TINJAUAN YURIDIS TERHADAP WANPRESTASI DALAM JANJI PENEMPATAN KERJA DENGAN PEMBAYAR DI AWAL TANPA PERJANJIAN TERTULIS

SKRIPSI

Ditulis Untuk Memenuhi Syarat

Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum

YULIA RAHMAN
NPM: 2206200023

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM
Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400- 66224567
http://hukum.umsu.ac.id fahum@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan
Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA 1

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, 15 September 2026, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

MENETAPKAN

NAMA	**:**	**YULIA RAHMAN**
NPM	**:**	**2206200023**
PRODI/BAGIAN	**:**	**HUKUM/HUKUM PERDATA**
JUDUL SKRIPSI	**:**	**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP WANPRESTASI DALAM JANJI PENEMPATAN KERJA DENGAN PEMBAYARAN DI AWAL TANPA PERJANJIAN TERTULIS**

Dinyatakan:

(A) Lulus Yudisium dengan Predikat Istimewa
( ) Lulus Bersyarat, memperbaiki/Ujian Ulang
( ) Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Perdata.

PANITIA UJIAN

Ketua	**Sekretaris**
Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H.	**Benito Asdhie Kodiyat MS, S.H., M.H.**
NIDN: 0118047901	**NIDN: 0110128801**

ANGGOTA PENGUJI:

1. **Assoc. Prof. Dr. Eka N.A.M. Sihombing, S.H., M.Hum.** 1. _____
2. **Dr. Bisdan Sigalingging, S.H., M.H.** 2. _____
3. **Assoc. Prof. Dr. Hj. Masitah Pohan, S.H., M.Hum.** 3. _____

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM
Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400- 66224567
http://hukum.umsu.ac.id fahum@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PENETAPAN
HASIL UJIAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Berdasarkan Berita Acara Ujian Skripsi yang dilaksanakan pada hari Selasa tanggal 15 september 2026. Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini menetapkan bahwa:

NAMA : **YULIA RAHMAN**
NPM : **2206200023**
PRODI/BAGIAN : **HUKUM / HUKUM PERDATA**
JUDUL SKRIPSI : **TINJAUAN YURIDIS TERHADAP WANPRESTASI DALAM JANJI PENEMPATAN KERJA DENGAN PEMBAYARAN DI AWAL TANPA PERJANJIAN TERTULIS**

PENGUJI : 1. Assoc. Prof.Dr. EKA N.A.M. SIHOMBING, S.H., M.Hum. NIDN: 8875550017
2. Dr. BISDAN SIGALINGGING, S.H., M.H NIDN: 0116018002
3. Assoc. Prof. Dr. Hj. MASITAH POHAN, S.H., M.Hum NIDN: 0111116301

Lulus, dengan nilai **A** predikat **Istimewa**

Oleh karenanya dinyatakan berhak menggunakan gelar **Sarjana Hukum (S.H.)**

Ditetapkan di Medan
Tanggal, 15 September 2026

PANITIA UJIAN

Ketua	**Sekretaris**
Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H.	**BENITO ASDHIE KODIYAT MS, S.H., M.H**
NIDN: 0118047901	**NIDN: 0110128801**

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM
Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400- 66224567
http://hukum.umsu.ac.id fahum@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : **TINJAUAN YURIDIS TERHADAP WANPRESTASI DALAM JANJI PENEMPATAN KERJA DENGAN PEMBAYARAN DI AWAL TANPA PERJANJIAN TERTULIS**

NAMA : **YULIA RAHMAN**

NPM : **2206200023**

PRODI/BAGIAN : **HUKUM / HUKUM PERDATA**

Skripsi tersebut di atas telah diujikan oleh Dosen Penguji Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada hari Senin, tanggal 15 september 2026.

Dosen Penguji

Assoc. Prof.Dr. EKA N.A.M. SIHOMBING, S.H., M.Hum. NIDN: 8875550017	**Dr. BISDAN SIGALINGGING, S.H., M.H** NIDN: 0116018002	**Assoc. Prof. Dr. Hj. MASITAH POHAN, S.H., M.Hum.** NIDN: 0111116301

Disahkan oleh:
Dekan Fakultas Hukum UMSU

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

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM
Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400- 66224567
http://hukum.umsu.ac.id fahum@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan
Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BUKTI PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah menerima Pendaftaran Ujian Skripsi:

NAMA	:	**YULIA RAHMAN**
NPM	:	**2206200023**
PRODI/BAGIAN	:	**HUKUM / HUKUM PERDATA**
JUDUL SKRIPSI	:	**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP WANPRESTASI DALAM J PENEMPATAN KERJA DENGAN PEMBAYARAN DI AWAL TA PERJANJIAN TERTULIS**

Dosen Pembimbing : **Assoc. Prof. Dr. Hj. MASITAH POHAN, S.H., M.Hum**
NIDN. 0111116301

Selanjutnya layak untuk diujikan.

Medan, 10 September 2026

Panitia Ujian

Ketua	**Sekretaris**
Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H.	**BENITO ASDHIE KODIYAT MS, S.H., M.I**
NIDN: 0118047901	**NIDN: 0110128801**

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 Fax. (061) 6625474
Website : http://www.umsu.ac.id http://www.fahum.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id fahum@umsu.ac.id
Bila menjawab surat ini, agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : **YULIA RAHMAN**
NPM : **2206200023**
PRODI/BAGIAN : **HUKUM / HUKUM PERDATA**
JUDUL SKRIPSI : **TINJAUAN YURIDIS TERHADAP WANPRESTASI DALAM JANJI PENEMPATAN KERJA DENGAN PEMBAYARAN DI AWAL TANPA PERJANJIAN TERTULIS**

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian Skripsi

Medan, September 2026

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Hj. MASITAH POHAN, S.H., M.Hum
NIDN. 0111116301

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM
Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400- 66224567
http://hukum.umsu.ac.id fahum@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Tata menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	YULIA RAHMAN
NPM	:	2206200023
Program	:	Strata-I
Fakultas	:	Hukum
Program Studi	:	Hukum
Bagian	:	Hukum Perdata
Judul Skripsi	:	TINJAUAN YURIDIS TERHADAP WANPRESTASI DALAM JANJI PENEMPATAN KERJA DENGAN PEMBAYARAN DI AWAL TANPA PERJANJIAN TERTULIS

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 di kemudian 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.

Medan, Oktober 2026
Saya yang menyatakan

YULIA RAHMAN

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM
Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400- 66224567
http://hukum.umsu.ac.id fahum@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Mohon menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بسم الله الرحمن الرحيم

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : **YULIA RAHMAN**
NPM : **2206200023**
PRODI/BAGIAN : **HUKUM / HUKUM PERDATA**
JUDUL SKRIPSI : **TINJAUAN YURIDIS TERHADAP WANPRESTASI DALAM JANJI PENEMPATAN KERJA DENGAN PEMBAYAR DI AWAL TANPA PERJANJIAN TERTULIS**

PEMBIMBING : **Assosc Prof. Dr. MASITAH POHAN, S.H., M.Hum,**

No	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
1	14/11 - 2025	Pengajuan Judul	
2	19/12 - 2025	ACC judul	
3	2/2 - 2026	Perbaikan judul dan rumusan masalah	
4	11/2 - 2026	ACC Proposal	
5	27/8 - 2026	Seminar Proposal	
6	3/9 - 2026	Revisi Daftar isi	
7	4/9 - 2026	" Bab I	
8	5/9 - 2026	" Bab III & IV	
9	7/9 - 2026	Acc lanjut daftar ujian skripsi	

Mahasiswa dengan judul artikel jurnal tersebut di atas telah melalui proses bimbingan dan telah dilakukan pemeriksaan daftar pustaka oleh karena artikel jurnal tersebut disetujui untuk diujikan

Diketahui
Dekan Fakultas Hukum

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

Dosen Pembimbing

Assosc Prof. Dr. MASITAH POHAN, S.H., M.Hum.
NIDN: 0111116301

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيم

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadirat Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala rahmat dan karunianya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudulkan**: "TINJAUAN YURIDIS TERHADAP WANPRESTASI DALAM JANJI PENEMPATAN KERJA DENGAN PEMBAYAR DI AWAL TANPA PERJANJIAN TERTULIS"** Dengan selesainya skripsi ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa orang tua kandung penulis, Ayah (Surahman) dan Ibu (Putailah) yang telah memberikan segala do'a, perhatian dan semangat kepada penulis, dan terimakasih kepada kakak dan adik penulis (Putri ramadani, Ika suci ari, Almarhumah Nanda Fitriani, Aida rauda Rahman, Nur Anisa, Humairah)
2. Bapak Prof. Dr. Akrim, S.Pd.I., M.Pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Sarjana ini.
3. Bapak Assosc Prof. Dr. Zainuddin, S.H., M.H, selaku Dekan Fakultas

Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I, Bapak Benito Asdhie Kodiyat MS, S.H., M.H dan Wakil Dekan III, Ibu Assosc Prof. Dr. Atikah Rahmi, S.H., M.H.

4. Ibu Dr. Lilawati Ginting, S.H., M.K.n, selaku Kepala Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Ibu Hj, Assosc Prof. Dr. Masitah Pohan, S.H., M.Hum, selaku pembimbing, yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini selesai.
6. Seluruh dosen/staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Terimkasih kepada Teman-teman stambuk tahun 2022 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Diri Penulis sendiri yang telah bertahan dan menikmati proses perjalanan skripsi ini. Semoga skripsi ini menjadi karya terbaik Penulis, dan memotivasi Penulis untuk lebih belajar lagi dan membuat karya lainnya.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya, dengan tidak bermaksud mengecilkan arti pentingnya bantuan dan peran mereka, dan untuk itu disampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya atas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.

Akhirnya, tiada gading yang tak retak, retaknya gading karena alami, tiada orang yang tak bersalah kecuali Illahi Robbi. Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun disadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu, diharapkan adanya masukan yang membangun untuk kesempurnaannya. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat pelajaran, dukungan motivasi, bantuan berupa bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak mulai dari penyusunan hingga penyelesaian skripsi ini. Terima kasih semua, tiada lain yang diucapkan selain kata, semoga kiranya mendapat balasan dari Allah SWT dan mudah-mudahan semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT, Aamiin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Medan, 04 September 2026
Penulis,

YULIA RAHMAN
NPM: 2206200023

DAFTAR ISI

Halaman

PENGESAHAN SKRIPSI

BUKTI PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

PENETAPAN HASIL UJIAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

KATA PENGANTAR ..... **i**

DAFTAR ISI..... **iv**

ABSTRAK ..... **vi**

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang 1

1. Rumusan Masalah..... 6

2. Tujuan Penelitian..... 6

B. Manfaat Penelitian 7

C. Definisi Operasional..... 8

D. Keaslian Penelitian..... 11

E. Metode Penelitian..... 122

1. Jenis Penelitian 133

2. Sifat Penelitian..... 144

3. Pendekatan Penelitian..... 155

4. Sumber Data Penelitian 155

5. Alat Pengumpulan Data..... 177

6. Analisis Data..... 188

BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 199

A. Perjanjian Menurut Ahli dan Undang-Undang**Error! Bookmark not defined.**9

B. Asas-Asas Perjanjian..... 32

C. Kepastian Hukum.....**Error! Bookmark not defined.**5

BAB III PEMBAHASAN 38

A. Keabsahan dan Kekuatan Hukum Dalam Janji Penempatan Kerja Yang Disertai Pembayaran Di Awal 38

B. Akibat Hukum Wanpretasi Terhadap Pemberi Kerja..... 49

C. Bentuk Perlindungan Hukum dan Upaya Hukum Yang Dapat Di Lakukan Para Pencari Kerja Akibat Wanpretasi Dalam Penempatan Kerja 590

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN 69

A. Kesimpulan 69

B. Saran..... 700

DAFTAR PUSTAKA..... 722

ABSTRAK

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP WANPRESTASI DALAM JANJI PENEMPATAN KERJA DENGAN PEMBAYAR DI AWAL TANPA PERJANJIAN TERTULIS

Yulia Rahman

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh praktik janji penempatan kerja yang disertai pembayaran di awal tanpa perjanjian tertulis. Pencari kerja telah memenuhi prestasinya dengan membayar sejumlah uang, tetapi pekerjaan yang dijanjikan tidak diberikan dan pembayaran tidak dikembalikan. Kondisi tersebut menimbulkan persoalan mengenai kepastian hukum perjanjian lisan serta apakah tidak dipenuhinya janji penempatan kerja dapat dikualifikasikan sebagai wanprestasi atau perbuatan melawan hukum. Permasalahan ini penting dikaji untuk memberikan perlindungan hukum kepada pencari kerja.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan sifat deskriptif, melalui pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Data diperoleh dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier melalui studi kepustakaan dan analisis dokumen hukum, kemudian dianalisis secara kualitatif untuk menjawab permasalahan penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa janji penempatan kerja yang disepakati secara lisan tetap mempunyai kekuatan hukum sepanjang memenuhi syarat sah perjanjian berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdata dan mengikat para pihak berdasarkan Pasal 1338 KUHPerdata. Pembayaran di awal merupakan pelaksanaan prestasi sebagaimana Pasal 1234 KUHPerdata. Jika pihak yang menjanjikan pekerjaan tidak memenuhi kewajibannya atau tidak mengembalikan pembayaran, maka dapat menimbulkan wanprestasi berdasarkan Pasal 1238 dan Pasal 1243 KUHPerdata. Pihak yang dirugikan dapat menuntut pemenuhan perjanjian, pembatalan, pengembalian pembayaran, dan ganti kerugian berdasarkan Pasal 1267 KUHPerdata. Jika sejak awal terdapat tipu muslihat atau perbuatan melawan hukum, pertanggungjawaban juga dapat dikaji berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdata dan Pasal 492 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana. Perlindungan hukum dapat ditempuh melalui somasi, gugatan wanprestasi, gugatan perbuatan melawan hukum, serta pelaporan pidana bagi pencari kerja.

Kata Kunci: Wanprestasi, Penempatan Kerja, Perjanjian Lisan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepastian hukum terhadap janji penempatan kerja yang disertai pembayaran di awal tanpa adanya perjanjian tertulis dalam perspektif hukum perdata.[1] Fokus utama penelitian ini menganalisis praktik tersebut sebagai peristiwa wanprestasi atau perbuatan melawan hukum (PMH), karena salah satu pihak telah melaksanakan prestasinya secara penuh, sementara pihak lain tidak melaksanakan kewajibannya sama sekali atau apakah perjanjian yang dilakukan tersebut sah secara hukum.[2]

Penelitian ini mengkaji keabsahan perjanjian lisan, kekuatan mengikatnya, serta bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pihak yang telah memenuhi prestasi namun tidak memperoleh hak sebagaimana diperjanjikan. Analisis penelitian ini juga diarahkan pada akibat hukum wanprestasi dan upaya hukum perdata yang tersedia bagi pihak yang dirugikan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[3] Hukum perdata Indonesia menempatkan perjanjian sebagai sumber utama lahirnya perikatan sebagaimana ditegaskan

[1] Achmad Ali, 2021, Hukum Kontrak Indonesia, Jakarta: Kencana Prenada Media, halaman 54

[2] Syaiful Anwar, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Yogyakarta: Deepublish Digital, 2022, halaman. 52

[3] Salim, H.S, 2019, *Hukum Kontrak* (*Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, halaman. 45.

dalam Pasal 1233 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).[4] Norma tersebut

[4] Masitah BR Pohan, 2011, *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh*, Medan: Pustaka Bangsa Press, halaman 34.

menegaskan bahwa sejak adanya kesepakatan antara pencari kerja dan pemberi kerja. Hubungan hukum perikatan telah lahir dan mengikat para pihak. Keabsahan perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata, yang mensyaratkan kesepakatan, kecakapan, objek tertentu, dan sebab yang halal. Ketentuan ini menunjukkan bahwa ketiadaan perjanjian tertulis tidak menghilangkan kekuatan mengikat perjanjian, sepanjang keempat unsur tersebut terpenuhi.[5]

Prinsip kebebasan berkontrak dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata memberikan legitimasi penuh terhadap perjanjian lisan. Janji penempatan kerja yang disepakati dan disertai pembayaran di awal membentuk perjanjian timbal balik, di mana pencari kerja telah melaksanakan prestasi berupa pembayaran sejumlah uang, sedangkan pemberi kerja berkewajiban menyediakan pekerjaan sebagaimana dijanjikan. Pembayaran tersebut merupakan bentuk pelaksanaan prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1234 KUHPerdata. Terpenuhinya prestasi oleh satu pihak memperkuat kedudukan hukum pencari kerja sebagai kreditur yang berhak menuntut pelaksanaan kewajiban dari debitur.[6]

Beberapa kasus menunjukkan bahwa hubungan hukum tersebut kerap disalahgunakan oleh pihak pemberi kerja atau calo tenaga kerja yang sejak awal tidak memiliki kapasitas untuk memenuhi prestasi, namun tetap menerima pembayaran. Kondisi ini menegaskan bahwa wanprestasi bukan hanya akibat kelalaian, melainkan dapat berbentuk tidak dipenuhinya prestasi sama sekali. Kasus Endang Agus Susanto di Pemerintah Kota Medan memperlihatkan pola wanprestasi yang sistematis, karena pembayaran telah diterima, tetapi prestasi

[5] Subekti & Tjitrosudibio, 2010, Hukum Perjanjian, Jakarta: PT. Intermasa, halaman 32.
[6] Abdul Hakim Siagian, 2020, *Hukum Perdata,* Medan: CV. Pustaka Prima. halaman 23

berupa pengangkatan kerja tidak pernah direalisasikan. Peristiwa tersebut menegaskan bahwa hubungan hukum perdata telah terbentuk, namun secara sepihak diingkari oleh pemberi janji.[7]

Fenomena serupa terjadi dalam berbagai kasus calo kerja di Serang, Mojokerto, dan Cikarang, yang menunjukkan pola wanprestasi massal terhadap pencari kerja. Pembayaran yang dilakukan korban memperlihatkan bahwa perjanjian telah dijalankan oleh satu pihak, sehingga kegagalan pemberi kerja untuk menyediakan pekerjaan merupakan pelanggaran nyata terhadap perikatan. Fenomena ini menempatkan pencari kerja sebagai pihak yang telah memenuhi kewajiban, namun tidak memperoleh haknya, sehingga memenuhi karakteristik wanprestasi secara sempurna dalam hukum perdata.[8]

Wanprestasi terjadi ketika debitur tidak memenuhi prestasi sebagaimana diperjanjikan, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1243 KUHPerdata. Dalam konteks janji penempatan kerja, bentuk wanprestasi yang paling dominan adalah tidak dilaksanakannya prestasi sama sekali, karena pekerjaan yang dijanjikan tidak pernah diberikan dan pembayaran tidak dikembalikan. Kerugian yang timbul bersifat nyata dan terukur, baik berupa kerugian materiil berupa uang yang telah dibayarkan, maupun kerugian immateriil berupa hilangnya kesempatan kerja dan tekanan psikologis.[9] Akibat hukum dari wanprestasi tersebut memberikan hak

---

[7] Medan Talk, *Walikota Medan Pecat ASN Pemko yang Nyambi jadi Calo Honorer dan PPPK*. URL: https://medantalk.com/walikota-medan-pecat-asn-pemko-yang-nyambi-jadi-calo-honorer-dan-pppk/. Diakses 30 Januari 2026, situs Medan Talk, Medan.

