

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN

1. Pengertian perjanjian

Perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang tersebut itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.¹ Pengertian perjanjian terdapat dalam Pasal 1313 KUHPerdara yaitu “suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih lainnya”. Pengertian perjanjian pada umumnya ada berbagai macam pendapat dari kalangan para ahli hukum yang masing-masing menggunakan pengertian yang berbeda-beda. Adanya perbedaan pengertian tersebut perlu diketahui agar tidak terjadi kesalahpahaman di dalam menafsirkannya. Menurut Handri Raharjo, “perjanjian adalah suatu hubungan hukum di bidang harta kekayaan yang didasari kata sepakat antara subjek hukum yang satu dengan yang lain, dan diantara mereka (para pihak/subjek hukum) saling mengikatkan dirinya sehingga subjek hukum yang satu berhak atas prestasi dan subjek hukum yang lain berkewajiban melaksanakan prestasinya sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati para pihak tersebut serta menimbulkan akibat hukum”.²

¹Subekti, 1992, *Hukum Perjanjian*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. Hlm. 1

²<https://kostummerdeka.blogspot.co.id/2014/06/perjanjian-menurt-para-ahli.html>

Disamping itu pengertian perjanjian sering dikaburkan atau dikacaukan dengan pengertian perikatan, persetujuan dan kontrak itu sendiri. Karena dalam sehari-hari masyarakat menggunakan pengertian yang sama.

Untuk memperjelas pengertian perjanjian, maka terdapat beberapa pendapat sarjana seperti yang dijelaskan Prof. R. Subekti dalam bukunya hukum perjanjian yang menyatakan bahwa:

*“Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari peristiwa ini, timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis”.*³

Dari penjelasan tentang perjanjian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa unsur-unsur perjanjian tersebut meliputi sebagai berikut :

- a. Ada para pihak.
- b. Ada persetujuan antara para pihak-pihak tersebut.
- c. Ada tujuan yang akan dicapai.
- d. Ada prestasi yang akan dilaksanakan.
- e. Ada bentuk tertentu, baik lisan maupun tulisan.
- f. Ada syarat-syarat tertentu.

2. Asas-Asas Perjanjian

Prof. R. Subekti juga menjelaskan tentang asas hukum, bahwa asas hukum itu umumnya tidak berwujud peraturan hukum yang konkrit, tetapi merupakan latar belakang dalam pembentukan hukum positif. Oleh karena itu asas hukum tersebut

³Prof. R. Subekti, S.H., Hukum Perjanjian, Jakarta: Citra Aditya Bhakti, 1987, Cet. Ke-4, h.6

bersifat umum atau abstrak. Dalam suatu perjanjian banyak terdapat asas-asas tetapi hanya ada beberapa asas-asas yang penting dan pokok dalam suatu perjanjian seperti berikut :

a. Asas konsensual

Asas ini memberi arti bahwa perjanjian dianggap lahir sejak saat disepakatinya perjanjian oleh para pihak yang mengadakannya. Sejak munculnya kata sepakat antara para pihak yang mengadakan, saat itu pula perjanjian dianggap lahir. Sejak saat itu pula perjanjian dianggap sudah sah dan dapat menimbulkan akibat hukum.

b. Asas kebebasan berkontrak

Asas kebebasan berkontrak adalah asas yang memberikan kebebasan bagi para pihak untuk melakukan beberapa hal dalam perjanjian. Kebebasan yang dijamin oleh asas kebebasan berkontrak ini antara lain:

- 1) kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian;
- 2) kebebasan untuk menentukan dengan siapa akan mengadakan perjanjian;
- 3) kebebasan untuk menentukan isi perjanjian;
- 4) kebebasan untuk menentukan bentuk perjanjian; dan
- 5) kebebasan lain yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

c. Asas itikad baik

Asas itikad baik ini memberikan arti bahwa suatu perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik. Asas ini mengacu kepada para pihak yang mengadakan perjanjian. Dalam hal ini bermaksud bahwa suatu perjanjian itu harus dilakukan dengan itikad

baik dari masing-masing pihak yang melakukan perjanjian. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata.

d. Asas pacta sunt servanda.

Asas pacta sunt servanda memberikan arti bahwa suatu perjanjian itu menjadi hukum tersendiri bagi mereka yang membuatnya yakni, perjanjian yang dibuat secara sah oleh para pihak mengikat keduanya sebagai hukum atau undang-undang. Asas ini juga mengandung makna secara implisit bahwa dalam suatu perjanjian tidak boleh ada pihak lain yang mencampuri urusan dalam perjanjian tersebut. Hal ini dikarenakan perjanjian tersebut hanya mengikat para pihak yang membuatnya perjanjian saja.

3. Syarat sahnya perjanjian

Dalam suatu perjanjian dianggap sah apabila mengikat kedua belah pihak dan memenuhi syarat-syarat perjanjian yang tercantum dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata seperti:

a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Bahwa para pihak yang telah mengadakan sebuah perjanjian melakukan kesepakatan terlebih dulu atau mengatakan setuju terkait dengan hal-hal pokok yang akan diperjanjikan atau yang akan diadakan. Kata sepakat tersebut tidak akan sah apabila ada unsur kekhilafan, paksaan atau penipuan saat melakukan kesepakatan sebagaimana diatur dalam Pasal 1321 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian

Kecakapan artinya orang yang melakukan perjanjian tersebut harus cakap menurut hukum. Hal ini tertuang dalam Pasal 1329 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang dengan jelas menyatakan bahwa:

“Tiap orang berwenang untuk membuat perikatan, kecuali jika ia dinyatakan tidak cakap untuk hal itu”.

