

**WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA TERHADAP
KARYAWAN DI PTPN II**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mendapatkan
Gelar Sarjana Hukum**

Oleh:

RIFKY HAFIZ SURYANA
1906200076



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Akreditasi Unggul Berbasis Kelembagaan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ke A/PP/18/2022
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631903
<https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id [umsuamedan](https://www.facebook.com/umsuamedan) [umsuamedan](https://www.instagram.com/umsuamedan) [umsuamedan](https://www.youtube.com/umsuamedan) [umsuamedan](https://www.tiktok.com/umsuamedan)



**BERITA ACARA
 UJIAN MEMPERTAHAKAN SKRIPSI SARJANA
 BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I**

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 01 September 2023, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : RIFKY HAFIZ SURYANA
 NPM : 1906200076
 PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM PERDATA
 JUDUL SKRIPSI : WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA TERHADAP KARYAWAN DI PTPN II

Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium dengan predikat Sangat Baik
 () Lulus Bersyarat, memperbaiki/ujian Ulang
 () Tidak Lulus

Setelah Lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan Gelar Sarjana Hukum (S.H) dalam bagian Hukum Perdata.

PANITIA UJIAN

Ketua

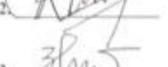

Dr. FAISAL, S.H., M.Hum.
 NIDN: 0122087502

Sekretaris


Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H.
 NIDN: 0118047901

ANGGOTA PENGUJI:

1. Mirsa Astuti, S.H., M.H
2. Assoc. Prof. Dr. Ramlan, S.H., M.Hum
3. Dr. Isnina, S.H., M.H

1. 
2. 
3. 



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/IAA/KP/PT/03/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Baari No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://umsu.ac.id> ✉ rektor@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

NAMA : RIFKY HAFIZ SURYANA
 NPM : 1906200076
 PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM PERDATA
 JUDUL SKRIPSI : WAWASTASI DALAM PERJANJIAN KERJA TERHADAP KARYAWAN DI PTPN II
 PENDAFTARAN : 22 Agustus 2023

Dengan diterimanya Skripsi ini, setelah lulus dari Ujian Skripsi penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
 DEKAN FAKULTAS HUKUM

PEMBIMBING


 Dr. FAISAL, S.H., M.Hum
 NIDN : 0122087502


 Dr. Isnina, S.H., M.H
 NIDN : 0116077202

UMSU
 Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJLIS PUNDIRKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PEMIPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A (Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 39/SK/SAN-PT/Akre/P/2019)
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20230 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax (061) 6625474 - 6631003
<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : Rifky Hafiz Suryana
 NPM : 1906200076
 PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/Hukum Perdata
 JUDUL SKRIPSI : Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja Terhadap Karyawan Di PTPN II

DISETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN KEPADA
 PANITIA UJIAN SKRIPSI

Medan, 14 Agustus 2023

DOSEN PEMBIMBING


 Dr. Isnijha, S.H., M.H.
 NIDN : 0116077202

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya



WADII FI PUNDIRIKAN, ILMU, PENELITIAN & PENGEMBARANGAN PIMPINAN FI SAU MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 28/DK.BAN-PT/BK/PP/110/2015
Pusat Administrasi: Jalan Muhtar Baer No. 3 Medan 20138 Telp: (061) 6622400 - 6622457 Fax: (061) 6625474 - 6621083
http://fahum.umsu.ac.id fahum@umsu.ac.id @umsuamedia #umsuamedia



KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : Rifky Hafiz Suryana
NPM : 1006200076
PRODI/BAGIAN : Ilmu Hukum / Perdata
JUDUL SKRIPSI : Wanprestasi Dalam Pergantian Kerja Terhadap Karyawan Di PTPN II
Pembimbing : Dr. Lenina, S.H., M.H.

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
25/01 - 2023	Revisi BAB 1	3fms
30/01 - 2023	Revisi Penulisan Footnote dan Daftar Pustaka	3fms
05/02 - 2023	Revisi Jarak Spasi	3fms
11/02 - 2023	Revisi BAB I dari BAB III	3fms
05/03 - 2023	Lanjut Ke BAB IV	3fms
12/04 - 2023	Revisi Undang - Undang	3fms
01/06 - 2023	Revisi BAB III	3fms
02/07 - 2023	Revisi Latar Belakang	3fms
09/08 - 2023	Bedah Buku dan Aca Untuk Disidangkan	3fms

Diketahui,
DEKAN FAKULTAS HUKUM

(Dr. FAISAL, SH., M.Hum)

DOSEN PEMBIMBING

(Dr. Lenina, S.H., M.H.)



MAGISTER PENDIDIKAN TINGKAT PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A dan memiliki Keaslian: Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 09/SA-BAN/PT/Kesra/PT/2021
 Pusat Administrasi: Jalan Makmur Bariri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 4822480 - 4822487 Fax. (061) 4825474 - 4631083
<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsuamedan](https://www.facebook.com/umsuamedan) [umsuamedan](https://www.instagram.com/umsuamedan) [umsuamedan](https://www.youtube.com/channel/UC1A00816866217) [umsuamedan](https://www.tiktok.com/@umsuamedan)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rifky Hafiz Suryana
 NPM : 1906200076
 Fakultas : Hukum
 Program Studi : Ilmu Hukum
 Bagian : Hukum Perdata
 Judul Skripsi : Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja Terhadap Karyawan Di
 PTPN II

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Medan, 14 Agustus 2023

 Rifky Hafiz Suryana
 NPM. 1906200076

ABSTRAK**WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA TERHADAP
KARYAWAN DI PTPN II**

Rifky Hafiz Suryana
1906200076

Perjanjian dibuat para pihak sebagai dasar hubungan hukum tentang kesepakatan- kesepakatan yang telah disetujui, yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak. Dengan adanya perjanjian diharapkan semua apa yang telah disepakati dapat berjalan dengan normal, namun dalam prakteknya pada kondisi tertentu pertukaran prestasi tidak selalu berjalan sebagaimana mestinya sehingga muncul peristiwa yang disebut wanprestasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hak dan kewajiban antara karyawan dan PTPN2, untuk mengetahui akibat hukum yang ditimbulkan dengan terjadinya wanprestasi oleh pekerja, dan untuk mengetahui upaya hukum yang dilakukan dalam penyelesaian terhadap wanprestasinya pekerja.

Jenis penelitian ini adalah empiris dengan menggunakan pendekatan hukum sosiologis (yuridis empiris) dengan sifat penelitian deskriptif, yang menggunakan data hukum islam, data primer dan data skunder. Data diperoleh dengan wawancara langsung ke PT. Perkebunan Nusantara II.

Hasil penelitian Berdasarkan Surat Perjanjian Kerja NoSEVP BS/SPK/12/VI/ 2021 Tanggal 02 Juni 2021 Pasal 11 tentang Pemutusan Perjanjian Kerja Ayat (3) Dalam hal PIHAK KEDUA tidak hadir secara penuh sekurang-kurangnya 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan tertulis dengan bukti yang sah atau alasan yang dapat dipertanggungjawabkan maka PIHAK KEDUA dianggap memutuskan Perjanjian Kerja secara sepihak(5) Dalam hal PIHAK KEDUA memutuskan Perjanjian Kerja secara sepihak sebelum berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja maka PIHAK KEDUA wajib a) Memberitahukan maksudnya tersebut kepada PIHAK PERTAMA dalam waktu selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sebelumnya) Memberikan ganti rugi sebesar biaya yang telah dikeluarkan Perusahaan sebagaimana tersebut dalam Pasal 5 Ayat (3) Surat Perjanjian Kerja.

Kata Kunci: Wanprestasi, Perjanjian Kerja, PTPN II.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadirat Allah SWT yang maha pengasih lagi penyayang atas segala rahmat dan karunianya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul **“WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA TERHADAP KARYAWAN DI PTPN II”**

Dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah diucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Prof Dr. Agussani., M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan Pendidikan program Sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Faisal, S.H., M.Hum atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.H,dan Wakil Dekan III Ibu Atika Rahmi, S.H.,M.H.

Terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Ibu Dr. Isnina S.H., M.H selaku pembimbing, yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan, arahan dan masukan sehingga skripsi ini dapat selesai. Dan kepada bapak Irfan S.H., M.Hum selaku pembimbing, yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, arahan

hingga skripsi ini selesai. Di sampaikan juga penghargaan kepada seluruh staf pengajar fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tak terlupakan disampaikan terima kasih kepada seluruh narasumber yang telah memberikan data selama penelitian berlangsung. Sehingga atas bantuan dan dorongannya skripsi ini dapat diselesaikan.

Secara khusus dengan rasa hormat, rasa cinta dan penghargaan yang setinggi-tingginya diberikan terima kasih kepada ibunda dan ayah yang telah mengasuh dan mendidik dengan curahan kasih sayang dan memberikan semangat selalu kepada penulis membantu untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah membalasa kebaikan kalian.

Akhirnya, tiada gading yang tak retak, retaknya gading karena alami, tiada orang yang tak bersalah, kecuali Ilahi Robbi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi pembacanya. Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun disadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu, diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaannya. Semoga kita semua dalam lindungan Allah SWT, Aamiin. Sesungguhnya Allah mengetahui akan niat baik hamba-hambanya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 19 Maret 2023,
Penulis

Rifky Hafiz Suryana
1906200076

B. Akibat Hukum Yang Ditimbulkan Dengan Terjadinya Wanprestasi Oleh Pekerja.....	53
C. Upaya Hukum Yang Dilakukan Dalam Penyelesaian Terhadap Wanprestasinya Pekerja.....	58
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai makhluk sosial, interaksi antar manusia di dalam kehidupan sosial wajib terjadi. Pola interaksi ini kemudian diikat oleh suatu norma yang berlaku di masyarakat serta norma hukum. Bentuk interaksi ini dapat melahirkan suatu perbuatan hukum berupa terbentuknya perjanjian. Munir Fuady mengatakan bahwa istilah perjanjian merupakan kesepadanan dari istilah *overeenkomst* dalam bahasa Belanda atau *agreement* dalam bahasa Inggris.¹

Manusia dan badan hukum memiliki kesempatan untuk melakukan perjanjian atau kesepakatan. Kesepakatan ini menimbulkan prestasi bagi para pihak yang melakukan perjanjian tersebut sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 1338 Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

Hukum selalu dinamis mengikuti perkembangan zaman. Baik dalam teori maupun dalam penerapan dalam kehidupan sehari-hari. Sebut saja jual beli online, investasi online, membuat perjanjian yang disepakati via aplikasi online tanpa tanda tangan, menyepakati perjanjian melalui lisan dengan ketentuan diizinkan untuk merekam persetujuan sebagai alat bukti kesepakatan, sampai hanya dengan mengirimkan kartu identitas untuk membuat perjanjian tanpa disaksikan oleh salah satu pihak. Gambaran kasus tersebut merupakan perkembangan perjanjian yang belum diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sebagai pedoman utama pengaturan perjanjian.

¹ Sutarno. 2003. *Aspek-Aspek Hukum Perkreditan Pada Bank*. Bandung: Alfabeta, halaman. 82

Namun berkembangnya perjanjian tidak lantas menghilangkan syarat sahnya perjanjian sebagaimana tercantum pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi empat syarat sahnya suatu perjanjian.

Sesungguhnya perjanjian merupakan hasil dari kesepakatan dua belah pihak, agar pelaksanaannya dapat dinikmati oleh kedua belah pihak. Namun seringkali dalam pelaksanaannya membuat salah satu pihak ataupun kedua belah pihak merasa kurang atau bahkan tidak puas. Perjanjian yang tidak ditepati disebut wanprestasi atau ingkar janji. Wanprestasi hanya dapat terjadi jika didahului oleh perjanjian baik perjanjian tertulis maupun perjanjian lisan. Pengaturan wanprestasi terdapat pada Pasal 1243 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yang menyatakan bahwa:

Penggantian biaya, rugi dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perikatan, barulah mulai diwajibkan, apabila si berutang, setelah dinyatakan lalai memenuhi perikatannya, tetap melalaikannya, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuat dalam tenggang waktu yang telah dilampaukannya.² Masalah wanprestasi bisa diidentifikasi kemunculan atau terjadinya melalui beberapa parameter sebagai berikut :

1. Dilihat dari segi sumber terjadinya wanprestasi.

Wanprestasi timbul dari persetujuan (agreement). Artinya untuk mendalilkan suatu subjek hukum telah melakukan wanprestasi, harus ada lebih dahulu

² Rizka Ari Amalia. "Kajian Tentang Wanprestasi dalam Hubungan Perjanjian". Jurnal Jatiswara, Vol. 36. No. 2. Juli 2021. halaman. 126-130

perjanjian antara dua pihak atau lebih sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

2. Dilihat dari segi timbulnya hak menuntut ganti rugi.

Penuntutan ganti rugi pada wanprestasi diperlukan terlebih dahulu adanya suatu proses, seperti pernyataan lalai dari kreditur (*inmorastelling*, *negligent of expression*, *interpellatio*, *ingeberkestelling*). Hal ini penting karena Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata telah menggariskan bahwa “Perikatan ditujukan untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu atau untuk tidak berbuat sesuatu”.

3. Dilihat dari segi tuntutan ganti rugi.

Ketentuan Pasal 1246 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan, “biaya, ganti rugi dan bunga, yang boleh dituntut kreditur, terdiri atas kerugian yang telah dideritanya dan keuntungan yang sedianya dapat diperolehnya”. Berdasarkan Pasal 1246 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tersebut, dalam wanprestasi, perhitungan ganti rugi harus dapat diatur berdasarkan jenis dan jumlahnya secara rinci seperti kerugian kreditur, keuntungan yang akan diperoleh sekiranya perjanjian tersebut dipenuhi dan ganti rugi bunga (*interest*). Dengan demikian dapat dipahami bahwa ganti rugi dalam wanprestasi (*injury damage*) yang dapat dituntut harus rinci dan jelas.