[8] Detik Jatim, *Calo asal Mojokerto tipu 16 pencari kerja, kerugian Rp 49 juta*. URL: https://www.detik.com/jatim/hukum-dan-kriminal/d-8110204/calo-asal-mojokerto-tipu-16-pencari-kerja-kerugian-rp-49-juta. Diakses 30 Januari 2026, situs detik.com, Jakarta.

[9] Agus Yudha Hernoko, 2014, *Hukum Perjanjian Asas Proposionalitas Dalam Kontrak Komersial*, Jakarta: Prenadamedia Grup. halaman 88.

kepada pihak yang dirugikan untuk menuntut pemenuhan perjanjian, pembatalan perjanjian, serta ganti rugi sebagaimana diatur dalam Pasal 1266 dan Pasal 1267 KUHPerdata. Gugatan wanprestasi menjadi instrumen hukum utama karena hubungan hukum para pihak berasal dari perjanjian yang sah, meskipun dibuat secara lisan. Posisi ini memperkuat bahwa jalur perdata merupakan mekanisme utama penyelesaian sengketa dalam kasus janji kerja berbayar yang tidak terealisasi. Aspek pembuktian menjadi tantangan dalam perjanjian lisan, tetapi hukum acara perdata tetap menyediakan alat bukti yang memadai sebagaimana diatur dalam Pasal 1866 KUHPerdata.[10]

Perjanjian penempatan atau pemeberian kerja juga harus ditempatkan dalam kerangka hukum ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.[11] Kesepakatan para pihak sudah cukup untuk melahirkan perjanjian kerja, sehingga kegagalan pemberi kerja menyediakan pekerjaan tetap merupakan wanprestasi meskipun tidak ada kontrak tertulis. Unsur tipu muslihat yang menyertai wanprestasi memungkinkan perbuatan tersebut juga dikualifikasikan sebagai perbuatan melawan hukum berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdata, sekaligus memenuhi unsur tindak pidana penipuan dalam Pasal 492 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, tanpa menghilangkan sifat perdata dari pelanggaran kontraktual tersebut. [12]

---

[10] *Ibid.,* halaman 89.

[11] Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2019, halaman 41.

[12] Agus Yudha Hernoko, *Op.,Cit,* halaman 55.

Upaya hukum yang dapat ditempuh oleh korban mencakup gugatan wanprestasi sebagai upaya utama, gugatan perbuatan melawan hukum sebagai alternatif, serta pelaporan pidana sebagai instrumen penegakan hukum represif. Struktur ini menegaskan bahwa wanprestasi merupakan inti permasalahan, sementara pidana berfungsi sebagai sarana perlindungan tambahan.[13] Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan mendesak untuk memperkuat doktrin wanprestasi dalam perjanjian lisan yang melibatkan pembayaran di muka. Kekosongan kajian akademik menyebabkan praktik wanprestasi sistematis dalam perekrutan tenaga kerja terus berulang tanpa kepastian hukum bagi korban. Penelitian ini berupaya menempatkan pencari kerja sebagai subjek hukum yang telah melaksanakan prestasinya dan berhak memperoleh perlindungan hukum penuh dalam kerangka hukum perdata Indonesia. Allah Swt berfirman dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 188 yang menyebutkan:

وَلَا تَأْكُلُوْٓا اَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوْا بِهَآ اِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوْا فَرِيْقًا مِّنْ اَمْوَالِ النَّاسِ بِالْاِثْمِ وَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ

Artinya: Janganlah kamu makan harta di antara kamu dengan jalan yang batil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada para hakim dengan maksud agar kamu dapat memakan sebagian harta orang lain itu dengan jalan dosa, padahal kamu mengetahui. Berdasarkan hal tersebut, maka untuk itu penulis melakukan penelitian dengan judul: **"Tinjauan Yuridis Terhadap Wanprestasi Dalam Janji Penempatan Kerja Dengan Pembayar Di Awal"**

[13] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2018, halaman 32.

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas ditemukan beberapa permasalahan yang akan menjadi permasalahan penelitian ini nantinya. Adapun sebagai berikut:

a. Bagaimana keabsahan dan kekuatan Hukum perjanjian lisan pada janji penempatan kerja yang disertai pembayaran di awal?
b. Bagaimana akibat hukum atas wanprestasi terhadap pemberi kerja?
c. Bagaimana bentuk perlundungan hukum dan upaya hukum yang dapat di lakukan para para pencari kerja akibat wanprestasi dalam penempatan kerja?

2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penulisan dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Untuk menjelaskan dan menganalisis keabsahan dan kekuatan Hukum perjanjian lisan pada janji penempatan kerja yang disertai pembayaran di awal.
b. Untuk mengambarkan dan menganalisis akibat hukum atas wanprestasi terhadap pemberi kerja.
c. Untuk mengambarkan dan menganalisis bentuk perlundungan hukum dan upaya hukum yang dapat di lakukan para para pencari kerja akibat wanprestasi dalam penempatan kerja.

B. Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas maka diharapkan penelitian ini memberikan faedah kepada berbagai pihak terutama:

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas maka diharapkan penelitian ini memberikan faedah kepada berbagai pihak terutama:

a. Secara teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum perikatan dan hukum perdata, dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai konsep wanprestasi dalam perjanjian lisan yang disertai pembayaran di muka. Penelitian ini memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan doktrin mengenai keabsahan, kekuatan mengikat, dan akibat hukum perjanjian tanpa bentuk tertulis, terutama dalam konteks janji penempatan kerja yang selama ini lebih banyak dipahami sebagai persoalan pidana semata. Penelitian ini juga diharapkan mampu memperkuat konstruksi teoritis bahwa praktik penipuan perekrutan kerja pada dasarnya berakar dari pelanggaran perikatan (wanprestasi), sehingga memperluas perspektif akademik dalam melihat hubungan antara hukum perdata dan hukum pidana secara sistemik.

b. Secara praktisi

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan hukum bagi pencari kerja, aparat penegak hukum, advokat, dan hakim dalam mengkualifikasikan kasus janji kerja berbayar yang tidak terealisasi sebagai wanprestasi yang menimbulkan hak ganti rugi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan kepada pemerintah,

pembentuk kebijakan, dan instansi ketenagakerjaan untuk merumuskan regulasi dan mekanisme pengawasan yang lebih tegas terhadap praktik perekrutan kerja informal yang rentan disalahgunakan. Penelitian ini diharapkan dapat mendorong terbentuknya sistem perlindungan hukum yang lebih efektif bagi pencari kerja, sekaligus mencegah berulangnya praktik calo tenaga kerja yang merugikan masyarakat dan melemahkan kepercayaan terhadap sistem hukum.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional yang digunakan pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Wanprestasi

   Wanprestasi adalah keadaan tidak dipenuhinya kewajiban (prestasi) oleh salah satu pihak dalam suatu perjanjian sebagaimana telah diperjanjikan, baik karena tidak melaksanakan prestasi sama sekali, melaksanakan prestasi tidak sebagaimana mestinya, melaksanakan prestasi terlambat, atau melakukan sesuatu yang menurut perjanjian dilarang. Dalam penelitian ini, wanprestasi dimaknai sebagai tidak dilaksanakannya janji penempatan kerja oleh pemberi kerja meskipun pencari kerja telah melakukan pembayaran di awal sebagai bentuk pelaksanaan prestasi.

2. Janji Penempatan Kerja

   Janji penempatan kerja adalah pernyataan kehendak yang disepakati secara lisan antara pemberi kerja atau pihak perantara dengan

pencari kerja, yang memuat kewajiban untuk menyediakan pekerjaan atau pengangkatan kerja dalam jangka waktu tertentu. Dalam penelitian ini, janji penempatan kerja dipandang sebagai perjanjian lisan yang melahirkan perikatan hukum, meskipun tidak dituangkan dalam bentuk tertulis.

3. Pembayaran di Awal

   Pembayaran di awal adalah sejumlah uang yang diserahkan oleh pencari kerja kepada pemberi kerja atau pihak perantara sebagai syarat realisasi penempatan kerja. Dalam konteks penelitian ini, pembayaran di awal dikualifikasikan sebagai prestasi yang telah dipenuhi oleh salah satu pihak, sehingga kegagalan pihak lain memenuhi kewajibannya menimbulkan akibat hukum berupa wanprestasi.

4. Perjanjian Lisan

   Perjanjian lisan adalah perjanjian yang dibuat tanpa bentuk tertulis, tetapi memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata. Dalam penelitian ini, perjanjian lisan dipahami sebagai dasar lahirnya hubungan hukum perikatan antara pencari kerja dan pemberi kerja, yang memiliki kekuatan mengikat dan dapat menimbulkan konsekuensi hukum Jika dilanggar.

5. Pemberi Kerja atau Pihak Perantara (Calo Kerja)

   Pemberi kerja atau pihak perantara adalah individu atau pihak yang menjanjikan penempatan kerja kepada pencari kerja dengan menerima pembayaran di awal. Dalam penelitian ini, pihak tersebut diposisikan

sebagai debitur dalam perikatan, yang wajib melaksanakan prestasi berupa penyediaan pekerjaan atau pengangkatan kerja sebagaimana dijanjikan.

6. Pencari Kerja

   Pencari kerja adalah pihak yang menyerahkan sejumlah uang berdasarkan janji penempatan kerja dengan harapan memperoleh pekerjaan. Dalam penelitian ini, pencari kerja diposisikan sebagai kreditur yang telah melaksanakan prestasinya, sehingga memiliki hak hukum untuk menuntut pemenuhan perjanjian, pembatalan, dan/atau ganti rugi akibat wanprestasi.

7. Akibat Hukum Wanprestasi

   Akibat hukum wanprestasi adalah konsekuensi yuridis yang timbul akibat tidak dipenuhinya prestasi oleh pemberi kerja, yang meliputi hak untuk menuntut pemenuhan perjanjian, pembatalan perjanjian, dan ganti kerugian sebagaimana diatur dalam Pasal 1243, Pasal 1266, dan Pasal 1267 KUHPerdata.

8. Upaya Hukum

   Upaya hukum adalah langkah hukum yang dapat ditempuh oleh pihak yang dirugikan akibat wanprestasi, baik melalui gugatan wanprestasi, gugatan perbuatan melawan hukum, penyelesaian sengketa alternatif.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian ini, penulis telah melakukan penelusuran karya ilmiah terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian untuk memastikan tidak terjadi duplikasi dan menilai orisinalitas penelitian yang dilakukan. Penelusuran dilakukan melalui perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, serta repository Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Selain itu, pencarian juga dilakukan secara daring. Dari hasil penelusuran tersebut, ditemukan sejumlah karya tulis dan penelitian dengan tema yang memiliki kemiripan dengan judul proposal yang sedang dikaji. Temuan ini menjadi landasan penting dalam memperkuat posisi penelitian agar tetap memiliki kebaruan dan kontribusi ilmiah, di antara penelitian yang pernah dilakukan sebagai berikut

1. Jurnal Rina Putri Lestari, Mahasiswa Universitas Negeri Semarang tahun 2023, berjudul “Perlindungan Hukum bagi Pencari Kerja terhadap Penipuan Perekrutan Tenaga Kerja”. Jenis penelitian ini adalah yuridis normatif. Penelitian ini mengkaji perlindungan hukum bagi pencari kerja dari perspektif hukum pidana, khususnya terkait tindak pidana penipuan dalam perekrutan kerja. Fokus kajian lebih menitikberatkan pada pemidanaan pelaku, bukan pada hubungan perikatan antara pencari kerja dan pemberi janji kerja. Perbedaan utama penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada pendekatan, karena penelitian penulis menempatkan janji penempatan kerja sebagai perjanjian perdata yang melahirkan wanprestasi ketika tidak dipenuhi.

2. Jurnal Ahmad Fauzi, Mahasiswa Universitas Brawijaya tahun 2022, berjudul “Keabsahan Perjanjian Lisan dalam Perspektif Hukum Perdata Indonesia”. Jenis penelitian ini adalah yuridis normatif. Penelitian ini menganalisis kekuatan hukum perjanjian lisan berdasarkan ketentuan KUHPerdata, namun tidak mengaitkannya dengan praktik janji penempatan kerja yang disertai pembayaran di awal. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada objek kajian, karena penelitian penulis secara spesifik membahas wanprestasi dalam janji kerja yang menimbulkan kerugian bagi pencari kerja.
3. Jurnal Dewi Anggraini dan M. Rizky Pratama, Dosen Universitas Lampung tahun 2021, berjudul “Wanprestasi dalam Perjanjian Kerja: Tinjauan Hukum Perdata”. Jenis penelitian ini adalah yuridis normatif. Penelitian ini membahas wanprestasi dalam hubungan kerja formal yang didasarkan pada perjanjian tertulis. Perbedaan utama penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada karakter perjanjiannya, karena penelitian penulis menitikberatkan pada perjanjian lisan tanpa dokumen tertulis yang disertai pembayaran di awal, sehingga memiliki persoalan pembuktian dan kepastian hukum yang berbeda.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian hukum merujuk pada serangkaian langkah sistematis yang digunakan untuk mempelajari objek atau topik permasalahan hukum tertentu dengan tujuan untuk menemukan jawaban yang dapat dipertanggungjawabkan

secara ilmiah.[14] Penelitian itu sendiri merupakan proses terstruktur dalam pengumpulan dan analisis data untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan pengertian ini, dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah cara yang digunakan untuk memecahkan masalah atau mengembangkan pengetahuan melalui prosedur ilmiah yang terukur.[15]

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif karena berfokus pada analisis kepastian hukum, akibat hukum, dan upaya hukum terhadap wanprestasi dalam janji penempatan kerja dengan pembayaran di awal tanpa perjanjian tertulis menurut hukum perdata Indonesia. Penelitian hukum yuridis normatif merupakan pendekatan yang dilakukan dengan cara menelaah teori-teori hukum perjanjian, konsep perikatan, asas-asas perjanjian, serta mengkaji peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perjanjian kerja, wanprestasi, dan perlindungan hukum bagi pencari kerja. Pendekatan ini digunakan untuk memahami bagaimana norma hukum mengatur keabsahan perjanjian lisan, kekuatan mengikatnya, serta konsekuensi hukum yang timbul ketika salah satu pihak tidak memenuhi prestasi yang telah disepakati.[16] Penelitian ini menekankan analisis konseptual dan interpretatif terhadap norma hukum yang terdapat dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik, serta peraturan terkait lainnya. Analisis tersebut bertujuan untuk menilai sejauh mana

[14] Faisal, dkk, 2023, *Pedoman Penulisan Penyelesaian Tugas Akhir Mahasiswa,* Medan: CV. Pustaka Prima, Halaman 7.

[15] Eka Nam Sihombing Dan Chintya Haditia, 2022, *Penelitian Hukum*, Malang: Setarra Press. Halaman 9.

[16] *Ibid*.,Halaman 10.

hukum memberikan perlindungan kepada pihak yang telah melaksanakan prestasinya tetapi tidak memperoleh hak sebagaimana dijanjikan. Berbeda dengan penelitian hukum empiris yang menilai pelaksanaan hukum berdasarkan fakta sosial, penelitian yuridis normatif menitikberatkan pada kajian bahan hukum dan literatur untuk menilai konsistensi antara norma hukum dan praktik perjanjian lisan dalam janji penempatan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman komprehensif mengenai konstruksi wanprestasi dalam janji kerja serta memperkuat dasar akademik bagi perlindungan hukum pencari kerja di Indonesia.[17]

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif, yang bertujuan menggambarkan secara jelas kepastian hukum, akibat hukum, serta upaya hukum yang timbul akibat wanprestasi dalam janji penempatan kerja dengan pembayaran di awal tanpa perjanjian tertulis. Penelitian ini menitikberatkan pada penguraian norma hukum perdata yang mengatur perjanjian, khususnya perjanjian lisan, asas itikad baik, serta akibat hukum wanprestasi sebagaimana diatur dalam KUHPerdata. Penelitian deskriptif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis, melainkan untuk menjelaskan kondisi normatif yang berlaku terhadap hubungan hukum para pihak dalam perjanjian kerja tanpa bentuk tertulis. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman komprehensif mengenai

[17] Ramlan, dkk, 2023, *Metode Penelitian Hukum*, Medan: UMSU Press, Halaman 18.

perlindungan hukum bagi pihak yang dirugikan serta kejelasan tanggung jawab hukum pemberi kerja dalam perspektif hukum perdata Indonesia.[18]

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Pendekatan perundang-undangan diterapkan untuk menganalisis ketentuan hukum yang mengatur perjanjian, wanprestasi, serta pembuktian perjanjian lisan sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan. Pendekatan ini digunakan untuk menilai kepastian hukum janji penempatan kerja dengan pembayaran di awal tanpa perjanjian tertulis. Pendekatan kasus digunakan untuk menelaah putusan pengadilan yang berkaitan dengan sengketa wanprestasi dalam perjanjian lisan, khususnya yang menimbulkan kerugian bagi pencari kerja. Pendekatan ini membantu mengidentifikasi akibat hukum serta upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pihak yang dirugikan akibat tidak dipenuhinya janji kerja oleh pemberi kerja.[19]

4. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data sekunder dan data kewahyuan.

a. Data Primer adalah data yang diperoleh melalui hasil wawanacara pada Hakim, Panitera, dan Pihak Terkait dan Observasi pada Pengadilan Agama Kota Medan pada saat dilaksanakan pemeriksaan setempat.
b. Data yang bersumber dari kewahyuan yakni Al-Qur'an dan Hadist.