Selanjutnya yang dimaksud dengan orang-orang yang tidak termasuk cakap hukum dalam membuat perjanjian diatur pada Pasal 1330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang dijelaskan sebagai berikut:

- a) Orang-orang yang belum dewasa;
- b) Orang yang di bawah pengampuan;
- c) Orang-orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu;.

c. Suatu hal tertentu

Adanya suatu hal tertentu tersebut harus menyangkut objek perjanjian yang jelas dan dapat ditentukan. Dalam Pasal 1333 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa:

“Suatu persetujuan harus mempunyai pokok berupa suatu barang yang sekurang-kurangnya ditentukan jensinya. Jumlah barang itu tidak perlu pasti, asal saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung”.

Selain itu berdasarkan Pasal 1332 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dijelaskan juga bahwa:

“Hanya barang yang dapat diperdagangkan saja yang dapat menjadi pokok persetujuan”.

Selanjutnya dalam Pasal 1334 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dijelaskan bahwa:

“Barang yang baru akan ada padawaktu yang akan datang, dapat menjadi pokok suatu persetujuan. Akan tetapi seseorang tidak diperkenankan untuk melepaskan suatu warisan yang belum terbuka, ataupun untuk menentukan suatu syarat dalam perjanjian mengenai warisan itu, sekalipun dengan persetujuan orang yang akan meninggalkan warisan yang menjadi pokok persetujuan itu, hal ini tidak mengurangi ketentuan Pasal-pasal 169, 176, dan 178”.

d. Adanya suatu sebab yang halal

Kata “causa” berasal dari bahasa latin yang artinya sebab. Sebab yang dimaksudkan merupakan suatu penyebab yang membuat orang melakukan perjanjian. Namun yang dimaksudkan dengan causa yang halal bukan suatu sebab yang memberikan arti menyebabkan atau mendorong seorang telah membuat suatu perjanjian melainkan arti sebab dari arti isi perjanjian itu sendiri yang menggambarkan tujuan dari apa yang akan dicapai oleh pihak-pihak yang melakukan perjanjian.

Undang-undang tidak mempedulikan apa yang telah menjadi sebab seorang mengadakan perjanjian, namun yang akan diperhatikan atau yang akan diawasi oleh undang-undang merupakan isi dari perjanjian itu, yang menggambarkan tujuan yang hendak dicapai oleh pihak-pihak, apakah dilarang undang-undang atau tidak.

Penjelasan tentang syarat-syarat sahnya suatu perjanjian tersebut bisa dibagi menjadi 2 (dua) bagian yakni syarat subyektif dan syarat obyektif. Syarat subyektif terdapat pada 2 (dua) syarat pertama karena hal tersebut melekat pada diri orang yang telah menjadi subyek perjanjian, namun apabila hal tersebut tidak terpenuhi maka perjanjian dapat dibatalkan oleh salah satu pihak. Sedangkan syarat obyektif terdapat pada 2 (dua) syarat terakhir, namun jika syarat obyektif tersebut tidak dapat terpenuhi

maka perjanjian akan batal demi hukum.

4. Lahirnya Perjanjian

Menurut asas konsensualisme, suatu perjanjian lahir dengan tercapainya suatu kesepakatan atau persetujuan antara kedua belah pihak mengenai hal-hal yang pokok dari apa yang menjadi obyek perjanjian. Sepakat adalah suatu paham dan kehendak antara kedua belah pihak tersebut. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu, adalah juga yang dikehendaki oleh pihak yang lain.⁴

Sebagaimana yang diuraikan di atas, maka perjanjian dapat dibedakan atas perjanjian yang bersifat riil dan perjanjian yang bersifat konsensual bahwa dengan adanya kata sepakat antara kedua belah pihak sudah menjadi suatu perjanjian. Dalam perjanjian yang bersifat riil dengan adanya kata sepakat itu belum dapat melahirkan suatu perjanjian. Perjanjian riil tersebut lahir apabila ada kata sepakat dari kedua belah pihak dan barang yang menjadi pokok perjanjian sudah diserahkan. Sedangkan perjanjian konsensual merupakan perjanjian yang mengikat sejak kesepakatan telah dilakukan oleh kedua belah pihak yang membuat perjanjian.

Perjanjian lahir dengan tercapainya kesepakatan, maka perjanjian tersebut lahir pada detik diterimanya suatu penawaran, namun apabila penawaran yang diterimanya secara tertulis maka perjanjian lahir pada saat pihak yang melakukan penawaran menerima jawaban yang tertuang dalam surat tersebut.

“Tempat, tanggal, atau domisili pihak yang mengadakan penawaran berlaku

⁴Subekti, Op.cit.hlm.26.

sebagai tempat lahirnya atau ditutupnya suatu perjanjian”⁵

Dalam asas konsensualitas dijelaskan bahwa perjanjian dinyatakan telah ada dan terjadi apabila sudah tercapai kata sepakat atau kesepakatan antara kedua belah pihak sehingga tidak dipertemukan lagi suatu formalitas tertentu, tetapi adakalanya undang-undang menetapkan dari sahnya perjanjian perdamaian, sedangkan yang harus dengan akta notaries adalah seperti perjanjian penghibahan barang tetap.