Sebuah perkara wanprestasi pasti diawali dengan adanya itikad baik kedua belah pihak. Dalam setiap pembuatan perjanjian, para pihak pada dasarnya memiliki kebebasan untuk menentukan isi perjanjian, dengan siapa diamembuat perjanjian, namun demikian setiap perjanjian hendaknya selalu dilandaskan pada

asas itikad baik, tidak melanggar peraturan perundang-undangan, serta tidak melanggar kepentingan masyarakat. Keharusan demikian dimaksudkan untuk mewujudkan keadilan para pihak di dalam perjanjian, sehingga tidak terjadi eksploitasi yang kuat terhadap yang lemah.³

Sementara itu, di PTPN II pastinya melakukan perjanjian kerja dengan para pekerja atau buruhnya. Dengan dilakukannya perjanjian kerja antara kedua belah pihak, pastinya tidak jauh-jauh akan timbul yang namanya wanprestasi dari perjanjian kerja itu. Baik itu dari pihak PTPN II maupun dari pihak pekerjanya.

Seiring berjalannya waktu setelah perjanjian kerja telah dibuat dan disetujui oleh pihak perusahaan dan pekerja atau buruh, ternyata ada pekerja atau buruh di PTPN II yang melanggar perjanjian kerja. Diketahui si pekerja atau buruh melakukan beberapa kali pelanggaran terlebih dahulu dan dari pihak perusahaan mengambil langkah untuk memberikan peringatan pada si pekerja atau buruh. Memang tak hanya satu pekerja atau buruh yang melanggar ketentuan perjanjian kerja tetapi ada sekitar 126 orang pekerja yang melanggar perjanjian tersebut, namun hanya beberapa pekerja yang benar-benar telah melakukan pelanggaran perjanjian baik perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis akan melakukan pembahasan dalam skripsi ini dengan judul **“WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA TERHADAP KARYAWAN DI PTPN II”**

1. Rumusan Masalah

³ *ibid*, halaman. 131-132

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diambil suatu rumusan yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini, Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana hak dan kewajiban antara Karyawan dan PTPN II?
- b. Bagaimana akibat hukum yang ditimbulkan dengan terjadinya wanprestasi oleh pekerja?
- c. Bagaimana upaya hukum yang dilakukan dalam penyelesaian terhadap wanprestasinya pekerja?

2. Faedah Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, yaitu:

- a. Secara Teoritis

Di harapkan dapat bermanfaat melalui pemikiran-pemikiran secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat dijadikan referensi ilmiah dan sumbangan pemikiran yang berguna dalam perkembangan ilmu hukum serta sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan khususnya di bidang Hukum Perdata mengenai wanprestasi dalam perjanjian kontrak kerja.

- b. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi pihak-pihak yang terkait termasuk bagi kepentingan negara, bangsa, masyarakat dan para praktisi hukum.

B. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan hukum antara kedua belah pihak dalam perjanjian kerja.
2. Untuk mengetahui akibat hukum yang ditimbulkan dengan terjadinya wanprestasi oleh pekerja.
3. Untuk mengetahui upaya hukum yang dilakukan dalam penyelesaian terhadap wanprestasinya pekerja.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang berhubungan antara definisi-definisi atau konsep khusus yang akan diteliti.⁴

Sesuai dengan judul penelitian yang diajukan oleh penulis yaitu **“WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA TERHADAP KARYAWAN DI PTPN II”** selanjutnya dapat penulis tuangkan definisi operasional sebagai berikut:

1. Wanprestasi atau cidera janji tidak bisa lepas dari masalah-masalah “pernyataan lalai” (*ingebrekke stelling*) dan kelalaian (*vercium*).
Pengertian yang umum mengenai wanprestasi adalah, “pelaksanaan kewajiban yang tidak tepat pada waktunya atau dilakukan tidak menurut

⁴ Ida Hanifah, dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan: Fakultas Hukum Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara (UMSU), halaman. 5

selayaknya”. Kalau begitu seseorang debitur atau penanggung disebutkan dan berada dalam keadaan wanprestasi tidak menurut “sepatutnya atau selayaknya”.

Akibat yang timbul dari wanprestasi ialah, keharusan atau kemestian bagi debitur membayar “ganti rugi (*schadevergoeding*)”. Atau dengan adanya wanprestasi oleh salah satu pihak, pihak yang lainnya dapat menuntut “pembatalan perjanjian”. Seperti dalam keputusan MA tanggal 21 Mei 1973 o. 70 /HK/Sip/1972 : “Apabila salah satu pihak melakukan wanprestasi karena tidak melaksanakan pembayaran kepada pihak lainnya (kepada kreditur), maka pihak yang dirugikan dapat menuntut pembatalan perjanjian”.

Wanprestasi merupakan perbuatan melawan hukum kreditur, akan hilang atau terhapus atas dasar alasan keadaan memaksa (*overmacht*). Jika ketidaktepatan waktu pelaksanaan atau terjadi kurang-sempurnaan pelaksanaan prestasi yang merugikan tertanggung terjadi di luar perhitungan penanggung, dalam hal ini wanprestasi tidak melihat (bukan perbuatan melawan hukum). Kekurang tepatan waktu atau kurang patutan yang dapat dipakai sebagai dasar wanprestasi adalah jika timbul oleh keadaan-keadaan yang benar-benar dapat “diperkirakan” oleh penanggung. amun untuk membenarkan keadaan diluar perkiraannya itu, penanggung harus membuktikan akan ada keadaan memaksa di luar perhitungan dan kemampuannya.

2. Perjanjian berasal dari kata janji yang mempunyai arti persetujuan antara dua pihak (masing-masing menyatakan kesediaan dan kesanggupan untuk berbuat sesuatu). Defenisi perjanjian seperti terdapat pada pasal 1313 KUH Perdata yaitu: “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Subekti memberikan pengertian perjanjian sebagai berikut: suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu. Hal yang diperjanjikan untuk dilakukan itu dikenal dengan istilah prestasi. Prestasi tersebut dapat berupa : memberikan sesuatu, berbuat sesuatu dan atau tidak berbuat sesuatu.

Secara umum, hukum perjanjian mengatur hubungan pihak-pihak dalam perjanjian, akibat-akibat hukumnya, dan menetapkan bila pelaksanaan perjanjian dapat dituntut secara hukum. Sedangkan perikatan menurut Subekti, perikatan adalah: “Suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut suatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu”.

3. Perikatan adalah suatu bentuk hubungan hukum, yang berarti bahwa hubungan tersebut diatur dan diakui oleh hukum. Segala sesuatu yang menjadi akibat atau konsekuensi dari timbulnya perikatan itu mendapatkan jaminan atas adanya kepastian hukum. Contoh, ketidakterlaksananya apa yang menjadi tuntutan atau dalam hal

terjadinya wanprestasi terhadap isi perjanjian, maka suatu transaksi hukum dapat dikenakan sanksi. Sanksi tersebut berupa pembayaran ganti kerugian oleh pihak yang melakukan wanprestasi atas kerugian yang diderita oleh pihak lawannya.⁵

4. Karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau majikan atau pengusaha.⁶
5. PT Perkebunan Nusantara II atau biasa disingkat menjadi PTPN II, adalah anak usaha PTPN III yang bergerak di bidang agroindustri kelapa sawit, tebu, dan tembakau. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1996 sebagai hasil penggabungan antara PT.Perkebunan II dan PT.Perkebunan IX.⁷

D. Keaslian Penelitian

Persoalan terkait wanprestasi bukanlah hal yang baru, Oleh karenanya, penulis menyakini telah banyak peneliti-peneliti sebelumnya yang mengangkat tentang wanprestasi dalam perjanjian kontrak kerja terhadap karyawan sebagai tajuk dalam penelitian. Namun, berdasarkan bahan kepustakaan yang ditemukan baik melalui *searching* via internet maupun penelusuran kepustakaan dari lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan perguruan lainnya, penulis tidak menemukan penelitian yang sama dengan tema dan pokok bahasan

⁵ Martha Eri Shafira. 2017. *Hukum Perdata*, Ponogoro: CV. Nata Karya, halaman. 83-108

⁶ <https://spn.or.id/pengertian-buruh/>, diakses 17 November 2022, Pukul 11.30 WIB

⁷ https://id.wikipedia.org/wiki/Perkebunan_Nusantara_II, diakses 17 november 2022, Pukul 11.32 WIB

yang penulis teliti terkait **“Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja Terhadap Karyawan Di PTPN II “**.

Dari berbagai judul penelitian yang pernah diangkat oleh peneliti sebelumnya, ada beberapa judul yang hampir mendekati sama dengan penelitian dalam penulisan skripsi, antara lain :

1. Skripsi Dyah Arum Selebesia NIM : 13410016, Mahasiswi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Tahun 2018 yang berjudul, “ Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja Pada Pabrik Cambric Gabungan Koperasi Batik Indonesia (PC. GKBI) Sleman” dimana pada skripsi ini yang diteliti adalah bentuk pelaksanaan perjanjian kerja, sedangkan fokus penelitian penulis pada skripsi ini terletak pada hubungan hukum kedua belah pihak dalam perjanjian kontrak kerja serta penyelesaian wanprestasi agar dapat memberikan perlindungan bagi para pihak PTPN II dan Karyawannya.
2. Skripsi Khairani Ulfa NIM : 130200200, Mahasiswi Universitas Sumatera Utara Tahun 2017 yang berjudul, “Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Pada Perjanjian Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan Di PT. Feedmill Indonesia Medan”. Skripsi ini menggunakan metode penelitian hukum empiris, dimana data yang diperoleh berupa data primer dan data sekunder.

E. Metode Penelitian

Penelitian ini suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi. Hal ini disebabkan oleh karena penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten. Melalui proses penelitian tersebut diadakan analisa dan konstruksi terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah.⁸ Agar mendapatkan hasil yang maksimal, maka metode yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah empiris dengan menggunakan pendekatan penelitian hukum sosiologis (yuridis empiris), yakni metode penelitian hukum yang berupaya untuk melihat hukum dalam artian yang nyata atau dapat dilakukan melihat, meneliti bagaimana bekerjanya hukum di masyarakat.⁹

2. Sifat Penelitian

Penulisan skripsi ini diperlukan suatu spesifikasi penelitian Deskriptif Analisis. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang hanya semata-mata melukiskan keadaan objek atau peristiwanya tanpa suatu maksud untuk mengambil suatu kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.¹⁰

3. Sumber Data

⁸ Amiruddin dan H. Zainal Asikin. 2018. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja grafindo, halaman. 163.

⁹ Ida Hanifah, dkk. *Op. Cit*, halaman. 19

¹⁰ *ibid*, halaman. 20

Sumber data yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri dari:

Data yang bersumber dari hukum islam yaitu Al-Qur'an (pada surah al-Baqarah ayat 282). Data yang bersumber dari hukum islam tersebut lazim pula disebutkan sebagai data kewahyuan.¹¹

- a. Bahwa dalam penelitian ini penulis mencantumkan rujukan berupa ayat al-Qur'an sebagai dasar mengkaji, menganalisa dan menjawab permasalahan yang akan diteliti.
- b. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dilapangan (*Field Research*) atau wawancara. Data primer juga diartikan sebagai data yang diperoleh secara langsung dari Bapak Dicky Harianto, selaku Kasub. ACT Pengembangan SDM PTPN II, Bapak Aditya Farhan Ramadhana S.E selaku karyawan di PTPN II dan saudara Rizky Pratama selaku mantan karyawan di PTPN II.
- c. Data sekunder yaitu data Pustaka yang mencakup dokumen-dokumen resmi dan publikasi tentang hukum. Data sekunder terdiri dari:
 - (a) Bahan Hukum Primer, dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Hukum Perdata, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang

¹¹ Hananto Prasetyo. "Pembaharuan Hukum Perjanjian Sportentertainment Berbasis Nilai Keadilan". Jurnal Pembaharuan Hukum Vol. 4. No. 1. Januari-April 2017. halaman. 67

Cipta Kerja dan Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

(b) Bahan Hukum Sekunder, memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, meliputi hasil karya ilmiah dari kalangan hukum yang relevan dengan judul skripsi.

(c) Bahan Hukum Tersier yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus hukum, internet, ensiklopedia, dan sebagainya yang ada hubungannya dengan permasalahan yang sesuai dengan judul skripsi.

4. Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, alat pengumpulan data yang dipergunakan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

a) Studi lapangan (field research) dengan melakukan wawancara kepada Bapak Dicky Harianto selaku Kasub. ACT Pengembangan SDM di PTPN II, Bapak Aditya Farhan Ramadhana S.E selaku karyawan di PTPN II, Rizky Pratama selaku mantan pekerja di PTPN II guna menghimpun data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

b) Studi Kepustakaan (library research), yaitu Teknik mengumpulkan data dengan penelitian terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

5. Analisis Data

Untuk mengelola data yang didapatkan dari studi lapangan (*field research*) dan studi kepustakaan, studi dokumen, maka hasil penelitian ini menggunakan analisis kualitatif. Analisis kualitatif merupakan suatu proses analisis penelitian yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Perjanjian

Perjanjian diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) Pasal 1313, bahwa perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Kata persetujuan tersebut merupakan terjemahan dari perkataan *overeekomst* dalam bahasa Belanda. Kata *overeekomst* tersebut lazim diterjemahkan juga dengan kata perjanjian. Jadi persetujuan dalam Pasal 1313 KUHPerdata tersebut sama artinya dengan perjanjian.

Sebuah perjanjian wajib memenuhi syarat sah sebagaimana tercantum dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Adapun syarat sah sebuah perjanjian adalah :

1. Sepakat .

Artinya perjanjian dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak, tanpa paksaan, dan tanpa tipu muslihat.

2. Cakap untuk melakukan perbuatan hukum atau melakukan perikatan.

Artinya para pihak yang membuat perjanjian harus berakal (waras), tidak

dibawah pengampuan, dan dikatakan dewasa menurut undang-undang.

Dalam prakteknya, beberapa kasus perjanjian, khususnya sewa menyewa, para pihak diharuskan tidak memiliki perjanjian yang menimbulkan utang bagi salah satu pihak agar pihak tersebut dapat membuat perjanjian baru.