---

[18] *Ibid*.,Halaman 11.
[19] *Ibid.*,Halaman 15.

c. Data sekunder yang terdiri dari :

1) Bahan Hukum Primer adalah sebuah bahan pustaka yang terpercaya pada pengetahuan ilmiah baru atau modern, memahami fakta-fakta yang dikatakan menjadi ide, bahan-bahan ini termasuk sumber utama seperti buku, konferensi, lokakarya, seminar, dan lain-lain; pada penelitian ini bahan hukum primernya yaitu

   a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
   b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), khususnya ketentuan tentang perikatan, perjanjian, syarat sah perjanjian, wanprestasi, dan ganti rugi (Pasal 1233, 1320, 1338, 1243 KUHPerdata).
   c) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya yang mengatur hubungan kerja dan perekrutan tenaga kerja.
   d) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya ketentuan mengenai hubungan kerja dan perlindungan tenaga kerja.[20]

2) Bahan Hukum Sekunder merupakan bahan perpustakaan yang berisi informasi tentang bahan primer Sumber bahan sekunder ini termasuk abstrak, indeks, bibliografi. data pemerintah, dan materi referensi lainnya. Setelah mengetahui bahan perpustakaan yang akan dicari, peneliti juga harus tahu lokasi bahan perpustakaan atau data disimpan. Biasanya

[20] Eka Nam Sihombing Dan Chintya Haditia, *Op.,Cid* Halaman 51

penyimpanan bahan-bahan perpustakaan dapat dilihat di perpustakaan ini Untuk itu bahan hukum sekunder penelitian ini berupa karya ilmiah, buku, serta yang berhubungan dengan permasalahan ini.[21]

3) Bahan hukum tersier yaitu berupa bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, internet, dan sebagainya yang ada hubungannya dengan permasalahan yang sesuai dengan judul ini.[22]

5. Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tahap krusial dalam penelitian yuridis normatif karena menentukan ketepatan analisis terhadap norma hukum yang dikaji. Irawan menegaskan bahwa kelemahan penelitian hukum sering kali tidak terletak pada metode, melainkan pada ketidakcermatan dalam mengumpulkan dan menyeleksi data hukum yang relevan. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan analisis dokumen hukum. Studi kepustakaan digunakan untuk memperoleh data sekunder berupa buku teks hukum perdata, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan pendapat para ahli yang berkaitan dengan perjanjian, wanprestasi, dan kepastian hukum dalam perjanjian lisan. Analisis dokumen hukum dilakukan terhadap peraturan perundang-undangan yang relevan, seperti KUHPerdata, Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan peraturan terkait perlindungan pencari kerja. Metode ini memungkinkan peneliti memperoleh data normatif yang sistematis, akurat, dan mendalam, sehingga mampu menjelaskan kepastian hukum, akibat hukum wanprestasi, serta upaya

[21] *Ibid.,* Halaman 51
[22] *Ibid.,*

hukum yang dapat ditempuh oleh pihak yang dirugikan dalam janji penempatan kerja tanpa perjanjian tertulis.[23]

6. Analisis Data

Analisis data merupakan tahapan penting dalam penelitian yuridis normatif yang bertujuan untuk mengolah dan menyederhanakan data hukum agar dapat dipahami secara sistematis dan ditarik maknanya secara tepat. Analisis ini memungkinkan peneliti menafsirkan norma hukum, asas hukum, dan doktrin hukum yang berkaitan dengan perjanjian, wanprestasi, dan kepastian hukum dalam perjanjian lisan. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menekankan pada pemahaman mendalam terhadap ketentuan hukum perdata yang mengatur janji penempatan kerja dengan pembayaran di awal tanpa perjanjian tertulis. Tahapan analisis meliputi: pertama, pengorganisasian bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang relevan; kedua, pengklasifikasian data berdasarkan rumusan masalah, yaitu kepastian hukum perjanjian lisan, akibat hukum wanprestasi pemberi kerja, dan upaya hukum bagi pihak yang dirugikan; ketiga, penafsiran norma hukum melalui pendekatan sistematis dan konseptual untuk menemukan konstruksi hukum yang tepat. Hasil analisis kemudian disajikan dalam bentuk uraian deskriptif-analitis guna memberikan kesimpulan hukum yang logis, konsisten, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.[24]

---

[23] Nur Solikin. 2019. *Pengantar Metodologi Penelitia Hukum*. CV. Penerbit Qiara Media. Pasuruan: Jawa Timur. Halaman 119-120

[24] Ika Atikah. 2022. *Metode Penelitian Hukum.* Sukabumi: CV. Haura Utama. Halaman 73-74

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perjanjian Menurut Ahli dan Undang-Undang

1. Perjanjian Menurut Subekti

Subekti mendefinisikan perjanjian sebagai suatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada orang lain atau di mana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal tertentu. Definisi ini menempatkan perjanjian sebagai dasar lahirnya hubungan hukum yang bersumber dari adanya kesepakatan kehendak para pihak. Unsur "saling berjanji" menunjukkan bahwa perjanjian tidak hanya bersifat sepihak, melainkan menimbulkan keterikatan timbal balik yang menciptakan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak.[25]

Pengertian yang dikemukakan Subekti menunjukkan bahwa kesepakatan merupakan unsur penting dalam terbentuknya suatu perjanjian. Kesepakatan menunjukkan adanya persesuaian kehendak antara para pihak mengenai suatu hal tertentu yang hendak dilaksanakan. Persesuaian kehendak tersebut dapat diwujudkan melalui pernyataan secara tertulis maupun secara lisan, sepanjang memenuhi ketentuan mengenai syarat sahnya perjanjian. Perjanjian tidak selalu harus dituangkan dalam bentuk dokumen tertulis agar dapat menimbulkan hubungan hukum. Perjanjian lisan tetap dapat mempunyai kekuatan mengikat

[25] R. Subekti, 2012, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata* (KUHPerdata) & Komentar, Jakarta: Pradnya Paramita. Halaman 67.

Jika memenuhi unsur dan persyaratan yang ditentukan oleh hukum perdata. [26] Dalam pandangan Subekti, perjanjian merupakan sumber utama perikatan dalam hukum perdata, karena dari perjanjian tersebut lahir kewajiban hukum yang wajib dipenuhi. Jika salah satu pihak tidak melaksanakan prestasinya, maka timbul akibat hukum berupa wanprestasi yang dapat dituntut melalui mekanisme hukum. Dengan demikian, definisi Subekti menegaskan bahwa perjanjian bukan sekadar janji moral, tetapi merupakan ikatan hukum yang mengikat secara yuridis dan memiliki konsekuensi hukum yang tegas.[27]

Perjanjian memiliki sifat mengikat bagi para pihak yang membuatnya. Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Ketentuan tersebut mencerminkan asas *pacta sunt servanda* yang menghendaki agar setiap perjanjian yang telah dibuat secara sah dilaksanakan dan dihormati oleh para pihak. Kebebasan dalam membuat perjanjian juga diikuti dengan kewajiban untuk melaksanakan isi perjanjian berdasarkan itikad baik. Pihak yang telah menyatakan kesanggupan untuk melakukan suatu prestasi tidak dapat mengabaikan kewajibannya secara sepihak Jika tindakan tersebut merugikan pihak lainnya.[28]

2. Perjanjian Menurut Mariam Darus Badrulzaman

Mariam Darus Badrulzaman memaknai perjanjian sebagai suatu perbuatan hukum yang didasarkan pada persesuaian kehendak antara dua pihak atau lebih

[26] Abdulkadir Muhammad. 2000. *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti. halaman 100.
[27] *Ibid.,* halaman 68.
[28] Abdulkadir Muhammad, *Op.,Cid*., halaman 102.

yang bertujuan untuk menimbulkan akibat hukum di bidang harta kekayaan. Pengertian tersebut menempatkan perjanjian sebagai salah satu instrumen penting dalam hukum perdata karena keberadaannya tidak hanya berkaitan dengan hubungan antara para pihak, tetapi juga menghasilkan konsekuensi hukum yang dapat dipertanggungjawabkan. Perjanjian lahir dari adanya kehendak para pihak untuk mengatur kepentingan masing-masing melalui suatu hubungan hukum yang disepakati bersama. Keberadaan kehendak tersebut menjadi unsur fundamental karena suatu hubungan perjanjian tidak dapat dibentuk secara sah Jika tidak terdapat persesuaian kehendak di antara pihak-pihak yang terlibat. [29]

Pemaknaan perjanjian sebagai perbuatan hukum menunjukkan adanya unsur kesengajaan dari para pihak untuk menciptakan suatu akibat hukum tertentu. Perbuatan hukum berbeda dengan peristiwa hukum yang dapat terjadi tanpa adanya kehendak manusia. Perjanjian justru terbentuk melalui tindakan sadar yang dilakukan oleh pihak-pihak dengan maksud menciptakan hak dan kewajiban. Para pihak menentukan sendiri isi hubungan hukum yang akan dijalankan, termasuk mengenai prestasi, tata cara pelaksanaan, jangka waktu, hak dan kewajiban, serta akibat yang timbul Jika salah satu pihak tidak memenuhi kesepakatan. Unsur kehendak tersebut menjadikan perjanjian sebagai bentuk perwujudan kebebasan seseorang dalam melakukan hubungan hukum dengan pihak lainnya.[30]

---

[29] Mariam Darus Badrulzaman, 2018, *Hukum Kontrak*, Bandung: PT. Refika Aditama. halaman 89.

[30] Andi Annisa Nurlia Mamonto. 2023. *Perbandingan Hukum Perdata*. Malang: PT Lestari Nusantara Abadi Grup. halaman 79.

Persesuaian kehendak menjadi unsur utama dalam pembentukan perjanjian. Kesepakatan menunjukkan bahwa kehendak yang dimiliki oleh masing-masing pihak telah bertemu pada objek dan tujuan yang sama. Persesuaian tersebut dapat diwujudkan melalui pernyataan secara lisan maupun tertulis, sepanjang memenuhi ketentuan hukum yang berlaku. Prinsip konsensualisme dalam hukum perjanjian pada dasarnya menempatkan kesepakatan sebagai dasar lahirnya perjanjian. Perjanjian tidak selalu membutuhkan bentuk formal tertentu untuk dapat dinyatakan sah. Bentuk tertentu baru diperlukan Jika undang-undang secara tegas mensyaratkannya sebagai bagian dari keabsahan suatu perjanjian. Prinsip tersebut memberikan ruang yang luas kepada para pihak untuk menentukan cara dan bentuk hubungan hukum yang dikehendakinya.

Pemikiran Mariam Darus Badrulzaman juga berkaitan erat dengan asas kebebasan berkontrak. Asas ini memberikan kewenangan kepada setiap orang untuk menentukan apakah akan membuat perjanjian, dengan siapa perjanjian dibuat, mengenai objek apa perjanjian tersebut dilakukan, serta bagaimana isi perjanjian akan mengatur hubungan para pihak. Kebebasan tersebut bukan merupakan kebebasan yang bersifat mutlak. Pelaksanaan kebebasan berkontrak tetap dibatasi oleh ketentuan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, kesusilaan, serta kepentingan para pihak yang harus dilindungi secara proporsional. Ruang kebebasan tersebut menunjukkan bahwa hukum memberikan

kesempatan kepada masyarakat untuk mengatur kepentingannya sendiri melalui instrumen perjanjian.[31]

Perjanjian memiliki fungsi sebagai sarana pengaturan kepentingan para pihak secara mandiri. Para pihak dapat menentukan hak dan kewajiban yang dianggap sesuai dengan kebutuhan hubungan hukum yang dibangun. Pengaturan tersebut memberikan kepastian mengenai apa yang harus dilakukan, apa yang berhak diterima, serta tindakan apa yang dapat dilakukan Jika terjadi pelanggaran terhadap kesepakatan. Fungsi pengaturan tersebut menjadikan perjanjian sebagai instrumen yang sangat penting dalam berbagai kegiatan hukum perdata, termasuk transaksi jual beli, sewa-menyewa, pembiayaan, kerja sama usaha, pemberian jasa, hingga perjanjian yang berkaitan dengan pengalihan atau penguasaan suatu benda.[32]

Akibat hukum menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari keberadaan suatu perjanjian. Perjanjian yang dibuat dengan memenuhi persyaratan sah menurut hukum akan melahirkan hubungan hukum yang mengikat para pihak. Ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata menegaskan bahwa semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Ketentuan tersebut mencerminkan asas pacta sunt servanda, yaitu prinsip bahwa kesepakatan yang telah dibuat secara sah harus dihormati dan dilaksanakan oleh para pihak. Kekuatan mengikat tersebut memberikan dasar bagi

[31] Ghean Niagara S. dan C. Nur Hidayat, 2023, "Perlindungan Hukum Akibat Wanprestasi Dalam Perjanjian Kredit Macet Dengan Jaminan Sertifikat Tanah", *Pamulang Law Review*, 6.2, hlm. 232–241.

[32] Abdulkadir Muhammad, *Op.,Cid*., halaman 106

masing-masing pihak untuk menuntut pemenuhan prestasi Jika pihak lainnya tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana telah diperjanjikan.[33]

Kewajiban melaksanakan perjanjian juga berkaitan dengan asas itikad baik. Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata menentukan bahwa suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Itikad baik menghendaki adanya sikap jujur, patut, dan tidak menyalahgunakan hak dalam pelaksanaan hubungan kontraktual. Pelaksanaan perjanjian tidak cukup hanya berpedoman pada bunyi ketentuan yang telah disepakati, tetapi juga harus memperhatikan kepatutan dan keseimbangan kepentingan para pihak. Prinsip tersebut diperlukan untuk mencegah terjadinya tindakan yang merugikan salah satu pihak melalui penggunaan hak kontraktual secara tidak wajar.

Keabsahan perjanjian juga berkaitan dengan ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata yang menetapkan empat syarat sah perjanjian, yaitu kesepakatan para pihak, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, serta suatu sebab yang halal. Kesepakatan dan kecakapan merupakan syarat yang berkaitan dengan subjek perjanjian, sedangkan objek tertentu dan sebab yang halal berkaitan dengan substansi perjanjian. Pemenuhan keempat unsur tersebut menjadi dasar untuk menentukan apakah suatu perjanjian dapat menghasilkan akibat hukum yang diakui dan dilindungi oleh hukum.[34]

Pandangan Mariam Darus Badrulzaman dengan demikian memperlihatkan bahwa perjanjian tidak dapat dipahami hanya sebagai kesepakatan antara dua

---

[33] *Ibid.,*

[34] D. Fitriana dan Aliya Sandra Dewi, 2023, "Penyelesaian Sengketa Wanprestasi Debitur Pada Perjanjian Kredit Tanpa Agunan", *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara*, 1.2, hlm. 61–74.

pihak atau lebih. Perjanjian merupakan perbuatan hukum yang memiliki struktur, tujuan, serta akibat hukum yang jelas. Persesuaian kehendak menjadi dasar pembentukannya, kebebasan berkontrak menjadi ruang bagi para pihak untuk mengatur kepentingannya, sedangkan kekuatan mengikat memberikan konsekuensi terhadap kesepakatan yang telah dibuat. Itikad baik menjadi prinsip yang mengarahkan pelaksanaan perjanjian agar hubungan hukum berlangsung secara patut dan bertanggung jawab.[35]

Pemikiran tersebut memperkuat kedudukan perjanjian sebagai instrumen utama dalam lalu lintas hukum perdata. Perjanjian memberikan kepastian hukum karena hak dan kewajiban para pihak dapat dituangkan secara jelas dalam suatu hubungan kontraktual. Perjanjian juga memberikan perlindungan hukum karena pihak yang dirugikan akibat tidak dipenuhinya prestasi pada dasarnya memiliki dasar untuk menuntut pemenuhan haknya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Keberadaan perjanjian pada akhirnya mencerminkan keseimbangan antara kebebasan individu dalam mengatur kepentingannya dengan kewajiban untuk menghormati hak dan kepentingan pihak lain. Pemahaman tersebut menjadikan konsep perjanjian menurut Mariam Darus Badrulzaman relevan dalam menganalisis berbagai hubungan hukum keperdataan yang timbul dalam kehidupan masyarakat.[36]

3. Perjanjian Menurut R. Setiawan

[35] Abdul Khakim, *Op.,Cid.*, halaman 37.

