

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi masyarakat Indonesia di era globalisasi ini, yang ditandai dengan kemajuan teknologi yang pesat, telah membawa perubahan besar, terutama dalam dunia bisnis.¹ Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai keuntungan maksimal, dalam lingkungan yang semakin kompetitif, dinamis, dan penuh peluang. Persaingan bisnis kini tidak terbatas oleh wilayah atau negara, sehingga hubungan bisnis antar daerah atau bahkan antar negara menjadi lebih mudah dijangkau.²

Menurut Abdul R. Saliman, Hukum Bisnis merupakan keseluruhan dari peraturan-peraturan hukum, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.”³ Dari definisi tersebut dapat disimpulkan untuk menghadapi tantangan tersebut, perusahaan perlu melakukan berbagai langkah untuk mengantisipasi resiko yang mungkin. Oleh karena itu, para pelaku bisnis baik yang akan terjun langsung maupun yang sudah berpengalaman, harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang hukum bisnis. Pengetahuan ini penting agar bisnis dapat berjalan dengan lancar, memberikan manfaat bagi pemiliknya, dan berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat.⁴

¹ Nurdianita Fonna, *Pengembangan Revolusi Industri 4.0 Dalam Berbagai Bidang*, Guepedia, Bogor, 2019, hlm. 32

² Royan Frans M, *Sales Force (Meningkatkan Penjualan Dengan Rancangan Sales Force Effective)* Cet.I, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta, 2004, hlm. 62.

³ Abdul R. Saliman, et.al, *Esensi Hukum Bisnis Indonesia*, Teori Dan Contoh Kasus, Prenda, Jakarta, 2004, hlm. 15.

⁴ Syahrin Naihasy, *Hukum Bisnis*, Mida Pustaka, Yogyakarta, 2005, hlm. 67.

Selain itu, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 02 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang perusahaan juga memiliki kewajiban untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan. Pemantauan terhadap keberadaan dan kondisi karyawan menjadi sangat penting dalam pengambilan keputusan manajerial, seperti dalam hal kenaikan gaji, pemberian bonus, maupun pemberlakuan tindakan disipliner.⁵

Kontrak kerja yang telah disepakati antara perusahaan dan karyawan diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Dalam Pasal 1313 KUH Perdata disebutkan bahwa perjanjian adalah suatu perikatan antara dua pihak atau lebih. Selanjutnya, Pasal 1319 membedakan antara perjanjian bernama (yang telah memiliki nama dan pengaturan khusus dalam undang-undang) dan perjanjian tak bernama (yang belum diatur secara khusus).

Pasal 1320 KUH Perdata menetapkan empat syarat sahnya suatu perjanjian, yaitu : adanya kesepakatan para pihak, kecakapan hukum para pihak, adanya objek yang jelas, dan sebab yang halal. Isi suatu perjanjian dapat dibedakan menjadi tiga kategori, yakni yang tercapai, yang tidak tercapai, dan yang tidak sah. Agar perjanjian dapat dilaksanakan dengan baik, maka perlu diterapkan prinsip-prinsip dasar dalam hukum kontrak, seperti asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, dan asas *pacta sunt servanda* (perjanjian mengikat para pihak seperti undang-undang).⁶

⁵ I. Gusti Ketut Purnaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2016, hlm. 30.

⁶ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT Intermasa, Jakarta, 2001, hlm. 14.

Fungsi dari kontrak kerja adalah untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak serta sebagai jaminan keadilan. Baik pengguna jasa maupun penyedia jasa harus memenuhi prestasi atau kewajibannya. Apabila salah satu pihak tidak memenuhi prestasi tersebut, maka pihak tersebut dapat dianggap melakukan wanprestasi.⁷ Wanprestasi adalah suatu keadaan di mana seseorang tidak memenuhi atau tidak melaksanakan prestasi sebagaimana telah ditetapkan dalam suatu perjanjian. Wanprestasi terjadi apabila salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya yang telah ditentukan dalam perikatan, baik perikatan yang timbul karena perjanjian maupun karena undang-undang.⁸

