

**PENYELESAIAN WANPRESTASI PEMBAYARAN UPAH BAGI
PEGAWAI OLEH PEMILIK WARONG KOPI KHOP
(Suatu Penelitian di Kota Banda Aceh)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**



Oleh :

NAMA : KHALIDIN
NPM : 1701110117
PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM
BAGIAN : HUKUM PERDATA

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**

Telah Disetujui

**Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh**

Judul Skripsi

**PENYELESAIAN WANPRESTASI PEMBAYARAN UPAH BAGI
PEGAWAI OLEH PEMILIK WARONG KOPI KHOP
(Suatu Penelitian di Kota Banda Aceh)**

Banda Aceh, 12 Agustus 2023

Pembimbing,



Trio Yusandy, S.H., M.Kn

**PENYELESAIAN WANPRESTASI PEMBAYARAN UPAH BAGI
PEGAWAI OLEH PEMILIK WARONG KOPI KHOP
(Suatu Penelitian di Kota Banda Aceh)**

Oleh

Nama Mahasiwa	: Khalidin
No. Mahasiswa	: 1701110117
Program Studi	: Ilmu Hukum
Bagian	: Hukum Perdata

Telah Dipertahankan di Depan Sidang Penguji,
Pada Tanggal 01 September 2023
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

DEWAN PENGUJI

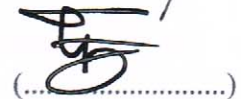
1. Ketua : Prof. Dr. H. Rizanizarli, S.H.,M.H


(.....)

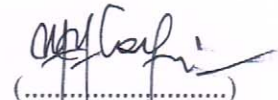
2. Sekretaris : Dr. Mainita, S.H.,M.H.Kes


(.....)

3. Pembimbing/Penguji I : Trio Yusandy, S.H.,M.Kn


(.....)

4. Penguji II : Nurhafni, S.H.,M.H


(.....)

5. Penguji III : Rusnin, S.H.,M.H


(.....)

Banda Aceh, 09 September 2023
Universitas Muhammadiyah Aceh
Dekan Fakultas Hukum




Prof. Dr. H. Rizanizarli, S.H.,M.H

ABSTRAK

KHALIDIN, 2023 **PENYELESAIAN WANPRESTASI PEMBAYARAN UPAH BAGI PEGAWAI OLEH PEMILIK WARONG KOPI KHOP (Suatu Penelitian di Kota Banda Aceh)**
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.
(v, 56).,pp.,bibl.,tabl.,app

Trio Yusandy ,S.H.,M.Kn

Pasal 1239 KUHPdata setiap perikatan untuk berbuat sesuatu atau untuk tidak berbuat sesuatu, wajib diselesaikan dengan memberikan pengganti biaya kerugian dan bunga bila debitur tidak memenuhi kewajiban. Namun yang terjadi dilapangan terjadinya perbuatan-perbuatan wanprestasi yang dilakukan oleh pemilik usaha, seperti terlambat dalam membayar upah karyawan dan lupa membayar bonus lembur para karyawan, sehingga dapat merugikan piha karyawan yang bekerja.

Tujuan penulisan skripsi ini untuk menjelaskan pelaksanaan perjanjian pembayaran upah bagi pegawai oleh pemilik Warong Kopi Khop. Bentuk wanprestasi dalam perjanjian pembayaran bagi pegawai oleh pemilik Warong Kopi Khop. penyelesaian wanprestasi pembayaran upah bagi pegawai oleh pemilik Warong Kopi Khop

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu Yuridis Empiris atau sering disebut penelitian lapangan yaitu suatu penelitian yang meneliti peraturan-peraturan hukum yang kemudian digabungkan dengan data dan perilaku yang terjadi di tengah masyarakat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan perjanjian pembayaran upah bagi pegawai oleh pemilik Warong Kopi Khop tidak adanya ikatan perjanjian diatas kertas melainkan perjanjian secara lisan dimana pada saat karyawan baru masuk hanya menjelaskan mengenai jam kerja, upah dan sistem kerja, sistem upah karyawan pada Warong Kopi Khop berdasarkan gaji pokok bedasarkan posisi jabatan dan gaji tambahan yang sesuai dengan jumlah hari lembur pegawai. Bentuk wanprestasi dalam perjanjian pembayaran bagi pegawai oleh pemilik Warong Kopi Khop yaitu keterlambatan membayar dalam hal yang terjadi kepada pekerja Warong Kopi Khop bentuk wanprestasi yang dialami dan kemudian memenuhi prestasi tetapi tidak sebagaimana dijanjikan di awal kerja. Penyelesaian wanprestasi pembayaran upah bagi pegawai oleh pemilik Warong Kopi Khop yang ditempuh melalui alternatif penyelesaian sengketa dalam bentuk negosiasi dan musyawarah.

Di sarankan kepada pemilik Warong Kopi Khop agar senantiasa selalu memerhatikan kesejahteraan karyawan dan kepada karyawan Warong Kopi Khop lebih teliti ketika memutuskan melamar pekerjaan, pastikan perlindungan hukum kepada pekerja seperti adanya perjanjian kerja diatas kertas apabila terjadinya hal-hal yang merugikan karyawan dapat di proses lebih mudah.

KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan syukur Alhamduillah kehadiran Allah Swt, yang mana telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul **“Penyelesaian Wanprestasi Pembayaran Upah Bagi Pegawai Oleh Pemilik Warong Kopi Khop (Suatu Penelitian di Kota Banda Aceh)”**dapat diselesaikan. Shalawat beriring salam disanjung ke pangkuan Nabi Besar Muhammad Saw karena berkat beliau lah yang telah membawa umat manusia dari alam jahiliyah ke alam yang berilmu pengetahuan.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh. Penyusunan skripsi ini tidak mungkin berhasil diselesaikan tanpa kesempatan, bantuan, bimbingan, arahan, serta dorongan semangat dari berbagai pihak. Untuk itu ucapan terimakasih serta penghargaan disampaikan kepada:

1. Bapak Trio Yusandy, S.H.,M.Kn telah memberikan bimbingan, motivasi dan semangat selama penulisan skripsi belakangan ini, sehingga penulisan ini dapat diselesaikan dengan bimbingan bapak yang sangat membantu penulis.
2. Bapak Prof. Dr.H.Rizanizarli,S.H.,M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh Pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Bapak Dr.Yusri Z.Abidin,S.H,.M.H selaku selaku Ketua Bagian Perdata telah memberikan bimbingan akademik dan memberi motivasi kepada penulis agar dapat menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Nurhafni, S.H,.M.H Selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan akademik dan memberi motivasi kepada penulis agar dapat menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh
5. Para dosen dan seluruh tenaga kependidikan di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah membekali ilmu pengetahuan dan bimbingan serta pelayanan akademik yang baik selama menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Responden dan informan yang mengizinkan untuk melakukan wawancara dan mengumpulkan data sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Semua teman-teman angkatan 2017 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak memberi dorongan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Kepada yang terkhusus dan teristimewa Ayahanda Agus Abi Thaib dan Ibunda Chusna,S.E tercinta yang senantiasa memberikan kasih sayang nasihat dan motivasi baik secara psikis, dan materi. Serta doa yang tidak henti-hentinya diberikan demi keberhasilan dan kesuksesan untuk menyelesaikan pendidikan dengan baik. Penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi bahasa, maupun dari segi pembahasannya, maka dari itu diharapkan saran dan

kritik yang bersifat membangun dan konstruktif untuk perbaikan dimasa yang akan datang. Akhirnya skripsi ini diharapkan bermanfaat bagi para pembaca dan dapat dilanjutkan untuk penulisan selanjutnya. Amin.

Banda Aceh, 23 Juli 2023

(Khalidin)

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian.....	4
C. Metode Penelitian	5
D. Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG UPAH DAN	
WANPRESTASI.....	13
A. Pengertian Perjanjian Dan Syarat Sahnya Perjanjian	13
B. Jenis-Jenis Perjanjian	16
C. Pengertian Dan Unsur-Unsur Perjanjian Kerja.....	23
D. Tinjauan Umum Tentang Upah.....	27
E. Wanprestasi Dan Akibat Hukum	30
BAB III PENYELESAIAN WANPRESTASI KETERLAMBATAN	
PEMBAYARAN UPAH BAGI PEGAWAI OLEH	
PEMILIK WARONG KOPI KHOP.....	34
A. Pelaksanaan Perjanjian Pembayaran Upah Bagi Pegawai	
Oleh Pemilik Warong Kopi Khop.....	34
B. Bentuk Wanprestasi Dalam Perjanjian Pembayaran Bagi	
Pegawai Oleh Pemilik Warong Kopi Khop	40
C. Penyelesaian Wanprestasi Pembayaran Upah Bagi Pegawai	
Oleh Pemilik Warong Kopi Khop.....	43
BAB IV PENUTUP	51
A. Kesimpulan	51
B. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA.....	54
LAMPIRAN.....	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Terjadinya pertumbuhan industrialisasi dan dunia usaha membawa konsekuensi meningkatnya proporsi tenaga kerja yang terlibat dalam hubungan kerja. Akibat lanjutan hal tersebut adalah potensi timbulnya masalah hubungan kerja dan hubungan industri juga semakin besar. Dalam rangka memberikan kepastian hukum dibidang Ketenagakerjaan pemerintah bersama legislatif dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha juga mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, terdapat Pasal yang menjelaskan tentang pengupahan dan waktu kerja.

Permasalahan ketenaga kerjaan di Indonesia sekarang ini cukup memprihatinkan dengan jumlah pengangguran yang besar,pendapatan rendah dan kurang merata. Salah satu penyebab ialah kurangnya lapangan kerjaan dengan jumlah penduduk Indonesia yang besar.