[36] Rani Lestari dan Shinta Andriyani, 2023, "Analisis Yuridis Wanprestasi Dalam Perjanjian Pinjam Meminjam Uang (Studi Putusan Nomor 10/Pdt.G.S/2019/PN.Smr)", Jurnal Private Law, 3.1

Menurut R. Setiawan, perjanjian merupakan hubungan hukum antara dua pihak atau lebih yang menimbulkan hak dan kewajiban, di mana pelaksanaannya dapat dipaksakan dengan alat kekuasaan negara. Pengertian tersebut menempatkan perjanjian sebagai suatu hubungan hukum yang memiliki kekuatan mengikat bagi para pihak. Perjanjian tidak hanya dipandang sebagai kesepakatan yang lahir dari kehendak para pihak, tetapi juga sebagai hubungan yang memperoleh perlindungan dari sistem hukum. Perlindungan tersebut memberikan konsekuensi bahwa setiap pihak yang telah menyatakan kehendaknya untuk terikat dalam suatu perjanjian wajib melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan isi kesepakatan. [37]

Pemikiran R. Setiawan memberikan penekanan terhadap aspek hubungan hukum dalam suatu perjanjian. Hubungan hukum menunjukkan adanya keterkaitan antara pihak yang satu dengan pihak lainnya berdasarkan ketentuan yang telah disepakati. Hubungan tersebut melahirkan posisi hukum tertentu bagi masing-masing pihak, yaitu pihak yang mempunyai hak dan pihak yang mempunyai kewajiban. Hak memberikan kewenangan kepada seseorang untuk memperoleh sesuatu yang menjadi bagiannya, sedangkan kewajiban memberikan keharusan kepada pihak tertentu untuk memenuhi suatu prestasi. Hubungan timbal balik tersebut menjadi karakteristik penting dalam perjanjian karena keberadaan hak pada satu pihak pada umumnya berhadapan dengan kewajiban pada pihak lainnya.[38]

[37] Setiawan, R., *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bandung: Binacipta, 1994, halaman 30-32.

[38] Alfiano Yusuf Setyawan, Iskandar Muda, dan Irwan Santosa, 2023, "Kepastian Hukum Atas Perjanjian Pengikatan Jual Beli Yang Dibuat Dihadapan Notaris Dalam Perkara Di

Perjanjian dapat melibatkan dua pihak atau lebih sesuai dengan kepentingan dan bentuk hubungan hukum yang dibangun. Masing-masing pihak dapat memiliki kepentingan yang berbeda, tetapi kepentingan tersebut dipertemukan melalui suatu kesepakatan yang menghasilkan akibat hukum. Kesepakatan tersebut menjadi dasar bagi lahirnya hubungan hukum yang mengikat. Pihak yang telah menyetujui isi perjanjian tidak dapat secara sepihak mengabaikan kewajiban yang telah disanggupinya. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa perjanjian mempunyai sifat mengikat yang membedakannya dari kesepakatan yang hanya bersifat sosial atau moral. [39]

Aspek penting lainnya dalam pandangan R. Setiawan adalah adanya kemungkinan pelaksanaan perjanjian dengan menggunakan alat kekuasaan negara. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa hukum memberikan mekanisme pemaksaan terhadap pihak yang tidak memenuhi kewajibannya. Jika salah satu pihak melakukan wanprestasi, pihak yang dirugikan dapat menggunakan sarana hukum untuk memperoleh pemenuhan haknya. Gugatan melalui pengadilan merupakan salah satu bentuk mekanisme yang dapat digunakan untuk meminta pertanggungjawaban pihak yang tidak melaksanakan prestasi sebagaimana telah diperjanjikan. Kekuatan memaksa tersebut memberikan jaminan bahwa perjanjian tidak hanya memiliki nilai moral, tetapi juga mempunyai konsekuensi yuridis.[40]

Kekuatan mengikat suatu perjanjian berkaitan dengan asas pacta sunt servanda. Asas tersebut pada dasarnya mengandung pengertian bahwa perjanjian

---

Pengadilan Negeri Akibat Adanya Wanprestasi", *Jurnal Hukum dan HAM Wara Sains*, 2.9, hlm. 770–785

[39] Abdul Khakim, *Op.,Cid*., halaman 37.

[40] *Ibid.,*

yang dibuat secara sah harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh para pihak. Prinsip ini tercermin dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata yang menyatakan bahwa semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Ketentuan tersebut memberikan kedudukan penting terhadap kesepakatan para pihak karena isi perjanjian menjadi dasar dalam menentukan hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan.[41]

Keberadaan perjanjian sebagai hubungan hukum juga berkaitan dengan kepastian hukum. Kepastian hukum diperlukan agar setiap pihak mengetahui secara jelas mengenai hak yang dapat diperoleh dan kewajiban yang harus dipenuhi. Isi perjanjian menjadi pedoman bagi para pihak dalam menjalankan hubungan hukum sekaligus menjadi dasar untuk menilai apakah suatu tindakan telah sesuai dengan kesepakatan. Kejelasan mengenai hak dan kewajiban dapat mengurangi kemungkinan terjadinya perselisihan serta memberikan dasar penyelesaian Jika sengketa muncul di kemudian hari.[42]

Pelanggaran terhadap isi perjanjian dapat menimbulkan konsekuensi hukum bagi pihak yang tidak memenuhi kewajibannya. Bentuk pelanggaran tersebut dikenal dengan istilah wanprestasi. Wanprestasi dapat terjadi ketika pihak yang berkewajiban tidak melaksanakan prestasi, melaksanakan prestasi tetapi tidak sebagaimana yang diperjanjikan, terlambat memenuhi prestasi, atau melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan. Pihak yang mengalami kerugian akibat wanprestasi pada dasarnya dapat menuntut pemenuhan kewajiban,

[41] Regina Rachmadayanti dan Ariawan Gunadi, 2023, "Mekanisme Penyelesaian Sengketa Bisnis Utang Piutang: Menurut Konsep Kepailitan dan Wanprestasi", *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8.6.

[42] Laksamana Varelino Zeustan Hartono dan Paramita Prananingtyas, 2024, "Aspek Hukum Perjanjian Dalam Transaksi Jual Beli Secara Online", *Notarius*, 16.3, hlm. 1361–1375.

ganti rugi, pembatalan perjanjian, atau bentuk tuntutan lain sesuai dengan keadaan dan ketentuan hukum yang berlaku.

Konsep tersebut menunjukkan bahwa perjanjian mempunyai hubungan yang erat dengan tanggung jawab perdata. Setiap pihak yang mengikatkan diri dalam suatu perjanjian harus mempertanggungjawabkan pelaksanaan kewajibannya. Jika kewajiban tersebut tidak dilaksanakan, pihak yang dirugikan dapat memperoleh perlindungan melalui mekanisme hukum. Tanggung jawab tersebut diperlukan untuk menjaga agar hubungan kontraktual tidak menimbulkan ketidakadilan bagi salah satu pihak. Keberadaan mekanisme pertanggungjawaban juga memberikan dorongan kepada para pihak untuk melaksanakan perjanjian secara sungguh-sungguh.

Pandangan R. Setiawan memperlihatkan bahwa perjanjian memiliki fungsi yang lebih luas daripada sekadar menciptakan kesepakatan. Perjanjian berfungsi sebagai instrumen untuk mengatur kepentingan para pihak, memberikan kepastian mengenai hak dan kewajiban, serta menyediakan dasar hukum Jika terjadi pelanggaran. Perlindungan hukum terhadap perjanjian menciptakan keseimbangan antara kebebasan para pihak dalam membuat kesepakatan dengan kewajiban untuk menghormati kesepakatan tersebut. Kebebasan dalam menentukan isi perjanjian tetap harus disertai dengan tanggung jawab untuk melaksanakan prestasi yang telah disanggupi.[43]

Kekuatan memaksa yang melekat pada perjanjian juga menunjukkan adanya hubungan antara kehendak individu dengan kewenangan negara. Para pihak

[43] Nur Hijroh Septiani dan Achmad Busro, 2024, "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kredit di PT. BPR BKK Tegal", *Notarius*, 17.2, hlm. 948–957.

memang memperoleh kebebasan untuk membentuk hubungan kontraktual, tetapi setelah perjanjian dibuat secara sah, hubungan tersebut berada dalam perlindungan hukum. Negara menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa Jika salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya. Pengadilan dapat menjadi sarana untuk memberikan perlindungan kepada pihak yang dirugikan berdasarkan bukti dan ketentuan hukum yang berlaku.

Berdasarkan pandangan tersebut, dapat dipahami bahwa R. Setiawan menempatkan perjanjian sebagai hubungan hukum yang mempunyai daya ikat dan konsekuensi yuridis. Perjanjian menciptakan hak dan kewajiban bagi para pihak sekaligus memberikan dasar untuk menuntut pemenuhannya Jika terjadi pelanggaran. Kekuatan mengikat tersebut menjadikan perjanjian sebagai instrumen penting dalam menciptakan kepastian hukum, menjaga keseimbangan kepentingan, serta memberikan perlindungan kepada para pihak dalam hubungan keperdataan. Perjanjian pada akhirnya tidak hanya menjadi wujud persesuaian kehendak, tetapi juga menjadi dasar lahirnya tanggung jawab hukum yang dapat dipaksakan melalui mekanisme hukum negara.[44]

4. Perjanjian Menurut Hukum

Perjanjian menurut hukum positif Indonesia diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu

[44] Nia Susanti, 2024, "Kepastian Hukum Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Sebuah Perjanjian Baku Ditinjau Berdasarkan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata", *Indragiri Law Review*, 2.2, hlm. 33–39.

orang lain atau lebih. Ketentuan ini menunjukkan bahwa perjanjian merupakan sumber lahirnya perikatan yang menimbulkan hak dan kewajiban hukum.[45]

Keabsahan perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata yang mensyaratkan adanya kesepakatan, kecakapan, objek tertentu, dan sebab yang halal. Jika syarat-syarat tersebut terpenuhi, maka perjanjian menjadi sah dan mengikat. Kekuatan mengikat perjanjian ditegaskan dalam Pasal 1338 KUHPerdata yang menyatakan bahwa perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Oleh karena itu, setiap perjanjian wajib dilaksanakan dengan itikad baik, dan pelanggarannya dapat menimbulkan akibat hukum berupa wanprestasi.[46]

Perjanjian dan perbuatan melawan hukum (PMH) merupakan sumber perikatan yang memiliki karakteristik berbeda. Perjanjian lahir dari adanya kesepakatan antara dua pihak atau lebih untuk menimbulkan hak dan kewajiban. Dasar hukumnya terdapat dalam Pasal 1313 KUHPerdata, sedangkan keabsahannya ditentukan berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdata. Perjanjian yang dibuat secara sah mengikat para pihak sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1338 KUHPerdata dan pelanggaran terhadap kewajiban yang diperjanjikan pada umumnya menimbulkan wanprestasi.[47]

PMH tidak didasarkan pada kesepakatan para pihak, melainkan timbul karena adanya perbuatan yang bertentangan dengan hukum dan menimbulkan kerugian bagi pihak lain. Dasar hukum PMH terdapat dalam Pasal 1365 KUHPerdata, yang mewajibkan setiap orang yang melakukan perbuatan melawan hukum dan

[45] *Ibid.,* halaman 36.
[46] *Ibid.,* halaman 37
[47] Rani Lestari dan Shinta Andriyani, *Op.Cit.,* hlm. 18

menimbulkan kerugian untuk mengganti kerugian tersebut. PMH mensyaratkan adanya perbuatan melawan hukum, kesalahan, kerugian, dan hubungan kausal antara perbuatan dengan kerugian. Perbedaan utama terletak pada sumber lahirnya perikatan, yaitu perjanjian berasal dari kesepakatan, sedangkan PMH berasal dari perbuatan yang merugikan pihak lain

B. Asas-Asas Perjanjian

1. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas kebebasan berkontrak merupakan prinsip utama dalam hukum perjanjian yang memberikan kewenangan kepada para pihak untuk menentukan kehendaknya dalam membentuk hubungan hukum. Asas ini mencakup kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, memilih pihak yang akan terikat, menentukan bentuk perjanjian, serta merumuskan isi dan klausula sesuai kepentingan masing-masing. Kebebasan tersebut tidak bersifat absolut karena dibatasi oleh hukum, kesusilaan, dan ketertiban umum.[48]

Dasar hukum asas kebebasan berkontrak terdapat dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menegaskan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak. Keabsahan perjanjian tetap harus memenuhi syarat dalam Pasal 1320 KUHPerdata, meliputi kesepakatan, kecakapan, objek tertentu, dan causa yang halal. Penerapan asas ini memberikan kepastian hukum serta mendorong terciptanya fleksibilitas dalam praktik kontraktual, khususnya dalam kegiatan ekonomi modern.[49]

2. Asas Konsensualisme

[48] J. Satrio, *Hukum Perikatan: Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2017, halaman 12–45.

[49] *Ibid.*, halaman 46.

Asas konsensualisme menegaskan bahwa suatu perjanjian dianggap sah dan mengikat sejak tercapainya kesepakatan antara para pihak. Kehendak yang saling bertemu menjadi dasar lahirnya hubungan hukum, tanpa harus dituangkan terlebih dahulu dalam bentuk tertulis. Bentuk tertulis hanya diperlukan Jika undang-undang secara tegas mensyaratkannya, seperti pada perjanjian tertentu yang bersifat formal.

Landasan asas konsensualisme terdapat dalam Pasal 1320 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa kesepakatan merupakan syarat utama sahnya perjanjian. Kesepakatan tersebut harus diberikan secara bebas, tanpa adanya paksaan, kekhilafan, atau penipuan. Penerapan asas konsensualisme memberikan kemudahan dan fleksibilitas bagi masyarakat dalam melakukan hubungan hukum keperdataan. Prinsip ini mencerminkan penghormatan terhadap kehendak para pihak sebagai sumber utama timbulnya perikatan dalam hukum perjanjian.[50]

3. Asas Pacta Sunt Servanda

Asas pacta sunt servanda menyatakan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah wajib dipatuhi dan dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian memiliki kekuatan mengikat yang sama dengan undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Prinsip ini menegaskan bahwa para pihak tidak dapat secara sepihak mengingkari kewajiban yang telah disepakati. Landasan yuridis asas pacta sunt

[50] Rina Putri Lestari, 2023, "Perlindungan Hukum bagi Pencari Kerja terhadap Penipuan Perekrutan Tenaga Kerja", *Jurnal Hukum Universitas Negeri Semarang*, 5.2, hlm. 112–128.

servanda terdapat dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menegaskan sifat mengikat perjanjian.[51]

Penerapan asas ini bertujuan menjamin kepastian hukum dan perlindungan terhadap kepercayaan yang telah dibangun dalam hubungan kontraktual. Ketaatan terhadap perjanjian mencerminkan itikad baik dan tanggung jawab hukum para pihak. Pelanggaran terhadap perjanjian dapat menimbulkan konsekuensi hukum berupa wanprestasi yang dapat dituntut melalui mekanisme hukum perdata. Prinsip ini menjadi fondasi utama dalam menjaga stabilitas dan keadilan dalam lalu lintas hukum perjanjian.[52]

4. Asas Itikad Baik

Asas itikad baik mengharuskan para pihak untuk bertindak jujur, terbuka, dan bertanggung jawab sejak tahap perundingan hingga pelaksanaan perjanjian. Pelaksanaan perjanjian tidak hanya didasarkan pada isi tertulis, tetapi juga pada nilai kepatutan, keadilan, dan norma yang hidup dalam masyarakat. Asas ini menuntut agar setiap pihak tidak menyalahgunakan hak atau memanfaatkan kelemahan pihak lain dalam hubungan kontraktual.[53]

Landasan yuridis asas itikad baik tercantum dalam Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Penerapan asas ini berfungsi sebagai pengontrol terhadap kebebasan berkontrak agar tidak menimbulkan ketidakadilan.

---

[51] Ahmad Fauzi, 2022, "Keabsahan Perjanjian Lisan dalam Perspektif Hukum Perdata Indonesia", *Jurnal Arena Hukum*, 15.1, hlm. 45–62.

[52] *Ibid.,*

[53] Dewi Anggraini dan M. Rizky Pratama, 2021, "Wanprestasi dalam Perjanjian Kerja: Tinjauan Hukum Perdata", *Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Lampung*, 9.1, hlm. 77–95.

Pelanggaran terhadap asas itikad baik dapat menjadi dasar bagi hakim untuk menilai sah atau tidaknya pelaksanaan perjanjian serta menentukan akibat hukum yang adil bagi para pihak.

5. Asas Kepatutan dan Keadilan

Asas kepatutan dan keadilan menuntut agar isi serta pelaksanaan perjanjian selaras dengan rasa keadilan, kelayakan, dan norma sosial yang berlaku dalam masyarakat. Perjanjian tidak hanya mengikat berdasarkan kata-kata yang tertulis, tetapi juga mencakup hal-hal yang menurut kepatutan, kebiasaan, dan keadilan seharusnya dipenuhi oleh para pihak. Prinsip ini berfungsi mencegah terjadinya ketimpangan hak dan kewajiban dalam hubungan kontraktual.[54]

Dasar hukum asas kepatutan dan keadilan tercermin dalam Pasal 1339 dan Pasal 1347 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang memperluas makna perjanjian melampaui isi eksplisitnya. Penerapan asas ini memberikan ruang bagi hakim untuk menilai kewajaran suatu perjanjian secara substantif. Perlindungan terhadap pihak yang lemah menjadi salah satu tujuan utama asas ini demi terwujudnya hubungan hukum yang seimbang dan berkeadilan.[55]

C. Kepastian Hukum

1. Kepastian Hukum Menurut Gustav Radbruch

Gustav Radbruch memandang kepastian hukum sebagai salah satu nilai fundamental hukum selain keadilan dan kemanfaatan. Kepastian hukum dimaknai sebagai kondisi di mana hukum dapat memberikan kejelasan, konsistensi, dan

[54] Priscilia dan Martika Dini Syaputri, 2022, "Kepastian Hukum terhadap Gugatan Wanprestasi dalam Perjanjian Lisan", *The Juris: Jurnal Hukum*, 6.2, hlm. 134–150.