Hubungan hukum antara PT. PLN (Persero) Kota Binjai Sumatera Utara dengan karyawan didasarkan pada kontrak kerja, yang merujuk pada Pasal 8 ayat (1), yang menyatakan bahwa *“keluaran dan pelaporan dilakukan oleh pendamping monitoring dan evaluasi keterbukaan informasi publik periode 2024 di PT. PLN (Persero).”*

Berdasarkan data yang diperoleh, dari tahun 2023 hingga 2025 tercatat sebanyak 9 kasus wanprestasi yang dilaporkan oleh pegawai. Dari jumlah tersebut, sekitar 90% atau 7 kasus berhasil diselesaikan melalui sistem monitoring yang diterapkan dalam manajemen perusahaan.⁹

⁷ Martin Putri Nur Jannah dan Dewi Nurul Musjtari, Penyelesaian Sengketa Wanprestasi Akibat Keterlambatan Pelaksanaan Perjanjian Konstruksi Bangunan, *UIR Law Review* Vol.03 No.02, 2019, hlm. 42. <https://journal.uir.ac.id/index.php/uirlawreview/article>

⁸ R. Subekti Op.Cit. Hlm. 45.

⁹ *Ombudsman Indonesia, Data Kasus Penyelesaian Sengketa Wanprestasi ombudsman.go.id* (Diakses pada 10 Desember 2024)

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas terkait kasus wanprestasi, berikut data yang disajikan dalam bentuk tabel yang memuat beberapa kasus wanprestasi dan proses penyelesaian melalui sistem pemantauan (*monitoring*).

Tabel 1 : Data Sengketa Wanprestasi di PT. PLN (Persero) Tahun 2023-2025

NO	TAHUN	JUMLAH SENGKETA YANG MASUK	BERHASIL SECARA SISTEM PEMANTAUAN	TIDAK BERHASIL
1.	2023	4	4	-
2.	2024	3	2	1
3.	2025	2	2	2

(Sumber : Data Kantor PT. PLN (Persero) Kota Binjai 2023-2025)

Berdasarkan data yang diperoleh, pada tahun 2023 terdapat empat kasus sengketa wanprestasi yang masuk di PT. PLN (Persero) Kota Binjai. Seluruh sengketa tersebut berhasil diselesaikan melalui sistem pemantauan yang diterapkan oleh perusahaan. Salah satu kasus yang berhasil diselesaikan adalah keterlambatan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Melalui sistem pemantauan, proses kerja dapat dipantau secara *real-time*, memungkinkan evaluasi langsung dan percepatan penyelesaian melalui mekanisme negosiasi berbasis data. Selain itu, terdapat pula kasus pengadaan kabel yang tidak sesuai spesifikasi, yang berhasil diselesaikan melalui sistem dengan cara mengidentifikasi ketidaksesuaian dan meminta untuk melakukan penggantian barang.

Pada tahun 2024, jumlah sengketa mengalami penurunan menjadi tiga kasus. Dari jumlah tersebut, dua kasus berhasil diselesaikan melalui sistem pemantauan, sementara satu kasus tidak dapat diselesaikan. Salah satu kasus yang berhasil adalah pembangunan jaringan tegangan menengah yang sempat mengalami hambatan

akibat faktor cuaca. Melalui sistem, dilakukan revisi jadwal dan koordinasi ulang yang efektif antara pihak PLN dan pegawai teknis. Sementara itu, satu kasus yang tidak berhasil melibatkan pegawai lapangan yang melakukan pembatalan kerja secara sepihak. Meskipun sistem pemantauan telah memberikan notifikasi dan ruang mediasi, penyelesaian tidak tercapai karena ketidaksepakatan dari pegawai lapangan, sehingga sengketa berlanjut ke mekanisme non-sistemik.

Pada tahun 2025, terdapat dua kasus sengketa yang tercatat. Meskipun secara umum kedua kasus dilaporkan berhasil diselesaikan melalui sistem pemantauan, data juga menunjukkan adanya dua kasus yang tidak berhasil, yang mengindikasikan kemungkinan adanya ketidaksesuaian atau tumpang tindih dalam pencatatan penyelesaian. Salah satu kasus yang berhasil adalah keterlambatan penyelesaian instalasi listrik pada rumah pelanggan, yang dapat diselesaikan setelah sistem memberikan peringatan otomatis dan menjadwalkan ulang proses pemasangan. Sementara itu, kasus yang gagal diselesaikan berkaitan dengan distribusi meteran listrik yang mengalami kendala logistik. Walaupun pemantauan telah dilakukan, vendor tetap tidak memenuhi kewajibannya, sehingga PLN memutuskan kontrak kerja secara sepihak.

