**Jurnal Hukum Bisnis**
Volume: 15 | Nomor 02 | Maret 2026
DOI: https://doi.org/10.47709/hukumbisnis.v15i02.8537
E-ISSN: 2301-9190 P-ISSN: 0852-4912

# Analisis Yuridis Wanprestasi dalam Perjanjian Kerja serta Perlindungan Hukum bagi Para Pihak

**Author:**
Devia Octi Pertiwi[1]
Cici Marliani[2]
Deva Nur Fateha[3]

**Afiliation:**
Fakultas Hukum, Universitas Pamulang Banten[1,2,3]

**Corresponding email**
deviaocti@gmail.com

**Histori Naskah:**
Submit: 2026-02-15
Accepted: 2026-03-13
Published: 2026-03-15

*This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License*

**Abstrak**:
Perjanjian kerja merupakan fondasi utama dalam hubungan ketenagakerjaan yang mengikat pekerja dan pengusaha untuk saling memenuhi hak dan kewajiban. Namun dalam praktiknya, wanprestasi atau ingkar janji sering terjadi baik dari pihak pekerja maupun pengusaha. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk-bentuk wanprestasi dalam perjanjian kerja, akibat hukumnya, serta perlindungan hukum yang tersedia bagi para pihak yang dirugikan. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Bahan hukum primer meliputi KUH Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa wanprestasi oleh pengusaha lebih mudah dibuktikan dan dapat dikenakan sanksi administratif hingga pidana, sementara wanprestasi oleh pekerja memerlukan standar pembuktian yang tinggi dan jarang berujung pada pemutusan hubungan kerja. Perlindungan hukum preventif melalui standarisasi isi perjanjian kerja dan perlindungan represif melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah diatur secara komprehensif, namun implementasinya masih menghadapi kendala seperti lamanya proses penyelesaian dan disparitas putusan hakim. Kesenjangan hukum juga ditemukan dalam perlindungan pekerja platform digital yang tidak memiliki perjanjian kerja tertulis. Penelitian ini merekomendasikan penerbitan peraturan pelaksana yang mengkategorikan tingkat keparahan pelanggaran pekerja serta revisi undang-undang untuk mengakomodasi pekerja non-standar di era ekonomi digital.

**Kata kunci**: Hubungan Industrial; Hukum Ketenagakerjaan; Perlindungan Hukum; Perjanjian Kerja; Wanprestasi

## Pendahuluan

Perjanjian kerja merupakan fondasi utama dalam hubungan hukum antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Perjanjian kerja pada hakikatnya merupakan suatu perikatan yang menimbulkan hak dan kewajiban timbal balik bagi para pihak. Pekerja berkewajiban melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat, sedangkan pengusaha berkewajiban memberikan upah, perlindungan kerja, serta pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Hubungan hukum tersebut harus dilaksanakan berdasarkan asas itikad baik, kepastian hukum, dan keseimbangan hak serta kewajiban para pihak (Khakim, 2014; Husni, 2016).

Dalam praktik hubungan industrial, pelaksanaan perjanjian kerja tidak selalu berjalan sebagaimana mestinya. Salah satu permasalahan yang sering muncul adalah wanprestasi atau ingkar janji, yaitu keadaan ketika salah satu pihak tidak memenuhi prestasi yang telah diperjanjikan. Wanprestasi dapat dilakukan oleh pengusaha, misalnya melalui keterlambatan pembayaran upah, tidak memberikan hak cuti, tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial, atau tidak membayarkan upah lembur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Sebaliknya, wanprestasi juga dapat dilakukan oleh pekerja, seperti mangkir tanpa alasan yang sah, tidak melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, atau melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan (Asyhadie, 2019; Subekti, 2014). Kondisi tersebut sering menjadi pemicu terjadinya perselisihan hubungan industrial yang memerlukan penyelesaian melalui mekanisme hukum yang tersedia.