Asas konsensualitas ini dijelaskan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sebagai berikut:

“Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat ;

- 1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;*
- 2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;*
- 3. Suatu pokok persoalan tertentu;*
- 4. Suatu sebab yang tidak terlarang.”*

Dari 4 (empat) syarat dalam Pasal tersebut tidak disebutkan suatu formalitas tertentu, disamping kesepakatan yang telah tercapai maka disimpulkan bahwa setiap perjanjian itu sudah sah dan mengikat apabila telah tercapai kesepakatan mengenai hal-hal dari perjanjian.

5. Jenis-jenis Perjanjian

Pada dasarnya suatu perjanjian memiliki jenis-jenis perjanjian, yang dapat digolongkan sebagai berikut ini:

- a. Perjanjian timbal balik dan perjanjian sepihak

Perjanjian timbal balik atau perjanjian bilateral, pada masing-masing pihak

⁵Ibid, hlm. 28.

ada hak dan kewajiban seperti pada perjanjian jual beli, sewa-menyewa, tukar-menukar. Perjanjian sepihak adalah perjanjian yang menimbulkan kewajiban pada satu pihak saja, sedangkan pihak lainnya hanya ada hak.

b. Perjanjian Cuma-Cuma dan perjanjian atas beban

Perjanjian ini merupakan perjanjian dimana pihak yang satu telah memberikan keuntungan terhadap pihak yang lainnya tanpa ada menerima manfaat balik untuk dirinya. Contohnya seperti perjanjian pada hibah, perjanjian pada pinjam-pakai, dan sebagainya. Perjanjian atas beban tersebut dimaksud bahwa perjanjian dengan mana terkait prestasi dari pihak yang satu adanya prestasi dari pihak lain dan diantara kedua prestasi tersebut ada suatu hubungan hukumnya. Contohnya seperti perjanjian pada jual beli, perjanjian pada sewa-menyewa, dan sebagainya.

c. Perjanjian Konsensuil dan perjanjian riil

Perjanjian konsensuil adalah perjanjian yang telah timbul dikarenakan adanya suatu kesepakatan dari kedua belah pihak. Perjanjian riil ialah perjanjian yang telah timbul sebab karena adanya suatu kesepakatan dari kedua belah pihak yang didampingi dengan adanya penyerahan atas barang yang nyata. Contohnya seperti perjanjian pada penitipan barang, perjanjian pada pinjam pakai, dan sebagainya.

d. Perjanjian Bernama dan perjanjian tidak bernama

Perjanjian bernama ini merupakan perjanjian yang telah memiliki nama tertentu dan tidak diatur dengan khusus oleh undang-undang. Contohnya seperti perjanjian pada jual beli, perjanjian pada tukar menukar, perjanjian pada sewa-menyewa, dan sebagainya. Perjanjian tidak bernama ini merupakan perjanjian yang tidak memiliki nama tertentu dan tidak diatur dalam undang-undang. Contohnya

seperti leasing dan fiducia.

e. Perjanjian Leberatoir dan perjanjian kebendaan

Perjanjian leberatoir yaitu perjanjian yang telah membebaskan seorang dari keterikatannya dengan kewajiban hukum yang tertentu. Contohnya seperti pembebasan hutang. Perjanjian kebendaan ini merupakan perjanjian untuk menyerahkan atau mengalihkan atau menimbulkan atau mengubah atau menghapuskan dari hak-hak kebendaan tersebut. Contohnya seperti perjanjian pada jual beli.

f. Perjanjian Accesoir

Perjanjian accesoir adalah perjanjian yang telah membuntuti dari perjanjian pokoknya. Contohnya seperti hipotek, gadai, dan borgtocht..⁶

g. Perjanjian formil

Perjanjian formil adalah perjanjian yang harus dibuat secara tertulis, jika tidak maka perjanjian jadi batal. Misalnya: perjanjian perdamaian. Perjanjian ini diatur dalam pasal 1851 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

h. Perjanjian campuran

Dalam Pasal 1601C Kitab Undang-Undang Hukum Perdata perjanjian campuran adalah satu-satunya ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum

⁶P.N.H. Simanjuntak, 2015, *Hukum Perdata Indonesia*, Jakarta: PT Kharisma Putra Utama, hlm. 289-290.

Perdata yang mengatur perjanjian campuran, yang menentukan bahwa dalam hal perjanjian campuran unsur-unsur setiap jenis perjanjian harus diterapkan, misalnya: hotel yang menyewakan kamar (sewa menyewa), tetapi menyediakan makanan (jual beli) dan juga memberikan pelayanan.⁷

6. Unsur-unsur Perjanjian

Unsur-unsur dalam perjanjian yang dapat dibedakan menjadi dua, yaitu unsur essential dan unsur non-essentialia. Unsur non-essentialia ini terbagi lagi menjadi dua yaitu unsur naturalia dan unsur accidentalia.

Unsur essentialia adalah unsur yang harus ada dalam suatu perjanjian. Keberadaan dari suatu perjanjian ditentukan dengan adanya unsur essentialia ini. Misal unsur essentialia dalam suatu perjanjian adalah adanya kata sepakat.⁸

Unsur naturalia adalah unsur dalam perjanjian yang ditentukan oleh undang-undang. Jadi pada dasarnya unsur naturalia ini ada karena ketentuan undang-undang. Namun walaupun unsur naturalia ada karena ketentuan undang-undang, para pihak boleh untuk mengesampingkannya. Hal tersebut karena ketentuan undang-undang dalam unsur naturalia bersifat mengatur atau menambah.

