



Analisis Yuridis Wanprestasi Perjanjian Kerja dalam Aspek Hukum Keperdataan Studi Kasus Putusan Pengadilan Jakarta Selatan Nomor: 272/Pdt.G/2016/PN.Jkt.Sel

Cinta Rizqareka Darmawan*, Rheyna Reva Rachman, Najla Rafiki, Dwi Desi Yayi Tarina
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta

Abstract: Perjanjian kontrak kerja, yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak, merupakan hubungan hukum penting antara pekerja dan pengusaha. Namun, ada halnya ketika perjanjian tersebut dapat gagal yang menyebabkan salah satu pihak mengalami kerugian. Untuk menghindari kegagalan dan menjaga hubungan kerja yang sehat dalam situasi seperti ini, penting untuk menyelesaikan perselisihan. Ada dua cara penyelesaian sengketa, yaitu non-litigasi (seperti negosiasi dan mediasi) dan litigasi atau melalui jalur hukum (seperti pengadilan). Sangat penting untuk memahami upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pihak yang dirugikan dalam penyelesaian sengketa wanprestasi perjanjian kerja. Para pihak dapat membangun hubungan profesional yang kuat, saling menguntungkan, dan berkelanjutan melalui tindakan pencegahan yang tepat, seperti membuat perjanjian yang jelas, berkomunikasi secara terbuka, mengawasi kinerja, dan bekerja sama untuk menyelesaikan sengketa. Dengan demikian, penulis melakukan analisis terhadap kasus wanprestasi perjanjian kerja dengan metode penelitian hukum normatif agar dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang penerapan hukum perdata dan implikasi hukumnya.

Keywords: Wanprestasi, Perjanjian, Kontrak Kerja

DOI:

<https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i3.2751>

*Correspondence: Cinta Rizqareka
Darmawan

Email:

2210611028@mahasiswa.upnvj.ac.id

Received: 03-06-2024

Accepted: 05-06-2024

Published: 13-06-2024



Copyright: © 2024 by the authors.
Submitted for open access publication
under the terms and conditions of the
Creative Commons Attribution (CC BY)
license
(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: *The employment contract agreement, which regulates the rights and obligations of each party, is an important legal relationship between workers and employers. However, there are cases when the agreement can fail, causing one party to suffer losses. To avoid failure and maintain healthy working relationships in situations like these, it is important to resolve disputes. There are two ways of resolving disputes, namely non-litigation (such as negotiation and mediation) and litigation or through legal channels (such as court). It is very important to understand the legal remedies that can be taken by the aggrieved party in resolving disputes over breach of employment agreement. Parties can build strong, mutually beneficial, and sustainable professional relationships through appropriate precautions, such as establishing clear agreements, communicating openly, monitoring performance, and working together to resolve disputes. Thus, the author analyzes cases of breach of contract employment agreements using normative legal research methods in order to provide a deeper understanding of the application of civil law and its legal implications.*

Keywords: Default, Agreement, Employment Contract

Pendahuluan

Secara umum, suatu perjanjian tidak selalu mencakup semua aspek yang berkaitan dengan kesepakatan tersebut dan hanya mencakup hal-hal mendasar sambil mempertimbangkan isu-isu lain yang mungkin terkait. Kelemahan ini bisa menyebabkan tindakan melanggar hukum dan kerugian jika salah satu pihak tidak memenuhi hak dan kewajibannya sesuai dengan perjanjian, yang dikenal sebagai wanprestasi (Tandian et al., 2023). Menurut Pasal 1243, kompensasi biaya, kerugian, dan bunga baru diwajibkan setelah pihak yang bersangkutan dinyatakan lalai dalam memenuhi perjanjian (Azzahra, 2023).

Perjanjian kerja, diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), adalah kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja yang mengatur hak dan kewajiban dalam hubungan kerja (Safara et al., n.d.). Asas kebebasan berkontrak membolehkan para pihak menentukan isi perjanjian selama tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku. Pelanggaran dalam perjanjian kerja bisa dianggap sebagai wanprestasi atau cidera janji, yang dapat menyebabkan kerugian bagi salah satu pihak. Wanprestasi bisa berupa tidak melaksanakan kewajiban yang disepakati, melaksanakan kewajiban terlambat, atau melaksanakan kewajiban tidak sesuai kesepakatan (Mufidi, 2020).