[55] Ritonga, Sahdani, and Ida Nadirah. "Penyelesaian sengketa wanprestasi oleh travel umroh Atas jamaah haji furoda/umroh di indonesia." *Jurnal Moralita: Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan* 3.2 (2022): 63-74.

dapat diprediksi dalam penerapannya. Hukum harus tertulis secara jelas, tidak multitafsir, serta diterapkan secara tetap agar masyarakat dapat mengetahui konsekuensi hukum dari setiap perbuatan yang dilakukan.[56] Dalam pandangan Radbruch, kepastian hukum berfungsi melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang penguasa dan memberikan rasa aman dalam kehidupan sosial. Tanpa kepastian hukum, hukum kehilangan fungsi normatifnya karena tidak mampu menjadi pedoman perilaku yang dapat diandalkan. Oleh karena itu, kepastian hukum menjadi prasyarat penting bagi terciptanya ketertiban dan stabilitas dalam masyarakat hukum.[57]

2. Kepastian Hukum Menurut Utrecht

Utrecht mendefinisikan kepastian hukum sebagai jaminan bahwa hukum dijalankan dengan cara yang jelas, tetap, dan konsisten, baik dalam perumusan norma maupun dalam pelaksanaannya oleh aparat penegak hukum. Kepastian hukum tidak hanya terletak pada adanya aturan tertulis, tetapi juga pada pelaksanaannya yang tidak diskriminatif. Hukum harus dapat dipahami oleh masyarakat dan dilaksanakan secara sama terhadap setiap orang. Dalam pandangan Utrecht, kepastian hukum berkaitan erat dengan fungsi hukum sebagai sarana perlindungan bagi kepentingan individu dari kekuasaan negara maupun dari tindakan pihak lain. Kepastian hukum menjadi dasar kepercayaan masyarakat

[56] Gustav Radbruch, *Legal Philosophy*, diterjemahkan oleh Kurt Wilk, Oxford: Oxford University Press, 1950, hlm. 107–115.

[57] Pohan, Masitah, and Diana Mayansari Hasibuan. "Perjanjian Pemanfaatan Tenaga Kerja Bongkar Muat Barang (TKBM)." *Jurnal Cahaya Keadilan* 9.1 (2021): 15-30.

terhadap sistem hukum karena menjamin bahwa setiap orang diperlakukan secara adil berdasarkan aturan yang telah ditetapkan.[58]

3. Kepastian Hukum Menurut Sudikno Mertokusumo

Sudikno Mertokusumo memaknai kepastian hukum sebagai jaminan bahwa hukum dapat dijalankan dan ditegakkan sesuai dengan norma yang berlaku, sehingga hak dan kewajiban setiap subjek hukum dapat diketahui dengan jelas. Kepastian hukum tidak hanya menuntut adanya peraturan yang tertulis, tetapi juga kepastian dalam penerapannya melalui putusan pengadilan yang konsisten. Menurut Sudikno, kepastian hukum berfungsi sebagai sarana untuk mewujudkan ketertiban, karena masyarakat membutuhkan kejelasan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Kepastian hukum juga berperan dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak hukum warga negara, terutama ketika terjadi sengketa. Tanpa kepastian hukum, hukum akan kehilangan daya mengikat dan kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan akan melemah.[59]

[58] Utrecht dan Moh. Saleh Djindang, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta: Sinar Harapan, 1985, hlm. 14–28.

[59] Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum: Sebuah Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 2009, hlm. 35–50.

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Keabsahan Dan Kekuatan Hukum Perjanjian Lisan Dalam Janji Penempatan Kerja Yang Disertai Pembayaran Di Awal

Perjanjian lisan mengenai janji penempatan kerja yang disertai pembayaran di awal pada dasarnya dapat melahirkan hubungan hukum antara pencari kerja dengan pihak yang menjanjikan pekerjaan. Hubungan hukum tersebut tidak kehilangan keabsahannya hanya karena tidak dituangkan dalam bentuk perjanjian tertulis. Penilaian terhadap keabsahan perjanjian harus didasarkan pada terpenuhinya syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yaitu kesepakatan para pihak, kecakapan untuk membuat perikatan, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal.[60]

Keempat syarat tersebut menjadi dasar untuk menentukan apakah kesepakatan antara pencari kerja dan pihak yang menjanjikan pekerjaan telah melahirkan perikatan yang mempunyai akibat hukum. Kesepakatan dalam janji penempatan kerja dapat dibuktikan dari adanya persesuaian kehendak para pihak mengenai pekerjaan yang akan diberikan dan pembayaran yang harus dilakukan. Pencari kerja yang bersedia menyerahkan sejumlah uang berdasarkan janji

[60] Prisca Edelweys Tadoe, Orpa J. Nubatonis, dan Chatryen M. Dju Bire, 2024, "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Jual Beli Komoditas Hasil Pertanian", *Artemis Law Journal*, 2.1, hlm. 283–294.

memperoleh pekerjaan menunjukkan adanya tindakan menerima kesepakatan yang ditawarkan.

Pihak yang menerima pembayaran dengan menyatakan kesanggupan menyediakan atau menempatkan pencari kerja pada pekerjaan tertentu juga menunjukkan adanya pernyataan kehendak untuk melaksanakan suatu prestasi. Kesepakatan tersebut dapat disampaikan secara langsung maupun melalui media komunikasi elektronik. Percakapan, pesan WhatsApp, bukti transfer, kuitansi, rekaman komunikasi, serta keterangan saksi dapat menjadi alat untuk membuktikan adanya hubungan hukum antara para pihak.[61]

Pasal 1320 KUHPerdata tidak mensyaratkan seluruh perjanjian harus dibuat secara tertulis. Prinsip tersebut sejalan dengan asas konsensualisme yang menempatkan kesepakatan sebagai dasar lahirnya perjanjian. Perjanjian lisan tetap dapat mengikat sepanjang tidak terdapat ketentuan khusus yang mensyaratkan bentuk tertulis untuk jenis perjanjian tertentu. Perjanjian lisan mengenai janji penempatan kerja harus dilihat berdasarkan substansi kesepakatannya, kapasitas para pihak, pekerjaan yang dijanjikan, serta tujuan dari pembayaran yang dilakukan. Ketiadaan kontrak tertulis lebih banyak menimbulkan persoalan dalam pembuktian daripada persoalan mengenai keberadaan perjanjian itu sendiri.[62]

Unsur kecakapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 KUHPerdata berkaitan dengan kemampuan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum. Pencari kerja harus mempunyai kapasitas hukum untuk melakukan perjanjian, sedangkan pihak yang memberikan janji penempatan kerja harus mempunyai kapasitas dan kewenangan untuk memberikan prestasi sebagaimana yang

[61] M. K. Prima dan H. P. Sulistyaningrum, 2025, "Asas Itikad Baik dalam Memorandum of Understanding: Tinjauan terhadap Hukum Perjanjian di Indonesia", *Sriwijaya Journal of Private Law*, 2.1, hlm. 85–96.

[62] *Ibid.,*

dijanjikan. Persoalan kewenangan menjadi penting Jika pihak yang menerima pembayaran bukan merupakan pemberi kerja atau pihak yang mempunyai kewenangan melakukan penempatan tenaga kerja. Pernyataan mengenai adanya suatu pekerjaan harus dapat dipertanggungjawabkan oleh pihak yang membuat janji. Pihak yang tidak mempunyai kewenangan untuk menyediakan pekerjaan tetapi tetap memberikan janji kepada pencari kerja dapat menimbulkan persoalan hukum yang lebih luas daripada sekadar tidak terlaksananya perjanjian.[63]

Objek perjanjian juga harus dapat ditentukan sebagaimana dipersyaratkan dalam Pasal 1320 KUHPerdata. Janji penempatan kerja sekurang-kurangnya harus mempunyai kejelasan mengenai pekerjaan atau jabatan yang akan diberikan, tempat bekerja, pihak yang akan mempekerjakan, waktu penempatan, atau bentuk prestasi lain yang telah disepakati. Pasal 1234 KUHPerdata menentukan bahwa prestasi dapat berupa memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu. Penempatan pencari kerja pada pekerjaan tertentu dapat dipandang sebagai prestasi berupa berbuat sesuatu. Pembayaran sejumlah uang oleh pencari kerja dapat menjadi prestasi yang harus dilakukan sesuai dengan kesepakatan para pihak.[64]

Kekuatan mengikat perjanjian tersebut bersumber dari Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa pihak yang telah menyepakati suatu kewajiban tidak dapat mengabaikannya secara sepihak. Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata juga

[63] D. Fitriana dan Aliya Sandra Dewi, *Op.Cit.*, hlm. 68.
[64] Ghean Niagara S. dan C. Nur Hidayat, *Op.Cit.*, hlm. 237.

menentukan bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Pihak yang menerima pembayaran berdasarkan janji penempatan kerja mempunyai kewajiban untuk melaksanakan prestasinya sesuai dengan kesepakatan. Tindakan menerima pembayaran kemudian tidak memberikan pekerjaan tanpa alasan hukum yang dapat dibenarkan dapat menunjukkan tidak adanya itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian.[65]

Hubungan tersebut memperoleh dasar lebih lanjut dari Pasal 1233 KUHPerdata yang menentukan bahwa perikatan lahir karena persetujuan atau karena undang-undang. Kesepakatan antara pencari kerja dan pihak yang menjanjikan pekerjaan dapat menjadi sumber lahirnya perikatan Jika memenuhi syarat sah perjanjian. Pencari kerja berkedudukan sebagai pihak yang mempunyai kewajiban melakukan pembayaran sesuai kesepakatan sekaligus mempunyai hak untuk memperoleh pekerjaan. Pihak yang menerima pembayaran mempunyai hak untuk menerima prestasi berupa pembayaran dan mempunyai kewajiban memberikan prestasi berupa penempatan kerja. Hubungan timbal balik tersebut menunjukkan adanya perikatan yang dapat menimbulkan akibat hukum Jika salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya.[66]

Perbuatan pihak yang menerima pembayaran tetapi tidak memberikan pekerjaan sebagaimana yang telah dijanjikan pada prinsipnya dapat dikualifikasikan sebagai wanprestasi Jika terbukti terlebih dahulu adanya perjanjian yang sah. Wanprestasi terjadi karena prestasi yang menjadi kewajiban pihak tersebut tidak dilaksanakan. Tidak adanya pekerjaan yang diberikan setelah

[65] Priscilia dan Martika Dini Syaputri, *Op.Cit.*, hlm. 91.
[66] Alfiano Yusuf Setyawan, Iskandar Muda, dan Irwan Santosa, *Op.Cit.*, hlm. 774.

pembayaran dilakukan merupakan bentuk tidak dipenuhinya prestasi sama sekali Jika penempatan kerja merupakan kewajiban yang secara jelas telah disepakati. Pasal 1238 KUHPerdata mengatur mengenai keadaan lalai, sedangkan Pasal 1243 KUHPerdata memberikan dasar untuk menuntut penggantian biaya, kerugian, dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perikatan. Kedudukan pencari kerja sebagai pihak yang telah memenuhi prestasinya menjadi dasar untuk menuntut pemenuhan kewajiban atau pertanggungjawaban atas kerugian yang timbul.[67]

Kualifikasi wanprestasi tidak menghilangkan kemungkinan adanya tindak pidana penipuan. Wanprestasi berpusat pada tidak dilaksanakannya kewajiban yang bersumber dari perjanjian, sedangkan penipuan berpusat pada adanya perbuatan curang yang dilakukan dengan maksud memperoleh keuntungan secara melawan hukum. Pasal 492 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana mengatur bahwa seseorang dapat dipidana karena penipuan Jika dengan maksud menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum menggunakan nama palsu atau kedudukan palsu, tipu muslihat, atau rangkaian kata bohong untuk menggerakkan orang menyerahkan suatu barang, memberikan utang, membuat pengakuan utang, atau menghapus piutang. Ancaman pidananya paling lama empat tahun atau denda paling banyak kategori V.[68]

Penerapan Pasal 492 UU Nomor 1 Tahun 2023 terhadap janji penempatan kerja harus dibuktikan berdasarkan keadaan konkret. Tidak setiap kegagalan memberikan pekerjaan dapat langsung disebut sebagai penipuan. Penipuan dapat

[67] Rani Lestari dan Shinta Andriyani, *Op.Cit.*, hlm. 18.
[68] Laksamana Varelino Zeustan Hartono dan Paramita Prananingtyas, *Op.Cit.*, hlm. 1368.

dinilai Jika terdapat bukti bahwa sejak awal pihak yang menjanjikan pekerjaan telah menggunakan tipu muslihat, kedudukan palsu, atau rangkaian kebohongan untuk memperoleh pembayaran. Keadaan menjadi semakin kuat Jika pihak tersebut sejak awal mengetahui bahwa pekerjaan yang dijanjikan tidak tersedia atau dirinya tidak mempunyai kewenangan untuk memberikan pekerjaan, tetapi tetap meyakinkan pencari kerja agar menyerahkan uang. Kesengajaan sejak awal menjadi pembeda penting antara wanprestasi biasa dengan penipuan.[69]

Penjelasan Pasal 492 UU Nomor 1 Tahun 2023 menerangkan bahwa perbuatan material penipuan dilakukan dengan membujuk seseorang menggunakan cara-cara yang ditentukan dalam pasal tersebut sehingga orang yang dirugikan menyerahkan sesuatu. Penipuan merupakan tindak pidana terhadap harta benda. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa Jika pembayaran diperoleh melalui kebohongan atau tipu muslihat mengenai keberadaan pekerjaan, maka perbuatan tersebut tidak hanya dapat dianalisis dari hubungan kontraktual, tetapi juga dari aspek pertanggungjawaban pidana.[70]

Perbuatan tersebut juga dapat dianalisis sebagai perbuatan melawan hukum (PMH) berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdata. Pasal tersebut pada prinsipnya mewajibkan setiap orang yang melakukan perbuatan melawan hukum dan karena kesalahannya menimbulkan kerugian kepada orang lain untuk memberikan ganti kerugian. PMH dapat menjadi dasar tuntutan Jika terdapat perbuatan melawan hukum, kesalahan, kerugian, dan hubungan sebab akibat antara perbuatan dengan kerugian. Penerapan PMH menjadi relevan Jika perbuatan pihak yang

[69] Nur Hijroh Septiani dan Achmad Busro, *Op.Cit.*, hlm. 9521
[70] M. K. Prima dan H. P. Sulistyaningrum, *Op.Cit.*, hlm. 91.

memberikan janji tidak hanya merupakan pelanggaran terhadap kewajiban kontraktual, tetapi juga melanggar hak atau kepentingan hukum pencari kerja melalui tindakan yang bertentangan dengan hukum, kesusilaan, kepatutan, atau kehati-hatian.

Perbedaan antara wanprestasi dan PMH harus diperhatikan dalam menentukan dasar gugatan. Wanprestasi bersumber dari hubungan perjanjian, sehingga dasar utamanya adalah kewajiban yang telah disepakati para pihak. PMH tidak mensyaratkan adanya perjanjian sebelumnya dan bertumpu pada adanya perbuatan yang melanggar hukum serta menimbulkan kerugian. Jika telah terbukti adanya perjanjian penempatan kerja dan pihak yang menerima pembayaran tidak melaksanakan prestasinya, maka wanprestasi merupakan dasar yang paling langsung. PMH dapat digunakan Jika terdapat perbuatan lain yang memenuhi unsur Pasal 1365 KUHPerdata. Penilaian tersebut harus dilakukan berdasarkan fakta dan alat bukti yang tersedia agar tidak terjadi pencampuran antara dasar gugatan wanprestasi dengan PMH.[71]

Aspek ketenagakerjaan juga perlu diperhatikan melalui Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2023 tentang Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan. Perpres tersebut berstatus berlaku dan mengatur mengenai kewajiban pelaporan lowongan pekerjaan sebagai bagian dari pelayanan informasi pasar kerja. Perpres tersebut bertujuan mendukung pelayanan penempatan tenaga kerja yang mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja sehingga tenaga kerja memperoleh pekerjaan

[71] Nia Susanti, *Op.Cit.*, hlm. 36.

sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan, sedangkan pemberi kerja memperoleh tenaga kerja sesuai kebutuhan.

Pasal 1 Perpres Nomor 57 Tahun 2023 memberikan pengertian Penempatan Tenaga Kerja sebagai proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan. Pemberi Kerja didefinisikan sebagai orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Ketentuan tersebut penting dalam penelitian karena menunjukkan bahwa penempatan tenaga kerja merupakan bagian dari mekanisme pelayanan ketenagakerjaan yang mempunyai kerangka hukum, bukan semata-mata transaksi pribadi antara seseorang yang mencari pekerjaan dengan pihak yang menawarkan pekerjaan.[72]

Perpres Nomor 57 Tahun 2023 dapat digunakan sebagai dasar analisis untuk melihat legalitas dan mekanisme penyampaian informasi lowongan pekerjaan. Pemberi kerja mempunyai kewajiban dalam sistem pelaporan lowongan pekerjaan yang ditentukan oleh peraturan tersebut. Keberadaan lowongan pekerjaan seharusnya dapat ditempatkan dalam mekanisme pelayanan informasi pasar kerja yang diselenggarakan melalui sistem ketenagakerjaan. Praktik seseorang menawarkan pekerjaan tertentu kepada pencari kerja dengan meminta pembayaran di awal perlu diuji terhadap kewenangan pihak tersebut, keberadaan pekerjaan yang ditawarkan, serta mekanisme penempatan tenaga kerja yang berlaku. Perpres tersebut tidak dapat dijadikan dasar tunggal untuk menyatakan

[72] Nur Hijroh Septiani dan Achmad Busro, *Op.Cit.*, hlm. 952.

bahwa setiap pembayaran di awal merupakan tindak pidana atau wanprestasi, tetapi dapat memperkuat analisis mengenai apakah kegiatan penempatan tersebut dilakukan sesuai dengan mekanisme ketenagakerjaan yang berlaku.

