

BAB III

TINJAUAN TEORITIS

A. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Dengan telah disahkannya undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUKK) maka keberadaan perjanjian kerja, sebagai pegangan yuridis dalam hubungan kerja, telah mempunyai landasan yang tegas dan kuat. Walaupun di dalam undang-undang tersebut hanya diatur secara parsial tentang perjanjian kerja, tetapi paling tidak keberadaan perjanjian kerja telah diatur tersendiri didalam undang-undang tersebut¹.

Salah satu prinsip yang berlaku dalam hukum perjanjian menurut pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata:

1. Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.
2. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.
3. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik².

¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Cet. Ke-6, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h. 122.

² Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (Jakarta : PT Pradnya Paramita, 2004), h. 342.

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 angka 14 adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak³.

Perjanjian kerja juga dikemukakan oleh beberapa orang ahli diantaranya :

1. Prof. R. Iman Soepomo mengemukakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu yaitu buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain, dan majikan yang mengikatkan dirinya untuk mempekerjakan dengan membayar upah.
2. Prof. Subekti mengemukakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang pekerja dengan majikannya dengan ciri-ciri adanya upah yang diperjanjikan serta adanya suatu hubungan dimana pemberi kerja berhak memberikan perintah yang harus ditaati pihak lain.
3. Wiwiho Soedjono mengemukakan bahwa perjanjian kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang timbal balik yang harus dipenuhi oleh para pihak⁴.

Ketentuan dalam membuat isi perjanjian kerja harus mencerminkan bahwa perjanjian tersebut adalah perjanjian kerja, adapun hal-hal yang

³ Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1995), h. 63.

termuat dalam sebuah perjanjian kerja adalah mengenai hak dan kewajiban para pihak yang terikat dalam perjanjian kerja tersebut.

Sebuah perjanjian kerja pada umumnya dibuat secara tertulis, akan tetapi tidak tertutup kemungkinan bahwa perjanjian kerja tersebut dibuat secara lisan. Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memperbolehkan hal tersebut sepanjang karyawan atau pekerja tersebut dilengkapi dengan surat pengangkatan kerja yang berisi hal-hal sebagai berikut :

1. Nama dan alamat pekerja;
2. Tanggal mulainya bekerja;
3. Jenis pekerjaan;
4. Besarnya upah yang diberikan⁵.

Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan tidak diperbolehkan untuk perjanjian kerja waktu tertentu, dan hal ini bertentangan dengan ketentuan yang ada, jika perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara lisan maka demi hukum perjanjian kerja tersebut dinyatakan perjanjian waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dibuat atas dasar :⁶

- a. Adanya kesepakatan kedua belah pihak, tidak ada paksaan, penyesatan, kekhilafan atau penipuan.

⁵ Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja*, (Jakarta : Visi Media, 2006), h. 3.

⁶ Abdul Khakim, *op.cit.*, h. 151.

- b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk bertindak melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak dibawah perwalian/ pengampuan).
- c. Ada objek pekerjaan yang diperjanjikan.
- d. Pekerjaan yang perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tetapi ada kemungkinan sepakat ini menjadi cacat apabila pasal 1320 KUH Perdata mengandung unsur :⁷

- a. Kekhilafan

Perumusan kekhilafan itu terdiri dari kekhilafan dapat mengenai benda yang menjadi pokok perjanjian yang bersangkutan dan kekhilafan mengenai pihak lawannya dalam perjanjian yang bersangkutan.

- b. Paksaan

Yang dimaksud dengan paksaan yaitu rohani dan paksaan jiwa, jadi bukan paksaan badan, sedangkan yang diancam itu harus suatu perbuatan yang terlarang oleh Undang-Undang, jadi apabila ancaman itu suatu tindakan yang memang diizinkan oleh undang-undang maka tidak dapat dikatakan suatu paksaan.

⁷ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2003), h. 68.

c. Penipuan

Penipuan terjadi apabila satu pihak memberikan keterangan palsu atau atau tidak benar disertai dengan tipu muslihat untuk membujuk pihak lawannya agar memberikan perizinannya, pihak yang menipu itu bertindak secara aktif untuk menjerumuskan pihak lawannya.