Perjanjian adalah hubungan hukum yang mengikat antara dua atau lebih pihak, di mana satu pihak memiliki hak untuk menuntut prestasi dan pihak lain berkewajiban melaksanakan prestasi. Perjanjian kerjasama antar perusahaan dibuat untuk melindungi para pihak dari risiko dan memiliki manfaat lain. Ketika kedua pihak sepakat, perjanjian menjadi aturan yang mengikat dengan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi (Amrozi, 2020).

Dalam perjanjian kerja, pelanggaran atau wanprestasi bisa dilakukan oleh pekerja atau pengusaha, seperti pekerja yang tidak hadir tanpa alasan jelas atau pengusaha yang tidak membayar upah sesuai kesepakatan. Kasus wanprestasi perjanjian kerja penting untuk dikaji dalam aspek hukum perdata karena perjanjian kerja diatur dalam KUHPerdata, sehingga penyelesaian sengketa harus sesuai dengan ketentuan hukum perdata.

Wanprestasi bisa terjadi karena kelalaian, ketidakmampuan finansial, atau perubahan kondisi ekonomi yang tidak terduga, dan dalam perjanjian jual beli barang, ini bisa menimbulkan dampak hukum dan ekonomi yang signifikan. Pihak yang dirugikan bisa mengalami kerugian finansial, gangguan operasional, dan kerugian reputasi, serta memiliki hak untuk menuntut ganti rugi, perbaikan, atau pemutusan kontrak. Jika suatu pihak tidak memenuhi kewajiban karena ketidakmampuannya, maka dia dianggap melakukan wanprestasi, yang merugikan pihak lain dan harus dipertanggungjawabkan secara perdata (Mandagie, 2022).

Dalam kasus ini, Penggugat adalah konsumen atau pelanggan yang menggunakan jasa pengiriman barang yang disediakan oleh Tergugat, yakni perusahaan jasa kargo DHL Express Indonesia. Sesuai dengan perjanjian pengiriman barang yang dibuat oleh perusahaan DHL, barang-barang yang dikirim harus sampai di alamat tujuan dalam waktu yang telah disepakati. Namun, dalam pelaksanaannya, barang-barang tersebut tidak sampai di tempat tujuan yang seharusnya, yakni Malang, melainkan menyasar ke Gudang Bea Cukai Juanda Airport Surabaya (Ali, 2022).

Penggugat akan dirugikan karena barang yang dikirim tidak sampai ke tujuan yang telah disepakati, yang mengakibatkan barang-barang tersebut tidak dapat digunakan sesuai dengan fungsinya. Selain itu, Tergugat juga tidak bertanggung jawab untuk mengambil barang kiriman yang salah alamat tersebut, dan hingga saat ini belum menyerahkan barang-barang tersebut kepada Penggugat (I, 2023).

Ada beberapa aturan dan prinsip hukum yang berlaku dalam menangani kasus wanprestasi. Menurut Pasal 1243 Konstitusi Perdata, orang yang dirugikan karena kelalaian berhak menuntut kompensasi. Selain itu, kewajiban utama penyedia jasa pengiriman dalam kontrak pengiriman barang adalah memastikan bahwa barang yang dikirim sampai ke tujuan sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat. Selain itu, ada prinsip *pacta sunt servanda*, yaitu perjanjian yang akan dibuat secara sah melalui sebagai undang-undang bagi pihak yang mengadakan perjanjian tersebut. Ini menunjukkan bahwa setiap pihak dalam perjanjian harus mematuhi perjanjian tersebut.