Hubungan antara Perpres Nomor 57 Tahun 2023 dengan wanprestasi, PMH, dan penipuan dapat dilihat melalui tiga lapisan analisis. Lapisan pertama berkaitan dengan hubungan kontraktual antara pencari kerja dan pihak yang menjanjikan pekerjaan. Jika terdapat kesepakatan yang sah dan pembayaran telah dilakukan, tetapi pekerjaan tidak diberikan, maka terdapat dasar untuk menilai adanya wanprestasi. Lapisan kedua berkaitan dengan perbuatan melawan hukum. Jika dalam proses pemberian janji terdapat tindakan yang melanggar hukum, kepatutan, kesusilaan, atau hak pihak lain dan menimbulkan kerugian, maka Pasal 1365 KUHPerdata dapat digunakan sebagai dasar analisis PMH. Lapisan ketiga berkaitan dengan penipuan. Jika sejak awal terdapat maksud memperoleh keuntungan secara melawan hukum melalui nama atau kedudukan palsu, tipu muslihat, atau rangkaian kata bohong yang menggerakkan pencari kerja menyerahkan uang, maka perbuatan tersebut dapat memenuhi unsur Pasal 492 UU Nomor 1 Tahun 2023.[73]

Pembuktian menjadi faktor yang menentukan dalam membedakan ketiga bentuk pertanggungjawaban tersebut. Pasal 1866 KUHPerdata mengenal alat bukti berupa bukti tulisan, bukti dengan saksi, persangkaan, pengakuan, dan sumpah. Bukti transfer dapat membuktikan adanya pembayaran. Percakapan mengenai janji pekerjaan dapat menunjukkan adanya kesepakatan. Bukti

[73] Prisca Edelweys Tadoe, Orpa J. Nubatonis, dan Chatryen M. Dju Bire, *Op.Cit.*, hlm. 288.

mengenai identitas, jabatan, perusahaan, atau kewenangan pihak yang menawarkan pekerjaan dapat digunakan untuk menilai ada atau tidaknya kedudukan palsu. Bukti mengenai kondisi pekerjaan pada saat uang diterima dapat membantu menentukan apakah sejak awal terdapat niat untuk memenuhi janji atau justru terdapat rangkaian kebohongan untuk memperoleh uang.[74]

Akibat hukum bagi pihak yang tidak memenuhi prestasi dapat didasarkan pada Pasal 1243 dan Pasal 1267 KUHPerdata. Pasal 1243 memberikan dasar tuntutan ganti biaya, kerugian, dan bunga akibat tidak dipenuhinya perikatan. Pasal 1267 memberikan pilihan kepada pihak yang dirugikan untuk menuntut pemenuhan perjanjian atau pembatalan perjanjian disertai tuntutan ganti kerugian sesuai dengan keadaan perkara. Pencari kerja yang telah melakukan pembayaran dapat menuntut pengembalian uang dan kerugian Jika unsur serta dasar tuntutannya dapat dibuktikan. Gugatan wanprestasi menjadi mekanisme perdata yang paling tepat Jika inti permasalahan terletak pada tidak dipenuhinya kewajiban yang telah diperjanjikan.[75]

Berdasarkan keseluruhan analisis tersebut, janji penempatan kerja yang disertai pembayaran di awal tidak dapat secara otomatis dikategorikan hanya sebagai wanprestasi, penipuan, atau PMH. Kualifikasi hukumnya bergantung pada fakta mengenai bagaimana kesepakatan dibuat, apakah pekerjaan benar-benar tersedia, apakah pihak yang menjanjikan pekerjaan mempunyai kewenangan, apakah pembayaran merupakan bagian dari prestasi yang disepakati, serta apakah sejak awal terdapat maksud untuk menipu. Wanprestasi menjadi kualifikasi utama

[74] Rina Putri Lestari, *Op.Cit.*, hlm. 113.
[75] Rani Lestari dan Shinta Andriyani, *Op.Cit.*, hlm. 15.

Jika telah terbukti adanya perjanjian yang sah dan pihak yang menerima pembayaran tidak memenuhi prestasi penempatan kerja. PMH dapat diterapkan Jika terdapat perbuatan yang memenuhi unsur Pasal 1365 KUHPerdata. Penipuan berdasarkan Pasal 492 UU Nomor 1 Tahun 2023 dapat diterapkan Jika terbukti adanya maksud menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum melalui nama atau kedudukan palsu, tipu muslihat, atau rangkaian kata bohong yang menggerakkan pencari kerja menyerahkan uang.

Perpres Nomor 57 Tahun 2023 memperkuat aspek ketenagakerjaan dalam penelitian dengan menempatkan lowongan pekerjaan sebagai bagian dari pelayanan informasi pasar kerja dan penempatan tenaga kerja. Keberadaan peraturan tersebut menunjukkan bahwa proses penempatan tenaga kerja mempunyai mekanisme hukum yang harus diperhatikan oleh pihak yang menawarkan atau menyediakan pekerjaan. Pihak yang menggunakan janji penempatan kerja untuk memperoleh pembayaran tetapi tidak memiliki pekerjaan atau kewenangan untuk melakukan penempatan dapat menghadapi pertanggungjawaban hukum berdasarkan beberapa rezim hukum sekaligus, sepanjang setiap unsur hukumnya dapat dibuktikan. Posisi pencari kerja sebagai pihak yang telah menyerahkan pembayaran perlu memperoleh perlindungan melalui mekanisme perdata berupa gugatan wanprestasi atau PMH, serta dapat memperoleh perlindungan melalui penegakan hukum pidana Jika fakta yang ditemukan memenuhi unsur penipuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 492 UU Nomor 1 Tahun 2023.[76]

[76] Regina Rachmadayanti dan Ariawan Gunadi, Op.Cit., hlm. 47.

B. Akibat Hukum Atas Wanprestasi Terhadap Pemberi Kerja

Hubungan hukum antara pencari kerja dengan pihak yang menjanjikan penempatan kerja pada dasarnya merupakan hubungan keperdataan Jika terdapat kesepakatan yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak. Dasar hukum hubungan tersebut dapat ditemukan dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), khususnya mengenai perikatan yang lahir karena persetujuan. Pasal 1233 KUHPerdata menentukan bahwa perikatan lahir karena persetujuan atau karena undang-undang. Jika seorang pencari kerja menyerahkan sejumlah uang kepada pihak tertentu berdasarkan janji bahwa dirinya akan memperoleh pekerjaan, sedangkan pihak tersebut menyanggupi untuk melakukan penempatan kerja, maka telah terdapat hubungan hukum yang melahirkan kewajiban bagi masing-masing pihak. Pencari kerja berkewajiban memenuhi prestasi yang disepakati, misalnya membayar sejumlah uang, mengikuti pelatihan, menyerahkan dokumen, atau memenuhi persyaratan tertentu, sedangkan pihak yang menjanjikan pekerjaan berkewajiban melaksanakan penempatan sesuai dengan kesepakatan.[77]

Keabsahan hubungan tersebut harus terlebih dahulu dinilai berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdata yang mensyaratkan empat unsur, yaitu kesepakatan para pihak, kecakapan untuk membuat perikatan, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang tidak terlarang. Pemenuhan keempat syarat tersebut menyebabkan perjanjian mempunyai kekuatan mengikat berdasarkan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata yang menentukan bahwa setiap persetujuan yang dibuat secara sah berlaku

[77] Nia Susanti, *Op.Cit.*, hlm. 37.

sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Pasal 1338 ayat (2) juga menentukan bahwa persetujuan tidak dapat ditarik kembali selain berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak atau alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Pasal 1338 ayat (3) selanjutnya mewajibkan perjanjian dilaksanakan dengan itikad baik. Oleh karena itu, pihak yang telah menerima pembayaran berdasarkan suatu kesepakatan tidak dapat secara sepihak mengabaikan kewajiban yang telah disanggupinya.[78]

Perjanjian mengenai janji penempatan kerja pada prinsipnya dapat dilakukan secara lisan sepanjang tidak terdapat ketentuan khusus yang mensyaratkan bentuk tertulis. Ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengenal perjanjian kerja yang dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Ketentuan tersebut perlu dibedakan dari perjanjian antara pencari kerja dengan pihak yang menjanjikan penempatan. Hubungan dengan LPK atau perantara belum tentu merupakan hubungan kerja, sehingga tidak setiap janji penempatan dapat langsung dikategorikan sebagai perjanjian kerja. Hubungan kerja baru berkaitan dengan adanya pekerjaan, perintah, dan upah antara pekerja dengan pemberi kerja. Oleh sebab itu, untuk menentukan adanya wanprestasi harus terlebih dahulu ditentukan siapa pihak yang mengikatkan diri, apa isi prestasinya, serta apakah prestasi tersebut telah dipenuhi.[79]

Berdasarkan Pasal 1234 KUHPerdata, prestasi dapat berupa memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu. Janji untuk menempatkan

[78] Utrecht dan Moh. Saleh Djindang, *Op.Cit.*, hlm. 103.
[79] Syaiful Anwar, *Op.Cit.*, hlm. 88.

pencari kerja pada suatu pekerjaan tertentu merupakan prestasi untuk berbuat sesuatu Jika memang menjadi kewajiban yang disepakati. Wanprestasi terjadi ketika pihak yang berkewajiban tidak memenuhi prestasi, memenuhi prestasi tetapi tidak sesuai dengan yang diperjanjikan, memenuhi prestasi tetapi terlambat, atau melakukan sesuatu yang bertentangan dengan perjanjian. Penentuan keadaan lalai berkaitan dengan Pasal 1238 KUHPerdata. Jika kewajiban tidak dilaksanakan setelah pihak yang berkewajiban diberikan peringatan atau somasi, keadaan tersebut dapat menjadi dasar untuk menuntut akibat hukum dari wanprestasi. Dalam keadaan tertentu, kelalaian dapat terjadi berdasarkan lewatnya waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian.[80]

Akibat hukum wanprestasi selanjutnya berkaitan dengan ketentuan Pasal 1243 KUHPerdata. Ketentuan tersebut memberikan dasar bagi pihak yang dirugikan untuk menuntut penggantian biaya, kerugian, dan bunga Jika pihak yang berkewajiban tetap tidak memenuhi perikatannya setelah dinyatakan lalai. Ketentuan tersebut harus dibaca bersama Pasal 1244 dan Pasal 1245 KUHPerdata. Pasal 1244 memberikan ruang bagi pihak yang melakukan wanprestasi untuk membuktikan bahwa tidak dilaksanakannya perikatan disebabkan keadaan yang tidak terduga dan tidak dapat dipertanggungjawabkan kepadanya, sedangkan Pasal 1245 berkaitan dengan keadaan memaksa atau keadaan kebetulan yang menghalangi pelaksanaan prestasi. Artinya, tidak setiap kegagalan melaksanakan

[80] Sudikno Mertokusumo, *Op.Cit.*, hlm. 121.

janji secara otomatis menimbulkan kewajiban ganti rugi Jika terdapat keadaan yang secara hukum dapat membebaskan pihak tersebut dari tanggung jawab.[81]

Pasal 1267 KUHPerdata memberikan hak kepada pihak yang dirugikan untuk memilih antara menuntut pemenuhan perjanjian atau pembatalan perjanjian, disertai tuntutan ganti kerugian. Dalam perkara janji penempatan kerja yang disertai pembayaran di awal, pencari kerja yang telah memenuhi kewajibannya tetapi tidak memperoleh pekerjaan sebagaimana dijanjikan dapat meminta pihak yang menerima pembayaran untuk melaksanakan prestasi sesuai perjanjian. Jika pelaksanaan tersebut sudah tidak mungkin atau tidak lagi dikehendaki karena pelanggaran yang dilakukan, pencari kerja dapat menuntut pembatalan perjanjian dan pengembalian pembayaran beserta ganti kerugian sepanjang kerugian tersebut dapat dibuktikan.[82]

Pengaturan mengenai pembayaran juga dapat dikaitkan dengan Pasal 1235 KUHPerdata mengenai kewajiban pihak yang mempunyai kewajiban memberikan sesuatu untuk menyerahkan atau memelihara objek yang menjadi kewajibannya. Dalam perkara pembayaran untuk memperoleh jasa penempatan, Jika jasa tersebut tidak diberikan, pembayaran yang telah diterima dapat menjadi bagian dari tuntutan pengembalian karena dasar penerimaannya tidak lagi terlaksana sebagaimana diperjanjikan. Besarnya kerugian tetap harus dibuktikan dan memiliki hubungan sebab akibat dengan tidak dipenuhinya perikatan. Prinsip tersebut penting agar tuntutan ganti kerugian tidak didasarkan semata-mata pada

[81] Subekti dan Tjitrosudibio, *Op.Cit.*, hlm. 97.
[82] Setiawan, R., *Op.Cit.*, hlm. 64.

perkiraan, melainkan pada kerugian yang benar-benar mempunyai hubungan dengan pelanggaran perjanjian.[83]

Pembuktian terhadap perjanjian lisan juga mempunyai kedudukan penting. Pasal 1865 KUHPerdata menentukan bahwa setiap orang yang mendalilkan mempunyai suatu hak atau guna meneguhkan haknya sendiri maupun membantah suatu hak orang lain wajib membuktikan adanya hak atau peristiwa tersebut. Pasal 1866 KUHPerdata mengenal alat-alat bukti berupa tulisan, saksi, persangkaan, pengakuan, dan sumpah. Oleh karena itu, tidak adanya kontrak tertulis bukan berarti pencari kerja kehilangan seluruh kemungkinan untuk membuktikan adanya hubungan hukum. Bukti transfer, kuitansi, percakapan WhatsApp, pesan elektronik, rekaman komunikasi yang diperoleh secara sah, brosur, iklan lowongan, formulir pendaftaran, bukti pembayaran, serta keterangan saksi dapat digunakan untuk memperkuat pembuktian mengenai adanya kesepakatan, pembayaran, janji penempatan, dan kegagalan memenuhi prestasi.[84]

Jika pihak yang secara langsung menjanjikan dan berkewajiban memberikan pekerjaan merupakan pemberi kerja, maka akibat hukumnya harus dilihat dari hubungan perjanjian yang dibuat dengan pencari kerja. Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan pemberi kerja sebagai orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja mempunyai kewajiban untuk memberikan pekerjaan sesuai dengan hubungan hukum yang telah dibentuk. Pasal 31 Undang-Undang Nomor

[83] Salim, H.S., *Op.Cit.*, hlm. 109.
[84] R. Subekti, *Op.Cit.*, hlm. 145.

13 Tahun 2003 juga menegaskan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan serta memperoleh penghasilan yang layak.[85]

Pasal 32 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, adil, dan setara tanpa diskriminasi. Pasal 32 ayat (2) mengarahkan penempatan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, serta perlindungan hukum. Ketentuan tersebut memperlihatkan bahwa proses penempatan tenaga kerja harus mempunyai dasar pekerjaan yang nyata dan dilaksanakan secara bertanggung jawab.

Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2023 tentang Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan memperkuat prinsip transparansi dalam proses penempatan tenaga kerja. Pasal 2 Perpres tersebut menempatkan pelayanan informasi pasar kerja sebagai bagian dari pelayanan penempatan tenaga kerja yang bertujuan mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja. Pasal 5 mengatur informasi lowongan pekerjaan yang paling sedikit memuat identitas pemberi kerja, nama jabatan dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, masa berlaku lowongan, serta informasi mengenai usia, jenis kelamin, pendidikan, keterampilan atau kompetensi, pengalaman kerja, upah atau gaji, dan wilayah kerja.[86]

Jika pemberi kerja telah memberikan janji yang spesifik, menerima pembayaran, kemudian tidak melaksanakan kewajibannya tanpa alasan hukum

[85] Nur Solikin, *Op.Cit.*, hlm. 83.
[86] Mariam Darus Badrulzaman, *Op.Cit.*, hlm. 112

yang dapat dibenarkan, keadaan tersebut dapat menimbulkan wanprestasi. Pencari kerja dapat menggunakan hak berdasarkan Pasal 1238, Pasal 1243, dan Pasal 1267 KUHPerdata untuk memberikan somasi, menuntut pelaksanaan prestasi, meminta pembatalan perjanjian, pengembalian pembayaran, serta ganti kerugian yang dapat dibuktikan. Jika hubungan yang terjadi sebenarnya merupakan hubungan kerja, ketentuan khusus hukum ketenagakerjaan juga harus diperhatikan sehingga tidak seluruh persoalan ditempatkan semata-mata sebagai sengketa perjanjian umum.[87]

Jika pihak yang menerima pembayaran dan menjanjikan penempatan kerja adalah Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), kedudukan hukumnya harus dianalisis secara lebih khusus. LPK pada dasarnya merupakan lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja dan tidak otomatis berkedudukan sebagai pemberi kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur pelatihan kerja dalam Bab V.

Pasal 13 mengakui penyelenggaraan pelatihan kerja oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah maupun lembaga pelatihan kerja swasta. Pasal 14 mengatur penyelenggaraan pelatihan kerja oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah maupun swasta sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Pasal 15 mengatur persyaratan penyelenggaraan pelatihan, termasuk tersedianya tenaga kepelatihan, kurikulum, sarana dan prasarana, serta pembiayaan. Pasal 16 berkaitan dengan akreditasi lembaga pelatihan kerja.[88]

---

[87] Masitah BR Pohan, *Op.Cit.*, hlm. 76.
[88] Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 91.