Unsur accidentalia adalah unsur tambahan dalam suatu perjanjian undang-undang tidak mengatur adanya ketentuan ini. Sesuai dengan namanya, unsur accidentalia adalah unsur yang sewaktu-waktu dapat ditambahkan oleh

⁷Suryodiningrat R.M, 1982. *Perikatan-Perikatan Bersumber Dari Perjanjian*, Bandung: PT. Tarsito, hlm.12.

⁸Herlien Budiono, 2014, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm.67.

para pihak apabila unsur tersebut diperlukan. Unsur *accidentialia* ini adalah unsur yang bersifat tambahan.⁹

7. Berakhirnya Perjanjian

Suatu perjanjian akan berakhir bilamana tujuan para pihak yang diperjanjikan telah tercapai atau masing-masing pihak dalam perjanjian telah saling memenuhi prestasi yang diperjanjikan.

Adapun beberapa hal yang mengakibatkan berakhirnya perjanjian yaitu :

- 1) Ditentukan persetujuan oleh para pihak;
- 2) Undang-undang menentukan batas waktunya suatu perjanjian;
- 3) Para pihak atau undang-undang dapat menentukan bahwa dengan terjadinya peristiwa tertentu, maka perjanjian akan hapus;
- 4) Pernyataan penghentian perjanjian yang dilakukan oleh kedua belah pihak;
- 5) Perjanjian telah tercapai;
- 6) Tujuan perjanjian telah tercapai;
- 7) Karena persetujuan kedua belah pihak;
- 8) Hilangnya salah satu pihak atau musnahnya objek dari perjanjian;
- 9) Habis waktu berlaku dari perjanjian tersebut

Berakhirnya perjanjian dengan berakhirnya perikatan merupakan hal yang berbeda maka dari itu harus benar-benar dibedakan. Berakhirnya perikatan maka perikatan tersebut benar-benar berakhir sedangkan perjanjian masih tetap ada karena merupakan sumber dari perikatan. Dengan berakhirnya perikatan maka perjanjian

⁹I Ketut Oka Setiawan, 2016, *Hukum Perikatan*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 43-44.

sebagai sumbernya juga akan ikut berakhir namun berakhirnya perjanjian bisa juga akan berakhirnya perikatan apabila telah tercapai dari perjanjian tersebut dengan adanya dari masing-masing pihak telah menyelesaikan persyaratan yang telah dikehendaki dalam perjanjian tersebut.

B. TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Berdasarkan pada ketentuan yang ada dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksudkan dengan perjanjian kerja adalah:

“perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Pada dasarnya suatu perjanjian kerja hanya akan dilakukan oleh 2 (dua) belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Mengenai hal-hal yang telah diperjanjikan akan diserahkan sepenuhnya kepada pihak yang membuat perjanjian yakni pengusaha/pemberi kerja dan pekerja/buruh. Jika dari salah satu pihak tidak setuju dengan perjanjian tersebut maka perjanjian kerja itu tidak bisa terjadi. Karena dalam aturannya tentang pelaksanaan dari perjanjian kerja tersebut dapat terjalin secara baik apabila ada persetujuan secara penuh dari para pihak tanpa adanya unsur paksaan. Dalam perjanjian kerja tersebut dapat dibuat dengan cara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja yang telah dibuat dengan cara tertulis maupun lisan harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Secara

yuridis, berdasarkan pada ketentuan yang ada dalam Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa:

“hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah,dan perintah”.

Perjanjian kerja juga telah diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata , yang tertuang didalam Pasal 1601a KUHPerrdata menyebutkan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. agar suatu perjanjian dapat disebut perjanjian kerja yaitu terdapat adanya kerjaan, dibawah perintah, waktu tertentu dan adanya upah. Kualifikasi mengenai adanya pekerjaan dan dibawah perintah orang lain menunjukkan hubungan subordinasi atau dilaksanakan pekerja didasarkan pada perintah yang diberikan oleh pengusaha.

Berdasarkan dari pengertian perjanjian kerja dengan hubungan kerja yang diuraikan diatas memiliki suatu kaitan yang saling berhubungan. Maka hal tersebut dapat memberikan suatu akibat yakni hubungan kerja terhadap pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh.¹⁰Daripengertian ini dapat memberikan arti bahwa hubungan kerja dari pengusaha dengan pekerja/buruh karena adanya suatu perjanjian kerja yang telah memiliki unsur pekerja, upah, dan perintah. Secara garis besar dari pengertian tersebut memberikan penjelasan bahwa hubungan kerja akan terjadi setelah adanya dari perjanjian kerja yang dilakukan oleh pengusaha dengan

¹⁰Hardijan Rusli, 2004, Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm.88

pekerja/buruh yang telah memuat dari unsur pekerja, upah, dan perintah.

Berdasarkan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tertuang dalam Pasal 50 dijelaskan sebagai berikut:

“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”.

Terdapat pengertian di dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa :

- 1) perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan;
- 2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang telah diatur pada Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar sebagai berikut:

- 1) Kedua belah pihak

Kesepakatan dari kedua belah pihak lazim bagi yang telah mengikatkan dirinya, maksudnya bahwa pihak-pihak yang telah mengadakan suatu perjanjian kerja haruslah menyatakan setuju/sepakat, seia-sekata mengenai dengan hal-hal apa saja yang akan diperjanjikan. Apa yang telah dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Bagi pihak pekerja akan menerima suatu pekerjaan yang telah ditawarkan dan bagi pihak pengusaha akan menerima pekerja tersebut untuk dapat dipekerjakan. Dalam hal ini tidak mengandung unsur terjadinya suatu

penipuan (dwang), suatu paksaan (dwaling), dan suatu kekhilafan (bedrog) dalam kesepakatan yang telah dibuat oleh kedua belah pihak.