Dalam kasus ini, hakim memutuskan untuk mengabulkan gugatan Penggugat sebagian (Safara et al., n.d.). Hakim menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan wanprestasi dengan tidak menyerahkan barang kiriman sesuai dengan alamat yang telah disepakati. Akibat dari wanprestasi tersebut, Tergugat I dan Tergugat II diwajibkan untuk membayar sewa gudang kepada Bea Cukai Juanda Airport Surabaya dan Balai Lelang Artha Surabaya, serta membebaskan Penggugat dari seluruh pembayaran tagihan sewa gudang tersebut (H. Ahyani, 2019).

Selain itu, hakim juga menghukum Tergugat I dan Tergugat II secara tanggung renteng untuk membayar ganti kerugian kepada Penggugat sebesar Rp 350.000.000,00 sebagai kerugian materil dan Rp 250.000.000,00 sebagai kerugian immateril, sehingga totalnya mencapai Rp 600.000.000,00. Hakim juga menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya, serta menghukum Tergugat I dan Tergugat II untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara tersebut sebanyak Rp. 931.000,00 (Mufidi, 2020).

Penelitian ini akan menganalisis kasus wanprestasi perjanjian kerja berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan Nomor: 272/Pdt.G/2016/PN.Jkt.Sel. Putusan ini dipilih karena merupakan salah satu putusan terbaru yang menganalisis wanprestasi

perjanjian kerja dalam aspek hukum perdata. Diharapkan analisis ini memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai penerapan hukum perdata dalam kasus wanprestasi perjanjian kerja dan implikasi hukumnya (Azizah, 2022).

Metode Penelitian

Penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif dalam penelitian jurnal ini. Metode ini biasanya hanya menggunakan sumber data sekunder seperti jurnal, peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum, dan pendapat para ahli hukum terkemuka. Selain itu, penulis menerapkan penelitian hukum normatif dengan menggunakan bahan hukum primer dan sekunder. Pasti, penggunaan kamus dan ensiklopedia diperlukan untuk setiap jenis penelitian. Bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek). Bahan hukum sekunder meliputi sumber-sumber yang menjelaskan bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, temuan penelitian, dan tulisan para pakar hukum. Bahan hukum tersier, seperti kamus dan indeks, memberikan petunjuk dan penjelasan tambahan tentang bahan hukum primer dan sekunder, dan terdiri dari karya ilmiah dan buku yang membahas masalah-masalah yang terkait dengan topik penelitian (Amrozi, 2020).

Hasil dan Pembahasan

A. Penyelesaian Sengketa Wanprestasi Perjanjian Kerja Untuk Mencegah Terjadinya Wanprestasi

Ada dua metode utama untuk menyelesaikan sengketa wanprestasi dalam perjanjian kerja: non-litigasi dan litigasi. Metode non-litigasi adalah metode penyelesaian sengketa alternatif yang memungkinkan perselisihan diselesaikan dengan lebih damai dan berkolaborasi. Dalam non-litigasi, pihak yang terlibat dalam sengketa berusaha mencapai kesepakatan melalui negosiasi, mediasi, atau arbitrase (Pratama & Pamuncak, 2022).

Dalam negosiasi, para pihak berusaha mencapai kesepakatan secara langsung dengan berbicara dan bernegosiasi untuk mencapai solusi yang saling menguntungkan (Ali, 2022). Mediasi juga menjadi metode non-litigasi yang efektif dengan pendekatan ini karena memberikan kesempatan bagi pihak-pihak yang terlibat untuk berkomunikasi secara terbuka, mengungkapkan kebutuhan dan kepentingan mereka, dan mencari solusi bersama. Mediator yang terlatih dan netral membantu para pihak mencapai kesepakatan yang menguntungkan semua pihak. Mediator membantu orang berkomunikasi, memperjelas masalah, dan mencapai solusi yang memuaskan. Selama mediasi, pihak-pihak memiliki kendali atas kesepakatan yang dicapai dan dapat mempertahankan hubungan yang lebih baik di masa depan (PANGESTU, 2023).