Masyarkat Indonesia khususnya Aceh itu cenderung memilih pekerjaan pada sector informal yaitu bekerja di warung kopi,took baju,dan lain-lain,di Aceh juga banyak terdapat warung-warung kopi,sehingga membutuhkan banyak tenaga kerja untuk meningkatkan pelayanan dan mengimbangi permintaan kopi oleh konsumen.

Pasal 1 Ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan

dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-Undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh.

Pengusaha kopi di Aceh dalam menjalankan usahanya perlu pekerja untuk menjalankan usahanya sehingga ada perjanjian kerja di antara keduanya, pasal 1601 KUHPdata menetapkan bahwa setiap pelaksanaan pekerjaan harus di dasarkan pada persetujuan dengan pihak ke satu mengikat diri untuk mengerjakan suatu pekerjaan bagi pihak lain dengan menerima upah.

Pasal 95 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan apabila pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

Para pekerja selain bertugai sebagai kasir dapur dan juga sebagai pelayan atau pramusaji. Dalam waktu kerja 7-10 jam perhari dari hari senin-minggu.

Dalam permasalahan terdapat keterlambatan pemberian upah yang diberikan oleh pemilik caffe kopi khop kepada para pekerja, yang seharusnya menjadi hak mereka untuk mendapatkan upah sesuai dengan perjanjian di awal kapan upah itu akan diberikan, dengan adanya keterlambatan tersebut tentunya sangat menentukan semangat dan kinerja para pekerja. Hal ini bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam menyegerakan kewajiban memberi upah kepada para pekerja.

Serta upah yang diterima pada hari minggu tidak dihitung dengan upah lembur, sedangkan pada ketentuan Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur”.

Pasal 1239 KUHPerdata menyebutkan, tiap-tiap perikatan untuk sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu, apabila si berutang tidak memenuhi kewajibannya dan kewajiban memberikan penggantian biaya, rugi dan bunga.

Dalam pasal 1320 KUHPerdata, syarat sahnya sebuah perjanjian,

1. Adanya kata sepakatan bagi mereka yang mengikat dirinya.
2. Cakap para pihak untuk membuat suatu perjanjian.
3. Suatu pokok persoalan tertentu.
4. Suatu sebab yang tidak terlarang.

Munculnya kata sepakat maka hal tersebut menunjukkan bahwa perjanjiannya telah sah sebagaimana diinginkan serta terhindar dari unsur paksaan, sesuai dengan kedua belah pihak yang diharapkan, perjanjian yang dibuat secara sah itu berlaku sebagaimana undang-undang bagi yang membuat.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini dengan judul skripsi:

**Penyelesaian Wanprestasi Pembayaran Upah Bagi Pegawai Oleh
Pemilik Warong Kopi Khop (Suatu Penelitian Di Kota Banda Aceh)**

- 1) Bagaimanakan pelaksanaan perjanjian pembayaran upah bagi pegawai oleh pemilik warong Kopi Khop ?
- 2) Apakah bentuk wanprestasi dalam perjanjian pembayaran bagi pegawai oleh pemilik warong Kopi Khop?
- 3) Bagaimana penyelesaian wanprestasi pembayaran upah bagi pegawai oleh pemilik warong Kopi Khop ?

B. Ruang Lingkup Dan Tujuan Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian diperlukan untuk menghindari pembahasan yang meluas. Skripsi ini merupakan kajian Hukum Perdata. Adapun yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi hanya mengkaji mengenai, Penyelesaian Wanprestasi Pembayaran Upah Bagi Pegawai Oleh Pemilik Warong Kopi Khop (Suatu Penelitian Di Kota Banda Aceh).

2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menjelaskan pelaksanaan perjanjian pembayaran upah bagi pegawai oleh pemilik warong Kopi Khop

- 2) Untuk menjelaskan bentuk wanprestasi dalam perjanjian pembayaran bagi pegawai oleh pemilik warung Kopi Khop
- 3) Untuk menjelaskan penyelesaian wanprestasi pembayaran upah bagi pegawai oleh pemilik warung Kopi Khop

C. Metode Penelitian

Untuk memperoleh informasi serta penjelasan mengenai segala sesuatu diperlakukan pedoman penelitian atau metode penelitian, hal ini dikarenakan dengan menggunakan metode penelitian yang benar diperoleh validitas data serta dapat mempermudah dalam melakukan analisis masalah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Yuridis Empiris atau sering disebut penelitian lapangan, mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan di masyarakat.¹

1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

- a) Perjanjian adalah suatu hubungan hukum yang didasarkan atas kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Hubungan hukum itu terjadi antara subjek hukum yang satu dengan subjek hukum yang lain, dimana subjek hukum yang satu berhak atas prestasi dan begitu juga subjek hukum yang lain berkewajiban untuk melaksanakan prestasinya sesuai dengan kesepakatan.
- b) Perjanjian merupakan satu hubungan hukum yang didasarkan atas kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Hubungan hukum

¹ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta .2002, Hlm 15.

tersebut terjadi antara subyek hukum yang satu dengan subyek hukum yang lain, dimana subyek hukum yang satu berhak atas prestasi dan begitu juga subyek hukum yang lain berkewajiban untuk melaksanakan prestasinya sesuai dengan yang telah disepakati.

- c) Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
- d) Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Dengan kata lain upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.
- e) Akibat hukum merupakan suatu akibat dari tindakan yang dilakukan, untuk memperoleh suatu akibat yang diharapkan oleh pelaku hukum.
- f) Wanprestasi adalah pelaksanaan kewajiban yang tidak dipenuhi atau ingkar janji atau kelalaian yang dilakukan oleh debitur baik karena tidak melaksanakan apa yang telah diperjanjikan maupun malah melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.

2. Lokasi Dan Populasi Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang dilakukan adalah kualitatif, Bodgan dan Taylor mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.²

Adapun dalam memperoleh data peneliti menggunakan metode Kualitatif bersifat Deskriptif yang merupakan suatu metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individu maupun kelompok.³ Data yang didapatkan kemudian dianalisis untuk memperoleh jawaban terhadap suatu permasalahan yang timbul dan hasilnya akan dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian.

a. Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan berkaitan dengan permasalahan dan pembahasan penulisan penelitian ini, maka akan dilakukan penelitian dengan memilih lokasi penelitian di Kota Banda Aceh.

b. Populasi penelitian

² Moleong, Lexy. "*Metode Penelitian Kuantitatif*", Remaja Rosdakarya, Bandung 2002 hlm. 29.

³ Nana Syaodih Sukmadinata. "*Metode Penelitian Pendidikan*", PT. Remaja Rosdakarya, Bandung 2007. Hlm. 60

Populasi adalah seluruh objek atau seluruh individu, gejala atau seluruh kejadian ataupun seluruh unit yang ingin diteliti.⁴ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah .⁵ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai warong Kopi Khop dan pemilik warong Kopi Khop.

3. Teknik Pengambilan Sempel Data

Metode pengambilan sampel adalah suatu teknik dalam penarikan atau pengambilan sampel penelitian. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* teknik ini biasa diartikan sebagai suatu proses pengambilan sampel dengan menentukan terlebih dahulu jumlah sampel yang akan hendak diambil, kemudian pemilihan sampel dilakukan dengan berdasarkan tujuan-tujuan tertentu, asalkan tidak menyimpang dari ciri-ciri sampel yang di tentukan.

a. Responden

Responden adalah seseorang atau individu yang akan memberikan data/informasi terhadap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

Adapun yang menjadi responden adalah:

- 1) Pegawai warong Kopi Khop 4 Orang
- 2) Pemilik warong Kopi Khop

b. Informan

⁴*Ibid*
⁵*ibid*

Informan adalah seseorang yang benar-benar mengetahui suatu persoalan atau permasalahan tertentu yang darinya dapat diperoleh informan yang jelas, akurat, dan terpercaya baik berupa pernyataan, keterangan, atau data-data yang dapat membantu dalam memahami persoalan atau permasalahan tersebut:

- 1) Akademisi 1 Orang
- 2) Asosiasi Penjual Kopi 1 orang

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka pengumpulan data primer dan data sekunder, maka penulis menggunakan satu jenis pengumpulan data sebagai berikut :

a. Penelitian Kepustakaan.

Mempelajari dan menganalisis buku-buku, makalah ilmiah, perturan perundang-undangan dan bahan-bahan yang berhubungan dengan materi yang dibahas dalam skripsi ini.

b. Penelitian Lapangan.

Dalam penelitian lapangan peneliti menggunakan teknik Wawancara, yakni penulis mengadakan tanya jawab dengan pihak-pihak yang terkait langsung dengan masalah yang dibahas menangani masalah apa saja yang sering dialami oleh pemilik merek tersebut. Dalam pengumpulan data diperlukan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan disesuaikan dengan data yang diperlukan.

c. Observasi

Metode observasi merupakan suatu teknik yang dilakukan dengan cara pengamatan secara sengaja, sistematis ke lokasi penelitian untuk dapat melihat objek yang akan diteliti dan memperoleh data yang lebih akurat yang dibutuhkan sebagai pelengkap dalam penelitian. Pengumpulan data dengan observasi langsung atau dengan pengamatan langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan alat indera yang dalam hal ini lebih difokuskan pada mata.⁶

Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dukanya. Dengan observasi ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak.

Dengan demikian observasi digunakan untuk mengamati secara langsung tentang kondisi objek penelitian atau peristiwa yang sedang terjadi saat itu. Dan peneliti sekaligus harus mencatat dan ikut berpartisipasi dalam kegiatan saat dilapangan. Melalui metode observasi tersebut peneliti akan mengamati beberapa hal yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan yaitu mengenai Penyelesaian Wanprestasi Pembayaran Upah Bagi Pegawai Oleh Pemilik warung Kopi Khop (Suatu Penelitian Di Kota Banda Aceh).