Perlu diperhatikan bahwa perjanjian yang memenuhi syarat menurut undang-undang diakui oleh hukum. Sebaliknya perjanjian yang tidak memenuhi syarat tidak akan diakui oleh hukum, walaupun diakui oleh pihak-pihak yang bersangkutan,

2. Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja

Pada dasarnya unsur-unsur yang harus dipenuhi agar perjanjian bisa dinyatakan sah dan mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, haruslah memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pasal 1320 KUH Perdata. Didalam perjanjian kerja pada prinsipnya unsur-unsur seperti yang telah ditentukan pasal 1320 KUH Perdata terdapat masih juga menjadi pegangan dan harus diterapkan, agar suatu perjanjian kerja tersebut keberadaannya bisa dianggap sah dan konsekuensinya dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Walaupun demikian didalam pembuatan perjanjian kerja, selain tetap berpedoman pada ketentuan pasal 1320 KUH Perdata, ternyata masih ada unsur-unsur lain yang harus mereka penuhi. Menurut seorang pakar

Hukum Perburuhan dari negeri Belanda, yaitu Prof, Mr. M.G. Rood⁸, beliau menyebutkan bahwa suatu perjanjian kerja baru ada, manakala didalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi 4 (empat) syarat, yaitu berupa unsur-unsur yang terdiri dari :

1. Adanya unsur work atau pekerjaan

Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

Pekerjaan yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut, pada pokoknya wajib untuk melaksanakannya sendiri. Sebab apabila para pihak itu bebas untuk melaksanakan pekerjaan itu, untuk dilakukan sendiri atau menyuruh pada orang lain untuk melakukannya, akibatnya hal tersebut akan sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dalam perjanjian kerja.

2. Adanya unsur servis atau pelayanan

Di dalam hubungan kerja kedudukan pengusaha/ majikan adalah sebagai pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberi perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang

⁸ Djumadi, *op.cit.*, h. 28.

lain, si majikan. Dengan adanya ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa si pekerja dalam melakukan pekerjaannya dibawah wibawa si majikan.

Pada dasarnya bahwa prinsip dalam unsur servis ini adalah suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh si pekerja dan harus bermanfaat bagi si pemberi kerja, dan sesuai dengan apa yang dimuat dalam isi perjanjian kerja. Oleh karena itu jika suatu pekerjaan yang tujuannya bukan untuk memberikan manfaat bagi si pekerja, tetapi mempunyai tujuan untuk kemanfaatan si pekerja itu sendiri, maka perjanjian tersebut jelas bukan merupakan perjanjian kerja.

3. Adanya unsur Time atau Waktu Tertentu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya, pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan tidak boleh dilakukan dalam kurun waktu seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup dari pekerjaan tersebut, di sini pribadi manusia akan hilang, sehingga akan timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.

Pelaksanaan pekerja tersebut disamping harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja, juga si majikan. Dengan kata lain dalam rangka pelaksanaan pekerjaannya, si buruh tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu

yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, dan juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan dan ketertiban umum.

4. Adanya Unsur Upah

Menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah dilakukan.⁹

Upah adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh pengusaha untuk pekerjaan itu. Jika pekerjaan diharuskan memenuhi prestasi yaitu pengusaha, maka pengusaha sebagai pihak pemberi kerja wajib pula memenuhi prestasinya, berupa pembayaran atas upah.

Pemberian dari pemberi kerja yang sifatnya tidak wajib, sesuai dengan yang ditentukan didalam perjanjian kerja atau berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang sifatnya tidak mengikat untuk dilaksanakan maka pemberian tersebut tidak bisa dikategorikan atau klasifikasikan sebagai upah, sebagai misalnya berupa bonus, persenan dan tunjangan hari raya dan lain sebagainya. Karena yang disebut dengan upah

⁹ Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

yaitu imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada penerima kerja secara terutama dan terus menerus.

Upah memegang peranan penting dalam perjanjian kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada upah maka suatu hubungan bukan merupakan suatu hubungan kerja.