Penyelesaian sengketa melalui cara non litigasi memberikan kesempatan bagi pihak-pihak yang terlibat untuk memiliki peran aktif dalam menyelesaikan sengketa mereka. Pendekatan ini mempromosikan kerjasama, fleksibilitas, dan keputusan bersama yang dapat menghasilkan solusi yang lebih memuaskan dan menciptakan lingkungan yang lebih harmonis(Saputri & Nuswardhani, 2022).

Kedua, penyelesaian sengketa dengan cara litigasi merupakan penyelesaian sengketa melalui yang melibatkan penyelesaian perselisihan melalui jalur hukum dan pengadilan (Nugraha et al., 2022). Dalam litigasi, pihak-pihak yang bersengketa memilih untuk membawa kasus mereka ke pengadilan dan membiarkan hakim atau juri menentukan hasilnya(I, 2023).

Proses litigasi dimulai dengan pengajuan gugatan oleh pihak yang merasa dirugikan kepada pengadilan yang berwenang. Kemudian, pihak yang digugat memberikan tanggapan dan proses persidangan dimulai. Pihak-pihak menyajikan bukti dan argumen mereka, dan hakim atau juri membuat keputusan berdasarkan hukum yang berlaku(M. S. H. Ahyani, n.d.).

Penyelesaian sengketa melalui cara litigasi memberikan keputusan yang final dan mengikat dari pihak yang berwenang. Meskipun prosesnya formal dan sering kali memakan waktu dan biaya yang signifikan, litigasi dapat memberikan keadilan kepada pihak yang dirugikan dan menegakkan hukum yang berlaku. Namun, penting untuk diingat bahwa proses litigasi seringkali melibatkan ketegangan antara pihak-pihak yang terlibat dan dapat mempengaruhi hubungan di masa depan(H. Ahyani, 2019).

B. Beberapa Upaya Hukum Yang Dapat Ditempuh Oleh Pihak Penggugat Yang Dirugikan Oleh Tergugat Pada Studi Kasus Nomor : 272/Pdt.G/2016/PN.Jkt.Sel Dalam Perjanjian kerja

Perjanjian kontrak kerja yang sukses didasarkan pada kepercayaan, saling pengertian, dan pemenuhan kewajiban yang telah disepakati. Namun, terkadang, situasi dapat berubah, harapan tidak terpenuhi, atau kesalahpahaman terjadi, yang dapat mengarah pada wanprestasi(Azizah, 2022). Untuk mencegah terjadinya wanprestasi dalam perjanjian kerja, langkah-langkah pencegahan yang tepat perlu diambil guna memastikan hubungan profesional yang kuat dan berkelanjutan(Arninda & Dilaga, 2022).

Pertama-tama, penyusunan perjanjian kerja yang jelas dan komprehensif menjadi langkah awal yang penting. Perjanjian tersebut harus mencakup semua rincian penting, seperti deskripsi pekerjaan, gaji, jangka waktu kontrak, klausul pembayaran, klausul penghentian kontrak, dan hak serta kewajiban masing-masing pihak. Dengan menyusun perjanjian yang jelas, pihak-pihak yang terlibat dapat memiliki pemahaman yang sama

tentang harapan dan tanggung jawab mereka, mengurangi risiko terjadinya kesalahpahaman atau interpretasi yang berbeda (Silalahi & Bahri, 2022).

Selanjutnya, komunikasi terbuka dan transparan menjadi kunci dalam mencegah terjadinya wanprestasi. Pihak-pihak yang terlibat harus secara teratur berkomunikasi tentang perkembangan pekerjaan, tantangan yang dihadapi, dan perubahan yang mungkin terjadi. Komunikasi yang baik memungkinkan identifikasi dini terhadap masalah atau ketidaksesuaian yang mungkin timbul, sehingga tindakan korektif dapat diambil dengan cepat sebelum menjadi sumber konflik lebih lanjut (Wahyu, 2023).

Selain itu, penting untuk menjaga pengawasan dan evaluasi yang teratur terhadap kinerja pekerja. Pemberian umpan balik secara konstruktif dan memberikan dorongan untuk pengembangan keterampilan bagi pekerja dapat membantu mencegah terjadinya kegagalan dalam pemenuhan kewajiban (Joe, 2022). Pengawasan yang baik memungkinkan identifikasi awal terhadap masalah yang muncul, sehingga tindakan perbaikan dapat diambil sebelum menyebabkan kerugian secara signifikan.