⁶ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta .2010 hlm 23

5. Teknik Menganalisis Data

Pengambilan analisa data dari hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan analisa deskriptif, yaitu berusaha menganalisa dengan menjelaskan secara rinci dan apa adanya mengenai objek yang diteliti data yang diperoleh dari hasil penelitian wawancara maupun dari hasil buku-buku yang di berikan diolah untuk kemudian dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif. terhadap data yang diperoleh dari responden dan informan, baik secara lisan maupun tulisan yang kemudian dipelajari serta diteliti sebagai suatu kesatuan yang utuh. Dengan demikian penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan analisis yang mampu menjawab permasalahan yang telah dirumuskan.

D. Sistematis Penulisan

Untuk memudahkan penyusunan skripsi ini maka disusunlah sistematikanya yang dibagi dalam empat Bab antara lain sebagai berikut:

Bab I, Pendahuluan Merupakan Bab Pendahuluan Yang Terdiri Dari 4 (Empat) Sub Bab Yang Memuat Latar Belakang Masalah,Ruang Lingkup Dan Tujuan Penelitian, Metode Penelitian, Dan Sistematika Penulisan

Bab II, Merupakan Bab Teoritis Dengan Judul Tinjauan Umum Tentang Upah Dan Wanprestasi, Perjanjian Dan Syarat-Syarat Sah Perjanjian, Jenis-Jenis Perjanjian, Pengertian Dan Unsur-Unsur Perjanjian Kerja, Tinjauan Umum Tentang Upah, Wanprestasi Dan Akibat Hukum

Bab III, Merupakan Bab Dari Hasil Penelitian Yang Berjudul Penyelesaian Wanprestasi Keterlambatan Pembayaran Upah Bagi Pegawai Oleh Pemilik warung Kopi Khop, Pelaksanaan Perjanjian Pembayaran Upah Bagi Pegawai Oleh Pemilik warung Kopi Khop, Bentuk Wanprestasi Dalam Perjanjian Pembayaran Bagi Pegawai Oleh Pemilik warung Kopi Khop, Penyelesaian Wanprestasi Pembayaran Upah Bagi Pegawai Oleh Pemilik warung Kopi Khop

Bab IV, Penutup Merupakan Bab Penutup Dari Penulisan Skripsi Yang Berisikan Kesimpulan Dari Bab-Bab Yang Telah Di Bahas Sebelumnya Dan Saran Yang Berkaitan Dengan Masalah Yang Di Bahas Dalam Penulisan Skripsi Ini.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG UPAH DAN WANPRESTASI

A. Pengertian Perjanjian Dan Syarat-Syarat Sah Perjanjian

a. Pengertian Perjanjian

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, perjanjian adalah “persetujuan tertulis atau dengan lisan yang dibuat oleh dua pihak atau lebih, masing-masing bersepakat akan mentaati apa yang tersebut dalam persetujuan itu.”¹

Perjanjian atau disebut juga persetujuan merupakan sumber dari perikatan, disamping sumber perikatan lainnya yaitu undang-undang. Pasal 1233 KUHPerdara menyebutkan bahwa perikatan lahir karena suatu persetujuan atau karena undang-undang. Terkait dengan hal tersebut Subekti, dalam bukunya hukum perjanjian, membedakan pengertian antara perikatan dengan perjanjian. Hubungan antara perikatan dan perjanjian adalah bahwa perjanjian itu menerbitkan perikatan. Perjanjian adalah sumber perikatan, di samping sumber-sumber lain². Sebagai suatu perbuatan hukum atau perbuatan yang mempunyai akibat hukum, perjanjian dapat menimbulkan hak dan kewajiban. Namun demikian, hak dan kewajiban yang timbul hanya dapat dituntut jika perjanjian atau persetujuan tersebut dilakukan secara sah. Berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdara, sahnya perjanjian harus memenuhi syarat subjektif dan objektif. Syarat subjektif meliputi sepakat untuk mengikatkan diri dan kecakapan untuk

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Ikhtisar Indonesi Edisi Ketiga*, Jakarta : Balai Pustaka. 2005. hlm. 458

²Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa, 2008, hlm. 1.

membuat suatu perjanjian. Sedangkan syarat objektif yang harus dipenuhi dalam suatu persetujuan adalah suatu hal tertentu dan adanya sebab yang halal.³

Perjanjian merupakan satu hubungan hukum yang didasarkan atas kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Hubungan hukum tersebut terjadi antara subyek hukum yang satu dengan subyek hukum yang lain, dimana subyek hukum yang satu berhak atas prestasi dan begitu juga subyek hukum yang lain berkewajiban untuk melaksanakan prestasinya sesuai dengan yang telah disepakati.⁴

b. Syarat-Syarat Sah Perjanjian

Agar suatu Perjanjian dapat menjadi sah dan mengikat para pihak, perjanjian harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 1320 BW yaitu:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Kata sepakat tidak boleh disebabkan adanya kekhilafan mengenai hakekat barang yang menjadi pokok persetujuan atau kekhilafan mengenai diri pihak lawannya dalam persetujuan yang dibuat terutama mengingat dirinya orang tersebut; adanya paksaan dimana seseorang melakukan perbuatan karena takut ancaman (Pasal 1324 BW); adanya penipuan yang tidak hanya mengenai kebohongan tetapi juga adanya tipu muslihat (Pasal 1328 BW). Terhadap perjanjian yang dibuat atas dasar sepakat berdasarkan alasan-alasan tersebut, dapat diajukan pembatalan.

³*ibid*

⁴ Simanjuntak, P.N.H. *Hukum Perdata Indonesia*, Kencana, Jakarta 2017, hlm. 292

2. Cakap untuk membuat perikatan

Para pihak mampu membuat suatu perjanjian. Kata mampu dalam hal ini adalah bahwa para pihak telah dewasa, tidak dibawah pengawasan karena prilaku yang tidak stabil dan bukan orang-orang yang dalam undang-undang dilarang membuat suatu perjanjian. Pasal 1330 BW menentukan yang tidak cakap untuk membuat perikatan :

- a. Orang-orang yang belum dewasa
- b. Mereka yang ditaruh dibawah pengampuan
- c. Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Namun berdasarkan fatwa Mahkamah Agung, melalui Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3/1963 tanggal 5 September 1963, orang-orang perempuan tidak lagi digolongkan sebagai yang tidak cakap. Mereka berwenang melakukan perbuatan hukum tanpa bantuan atau izin suaminya. Akibat dari perjanjian yang dibuat oleh pihak yang tidak cakap adalah batal demi hukum (Pasal 1446 BW).

3. Suatu hal tertentu

Perjanjian harus menentukan jenis objek yang diperjanjikan. Jika tidak, maka perjanjian itu batal demi hukum. Pasal 1332 BW menentukan hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan yang dapat menjadi obyek perjanjian, dan berdasarkan Pasal 1334 BW barang-barang yang baru akan

ada di kemudian hari dapat menjadi obyek perjanjian kecuali jika dilarang oleh undang-undang secara tegas.

4. Suatu sebab atau causa yang halal

Sahnya causa dari suatu persetujuan ditentukan pada saat perjanjian dibuat. Perjanjian tanpa causa yang halal adalah batal demi hukum, kecuali ditentukan lain oleh undang-undang. Syarat pertama dan kedua menyangkut subyek, sedangkan syarat ketiga dan keempat mengenai obyek. Terdapatnya cacat kehendak (keliru, paksaan, penipuan) atau tidak cakap untuk membuat perikatan, mengenai subyek mengakibatkan perjanjian dapat dibatalkan. Sementara apabila syarat ketiga dan keempat mengenai obyek tidak terpenuhi, maka perjanjian batal demi hukum.⁵

B. Jenis-Jenis Perjanjian

Abdulkadir Muhammad menyebutkan perjanjian adalah persetujuan dengan mana dua pihak atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal yang bersifat kebendaan di bidang harta kekayaan.⁶

Menurut R. Wirjono Projodikoro pengertian perjanjian yaitu sesuatu perhubungan hukum mengenai harta benda kekayaan antara dua pihak, dalam mana satu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan suatu hal atau

⁵ Ahmadi Miru dan Sakka Pati, *Hukum Perikatan*: Raja Wali Pers, Jakarta 2016, hlm. 4.

⁶ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012, hlm 290.

untuk tidak melakukan suatu hal, sedangkan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.⁷

Di Indonesia, perjanjian yang berlaku harus didasarkan pada Buku III KUHPerdara tentang Perikatan. Perikatan terdapat di dalam perjanjian dikarenakan perikatan dapat ditimbulkan oleh perjanjian disamping oleh undang-undang. Hal tersebut diatur dan disebutkan dalam Pasal 1233 KUHPerdara "Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena undang-undang".⁸

Sebelum suatu perjanjian disusun perlu diperhatikan identifikasi para pihak, penelitian awal tentang masing-masing pihak sampai dengan konsekuensi yuridis yang dapat terjadi pada saat perjanjian tersebut dibuat.⁹

Pasal 1234 KUHPerdara disebutkan bahwa perikatan dapat dibagi 3 (tiga) macam, yaitu:

1. Perikatan untuk memberikan atau menyerahkan sesuatu barang. Ketentuan ini diatur dalam KUHPerdara Pasal 1235 sampai dengan Pasal 1238. Sebagai contoh untuk perikatan ini, adalah jual beli, tukar menukar, penghibahan, sewa menyewa, pinjam meminjam, dan lain-lain.
2. Perikatan untuk berbuat sesuatu.
Perikatan ini diatur dalam Pasal 1239 KUHPerdara yang menyatakan bahwa: "Tiap perikatan untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu, apa si berutang tidak memenuhi kewajibannya, mendapatkan penyelesaiannya dalam kewajiban memberikan penggantian biaya, rugi dan bunga". Sebagai contoh perjanjian ini adalah perjanjian hutang.
3. Perikatan untuk tidak berbuat sesuatu.