Dengan telah diuraikan 4 (empat) unsur yang harus dipenuhi dalam suatu perjanjian kerja, dapat diambil kesimpulan bahwa definisi tentang perjanjian kerja terdapat empat assensialia yaitu :

- a. Bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, pada pokoknya harus dilakukan sendiri;
- b. Dibawah perintah;
- c. Pekerjaan tersebut dilakukan dalam waktu tertentu;
- d. Si pekerja telah memenuhi prestasinya, berhak mendapatkan upah dan sebaliknya si pengusaha wajib untuk membayar upah tepat pada waktunya.

3. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Perjanjian timbul karena adanya kesepakatan kedua belah pihak. Kesepakatan kedua belah pihak tersebut telah memenuhi pada syarat sahnya perjanjian. Sebagaimana dimaksud pada pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu :¹⁰

¹⁰ A. Qiram Syamsuddin Meliala, *Hukum Perjanjian*, (Yogyakarta: Mandar Maju, 2001), h. 56.

- a. Adanya persetujuan kehendak antara pihak-pihak yang membuat perjanjian (*Consensus*). Yang dimaksud dengan persetujuan kehendak adalah kesepakatan. Sepakatnya antara pihak-pihak yang mengenai pokok perjanjian yang dibuat itu. Persetujuan kehendak bersifat bebas, artinya betul-betul atas kemauan sukarela antara para pihak. Tidak ada paksaan sama sekali dari pihak manapun. Sebelum ada persetujuan, biasanya pihak-pihak mengadakan perundingan.
- b. Adanya kecakapan para pihak untuk membuat suatu perjanjian (*Capacity*). Menurut ketentuan pasal 1330 KUH Perdata dikatakan tidak cakap membuat perjanjian adalah orang-orang yang belum dewasa, di bawah pengampuan dan wanita bersuami. Tetapi 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. Prestasi itu harus tertentu atau sekurang-kurangnya dapat ditentukan. Apa yang diperjanjikan juga harus jelas. Syarat bahwa prestasi itu harus tertentu atau dapat ditentukan, gunanya adalah untuk menetapkan hak dan kewajiban kedua belah pihak, jika timbul perselisihan dalam melaksanakan perjanjian. Jika prestasi itu kabur, sehingga perjanjian tidak dapat dilaksanakan, maka dianggap tidak ada objek perjanjian. Akibat tidak dipenuhi syarat ini, maka perjanjian batal demi hukum.

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

4. 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.

Tidak ada satu pun peraturan yang mengikat bentuk dan isi perjanjian, karena dijamin asas kebebasan berkontrak, yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi berbagai macam perjanjian asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Sebagaimana dituangkan dalam pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dengan memperhatikan pasal 1320 dan pasal 1335 serta pasal 1337 KUH Perdata.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat isi sebagai berikut :

- 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 dan pekerja/ buruh
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Kandungan isi dari perjanjian memuat hal-hal sebagai berikut :

- a. Syarat-syarat yang tegas, yaitu syarat yang secara khusus disebutkan dan disetujui oleh pihak-pihak pada waktu membuat perjanjian, apakah dilakukan secara tertulis atau secara lisan.
- b. Syarat yang diam-diam, kewajiban diam-diam dalam perjanjian hanya timbul dalam hal tidak ada ketentuan syarat yang tegas mengenai persoalan itu. Tetapi syarat-syarat yang diam-diam umumnya dapat dikesampingkan oleh syarat yang tegas terhadap akibat yang terjadi.
- c. Klausula-klausula penyampingan, maksudnya adalah untuk untuk membatasi tanggung jawab salah satu pihak. Dengan klausula penyampingan membatasi tanggung jawabnya dan membebaskan

kewajiban kepada pihak penerima kerja, atau dengan ungkapan umum, pihak yang lebih kuat kewajiban kepada pihak yang lemah.

5. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

Di dalam melaksanakan hubungan kerja pekerja tidak pernah lepas dari hak dan kewajibannya sebagai pekerja, demikian pula halnya dengan pengusaha yang memberikan pekerjaan juga tidak lepas dari hak dan kewajibannya sebagai pengusaha.