2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.

Kemampuan atau kecakapan dari kedua belah pihak yang telah membuat perjanjian dimaksudkan bahwa untuk pihak pekerja maupun pengusaha cakap dalam membuat suatu perjanjian. Seseorang akan dipandang cakap membuat suatu perjanjian apabila yang bersangkutan tersebut telah dianggap cukup umur. Ketentuan dari hukum ketenagakerjaan telah memberi suatu batasan umur minimal 18 Tahun bagi seseorang yang dianggap sudah cakap membuat suatu perjanjian kerja, sebagaimana yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 1 ayat (26) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 69 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah memberi pengecualian terhadap anak yang masih berumur 13 Tahun sampai dengan umur 15 Tahun untuk melakukan suatu pekerjaan yang ringan sepanjang hal tersebut tidak mengganggu pada perkembangan dan kesehatan fisik, mental, serta sosial. Selain itu seseorang yang dikatakan telah cakap dalam membuat suatu perjanjian kerja apabila seseorang yang bersangkutan tidak dinyatakan dibawah pengampuan yaitu tidak terganggu jiwanya/sehat.

3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, memberikan artinya bahwa adanya hal tertentu yang akan diperjanjikan. Pekerjaan yang akan diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban

umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada dasarnya obyek dari perjanjian (pekerjaan) haruslah mengandung unsur halal yang artinya tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Pekerjaan yang akan diperjanjikan harus memenuhi salah satu unsur dari perjanjian kerja yang telah disebutkan dengan jelas.

Keempat syarat kerja ini bersifat kumulatif dengan artian harus terpenuhi dulu semuanya kemudian barulah dapat dikatakan perjanjian tersebut akan sah. Dari syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian lebih bersifat syarat subyektif karena hal ini menyangkut tentang orang yang telah membuat suatu perjanjian. Syarat sahnya adanya pekerjaan yang telah diperjanjikan dan pekerjaan yang telah diperjanjikan harus ada unsur halal disebut sebagai syarat obyektif karena telah menyangkut dari obyek suatu perjanjian. Apabila dari syarat obyektif tidak dapat dipenuhi maka tentang perjanjian itu akan batal demi hukum yang artinya dari awal perjanjian itu telah dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi dari syarat subyektifnya maka pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuannya secara tidak bebas, atau orang tua/wali atau pengampu untuk yang dinyatakan tidak cakap membuat suatu perjanjian dapat untuk meminta pembatalan dari perjanjian tersebut kepada hakim, namun apabila perjanjian belum dibatalkan oleh hakim maka masih mempunyai kekuatan hukum.

Prinsip dari suatu perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun karena melihat kondisi yang ada dimasyarakat begitu beragam maka dimungkinkan untuk melakukan perjanjian kerja secara lisan. Perjanjian kerja yang telah dipersyaratkan secara tertulis haruslah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku antara

lainnya perjanjian kerja waktu tertentu, antar kerja antar daerah, antar kerja antar negara dan perjanjian kerja laut.¹¹Mengenai bentuk dari perjanjian kerja telah diatur berdasarkan dengan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

“Perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan;Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Secara normatif perjanjian kerja yang berbentuk tertulis akan menjamin kepastian dari hak dan kewajiban terhadap para pihak, sehingga jika terjadi suatu perselisihan akan sangat membantu proses pembuktiannya. Namun pada umumnya masih banyak saja perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis yang disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia (SDM) maupun karena kelaziman, sehingga membuat perjanjian kerja atas dasar kepercayaan yang secara lisan.

b. Kewajiban dan Hak-Hak Para Pihak

Perjanjian kerja yang bersifat timbal balik merupakan suatu kewajiban dari salah satu pihak dengan pihak lain dan/atau sebaliknya. Kewajiban pekerja merupakan hak bagi pengusaha begitu juga sebaliknya dari kewajiban pengusaha merupakan hak bagi pekerja. Kewajiban-kewajiban tersebut adalah:

1. Kewajiban-kewajiban Pihak Pekerja

¹¹Abdul Khakim, 2014, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan, Cetakan ke-4 Edisi Revisi, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.53.

a) Wajib melakukan pekerjaan

Kewajiban untuk melakukan pekerjaan karena adanya perjanjian kerja. Perlu diketahui bahwa perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.¹²

b) Wajib mentaati peraturan perusahaan

Pekerja dalam melakukan pekerjaan wajib mentaati sebuah peraturan yang ada pada perusahaan yang di buat oleh pengusaha. Peraturan tata tertib ini ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat kepemimpinan dari pengusaha.¹³

c) Bertindak sebagai pekerja yang baik

Kewajiban ini merupakan kewajiban timbal balik dari pengusaha yang wajib bertindak sebagai pengusaha yang baik. Dengan demikian, pekerja/buruh wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam perjanjian kerja bersama.