⁷ Wirjono Projodikoro R, *Hukum Perdata Tentang Hak Atas Tanah*, PT. Inter Masa, Jakarta, 2002, hlm 11.

⁸ Mariam Darus Badruzaman, *Hukum Perdata Buku III dengan Penjelasan*, Alumi, Bandung, 2004, hlm 8.

⁹ Salim HS, dkk, *Perancangan Kontrak dan Memorandum of Understanding (MoU)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2007, hlm 124.

Hal ini diatur dalam Pasal 1240 KUHPdata, sebagai contoh perjanjian ini adalah perjanjian untuk tidak mendirikan rumah bertingkat, perjanjian untuk tidak mendirikan perusahaan sejenis, dan lain-lain.

Pasal 1314 KUHPdata disebutkan bahwa "Suatu persetujuan dibuat dengan cuma-cuma atau atas beban". Suatu persetujuan dengan cuma-cuma adalah suatu persetujuan dengan mana pihak yang satu memberikan suatu keuntungan kepada pihak yang lain, tanpa menerima suatu manfaat bagi dirinya sendiri. Suatu persetujuan atas beban, adalah suatu persetujuan yang mewajibkan masing-masing pihak memberikan sesuatu, berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu.

Hubungan hukum dalam suatu perjanjian atau kontrak terjadi karena adanya suatu perbuatan atau tindakan hukum yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkeinginan untuk menimbulkan hubungan hukum tersebut. Setiap orang berhak untuk menentukan bentuk, macam, dan isi perjanjian sesuai dengan asas kebebasan berkontrak sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPdata. Dalam setiap perjanjian, biasanya terdapat dua macam pihak (subyek) yang terlibat didalamnya, yaitu:

1. Manusia atau badan hukum yang mendapatkan hak ; dan
2. Manusia atau badan hukum yang dibebani kewajiban.¹⁰

Tujuan akhir dari setiap perjanjian adalah terpenuhinya prestasi yang dijanjikan oleh masing-masing pihak yang terlibat dalam perjanjian itu. Arti prestasi disini adalah sesuatu yang harus dipenuhi oleh debitur, atau dengan kata lain sesuatu yang dapat dituntut oleh kreditur, "Tiap-tiap perikatan adalah

¹⁰ Soebekti R dan Tjitrosudibio R, *Op. Cit.*, hlm 342.

untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu” (1234 KUHPerdato).¹¹

Perjanjian dapat dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu:

1. Perjanjian timbal balik Perjanjian timbal balik adalah perjanjian yang dibuat dengan meletakkan hak dan kewajiban kepada kedua pihak yang membuat perjanjian. Misalnya perjanjian jual beli (Pasal 1457 KUHPerdato) dan perjanjian sewa menyewa (Pasal 1548 KUHPerdato). Dalam perjanjian jual beli hak dan kewajiban ada di kedua belah pihak. Pihak penjual berkewajiban menyerahkan barang yang dijual dan berhak mendapat pembayaran dan pihak pembeli berkewajiban membayar dan hak menerima barangnya.

2. Perjanjian sepihak

Perjanjian sepihak adalah perjanjian yang dibuat dengan meletakkan kewajiban pada salah satu pihak saja. Misalnya perjanjian hibah, dalam hibah ini kewajiban hanya ada pada orang yang menghibahkan yaitu memberikan barang yang dihibahkan sedangkan penerima hibah tidak mempunyai kewajiban apapun. Penerima hibah hanya berhak menerima barang yang dihibahkan tanpa berkewajiban apapun kepada orang yang menghibahkan.

3. Perjanjian dengan percuma

¹¹ Soeroso R, *Perjanjian di Bawah Tangan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm 4.

Perjanjian dengan percuma adalah perjanjian menurut hukum terjadi keuntungan bagi salah satu pihak saja. Misalnya hibah (*schenking*) dan pinjam pakai (Pasal 1666 dan 1740 KUHPerdara).

4. Perjanjian konsensual, riil dan formil

Perjanjian konsensual adalah perjanjian yang dianggap sah apabila telah terjadi kesepakatan antara pihak yang membuat perjanjian. Perjanjian riil adalah perjanjian yang memerlukan kata sepakat tetapi barangnya harus diserahkan. Misalnya perjanjian penitipan barang Pasal 1741 KUHPerdara dan perjanjian pinjam mengganti Pasal 1754 KUHPerdara. Perjanjian formil adalah perjanjian yang memerlukan kata sepakat tetapi undang-undang mengharuskan perjanjian tersebut harus dibuat dengan bentuk tertentu secara tertulis dengan akta yang dibuat oleh pejabat umum Notaris atau PPAT. Misalnya jual beli tanah, undang-undang menentukan akta jual beli harus dibuat dengan akta PPAT, perjanjian perkawinan dibuat dengan akta notaris.

5. Perjanjian bernama atau khusus dan perjanjian tak bernama

Perjanjian bernama atau khusus adalah perjanjian yang telah diatur dengan ketentuan khusus dalam KUHPerdara Buku ketiga Bab V sampai dengan Bab XVIII. Misalnya perjanjian jual beli, sewa menyewa, hibah dan lain-lain. Perjanjian tak bernama adalah perjanjian yang tidak diatur secara khusus dalam undang-undang. Misalnya perjanjian leasing, perjanjian keagenan dan distributor, perjanjian kredit.

Menurut Achmad Busro, jenis perjanjian dapat dibedakan menurut berbagai cara, adapun perbedaannya adalah sebagai berikut:

1. Perjanjian timbal balik dan perjanjian sepihak

Perjanjian timbal balik yaitu perjanjian yang dapat menimbulkan kewajiban pokok bagi kedua belah pihak yang melakukannya. Misalnya kewajiban yang timbul dalam perjanjian jual beli, pihak penjual mempunyai kewajiban pokok menyerahkan barang yang dijualnya, dipihak lain pembeli mempunyai kewajiban untuk membayar harga yang telah disepakati. Perjanjian sepihak yaitu perjanjian dimana salah satu pihak saja yang dibebani suatu kewajiban. Contohnya, dalam perjanjian pemberian hibah, hanya satu pihak saja yang mempunyai kewajiban.

2. Perjanjian cuma-cuma dan perjanjian dengan alas hak membebani

Perjanjian cuma-cuma yaitu suatu perjanjian yang memberikan keuntungan bagi salah satu pihak tanpa adanya imbalan dari pihak lain. Perjanjian dengan alas hak yang membebani adalah perjanjian dimana terhadap prestasi dari pihak yang lain, antara prestasi dan kontra prestasi tersebut terdapat hubungan menurut hukum meskipun kedudukannya tidak harus sama. Misal, disatu pihak berprestasi sepeda, di pihak lain berprestasi kuda. Jadi disini yang penting adanya prestasi dan kontra prestasi.

3. Perjanjian konsensual, riil dan formil

Perjanjian konsensual yaitu adanya suatu perjanjian cukup dengan adanya kata sepakat dari para pi hak. Misalnya, masing-masing pihak sepakat untuk mengadakan jual beli kambing. Perjanjian riil yaitu perjanjian disamping

adanya kata sepakat masih diperlukan penyerahan bendanya. Misalnya dalam jual beli kambing tersebut harus ada penyerahan dan masih diperlukan adanya formalitas tertentu. Adapun untuk perjanjian formil dalam perjanjian jual beli kambing di atas dengan dibuatkan akta tertentu.

4. Perjanjian bernama, tidak bernama dan perjanjian campuran.

Perjanjian bernama adalah perjanjian yang telah ada namanya seperti dalam Buku III KUHPerdara Bab V sampai dengan Bab XVIII. Perjanjian tidak bernama adalah perjanjian yang tidak ada namanya. Ketentuannya diatur dalam buku III KUHPerdara Bab I sampai dengan Bab IV yang merupakan ketentuan umum. Perjanjian campuran adalah perjanjian yang terdiri dari beberapa perjanjian bernama juga kemungkinan pula terdapat perjanjian tidak bernama.

5. Perjanjian kebendaan dan *obligatoir*

Perjanjian kebendaan yaitu perjanjian untuk menyerahkan hak kebendaan. Sedangkan perjanjian *obligatoir* yaitu perjanjian yang dapat menimbulkan kewajiban kepada pihak-pihak, misal jual beli.

6. Perjanjian yang sifatnya istimewa

Perjanjian yang sifatnya istimewa dapat berupa :

- a) Perjanjian *liberatoir* yaitu perjanjian untuk membebaskan dari kewajiban. Misal dalam Pasal 1438 KUHPerdara mengenai pembebasan hutang dan Pasal 1440 dan Pasal 1442 KUHPerdara.
- b) Perjanjian pembuktian, yaitu perjanjian dimana para pihak sepakat menentukan pembuktian yang berlaku bagi para pihak.

- c) Perjanjian untung-untungan, seperti yang ada dalam Pasal 1774 yaitu perjanjian yang pemenuhan prestasi nya digantungkan pada kejadian yang belum tentu terjadi.
- d) Perjanjian publik, yaitu perjanjian yang sebagian atau seluruhnya dikuasai oleh hukum publik karena salah satu pihak bertindak sebagai penguasa. Contohnya adalah perjanjian yang dilakukan antara mahasiswa tugas belajar (ikatan dinas).¹²

C. Pengertian Dan Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹³

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnyanya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya.

Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi.

¹² Achmad Busro, *Hukum Perikatan*, Oetama, Semarang, 2002, hlm 4.

¹³ Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, CV. Nuansa Aulia, Bandung 2005 hlm.17.