3. Adanya suatu hal tertentu.

Artinya hal yang diperjanjikan harus terang dan jelas agar tidak menimbulkan multitafsir yang bisa menjadi sengketa di kemudian hari.

4. Suatu sebab yang halal.

Artinya para pihak tidak boleh membuat perjanjian yang dilarang oleh undang-undang, atau yang bertentangan dengan nilai kesopanan, nilai kesusilaan, dan nilai ketertiban umum. Syarat pertama dan kedua dinamakan syarat subjektif karena berkaitan dengan para pihak, syarat ketiga dan keempat dinamakan objektif karena berkaitan dengan objeknya. Setelah memenuhi syarat perjanjian tadi, para pihak juga harus memenuhi apa yang diperjanjikan (prestasi). Baik tidak dipenuhinya syarat sah maupun prestasi yang timbul akibat perjanjian tersebut pasti akan menimbulkan konsekuensi hukum jika salah satupihak keberatan.¹²

Perjanjian adalah perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan suatu akibat hukum. Hal itu sependapat pula dengan Sudikno, “perjanjian merupakan hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasar kata sepakat untuk menimbulkan suatu akibat hukum”.

Dalam perkembangan doktrin ilmu hukum dikenal adanya tiga unsur dalam Perjanjian. Unsur-unsur tersebut diuraikan sebagai berikut :

1. Unsur esensialia, adalah unsur yang harus ada dalam suatu perjanjian, karena jika tidak ada unsur ini maka perjanjian tidak ada.

¹² Rizka Ari Amalia. *Op. Cit*, halaman. 128

2. Unsur *naturalia*, adalah unsur yang telah diatur dalam undang-undang, sehingga jika tidak diatur oleh para pihak dalam perjanjian, maka undang-undang yang mengaturnya.
3. Unsur *aksidentalia*, adalah unsur yang nanti ada atau mengikat para pihak jika para pihak memperjanjikannya.¹³

Selain itu hukum perjanjian yang merupakan bagian dari hukum perikatan dikenal suatu asas yang disebut kebebasan berkontrak, asas ini dapat disimpulkan dari ketentuan Pasal 1338 Ayat (1) KUHPerdota yang berbunyi: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Dari pasal di atas dapat diartikan bahwa yang disebut dengan asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas dalam hukum perjanjian yang memberikan kebebasan berkontrak adalah suatu asas dalam hukum perjanjian yang memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja dan mengatur sendiri perjanjian yang akan mengikat pembuatnya dengan pembatasan yaitu tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum (Pasal 1337 KUHPerdota).¹⁴

a. Syarat Sahnya Suatu Perjanjian

Pasal 1320 KUHPerdota menentukan empat syarat sahnya perjanjian, yaitu:

1. Adanya kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum.

¹³ *Ibid.*

¹⁴ *ibid*, halaman. 68

3. Adanya objek perjanjian

b. Adanya causa yang halal.

Syarat pertama dan kedua disebut syarat subjektif karena menyangkut pihak- pihak yang mengadakan perjanjian. Apabila syarat pertama dan kedua tidak terpenuhi maka perjanjian dapat dibatalkan. Artinya salah satu pihak dapat mengajukan ke pengadilan untuk membatalkan perjanjian yang disepakati. Tetapi sepanjang para pihak tidak ada yang keberatan maka perjanjian itu adalah tetap dianggap sah.

Syarat ketiga dan keempat disebut syarat objektif, karena menyangkut objek dari perjanjian. Jika syarat ketiga dan keempat tidak terpenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum artinya, bahwa dari semula perjanjian dianggap tidak pernah terjadi.

c. Bentuk dan Isi Perjanjian

Bentuk perjanjian dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu tertulis dan lisan.

Ada 3 bentuk perjanjian tertulis:

1. Perjanjian dibawah tangan yang ditandatangani para pihak yang bersangkutan saja.
2. Perjanjian dengan saksi notaris untuk melegalisir tandatangan para pihak.
3. Perjanjian yang dibuat dihadapan notaris dalam bentuk akta notariel.

d. Asas-Asas dalam Perjanjian

Didalam hukum perjanjian dikenal lima asas penting yaitu:

1. Asas Kebebasan Berkontrak (*freedom of contract*)

Kebebasan berkontrak ini tercantum dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdato berbunyi: "Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya".

2. Asas Konsensualisme (*consensilism*)

Asas konsensualisme dapat disimpulkan dalam Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdato. Pada pasal tersebut ditentukan bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian adalah adanya kata kesepakatan antara kedua belah pihak.

3. Asas Pacta Sunt Servanda

Pasal 1338 ayat 1 KUHPerdato:

Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya". Adagium (ungkapan) *pacta sunt servanda* diakui sebagai aturan bahwa semua persetujuan yang dibuat oleh manusia secara timbal balik pada hakikatnya bermaksud untuk dipenuhi dan jika perlu dapat dipaksakan, sehingga secara hukum mengikat.

4. Asas Itikad Baik

Dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata, disebutkan bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Itikad baik dapat dibedakan atas 2 (dua) macam, yaitu:

- a. Itikad baik pada waktu akan mengadakan perjanjian.
- b. Itikad baik pada waktu melaksanakan hak- hak dan kewajiban- kewajiban yang timbul dari perjanjian tersebut.
- c. Asas kepribadian (*personality*)

Asas kepribadian tercantum dalam Pasal 1340 KUHPerdata: "Suatu perjanjian hanya berlaku antara pihak- pihak yang membuatnya."¹⁵

Hak dan Kewajiban yang Berhubungan dengan Perjanjian dan Perikatan:

- a. Hak kebendaan yang sifatnya memberikan kenikmatan atas suatu benda (*zakelijk genotsrecht*). Contohnya hak milik atas benda bergerak dan hak yang memberikan kenikmatan atas benda milik orang lain.
- b. Hak kebendaan yang sifatnya memberikan jaminan atas pelunasan. Contohnya gadai yang merupakan jaminan utang atas benda bergerak dan hipotik sebagai jaminan atas benda tidak bergerak.
- c. Hak Mutlak (Hak Absolut) adalah hak kepribadiaaan, misalnya hak atas namanya, hidup, dan kemerdekaan. Hak-hak yang terletak dalam

¹⁵ Niru Anita Sinaga. "Wanprestasi dan Akibatnya dalam Pelaksanaan Perjanjian". Jurnal Mitra Manajemen Vol. 7. No. 2. Oktober 2020. halaman. 47-49

hukum keluarga, yakni hak yang timbul karena adanya hubungan antara suami istri dan hubungan orang tua dan anak. Hak mutlak atas sesuatu benda inilah yang disebut hak kebendaan.

Hak Nisbi (Hak Relatif) adalah semua hak yang timbul karena adanya hubungan utang-piutang, sedangkan utang-piutang timbul dari perjanjian dan undang-undang.

Perikatan Ditinjau Dari Prestasinya :

- a. Perikatan positif dan negatif. Perikatan positif adalah perikatan yang prestasinya berupa perbuatan nyata, misalnya memberi atau berbuat sesuatu. Perikatan negatif adalah perikatan yang prestasinya tidak berbuat sesuatu. Perikatan untuk memberi sesuatu. Dalam setiap perikatan untuk memberikan sesuatu, termasuk kewajiban yang berutang untuk menyerahkan harta benda yang bersangkutan dan merawatnya sebagai seorang bapak rumah tangga yang baik, sampai pada saat penyerahan.
- b. Perikatan sepintas lalu dan berkelanjutan. Perikatan sepintas lalu adalah pemenuhan prestasi cukup dengan satu perbuatan saja. Misalnya perikatan untuk menyerahkan barang yang dijual dan membayarnya. Perikatan berkelanjutan adalah perikatan dimana prestasinya bersifat terus menerus dalam jangka waktu tertentu, misalnya perikatan yang timbul dari sewa menyewa atau persetujuan kerja.
- c. Perikatan alternatif adalah perikatan dimana debitur berkewajiban melaksanakan satu dari dua atau lebih prestasi yang dipilih. Dalam perikatan alternatif debitur dibebaskan jika ia menyerahkan salah satu

barang yang disebutkan dalam perikatan, tetapi ia tidak dapat memaksa yang berpiutang untuk menerima sebagian dari barang yang satu dan sebagian dari barang yang lain. Hak pilih ada pada yang berpiutang jika hak ini tidak secara tegas diberikan kepada yang berpiutang.

- d. Perikatan fakultatif adalah perikatan adalah suatu perikatan yang obyeknya hanya berupa satu prestasi, dimana debitur dapat menggantikan dengan prestasi yang lainnya.
- e. Perikatan generik dan spesifik. Perikatan generik adalah perikatan, dimana obyeknya ditentukan menurut jenis dan jumlahnya. Perikatan spesifik adalah perikatan yang obyeknya ditentukan secara terperinci.
- f. Perikatan yang dapat dibagi dan yang tidak dapat dibagi. Perikatan yang dapat dibagi adalah perikatan yang prestasinya dapat dibagi – bagi Jika terdapat satu kreditur dan satu debitur, maka perikatan yang dapat dibagi harus dilaksanakan seperti perikatan yang tidak dapat dibagi. Perikatan yang tidak dapat dibagi adalah perikatan yang prestasinya tidak dapat dibagi-bagi. Menurut undang-undang tak dapat dibagi mempunyai akibat: kalau debiturnya banyak, tiap-tiap debitur dapat dipertanggunggugatkan (berlakunya tak dapat dibagi yang pasif).¹⁶

B. Perjanjian Kerja Karyawan di PTPN II

Perjanjian kerja merupakan suatu "sarana" untuk terjadinya hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam suatu hubungan kerja.

¹⁶ Niru Anita Sinaga. "Implementasi Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hukum Perjanjian". Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara Vol. 10. No. 1. September 2019. halaman. 8-11

Mengenai hubungan kerja sudah diuraikan pada bagian terdahulu. Oleh karena itu, dalam bagian ini akan diuraikan mengenai perjanjian kerja.

Pengertian perjanjian kerja yang umum, dapat dijumpai dalam Pasal 1601a KUHPerduta yang berbunyi: "Persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak lain, si majikan, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah."

Iman Soepomo menyatakan, bahwa perumusan persetujuan perburuhan sebagaimana tercantum dalam Pasal 1601 a KUH Perdata di atas kurang lengkap karena menurut perumusan itu yang mengikatkan dirinya hanya pekerja/buruh saja, tidak juga pengusaha; padahal dalam suatu perjanjian/persetujuan yang berdua belah pihak yang mengikatkan diri adalah kedua belah pihak yang bersangkutan. Jadi amat bertentangan dengan perumusan hubungan kerja yang dikemukakan oleh Iman Soepomo. Oleh karena itu beliau menulis. "Perumusan semacam itu adalah sangat mungkin terpengaruh oleh pandangan dari jaman ke jaman di mana masyarakat mana pun juga, yang memandang orang-orang yang melakukan pekerjaan, terutama melakukan pekerjaan untuk orang lain, sebagai orang-orang yang sangat rendah."¹⁷

Perjanjian kerja dapat dilakukan secara lisan (Pasal 51 UU No.13 2003), dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tulisan, yaitu perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Undangundang menetapkan bahwa jika perjanjian diadakan secara tertulis, biaya surat, dan biaya

¹⁷ Zaeni Asyhadie. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Prenadamedia Group, halaman. 69

tambahan lainnya harus dipikul oleh majikan/pengusaha (Pasal 53 UU No.13 2003).

Perjanjian kerja yang harus diadakan secara tertulis, seperti misalnya dimintakan oleh Peraturan Perburuhan di Perusahaan Perkebunan (Aanvullende Plantersregeling) memuat :

1. Macam pekerjaan.
2. Lamanya perjanjian itu berlaku.
3. Besarnya upah perbulan.
4. Lamanya waktu cuti dan besarnya upah selama cuti.
5. Jika ada pembagian keuntungan (Tantieme).
6. Cara pemberian pension.
7. Bentuk upah lainnya.
8. Tempat kemana nanti buruh harus dikembalikan atas biaya majikan (Pasal 54 UU No.13 2003 sebagai perbandingan).

Dalam perjanjian kerja yang diadakan secara sukarela dengan tertulis, sudah terang bahwa majikan akan berusaha untuk tidak membuat banyak janji yang menguntungkan buruh. Oleh sebab itu perlunya ada peraturan yang secara lengkap memuat semua hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹⁸

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja berkaitan dengan perjanjian kerja, dijelaskan bahwa ketentuan Pasal 56 telah diubah menjadi sebagai berikut.

¹⁸ Kusbianto. 2020. *Hukum Perburuhan*. Medan: Enam Media, halaman.. 47-49

1. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas;
 - a. Jangka waktu; atau
 - b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.
3. Jangka waktu atau selesaiannya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesaiannya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Dengan adanya perjanjian kerja maka setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang diatur dalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, yaitu :

- a. 7 (Tujuh) jam 1 (satu) dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Perjanjian kerja tersebut bertujuan untuk menjalankan prinsip keadilan dalam bekerja, baik untuk pengusaha maupun pekerja/buruh sehingga setiap pekerja berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, dalam perjanjian kerja dilengkapi pula dengan kebijakan pengupahan sebagai

salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹⁹

Kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian umumnya disebut prestasi. Dalam hal prestasi ini Soebekti menulis: "Suatu pihak yang memperoleh hak-hak dari perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak yang diperolehnya, dan sebaliknya suatu pihak yang memikul kewajiban-kewajiban juga memperoleh hak yang dianggap sebagai kebalikan kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya."