Imam soepomo menjelaskan bahwa hubungan kerja itu adalah hubungan antara buruh dan majikan terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh buruh dengan majikan dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja dengan pengusaha dengan menerima upah dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.

Perjanjian kerja menurut R. Subekti, R. Tjitrosudibio suatu perjanjian secara umum terdapat dalam pasal 1313 KUH Perdata yang menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.

Kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian umumnya disebut dengan prestasi, prestasi menurut subekti sebagaimana dikutip lalu husni, yaitu suatu pihak yang memperoleh hak-hak dari perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak-hak yang diperolehnya, dan sebaliknya suatu pihak yang memikul kewajiban-kewajiban

juga memperoleh hak-hak yang dianggap sebagai kebalikannya kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya¹¹.

1) Kewajiban pekerja

a. Melakukan pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh adalah pekerjaan yang telah dijanjikan dalam perjanjian kerja, mengenai ruang lingkup pekerjaan dapat diketahui didalam perjanjian. Pekerjaan pada prinsipnya harus dikerjakan sendiri. Karena melakukan pekerjaan itu bersifat kepribadian artinya kerja itu melekat pada diri pribadi, sehingga apabila pekerja atau buruh meninggal dunia hubungan kerja berakhir demi hukum.

Akan tetapi didalam pasal 1603 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata disebutkan si buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya; tak bolehlah ia, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaannya itu digantikan oleh orang ke tiga¹². Alasan-alasan tertentu ketentuan tersebut dapat dikesampingkan dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.

b. Menaati tata tertib perusahaan

Di dalam melakukan pekerjaan pekerja/buruh wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh pengusaha. Aturan-aturan yang wajib ditaati oleh pekerja tersebut sebaiknya dituangkan dalam

¹¹ Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni dan Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta :PT. Raja GrafindoPersada, 2008), h. 78-79.

¹² Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (Jakarta : PT Pradnya Paramita, 2004), h. 413.

peraturan perusahaan. Menurut pasal 1 angka 20 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan¹³.

c. Bertindak sebagai pekerja yang baik

Kewajiban ini merupakan kewajiban timbal balik dari pengusaha yang wajib bertindak sebagai pengusaha yang baik, dengan demikian pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan¹⁴.

2) Kewajiban Pemberi Kerja

Kewajiban utama pengusaha dengan adanya hubungan kerja dengan pekerja/buruh adalah membayar upah¹⁵. Di dalam undang-undang Nomor 28 tahun 2004 tentang Yayasan mengatakan bahwa penentuan mengenai gaji, upah, atau honorium ditetapkan oleh Pembina sesuai dengan kemampuan kekayaan yayasan.

Kewajiban tidak hanya dibebankan kepada pekerja saja, tetapi pengusaha sebagai pemberi kerja juga dibebankan dengan kewajiban yaitu:

- a. Kewajiban untuk membayar upah sebagai imbalan dari pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pekerja, dalam hal ini merupakan kewajiban pokok pengusaha yang pembayarannya secara tepat waktu.

¹³ Pasal 1 angka 20 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁴ Djumadi, *Op.cit.*, h. 43

¹⁵ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 66.

- b. Kewajiban untuk memberikan pelayanan kesehatan.
- c. Kewajiban untuk memberikan surat keterangan pernah bekerja untuk pekerja yang telah berhenti yang dapat dipergunakan untuk pengalaman pekerja.

Kewajiban yang harus diberikan oleh pekerja sebagaimana yang telah diuraikan diatas merupakan hak yang harus diterima oleh pengusaha dan begitu juga sebaliknya. Apa yang menjadi kewajiban pengusaha merupakan hak bagi pekerja dalam perjanjian kerja tersebut.

B. Wanprestasi

Prestasi merupakan suatu hal yang wajib dipenuhi atau dilaksanakan oleh seorang debitur dalam suatu perjanjian, karena telah disepakati sebelumnya. Menurut Yahya Harahap Perjanjian (*verbintennis*) mengandung pengertian suatu hubungan hukum kekayaan harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberikan kekuatan hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk melakukan prestasi¹⁶

Menurut pasal 1339 KUH Perdata, suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang.