Perkembangan teknologi digital dan ekonomi berbasis platform turut menghadirkan tantangan baru dalam penerapan konsep wanprestasi dalam hubungan kerja. Kehadiran perusahaan platform digital seperti Gojek, Grab, dan Shopee Food telah melahirkan bentuk hubungan kerja yang berbeda dari hubungan kerja konvensional. Dalam banyak kasus, hubungan antara platform dan mitra kerja dibangun melalui kontrak kemitraan sehingga status hukum para pekerja menjadi tidak jelas dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Akibatnya, ketika terjadi pelanggaran hak dan kewajiban para pihak, mekanisme perlindungan hukum yang tersedia sering kali tidak dapat diterapkan secara optimal. Situasi ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan berpotensi melemahkan posisi tawar pekerja yang secara ekonomi berada pada posisi yang lebih rentan dibandingkan perusahaan platform digital (De Stefano, 2016; ILO, 2021).

Berbagai penelitian terdahulu umumnya membahas wanprestasi dalam perjanjian kerja dari perspektif hukum perdata atau berfokus pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hubungan kerja konvensional. Namun, kajian yang secara khusus menghubungkan konsep wanprestasi dengan perkembangan hubungan kerja berbasis platform digital serta menelaah kesesuaian mekanisme perlindungan hukum yang berlaku terhadap kedua bentuk hubungan kerja tersebut masih relatif terbatas. Dengan demikian, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) mengenai bagaimana konsep wanprestasi diterapkan dalam hubungan kerja modern yang tidak sepenuhnya memenuhi unsur hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia. Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada analisis komparatif terhadap penerapan konsep wanprestasi dan perlindungan hukum dalam hubungan kerja konvensional serta hubungan kerja berbasis platform digital, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas regulasi ketenagakerjaan di era ekonomi digital.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus pada beberapa permasalahan pokok, yaitu: (1) bagaimana konsep wanprestasi dalam perjanjian kerja ditinjau dari perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia; (2) bagaimana bentuk-bentuk wanprestasi yang terjadi dalam hubungan kerja konvensional dan hubungan kerja berbasis platform digital; serta (3) bagaimana bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pihak yang dirugikan akibat terjadinya wanprestasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis aspek yuridis wanprestasi dalam perjanjian kerja, mengidentifikasi bentuk-bentuk wanprestasi yang berkembang dalam praktik hubungan kerja modern, serta mengevaluasi efektivitas perlindungan hukum yang tersedia. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan dan menjadi bahan masukan bagi pembuat kebijakan dalam menyusun regulasi yang lebih adaptif terhadap perkembangan dunia kerja digital.

## Studi Literatur

Perjanjian kerja merupakan landasan utama dalam terbentuknya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Menurut 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 kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dalam perspektif hukum perdata, perjanjian merupakan suatu peristiwa ketika seseorang berjanji kepada orang lain atau dua orang saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal yang kemudian menimbulkan hubungan hukum berupa perikatan (Subekti, 2014). Perjanjian kerja memiliki karakteristik khusus karena selain tunduk pada ketentuan hukum perdata, juga harus memenuhi prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan yang bertujuan memberikan perlindungan kepada pekerja sebagai pihak yang relatif lebih lemah dalam hubungan kerja. Menurut Husni (2016), hubungan kerja yang lahir dari perjanjian kerja harus memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Ketiga unsur tersebut menjadi indikator utama dalam menentukan keberadaan hubungan kerja yang sah menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia. Oleh karena itu, perjanjian kerja tidak hanya berfungsi sebagai dasar pengaturan hak dan kewajiban para pihak, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan hukum dalam pelaksanaan hubungan industrial.