2. Kewajiban-kewajiban pihak pengusaha

a) Kewajiban membayar upah

Kewajiban ini merupakan hal yang utama bagi pengusaha yaitu membayar upah. Pengusaha wajib membayar upah pekerja yang dimana sudah ditentukan di dalam perjanjian antara pengusaha dengan pekerja. Yang dimaksud dengan upah

¹²Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹³Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, hlm.42-43.

adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁴

b) Memeberikan waktu istirahat

Setiap pengusaha wajib memberikan waktu istirahat kepada pekerjanya. Dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1954, Tentang Istirahat Tahunan Pekerja, disebutkan bahwa pihak pengusaha diwajibkan untuk mengatur pekerja sedemikian rupa, sehingga disatu pihak hak cuti atau istirahat dapat diberikan secara teratur dan dipihak lain jalannya produksi dari suatu perusahaan tidak terganggu.

c) Kewajiban memberikan surat keterangan

Kewajiban memberikan surat keterangan diatur dalam Pasal 1602z Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi: “Pada waktu berakhirnya hubungan kerja, majikan wajib memberikan kepada pekerja surat keterangan yang dibubuhi tanggal dan ditandatangani oleh atas permintaan pekerja yang bersangkutan”.

c. Bentuk dan isi prjanjian kerja

Dalam mengadakan suatu perjanjian kerja tidak diperlukan bentuk tertentu atau dengan kata lain perjanjian kerja mempunyai bentuk yang bebas. Perjanjian kerja dapat dibuat dengan cara lisa ataupun tertulis. Menurut Pasal 1601 d Kitab Undang-Undang Hukum Pedata. Apabila perjanjian kerja tersebut dibuat secara tertulis, maka semua biaya akta dan biaya-biaya tambahan lainnya harus dibebankan pada pengusaha. Sehingga akan memperjelas isi perumusan pernyataan kehendak kedua belah pihak, makin kurang timbul keragu-raguan.

¹⁴Djumialdji, Op. cit, hlm. 39.

Untuk masa sekarang ini, perjanjian kerja secara lisan mulai ditinggalkan karena tidak ada kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Isi dari perjanjian kerja itu tidak ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, hal ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak. Seperti pada perjanjian lainnya, isi dari perjanjian kerja juga tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Dikatakan bertentangan dengan undang-undang apabila perjanjian kerja tersebut bertentangan atau melanggar larangan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan perjanjian kerja dikatakan bertentangan dengan ketertiban umum apabila dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut mengganggu tata tertib pergaulan hidup dalam masyarakat.

d. Macam-macam Perjanjian Kerja

Macam-macam perjanjian kerja ada di dalam bab. 7a Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata itu sendiri tidak secara tegas mengatur mengenai macam-macam perjanjian kerja. Namun demikian, dapat ditarik kesimpulan dari beberapa pasal dalam KUHPerdata mengenai macam perjanjian, yaitu:

a) Perjanjian kerja dalam waktu tertentu

Pengertian mengenai perjanjian kerja dalam waktu tertentu dapat dilihat dalam Pasal 1603 e ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata “Hubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang

ditetapkan dalam perjanjian maupun reglemen, atau dalam ketentuan undang-undang atau lagi, jika itu tidak ada oleh kebiasaan”.

Dengan demikian yang dinamakan dengan perjanjian kerja dalam waktu tertentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan ditentukan menurut perjanjian, undang-undang atau kebiasaan. Tidak semua jenis pekerjaan bisa dibuat berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu. Hanya pekerjaan tertentu sajalah yang bisa diselenggarakan berdasarkan pada kesepakatan kerja tertentu, dengan mengingat sifat, jenis dan kegiatan pekerjaannya.

b) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

Mengenai definisi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tertuang dalam Pasal 1603 g ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi sebagai berikut: “jika waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian atau peraturan pengusaha, maupun dalam peraturan perundang-undangan ataupun menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tertentu.

Perjanjian untuk waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak dapat ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang ataupun dalam kebiasaan. Jadi dalam berakhirnya perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu harus ada dua persyaratan, yaitu:

- 1) Adanya persyaratan pengakhiran
- 2) Adanya tenggang penghakhiran

Jadi dalam mengakhiri perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu harus ada pernyataan pengakhiran yang harus dilakukan pada habis bulan, sekurang-kurangnya sebulan sebelumnya.

e. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berakhirnya suatu perjanjian kerja yang memiliki hubungan erat dengan berakhirnya suatu hubungan kerja. Hal ini merupakan suatu titik tolaknya dari adanya hubungan kerja. Perjanjian kerja tersebut dapat diakhiri dengan beberapa cara.¹⁵ Menurut Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat berakhir karena :

“pekerja meninggal dunia; berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja”

Perjanjian kerja juga dapat berakhir dikarenakan adanya pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja ini menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan penjelasan bahwa pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Dalam Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menegaskan lebih lanjut bahwa seorang pengusaha, pekerja/buruh, serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya mengusahakan agar jangan

¹⁵Jurnal WIGA, Vol. 2 No. 2 September 2011 ISSN No. 2088-0944

sampai terjadi pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja ada beberapa macam yaitu :

1) Pemutusan kerja demi hukum

Pemutusan kerja demi hukum, berarti hubungan kerja putus dengan sendirinya dimana kedua belah pihak, yaitu pengusaha maupun pekerja hanya pasif saja. Pemutusan hubungan kerja demi hukum terjadi pada perjanjian kerja tertentu. Di dalam Pasal 1603 e Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ditentukan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum bilaman waktu yang ditetapkan dalam perjanjian atau peraturan-peraturan perusahaan atau dalam peraturan perundang-undangan telah lewat atau jika ketentuan itu tidak ada, menurut kebiasaan. Untuk berakhirnya hubungan kerja disini tidak perlu diperhatikan tenggang pernyataan pengakhiran.