Dalam perjanjian kerja, karena merupakan salah satu dari bentuk khusus perjanjian, maka apa yang dikemukakan oleh Soebekti di atas berlaku juga. Artinya apa yang menjadi hak pekerja/buruh akan menjadi kewajiban pengusaha, dan sebaliknya apa yang menjadi hak pengusaha akan menjadi kewajiban pekerja/buruh.²⁰

Menurut Agus Yudha Hernoko yang dikutip dalam buku Hardiansyah memberikan pengertian yang sama antara kontrak dan perjanjian 10, J. Satrio memberikan pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan yang terjadi antara satu atau dua orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap orang lain atau di mana kedua belah pihak saling mengikat diri. Sedangkan menurut Subekti yang dikutip dari buku Hardiansyah mempunyai pendapat yang berbeda mengenai istilah perjanjian atau persetujuan dengan kontrak. Istilah kontrak mempunyai pengertian lebih sempit karena ditujukan kepada perjanjian atau persetujuan tertulis. Pasal 1313 BW memberikan rumusan tentang perjanjian atau "kontrak" yaitu suatu

¹⁹ Zulkarnaen. 2021. *Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*, Bandung: CV Pustaka Setia, halaman. 120

²⁰ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit*, halaman. 70

perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.

Perjanjian kerja terbagi atas Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT):

A. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu ("PKWTT") pada umumnya disebut sebagai pekerja tetap atau permanen. Perjanjian kerja ini tidak memberikan batasan waktu kerja. Pada umumnya setiap pekerja selalu berharap akan diangkat menjadi pekerja tetap dengan harapan memiliki kepastian kerja, tidak dibatasi oleh waktu/usia karena setiap pekerja memiliki batas usia produktif.

Pada kontrak PKWTT berisi syarat-syarat kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan, hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, serta besaran upah/imbalan yang diterima pekerja. Menurut Pasal 1 angka 11 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021) memberikan pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja atau Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap. Bagi pengusaha sebelum pekerja diangkat menjadi PKWTT, pengusaha dapat melakukan masa percobaan bagi pekerja paling lama 3 (tiga) bulan masa percobaan.

B. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu ("PKWT") atau sering juga disebut dengan Pekerja atau Buruh kontrak. PKWT adalah Perjanjian kerja antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Artinya bukan untuk suatu pekerjaan yang sifatnya tetap melainkan sementara waktu.²¹

PKWTT dibuat dalam bahasa Indonesia dan ditulis dengan huru latin, jika PKWT dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya yang berlaku PKWT yang dibuat dalam bahasa Indonesia PKWT dibagi atas beberapa jenis yaitu:

a. PKWT Berdasarkan Jangka Waktu.

PKWT berdasarkan jangka waktu perjanjian kerjanya dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun, atau PKWT jangka waktunya berakhir dan dapat diperpanjang, dengan jangka waktu keseluruhan PKWT dengan perpanjangan tidak melebihi waktu 5 (lima) tahun.

Ketentuan PP 35/2021 tidak mengatur tentang bagaimana akibat hukum PKWT tersebut melebihi dari batas maksimal 5 (lima) tahun? Menurut penulis akibat hukum jika PKWT berdasarkan jangka waktu yang perjanjian kerjanya melebihi batas waktu 5 (lima) tahun maka secara otomatis demi hukum menjadi PKWTT dan hak-haknya semasa PKWT dipenuhi oleh pengusaha.

²¹ Hardiansyah. 2022. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca-Omnibuslaw Cipta Kerja*, Yogyakarta: Penerbit Deepublish, halaman. 81-85

b. PKWT Berdasarkan Selesainya Suatu Pekerjaan

PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan dibuat untuk jenis pekerjaan tertentu yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang sementara sifatnya.

Jangka waktu perjanjian kerja untuk PKWT berdasarkan Selesainya suatu pekerjaan didasari atas kesepakatan para pihak PP 85/2021 tidak mengatur tentang batasan jangka waktu pekerjaan, dan jika apabila dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja maka PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. Namun apabila perjanjian kerja telah berakhir tetapi pekerjaan tersebut belum selesai, maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya suatu pekerjaan tersebut. Misalnya Pekerja/Buruh yang dikontrak untuk pembangunan Kereta Cepat Bandung-Jakarta dengan jangka waktu 3 (tiga) tahun, namun setelah masa perjanjian kerja berakhir pekerjaan tersebut belum selesai, maka PKWT dilakukan perpanjangan hingga pekerjaan pembangunan Kereta Cepat Bandung- Jakarta selesai.

c. PKWT Berdasarkan Atas Pekerjaan Tertentu Yang Berubah- Ubah Dalam

Hal Waktu Dan Volume Pekerjaan Serta Pembayaran Upah Pekerja/Buruh Berdasarkan Kehadiran.

PKWT ini dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau sering disebut Pekerja atau Buruh harian. Pekerja/Buruh harian dibayar atas satuan

hasil pekerjaan dan berdasarkan kehadiran. Ketentuan bekerja pekerja harian dilakukan paling 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan, dan dalam hal Pekerja atau Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja Harian menjadi tidak berlaku dan hubungan kerja antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT Pengusaha juga berkewajiban untuk memenuhi hak-hak jaminan sosial bagi Pekerja/Buruh harian.

Klausul dalam perjanjian kerja harian dapat dibuat secara kolektif dan paling sedikit memuat yaitu:

- a. Nama/alamat Perusahaan atau pemberi kerja;
- b. Nama/alamat Pekerja/Buruh;
- c. Jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
- d. Besarnya Upah.

Sebagai contoh kasus adanya perselisihan antara Pekerja atau Buruh yang menyatakan telah bekerja di perusahaan secara PKWT padahal menurut Pekerja/Buruh menjadi PKWTT karena jenis dan sifat pekerjaannya adalah terus menerus atau bersifat tetap dan hal ini dapat dibuktikan dengan hasil pemeriksaan Disnaker Kab. Karawang. Namun Perusahaan yang bergerak dibidang industri kain menganggap jenis dan sifat pekerjaannya adalah tidak terus menerus atau tidak bersifat tetap karena faktanya kegiatan produksi hanya berjalan bilamana adanya pesanan, dan

apabila pesanan tidak ada maka Pekerja atau Buruh tidak menjalankan kegiatan produksi.²²

Menurut Wiwoho Soedjono dalam buku Muhammad Sadi Is, dengan adanya rumusan Pasal 1601a KUH Perdata, maka perlu kiranya dibedakan tentang pengertian perjanjian kerja dengan perjanjian perburuhan, karena perjanjian kerja itu bersifat individual sedangkan Perjanjian Perburuhan itu bersifat kelompok atau kolektif. Di dalam memperjuangkan kepentingan atau kesejahteraan buruh, undang-undang memberikan kesempatan sepenuhnya kepada serikat buruh untuk mengadakan suatu perjanjian perburuhan."

Pasal 1601 a KUHPerdata memberikan pengertian sebagai berikut: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah."

Subekti menjelaskan perjanjian kerja ialah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, di mana ditandai dengan adanya upah atau gaji tertentu yang dijanjikan dan hubungan diperatas yaitu suatu hubungan persekutuan di mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.

Adapun unsur-unsur perjanjian kerja dalam hubungan kerja ialah sebagai berikut:

1. Adanya unsur pekerja.

²² *ibid.* halaman. 85-89

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 1603 KUH Perdata yang berbunyi: "Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya". Sifat pekerja yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka kerja tersebut putus demi hukum.

2. Adanya unsur perintah.

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan pada pekerjaan oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus duduk pada perintah yang pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, hubungan advokat dengan kliennya. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk, pada perintah pasien atau klien.

3. Adanya upah.

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja) bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha yaitu untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut merupakan

hubungan kerja seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang atau yang lebih dikenal dengan istilah kerja rodi yaitu hubungan kerja ketika masa penjajahan Belanda.²³

C. Penyelesaian Apabila Karyawan Melakukan Wanprestasi

Perkataan wanprestasi berasal dari bahasa Belanda, yang artinya pasti buruk. Adapun yang dimaksud wanprestasi adalah suatu keadaan yang dikarenakan kelalaian atau kesalahannya, sehingga debitur tidak dapat memenuhi prestasi seperti yang telah ditentukan dalam kontrak dan bukan dalam keadaan memaksa.²⁴

Unsur-Unsur Wanprestasi :

a. Adanya Unsur Kesalahan

Maksud dari adanya "kesalahan", harus dipenuhi syarat- syarat, yaitu sebagai berikut:

1. Perbuatan yang dilakukan harus dapat dihindarkan.
2. Perbuatan tersebut dapat dipersalahkan kepada si pembuat, yaitu bahwa ia dapat menduga tentang akibatnya.

Suatu akibat itu dapat diduga atau tidak, untuk mengukur atau mengetahui dugaan akibat itu dilihat dari unsur "objektif dan subjektif. Objektif yaitu apabila kondisi normal akibat tersebut sudah dapat diduga, sedangkan unsur subjektif yaitu akibat yang diduga menurut penilaian seorang ahli.

²³ Muhamad Sadi Is. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Kencana, halaman. 132-135

²⁴ Lukman Santoso Az. 2017. *Dinamika Hukum Kontrak Indonesia*, Yogyakarta: Trussmedia Grafika, halaman. 254

b. Kesalahan Karena Disengaja

Perbuatan disengaja atau sifat kesengajaan pada suatu perbuatan adalah tindakan yang dilakukan dengan diketahui dan dikehendaki. Oleh karena itu, saat terjadinya kesengajaan tidak diperlukan adanya maksud untuk menimbulkan kerugian kepada orang lain, cukup diketahui dan si pelaku tetap melakukan perbuatan tersebut, maka itu dikategorikan sengaja. Yang paling mudah menetapkan seseorang melakukan wanprestasi ialah dalam perjanjian yang bertujuan untuk tidak melakukan suatu perbuatan. Apabila orang itu melakukannya berarti ia melanggar perjanjian, ia dapat dikatakan melakukan wanprestasi.

c. Kesalahan Karena Kelalaian

Asal kata kelalaian, adalah lalai, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Kemendikbud artinya tidak mengindahkan kewajiban, pekerjaan, dan sebagainya. Dengan kata lain "kelalaian" merupakan sebuah perbuatan dimana seorang pelaku mengetahui akan kemungkinan terjadinya akibat yang merugikan orang lain. Sulit sekali menentukan adanya unsur kelalaian, perlu dilakukan pembuktian karena sering kali tidak dijanjikan dengan tepat kapan suatu pihak diwajibkan melakukan prestasi yang dijanjikan.

d. Pernyataan Lalai dan Somasi (Teguran)

Somasi adalah teguran atau peringatan dari kreditur kepada debitur untuk melaksanakan kewajibannya dalam waktu tertentu. Peringatan tertulis dapat dilakukan secara resmi dan tidak resmi. Peringatan tertulis secara resmi dilakukan melalui pengadilan yang berwenang, yang disebut somasi (*sommatie*). Peringatan tertulis tidak resmi misalnya melalui surat tercatat, surat peringatan ini disebut *in gebreke stelling*.²⁵

Wanprestasi mempunyai hubungan yang sangat erat dengan somasi. Wanprestasi adalah tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang ditentukan dalam perjanjian yang dibuat antara kreditur dengan debitur. Dalam *restatement of the law of contacts* (Amerika Serikat), wanprestasi atau *breach of contracts* dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1. Total breaches, artinya pelaksanaan kontrak tidak mungkin dilaksanakan.
2. Partial breaches, artinya pelaksanaan perjanjian masih mungkin untuk dilaksanakan.

Wanprestasi dapat diartikan sebagai kelalaian, kealpaan, cidera janji, tidak menepati kewajibannya dalam perjanjian. Dengan demikian, wanprestasi adalah suatu keadaan dimana seorang debitur (berutang) tidak memenuhi atau melaksanakan prestasi sebagaimana telah ditetapkan dalam suatu perjanjian. Wanprestasi (lalai/alpa) dapat timbul karena :

1. Kesengajaan atau kelalaian debitur itu sendiri.
2. Adanya keadaan memaksa (*overmacht*).

²⁵ Amran Saudi. 2020. *Wanprestasi Dan Perbuatan Melawan Hukum*, Jakarta: Kencana, halaman. 62-66

Akibat dari wanprestasi itu biasanya dapat dikenakan sanksi berupa ganti rugi, pembatalan kontrak, peralihan risiko, maupun membayar biaya perkara.²⁶

Ada empat keadaan wanprestasi:

- a. Tidak memenuhi prestasi.
- b. Terlambat memenuhi prestasi.
- c. Memenuhi prestasi secara tidak baik (tidak sesuai).
- d. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya.

Prestasi yang tidak terpenuhi kemungkinan disebabkan kesalahan debitur, keadaan memaksa, atau resiko bisnis.

Dalam hal debitur wanprestasi, yaitu suatu keadaan yang dikarenakan kelalaian atau kesalahannya, sehingga tidak dapat memenuhi prestasi seperti yang telah yang telah ditentukan dalam perjanjian dan bukan dalam keadaan yang memaksa, dapat digugat ganti rugi. Pengertian prestasi dalam hukum kontrak dimaksudkan sebagai suatu pelaksanaan hal-hal yang tertulis dalam suatu kontrak oleh pihak yang telah mengikatkan diri untuk itu, pelaksanaan mana sesuai dengan kontrak yang bersangkutan.

Wanprestasi berakibat terhadap timbulnya hak bagi pihak yang dirugikan untuk menuntut ganti rugi terhadap pihak yang melakukan wanprestasi. Hak kreditor tersebut dapat secara mandiri diajukan ataupun dikombinasikan dengan gugatan lain, yaitu meliputi:

- a. Pemenuhan (*nakoming*).
- b. Ganti rugi (*vervangende vergoeding; schadeloosstelling*).

²⁶ Wiwoho. 2012. *Hukum Kontrak Ekonomi Syariah dan Etika Bisnis*, Semarang: UNDIP PRESS, halaman. 87-88

- c. Pembubaran, pemutusan atau pembatalan (*ontbinding*).
- d. Pemenuhan ditambah ganti rugi pelengkap (*nanokoming en anvullend vergoeding*).
- e. Pembubaran ditambah ganti rugi pelengkap (*ontbinding en anvulled vergoeding*).