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja, setiap pihak memiliki kewajiban untuk memenuhi prestasi yang telah disepakati. Apabila salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya, maka dapat dikategorikan sebagai wanprestasi. Menurut Subekti (2014), wanprestasi merupakan keadaan ketika seseorang tidak melaksanakan apa yang telah diperjanjikan, melaksanakan tetapi tidak sebagaimana mestinya, melaksanakan tetapi terlambat, atau melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan. Konsep wanprestasi berakar pada hukum perikatan yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya Pasal 1238 dan Pasal 1243 mengenai kelalaian dan ganti rugi akibat tidak dipenuhinya prestasi. Dalam konteks hubungan kerja, wanprestasi dapat dilakukan oleh pengusaha maupun pekerja. Menurut Asyhadie (2019), bentuk wanprestasi yang dilakukan pengusaha antara lain keterlambatan pembayaran upah, tidak memberikan hak cuti, tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial, atau tidak memenuhi hak-hak normatif lainnya. Sebaliknya, pekerja dapat melakukan wanprestasi dengan tidak melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan yang telah disepakati, mangkir tanpa alasan yang sah, atau melanggar peraturan perusahaan. Akibat hukum dari wanprestasi tersebut dapat berupa kewajiban membayar ganti rugi, pemenuhan prestasi, pembatalan perjanjian, maupun bentuk sanksi lain yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan dan kesepakatan para pihak (Setiawan, 2018).

Konsep wanprestasi dalam hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari teori perlindungan hukum. Perlindungan hukum merupakan upaya yang diberikan oleh hukum untuk menjamin terpenuhinya hak-hak setiap subjek hukum. Hadjon (1987) menjelaskan bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada pengakuan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi perlindungan preventif dan perlindungan represif. Perlindungan preventif bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran melalui pengaturan hukum yang jelas, sedangkan perlindungan represif diberikan setelah terjadinya pelanggaran melalui mekanisme penyelesaian sengketa dan pemberian sanksi. Dalam bidang ketenagakerjaan, perlindungan hukum diwujudkan melalui berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, termasuk mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Khakim (2014) menyatakan bahwa perlindungan hukum dalam hubungan kerja bertujuan menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Hubungan industrial sendiri merupakan suatu sistem hubungan yang melibatkan pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam proses produksi barang dan jasa. Berdasarkan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan industrial dibangun berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam praktiknya, hubungan industrial sering menghadapi berbagai bentuk perselisihan yang timbul akibat tidak dipenuhinya hak dan

kewajiban para pihak. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyediakan berbagai mekanisme penyelesaian sengketa, mulai dari perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga Pengadilan Hubungan Industrial. Menurut Wijayanti (2017), keberadaan mekanisme tersebut merupakan bentuk perlindungan hukum yang bertujuan memberikan kepastian hukum dan menjamin penyelesaian perselisihan secara adil bagi para pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.

Perkembangan teknologi informasi dan ekonomi digital telah melahirkan bentuk hubungan kerja baru yang dikenal sebagai gig economy atau platform work. Model hubungan kerja ini berkembang melalui platform digital yang mempertemukan penyedia jasa dengan konsumen, seperti layanan transportasi daring, pengantaran makanan, dan berbagai pekerjaan berbasis aplikasi lainnya. Menurut De Stefano (2016), hubungan kerja dalam ekonomi digital sering kali berada pada posisi yang tidak jelas antara hubungan kerja dan hubungan kemitraan karena perusahaan platform cenderung mengklasifikasikan pekerja sebagai mitra independen. Kondisi tersebut menimbulkan berbagai persoalan hukum, terutama terkait pemenuhan hak dan kewajiban para pihak ketika terjadi wanprestasi. Laporan International Labour Organization (ILO) (2021) menunjukkan bahwa pekerja platform digital menghadapi tantangan berupa ketidakpastian pendapatan, minimnya perlindungan sosial, serta keterbatasan akses terhadap mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Oleh karena itu, kajian mengenai wanprestasi dalam hubungan kerja digital menjadi penting untuk menilai sejauh mana konsep-konsep hukum ketenagakerjaan konvensional masih relevan dan mampu memberikan perlindungan hukum yang efektif di tengah perkembangan dunia kerja berbasis teknologi digital.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif yang berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum yang mengatur wanprestasi dalam perjanjian kerja serta perlindungan hukum bagi para pihak yang dirugikan. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai peraturan yang berkaitan dengan perjanjian kerja dan penyelesaian wanprestasi, sedangkan pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis doktrin, teori, dan asas-asas hukum yang berkembang dalam hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan. Adapun pendekatan kasus dilakukan melalui kajian terhadap putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berkaitan dengan sengketa wanprestasi dalam hubungan kerja guna memperoleh gambaran mengenai penerapan norma hukum dalam praktik.

Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), khususnya Buku III tentang Perikatan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta berbagai peraturan pelaksana yang berkaitan dengan hubungan kerja dan perlindungan tenaga kerja. Bahan hukum sekunder diperoleh dari buku-buku hukum, artikel jurnal ilmiah terakreditasi SINTA dan jurnal internasional bereputasi, hasil penelitian terdahulu, doktrin para ahli, putusan pengadilan, serta dokumen resmi dari Kementerian Ketenagakerjaan dan lembaga terkait. Sementara itu, bahan hukum tersier berupa kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan sumber referensi lain yang mendukung pemahaman terhadap istilah maupun konsep yang digunakan dalam penelitian.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan cara menginventarisasi, mengklasifikasi, dan mengkaji berbagai bahan hukum yang relevan dengan objek

penelitian. Selanjutnya, bahan hukum yang telah terkumpul disusun secara sistematis berdasarkan tema-tema penelitian, yaitu konsep wanprestasi dalam perjanjian kerja, bentuk-bentuk wanprestasi dalam hubungan kerja, serta perlindungan hukum bagi pihak yang dirugikan akibat wanprestasi.

Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan metode interpretasi hukum dan penalaran hukum (*legal reasoning*). Tahap pertama dilakukan inventarisasi dan identifikasi norma hukum yang mengatur perjanjian kerja dan wanprestasi. Tahap kedua dilakukan sinkronisasi vertikal dan horizontal terhadap peraturan perundang-undangan yang menjadi objek penelitian. Sinkronisasi vertikal dilakukan untuk menguji kesesuaian norma pada peraturan yang lebih rendah dengan peraturan yang lebih tinggi, sedangkan sinkronisasi horizontal dilakukan untuk menelaah keselarasan antarperaturan yang memiliki kedudukan setara dalam sistem hukum. Tahap ketiga dilakukan analisis terhadap doktrin dan pendapat para ahli guna memperkuat penafsiran terhadap norma hukum yang diteliti. Tahap keempat dilakukan analisis terhadap putusan pengadilan guna mengetahui konsistensi penerapan norma hukum dalam praktik penyelesaian sengketa hubungan industrial.

Untuk menjamin validitas dan keakuratan hasil penelitian, digunakan teknik triangulasi bahan hukum melalui perbandingan dan verifikasi antara bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan putusan pengadilan yang relevan. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa interpretasi hukum yang dihasilkan tidak hanya bertumpu pada teks peraturan perundang-undangan, tetapi juga didukung oleh doktrin hukum dan praktik penegakan hukum di lapangan. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan komparatif (*comparative approach*) dengan membandingkan pengaturan perlindungan hukum terhadap wanprestasi dalam hubungan kerja di beberapa negara yang memiliki sistem ketenagakerjaan berbeda. Hasil perbandingan tersebut digunakan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan regulasi yang berlaku di Indonesia serta merumuskan alternatif pengembangan hukum yang lebih responsif terhadap dinamika hubungan kerja konvensional maupun hubungan kerja berbasis platform digital.

## Hasil

### Bentuk-Bentuk Wanprestasi dalam Perjanjian Kerja

Berdasarkan analisis terhadap ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta berbagai putusan Pengadilan Hubungan Industrial, ditemukan bahwa wanprestasi dalam perjanjian kerja dapat dilakukan oleh kedua pihak yang terikat dalam hubungan kerja, yaitu pengusaha maupun pekerja. Keberadaan wanprestasi menunjukkan bahwa hubungan kerja tidak hanya mengandung aspek subordinasi, tetapi juga merupakan hubungan hukum yang melahirkan hak dan kewajiban timbal balik.