Secara keseluruhan, implementasi sistem pemantauan dalam penyelesaian sengketa wanprestasi menunjukkan efektivitas yang cukup tinggi, terutama dalam mendeteksi potensi masalah lebih awal, mempercepat proses evaluasi, dan memfasilitasi komunikasi antarpihak. Namun demikian, sistem ini belum sepenuhnya mampu menjamin keberhasilan penyelesaian di setiap kasus, terutama apabila terdapat faktor eksternal atau ketidaksiapan pihak ketiga dalam

menjalankan kewajibannya. Oleh karena itu, perlu adanya penguatan regulasi kontraktual dan peningkatan kepatuhan vendor terhadap sistem digital yang diterapkan oleh PLN.

Wanprestasi sering terjadi di dunia usaha, termasuk dalam hubungan antara perusahaan dan karyawan, ketika perusahaan tidak memenuhi hak-hak karyawan sebagaimana tercantum dalam kontrak kerja. Akibat hukum dari wanprestasi ini adalah karyawan merasa dirugikan, terutama jika hak-hak seperti gaji, tunjangan, atau fasilitas lainnya tidak diberikan sesuai dengan perjanjian. Permasalahan tersebut kerap kali disebabkan oleh sistem pengelolaan yang tidak efektif. Oleh karena itu, pemanfaatan teknologi dalam bentuk sistem monitoring kehadiran dan pelaporan menjadi solusi yang potensial untuk mencegah dan menangani wanprestasi.

Namun, terdapat beberapa permasalahan dalam sistem pemantauan pengeluaran yang masih dilakukan secara konvensional atau manual. Salah satunya adalah kesulitan pimpinan dalam mengambil keputusan manajerial secara cepat dan tepat, karena proses pelaporan masih dilakukan secara manual oleh karyawan. Hal ini juga membuka celah terhadap ketidaksesuaian atau kesalahan dalam pelaporan.

Pemanfaatan teknologi sistem pemantauan untuk membangun sistem informasi kehadiran dan pelaporan keuangan pegawai menjadi solusi yang efektif untuk mengatasi kendala tersebut. Dengan sistem digital, proses pelaporan menjadi lebih akurat, *real-time*, dan dapat membantu pimpinan dalam pengambilan keputusan secara efisien serta meminimalisir potensi wanprestasi.¹⁰

¹⁰ Subiantoro dan Sardiarinto, Perancangan Sistem Pegawai Berbasis Web, *J.Llm Rekayasa*

Penyelesaian sengketa wanprestasi dalam dunia kerja menjadi hal yang sangat penting, terutama untuk memastikan tercapainya hubungan kerja yang harmonis dan menghindari kerugian yang lebih besar bagi kedua belah pihak. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mencegah dan menyelesaikan sengketa wanprestasi adalah melalui pengembangan sistem pemantauan (*monitoring*) yang efektif terhadap pelaksanaan kontrak kerja. Dalam kontrak kerjasama antara perusahaan dengan pegawai pada Pasal 15 menyebutkan bahwa Kontrak kerja juga mengatur penyelesaian sengketa wanprestasi melalui musyawarah dan mufakat. *Monitoring* yang konsisten dapat meningkatkan kinerja perusahaan, mengurangi potensi perselisihan, serta membantu dalam menciptakan hubungan kerja yang lebih baik. Teknologi dapat digunakan untuk mempermudah pemantauan dan evaluasi kinerja karyawan.