Dalam hal ini tercantum asas kebebasan berkontrak (idea of freedom of contract), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak.

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerdara tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerdara, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, pemberi kerja, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah.

b. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan keterangan pengertian perjanjian kerja di atas dapat disimpulkan, bahwa yang dinamakan Perjanjian Kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut:¹⁴

a. Adanya Pekerjaan

Pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual). Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian tersebut. Pekerjaan mana, yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

¹⁴ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi Angkasa, Jakarta, 2017
hlm 44

b. Adanya Unsur Di Bawah Perintah

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain yaitu atasan.

Adanya ketentuan tersebut menunjukkan, bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain, yaitu atasan. Mengenai seberapa jauh unsur “di bawah perintah” ini diartikan, tidak ada pendapat yang pasti tetapi bahwa dalam perjanjian kerja, unsur tersebut harus ada, apabila tidak ada sama sekali ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja

c. Adanya Upah Tertentu

Upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (*in natura*). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal (jumlah yang diterima oleh pekerja), atau dari segi riil (kegunaan upah tersebut) dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Oleh karena itu dikenal istilah “upah minimum”, yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.

Sistem pemberian upah biasanya didasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu pada hukum, ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada di masyarakat.

d. Adanya Waktu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, dalam melakukan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari pemberi kerja dan juga tidak boleh dilakukan dalam seumur hidup.

Jika pekerjaan tersebut selama hidup dari si pekerja tersebut, disini pribadi manusia akan hilang sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja. Pelaksanaan pekerjaan tersebut di samping harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja, juga sesuai dengan perintah pemberi kerja, atau dengan kata lain dalam pelaksanaan pekerjaannya, pekerja tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Demikian juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.¹⁵

D. Tinjauan Umum Tentang Upah

a. Pengertian Upah

¹⁵ Sentosa Sembiring, *Hukum Dagang*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2004, hlm 12

Secara umum upah merupakan pendapatan yang sangat berperan dalam kehidupan karyawan untuk mencukupi kehidupan keluarganya, maka sudah selayaknya kalau seorang karyawan memperoleh jumlah pendapatan yang cukup yang dipertimbangkan agar dapat menjamin kebutuhan hidupnya yang pokok beserta keluarganya dan merasakan kepuasan berkenaan adanya kesesuaian dengan pendapatan orang lain yang mengerjakan pekerjaan yang sejenis di perusahaannya ataupun ditempat usaha lain dimasyarakat.¹⁶

Upah merupakan hak dari seorang buruh sebagai harga atas tenaga yang telah disumbangkannya dalam proses produksi dan pemberi kerja wajib membayarnya.¹⁷

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Dengan kata lain upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.

Pasal 1602 KUHPerdara menyebutkan bahwa tiap pembayaran, seluruh jumlah upah yang harus dilunasi. Didalam karya tulisnya Edwin B Flippo yang berjudul "*principles of personal manegment*" menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepengtingan seseorang atau badan hukum.¹⁸

105 ¹⁶ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 1999, h.

¹⁷ Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomika Mikro Islami*, Yogyakarta: Ekonosia, 2013, hlm. 224

¹⁸ Trijito Sudibio, Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1062 Bagian Kedua Tentang Perjanjian Perburuhan Umumnya*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2014), hlm. 404

Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai dari imbalan pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah akan dilakukan.¹⁹

b. Jenis-Jenis Upah

Ada beberapa macam jenis upah yang dikemukakan sebagai berikut:

a) Upah Nominal (*money woges*)

Upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan yang berhak secara tunai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja dibidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana kedalam upah tersebut tidak ada tambahan atau kekurangan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (*money woges*) sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhan.

b) Upah Nyata (*real woges*)

Upah nyata adalah upah yang nyata yang benarbanar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari jumlah besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima besar atau kecilnya biaya hidup yang

¹⁹ Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014, hlm.99

diperlukan. Adakalanya upah itu diterima dalam wujud uang dan fasilitas, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas tersebut.

c) Upah Hidup

Dalam hal ini upah yang diterima seorang karyawan itu relative cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya iuran asuransi jiwa, pendidikan dan beberapa lainnya.

d) Upah Minimum (*Minimum Wages*)

Sebagai yang diterangkan bahwa pendapatan yang dihasilkan karyawan dalam suatu perusahaan sangat berperan penting. Dalam hal ini maka upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup karyawan beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang sederhana, cost of living perlu diperhatikan dalam penentuan upah.

e) Upah Wajar (*Fair Wages*)

Upah wajar dimaksudkan sebagai upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para karyawan sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang dibeikan karyawan kepada perusahaannya, sesuai dengan perjanjian kerja antara mereka. Dapat disimpulkan bahwa keseluruhannya secara jelas mengandung maksud yang sama yaitu bahwa upah merupakan

pengganti jasa yang telah diserahkan atau dikerahkan oleh seorang kepada pihak lain.²⁰

E. Wanprestasi Dan Akibat Hukum

a. Pengertian Wanprestasi

Wanprestasi adalah pelaksanaan kewajiban yang tidak dipenuhi atau ingkar janji atau kelalaian yang dilakukan oleh debitur baik karena tidak melaksanakan apa yang telah diperjanjikan maupun malah melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan. Istilah wanprestasi berasal dari bahasa Belanda, yaitu “*wanprestatie*” yang artinya tidak dipenuhinya prestasi atau kewajiban yang telah ditetapkan terhadap pihak-pihak tertentu di dalam suatu perikatan, baik perikatan yang dilahirkan dari suatu perjanjian ataupun perikatan yang timbul karena undang-undang.²¹

Wanprestasi memberikan akibat hukum terhadap pihak yang melakukannya dan membawa konsekuensi terhadap timbulnya hak pihak yang dirugikan untuk menuntut pihak yang melakukan wanprestasi untuk memberikan ganti rugi, sehingga oleh hukum diharapkan agar tidak ada satu pihak pun yang dirugikan karena wanprestasi tersebut

Berikut definisi dan pengertian wanprestasi dari beberapa pakar :

- a) Menurut M. Yahya Harahap, wanprestasi adalah sebagai pelaksanaan kewajiban yang tidak tepat pada waktunya atau dilakukan tidak .menurut selayaknya. Sehingga menimbulkan keharusan bagi pihak debitur untuk

²⁰ Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014

²¹ Sudarsono. *Kamus Hukum.*, Rineka Cipta, Jakarta 2007, hlm. 578.

memberikan atau membayar ganti rugi (*schadevergoeding*), atau dengan adanya wanprestasi oleh salah satu pihak, pihak yang lainnya dapat menuntut pembatalan perjanjian.²²

- b) Menurut Muhammad, wanprestasi adalah tidak memenuhi kewajiban yang harus ditetapkan dalam perikatan, baik perikatan yang timbul karena perjanjian maupun perikatan yang timbul karena Undang-undang.²³
- c) Menurut Prodjodikoro, wanprestasi adalah ketiadaan suatu prestasi didalam hukum perjanjian, berarti suatu hal yang harus dilaksanakan sebagai isi dari suatu perjanjian.²⁴
- d) Menurut Erawaty dan Badudu, wanprestasi adalah pengingkaran terhadap suatu kewajiban yang timbul dari suatu perjanjian yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam perjanjian tersebut.²⁵

Adapun bentuk-bentuk wanprestasi sebagai berikut :

- a) Tidak memenuhi prestasi sama sekali. Sehubungan dengan dengan debitur yang tidak memenuhi prestasinya maka dikatakan debitur tidak memenuhi prestasi sama sekali.
- b) Memenuhi prestasi tetapi tidak tepat waktunya. Apabila prestasi debitur masih dapat diharapkan pemenuhannya, maka debitur dianggap memenuhi prestasi tetapi tidak tepat waktunya.

²² M. Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Bandung: PT Alumni, 1986 hlm. 52

²³ Abdulkadir Muhammad, , *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1982, hlm.14.

²⁴ Prodjodikoro, Wirjono, *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, Bandung: PT. Mandar Maju, 2000, hlm. 26

²⁵ A.F. Elly Erawaty dan J.S. Badudu, *Kamus Hukum ekonomi*, Jakarta: ELIPS, 1996, hlm. 10

c) Memenuhi prestasi tetapi tidak sesuai atau keliru. Debitur yang memenuhi prestasi tapi keliru, apabila prestasi yang keliru tersebut tidak dapat diperbaiki lagi maka debitur dikatakan tidak memenuhi prestasi sama sekali.²⁶

a. Pengertian Akibat Hukum

Akibat hukum merupakan suatu akibat dari tindakan yang dilakukan, untuk memperoleh suatu akibat yang diharapkan oleh pelaku hukum. Akibat yang dimaksud adalah akibat yang diatur oleh hukum, sedangkan tindakan yang dilakukan merupakan tindakan hukum yaitu tindakan yang sesuai dengan hukum yang berlaku²⁷

Akibat hukum merupakan suatu peristiwa yang ditimbulkan oleh karena suatu sebab, yaitu perbuatan yang dilakukan oleh subjek hukum, baik perbuatan yang sesuai dengan hukum, maupun perbuatan yang tidak sesuai dengan hukum. Pasal 1266 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memberikan akibat hukum terhadap debitur yang tidak aktif dalam perjanjian, akibat hukumnya akan diuraikan lebih dalam pada Bab IV Pembahasan.²⁸

Akibat hukum adalah akibat yang ditimbulkan oleh suatu peristiwa hukum, yang dapat berwujud:

²⁶ J. Satrio, *Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung 1999, hlm 84.