Dalam kamus hukum, tanggung jawab adalah suatu keseharusan bagi seseorang untuk melaksanakan apa yang telah diwajibkan kepadanya. Menurut hukum tanggung jawab adalah suatu akibat atas konsekuensi kebebasan seseorang tentang perbuatannya yang berkaitan dengan etika atau moral dalam melakukan suatu perbuatan. Selanjutnya pertanggungjawaban harus mempunyai dasar, yaitu hal yang menyebabkan timbulnya hak hukum bagi seorang untuk menuntut orang lain sekaligus berupa hal yang melahirkan kewajiban hukum orang lain untuk memberi pertanggungjawabannya.²⁷

Akibat Hukum Jika Salah Satu Pihak Dianggap Wanprestasi :

Salah satu pihak jika telah dirasa dirugikan pihak lain dalam perjanjian dimana telah disepakati dalam hal ini dapat menggugat yang melakukan ingkar bilamana tidak mengindahkan syarat dari kesepakatan tersebut dengan melalui bantuan hakim serta saluran hukum yang ada. Akibat hukum yang akan ditimbulkan karena terjadinya wanprestasi dalam memberikan ganti kerugian diatur dalam pasal 1243 KUHPerdara. Dalam pengakhiran perjanjian melewati pengadilan yang diatur dalam pasal 1266 KUHPerdara menyebutkan syarat dari batalnya kesepakatan yangmana terdapat hubungan antar balik jika pihak yang

²⁷ Sudjana. "Akibat Hukum Wanprestasi dan Tanggung Jawab Para Pihak dalam Transaksi Anjak Piutang". Jurnal Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran Vol. 5. No. 2. Desember 2019. halaman. 387-389

satunya dalam perjanjian yang telah disepakati bukan melingkapi tugasnya dalam ini tidak dijelaskan batal demi hukum melainkan melalui dari pengadilan.²⁸

Penyelesaian Wanprestasi Akibat Adanya Perjanjian :

Apabila dalam suatu perjanjian debitur tidak melaksanakan apa yang telah diperjanjikan karena kesalahannya maka dapat dikatakan debitur telah melakukan wanprestasi. Kesalahan itu dapat berupa sengaja dan tidak berprestasi telah lalai atau ingkar janji atau bahkan melanggar perjanjian dengan melakukan sesuatu hal yang dilarang atau tidak boleh dilakukan.

Pada prinsipnya para pihak yang bersengketa sepakat tentang cara dan lembaga yang digunakan dalam menyelesaikan wanprestasi. Prinsip itu secara tegas diatur dalam Pasal 1338 KUHPdata yang menyatakan “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya”.²⁹

Jika isi kesepakatan atau perjanjian tidak dipenuhi, para pihak dapat menempuh jalur litigasi maupun non litigasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa.

Jalur litigasi artinya menggugat ke pengadilan yang sesuai dengan kompetensi absolut dan kompetensi relatifnya. Jalur non litigasi adalah penyelesaian sengketa di luar pengadilan, artinya upaya tawar-menawar atau

²⁸ Ni Made Intam Marheni. “Upaya Hukum Penyelesaian Wanprestasi Dalam Perjanjian Sewa Menyewa Rumah”. Jurnal Kertha Desa Vol. 10. No. 4. Maret 2022. halaman. 6

²⁹ Eka Mulya Putri. “Penyelesaian Wanprestasi Dalam Perjanjian Pembiayaan Pembelian Mobi”l. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Vol. 4. No. 4. November 2020. halaman. 89

kompromi untuk memperoleh jalan keluar yang saling menguntungkan. Para pihak dapat menempuh jalur non litigasi demi tercapainya kesepakatan baru.³⁰

Permasalahan hukum yang timbul adalah dalam hal ada hubungan kontraktual antara para pihak dan terjadi wanprestasi dapatkah diajukan gugatan perbuatan melawan hukum. Bila dikaji maka, Pasal 1233 Kitab Undang- Undang Hukum Perdata menyebutkan sumber perikatan adalah perjanjian dan undang-undang. Perikatan adalah suatu hubungan hukum di bidang hukum kekayaan di mana satu pihak berhak menuntut suatu prestasi dan pihak lainnya berkewajiban untuk melaksanakan suatu prestasi. Sedangkan perjanjian menurut Pasal 1313 Kitab Undang- Undang Hukum Perdata adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Definisi ini mendapat kritik dari Subekti, karena hanya meliputi perjanjian sepihak padahal perjanjian pada umumnya bersifat timbal balik, seperti perjanjian jual-beli, perjanjian sewa-menyewa, perjanjian tukar- menukar, dan sebagainya.

Secara umum alternatif penyelesaian sengketa adalah penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang dikehendaki para pihak, yakni dapat dilakukan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsolidasi, penilaian ahli dan arbitrase (Pasal 1 huruf 1 UU No. 30 Tahun 1999).

a. Konsultasi

konsultasi pada prinsipnya merupakan suatu tindakan yang bersifat personal antara satu pihak tertentu yang disebut dengan klien dengan

³⁰ Rizka Ari Amalia. *Op.Cit.* halaman. 129

pihak lain yang merupakan konsultan yang memberikan pendapat kepada klien untuk memenuhi keperluan dan kebutuhan klien tersebut.

b. **Negosiasi**

Secara umum negosiasi dapat diartikan sebagai suatu upaya penyelesaian sengketa para pihak tanpa melalui proses peradilan dengan tujuan mencapai kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang lebih harmonis dan kreatif. Di sini para pihak berhadapan langsung secara seksama dalam mendiskusikan permasalahan yang mereka hadapi dengan cara kooperatif dan saling terbuka.

c. **Mediasi**

Mediasi merupakan upaya penyelesaian sengketa melalui perundingan dengan bantuan pihak ketiga netral (mediator) guna mencari bentuk penyelesaian yang dapat disepakati para pihak.

d. **Konsiliasi**

Sebenarnya antara konsiliasi dengan mediasi tidak ada perbedaan prinsip, karena dalam keputusan konsiliasi pun didefinisikan sebagai upaya penyelesaian sengketa melalui perundingan dengan melibatkan pihak ketiga netral untuk membantu para pihak yang bersengketa dalam menemukan bentuk-bentuk penyelesaian yang dapat disepakati para pihak.

e. **Penilaian ahli**

Penilaian ahli adalah salah satu pola yang dapat digunakan dalam menyelesaikan sengketa perdata. Ahli adalah pihak ketiga yang memiliki pengetahuan tentang ruang lingkup sengketa yang dihadapi para pihak atau oleh salah satu pihak. Di sini para pihak yang bersengketa atau salah satu pihak yang terlibat sengketa pada umumnya mendatangi ahli untuk meminta pendapat, petunjuk dan pertimbangan untuk menyelesaikan sengketa yang dihadapi.

f. Arbitrase

Pasal 1 UU No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Umum, Arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar pengadilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa. Lembaga arbitrase tidak lain merupakan suatu jalur musyawarah yang melibatkan pihak ketiga sebagai wasitnya.³¹

Hukum Islam memiliki ketentuan yang mendasar dalam masalah perikatan dan perjanjian yaitu dengan memberi kebebasan kepada pihak-pihak yang terlibat untuk mengambil bentuk dari macam-macam akad yang dipilihnya.

Firman Allah al-Baqarah ayat 282.

ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى لِّذَيْنَآ يَأْتِيهَا
كُتُبُهُآفَ

“Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya”.

³¹ Marvita Langi. “Akibat Hukum Terjadinya Wanprestasi Dalam Perjanjian Jual Beli”. Jurnal Lex Privatum, Vol. 4. No. 3. Maret 2016. halaman. 102-103

Setiap perjanjian wajib dilakukan dengan baik dan jujur serta bersih dari unsur penipuan, pemalsuan, dan pelanggaran. Sehingga praktek muamalah dalam Islam menjadi jalan terang yang jauh dari hal yang cacat setelah dibuatnya suatu perjanjian.³²

³² Yuni Harlina. “*Kajian Hukum Islam Tentang Wanprestasi (Ingkar Janji) Pada Konsumen Yang Tidak Menerima Sertifikat Kepemilikan Pembelian Rumah*”. Jurnal Hukum Islam Vol. 22. No. 1. Juni 2017. halaman. 12-13

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hak dan Kewajiban Antara Karyawan dan PTPN II

1. Hak Pekerja.

Hak normatif bersifat ekonomis yaitu hak yang cukup sensitif untuk dibicarakan. Berkaitan erat dengan kepentingan yang cukup sulit untuk dipertemukan. Di satu sisi, pengusaha berusaha mengurangi atau menekan biaya produksi untuk mendapatkan keuntungan lebih. Pada sisi lain, pekerja atau buruh terus meminta dan menuntut peningkatan kesejahteraan baik diri sendiri maupun keluarganya. Oleh karena itu, setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan, sandang, perumahan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Upah dan hak-hak lainnya dari pekerja atau buruh merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya, yaitu harus dibayar lebih dahulu daripada utang lainnya atau dengan kata lain, pekerja sebagai kreditur atas upahnya merupakan kreditur istimewa.

Hak Konstitusional Pekerja atau Buruh adalah konstitusi memainkan peran yang strategis dalam sebuah negara. Sebagaimana yang dikemukakan oleh James Madison, penyusun utama konstitusi menuliskan; seandainya manusia adalah malaikat, maka pemerintah tidak akan diperlukan. Seandainya malaikat memerintahkan manusia, maka tidak perlu ada kontrol

internal dan eksternal terhadap pemerintah. Dalam merancang sebuah pemerintahan yang diatur oleh manusia atas manusia kesulitan terbesar terletak dalam hal ini, pemerintah mengontrol yang diperintah dan selanjutnya, menentukan kewajiban pemerintah untuk mengontrol dirinya sendiri.

Hak berserikat merupakan bagian dari hak asasi manusia yang bersifat universal. Sebab hak asasi merupakan suatu perangkat asas-asas yang timbul dari nilai-nilai yang kemudian menjadi kaidah-kaidah yang mengatur perilaku manusia dalam hubungan dengan sesama manusia. Adapun yang diartikan atau dirumuskan dengan hak asasi, fenomena tersebut tetap merupakan suatu manifestasi dari nilai-nilai yang kemudian dikonkretkan menjadi kaidah dan norma.

Hak berserikat buruh sebagai alat untuk memperbaiki kondisi kerja guna mencapai keadilan sosial yang sangat penting bagi perdamaian secara universal. Hak untuk membentuk serikat buruh sebagai landasan bagi terbentuknya suatu wadah bagi buruh untuk melaksanakan perundingan secara kolektif sebagai sarana buruh dan pengusaha untuk memperbaiki kondisi kerja. Secara filosofis, hak membenruk serikat buruh berdasarkan *konvensi Internasional Labour Organization (ILO)* adalah keadilan sosial. Secara khusus alam hubungan industrial keadilan sosial bermakna adanya keadilan bagi pelaku hubungan industrial. Pelaku hubungan industrial pada dasarnya adalah buruh, dan pengusaha. Adanya serikat buruh yang terbentuk memberikan rasa keadilan bagi pelaku hubungan industrial,

khususnya buruh. Tujuan dibentuknya serikat buruh adalah sebagai wadah bagi buruh untuk memperjuangkan keadilan sosial.³³

Pada hari rabu tanggal dua bulan juni tahun dua ribu dua puluh satu (02-06-2021), Syahriadi Siregar, selaku SEVP Business Support PT Perkebunan Nusantara II yang beralamat Jl. Medan – Tanjung Morawa Km 16, Kab. Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini bertindak atas nama serta kepentingan hukum PT Perkebunan Nusantara II, selanjutnya disebut sebagai pihak pertama yaitu, Rizky Pratama sebagai Calon Karyawan Pelaksana Bidang Tanaman, dengan nomor KTP 1218092006970001 dan beralamat di Dusun 1 Desa Aras Panjang, Kec. Dolok Musihul. Dalam hal ini bertindak untuk diri sendiri, dan selanjutnya disebut dengan pihak kedua.³⁴

Pihak pertama dan Pihak kedua secara bersama-sama disebut sebagai para pihak, sepakat untuk mengikatkan diri dalam sebuah perjanjian kerja.³⁵

Pihak Kedua atau Pekerja :

- a. Pihak kedua atau Rizky Pratama menerimana gaji sebagai haknya sebesar 2.499.423 sesuai ketentuan UMP tahun berjalan pada tahun 2020.
- b. Menerima BPJS.
- c. Menerima biaya perjalanan dinas.
- d. Menerima THR.³⁶

³³ Muhammad Sadi Is, *Op. Cit.* halaman. 67-75

³⁴ Berdasarkan Wawancara dengan Bapak Dicky Harianto, SE. Selaku Kasub. ACT Pengembangan SDM, Di Kantor PTPN II, tanggal 10 April 2023, Pukul 10.00 Wib.

³⁵ Berdasarkan Wawancara dengan Bapak Dicky Harianto, SE. Selaku Kasub. ACT Pengembangan SDM, Di Kantor PTPN II, tanggal 10 April 2023, Pukul 10.00 Wib.

Berikut Perincian Hak – Hak Pihak Kedua atau Pekerja :

- a. Menerima gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku di PT Perkebunan Nusantara II sesuai dengan UMP tahun berjalan.
- b. Menerima manfaat BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud pasal 7 ayat (2) Huruf a pada perjanjian yang sudah disepakati.
- c. Menerima biaya perjalanan dinas atas penugasan yang diberikan PT Perkebunan Nusantara II yang disesuaikan dengan Karyawan Pelaksana Golongan IA/0.
- d. Menerima Tunjangan Hari Raya (THR) sebagai ketentuan Ketenagakerjaan yang berlaku.³⁷

2. Kewajiban Pekerja.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian, kewajiban utama bagi pekerja/buruh yaitu melakukan pekerjaan.

a. Melakukan Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh yaitu pekerjaan yang dijanjikan dalam perjanjian kerja. Mengenai ruang lingkup pekerjaan dapat diketahui dalam perjanjian kerja atau menurut kebiasaan. Ruang lingkup pekerjaan sewaktu mulai

³⁶ Berdasarkan Wawancara dengan Rizky Pratama, Mantan Karyawan PTPN II. Divisi PD II Bulu Cina, Di Medan, tanggal 23 April 2023, Pukul 13.00

³⁷ Berdasarkan Wawancara dengan Bapak Dicky Harianto, SE. Selaku Kasub. ACT Pengembangan SDM, Di Kantor PTPN II, tanggal 10 April 2023, Pukul 10.00 Wib.

melakukan sudah harus diketahui oleh pekerja/buruh sehingga pengusaha tidak memperluas ruang lingkup pekerjaan.