Pemantauan dan evaluasi kinerja pegawai dapat menggunakan metode *evolusi prototipe*, yaitu model siklus hidup sistem yang mengembangkan sistem secara bertahap dan dapat dimodifikasi sesuai dengan masukan dari pengguna akhir. Dalam rancang bangun sistem informasi pemantauan pengeluaran, pengembangan aplikasi berbasis *website* dapat dilakukan dengan pendekatan yang lebih terstruktur, dimulai dari analisis kebutuhan pengguna. Proses ini kemudian dilanjutkan dengan *desain prototipe*, yang mencakup pembuatan class diagram untuk merancang basis data, *use case* diagram, dan diagram aktivitas yang menggambarkan arsitektur

perangkat lunak. Terakhir, proses ini juga mencakup pembuatan antarmuka pengguna berbasis *website* yang intuitif dan mudah digunakan.¹¹

Penelitian ini membahas hak pegawai yang tidak diberikan oleh perusahaan, proses penyelesaian sengketa wanprestasi melalui sistem pemantauan, serta hambatan terhadap pegawai yang terlibat dalam sengketa. Penelitian ini juga melihat langkah-langkah yang sudah dilakukan oleh perusahaan untuk mengurangi hambatan terhadap para korban dan untuk memenuhi kewajiban hukumnya, seperti memberikan ganti rugi dan melakukan tindakan lain yang diperlukan. Dalam hal ini, penting juga untuk mempertimbangkan nilai-nilai etika dan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap pegawainya.

Maka berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti penelitian dengan judul “Penyelesaian sengketa Wanprestasi melalui pengembangan Sistem pemantauan (*monitoring*) kontrak kerja Antara Pegawai Dengan Perusahaan (Studi Penelitian Di PT. PLN (Persero) Kota Binjai Sumatera Utara).”

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang persoalan yang di uraikan diatas, maka perumusan masalah pada skripsi ini yaitu:

1. Bagaimana penyelesaian sengketa wanprestasi dalam kontrak kerja di PT. PLN (Persero) Kota Binjai Sumatera Utara?

¹¹ R. Novita dan F.R. Hardi, Sistem Informasi Presensi Karyawan, *J.Llm.Rekayasa Dan Manaj.Sist.Inf.*, Vol 5, No 2, P230, 2019, hlm. 230. <https://ejournal.uin-suska.ac.id>.

2. Apa saja hambatan yang dihadapi dalam proses penyelesaian sengketa wanprestasi pada kontrak kerja Di PT. PLN (Persero) Kota Binjai Sumatera Utara?
3. Apakah upaya yang dapat dilakukan dalam penyelesaian sengketa wanprestasi yang terjadi Di PT. PLN (Persero) Kota Binjai Sumatera Utara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui sistem pemantauan (*monitoring*) dalam penyelesaian sengketa wanprestasi dalam kontrak kerja antara pegawai dengan PT. PLN (Persero) Kota Binjai Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menghambat terjadinya proses penyelesaian sengketa wanprestasi antara perusahaan dengan pegawai di PT. PLN (Persero) Kota Binjai Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui upaya apa yang dapat dilakukan oleh pegawai dan perusahaan dalam penyelesaian sengketa wanprestasi yang terjadi di PT. PLN (Persero) Kota Binjai Sumatera Utara.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yang diharapkan yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pedoman serta pertimbangan untuk melaksanakan penelitian selanjutnya yang lebih sempurna. Hasil penelitian ini juga memberikan kontribusi pemikiran dalam

perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang hukum perdata terkait perlindungan terhadap kontrak kerjasama dan pencegahan terjadinya wanprestasi. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih baik kepada pegawai maupun perusahaan mengenai manfaat sistem pemantauan (*monitoring*), yang membantu perusahaan dalam membuat keputusan yang lebih terinformasi. Penelitian ini juga memberikan panduan kepada perusahaan dalam menjalankan prestasi untuk meningkatkan kualitas layanan atau pekerjaan mereka. Temuan-temuan dari penelitian ini dapat mendukung pengembangan kebijakan di era digital yang lebih efektif terkait pencegahan dan penanggulangan wanprestasi kontrak melalui sistem pemantauan (*monitoring*).