Wanprestasi yang dilakukan oleh pengusaha umumnya berupa keterlambatan atau tidak dibayarkannya upah sesuai waktu yang diperjanjikan, tidak diberikannya hak cuti tahunan dan cuti lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan, serta tidak membayarkan upah lembur atas pekerjaan yang dilakukan melebihi waktu kerja normal. Selain itu, ditemukan pula praktik perubahan syarat kerja secara sepihak tanpa persetujuan pekerja, termasuk pengurangan hak normatif yang telah diperjanjikan sebelumnya. Bentuk-bentuk wanprestasi tersebut berdampak langsung pada kesejahteraan pekerja dan berpotensi menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

Di sisi lain, wanprestasi yang dilakukan oleh pekerja meliputi ketidakhadiran tanpa keterangan yang sah dalam jangka waktu tertentu, pelanggaran terhadap ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, serta kegagalan melaksanakan pekerjaan sesuai

standar dan target yang telah disepakati. Dalam beberapa kasus, pekerja juga melakukan tindakan yang mengakibatkan kerugian perusahaan, seperti penyalahgunaan fasilitas kerja atau pelanggaran terhadap kewajiban menjaga kerahasiaan perusahaan. Pelanggaran tersebut dapat menjadi dasar bagi pengusaha untuk melakukan pembinaan, memberikan sanksi administratif, atau mengajukan pemutusan hubungan kerja sesuai prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk wanprestasi yang paling banyak ditemukan dalam praktik hubungan industrial adalah wanprestasi yang dilakukan oleh pengusaha, khususnya terkait pembayaran upah dan pemenuhan hak normatif pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha masih menjadi faktor yang memengaruhi pelaksanaan perjanjian kerja di Indonesia.

**Perlindungan Hukum dalam Perjanjian Kerja**

Penelitian ini menemukan bahwa perlindungan hukum terhadap para pihak dalam perjanjian kerja dilaksanakan melalui dua mekanisme utama, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.

Perlindungan hukum preventif diwujudkan melalui pengaturan mengenai syarat sah perjanjian kerja, kewajiban pencantuman hak dan kewajiban para pihak secara jelas dan seimbang, larangan pencantuman klausula yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, serta pengawasan yang dilakukan oleh instansi ketenagakerjaan. Keberadaan mekanisme preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran sejak awal hubungan kerja dan menciptakan kepastian hukum bagi para pihak.

Selain itu, perlindungan preventif juga tercermin dalam kewajiban perusahaan untuk menyusun peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa norma-norma ketenagakerjaan diterapkan secara efektif sehingga potensi terjadinya wanprestasi dapat diminimalkan.

Perlindungan hukum represif diberikan ketika wanprestasi telah terjadi. Mekanisme ini dilaksanakan melalui sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang mencakup perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Melalui mekanisme tersebut, pihak yang dirugikan memperoleh kesempatan untuk menuntut pemenuhan hak, meminta ganti kerugian, atau memperoleh bentuk pemulihan lainnya sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

**Kesenjangan Pengaturan Wanprestasi dalam Hubungan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia telah menyediakan mekanisme perlindungan yang cukup komprehensif, masih terdapat beberapa kesenjangan pengaturan yang berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum.

Pertama, masih terdapat ketidakjelasan mengenai parameter kesalahan berat yang dapat dijadikan dasar pemutusan hubungan kerja. Perbedaan interpretasi antara perusahaan, pekerja, mediator, maupun hakim sering menimbulkan disparitas dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial. Akibatnya, kasus yang memiliki karakteristik serupa dapat menghasilkan putusan yang berbeda.