Terakhir, penyelesaian sengketa melalui cara non litigasi dapat menjadi alternatif yang bijaksana (Arninda & Dilaga, 2022). Jika terjadi perselisihan atau potensi wanprestasi, pihak-pihak yang terlibat dapat mencoba menyelesaikannya melalui negosiasi atau mediasi. Pendekatan ini berfokus pada pencapaian kesepakatan yang saling menguntungkan dan mempertahankan hubungan kerja yang baik. Dengan mencari solusi bersama, pihak-pihak dapat menghindari konfrontasi yang merugikan dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis (Silalahi & Bahri, 2022).

Dalam kesimpulannya, pencegahan terjadinya wanprestasi dalam perjanjian kerja memerlukan upaya yang aktif dan proaktif dari semua pihak yang terlibat. Melalui penyusunan perjanjian yang jelas, komunikasi terbuka, pengawasan yang baik, dan penyelesaian sengketa yang kooperatif, para pihak dapat membangun hubungan profesional yang kuat, saling menguntungkan, dan berkelanjutan (Fadhillah & Suryono, 2024).

Simpulan

Ada dua pendekatan utama untuk menyelesaikan sengketa wanprestasi dalam perjanjian kerja, yaitu: non-litigasi dan litigasi. Pendekatan non-litigasi, seperti negosiasi dan mediasi, menekankan kerjasama dan komunikasi terbuka untuk mencapai solusi yang menguntungkan bagi semua pihak dan mempertahankan hubungan yang harmonis. Sebaliknya, metode litigasi melibatkan proses pengadilan untuk memutuskan hasil sengketa; proses ini formal dan dapat memakan waktu dan biaya. Meskipun kedua metode

memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing, penting untuk mempertimbangkan konteks dan karakteristik unik dari setiap situasi saat memilih metode yang paling sesuai.

Perjanjian kontrak kerja yang efektif bergantung pada kepercayaan, saling pengertian, dan pemenuhan kewajiban. Namun, perubahan keadaan, ketidakpuasan harapan, atau kesalahpahaman selalu memungkinkan wanprestasi. Untuk menghindari kegagalan, tindakan pencegahan yang tepat harus diambil. Ini termasuk membuat perjanjian yang jelas, berkomunikasi secara terbuka, mengawasi kinerja, dan menggunakan metode penyelesaian sengketa yang tidak melibatkan litigasi. Untuk memastikan hubungan profesional yang kuat, saling menguntungkan, dan berkelanjutan. Semua pihak terlibat harus berpartisipasi aktif dalam mencegah wanprestasi.

Berdasarkan kasus tersebut, Penggugat disarankan untuk memastikan pihak Tergugat mengetahui secara jelas alamat tujuan pengiriman barang agar kejadian serupa tidak terjadi di masa depan. Penggugat dapat mempertimbangkan untuk mengajukan klaim asuransi jika barang kiriman mengalami kerusakan atau hilang selama dalam pengiriman. Dan kepada pihak Tergugat disarankan untuk meningkatkan sistem pengiriman dan pemantauan barang agar dapat menghindari penyimpangan dan kesalahan pengiriman di masa mendatang. Jika terdapat perjanjian pengiriman barang antara Penggugat dan Tergugat, disarankan bagi Penggugat untuk memastikan semua ketentuan dan klausul dalam perjanjian tersebut ditinjau dan dipahami dengan baik sebelum melanjutkan kerjasama dengan Tergugat.