Pekerjaan harus dikerjakan sendiri karena melakukan pekerjaan itu bersifat kepribadian, artinya kerja itu melekat pada diri pribadi, sehingga apabila pekerja/buruh meninggal dunia, hubungan kerja berakhir demi hukum. Oleh karena itu, pekerjaan itu tidak boleh diwakili atau diwariskan.

b. Menaati Tata Tertib Perusahaan

Tata tertib ini merupakan disiplin dalam rangka melakukan pekerjaan di perusahaan. Peraturan tata tertib ini ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat kepemimpinan dari pengusaha. Mengenai hal ini, dapat disimpulkan dari apa yang dinamakan dengan perjanjian kerja.

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. Di samping itu, pekerja atau buruh juga wajib melakukan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan, maupun kebiasaan.

Adapun dalam KUHPerduta kewajiban pekerja atau buruh diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerduta, yang pada prinsipnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pekerja atau buruh wajib melakukan pekerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 1603 KUHPerduta menjelaskan bahwa: "si buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya. Sekadar tentang sifat serta luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dijelaskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan".
2. Pekerja atau Buruh wajib menaati aturan dan petunjuk dari majikan, pekerja/buruh sewaktu melakukan pekerjaan wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh majikan. Aturan-aturan yang wajib ditaati oleh pekerja atau buruh tersebut, antara lain dapat dituangkan di dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Pekerja atau buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja menurut kemampuan yang maksimal.
3. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda, jika pekerja atau buruh dalam melakukan pekerjaannya, akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan, atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan pengusaha atau perusahaan. Maka atas kejadian tersebut, risiko yang timbul menjadi tanggung jawab si pekerja. Akan tetapi, dengan catatan jika kejadian tersebut karena adanya unsur kesengajaan atau kelalaian

dari pekerja atau buruh. Ada suatu asas yang biasa disebut *demnum in iura datum* yang artinya perbuatan melanggar hukum dapat menimbulkan ganti rugi. Sebaliknya jika suatu kejadian tersebut dikarenakan bukan karena kesalahan pekerja atau buruh maka kejadian tersebut bukan menjadi tanggung jawab pekerja atau buruh, misalnya, karena bencana alam dan kejadian yang sejenis.³⁸

Berikut Kewajiban Pihak Kedua atau Pekerja :

- a. Melaksanakan perintah kerja sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku di PT Perkebunan Nusantara II.
- b. Menyerahkan ijazah asli dari pendidikan formal terakhir untuk disimpan Pihak Pertama selama Masa Percobaan hingga selesai Masa Ikatan Dinas.
- c. Mematuhi jam masuk kerja yang berlaku di PT Perkebunan Nusantara II.
- d. Menyimpan dan memelihara data dan dokumen Pihak Pertama.
- e. Melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dengan mempedomani ketentuan kerja di PT Perkebunan Nusantara II.
- f. Menyerahkan data dan atau dokumen kerja kepada Pihak Pertama setelah Perjanjian ini berakhir.
- g. Mengganti dan menyelesaikan segala kerugian yang diderita Pihak Pertama sebagai akibat kelalaian atau penyimpangan Pihak Kedua dalam melaksanakan tugas atau Pihak Kedua dinyatakan tidak

³⁸ Muhammad Sadi Is, *Op. Cit.* halaman. 75-80

melaksanakan dengan baik kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal ini.

- h. Tidak memberikan keterangan pada media cetak dan media elektronik serta media lain, tidak pula membicarakan di luar hubungan jabatan segala persoalan yang diperoleh mengenai Pihak Pertama, terkecuali dengan izin Pihak Pertama.
- i. Tidak melakukan suatu perbuatan yang melanggar peraturan yang berlaku di Pihak Pertama maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku atau perbuatan yang tidak sesuai dengan etika, moral dan kesusilaan atau yang tidak sepatutnya dikerjakan oleh Pekerja Kontrak yang baik, termasuk namun tidak terbatas pada kegiatan pornografi, berzina, berjudi dan menggunakan obat terlarang.
- j. Pihak Kedua wajib menjamin bahwa sebelum perjanjian ini disepakati, Pihak Kedua tidak pernah melakukan perbuatan yang melanggar peraturan maupun perundang-undangan yang berlaku atau tidak sesuai dengan etika, moral dan kesusilaan, termasuk namun tidak terbatas pada kegiatan memberikan keterangan palsu (tidak sesuai fakta), fraud, pornografi, berzina, berjudi, dan menggunakan obat terlarang, yang dapat merugikan Pihak Pertama setelah disepakatinya Perjanjian Kerja ini.³⁹

³⁹ Berdasarkan Wawancara dengan Bapak Dicky Harianto, SE. Selaku Kasub. ACT Pengembangan SDM, Di Kantor PTPN II, tanggal 10 April 2023, Pukul 10.00 Wib.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Aditya Farhan Ramadhana selaku Karyawan di PTPN II bagian SDM menjelaskan memang benar adanya hak dan kewajiban di dalam suatu perjanjian kerja antara pekerja dengan PTPN II, antara lain :

- a. Hak pekerja itu menerimana gaji sesuai ketentuan yang berlaku di PTPN II, menerima BPJS dan lain sebagainya. Dan kewajiban pekerja itu melaksnakan perintah kerja sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku di PTPN II.
- b. Hak PTPN II itu mengatur pelaksanaan dan penempatan kerja, melakukan pengawasan atas pekerjaan yang dilakukan pihak pekerja dan lain sebagainya. dan kewajiban PTPN II itu menempatkan pekerja sebagai tenaga kerja calon karyawan pelaksana di Wilayah PTPN II, membayar gaji karyawan dan mendaftarkan kepersertaan pekerja di BPJS ketenagakerjaan.⁴⁰

Bapak Aditya Farhan Ramadhana, S.E. Selaku Karyawan PTPN II bagian SDM juga mengatakan masih banyak juga peraturan yang ada didalam surat perjanjian kerja terhadap Pihak Karyawan dengan Pihak PTPN II, kurang lebih seperti ruang lingkup kerja, jangka waktu perjanjian kerja, masa percobaan dan evaluasi kerja, pengangkatan sebagai karyawaan tetap, masa ikatan dinas,

⁴⁰ Berdasarkan Wawancara dengan Bapak Aditya Farhan Ramadhana, S.E. Selaku Karyawan PTPN II bagian SDM, Di Kantor PTPN II, tanggal 26 Juli 2023, Pukul 11.30 Wib.

kewajiban para pihak, hak-hak para pihak, jam kerja, pelanggaran dan lain sebagainya.⁴¹

Pada tanggal 06 September 2021 panggilan terhadap saudara Rizky Pratama prihal menindaklanjuti Surat Kebun Bulu Cina No: 2.BCA/2.6/30/VIII/2021 tanggal 23 Agustus 2021 tentang Tenaga Pengamat (PKWT) Tidak Masuk Kerja.

Bahwa :

- a. Saudara Rizky Pratama adalah alumni STIP-AP yang lulus pada pelaksanaan penerimaan Calon Pengamat Angkatan I periode Juni 2021 dan ditempatkan di Kebun Bulu Cina tmt 2 Juni 2021.
- b. Terhitung mulai tanggal 12 s.d 22 Agustus 2021 yang bersangkutan tidak hadir tanpa keterangan. Dan menurut informasi yang kami terima, yang bersangkutan telah bekerja diperusahaan lain.
- c. Berdasarkan hal tersebut, yang bersangkutan dinyatakan telah melanggar Surat Perjanjian Kerja No: SEVP BS / SPK/12/VI/2021 tanggal 2 Juni 2021 Pasal 11 Ayat (3) sebagaimana tercantum "Dalam hal PIHAK KEDUA tidak hadir secara penuh sekurang- kurangnya 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan tertulis dengan bukti yang sah atau alasan yang dapat dipertanggungjawabkanmaka Pihak Kedua dianggap memutuskan Perjanjian Kerja secara sepihak"(Surat Perjanjian Terlampir).
- d. Atas pelanggaran disiplin kerja tersebut, berikut kami persiapkan Surat Panggilan yang bersangkutan agar hadir ke Bagian Sumber Daya

⁴¹ Berdasarkan Wawancara dengan Bapak Aditya Farhan Ramadhana, S.E. Selaku Karyawan PTPN II bagian SDM, Di Kantor PTPN II, tanggal 26 Juli 2023, Pukul 11.30 Wib.

Manusia, Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara untuk Bapak tanda tangani.⁴²

Benar saudara Rizky Pratama melakukan pelanggaran disiplin dalam bentuk tidak melaksanakan ketentuan disiplin karyawan sesuai dengan surat perjanjian kerja, dalam hal ini Rizky Pratama tidak hadir secara penuh sekurang – kurangnya 5 (lima) hari kerja berturut – turut tanpa keterangan tertulis, maka Rizky Pratama dianggap memutuskan perjanjian kerja secara sepihak.⁴³

Atas pelanggaran disiplin yang dilakukan Rizky Pratama, Rizky Pratama diminta hadir pada hari senin tanggal 13 september 2021 ke ruang kerja Bagian Sumber Daya Manusia.⁴⁴

3. Hak Perusahaan.

- a. Mengatur pelaksanaan dan penempatan kerja Pihak Kedua.
- b. Melakukan pengawasan atas pekerjaan yang dilakukan Pihak Kedua.
- c. Melaksanakan pembinaan disiplin kepada Pihak Kedua.
- d. Memutuskan/tidak melanjutkan Perjanjian.⁴⁵

4. Kewajiban Perusahaan.

- a. Menempatkan Pihak Kedua sebagai tenaga kerja Calon Karyawan Pelaksana di wilayah PT Perkebunan Nusantara II.
- b. Membayar gaji Pihak Kedua.

⁴² Berdasarkan Wawancara dengan Bapak Dicky Harianto, SE. Selaku Kasub. ACT Pengembangan SDM, Di Kantor PTPN II, tanggal 10 April 2023, Pukul 10.00 Wib.

⁴³ Berdasarkan Wawancara dengan Rizky Pratama, Mantan Karyawan PTPN II. Divisi PD II Bulu Cina, Di Medan, tanggal 23 April 2023, Pukul 13.00

⁴⁴ Berdasarkan Wawancara dengan Rizky Pratama, Mantan Karyawan PTPN II. Divisi PD II Bulu Cina, Di Medan, tanggal 23 April 2023, Pukul 13.00

⁴⁵ Berdasarkan Wawancara dengan Bapak Dicky Harianto, SE. Selaku Kasub. ACT Pengembangan SDM, Di Kantor PTPN II, tanggal 10 April 2023, Pukul 10.00 Wib.

- c. Mendaftarkan kepersertaan pihak kedua di BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.⁴⁶

B. Akibat Hukum Yang Ditimbulkan Dengan Terjadinya Wanprestasi Oleh Pekerja.

Ada empat akibat adanya wanprestasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Perikatan tetap ada.
- b. Debitur harus membayar ganti rugi kepada kreditur (Pasal 1243 KUH Perdata).
- c. Beban resiko beralih untuk kerugian debitur, jika halangan itu timbul setelah debitur wanprestasi, kecuali bila ada kesenjangan atau kesalahan besar dari pihak kreditur. Oleh karena itu, debitur tidak dibenarkan untuk berpegang pada keadaan memaksa.
- d. Jika perikatan lahir dari perjanjian timbal balik, kreditur dapat membebaskan diri dari kewajibannya memberikan kontra prestasi dengan menggunakan pasal 1266 KUHPerdata.

Terjadinya wanprestasi mengakibatkan pihak lain (lawan dari pihak yang wanprestasi) dirugikan. Oleh karena pihak lain dirugikan akibat wanprestasi tersebut, maka pihak yang telah melakukan wanprestasi harus menanggung akibat dari tuntutan pihak lawan yang dapat berupa:

- a. Pembatalan perjanjian saja
- b. Pembatalan perjanjian disertai tuntutan ganti rugi, berupa: biaya, rugi dan bunga.

⁴⁶ Berdasarkan Wawancara dengan Bapak Dicky Harianto, SE. Selaku Kasub. ACT Pengembangan SDM, Di Kantor PTPN II, tanggal 10 April 2023, Pukul 10.00 Wib.

- c. Pemenuhan kontrak saja, dimana kreditur hanya meminta pemenuhan prestasi saja dari debitur.
- d. Pemenuhan kontrak disertai tuntutan ganti rugi. Kreditur menuntut selain pemenuhan prestasi juga harus disertai ganti rugi oleh debitur (Pasal 1267 KUHPerdara).
- e. Menuntut penggantian kerugian saja.

Kesemua persoalan di atas akan membawa konsekuensi yuridis yaitu pihak yang telah melakukan wanprestasi haruslah menanggung akibat atau hukuman berupa:

1. Penggantian biaya, rugi dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perjanjian. Dengan demikian pada dasarnya, ganti-kerugian itu adalah ganti-kerugian yang timbul karena debitur melakukan wanprestasi. Menurut ketentuan Pasal 1246 KUH Perdata, ganti-kerugian itu terdiri atas 3 unsur, yaitu :
 - a. Biaya, yaitu segala pengeluaran atau ongkos-ongkos yang nyata-nyata telah dikeluarkan.
 - b. Rugi, yaitu kerugian karena kerusakan barang-barang kepunyaan kreditur yang diakibatkan oleh kelalaian debitur.
 - c. Bunga, yaitu keuntungan yang seharusnya diperoleh atau diharapkan oleh kreditur apabila debitur tidak lalai.

