. Melaksanakan tetapi tidak tepat waktu (terlambat)
3. Melaksanakan tetapi tidak diperjanjikan
4. Debitur melaksanakan yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan

Konsekuensi yuridis dari tindakan wanprestasi adalah timbulnya hak dari pihak yang dirugikan dalam kontrak tersebut untuk menuntut ganti kerugian dari pihak yang telah merugikannya, yaitu pihak yang telah melakukan wanprestasi.

Wanprestasi dapat dipilah-pilah menjadi:

1. Wanperstsi berupa tidak memenuhi prestasi
2. Wanprestasi berupa terlambat memberi memenuhi prestasi
3. Wanprestasi berupa tidak sempurna memenuhi prestasi³⁷

³⁶Prof. R. Subekti, S.H. *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*(PT. Pradnya Paramita, Jakarta 2009) hal 324

³⁷Op.cit