Daftar Pustaka

Ahyani, H. (2019). WANPRESTASI PERJANJIAN KERJA DOSEN TETAP PADA PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN SWASTA (PTKS) DI JAWA BARAT. Nahdlatul Fikr. https://www.researchgate.net/profile/Hisam-Ahyani-2/publication/350345007_NAHDLATUL_FIKR_JURNAL_NAHDLATUL_FIKR_JURNAL_ILMIAH_Pendidikan_Islam_Hukum_Islam_Ekonomi_Syariah_dan_Sosial_Budaya_VOL_1_NO_2_PERIODE_JANUARI_-_JUNI_2019_STAI_MIFTAHUL_HUDA_AL_AZHAR_STAIMA_KOTA_BANJAR/links/605b356d458515e8346aaf00/NAHDLATUL-FIKR-JURNAL-NAHDLATUL-FIKR-JURNAL-ILMIAH-Pendidikan-Islam-Hukum-Islam-Ekonomi-Syariah-dan-Sosial-

Budaya-VOL-1-NO-2-PERIODE-JANUARI-JUNI-2019-STAI-MIFTAHUL-HUDA-AL-AZHAR-STAIMA-KOTA-BANJA.pdf#page=38

Ahyani, M. S. H. (n.d.). TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP WANPRESTASI PERJANJIAN KERJA DOSEN TETAP DI PTKS JAWA BARAT. Download.Garuda.Kemdikbud.Go.Id.

<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3585000&val=31101&title=REVIEW%20OF%20ISLAMIC%20LAW%20ON%20DEFAULTS%20IN%20WORKING%20AGREEMENTS%20FOR%20PERMANENT%20LECTURERS%20AT%20WEST%20JAVA%20PRIVATE%20RELIGIOUS%20UNIVERSITIES%20PTKS>

Ali, L. (2022). WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA SAMA PEMBANGUNAN DAN PENGELOLAAN KEBUN KELAPA SAWIT ANTARA PT. ADIMULIA PALMO LESTARI repository.unja.ac.id. <https://repository.unja.ac.id/37907/>

Amrozi, F. (2020). Wanprestasi Karyawan dalam Perjanjian Kontrak Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus PT Ekajaya Motor repository.unisma.ac.id. <https://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/275>

Arninda, G. D., & Dilaga, H. Z. A. (2022). Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja Sama dan Penunjukkan Pekerjaan Rumah Tahan Gempa. Private Law. <https://journal.unram.ac.id/index.php/privatelaw/article/view/645>

Azizah, P. N. (2022). Wanprestasi Pada Perjanjian Kerja (Studi Kasus Pada Pemotongan Gaji Di PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada Desa Blambangan Pagar Kec. Blambangan Pagar repository.metrouniv.ac.id. <https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/7025/>

Azizah, R. N., & Zubaedah, R. (2023). Aspek Hukum Wanprestasi Pemadaman Listrik Oleh PT Perusahaan Listrik Negara Terhadap Perusahaan Atas Perjanjian Kerja Jual Beli Tenaga Listrik Dan Perlindungan Hukum Terhadap Perusahaan Selaku Konsumen. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 9(5), 432-450.

Azzahra, A. M. (2023). Tinjauan Yuridis Wanprestasi dalam Perjanjian Pemborongan Kerja Horizontal Directional Drilling (HDD) di Kabupaten Gresik (Analisis Perjanjian antara CV. X dan repository.upnjatim.ac.id. <http://repository.upnjatim.ac.id/16472/>

Fadhillah, R., & Suryono, A. (2024). Penyelesaian Hukum Terhadap Sengketa Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Black On Box Cafe&Convention. ... Inovatif: Jurnal Ilmu Hukum Sosial Dan <https://journal.lpkd.or.id/index.php/Humif/article/view/182>

I, I. P. A. P. R. P. (2023). ANALISIS YURIDIS WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA SAMA PENGANGKATAN DAN PEMOTONGAN BANGKAI KAPAL BAWAH LAUT ANTARA TJANG repository.unas.ac.id. <http://repository.unas.ac.id/id/eprint/7484>