Jika LPK hanya menawarkan pelatihan, hubungan hukumnya terutama berkaitan dengan jasa pelatihan. Jika LPK sekaligus menyatakan akan membantu atau melakukan penempatan setelah peserta menyelesaikan pelatihan, maka janji tersebut dapat menjadi bagian dari prestasi yang diperjanjikan Jika dapat dibuktikan bahwa penempatan memang merupakan kewajiban LPK. LPK tidak dapat berlindung hanya di balik status kelembagaannya Jika telah menerima pembayaran berdasarkan janji tertentu tetapi kemudian tidak melaksanakan prestasi tersebut. Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata mengharuskan perjanjian dilaksanakan dengan itikad baik.[89]

Dalam keadaan peserta telah membayar sejumlah uang dan memenuhi persyaratan yang diminta, sedangkan LPK tidak melaksanakan pelatihan atau penempatan sebagaimana diperjanjikan, LPK dapat dimintai pertanggungjawaban secara perdata berdasarkan ketentuan wanprestasi. Peserta dapat mengajukan somasi berdasarkan Pasal 1238 KUHPerdata dan Jika kewajiban tetap tidak dipenuhi, dapat menuntut ganti kerugian berdasarkan Pasal 1243 serta pemenuhan atau pembatalan perjanjian berdasarkan Pasal 1267 KUHPerdata.[90]

Tanggung jawab LPK juga dapat mempunyai dimensi administratif Jika terdapat pelanggaran terhadap ketentuan penyelenggaraan pelatihan atau penempatan tenaga kerja. Permasalahan administratif tersebut harus dibedakan dari wanprestasi. Wanprestasi bersumber dari tidak dipenuhinya kewajiban kontraktual, sedangkan pelanggaran administratif bersumber dari ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur kegiatan LPK.

[89] J. Satrio, *Op.Cit.*, hlm. 138.
[90] Ika Atikah, *Op.Cit.*, hlm. 67.

Kedua bentuk tanggung jawab tersebut dapat muncul secara bersamaan Jika fakta menunjukkan adanya pelanggaran terhadap perjanjian sekaligus ketentuan administratif.[91]

Jika pihak yang menerima pembayaran dan menjanjikan pekerjaan merupakan calo atau perantara yang tidak mempunyai hubungan resmi sebagai pemberi kerja maupun LPK, analisis pertama tetap harus diarahkan pada hubungan hukum antara calo dan pencari kerja. Jika terdapat kesepakatan bahwa calo akan melakukan tindakan tertentu untuk memperoleh atau menempatkan pencari kerja pada pekerjaan tertentu dengan imbalan pembayaran, hubungan tersebut dapat menimbulkan perikatan berdasarkan Pasal 1233 dan Pasal 1234 KUHPerdata. Jika kewajiban tersebut tidak dilaksanakan, calo dapat dimintai pertanggungjawaban atas dasar wanprestasi sepanjang keberadaan dan isi perjanjiannya dapat dibuktikan.[92]

Keadaan dapat berkembang menjadi perbuatan melawan hukum Jika tindakan calo tidak semata-mata berupa kegagalan memenuhi perjanjian, tetapi memenuhi unsur Pasal 1365 KUHPerdata. Pasal tersebut pada pokoknya mensyaratkan adanya perbuatan melawan hukum, kesalahan, kerugian, dan hubungan sebab akibat antara perbuatan dengan kerugian. Jika calo sejak awal memberikan informasi palsu mengenai keberadaan pekerjaan, mengaku mempunyai kewenangan yang sebenarnya tidak dimiliki, atau menggunakan kedudukan tertentu untuk meyakinkan pencari kerja sehingga pencari kerja menyerahkan uang, maka pertanggungjawaban tidak harus berhenti pada

[91] Gustav Radbruch, *Op.Cit.*, hlm. 115.
[92] Andi Annisa Nurlia Mamonto, *Op.Cit.*, hlm. 58.

wanprestasi. Perbuatan tersebut juga dapat dianalisis berdasarkan Pasal 492 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana. Pasal 492 mengatur tindak pidana penipuan dengan unsur adanya maksud menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum melalui penggunaan nama palsu atau kedudukan palsu, tipu muslihat, atau rangkaian kata bohong yang menggerakkan orang lain untuk menyerahkan barang, memberikan utang, membuat pengakuan utang, atau menghapus piutang.[93]

Kegagalan calo dalam memenuhi janji pekerjaan tidak dengan sendirinya membuktikan penipuan. Perbedaan antara wanprestasi dan penipuan terutama terletak pada fakta dan pembuktian mengenai cara memperoleh pembayaran serta maksud pelaku sejak awal. Jika pada saat membuat kesepakatan calo memang bermaksud melaksanakan pekerjaan tetapi kemudian gagal karena suatu keadaan tertentu, persoalan lebih tepat dianalisis sebagai wanprestasi Jika unsur perjanjiannya terpenuhi.

Jika sejak awal calo mengetahui bahwa pekerjaan tidak tersedia, tidak mempunyai kewenangan untuk menempatkan seseorang, tetapi menggunakan tipu muslihat atau rangkaian kebohongan untuk memperoleh pembayaran, maka unsur tindak pidana penipuan dapat dipertimbangkan Jika seluruh unsur Pasal 492 UU Nomor 1 Tahun 2023 terbukti.[94]

Berdasarkan uraian tersebut, akibat hukum atas tidak terpenuhinya janji penempatan kerja harus ditentukan berdasarkan kedudukan pihak yang membuat janji dan sifat hubungan hukumnya. Secara umum, pihak yang telah menerima

[93] Agus Yudha Hernoko, *Op.Cit.*, hlm. 73.
[94] Achmad Ali, *Op.Cit.*, hlm. 96.

pembayaran dan mengikatkan diri untuk melakukan penempatan kerja dapat dimintai pertanggungjawaban Jika tidak memenuhi prestasinya sebagaimana Pasal 1233, Pasal 1234, Pasal 1238, Pasal 1243, Pasal 1244, Pasal 1245, Pasal 1267, Pasal 1320, dan Pasal 1338 KUHPerdata.[95]

Jika pihak tersebut adalah pemberi kerja, ketentuan tersebut digunakan bersama dengan Pasal 31 dan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta ketentuan mengenai informasi lowongan pekerjaan dalam Perpres Nomor 57 Tahun 2023. Jika pihak tersebut adalah LPK, tanggung jawab perdata perlu dibaca bersama dengan Pasal 13 sampai dengan Pasal 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta ketentuan pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan dan penempatan tenaga kerja. Jika pihak tersebut adalah calo, pertanggungjawaban dapat berupa wanprestasi Jika terdapat perjanjian, perbuatan melawan hukum berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdata Jika memenuhi unsur PMH, atau tindak pidana penipuan berdasarkan Pasal 492 UU Nomor 1 Tahun 2023 Jika terbukti adanya tipu muslihat atau rangkaian kebohongan yang sejak awal ditujukan untuk memperoleh keuntungan secara melawan hukum.[96]

C. Bentuk Perlindungan Hukum Dan Upaya Hukum Yang Dapat Di Lakukan Para Para Pencari Kerja Akibat Wanprestasi Dalam Penempatan Kerja

Perlindungan hukum terhadap pencari kerja diperlukan untuk memberikan kepastian, keadilan, dan jaminan terhadap hak-hak pencari kerja dalam

[95] Abdulkadir Muhammad, *Op.Cit.*, hlm. 124
[96] Abdul Khakim, *Op.Cit.*, hlm. 87.

memperoleh pekerjaan. Perlindungan tersebut menjadi semakin penting Jika proses penempatan kerja dilakukan berdasarkan suatu kesepakatan yang disertai pembayaran sejumlah uang di awal. Pencari kerja berada pada posisi yang membutuhkan pekerjaan sehingga mempunyai kemungkinan lebih besar untuk menerima persyaratan yang ditawarkan oleh pihak yang menjanjikan pekerjaan. Jika setelah pembayaran dilakukan pekerjaan tidak diberikan sebagaimana yang dijanjikan, pencari kerja dapat mengalami kerugian secara ekonomi maupun kehilangan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan. Keadaan tersebut menuntut adanya mekanisme perlindungan hukum yang dapat mencegah terjadinya kerugian sekaligus memberikan sarana pemulihan Jika kerugian telah terjadi. [97]

Perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan yang diberikan sebelum terjadi pelanggaran atau sengketa dengan tujuan mencegah terjadinya tindakan yang merugikan pencari kerja. Dalam hubungan penempatan tenaga kerja, perlindungan preventif dapat dilakukan melalui kewajiban memberikan informasi pekerjaan secara terbuka, benar, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan. Dasar hukum perlindungan tersebut dapat ditemukan dalam Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan hak dan kesempatan yang sama kepada setiap tenaga kerja untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan serta memperoleh penghasilan yang layak.[98]

---

[97] Anaya Noora Pitaningtyas, 2024, "Tinjauan Syarat Batas Usia Rekrutmen Tenaga Kerja dari Perspektif Hukum & HAM (Studi Kasus Rekrutmen BUMN)", *YUSTISI*, 11.3, hlm. 124–134.

[98] Deby Ayu Wulandari dan Ahmad Heru Romadhon, 2025, "Pertanggungjawaban Hukum dan Perlindungan Hukum Terhadap Korban Penipuan Pencari Kerja", *Holistik Analisis Nexus*, 2.1, hlm. 20–29.

Pasal 32 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi. Pasal 32 ayat (2) menentukan bahwa penempatan tenaga kerja harus diarahkan pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan tenaga kerja dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum. Ketentuan tersebut memberikan dasar bahwa pencari kerja harus memperoleh proses penempatan yang transparan dan tidak boleh diarahkan kepada pekerjaan yang tidak sesuai dengan informasi yang telah diberikan.[99]

Perlindungan preventif juga berkaitan dengan informasi mengenai lowongan pekerjaan. Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2023 tentang Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan mengatur kewajiban pelaporan lowongan pekerjaan sehingga informasi yang diberikan kepada pencari kerja dapat dipertanggungjawabkan. Informasi lowongan pekerjaan sekurang-kurangnya mencakup identitas pemberi kerja, jabatan, jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, masa berlaku lowongan, persyaratan calon tenaga kerja, pendidikan, keterampilan, pengalaman, upah atau gaji, serta wilayah kerja. Ketentuan tersebut memberikan perlindungan bagi pencari kerja agar tidak mudah menerima tawaran pekerjaan yang tidak jelas mengenai pemberi kerja, jenis pekerjaan, persyaratan, maupun imbalan yang akan diperoleh.[100]

---

[99] Ela Suryani dan Rasji, 2025, "Personal Data Protection for Online Job Seekers in the Mode of Freelance Job Vacancy Fraud", *Journal of Law, Politic and Humanities*, 5.2, hlm. 1154–1158.

[100] Qorry Ulfah Lasia, 2024, "Analysis of the Phenomenon of Online Scams in Online Job Searches Syndicated with Trafficking Crimes International Law Perspective", *NOMOI Law Review*, 5.1, hlm. 70–82.

Perlindungan preventif juga berkaitan dengan kejelasan hubungan hukum antara pencari kerja dengan pihak yang menawarkan penempatan. Pasal 1320 KUHPerdata memberikan syarat sahnya perjanjian berupa kesepakatan, kecakapan, suatu hal tertentu, dan sebab yang halal. Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata menentukan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak. Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata mewajibkan perjanjian dilaksanakan dengan itikad baik. Oleh karena itu, sebelum melakukan pembayaran, pencari kerja mempunyai kepentingan untuk memperoleh informasi yang jelas mengenai identitas pihak yang menerima pembayaran, jenis pekerjaan yang dijanjikan, perusahaan yang menjadi tujuan penempatan, jumlah pembayaran, waktu penempatan, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak.[101]

Pembuatan kesepakatan secara tertulis juga merupakan bentuk perlindungan preventif yang dapat memperkuat kepastian hukum. Meskipun perjanjian lisan pada prinsipnya dapat sah Jika memenuhi Pasal 1320 KUHPerdata, perjanjian tertulis lebih memudahkan pembuktian Jika terjadi perselisihan. Pencari kerja sebaiknya memperoleh bukti pembayaran, tanda terima, formulir pendaftaran, salinan perjanjian, identitas pihak yang menerima pembayaran, serta informasi mengenai pekerjaan yang ditawarkan. Langkah tersebut tidak hanya berfungsi sebagai tindakan pencegahan, tetapi juga menjadi dasar pembuktian Jika kemudian terjadi wanprestasi.[102]

---

[101] Ramadhani Febriansyah, Femmy Silaswati Faried, dan Firstnandiar Glica Aini Suniaprily, 2025, "Perlindungan Hukum bagi Para Pencari Kerja atas Diskriminasi Usia di Indonesia", *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 6.5.

[102] Ahmad Fauzi, *Op.Cit.*, hlm. 57.

Jika pihak yang menawarkan pekerjaan adalah Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), perlindungan preventif juga berkaitan dengan status dan kegiatan lembaga tersebut. Pasal 13 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur penyelenggaraan pelatihan kerja oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah maupun swasta. Pasal 15 mengatur persyaratan penyelenggaraan pelatihan kerja, sedangkan Pasal 16 berkaitan dengan akreditasi lembaga pelatihan kerja. Pencari kerja mempunyai kepentingan untuk memastikan bahwa lembaga yang menawarkan pelatihan maupun penempatan mempunyai kedudukan yang jelas dan menjalankan kegiatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan yang diberikan setelah terjadi pelanggaran atau kerugian. Dalam perkara janji penempatan kerja, perlindungan represif dapat diberikan melalui upaya hukum perdata, administratif, maupun pidana sesuai dengan bentuk pelanggaran yang terjadi. Upaya hukum tersebut harus disesuaikan dengan kedudukan pihak yang melakukan pelanggaran dan hubungan hukum yang terbentuk dengan pencari kerja.[103]

Jika pihak yang menjanjikan pekerjaan melakukan wanprestasi, pencari kerja terlebih dahulu dapat meminta pemenuhan kewajiban melalui teguran atau somasi. Pasal 1238 KUHPerdata mengatur keadaan lalai, sedangkan Pasal 1243 KUHPerdata menjadi dasar tuntutan penggantian biaya, kerugian, dan bunga akibat tidak dipenuhinya perikatan setelah pihak yang berkewajiban dinyatakan lalai. Somasi menjadi sarana untuk memberikan kesempatan kepada pihak yang melakukan wanprestasi agar memenuhi prestasinya dalam waktu tertentu. Pencari

[103] Anaya Noora Pitaningtyas, *Op.Cit.*, hlm. 129.

kerja dapat menuntut pemenuhan perjanjian Jika pekerjaan yang dijanjikan masih dapat diberikan. Jika prestasi tidak dilaksanakan atau kepercayaan antara para pihak telah hilang, pencari kerja dapat menuntut pembatalan perjanjian disertai ganti kerugian berdasarkan Pasal 1267 KUHPerdata. Pengembalian uang yang telah dibayarkan dapat menjadi bagian dari tuntutan Jika pembayaran tersebut merupakan prestasi pencari kerja yang diberikan sebagai imbalan atas penempatan yang ternyata tidak dilaksanakan. Ganti kerugian harus didasarkan pada kerugian yang dapat dibuktikan dan mempunyai hubungan sebab akibat dengan wanprestasi.[104]

Perlindungan represif juga dapat dilakukan melalui gugatan perbuatan melawan hukum Jika perbuatan pihak yang menjanjikan pekerjaan memenuhi unsur Pasal 1365 KUHPerdata. Pasal tersebut mengatur bahwa setiap perbuatan melawan hukum yang menimbulkan kerugian kepada orang lain mewajibkan pihak yang karena kesalahannya menimbulkan kerugian tersebut untuk memberikan penggantian kerugian. Penerapan Pasal 1365 KUHPerdata memerlukan pembuktian mengenai adanya perbuatan melawan hukum, kesalahan, kerugian, dan hubungan sebab akibat antara perbuatan dengan kerugian. Jika pemberi kerja secara langsung membuat kesepakatan dengan pencari kerja mengenai pekerjaan tertentu dan kemudian tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati, pencari kerja dapat menempuh upaya hukum berdasarkan hubungan kontraktual. Pasal 1234 KUHPerdata dapat digunakan untuk menentukan bentuk prestasi yang menjadi kewajiban pemberi kerja, sedangkan

[104] Dewi Anggraini dan M. Rizky Pratama, *Op.Cit.*, hlm. 63.