2. Manfaat Praktis

Sebagai informasi yang sangat bermanfaat bagi masyarakat dan perusahaan, penelitian ini memberikan pemahaman mengenai sistem pemantauan (*monitoring*) dalam kontrak kerja antara pegawai dan perusahaan. Hal ini juga memberikan wawasan penting bagi perusahaan yang ingin meminimalisir terjadinya wanprestasi dalam perjanjian kontrak. Pembelajaran mengenai sistem pemantauan (*monitoring*) kontrak kerjasama ini akan membantu perusahaan dalam mengelola hubungan kerja dengan pegawai serta memberi pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika pencegahan wanprestasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas kontrak kerja yang dijalani oleh perusahaan.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini memiliki beberapa pendoman dari terdahulu yakni :

1. Mediansyah Jamal yang berjudul Wanprestasi Dalam Pelaksanaan Perjanjian Pekerjaan Konstruksi Antara CV. Elang Pantai Konstruksi Dengan Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Pemko Lhokseumawe (Studi Penelitian Pada Pekerjaan Jalan Poska Kandang Kota Lhokseumawe). Hasil Penelitian Mengenai Wanprestasi Dalam Pelaksanaan Perjanjian Pekerjaan Konstruksi Antara CV. Elang Pantai Konstruksi Dengan Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Pemko Lhokseumawe Pada Pekerjaan Jalan Poska Kandang Kota Lhokseumawe Mengalami Devisit Anggaran Kota Lhokseumawe Yang Diprediksi Angkanya Mencapai Rp 200 Miliar Lebih. Oleh Sebab Devisit Anggaran Di Pemko Lhokseumawe Maka, Berefek Terjadinya Wanprestasi CV. Elang Pantai Konstruksi. Hambatan Terjadi Wanprestasi Pada Pelaksanaan Perjanjian Pekerjaan Konstruksi Antara CV. Elang Pantai Konstruksi Dengan Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga, Yaitu Pihak Pemerintah Selaku Pelaksana Dari Pengadaan Barang Dan Jasa Selalu Membuat Jadwal Sesuai Dengan Pola Anggaran Pendapatan Belanja Kota (APBK), Hal Ini Disebabkan Karena Pengadaan Barang Dan Jasa Akan Terkait Dengan Proses Anggaran, Pada Pelelangan Setelah APBK Perubahan Dari Panitia Berusaha Mengatur Waktu Sehingga Pengadaan Akan Dilaksanakan Secara Cepat Dan Tepat Karena Terkait Dengan Siklus Waktu Yang Mengalami

Devisit Anggaran.¹² Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan metode pendekatan yuridis empiris dan meneliti mengenai wanprestasi. Perbedaannya penulis mengkaji efektivitas penyelesaian sengketa wanprestasi melalui sistem pemantauan.

2. I Wayan Eka Yasa dalam penelitiannya yang berjudul *Perjanjian Kerjasama pada Perusahaan Pertamina (Persero) Akibat Wanprestasi*, yang diterbitkan oleh Universitas Warmadewa, Denpasar, Bali, pada tahun 2021, membahas pengaturan sanksi kumulatif dalam tindak pidana korupsi dan menganalisis pertimbangan hakim dalam menjatuhkan sanksi pidana pengganti denda sebagai salah satu sanksi kumulatif dalam tindak pidana korupsi. Berdasarkan hasil pembahasan, dapat dijelaskan bahwa pengaturan sanksi kumulatif dalam tindak pidana korupsi sangat bergantung pada pertimbangan hukum yang diberikan oleh hakim, serta fakta hukum yang terungkap selama persidangan. Dapat disimpulkan bahwa pendekatan yang digunakan hakim dalam mempertimbangkan putusan adalah kombinasi dari beberapa teori, antara lain Teori Keseimbangan, Teori Pendekatan Seni dan Intuisi, Teori Pendekatan Ilmiah, Teori Pendekatan Pengalaman, dan Teori Ratio Decidendi.¹³ Persamaan penulis sama-sama mengkaji mengenai wanprestasi. Perbedaannya penulis mengkaji mengenai penyelesaian dengan sistem pemantauan.

¹² Mediansyah Jamal, *Wanprestasi Dalam Pelaksanaan Perjanjian Pekerjaan Konstruksi Antara Cv. Elang Pantai Konstruksi Dengan Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Pemko Lhokseumawe (Studi Penelitian Pada Pekerjaan Jalan Poska Kandang Kota Lhokseumawe)*, *Suloh Jurnal Program Studi Magister Hukum*, Vol. 8, No. 1, April 2020, p. 79 – 82. <https://ojs.unimal.ac.id>

¹³ I wayan Eka Yasa, *Perjanjian Kerjasama Pada Perusahaan Pertamina (Persero) Akibat Wanprestasi*, *Jurnal Fakultas Hukum*, Universitas Warmadewa Bali, 2021.