Kedua, perkembangan hubungan kerja berbasis platform digital belum sepenuhnya diakomodasi dalam regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Pekerja platform digital seperti pengemudi transportasi daring, kurir aplikasi, dan pekerja lepas digital sering ditempatkan sebagai mitra usaha sehingga tidak memperoleh

perlindungan ketenagakerjaan yang sama dengan pekerja formal. Ketika terjadi pelanggaran terhadap hak-hak mereka, akses terhadap mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial menjadi terbatas.

Ketiga, masih terdapat kelemahan dalam aspek pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan. Keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan serta luasnya cakupan wilayah pengawasan menyebabkan pelanggaran hak pekerja tidak selalu dapat dideteksi dan ditindak secara efektif.

## Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa konsep wanprestasi dalam perjanjian kerja merupakan bentuk khusus dari wanprestasi dalam hukum perikatan yang telah mengalami penyesuaian dengan karakteristik hubungan kerja. Dalam hukum perdata, wanprestasi dipahami sebagai tidak dipenuhinya prestasi sebagaimana diperjanjikan oleh salah satu pihak. Namun, dalam konteks hubungan kerja, penerapan konsep tersebut tidak dapat dilepaskan dari prinsip perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang secara ekonomi dan sosial memiliki posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk wanprestasi yang paling dominan adalah pelanggaran terhadap hak-hak normatif pekerja, terutama terkait pembayaran upah dan jaminan sosial. Temuan ini memperlihatkan bahwa permasalahan utama dalam hubungan industrial Indonesia masih berkaitan dengan pemenuhan standar perlindungan minimum bagi pekerja. Oleh karena itu, keberadaan hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai instrumen kontraktual, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan sosial yang bertujuan menciptakan keadilan dalam hubungan kerja.

Temuan mengenai perlindungan hukum preventif dan represif memperlihatkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia telah mengintegrasikan pendekatan pencegahan dan penanganan sengketa secara bersamaan. Pendekatan ini sesuai dengan teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Hadjon yang menekankan bahwa perlindungan hukum harus diberikan sebelum maupun setelah terjadinya pelanggaran hak. Namun demikian, efektivitas kedua bentuk perlindungan tersebut masih sangat bergantung pada kualitas pengawasan ketenagakerjaan dan kepatuhan para pihak terhadap norma hukum yang berlaku.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa perkembangan ekonomi digital menimbulkan tantangan baru bagi hukum ketenagakerjaan. Munculnya hubungan kerja yang tidak lagi berbentuk hubungan kerja konvensional menyebabkan batas antara pekerja dan mitra usaha menjadi semakin kabur. Kondisi tersebut menuntut adanya pembaruan regulasi yang mampu menjawab perubahan pola kerja di era digital tanpa mengurangi perlindungan terhadap pihak yang secara faktual berada dalam posisi rentan.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh De Stefano (2016) yang menyimpulkan bahwa perkembangan platform digital telah menciptakan bentuk hubungan kerja baru yang tidak sepenuhnya dapat dijelaskan melalui konsep hubungan kerja konvensional. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pekerja platform sering mengalami ketidakjelasan status hukum sehingga kesulitan memperoleh perlindungan ketenagakerjaan. Temuan penelitian ini memperkuat kesimpulan tersebut dengan menunjukkan bahwa pekerja platform digital di Indonesia juga menghadapi keterbatasan akses terhadap mekanisme perlindungan hukum ketika terjadi wanprestasi.

Penelitian ini juga sejalan dengan laporan International Labour Organization (ILO) tahun 2021 yang menyatakan bahwa perlindungan terhadap pekerja digital masih menjadi tantangan global. ILO menekankan pentingnya reformasi regulasi untuk menjamin hak-hak dasar pekerja platform. Dalam konteks Indonesia, penelitian ini menemukan kebutuhan yang sama, yaitu perlunya pengaturan yang lebih

jelas mengenai status hukum pekerja platform dan mekanisme penyelesaian sengketa yang dapat diakses secara efektif.