Pasal 1238, Pasal 1243, dan Pasal 1267 KUHPerdata menjadi dasar mengenai akibat hukum wanprestasi.[105]

Pencari kerja dapat terlebih dahulu mengirimkan somasi yang menjelaskan kewajiban yang tidak dilaksanakan, waktu pemenuhan yang diberikan, serta akibat hukum Jika kewajiban tersebut tetap tidak dipenuhi. Jika somasi tidak memperoleh penyelesaian, pencari kerja dapat mengajukan gugatan ke pengadilan untuk meminta pemenuhan perjanjian, pembatalan perjanjian, pengembalian pembayaran, dan ganti kerugian. Jika hubungan hukum tersebut telah memenuhi unsur hubungan kerja, ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga dapat digunakan sesuai dengan kedudukan para pihak.[106]

Jika LPK menjadi pihak yang menerima pembayaran dan menjanjikan penempatan kerja, pencari kerja dapat menempuh upaya hukum perdata Jika LPK tidak melaksanakan prestasi yang telah disepakati. LPK tidak otomatis berkedudukan sebagai pemberi kerja karena dapat berfungsi sebagai lembaga pelatihan atau pihak yang membantu proses penempatan. Oleh karena itu, harus ditentukan terlebih dahulu apakah janji penempatan tersebut merupakan bagian dari kewajiban LPK kepada peserta. Jika terbukti bahwa penempatan merupakan bagian dari kesepakatan dan peserta telah memenuhi kewajibannya, sedangkan LPK tidak melaksanakan penempatan, pencari kerja dapat menggunakan Pasal 1238, Pasal 1243, dan Pasal 1267 KUHPerdata. Pencari kerja dapat meminta

[105] Nur Solikin, *Op.Cit.*, hlm. 71.
[106] Utrecht dan Moh. Saleh Djindang, *Op.Cit.*, hlm. 116.

pengembalian pembayaran, pemenuhan prestasi, pembatalan perjanjian, dan ganti kerugian sesuai dengan keadaan yang dapat dibuktikan.[107]

Pencari kerja juga dapat melakukan pengaduan kepada instansi ketenagakerjaan Jika terdapat dugaan pelanggaran terhadap ketentuan penyelenggaraan LPK. Pasal 13 sampai dengan Pasal 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan dasar mengenai penyelenggaraan pelatihan kerja, persyaratan lembaga pelatihan, dan akreditasi. Tanggung jawab administratif tersebut berbeda dengan tanggung jawab perdata. Jika perbuatan LPK sekaligus menyebabkan kerugian karena tidak dipenuhinya perjanjian, pencari kerja tetap dapat menggunakan mekanisme perdata.[108]

Jika pihak yang menjanjikan pekerjaan merupakan calo atau perantara, pencari kerja dapat menilai hubungan hukum berdasarkan kesepakatan yang dibuat. Jika calo menerima sejumlah uang dan menyanggupi melakukan penempatan kerja, tetapi kewajiban tersebut tidak dilaksanakan, pencari kerja dapat menuntut pertanggungjawaban berdasarkan wanprestasi Jika hubungan perjanjian dapat dibuktikan. Jika sejak awal calo menggunakan informasi palsu, mengaku mempunyai kedudukan atau kewenangan yang tidak dimiliki, atau memberikan rangkaian kebohongan mengenai keberadaan pekerjaan untuk memperoleh uang dari pencari kerja, perbuatan tersebut dapat dianalisis sebagai perbuatan melawan hukum berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdata dan dapat pula mempunyai konsekuensi pidana Jika seluruh unsur tindak pidana terpenuhi.[109]

---

[107] Syaiful Anwar, *Op.Cit.*, hlm. 95.
[108] Sudikno Mertokusumo, *Op.Cit.*, hlm. 137.
[109] Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 106.

Pasal 492 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang KUHP mengatur tindak pidana penipuan. Ketentuan tersebut dapat diterapkan Jika terdapat maksud untuk memperoleh keuntungan secara melawan hukum melalui nama atau kedudukan palsu, tipu muslihat, atau rangkaian kebohongan yang menggerakkan korban untuk menyerahkan sesuatu atau memberikan keuntungan kepada pelaku. Pencari kerja dapat melaporkan dugaan tindak pidana tersebut kepada aparat penegak hukum dengan membawa bukti pembayaran, percakapan, identitas pihak yang menerima uang, informasi pekerjaan yang dijanjikan, dan bukti lain yang menunjukkan adanya tipu muslihat atau rangkaian kebohongan.[110]

Pembuktian mempunyai kedudukan penting karena hubungan antara pencari kerja dengan pihak yang menjanjikan pekerjaan dapat dilakukan secara lisan. Pasal 1865 KUHPerdata menentukan bahwa pihak yang mendalilkan suatu hak atau peristiwa wajib membuktikannya. Pasal 1866 KUHPerdata mengenal alat bukti berupa tulisan, saksi, persangkaan, pengakuan, dan sumpah. Pencari kerja dapat mengumpulkan bukti transfer, kuitansi, percakapan elektronik, formulir pendaftaran, brosur, iklan pekerjaan, surat elektronik, serta keterangan saksi.[111] Penyelesaian dapat ditempuh terlebih dahulu melalui musyawarah atau permintaan pengembalian uang secara langsung. Jika tidak tercapai penyelesaian, pencari kerja dapat memberikan somasi dan selanjutnya mengajukan gugatan perdata. Jika terdapat dugaan pelanggaran administratif oleh LPK, pengaduan dapat disampaikan kepada instansi ketenagakerjaan yang berwenang. Jika terdapat dugaan tindak pidana penipuan, laporan dapat disampaikan kepada kepolisian.

[110] Andi Annisa Nurlia Mamonto, *Op.Cit.*, hlm. 74.
[111] Achmad Ali, *Op.Cit.*, hlm. 143

Pemilihan upaya hukum tersebut harus didasarkan pada fakta dan bukti yang tersedia agar bentuk pertanggungjawaban yang dimintakan sesuai dengan perbuatan pihak yang bersangkutan.[112]

Berdasarkan hal tersebut, perlindungan hukum terhadap pencari kerja akibat wanprestasi dalam penempatan kerja dapat dilakukan melalui dua bentuk utama, yaitu perlindungan preventif dan represif. Perlindungan preventif diwujudkan melalui keterbukaan informasi pekerjaan, kepastian mengenai identitas pihak yang menawarkan pekerjaan, kejelasan hak dan kewajiban, bukti pembayaran, serta kepatuhan terhadap ketentuan penempatan tenaga kerja. Perlindungan represif dilakukan melalui somasi, tuntutan pemenuhan perjanjian, pembatalan perjanjian, pengembalian pembayaran, dan ganti kerugian berdasarkan KUHPerdata. Jika pihak yang melakukan pelanggaran adalah LPK, pencari kerja dapat menggunakan mekanisme perdata sekaligus pengaduan administratif Jika terdapat pelanggaran terhadap ketentuan penyelenggaraan LPK. Jika pihak tersebut merupakan calo, pertanggungjawaban dapat berupa wanprestasi, perbuatan melawan hukum, atau tindak pidana penipuan Jika unsur-unsurnya terbukti.[113]

[112] Abdulkadir Muhammad, *Op.Cit.*, hlm. 87
[113] Abdul Khakim, *Op.Cit.*, hlm. 112.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Perjanjian lisan mengenai janji penempatan kerja yang disertai pembayaran di awal pada prinsipnya sah dan mengikat sepanjang memenuhi syarat Pasal 1320 KUHPerdata. Jika pihak yang menerima pembayaran tidak melaksanakan penempatan kerja sebagaimana disepakati, perbuatan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai wanprestasi berdasarkan Pasal 1238 dan Pasal 1243 KUHPerdata. Namun, Jika sejak awal terdapat tipu muslihat atau rangkaian kebohongan untuk memperoleh pembayaran, perbuatan tersebut dapat memenuhi unsur penipuan berdasarkan Pasal 492 UU Nomor 1 Tahun 2023, sedangkan PMH dapat diterapkan berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdata sesuai fakta dan pembuktiannya.
2. Akibat hukum atas wanprestasi dalam janji penempatan kerja terhadap pemberi kerja pada prinsipnya menimbulkan pertanggungjawaban perdata Jika terdapat perjanjian yang sah dan prestasi tidak dilaksanakan sebagaimana diperjanjikan. Pihak yang dirugikan dapat menuntut pemenuhan perjanjian, pembatalan, pengembalian pembayaran, serta ganti kerugian berdasarkan Pasal 1238, Pasal 1243, dan Pasal 1267 KUHPerdata. Jika terdapat perbuatan melawan hukum atau tipu muslihat

sejak awal, pertanggungjawaban dapat berkembang berdasarkan Pasal 1365

KUHPerdata atau Pasal 492 UU Nomor 1 Tahun 2023 sesuai dengan unsur dan pembuktiannya.

3. Bentuk perlindungan hukum bagi pencari kerja akibat wanprestasi dalam penempatan kerja terdiri atas perlindungan preventif dan represif. Perlindungan preventif dilakukan melalui keterbukaan informasi lowongan, kejelasan identitas dan kewenangan pihak yang menawarkan pekerjaan, kepastian hak dan kewajiban, serta bukti pembayaran berdasarkan Pasal 31 dan Pasal 32 UU Ketenagakerjaan, Perpres Nomor 57 Tahun 2023, dan Pasal 1320 serta Pasal 1338 KUHPerdata. Perlindungan represif dapat ditempuh melalui somasi, tuntutan pemenuhan atau pembatalan perjanjian, pengembalian pembayaran, dan ganti kerugian berdasarkan Pasal 1238, Pasal 1243, dan Pasal 1267 KUHPerdata, serta pengaduan administratif atau laporan pidana sesuai bentuk pelanggaran

B. Saran

1. Diperlukan peningkatan perlindungan hukum bagi pencari kerja dalam praktik penempatan kerja yang disertai pembayaran di awal, khususnya melalui pengawasan terhadap pihak yang menawarkan pekerjaan dan kepastian mengenai kewenangannya. Pencari kerja juga perlu memastikan adanya bukti kesepakatan, pembayaran, serta komunikasi mengenai pekerjaan yang dijanjikan sebagai dasar pembuktian Jika terjadi wanprestasi, PMH, atau penipuan. Mekanisme penempatan kerja perlu dilaksanakan sesuai ketentuan Perpres Nomor 57 Tahun 2023.

2. Diperlukan penguatan pengawasan terhadap pemberi kerja, LPK, maupun pihak perantara dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja untuk mencegah terjadinya wanprestasi dan penyalahgunaan janji pekerjaan. Setiap pihak yang menerima pembayaran perlu memberikan informasi pekerjaan secara transparan serta melaksanakan kewajibannya sesuai kesepakatan dan ketentuan hukum. Pencari kerja juga perlu menyimpan bukti perjanjian dan pembayaran sebagai dasar untuk memperoleh perlindungan serta menuntut pertanggungjawaban Jika terjadi pelanggaran
3. Diperlukan penguatan pengawasan terhadap proses penempatan tenaga kerja, khususnya terhadap pemberi kerja, LPK, dan pihak perantara yang menerima pembayaran dari pencari kerja. Setiap pihak yang menawarkan pekerjaan harus memberikan informasi yang benar, jelas, dan dapat dipertanggungjawabkan serta melaksanakan kewajibannya sesuai perjanjian dan peraturan perundang-undangan. Pencari kerja juga perlu memastikan identitas pihak, pekerjaan, pembayaran, dan menyimpan seluruh bukti sebagai dasar perlindungan hukum Jika terjadi wanprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Abdul Khakim, 2019, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti.

Abdulkadir Muhammad. 2000. *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Achmad Ali, 2021, *Hukum Kontrak Indonesia*, Jakarta: Kencana Prenada Media.

Agus Yudha Hernoko, 2014, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, Jakarta: Prenadamedia Group.

Andi Annisa Nurlia Mamonto. 2023. *Perbandingan Hukum Perdata*. Malang: PT Lestari Nusantara Abadi Grup.

Eka Nam Sihombing & Chintya Haditia, 2022, *Penelitian Hukum*, Malang: Setarra Press.

Faisal, dkk., 2023, *Pedoman Penulisan Penyelesaian Tugas Akhir Mahasiswa*, Medan: CV Pustaka Prima.

Gustav Radbruch, 1950, *Legal Philosophy*, diterjemahkan oleh Kurt Wilk, Oxford: Oxford University Press.

Ika Atikah, 2022, *Metode Penelitian Hukum*, Sukabumi: CV Haura Utama.

J. Satrio, 2017, *Hukum Perikatan: Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Bandung: Citra Aditya Bakti.

Lalu Husni, 2018, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Masitah BR Pohan, 2011, *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh*, Medan: Pustaka Bangsa Press.

Mariam Darus Badrulzaman, 2018, *Hukum Kontrak*, Bandung: PT Refika Aditama.

Nur Solikin, 2019, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*, Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media.

R. Subekti, 2012, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) & Komentar*, Jakarta: Pradnya Paramita.

Salim, H.S., 2019, *Hukum Kontrak (Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak)*, Jakarta: Sinar Grafika.

Setiawan, R., 1994, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bandung: Binacipta.

Subekti & Tjitrosudibio, 2010, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT Intermasa.

Sudikno Mertokusumo, 2009, *Penemuan Hukum: Sebuah Pengantar*, Yogyakarta: Liberty.

Syaiful Anwar, 2022, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Yogyakarta: Deepublish Digital.

Utrecht & Moh. Saleh Djindang, 1985, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta: Sinar Harapan.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 1 Tahun 2023 Tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

Peraturan Presiden (PERPRES) Nomor 57 Tahun 2023 Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan

C. Artikel, Majalah dan Jurnal Ilmiah

Ahmad Fauzi, 2022, "Keabsahan Perjanjian Lisan dalam Perspektif Hukum Perdata Indonesia", *Jurnal Arena Hukum*, 15.1.

Anaya Noora Pitaningtyas, 2024, "Tinjauan Syarat Batas Usia Rekrutmen Tenaga Kerja dari Perspektif Hukum & HAM (Studi Kasus Rekrutmen BUMN)", *YUSTISI*, 11.3, hlm. 124–134.

Alfiano Yusuf Setyawan, Iskandar Muda, dan Irwan Santosa, 2023, "Kepastian Hukum Atas Perjanjian Pengikatan Jual Beli Yang Dibuat Dihadapan Notaris Dalam Perkara Di Pengadilan Negeri Akibat Adanya Wanprestasi", *Jurnal Hukum dan HAM Wara Sains*, 2.9, hlm. 770–785.

Andi Winda Kurnia Taqwa, Ilham Abbas, dan Abdul Halim, 2025, "Analisis Hukum Perjanjian Sewa Menyewa Gedung Resepsi Pernikahan Selama Covid-19", *Qawanin: Jurnal Ilmu Hukum,* 3.1.

Dewi Anggraini dan M. Rizky Pratama, 2021, "Wanprestasi dalam Perjanjian Kerja: Tinjauan Hukum Perdata", *Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Lampung,* 9.1.

D Fitriana dan Aliya Sandra Dewi, 2023, "Penyelesaian Sengketa Wanprestasi Debitur Pada Perjanjian Kredit Tanpa Agunan", *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara,* 1.2, hlm. 61–74.

Deby Ayu Wulandari dan Ahmad Heru Romadhon, 2025, "Pertanggungjawaban Hukum dan Perlindungan Hukum Terhadap Korban Penipuan Pencari Kerja", *Holistik Analisis Nexus,* 2.1, hlm. 20–29.

Ela Suryani dan Rasji, 2025, "Personal Data Protection for Online Job Seekers in the Mode of Freelance Job Vacancy Fraud", *Journal of Law, Politic and Humanities,* 5.2, hlm. 1154–1158.

Laksamana Varelino Zeustan Hartono dan Paramita Prananingtyas, 2024, "Aspek Hukum Perjanjian Dalam Transaksi Jual Beli Secara Online", *Notarius,* 16.3, hlm. 1361–1375.

M. K. Prima dan H. P. Sulistyaningrum, 2025, "Asas Itikad Baik dalam Memorandum of Understanding: Tinjauan terhadap Hukum Perjanjian di Indonesia", *Sriwijaya Journal of Private Law,* 2.1, hlm. 85–96.

Nia Susanti, 2024, "Kepastian Hukum Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Sebuah Perjanjian Baku Ditinjau Berdasarkan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata", *Indragiri Law Review,* 2.2, hlm. 33–39.

Nur Hijroh Septiani dan Achmad Busro, 2024, "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kredit di PT. BPR BKK Tegal", *Notarius,* 17.2, hlm. 948–957.

Prisca Edelweys Tadoe, Orpa J. Nubatonis, dan Chatryen M. Dju Bire, 2024, "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Jual Beli Komoditas Hasil Pertanian", *Artemis Law Journal,* 2.1, hlm. 283–294.

Ghean Niagara S. dan C. Nur Hidayat, 2023, "Perlindungan Hukum Akibat Wanprestasi Dalam Perjanjian Kredit Macet Dengan Jaminan Sertifikat Tanah", *Pamulang Law Review,* 6.2, hlm. 232–241.

Pohan, Masitah, dan Diana Mayansari Hasibuan, 2021, "Perjanjian Pemanfaatan Tenaga Kerja Bongkar Muat Barang (TKBM)", *Jurnal Cahaya Keadilan,* 9.1.

Priscilia dan Martika Dini Syaputri, 2022, "Kepastian Hukum terhadap Gugatan Wanprestasi dalam Perjanjian Lisan", *The Juris: Jurnal Hukum*, 6.2.

Qorry Ulfah Lasia, 2024, "Analysis of the Phenomenon of Online Scams in Online Job Searches Syndicated with Trafficking Crimes International Law Perspective", *NOMOI Law Review*, 5.1, hlm. 70–82.

Rina Putri Lestari, 2023, "Perlindungan Hukum bagi Pencari Kerja terhadap Penipuan Perekrutan Tenaga Kerja", *Jurnal Hukum Universitas Negeri Semarang*, 5.2.

Ritonga, Sahdani, dan Ida Nadirah, 2022, "Penyelesaian Sengketa Wanprestasi oleh Travel Umroh atas Jamaah Haji Furoda/Umroh di Indonesia", *Jurnal Moralita: Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 3.2.

Rani Lestari dan Shinta Andriyani, 2023, "Analisis Yuridis Wanprestasi Dalam Perjanjian Pinjam Meminjam Uang (Studi Putusan Nomor 10/Pdt.G.S/2019/PN.Smr)", *Jurnal Private Law*, 3.1.

Regina Rachmadayanti dan Ariawan Gunadi, 2023, "Mekanisme Penyelesaian Sengketa Bisnis Utang Piutang: Menurut Konsep Kepailitan dan Wanprestasi", *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8.6.

Ramadhani Febriansyah, Femmy Silaswati Faried, dan Firstnandiar Glica Aini Suniaprily, 2025, "Perlindungan Hukum bagi Para Pencari Kerja atas Diskriminasi Usia di Indonesia", *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 6.5.

D. Website

Medan Talk, "Walikota Medan Pecat ASN Pemko yang Nyambi Jadi Calo Honorer dan PPPK", diakses 30 Januari 2026. URL: *https://medantalk.com/walikota-medan-pecat-asn-pemko-yang-nyambi-jadi-calo-honorer-dan-pppk/*

Detik Jatim, "Calo Asal Mojokerto Tipu 16 Pencari Kerja, Kerugian Rp 49 Juta", diakses 30 Januari 2026. URL: *https://www.detik.com/jatim/hukum-dan-kriminal/d-8110204/calo-asal-mojokerto-tipu-16-pencari-kerja-kerugian-rp-49-juta*