Undang- undang menentukan, bahwa kerugian yang harus dibayarkan oleh debitur kepada kreditur sebagai akibat dari wanprestasi adalah sebagai berikut :

- a. Kerugian yang dapat diduga ketika perjanjian dibuat. Menurut pasal 1247 KUH Perdata, debitur hanya diwajibkan membayar ganti- kerugian yang nyata telah atau sedianya harus dapat diduganya sewaktu perjanjian dibuat, kecuali jika hal tidak dipenuhinya perjanjian itu disebabkan oleh tipu daya yang dilakukan olehnya.
 - b. Kerugian sebagai akibat langsung dari wanprestasi. Menurut Pasal 1248 KUH Perdata, jika tidak dipenuhinya perjanjian itu disebabkan oleh tipu daya debitur, pembayaran ganti- kerugian sekedar mengenai kerugian yang diderita oleh kreditur dan keuntungan yang hilangbaginya.
 - c. Berdasarkan prinsip *Exceptio Non Adimpleti Contractus* ini, maka pihak yang dirugikan akibat adanya suatu wanprestasi dapat yang merupakan akibat langsung dari tidak dipenuhinya perjanjian.
2. Pembatalan perjanjian atau pemecahan perjanjian. Pembatalan perjanjian atau pemecahan perjanjian bertujuan membawa kedua belah pihak kembali pada keadaan sebelum perjanjian diadakan.
 3. Peralihan Risiko, Peralihan risiko adalah kewajiban untuk memikul kerugian jika terjadi suatu peristiwa di luar kesalahan salah satu pihak yang menimpa barang dan menjadi obyek perjanjian sesuai dengan Pasal 1237 KUH perdata.⁴⁷

Pekerja dan pengusaha merupakan dua faktor yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Dengan terjadinya sinergi kedua faktor itu baru perusahaan akan berjalan dengan baik. Begitu pula

⁴⁷ Niru Anita Sinaga. *Op. Cit.* halaman. 51-53

sebaliknya, bagaimanapun pekerja tanpa adanya perusahaan hanya akan melahirkan pengangguran. Sisi lain, pengusaha sebagai pemilik perusahaan berada pada posisi yang kuat sebab didukung modal yang besar, sedangkan pekerja berada pada posisi yang lemah karena hanya bermodalkan tenaga dan keahlian. Hal ini sering digunakan oleh pengusaha yang nakal berbuat semena-mena terhadap pekerja dalam mendapatkan hak-haknya seperti hak upah yang layak, hak istirahat/hak cuti, dan hak cuti serta hak jaminan social atau jaminan ketenagakerjaan dan hak atas pesangon.

Wajib bagi pemerintah untuk memberikan perlindungan kepada seluruh hubungan hukum yang dilakukan masyarakat. Oleh karena itu muncul dan berkembang istilah perlindungan hukum. Pekerja lebih sering dikaitkan dengan diksi pekerja yang dipergunakan pemberi kerja dan sangat populer dalam keilmuaan terkait ketenagakerjaan atau perburuhan.

Apabila perusahaan tidak ada mempergunakan perjanjian tertulis yang dibuat bersama pekerja maka pihak perusahaan atau pengusaha dapat dituntut untuk terus memberikan pekerjaan pada pekerja atau buruh sehingga hubungan kerja berubah menjadi hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yang dikenal dengan pekerja atau buruh tetap.

Proses pembentukan perjanjian kerja diperlukannya syarat tertentu, dimana syarat tertentu tersebut harus mengikuti peraturan dan atau aturan perundang-undangan yang sesuai dengan tata cara pembuatan perjanjian kontrak yang saling menguntungkan bagi pengusaha dan buruh, pekerja tetap akan memiliki haknya agar memperoleh upah dan penghidupan yang

layak tanpa membedakan jenis kelamin (gender), agama, suku, ras (SARA) yang sesuai dengan minat dan kemampuan buruh atau tenaga kerja yang bersangkutan termasuk perlakuan yang didapat yang sama terhadap penyandang cacat (disabilitas) yang mana hal tersebut merupakan pengertian dari perlindungan hukum kepada tenagakerja. Tempat berlindung, perbuatan melindungi, pertolongan dan penjagaan merupakan aspek penting dalam perlindungan tenaga kerja di Indonesia.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak dasar pekerja, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu sendiri.⁴⁸

Dalam perjanjian kerja terhadap karyawan dengan PTPN II, Bapak Aditya Farhan Ramadhana, S.E. Selaku Karyawan PTPN II bagian SDM juga menjelaskan tentang pelanggaran yang ada didalam perjanjian itu. Dalam hal pihak kedua atau pekerja tidak hadir secara penuh selama jam kerja, maka gaji yang diterima pihak kedua dikenakan pengurangan dengan perhitungan berdasarkan ketentuan yang berlaku diperusahaan pihak pertama. Kemudian dalam hal pihak kedua melanggar atau tidak memenuhi ketentuan dalam perjanjian kerja ini dan atau melanggar atau tidak memenuhi ketentuan yang berlaku diperusahaan pihak pertama, maka pihak

⁴⁸ Mulia Syahputra Nasution. "Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan". Jurnal Ilmiah Metadata Vol. 3. No. 2. Mei 2021. halaman. 423

pertaa dapat memberikan tindakan pembinaan disiplin sesuai dengan ketentuan perusahaan yang berlaku.⁴⁹

Perjanjian antara PT. Perkebunan Nusantara II dengan Rizky Pratama, bahwa Rizky Pratama mengakhiri perjanjian kerja sebelum waktu berakhir dikarenakan melanggar aturan perusahaan atau melakukan pelanggaran disiplin dalam bentuk tidak melaksanakan ketentuan disiplin karyawan sesuai dengan Surat Perjanjian Kerja Pasal 1 Ayat 3 (Tiga) : Dalam hal Pihak Kedua tidak hadir secara penuh sekurang-kurangnya 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan tertulis dengan bukti yang sah atau alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, maka Pihak Kedua dianggap memutuskan Perjanjian Kerja secara sepihak. Akibat hukum terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran di atur dalam perjanjian kerja, bahwa hal tersebut pihak pekerja harus memberikan ganti rugi kepada pihak PT. Perkebunan Nusantara II sebesar Rp 50.000.000 (lima Puluh Juta Rupiah) sebagai biaya rekrutmen dan Pendidikan.⁵⁰

C. Upaya Hukum Yang Dilakukan Dalam Penyelesaian Terhadap Wanprestasinya Pekerja.

Di Indonesia dikenal adanya upaya penyelesaian sengketa dengan 2 (dua) cara, yaitu melalui proses litigasi yang merupakan penyelesaian sengketa melalui jalur pengadilan, dan non-litigasi yaitu proses penyelesaian

⁴⁹ Berdasarkan Wawancara dengan Bapak Aditya Farhan Ramadhana, S.E. Selaku Karyawan PTPN II bagian SDM, Di Kantor PTPN II, tanggal 26 Juli 2023, Pukul 11.30 Wib.

⁵⁰ Berdasarkan Wawancara dengan Bapak Dicky Harianto, SE. Selaku Kasub. ACT Pengembangan SDM, Di Kantor PTPN II, tanggal 10 April 2023, Pukul 10.00 Wib.

sengketa diluar jalur pengadilan. Umat manusia hingga kini masih memandang keberadaan peradilan sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman yang tetap dibutuhkan.

Penyelesaian sengketa melalui litigasi atau jalur pengadilan sering kali dianggap sebagai cara utama untuk menyelesaikan masalah. Sehingga setiap ada konflik yang terjadi, maka dalam pemikiran manusia cara penyelesaian terbaiknya adalah melalui pengadilan dan para pihak yang bersengketa berharap hanya pengadilanlah yang mampu memberikan putusan yang adil bagi para pihak.

Bentuk alternatif penyelesaian sengketa yang cukup pesat perkembangannya salah satunya adalah mediasi. Dalam Undang-Undang Nomor 30 tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa pengertian dan pengaturan tentang mediasi tidak disebutkan dengan jelas, namun pada Pasal 6 ayat (3), (4), dan (5) dapat dilihat bahwa mediasi juga diakui sebagai salah satu bentuk penyelesaian sengketa alternatif.

Pada dasarnya, mediasi yang bertujuan untuk mencapai perdamaian ini sudah ada dalam dasar negara Indonesia, yaitu Pancasila dimana dalam filosofinya disiratkan bahwa asas penyelesaian sengketa adalah musyawarah untuk mufakat. Hal tersebut juga dijabarkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan peraturan perundang-undangan lainnya.

Kesepakatan yang dicapai melalui mediasi terjadi karena para pihak yang bersengketa berhasil mencapai saling pengertian. Mereka bersama-

sama merumuskan penyelesaian sengketa dengan dibantu arahan oleh pihak ketiga. Kekuatan mengikat dari hasil mediasi sama dengan sebuah perjanjian karena dibuat berdasarkan kesepakatan bebas para pihak. Untuk itu, wajib dilaksanakan dengan penuh itikad baik. Mediasi yang dilakukan di luar pengadilan merupakan alternatif penyelesaian sengketa yang bersifat sukarela atau pilihan. Akan tetapi dalam konteks mediasi di pengadilan, mediasi bersifat wajib.

Sengketa dalam kamus Besar Bahasa Indonesia sengketa berarti pertentangan atau konflik, Konflik berarti adanya oposisi atau pertentangan antara orang-orang kelompok-kelompok, atau organisasi-organisasi terhadap satu objek permasalahan. Sengketa biasanya bermula dari suatu situasi dimana ada pihak yang merasa dirugikan oleh pihak lain. Perasaan tidak puas akan muncul kepermukaan apabila terjadi *conflict of interest*.

Penyelesaian sengketa secara formal berkembang menjadi proses adjudikasi yang terdiri atas proses melalui pengadilan atau litigasi dan arbitrase/perwasitan, serta proses penyelesaian-penyelesaian konflik secara informal yang berbasis pada kesepakatan pihak-pihak yang bersengketa melalui negosiasi dan mediasi.

Lembaga peradilan merupakan salah satu lembaga penyelesaian konflik (sengketa) yang berperan selama ini. Namun putusan yang diberikan pengadilan belum mampu menciptakan kepuasan dan keadilan bagi kedua belah pihak yang bersengketa. Putusan pengadilan cenderung memuaskan salah satu pihak dan tidak memuaskan pihak lain. Pihak yang mampu

membuktikan bahwa dirinya memiliki hak atas sesuatu, maka pihak tersebut akan dimenangkan oleh pengadilan. Sebaliknya, pihak yang tidak mampu mengajukan bukti bahwa ia memiliki hak terhadap sesuatu, maka pihak tersebut pasti dikalahkan oleh pengadilan, walaupun secara hakiki pihak tersebut memiliki hak. Dalam konteks ini penyelesaian sengketa melalui pengadilan menuntut pembuktian formal, tanpa menghiraukan kemampuan para pihak dalam mengajukan alat bukti. Menangkalah merupakan hasil akhir yang akan dituai para pihak, jika sengketa tersebut diselesaikan melalui jalur pengadilan.

Menyelesaikan kasus Perdata biasanya terdapat dua jalur yang menjadi penawaran bagi pihak yang bersengketa jalur litigasi dan nonlitigasi, yang dimaksud dengan Litigasi adalah bentuk penanganan kasus melalui jalur proses di pengadilan baik kasus perdata maupun pidana, sedangkan NonLitigasi adalah penyelesaian masalah hukum diluar proses pengadilan. Jalur nonlitigasi ini dikenal dengan penyelesaian sengketa alternatif. Penyelesaian perkara diluar pengadilan ini diakui di dalam peraturan perundangan di Indonesia. Non litigasi ini pada umumnya dilakukan pada kasus perdata saja karena lebih bersifat privat.⁵¹ Non litigasi mempunyai beberapa bentuk untuk menyelesaikan sengketa yaitu:

1. Negosiasi

Negosiasi merupakan penyelesaian sengketa dengan cara berdiskusi antara pihak yang bersengketa tanpa campur tangan dari pihak ketiga

⁵¹ Ni Made Trisna Dewi. "Penyelesaian Sengketa Non Litigasi Dalam Penyelesaian Sengketa Perdata", Vol. 5. No. 1. April 2022. halaman. 82-86

sebagai penengah. Dalam proses negosiasi, seluruh mekanisme penyelesaian sengketa dilakukan sesuai dengan kesepakatan dari pihak yang bersengketa. Negosiasi bersifat informal dan hal yang dibahas tidak hanya perihal hukum.

2. Mediasi

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

3. Arbitrase

Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari

para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.⁵²

Right Based adalah pendekatan pengelolaan sengketa dengan mendasarkan konsep hak (hukum), yaitu konsep benar dan salah berdasarkan parameter yuridis melalui prosedur adjudikasi, baik di pengadilan maupun arbitrase. Dengan demikian pencari keadilan yang ingin menyelesaikan sengketanya harus terlebih dahulu mengajukan perkaranya ke pengadilan yang berwenang atau melalui arbitrase.

Umumnya mengarah pada keadaan *win lose solution*, di mana ada pihak yang dimenangkan dan ada pula pihak yang dikalahkan di sisi lainnya. *Interest Based* merupakan pendekatan pengelolaan sengketa dengan mendasarkan pada kepentingan atau kebutuhan pihak-pihak yang bersengketa, bukan melihat pada posisi masing-masing. Solusi diupayakan mencerminkan kepentingan pihak-pihak yang bersengketa

⁵² Aris Prio Agus Santoso. 2021. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Pustaka Barupress, halaman. 129-134

secara mutual (*win-win solution*). Termasuk pendekatan interest based diantaranya negosiasi, mediasi, dan konsiliasi.

Ruang lingkup penyelesaian sengketa nonlitigasi adalah seluas ruang lingkup cara penyelesaian sengketa hukum kecuali hukum-hukum yang bersifat memaksa dan hukum publik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ruang lingkup dari penyelesaian sengketa nonlitigasi adalah meliputi perbuatan hukum atau tindakan hukum yang dapat mendorong orang untuk memilih penyelesaian persoalan hukumnya secara damai, karena para pihak menyadari bahwa pilihan cara nonlitigasi adalah yang paling efektif, efisien dan aman bagi penuntasan sengketanya. Untuk mencapai perdamaian tersebut, pilihan nonlitigasi dengan mempertimbangkan pada bahan-bahan penjelasan pasal-pasal hukum, biaya-biaya litigasi, pentingnya penyelesaian sengketa secara tuntas, tidak menyisakan dendam, dengan menyentuh nurani, dan tidak melukainya dengan debat.