- Joe, A. (2022). Penyelesaian Hukum terhadap Wanprestasi yang Dilakukan oleh Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Masa Pandemi (Studi Pt. Multimas Nabati repository.uma.ac.id. <https://repository.uma.ac.id/handle/123456789/18024>
- Kamaluddin. (2021). Wanprestasi Dalam Kontrak Kerja Konstruksi Yang Mengakibatkan Kerugian Negara Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi. *Journal of Law*, 6(2).
- Mandagie, A. (2022). Bentuk wanprestasi dan akibat hukum pada perjanjian kerja sama pembelian pakan udang (studi kasus putusan nomor 1056/Pdt. G/2019/PN Jkt. Brt). repository.uph.edu. <http://repository.uph.edu/48221/>
- Mufidi, M. F. (2020). ... Wanprestasi Perusahaan dalam Pemenuhan Hak Pekerja Berupa Upah Lembur Dihubungkan dengan Buku Iii Kuh Perdata (Bw) Bab Viia Perjanjian Kerja Prosiding Ilmu Hukum. <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/hukum/article/view/22879>
- Nugraha, I. M. J. W., Dantes, K. F., & Suastika, I. N. (2022). Upaya Penyelesaian Wanprestasi yang Dilakukan Pelanggan terhadap PT. Mensana dalam Perjanjian Jual Beli Oat Ternak di PT. Mensana. *Jurnal Komunitas Yustisia*, 5(1), 209-219.
- PANGESTU, D. (2023). Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja Sama Yang Dibuat Secara Lisan (Tinjauan Yuridis Terhadap Putusan Pengadilan Negeri Padang Nomor 153/Pdt. G Universitas Jenderal Soedirman.
- Pariela, M. V. G. (2020). Wanprestasi Dalam Perjanjian Waralaba. *Sasi*, 23(1), 35-45.
- Pratama, A. Y. Y., & Pamuncak, S. H. A. W. (2022). Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Beserta Akibat Hukum Jika Terjadi Wanprestasi (Studi Kasus di PT Panen Mas Jogja). eprints.ums.ac.id. <https://eprints.ums.ac.id/id/eprint/96328>
- Putusan Nomor 272/Pdt.G/2016/PN.Jkt.Sel
- Safara, R., Ramadhani, N. A., & Fayura, A. P. (n.d.). ... HUKUM PERJANJIAN KONTRAK KERJA ANTARA KLUB DENGAN PEMAIN SEPAK BOLA DALAM KASUS WANPRESTASI TERHADAP PEMBERIAN UPAH. *Academia.Edu*. https://www.academia.edu/download/113385511/PERLINDUNGAN_HUKUM_PERJANJIAN_KONTRAK_KERJA_ANTARA_KLUB_DENGAN_PEMAIN.pdf
- Saputri, D., & Nuswardhani, S. H. (2022). Proses Penyelesaian Perkara Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja Sama Usaha Distribusi Bahan Pokok Rumah Tangga (Studi Kasus di Pengadilan Negeri eprints.ums.ac.id. <https://eprints.ums.ac.id/id/eprint/98874>
- Silalahi, E. A., & Bahri, S. (2022). WANPRESTASI DALAM PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN DI BIDANG JASA (STUDI PADA PT RAJAWALI *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bidang Hukum* <https://jim.usk.ac.id/perdata/article/view/22891>

-
- Silalahi, E. A., & Bahri, S. (2022). Wanprestasi dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Perusahaan di Bidang Jasa (Studi pada PT Rajawali Bhirawwa Sejahtera). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bidang Hukum Keperdataan*, 6(4), 393-402.
- Tandian, J. T. J., Suharto, R. R., & Adhi, Y. P. (2023). ANALISIS YURIDIS TERHADAP WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KREDIT MODAL KERJA. *_37 Perdata 2023*. eprints2.undip.ac.id. <https://eprints2.undip.ac.id/id/eprint/17482>
- Tarmudi. (2023). Aspek Hukum Wanprestasi Pada Perjanjian Jual Beli Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. *Jurnal Berkala Fakultas Hukum Universitas Gelora Bung Karno*, 99-114.
- Wahyu, A. (2023). EKSEKUSI PUTUSAN PENGADILAN NEGERI SINABANG TERHADAP PERKARA WANPRESTASI PERJANJIAN KERJA SAMA ANTARA PERUSAHAAN DAERAH scholar.unand.ac.id. <http://scholar.unand.ac.id/204010/>