²⁷ Dewitasari, Yuli dan Putu Tuni Cakabawa, *Akibat Hukum terhadap Para Pihak dalam Perjanjian apabila Terjadi Pembatalan Perjanjian*,: Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana.denpasar 2015

²⁸ Gultom, Elfrida R. *Hukum Acara Perdata Edisi 2*, Mitra Wacana Media. Jakarta: 2017..hlm

1. Berubah atau lenyapnya suatu keadaan hukum. Contohnya, akibat hukum dapat berubah dari tidak cakap hukum menjadi cakap hukum ketika seseorang berusia 21 tahun.
2. Lahir berubah atau lenyapnya suatu hubungan hukum antara dua atau lebih subjek hukum, dimana hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain. Contohnya, X mengadakan perjanjian sewa-menyewa rumah dengan Y, maka lahirlah hubungan hukum antara X dan 23 Y apabila sewa menyewa rumah berakhir, yaitu ditandai dengan dipenuhinya semua perjanjian sewa-menyewa tersebut, maka hubungan hukum tersebut menjadi lenyap.
3. Lahirnya sanksi apabila dilakukan tindakan yang melawan hukum. Contohnya, seorang pencuri diberi sanksi hukuman adalah suatu akibat hukum dari perbuatan si pencuri tersebut yaitu, mengambil barang orang lain tanpa hak dan secara melawan hukum.²⁹

²⁹ Asyhadie, H. Zaeni.. *Hukum Keperdataan (Dalam Perspektif Hukum Nasional, KUH Perdata (BW), Hukum Islam dan Hukum Adat)*. PT RajaGrafindo Persada Depok :,2018, hlm 56

BAB III

PENYELESAIAN WANPRESTASI KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH BAGI PEGAWAI OLEH PEMILIK WARONG KOPI KHOP

A. Pelaksanaan Perjanjian Pembayaran Upah Bagi Pegawai Oleh Pemilik Warong Kopi Khop

Pasal 1338 Ayat (1) KUHPdata berbunyi “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya”.

Pasal 91 Ayat(1) Dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, ayat (1) peraturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan, ayat (2) dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan Warong Kopi Khop, peneliti menemukan bahwa Perjanjian Kerja yang diberlakukan di Warong Kopi Khop yaitu secara lisan, dimana pada saat awal karyawan baru masuk hanya menjelaskan mengenai jam kerja, upah dan sistem kerja. Mengenai Perjanjian Kerja yang dilakukan secara lisan, oleh pemilik Warong Kopi Khop terhadap karyawannya, Hal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 57 Ayat (1), dimana dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus dibuat secara tertulis serta

menggunakan bahasa indonesia dan huruf latin. Namun jika dalam perjanjian kerjanya tetap menggunakan perjanjian secara lisan pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan dilihat dalam Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain itu juga dalam perjanjian kerjanya Warong Kopi Khop juga mengisyaratkan masa percobaan terhadap pekerja baru, hal tersebut bertentangan dengan ketentuan pasal 58 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan masa percobaan.¹

Perjanjian lisan yang dilakukan oleh pemilik Warong Kopi Khop, tidak sesuai dengan ketentuan tersebut diatas, jika melakukan perjanjian lisan tanpa menggunakan tertulis maka akan berdampak terhadap hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan jaminan-jaminan terhadap pekerja, dan hak kewajiban kedua belah pihak kedepan hingga berakhirnya kontrak kerja. Dengan tidak adanya perjanjian kerja secara tertulis dari perusahaan kepada karyawannya, telah membuktikan bahwa aturan-aturan yang dibuat pemerintah belum berjalan sesuai dengan hukum yang berlaku.

Seharusnya dalam situasi tertentu pengusaha harus tetap membayar upah pekerja meski mereka tidak bekerja ketentuan ini telah diatur dalam Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa adapun situasi yang tetap mengharuskan pengusaha

¹ Rendi Rizki Tiba Pratama, Pemilik Warong Kopi Khop, Wawancara Tanggal 11 Juli 2023 Pukul 10:11

membayarkan upah para pekerja yang tidak dapat bekerja dikarenakan sakit/izin.

Dalam penelitian ini yang akan dilihat adalah Pelaksanaan Perjanjian Pembayaran Upah Bagi Pegawai Oleh Pemilik Warong Kopi Khop, adapun paparan hasil penelitian mengenai sistem pembayaran upah karyawan adalah sebagai berikut:

Sistem upah karyawan pada warong Kopi Khop berdasarkan gaji pokok dan gaji tambahan yang sesuai dengan jumlah hari lembur di usaha tersebut. Makin banyak hari lembur yang ambil makin besar pula upah yang diterima oleh karyawan tersebut. Pembayaran upah tersebut merupakan wujud penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk menjamin dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Karyawan dapat menerima langsung upahnya dari pimpinan perusahaan (pemilik usaha) di setiap awal bulan.

Mengenai sistem penetapan upah karyawan di sini. Yang pertama ada gaji pokok, setiap karyawan itu sama akan mendapatkan gaji pokok Rp. 1.500.000, per 1(satu) bulan, akan tetapi sering terjadinya keterlambatan dalam beberapa bulan terhadap gaji karyawan.²

Mengenai sistem penetapan upah karyawan dengan cara ada perjanjian dan diberitahukan sebelum mulai bekerja. Terdapat jenis upah yang diterapkan di Warong Kopi Khop ini. Pertama gaji pokok setiap karyawan sama yakni

² Rendi Rizki Tiba Pratama, Pemilik Warong Kopi Khop, Wawancara Tanggal 11 Juli 2023 Pukul 10:11

sebesar Rp. 1.500.000 (Satu Juta Lima Ratus Ribu Rupiah) dan hitungan lembur 1 hari Rp. 50,000 (lima puluh ribu Rupiah) Kedua, gaji lembur dan ditentukan menurut jumlah hasil pelanggan yang dilayani oleh masing-masing karyawan. Artinya karyawan akan mendapat upah tambahan dari banyaknya hasil pesanan yang dikerjakan, yang upahnya sudah ditentukan oleh pemilik usaha sesuai dengan jumlah keuntungan. Ketiga, gaji tambahan yang dibayarkan melalui uang untuk berobat jika sakit, uang makan, dan uang tunjangan hari raya (THR).

Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan, karyawan adalah asset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri.

Maka karyawan harus diperhatikan kesejahterannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan karyawan yang jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan tidak diselesaikan. Namun masih ada perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga karyawan menjadi kehilangan motivasi, malas, dan terkesan tidak baik hasil pekerjaannya. Sehingga mereka beranggapan bahwa sekeras apa pun mereka bekerja perusahaan tidak mempedulikan mereka, apalagi untuk memberikan kesejahteraan dan imbalan yang layak untuk mereka.

Karyawan adalah modal utama bagi setiap perusahaan. Sebagai modal, karyawan perlu dikelola agar tetap produktif. Akan tetapi pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya. Karyawan semacam itu merupakan asset utama yang penting dan salah satu faktor penunjang keberhasilan pekerjaan dalam menjalankan perusahaan.

Sistem penetapan upah pada umumnya dipandang sebagai suatu perangkat mekanisme untuk membayar upah kepada karyawan. Sistem pengupahan ini merupakan suatu perangkat mekanisme yang penting untuk memberikan upah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Ada beberapa sistem yang dapat digunakan untuk membayar upah. Masing-masing sistem itu akan mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai. Secara umum, sistem upah yang dapat diterapkan pada suatu perusahaan, yaitu upah menurut waktu.³

³ Rendi Rizki Tiba Pratama, Pemilik Warong Kopi Khop, Wawancara Tanggal 11 Juli 2023 Pukul 10:11

Diatur dalam ikatan Kerja atau Perjanjian Kerja Bersama. Upah harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran Upah. Kemudian dalam Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan disebutkan pula bahwa pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu. Dari ketentuan-ketentuan tersebut di atas, maka penentuan kapan upah dibayarkan seharusnya diatur dalam kesepakatan atau perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (jika ada serikat pekerja). Tempat usaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Persentase denda ini diatur oleh pemerintah dalam Pasal 55 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sistem perjanjian pembayaran upah karyawan warong kopi khop adalah dengan sistem pembayaran setiap bulan. Sistem ini diharapkan akan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara ekonomi. Berbicara mengenai kesejahteraan karyawan, selain gaji pokok dan gaji tambahan, ada lagi sistem pembayaran upah yang diluar gaji pokok dan gaji tambahan yang terprogram dengan sistematis

demikian mencukupi kebutuhan karyawan seperti pembayaran uang makan, pembayaran izin, tunjangan hari raya, lembur dan kesehatan.⁴

Tabel 0,1
Tabulasi Upah Karyawan Warong Kopi Khop Bulan Juli

No	Nama	Posisi	Gaji Pokok	Lembur /Uang Makan	Gaji Total
1	Muhammad Auzan	Manager	Rp. 2.500,000	Rp. 300,000	Rp.2.800.000
2	Dias	Barista	Rp. 1.500,000	Rp. 300,000	Rp. 1.800,000
3	Muhammad razi	Barista	Rp. 1.500,000	Rp. 300,000	Rp. 1.800,000
4	Yogi	Barista	Rp. 1.500,000	Rp. 300,000	Rp. 1.800,000
5	Tiara	Koki	Rp. 1.500,000	Rp. 300,000	Rp. 1.800,000
6	Fitrha	Koki	Rp. 1.500,000	Rp. 300,000	Rp. 1.800,000

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa penghasilan karyawan jika dikalkulasikan perbulan dapat mencapai lebih dari 1 juta per/bulan. Artinya dari segi kelayakan sudah layak untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari pegawai. Ditambah lagi dengan kompensasi yang diberikan berupa THR dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan yang dilakukan pemilik usaha.⁵

⁴ Rendi Rizki Tiba Pratama, Pemilik Warong Kopi Khop, Wawancara Tanggal 11 Juli 2023 Pukul 10:11

⁵ Rendi Rizki Tiba Pratama, Pemilik Warong Kopi Khop, Wawancara Tanggal 11 Juli 2023 Pukul 10:11

B. Bentuk Wanprestasi Dalam Perjanjian Pembayaran Bagi Pegawai Oleh Pemilik Warong Kopi Khop

Wanprestasi yang kerap terjadi dalam ikatan kerja yaitu adanya keterlambatan dalam pembayaran upah. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian jasa kepada penerima jasa, untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pengertiannya bahwa jumlah upah yang diterima oleh pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja /buruh beserta keluarganya secara wajar, antara lain meliputi kebutuhan ekonomi yaitu sandang pangan dan papan kemudian kebutuhan psikis yaitu pendidikan, kesehatan dan rekreasi dan kebutuhan biologis yaitu perkawinan.