Apabila dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang lebih banyak berfokus pada perlindungan pekerja dalam kasus pemutusan hubungan kerja atau perselisihan hak, penelitian ini menawarkan perspektif yang lebih luas dengan menempatkan wanprestasi sebagai fokus utama kajian. Penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi bentuk-bentuk wanprestasi yang dilakukan pengusaha, tetapi juga mengkaji kemungkinan wanprestasi yang dilakukan pekerja serta implikasi hukumnya terhadap hubungan industrial.

Selain itu, penelitian ini memperluas kajian sebelumnya dengan menghubungkan konsep wanprestasi dalam hukum perdata dengan sistem perlindungan hukum ketenagakerjaan. Jika penelitian terdahulu cenderung membahas wanprestasi sebagai pelanggaran kontraktual semata, penelitian ini menunjukkan bahwa dalam hubungan kerja, penilaian terhadap wanprestasi harus mempertimbangkan prinsip keadilan sosial, perlindungan pekerja, dan keseimbangan hubungan industrial.

Dengan demikian, sintesis hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun konsep wanprestasi dalam perjanjian kerja telah diatur dalam kerangka hukum yang relatif memadai, masih terdapat tantangan implementasi berupa ketidakjelasan parameter kesalahan berat, lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, serta belum optimalnya pengaturan hubungan kerja berbasis platform digital. Temuan tersebut sekaligus melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya dengan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika wanprestasi dan perlindungan hukum dalam hubungan kerja di Indonesia pada era ekonomi digital.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa wanprestasi dalam perjanjian kerja merupakan bentuk pelanggaran terhadap kewajiban yang telah disepakati antara pekerja dan pengusaha, namun penerapannya dalam hukum ketenagakerjaan memiliki karakteristik khusus karena adanya prinsip perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang lebih lemah. Wanprestasi oleh pengusaha umumnya berkaitan dengan tidak terpenuhinya hak-hak normatif pekerja, sedangkan wanprestasi oleh pekerja berkaitan dengan pelanggaran kewajiban kerja yang dapat berimplikasi pada pemberian sanksi atau pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Meskipun mekanisme perlindungan hukum telah diatur melalui peraturan ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, masih terdapat kesenjangan hukum, khususnya terkait ketidakjelasan batasan kesalahan berat pekerja dan belum optimalnya perlindungan hukum bagi pekerja platform digital.

Oleh karena itu, diperlukan penyempurnaan regulasi melalui penegasan kriteria kesalahan berat, pengaturan yang lebih jelas mengenai pekerja platform digital, serta penguatan mekanisme penyelesaian sengketa di luar pengadilan. Penelitian ini terbatas pada pendekatan yuridis normatif sehingga belum mengkaji implementasi hukum secara empiris. Dengan demikian, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan empiris atau sosiolegal untuk mengevaluasi efektivitas perlindungan hukum terhadap wanprestasi dalam hubungan kerja konvensional maupun digital.

## Referensi

Asyhadie, Z. (2019). *Hukum kerja: Hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*. Rajawali Pers.

De Stefano, V. (2016). *The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy*. International Labour Office.

Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia*. Bina Ilmu.

Husni, L. (2016). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers.

Husni, L. (2021). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia* (Edisi revisi). RajaGrafindo Persada.

International Labour Organization. (2021). *World employment and social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. ILO.

Khakim, A. (2014). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.

Lembaga Bantuan Hukum Jakarta. (2024). *Laporan tahunan advokasi pekerja platform digital 2024*. LBH Jakarta.

Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2023). *Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2023 tentang percepatan penyelesaian perkara di pengadilan hubungan industrial*.

Setiawan, R. (2018). *Pokok-pokok hukum perikatan*. Binacipta.

Subekti. (2014). *Hukum perjanjian*. Intermasa.

Timang, A. (2022). Efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan, 8*(2), 112–135.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.

Uwiyono, A. (2018). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan*. Prenadamedia Group.

Wijayanti, A. (2017). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Sinar Grafika.