Prestasi merupakan isi dari perikatan¹⁷. Apabila debitur tidak memenuhi prestasi sebagaimana yang telah ditentukan dalam perjanjian, ia dikatakan wanprestasi (ingkar janji).

¹⁶ Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, (Alumni Bandung, 1982), h. 7.

¹⁷ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 2005), h. 40.

Wanprestasi disebut juga cidera janji atau ingkar janji yang berarti tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang ditentukan dalam perjanjian yang telah dibuat antara kreditur dan debitur¹⁸

Kata wanprestasi berasal dari bahasa Belanda *Wanprestatie* yang artinya prestasi buruk. Adapun yang dimaksud dengan wanprestasi adalah tidak memenuhi kewajiban yang telah ditetapkan dalam perikatan, baik perikatan yang timbul karena perjanjian maupun perikatan yang timbul karena undang-undang¹⁹.

Wanprestasi terdapat dalam pasal 1243 KUH Perdata, yang menyatakan bahwa Penggantian biaya, rugi dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perikatan, barulah mulai diwajibkan, apabila si berhutang, 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 di lampaukannya.

Kata lain dari wanprestasi juga dapat diartikan suatu perbuatan ingkar janji yang dilakukan oleh salah satu pihak yang tidak melaksanakan isi perjanjian, atau pun melaksanakan tetapi terlambat atau melaksanakan apa yang sesungguhnya tidak boleh dilakukannya.

Untuk menentukan apakah seorang debitur itu bersalah melakukan wanprestasi, perlu ditentukan dalam keadaan bagaimana seorang debitur itu dikatakan sengaja atau lalai tidak memenuhi prestasi. Ada empat keadaan yaitu:

¹⁸ Salim H.S, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), h. 180.

¹⁹ R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, (Bandung : Putra Abardin, 1999), h. 18.

1. Debitur tidak memenuhi prestasi sama sekali, artinya debitur tidak memenuhi kewajiban yang telah disanggupinya untuk dipenuhi dalam suatu perjanjian, atau tidak memenuhi kewajiban yang ditetapkan undang-undang dalam perikatan yang timbul karena Undang-Undang.
2. Debitur memenuhi prestasi, tetapi tidak baik atau keliru. Disini debitur melaksanakan atau memenuhi apa yang diperjanjikan atau apa yang ditentukan oleh undang-undang, tetapi tidak sebagaimana mestinya menurut kualitas yang ditentukan dalam perjanjian atau menurut yang ditetapkan undang-undang.
3. Debitur memenuhi prestasi, tetapi tidak tepat pada waktunya. Disini debitur prestasi tetapi terlambat. Waktu yang ditetapkan dalam perjanjian tidak dipenuhi.
4. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilaksanakan²⁰.

Sedangkan menurut Abdul Kadir Muhammad, wanprestasi terjadi karena ada dua (2) kemungkinan, yaitu :

1. Keadaan memaksa (*Overmact / force majeure*). Yaitu suatu keadaan atau kejadian yang tidak dapat diduga- duga terjadinya, sehingga menghalangi seorang debitur untuk melakukan prestasinya sebelum ia lalai untuk apa dan keadaan mana tidak dapat dipersalahkan kepadanya.
2. Karena kesalahan debitur, baik karena kesengajaan maupun lalai. Kedua hal tersebut menimbulkan akibat yang berbeda dimana akibat adanya

²⁰ R. Subekti, *Op.cit.*, h. 45.

kesengajaan, si debitur harus lebih banyak mengganti kerugian dari pada akibat adanya kelalaian²¹.

Menurut A. Qirom Syamsudin Meliala, wanprestasi itu dapat berupa :

1. Tidak memenuhi prestasi sama sekali.

Sehubungan dengan debitur yang tidak memenuhi prestasinya, maka debitur tidak memenuhi prestasinya sama sekali.