Adapun bentuk wanprestasi dalam perjanjian pembayaran bagi pegawai oleh pemilik Warong Kopi Khop sebagai berikut:⁶

1. Keterlambatan membayar

⁶ Muhammad auzan karyawan kopi khop, wawancara 02 agustus 2023,pukul 14:38

Dalam hal yang terjadi kepada pekerja warong kopi khop bentuk wanprestasi yang dialami adalah keterlambatan pembayaran upah ini sudah tentu sangat jelas mempengaruhi pekerja baik di bidang ekonomi dan kesejahteraan pekerja itu sendiri. Karena dengan keterlambatan pembayaran upah tersebut para pekerja tidak dapat memenuhi kebutuhan dirinya maupun keluarganya.

Diatur dalam ikatan Kerja atau Perjanjian Kerja Bersama. Upah harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran Upah. Kemudian dalam Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan disebutkan pula bahwa pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu. Dari ketentuan-ketentuan tersebut di atas, maka penentuan kapan upah dibayarkan seharusnya diatur dalam kesepakatan atau perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (jika ada serikat pekerja).

2. Pembayaran yang dilakukan tidak sesuai dengan kesepakatan

Kemudian Memenuhi prestasi tetapi tidak sebagaimana dijanjikan, dalam hal ini pemilik warong kopi khop telah melakukan prestasinya yaitu membayar atau menambahkan bonus kepada pekerja, tetapi tidak sesuai dengan yang telah dijanjikan.

Keterlambatan pembayaran upah kepada pekerja merupakan hal yang kerap terjadi di Perusahaan maupun suatu Bentuk badan usaha besar maupun kecil. Pengertian Usaha Dagang adalah suatu badan usaha yang dijalankan secara mandiri oleh satu atau orang saja dan tidak memerlukan partner dalam berusaha. Walaupun ada yang membantu usaha tersebut, kedudukannya tidak sama dengan pemiliknya.⁷

Keterlambatan pembayaran upah ini sudah tentu sangat jelas mempengaruhi pekerja baik di bidang ekonomi dan kesejahteraan pekerja itu sendiri. Karena dengan keterlambatan pembayaran upah tersebut para pekerja tidak dapat memenuhi kebutuhan dirinya maupun keluarganya. Seperti yang pernah terjadi pada warong kopi khop jumlah karyawan pada perusahaan tersebut 4 orang di bagi menjadi 2 bagian dari posisi manager sampai barista dan koki. Seluruh karyawan tersebut merupakan tenaga harian yang dibayar setiap satu bulan sekali. Pegawai warong kopi khop ini pernah mengalami keterlambatan pada pembayaran upah pekerja pada bulan januari di bayar maret mengakibatkan pekerja baru bisa mendapatkan upah.⁸

C. Penyelesaian Wanprestasi Pembayaran Upah Bagi Pegawai Oleh Pemilik Warong Kopi Khop

⁷ Muhammad auzan karyawan kopi khop, wawancara 02 agustus 2023, pukul 14:38

⁸ Muhammad auzan karyawan kopi khop, wawancara 02 agustus 2023, pukul 14:38

Bentuk penyelesaian sengketa bagi pihak pegawai yang mengalami wanprestasi dilakukan secara kekeluargaan atau non litigasi yaitu penyelesaian perkara diluar pengadilan dengan mengedepankan rasa kebersamaan dan kekeluargaan antara pemilik dan pegawai.

Permasalahan hukum didalam pelaksanaan perjanjian harus diselesaikan oleh para pihak yang membuatnya dengan mengedepankan rasa keadilan, yaitu memberikan solusi yang bijak dalam setiap permasalahan yang terjadi.

Seringkali perjanjian yang sudah disepakati kedua belah pihak dalam prakteknya tidak terpenuhi sesuai dengan isi perjanjian, karena kesengajaan dan kelalaian pemilik warung kopi khop. Permasalahan ini ditemukan pada pegawai yang mengalami keterlambatan pembayaran dari perjanjian yang sudah dijanjikan antara kedua belah pihak, sehingga salah satu pihak mengalami kerugian yang diakibatkan oleh kelalaian salah satu pihak pemilik yang ingkar dari perjanjian.⁹

Adapun kewajiban perusahaan pada pemilik warung Kopi khop yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu:¹⁰

- a. Kewajiban membayar upah dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. (Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

⁹ Rendi Rizki Tiba Pratama, Pemilik Warong Kopi Khop, Wawancara Tanggal 11 Juli 2023 Pukul 10:11

¹⁰ Rendi Rizki Tiba Pratama, Pemilik Warong Kopi Khop, Wawancara Tanggal 11 Juli 2023 Pukul 10:11

Ketentuan tentang upah ini telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah minimum yang harus dibayar oleh pengusaha yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

- b. Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. (Pasal 79 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

pengawasan oleh dinas tenaga kerja tidak mengetahui adanya keterlambatan pembayaran upah tersebut, padahal pengawas tenaga kerja bertujuan untuk mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan memberi penerangan teknis serta nasehat kepada pengusaha atau tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektif daripada Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan tentang hubungan kerja, keadaan ketenagakerjaan dan para pekerja pun lebih milih menunggu saja untuk upah yang terlambat dalam pembayarannya tersebut.

Pelaksanaan Pembayaran Upah Kepada Tenaga Kerja Pada warong kopi khop Sebagaimana diketahui upah adalah imbalan yang

diterima pekerja atas jasa yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan. dengan demikian, pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan langsung mengenai sistem dan kondisi pengupahan di setiap perusahaan. Pekerja dan keluarga sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lain.¹¹

` Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik Warong Kopi Khop dalam hal penyelesaian sengketa terhadap wanprestasi pembayaran upah oleh pemilik Warong Kopi Khop dilakukan secara kekeluargaan atau dilakukan secara non litigasi, yaitu penyelesaian perkara diluar pengadilan dengan mengedepankan rasa kebersamaan dan kekeluargaan antara pihak penyewa dengan pihak yang menyewakan.¹²

Menurut penulis, Penyelesaian sengketa yang dapat diselesaikan diluar pengadilan bersifat terbatas dalam arti, hanya dapat digunakan untuk bidang hukum tertentu, yakni dibidang keperdataan, hal ini disebabkan oleh sifat dari hukum perdata itu sendiri, yakni menyangkut hubungan hukum antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya sehingga tidak terdapat unsur publik. Oleh karena itu, apabila terjadi peristiwa hukum yang dapat menimbulkan kerugian yang hanya dialami oleh para pihak dan tidak memberikan dampak

¹¹ Rendi Rizki Tiba Pratama, Pemilik Warong Kopi Khop, Wawancara Tanggal 11 Juli 2023 Pukul 10:11

¹² Rendi Rizki Tiba Pratama, Pemilik Warong Kopi Khop, Wawancara Tanggal 11 Juli 2023 Pukul 10:11

yang merugikan bagi masyarakat, tidak diperlukan campur tangan negara dalam penyelesaian sengketa tersebut.

Penyelesaian sengketa secara litigasi adalah suatu penyelesaian sengketa yang dilakukan dengan pengadilan, sedangkan penyelesaian sengketa melalui non litigasi adalah penyelesaian sengketa yang dilakukan diluar pengadilan. Masing-masing penyelesaian sengketa tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan sebagai berikut :

1. Penyelesaian sengketa melalui litigasi dapat dikatakan sebagai penyelesaian sengketa yang memaksa salah satu pihak untuk menyelesaikan sengketa dengan perantaraan pengadilan, sedangkan penyelesaian sengketa melalui non litigasi dilakukan berdasarkan pada kehendak dan itikad baik dari para pihak untuk menyelesaikan sengketa.
2. Penyelesaian sengketa melalui litigasi memiliki sifat esekutorial dalam arti pelaksanaan terhadap putusan dapat dipaksakan oleh lembaga yang berwenang. Sedangkan dalam penyelesaian sengketa melalui nonlitigasi tidak dapat dipaksakan pelaksanaannya sebab tergantung pada kehendak dan itikad baik dari para pihak. Penyelesaian sengketa melalui litigasi pada umumnya dilakukan dengan menyewa jasa dari advokat atau pengacara sehingga biaya yang dikeluarkan tentunya menjadi lebih besar.
3. Penyelesaian sengketa melalui litigasi tentu harus mengikuti persyaratan-persyaratan dan prosedur-prosedur formal dipengadilan dan sebagai akibatnya jangka waktu untuk penyelesaian suatu sengketa menjadi lama. Sedangkan, penyelesaian sengketa melalui non litigasi tidak mempunyai

persyaratan-persyaratan dan prosedur-prosedur formal sebab bentuk dan tata cara penyelesaian sengketa diserahkan sepenuhnya kepada para pihak.