Pernyataan pengakhiran baru diperlukan apabila:

- a. Jika telah ditetapkan secara tertulis dalam suatu perjanjian atau peraturan perusahaan.
- b. Jika menurut peraturan perundang-undangan atau menurut kebiasaan, sebelumnya diharuskan adanya pernyataan pengakhiran hubungan kerja.
- c. Dengan meninggalnya pekerja

Dengan meninggalnya pekerja, terutama dalam melakukan pekerjaan tidak dapat digantikan orang lain. Oleh karena itu apabila pekerja meninggal dunia, maka terjadi pemutusan hubungan kerja demi hukum dan tidak ada persoalan pesangon, jasa, maupun ganti

rugi. Namun tidak berlaku sebaliknya, yaitu dalam hal pengusaha meninggal dunia, maka hubungan kerja tidak berakhir. Hal tersebut di atas termuat dalam Pasal 1603 j dan 1603 k Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

2) Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja

Dalam pemutusan hubungan kerja oleh pekerja, bila mana seorang pekerja aktif, dalam arti pekerja yang meminta diputuskan hubungannya.

Pemutusan hubungan kerja oleh buruh dalam hal-hal sebagai berikut:

- a. Dalam masa percobaan buruh dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran.
- b. Meninggalnya seorang majikan, buruh berhak untuk mengakhiri atau memutuskan hubungan kerja untuk waktu tertentu dengan ahli waris majikannya dengan adanya pernyataan pengakhiran dan mengingat tenggang pengakhiran.
- c. Pada perjanjian kerja dalam waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja yang waktunya tidak ditentukan menurut perjanjian, peraturan perusahaan maupun peraturan perundang undangan ataupun menurut kebiasaan, maka buruh berhak untuk memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran dan mengingat tenggang pengakhiran.

Pemberitahuan diakhirnya hubungan kerja atau dengan kata lain adanya pernyataan pengakhiran bahwa hanya boleh dilakukan menjelang hari terakhir dari tiap-tiap bulan penanggalan.

- d. Buruh dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sewaktu tanpa pernyataan pengakhiran atau tanpa memperhatikan tenggang pernyataan dan tanpa persetujuan majikan, maka pemutusan hubungan kerja yang demikian ini bersifat melawan hukum kecuali, bila membayar ganti kerugian dan/atau adanya alasan mendesak dari buruh.
 - e. Apabila seorang pekerja akan memutuskan hubungan kerjanya atau dengan kata lain mengundurkan diri, pekerja tersebut harus memenuhi persyaratan yang ada dalam Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:
 - a) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh hari) sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
 - b) Tidak terikat dalam ikatan dinas.
 - c) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- 3) Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Peratura dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha sudah tidak berlaku lagi, dan telah digantikan dengan Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan hubungan kerja perusahaan swasta. Menurut Undang-undang Nomor 12 Tahun 1994 tentang Pemutusan hubungan kerja, mengharuskan seorang pengusaha sebisa mungkin menghindari atau mengusahakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja. Apabila segala usaha telah diadakan, namun pemutusan hubungan kerja tersebut tetap tidak dapat dihindarkan, maka pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja tersebut

harus merundingkan maksudnya dengan organisasi buruh, atau pekerja itu sendiri apabila tidak menjadi anggota dari organisasi buruh.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, seorang pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan seorang pekerja telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a) Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b) Memberikan keterangan palsu atau di palsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e) Menyerang, menganiaya, mengancam, dan mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;

- i) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara;
- j) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan-alasan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Alasan-alasan tersebut adalah:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat

- pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Apabila dalam melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan seperti diatas maka batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

C. TINJAUAN UMUM TENTANG WANPRESTASI

1. Pengertian wanprestasi

Pengertian wanprestasi Pengertian wanprestasi belum mendapatkan keseragaman, masih terdapat bermacam-macam istilah yang dipakai untuk wanprestasi sehingga tidak terdapat kata sepakat untuk menentukan istilah yang hendak dipergunakan. Adanya bermacam-macam istilah wanprestasi menurut beberapa sarjana yang telah mempergunakan istilah wanprestasi dan member pendapat tentang pengertian wanprestasi tersebut.

a. Pengertian wanprestasi menurut hukum perdata Perkataan wanprestasi berasal dari bahasa Belanda, yang artinya prestasi buruk. Wanprestasi adalah suatu sikap dimana seseorang tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagai mana yang telah ditentukan dalam perjanjian yang dibuat antara kreditur dan debitur.

Pelaksanaan perjanjian, dapat terjadi wanprestasi yang berarti tidak memenuhi kewajiban yang telah ditetapkan bersama dalam perjanjian. Wanprestasi ialah keadaan dimana salah satu pihak tidak melakukan kewajiban, terlambat atau tidak sempurna melakukan kewajibannya. Keadaan cidera janji berbeda dengan keadaan di luar kekuasaan atau kemampuan dari pihak yang tidak dapat melaksanakan kewajibannya. Kemungkinan dapat atau tidak dapat diatasi keadaan di luar kuasa/kemampuan harus diberitahukan dengan segera kepada pihak lainnya dan bahwa telah dicoba untuk mengatasi keadaan tersebut sebatas masuk akal sehingga tidak dapat digolongkan pada cidera janji (Herlien, 2010: 258-259).

Menurut Salim (2003: 98) berpendapat bahwa wanprestasi adalah tidak mengetahui atau lalai melaksanakan kewajiban (prestasi) sebagaimana yang ditentukan dalam perjanjian yang dibuat antara kreditur dan debitur.

Wanprestasi ialah keadaan dimana salah satu pihak tidak melaksanakan kewajiban. Wanprestasi ini disebabkan karena (Munir, 2001: 88):

- 1) Kesengajaan
- 2) Kelalaian
- 3) Tanpa kesalahan

2. Bentuk wanprestasi

Adapun bentuk-bentuk dari wanprestasi yaitu:

- a) Tidak memenuhi prestasi sama sekali.