Penyelesaian sengketa nonlitigasi pada dasarnya adalah cara penyelesaian sengketa yang dilakukan melalui perdamaian. Landasan penyelesaian sengketa adalah hukum, namun konstruksi penyelesaiannya disesuaikan dengan kehendak para pihak dengan tujuan agar para pihak merasa puas dengan cara penyelesaian sengketa tersebut. Penyelesaian sengketa secara damai dilandasi adanya kesepakatan yang oleh para pihak dianggap paling baik. Dianggap baik artinya bahwa walaupun jalan kesepakatan untuk menyelesaikan sengketa ini harus

dilakukan dengan kesediaan untuk saling berkorban, maka pengorbanan ini dinilai paling wajar dan dengan biaya yang tidak mahal, jika dibandingkan dengan penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi.⁵³

Berdasarkan hasil Wawancara dengan Bapak Aditya Farhan Ramadhana, S.E. Selaku Karyawan PTPN II bagian SDM, juga mengatakan bahwa apabila dalam hal pihak kedua atau pekerja secara penuh sekurang-kurangnya 5 hari kerja berturut-turut tanpa keterangan tertulis dengan bukti yang sah atau alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, maka pihak kedua atau pekerja dianggap memutuskan perjanjian kerja secara sepihak.⁵⁴ Maka pihak kedua atau pekerja wajib memberitahukan maksudnya tersebut kepada pihak PTPN II dalam waktu selambat-lambatnya 1 bulan sebelumnya dan wajib memberikan ganti rugi sebesar biaya yang telah dikeluarkan perusahaan sebagaimana tersebut dalam pasal 5 ayat (3) surat perjanjian kerja.⁵⁵

- a. Memberitahukan maksudnya tersebut kepada Pihak Pertama dalam waktu selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sebelumnya.
- a. Memberikan ganti rugi sebesar biaya yang telah dikeluarkan Perusahaan sebagaimana tersebut dalam Pasal 5 Ayat (3) Surat Perjanjian Kerja.

⁵³ Ni Made Trisna Dewi. *Op.Cit.* halaman. 87

⁵⁴ Berdasarkan Wawancara dengan Bapak Aditya Farhan Ramadhana, S.E. Selaku Karyawan PTPN II bagian SDM, Di Kantor PTPN II, tanggal 26 Juli 2023, Pukul 11.30 Wib.

⁵⁵ Berdasarkan Wawancara dengan Bapak Aditya Farhan Ramadhana, S.E. Selaku Karyawan PTPN II bagian SDM, Di Kantor PTPN II, tanggal 26 Juli 2023, Pukul 11.30 Wib.

Untuk memenuhi ganti rugi biaya rekrutmen dan pendidikan sebesar Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) sebagaimana tercantum dalam Pasal 5 Ayat (3) tersebut, maka saya akan membayar ganti rugi tersebut selama 6 (enam) bulan tmt 1 Oktober 2021 s.d 31 Maret 2022 dan menyetorkannya ke PT Perkebunan Nusantara I melalui Bagian Sumber Daya Manusia.⁵⁶

Kedua belah pihak berdiskusi dan bernegosiasi, namun sebelum Pihak kedua dipanggil untuk datang ke ruang SDM, Pihak Pertama terlebih dahulu memberikan teguran kepada Pihak Kedua atas pelanggaran yang dilakukannya.⁵⁷ Pihak kedua menawarkan biaya Pendidikan dan rekrutmen. Tetapi tidak disetujui oleh Pihak Pertama, Pihak Pertama tetap meminta uang ganti rugi biaya Pendidikan dan biaya rekrutmen sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak yaitu sejumlah 50.000.000 (lima puluh juta).⁵⁸ Pihak Kedua menyetujui atas perjanjian tersebut dan Pihak Kedua memberikan ganti rugi sebesar biaya yang dikeluarkan perusahaan sebagaimana tersebut dalam pasal 5 Ayat (3) Surat Perjanjian Kerja.

Pihak Kedua telah memenuhi kewajibannya mengganti rugi biaya rekrutmen dan Pendidikan sebesar 50.000.000 (lima puluh juta rupiah) sebagaimana tercantum dalam pasal 5 Ayat (3) Surat Perjanjian Kerja tersebut.⁵⁹ Pada hari Kamis tanggal 31 Maret 2022 bertempat di ruang kerja bagian SDM PT.

⁵⁶ Berdasarkan Wawancara dengan Bapak Dicky Harianto, SE. Selaku Kasub. ACT Pengembangan SDM, Di Kantor PTPN II, tanggal 10 April 2023, Pukul 10.00 Wib.

⁵⁷ Berdasarkan Wawancara dengan Bapak Dicky Harianto, SE. Selaku Kasub. ACT Pengembangan SDM, Di Kantor PTPN II, tanggal 10 April 2023, Pukul 10.00 Wib.

⁵⁸ Berdasarkan Wawancara dengan Rizky Pratama, Mantan Karyawan PTPN II. Divisi PD II Bulu Cina, Di Medan, tanggal 23 April 2023, Pukul 13.00

⁵⁹ Berdasarkan Wawancara dengan Rizky Pratama, Mantan Karyawan PTPN II. Divisi PD II Bulu Cina, Di Medan, tanggal 23 April 2023, Pukul 13.00

Perkebunan Nusantara II telah dilaksanakan pengambilan Ijazah asli dan Transkrip Nilai Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II, Atas Nama : Rizky Pratama

Kebun/Unit : BCA

No Ijazah/Transkrip Nilai : 413332020000216

Ket : D4

Yang menyerahkan Kasub. ACT dan Pengembangan SDM yaitu Bapak Dicky Harianto, SE dan yang menerima Darmayanti selaku kakak kandung dari Rizky Pratama.⁶⁰

⁶⁰ Berdasarkan Wawancara dengan Rizky Pratama, Mantan Karyawan PTPN II. Divisi PD II Bulu Cina, Di Medan, tanggal 23 April 2023, Pukul 13.00

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pihak pertama dan Pihak kedua secara bersama-sama disebut sebagai para pihak, sepakat untuk mengikatkan diri dalam sebuah perjanjian kerja. Berikut. Perincian Hak – Hak Pihak Kedua/Pekerja :

- a. Menerima gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku di PT Perkebunan Nusantara II sesuai dengan UMP tahun berjalan, Menerima manfaat BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud pasal 7 ayat (2) Huruf a pada perjanjian yang sudah disepakati, Menerima biaya perjalanan dinas atas penugasan yang diberikan PT Perkebunan Nusantara II yang disesuaikan dengan Karyawan Pelaksana Golongan IA/0, dan Menerima Tunjangan Hari Raya (THR) sebagai ketentuan Ketenagakerjaan yang berlaku.

Kewajiban Pekerja:

- a. Melaksanakan perintah kerja sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku di PT Perkebunan Nusantara II, Menyerahkan ijazah asli dari pendidikan formal terakhir untuk disimpan PIHAK PERTAMA selama Masa Percobaan hingga selesai Masa Ikatan Dinas, Mematuhi jam masuk kerja yang berlaku di PT Perkebunan Nusantara II, Menyimpan dan memelihara data dan dokumen

PIHAK PERTAMA, Melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dengan mempedomani ketentuan kerja di PT Perkebunan Nusantara II, Menyerahkan data dan atau dokumen kerja kepada PIHAK PERTAMA setelah Perjanjian ini berakhir, dan Mengganti dan menyelesaikan segala kerugian yang diderita PIHAK PERTAMA sebagai akibat kelalaian atau penyimpangan PIHAK KEDUA dalam melaksanakan tugas atau PIHAK KEDUA dinyatakan tidak melaksanakan dengan baik kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal ini.

Perincian hak-hak Perusahaan :

- a. Mengatur pelaksanaan dan penempatan kerja PIHAK KEDUA, Melakukan pengawasan atas pekerjaan yang dilakukan PIHAK KEDUA, Melaksanakan pembinaan disiplin kepada PIHAK KEDUA, dan Memutuskan/tidak melanjutkan Perjanjian.

Kewajiban Perusahaan :

- a. Menempatkan PIHAK KEDUA sebagai tenaga kerja Calon Karyawan Pelaksana di wilayah PT Perkebunan Nusantara II, Membayar gaji PIHAK KEDUA, dan Mendaftarkan kepersertaan pihak kedua di BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.
2. Akibat hukum terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran di atur dalam perjanjian kerja, bahwa hal tersebut pihak pekerja harus memberikan ganti rugi kepada pihak PT. Perkebunan Nusantara II

sebesar Rp 50.000.000 (lima Puluh Juta Rupiah) sebagai biaya rekrutmen dan Pendidikan.

3. Upaya penyelesaian Wanprestasi Atas pelanggaran disiplin kerja saudara Rizky Pratama dihitung mulai tanggal 12 sampai dengan 22 Agustus 2021 dengan cara negosiasi atau non litigasi yang disarkan dengan keinginan keduabelah pihak untuk sama sama sepakat berunding dan bernegosiasi atas pelanggaran yang dilakukan saudara Rizky Pratama. Pihak Kedua telah memenuhi kewajibannya mengganti rugi biaya rekrutmen dan Pendidikan sebesar 50.000.000 (lima puluh juta rupiah) sebagaimana tercantum dalam pasal 5 Ayat (3) Surat Perjanjian Kerja tersebut.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan, yaitu:

1. Hendaknya karyawan yang telah menandatangani perjanjian kerja antara kedua belah pihak dapat memiliki komitmen untuk mentaati isi perjanjian tersebut.
2. Hendaknya Rizky Pratama memberikan keterangan tertulis kepada pihak PTPN II bahwa, Rizky Pratama tidak hadir secara penuh sekurang-kurangnya 5 hari kerja berturut-turut.
3. Hendaknya pihak PTPN II agar lebih selektif dalam memberikan kesempatan kepada karyawan tersebut dalam mengikuti Pendidikan dan pelatihan, agar pihak PTPN II tidak mengalami kerugian.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Amiruddin dan H. Zainal asikin. 2018. *Pengantar Metode Peneliian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo
- Aris Prio Agus Santoso. 2021. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Pustaka Barupress
- Amran Saudi. 2020. *Wanprestasi Dan Perbuatan Melawan Hukum*, Jakarta: Kencana
- Hardiansyah. 2022. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca-Omnibuslaw Cipta Kerja*, Yogyakarta: Penerbit Deepublish
- Ida Hanifah, dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan: Fakultas Hukum Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara (UMSU)
- Kusbianto. 2020. *Hukum Perburuhan*. Medan: Enam Media
- Lukman Santoso Az. 2017. *Dinamika Hukum Kontrak Indonesia*, Yogyakarta: Trussmedia Grafika
- Martha Eri Shafira. 2017. *Hukum Perdata*, Ponogoro: CV. Nata Karya
- Muhamad Sadi Is. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan diindonesia*, Jakarta: Kencana
- Sutarno. 2003. *Aspek-Aspek Hukum Perkreditan Pada Bank*. Bandung: Alfabeta
- Wiwoho. 2017. *Hukum Kontrak Ekonomi Syariah dan Bisnis*, Semarang: UNDIP PRESS
- Zaeni Asyhadie. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Zulkarnaen. 2021. *Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*, Bandung: CV Pustaka Setia

B. JURNAL

- Eka Mulya Putri. “*Penyelesaian Wanprestasi Dalam Perjanjian Pembiayaan Pemebelian Mobil*”. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Vol. 4. No. 4. November 2020.
- Hananto Prasetyo. “*Pembaharuan Hukum Perjanjian Sportentertainment Berbasis Nilai Keadilan*”. Jurnal Pembaharuan Hukum Vol. 4. No. 1. Januari-April 2017.
- Marvita Langi. “*Akibat Hukum Terjadinya Wanprestasi Dalam Perjanjian Jual Beli*”. Jurnal Lex Privatum, Vol. 4. No. 3. Maret 2016.
- Mulia Syahputra Nasution. “*Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*”. Jurnal Ilmiah Metadata Vol. 3. No. 2. Mei 2021.
- Niru Anita Sinaga. “*Wanprestasi dan Akibatnya dalam Pelaksanaan Perjanjian*”. Jurnal Mitra Manajemen Vol. 7. No. 2. Oktober 2017.
- “*Implementasi Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hukum Perjanjian*”. Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara Vol. 10. No. 1. September 2019.
- Ni Made Intam Marheni. “*Upaya Hukum Penyelesaian Wanprestasi Dalam Perjanjian Sewa Menyewa Rumah*”. Jurnal Kertha Desa Vol. 10. No. 4. Maret 2022.
- Ni Made Trisna Dewi. “*Penyelesaian Sengketa Non Litigasi Dalam Penyelesaian Sengketa Perdata*”, Jurnal Analisis Hukum Vol. 5. No. 1. April 2022.
- Rizka Ari Amalia. “*Kajian Tentang Wanprestasi dalam Hubungan Perjanjian*”. Jurnal Jatiswara Vol. 36. No. 2. Juli 2021.
- Sudjana. “*Akibat Hukum Wanprestasi dan Tanggungjawab Para Pihak dalam Transaksi Anjak Piutang*”. Jurnal Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran Vol. 5. No.2. Desember 2019.
- Yuni Harlina. “*Kajian Hukum Islam Tenang Wanprestasi (Ingkar Janji) Pada Konsumen Yang Tidak Menerima Sertifikat Kepemilikan Pembelian Rumah*”. Jurnal Hukum Islam Vol. 22. No. 1. Juni 2017.

C. PERATURAN UNDANG – UNDANG

Undang – Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa

D. INTERNET

By Shanto, “*Pengertian Buruh – Serikat Buruh*”.
<https://spn.or.id/pengertian-buruh/>, diakses 17 November 2022, pukul 11.30 WIB

PT.PNII. https://id.wikipedia.org/wiki/Perkebunan_Nusantara_II, diakses 17 november 2022, pukul 11.32 WIB