4. Penyelesaian sengketa melalui litigasi ini bersifat terbuka mengandung makna bahwa siapa saja dapat menyaksikan jalannya persidangan, terkecuali untuk perkara tertentu, misalnya perkara asusila. Sedangkan sifat rahasia dari penyelesaian sengketa melalui non litigasi berarti hanya pihak yang bersengketa yang dapat menghadirinya dan bersifat tertutup untuk umum sehingga segala hal yang diungkap pada pemeriksaan, tidak dapat diketahui oleh khalayak ramai dengan maksud menjaga reputasi dari para pihak yang bersengketa.¹³

Menurut Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa menyebutkan bahwa sengketa atau beda pendapat perdata dapat diselesaikan oleh para pihak melalui alternatif penyelesaian sengketa yang didasarkan pada itikad baik dengan mengesampingkan penyelesaian secara litigasi di Pengadilan Negeri. Dalam hukum Indonesia dikenal ada 2 cara penyelesaian sengketa, wanprestasi yaitu melalui jalur non-litigasi dan litigasi. Penyelesaian sengketa melalui jalur non-litigasi merupakan penyelesaian perkara hukum yang dilakukan di luar pengadilan. Sedangkan penyelesaian sengketa melalui litigasi adalah upaya penyelesaian sengketa melalui pengadilan.

¹³ Rendi Rizki Tiba Pratama, Pemilik Warong Kopi Khop, Wawancara Tanggal 11 Juli 2023 Pukul 10:11

Upaya penyelesaian sengketa yang lebih sering kali digunakan pihak pemilik Warong Kopi Khop dengan pegawai dalam menyelesaikan sengketa wanprestasi yang dilakukan upaya penyelesaian melalui jalur non-litigasi yakni secara musyawarah mufakat. Musyawarah mufakat merupakan pembahasan yang dilakukan para pihak secara bersama-sama untuk mencapai keputusan yang disepakati.¹⁴

Perjanjian yang dibuat oleh para pihak akan mengikat mereka untuk mematuhi sesuai dengan asas mengikatnya kontrak atau asas *Pacta Sunt Servanda* yang berarti bahwa suatu kontrak yang dibuat secara sah oleh para pihak mengikat para pihak tersebut secara penuh sesuai isi kontrak tersebut.

Hal tersebut juga terdapat dalam Pasal 1338 KUHPerdara yang menyebutkan bahwa “semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan Undang-Undang berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan ini tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh Undang-Undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”.

Akan tetapi pada kenyataannya tidak selalu sesuai dengan apa yang diharapkan seperti masih banyak terjadi kasus wanprestasi pembayaran yang memerlukan upaya penyelesaian guna menyelesaikan wanprestasi tersebut. Dalam hukum di Indonesia dikenal ada dua cara penyelesaian sengketa

¹⁴ Rendi Rizki Tiba Pratama, Pemilik Warong Kopi Khop, Wawancara Tanggal 11 Juli 2023 Pukul 10:11

wanprestasi yaitu melalui jalur litigasi dan non litigasi. Penyelesaian sengketa melalui jalur non litigasi merupakan penyelesaian perkara hukum yang dilakukan di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi atau konsiliasi. Sedangkan penyelesaian sengketa melalui litigasi adalah suatu pola penyelesaian sengketa yang di selesaikan oleh pengadilan.

Hasil wawancara dengan pemilik Warong Kopi Khop menyatakan bahwa sahnya Suatu perjanjian dapat terlaksana dengan baik apabila semua pihak yang terlibat telah melakukan kewajibannya sesuai dengan yang telah diperjanjikan tanpa ada yang dirugikan. Tetapi ada kalanya perjanjian yang telah disetujui tidak berjalan dengan baik karena tidak terlaksananya kewajiban dari salah satu pihak yang disebut wanprestasi. Wanprestasi adalah tidak terlaksananya prestasi baik itu karena kesengajaan ataupun kelalaian.¹⁵

¹⁵ Rendi Rizki Tiba Pratama, Pemilik Warong Kopi Khop, Wawancara Tanggal 11 Juli 2023 Pukul 10:11

BAB IV PENUTUP

Bedasarkan dari berbagai uraian yang telah dikemukakan dalam bab-bab di atas, maka dalam bab ini terakhir ini akan ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut :

A. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini berdasarkan dari hasil pembahasan di antara lain :

1. Pelaksanaan Perjanjian Pembayaran Upah Bagi Pegawai Oleh Pemilik Warong Kopi Khop Perjanjian Kerja yang diberlakukan di Warong Kopi Khop yaitu secara lisan, dimana pada saat awal karyawan baru masuk hanya menjelaskan mengenai jam kerja, upah dan sistem kerja. Sistem upah karyawan pada warong Kopi Khop berdasarkan gaji pokok dan gaji tambahan yang sesuai dengan jumlah hari lembur di usaha tersebut. Karyawan dapat menerima langsung upahnya dari pemilik usaha di setiap awal bulan. Mengenai sistem penetapan upah karyawan di sini. Yang pertama ada gaji pokok, setiap karyawan itu sama akan mendapatkan gaji pokok sebesar Rp. 1.500.000 (Satu Juta Lima Ratus Ribu Rupiah) dan hitungan lembur 1 hari Rp. 50,000 (lima puluh ribu Rupiah)
2. Bentuk Wanprestasi Dalam Perjanjian Pembayaran Bagi Pegawai Oleh Pemilik Warong Kopi Khop Keterlambatan membayar Dalam hal yang terjadi kepada pekerja warong kopi khop bentuk wanprestasi yang dialami ini sudah tentu sangat jelas mempengaruhi pekerja baik di bidang ekonomi

dan kesejahteraan pekerja itu sendiri. Pembayaran yang dilakukan tidak sesuai dengan kesepakatan, Kemudian Memenuhi prestasi tetapi tidak sebagaimana dijanjikan, dalam hal ini pemilik warong kopi khop telah melakukan prestasinya yaitu membayar atau menambahkan bonus kepada pekerja, tetapi tidak sesuai dengan yang telah dijanjikan

3. Penyelesaian Wanprestasi Pembayaran Upah Bagi Pegawai Oleh Pemilik Warong Kopi Khop yang ditempuh melalui alternatif penyelesaian sengketa dalam bentuk negosiasi. Negosiasi merupakan salah satu usaha bersama untuk dapat memecahkan atau menyelesaikan persoalan yang ada untuk mencari jalan keluar atau solusi terhadap permasalahan yang dihadapi. Intinya terhadap kasus-kasus wanprestasi jual beli kopi semua permasalahannya diselesaikan melalui jalur alternatif penyelesaian sengketa negosiasi dengan membayar upah dan beserta bonus yang sudah dijanjikan oleh pemilik warong kopi khop agar semua pihak tidak mengalami kerugian.

A. Saran

1. Disarankan kepada pemilik warong kopi khop agar senantiasa selalu memerhatikan kesejahteraan karyawannya dikarenakan ketika usaha berjalan dengan lancar disitulah ada karyawan yang selalu bekerja dengan sepenuh hati.
2. Disarankan kepada karyawan kopi khop lebih teliti ketika memutuskan melamar pekerjaan, pastikan perlindungan hukum kepada pekerja seperti

adanya perjanjian kerja diatas kertas,jadi apabila terjadinya hal-hal yang merugikan karyawan dapat di proses lebih mudah.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Ahmadi Miru dan Sakka Pati, *Hukum Perikatan*: Raja Wali Pers, Jakarta 2016
- Asyhadie, H. Zaeni.. *Hukum Keperdataan (Dalam Perspektif Hukum Nasional, KUH Perdata (BW), Hukum Islam dan Hukum Adat)*. PT RajaGrafindo Persada Depok . 2018
- Abdulkadir Muhammad,*Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1982
- A.F. Elly Erawaty dan J.S. Badudu, *Kamus Hukum ekonomi*, ELIPS, Jakarta 1996
- Bambang Waluyo,*penelitian hukum dalam praktek,sinar Grafika*, Jakarta 2002
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Ikthasar Indonesi Edisi Ketiga*, Balai Pustaka. Jakarta 2005
- Gultom, Elfrida R. *Hukum Acara Perdata Edisi 2*, Mitra Wacana Media. Jakarta, 2017
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,Edisi Revisi.*,Bumi Angkasa Jakarta.2017
- Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomika Mikro Islami*, Ekonosia, Yogyakarta 2011
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta,1999
- Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014
- M. Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, PT Alumni, Bandung ,1986
- Prodjodikoro, Wirjono, *Asas-Asas Hukum Perjanjian*,PT. Mandar Maju, Bandung 2000
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta.2008
- Simanjuntak, P.N.H. *Hukum Perdata Indonesia*, Kencana, Jakarta 2017

Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*,: CV. Nuansa Aulia, Bandung 2005

Sentosa Sembiring, *Hukum Dagang*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung 2004

Sudarsono. *Kamus Hukum.*, Rineka Cipta, Jakarta 2007

Trijito Sudibio, Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1062 h Bagian Kedua Tentang Perjanjian Perburuhan Umumnya*, Balai Pustaka, Jakarta 2014

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

C. JURNAL/MAKALAH

Dewitasari, Yuli dan Putu Tuni Cakabawa, *Akibat Hukum terhadap Para Pihak dalam Perjanjian apabila Terjadi Pembatalan Perjanjian*,: Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana.denpasar 2015

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), <https://kbbi.web.id/perlindungan>, diakses pada tanggal 12 Juli 2022

Yogi Ikhwan. Wanprestasi Sanksi Ganti Kerugian Dan Keadaan Memaksa.

<Http://Yogiikhwan.Wordpress.Com /2015/03/22/Wanprestasi-Sanksi-Ganti-Kerugian-Dan-Keadaan-Memaksa/>. Diakses 23 Maret 2022

LAMPIRAN



Wawancara Dengan Bapak Rendi Rizki Tiba Pratama Manajer Warong Kopi Khop



LAMPIRAN



Wawancara Dengan Bapak Rendi Rizki Tiba Pratama Manajer Warong Kopi Khop