3. Alvin Joe yang berjudul *Penyelesaian Hukum Terhadap Wanprestasi Yang Dilakukan Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Masa Pandemi (Studi PT. MULTIMAS NABATI ASAHAN)*, Universitas Medan Area, 2022. Hasil Penelitian Ini Mengenai Faktor Penyebab Terjadinya Wanprestasi Yang Dilakukan Oleh Pekerja PKWT Di PT. Multimas Nabati Asahan ialah Faktor Non Yuridis/Atau Eksternal, Yang Diakibatkan Oleh Pekerja PKWT Baik Secara Sengaja Ataupun Tidak Sengaja, Seperti Kondisi Kesehatan, Keinginan Pekerja Untuk Memutuskan Hubungan Kerja Akibat Dari Mendapatkan Pekerjaan Yang Lain, Ketidakmampuan Pekerja PKWT Terhadap Tuntutan Pekerjaan Yang Harus Dilakukannya, Pengabaian Akibat Dari Penyelesaian Masalah Yang Mudah Sehingga Tidak Menimbulkan Efek Jera Yang Signifikan Bagi Pekerja Yang Melakukan Wanprestasi. Akibat Hukum Yang Akan Dikenakan Kepada Pekerja Yang Melakukan Tindakan Wanprestasi Atas PKWT Yang Telah Disepakati Di PT. Multimas Nabati Asahan ialah Berupa Pemberian Surat Teguran, Surat Peringatan 1 Sampai Dengan 3, Pembebasan Tugas (Skorsing), Pemberhentian Seketika, Pengurangan Uang Intensif, Pemotongan Gaji, Ganti Rugi, Hingga Pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).¹⁴ persamaan mengkaji wanpretasi didalam sebuah perusahaan. Perbedaannya penulis mengkaji dari aspek sistem.

¹⁴ Alvin Joe, *Penyelesaian Hukum Terhadap Wanprestasi Yang Dilakukan Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Masa Pandemi (Studi PT. MULTIMAS NABATI ASAHAN)*, *Skripsi*, Universitas Medan Area, 2022.

4. Mohammad Daffa Dengan Judul Skripsi Penyelesaian Sengketa Wanprestasi Dalam Perjanjian Leasing Di PT. ASTRA CREDIT COMPANY SEMARANG, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2023. Hasil Dari Penelitian Ini Mengenai Proses Perjanjian Leasing Di PT. Astra Credit Company Semarang Seringkali Menyebabkan Sengketa Akibat Debitur Wanprestasi Dalam Perjanjian Pembiayaan Yang Pertama Adalah Pihak Debitur Yang Dengan Sengaja Untuk Memperlambat Pembayaran Angsuran, Ada Pula Pihak Debitur Sebelum Mengadakan Perjanjian Pembiayaan Konsumen Dengan PT. ACC Telah Memiliki Hutang Dengan Pihak Lain. Yang Kedua Yaitu Dana Yang Seharusnya Digunakan Untuk Membayar Angsuran Pokok Digunakan Untuk Keperluan Lain Yang Berada Diluar Dugaan Debitur. Bentuk Wanprestasi Yang Dialami PT. ACC Adalah Konsumen Atau Debitur Tidak Dapat Memenuhi Kewajiban-Kewajiban Yang Tercantum Dalam Perjanjian Pembiayaan Konsumen. Selain Itu Konsumen Tidak Mampu Menjaga Atau Merawat Kendaraan Terhadap Kemungkinan Rusak, Hilang, Maupun Musnah. Cara Menyelesaikan Sengketa Wanprestasi Perjanjian Dalam Leasing Di PT. Astra Credit Company Semarang Upaya Yang Dapat Ditempuh Dalam Menyelesaikan Kredit Macet Yaitu Jalur Non Litigasi.¹⁵ Persamaan mengkaji dalam hal penyelesaian sengketa wanprestasi. Perbedaannya penulis mengkaji PT. PLN (Persero) dan penyelesaian sengketa melalui sistem pemantauan.

¹⁵ Mohammad Daffa, Penyelesaian Sengketa Wanprestasi Dalam Perjanjian Leasing Di PT ASTRA CREDIT COMPANY SEMARANG, *Skripsi*, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2023.