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

- b) Memenuhi prestasi tetapi tidak tepat waktunya.

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

- c) Memenuhi prestasi tetapi tidak sesuai atau keliru.

Debitur yang memenuhi prestasi tapi keliru, apabila prestasi yang keliru tersebut tidak dapat diperbaiki lagi maka debitur dikatakan tidak memenuhi prestasi sama sekali (Satrio, 1999: 84)

Pada kenyataannya, sangat sulit untuk menentukan apakah debitur dikatakan tidak memenuhi perikatan, karena pada saat mengadakan perjanjian pihak-pihak tidak menentukan waktu untuk melakukan suatu prestasi tersebut.

3. Akibat hukum yang timbul dari wanprestasi

Adapun akibat hukum bagi debitur yang lalai atau melakukan wanprestasi, dapat menimbulkan hak bagi kreditur, yaitu (Handri Raharjo, 2009:81-84):

- a. Menurut pemenuhan perikatan,

- b. Menuntut pemutusan perikatan atau apabila perikatan tersebut bersifat timbal-balik, menurut pembatalan perikatan,
- c. Menuntut ganti rugi,
- d. Menuntut pemenuhan perikatan dengan disertai ganti rugi,
- e. Menuntut pemutusan atau pembatalan perikatan ganti rugi.

Akibat hukum yang timbul dari wanprestasi dapat juga disebabkan karena keadaan memaksa (*force majeure*). Keadaan memaksa (*force majeure*) yaitu salah satu alasan pembedah untuk membebaskan seseorang dari kewajiban untuk mengganti kerugian (Pasal 1244 dan Pasal 1445 KUHPerdata). Menurut Undang-undang ada tiga hal yang harus dipenuhi untuk adanya keadaan memaksa, yaitu:

- a. Tidak memenuhi prestasi,
- b. Ada sebab yang terletak di luar kesehatan debitur,
- c. Faktor penyebab itu tidak terduga sebelumnya dan tidak dapat dipertanggung jawabkan kepada debitur.

Terhadap kelalaian atau kealpaan debitur untuk melakukan sesuatu sebagaimana yang telah ditentukan dalam perjanjian akan mempunyai akibat-akibat yang tidak enak bagi pihak debitur sebagaimana berikut ini:

- a. Debitur harus membayar ganti kerugian yang telah diderita oleh kreditur (Pasal 1234 KUHPerdata)
- b. Perikatan tetap ada, kreditur masih menuntut kepada debitur pelaksanaan prestasi, apabila ia terlambat memenuhi prestasi. Di samping itu, kreditur berhak untuk menuntut ganti rugi akibat keterlambatan melaksanakan

prestasinya. Hal ini disebabkan kreditur akan mendapat keuntungan apabila debitur melaksanakan prestasi tepat pada waktunya.

- c. Resiko beralih kepada debitur sejak saat terjadi wanprestasi (Pasal 1237 ayat (2) KUH Perdata. Ketentuan ini hanya berlaku bagi perikatan untuk memberikan sesuatu.
- d. Jika perikatan lahir dari perjanjian timbal balik, kreditur dapat membebaskan diri dari kewajibannya memberikan kontra prestasi dengan menggunakan Pasal 1266 KUH Perdata (Salim, 2011: 180).

Disimpulkan bahwa terdapat bentuk-bentuk wanprestasi yang terjadi di dalam pelaksanaan perjanjian. Dimana para pihak terkadang melakukan wanprestasi berupa telat membayar apa yang diperjanjikan atau tidak melakukan pembayaran sehingga mengakibatkan kerugian kepada salah satu pihak. Dengan adanya kerugian tersebut pihak yang dirugikan tersebut dapat menuntut ganti rugi atas kerugian yang diderita dengan cara-cara yang ditentukan oleh undang-undang.

Adapun ganti rugi yang dikenalkan dalam pasal KUH Perdata adalah dipakai istilah biaya, rugi dan bunga karena tidak dipenuhi suatu perikatan. Biaya merupakan segala pengeluaran dan perongkosan yang nyata-nyata sudah dikeluarkan oleh salah satu pihak, sedangkan rugi merupakan setiap kerugian yang disebabkan karena kerusakan barang merupakan kepunyaan kreditur yang timbul sebagai akibat kelalaian debitur (Subekti: 1979:49). Sedangkan bunga merupakan kerugian yang berupa kehilangan keuntungan yang sudah dibayangkan dan dihitung oleh kreditur.

Abdulkadir (1993: 43) mengatakan bahwa bunga yang harus dibayar karena lalai ini disebut “moratoir interest”, sebagai hukuman bagi debitur. Moratoir berasal dari kata “mora” bahasa Latin yang berarti lalai. Pembayaran ganti kerugian sebesar

bunga moratorium tersebut semata-mata digantungkan pada keterlambatan pembayaran tersebut sehingga kreditur tidak perlu dibebani untuk membuktikan dasar penuntutan ganti kerugian tersebut.

Penghitungan besarnya ganti kerugian tersebut dihitung bukan pada saat utang tersebut tidak dibayar atau lalainya debitur, melainkan mulai dihitung sejak tuntutan tersebut diajukan ke pengadilan, kecuali jika dalam keadaan tertentu undang-undang memberikan kemungkinan bahwa penghitungan bunga tersebut berlaku demi hukum (mulai saat terjadinya wanprestasi) (Ahmadi, 2012: 16).