2. Memenuhi prestasi tetapi tidak tepat waktu.

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

3. Memenuhi prestasi tetapi tidak sesuai atau keliru.

Debitur yang memenuhi prestasi tetapi keliru, apabila prestasi keliru tersebut tidak dapat diperbaiki lagi maka debitur dikatakan tidak memenuhi prestasi sama sekali²²

Akibat hukum bagi debitur yang telah melakukan wanprestasi adalah hukuman atau sanksi berikut ini ²³:

1. Debitur diharuskan membayar ganti kerugian yang diderita oleh kreditur (pasal 1243 KUH Perdata). Ketentuan ini berlaku untuk semua perikatan.
2. Dalam perjanjian bilateral, wanprestasi dari satu pihak memberikan hak kepada pihak lainnya untuk membatalkan atau memutuskan perjanjian lewat hakim (pasal 1266 KUH Perdata).

²¹ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti,1990), h. 201.

²² A. Qiram Syamsuddin Meliala, *op.cit.*, h. 26.

²³ Abdul kadir Muhammad, *op.cit.*, h. 98.

3. Resiko beralih kepada debitur sejak saat terjadinya wanprestasi (pasal 1237 ayat (2) KUH Perdata). Ketentuan ini hanya berlaku bagi perikatan untuk memberikan sesuatu.
4. Membayar biaya perkara apabila diperkarakan dimuka hakim. Debitur yang terbukti melakukan wanprestasi tentu dikalahkan dalam sidang di pengadilan. Ketentuan ini berlaku untuk semua perikatan.
5. Memenuhi perjanjian jika masih dapat dilakukan, atau pembatalan perjanjian disertai dengan pembayaran ganti kerugian (pasal 1267 KUH Perdata).ini berlaku untuk semua perikatan.

Dari akibat-akibat hukum diatas, kreditur dapat memilih diantara beberapa kemungkinan tuntutan terhadap debitur, yaitu: dapat menuntut pemenuhan perikatan, atau pemenuhan perikatan disertai dengan ganti kerugian, atau menuntut ganti kerugian saja, atau menuntut pembatalan perjanjian lewat hakim, atau menuntut pembatalan perjanjian disertai dengan kerugian.

Ganti kerugian menurut pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sebagaimana disebutkan bahwa ganti kerugian karena tidak dipenuhinya suatu perikatan, barulah mulai diwajibkan apabila debitur setelah dinyatakan lalai memenuhi perikatannya, tetap melalaikannya. Atau sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuat dalam tenggang waktu yang telah dilampaukannya.

Berkenaan dengan ganti kerugian adalah ganti kerugian yang timbul karena debitur melakukan wanprestasi karena lalai. Ganti kerugian itu terdiri

dari tiga unsur sebagaimana yang disebut dalam pasal 1246 KUH Perdata yaitu:

1. Ongkos-ongkos atau biaya-biaya yang telah dikeluarkan.
2. Kerugian karena kerusakan, kerugian ini adalah yang sungguh-sungguh diderita.
3. Bunga atau keuntungan yang diharapkan. Karena debitur lalai, kreditur kehilangan keuntungan yang diharapkannya²⁴.

Ganti kerugian itu harus berupa uang bukan berupa barang. Dalam ganti kerugian itu tidak senantiasa ketiga unsur itu harus ada. Minimal ganti kerugian itu adalah kerugian yang sesungguhnya diderita oleh kreditur.

Walaupun debitur melakukan wanprestasi (lalai) diharuskan membayar ganti kerugian kepada kreditur, namun undang-undang dapat memberikan batasan-batasan dalam pembayaran ganti rugi tersebut yaitu:

- a. Kerugian yang dapat diduga ketika membuat perikatan. Pasal 1247 kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyebutkan : debitur hanya diwajibkan membayar ganti kerugian yang nyata atau sedianya dapat diduga sewaktu perikatan dilahirkan, kecuali jika hal tidak dipenuhinya perikatan itu disebabkan oleh tipu daya yang dilakukan olehnya.
- b. Kerugian sebagai akibat langsung dari wanprestasi atau lalai (pasal 1248 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata)²⁵.

²⁴ R. Subekti. *Op.cit.*, h. 67.

²⁵ A. Qiram Syamsudin Meliala, *Op.cit.*, h. 44.