

December 2022

PERSPEKTIF KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PERDATA DAN UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERKAIT DENGAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP

Follow this and additional works at: <https://scholarhub.ui.ac.id/dharmasiswa>

PENGUSAHA TERHADAP WANPRESTASI IKATAN DINAS YANG DILAKUKAN OLEH PEKERJA

Lia Amalia
lia.amalia92@ui.ac.id

Part of the Administrative Law Commons, Banking and Finance Law Commons, Bankruptcy Law Commons, Business Organizations Law Commons, Civil Law Commons, Civil Procedure Commons, Computer Law Commons, Conflict of Laws Commons, Constitutional Law Commons, Construction Law Commons, Contracts Commons, Courts Commons, Criminal Law Commons, Criminal Procedure Commons, Family Law Commons, Government Contracts Commons, Health Law and Policy Commons, Human Rights Law Commons, Insurance Law Commons, International Law Commons, International Trade Law Commons, Internet Law Commons, Jurisprudence Commons, Law and Economics Commons, Law and Philosophy Commons, Law and Politics Commons, Law of the Sea Commons, Legal History Commons, Legislation Commons, Marketing Law Commons, Military, War, and Peace Commons, Oil, Gas, and Mineral Law Commons, Organizations Law Commons, Other Law Commons, Privacy Law Commons, Public Law and Legal Theory Commons, Religion Law Commons, Rule of Law Commons, Social Welfare Law Commons, State and Local Government Law Commons, Supreme Court of the United States Commons, Taxation-Federal Commons, Taxation-Federal Estate and Gift Commons, Taxation-Transnational Commons, Tax Law Commons, Torts Commons, Transnational Law Commons, Transportation Law Commons, Water Law Commons, and the Workers' Compensation Law Commons

Recommended Citation

Amalia, Lia (2022) "PERSPEKTIF KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PERDATA DAN UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERKAIT DENGAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENGUSAHA TERHADAP WANPRESTASI IKATAN DINAS YANG DILAKUKAN OLEH PEKERJA," *"Dharmasiswa" Jurnal Program Magister Hukum FHUI*: Vol. 2, Article 30.
Available at: <https://scholarhub.ui.ac.id/dharmasiswa/vol2/iss2/30>

This Article is brought to you for free and open access by the Faculty of Law at UI Scholars Hub. It has been accepted for inclusion in "Dharmasiswa" Jurnal Program Magister Hukum FHUI by an authorized editor of UI Scholars Hub.

PERSPEKTIF KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PERDATA DAN UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERKAIT DENGAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENGUSAHA TERHADAP WANPRESTASI IKATAN DINAS YANG DILAKUKAN OLEH PEKERJA

Cover Page Footnote

Indonesia, Undang-undang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, LN Nomor 39, TLN. Nomor 4279, Pasal 1313. Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 111. Munir Fuady, Hukum Perjanjian dari Sudut Pandang Hukum Bisnis (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2001), hlm. 2. Indonesia, Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Op.Cit. Pasal 1320. Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 48. Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.lektur.id/ikatan-dinas>, diakses tanggal 14 Mei 2020. Indonesia, Undang-undang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, LN Nomor 39, TLN. Nomor 4279, Pasal Pasal 12 Ayat (1) jo. PP No. 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional), Pasal 3. Indonesia, Kepmenakertrans. No. Kep-261/Men/XI/2004, Pasal 2 Ayat (2) dan Pasal 4. Indonesia, Undang-undang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, LN Nomor 39, TLN. Nomor 4279, Pasal 162. Willy Farianto dan Darmanto, Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 205.) Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 35.) Mukti Fajar, Yulianto Achmad, Dualisme Penelitian Hukum-Normatif dan Empiris (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 34. Ibid., 36. M. Yahya Harahap, Hukum Acara Perdata: Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 499. Mantzavinos C., The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Winter 2016 Edition), <https://plato.stanford.edu/archives/win2016/entries/hermeneutics/>, diakses pada 14 Mei 2020. Ridwan Khairandy, Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak, (Universitas Indonesia, Fakultas Hukum Pasca Sarjana, 2003), hlm. 1. Malcolm Sargeant dan David Lewis, Employment Law, (London: Pearson Education Limited, 2010), hlm. 81. Indonesia, Undang-undang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, LN Nomor 39, TLN. Nomor 4279, Pasal 162 Ayat (3). Ibid.,77. Salim HS, Pengantar Hukum Perdata tertulis (BW) (Jakarta: Sinar Grafika, 2001), hlm. 151-152. V. Harlen Sinaga, Hukum Acara Perdata Dengan Pemahaman Hukum Materil (Jakarta: Erlangga, 2015), hlm. 21. Indonesia, Undang-undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 1321. Fani Martiawan, "Paksaan Ekonomi Dan Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Bentuk Cacat Kehendak Dalam Perkembangan Hukum Kontrak," Jurnal Yuridika, Vol.. 30 No. 2 (Mei 2015). hlm. 236. Munir Fuadi, Hukum Perjanjian dari Sudut Pandang..., hlm. 36. Munir Fuady, Hukum Perjanjian dari Sudut Pandang..., hlm. 37-38. Henry P. Panggabean, Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik Van Omstandigheden) Sebagai Alasan Baru Untuk Pembatalan Perjanjian. (Berbagai Perkembangan Hukum Di Belanda) (Jogjakarta: Liberty, 2001), hlm. 32. Van Dunne, Diktat Kursus Hukum Perikatan III, Terjemahan Sudikno Mertokusumo (Jogjakarta,1987). Mariam Darus Badruzaman, Kompilasi Hukum Perikatan (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1995), hlm. 75. Ibid., hlm. 10 Fatmah Papparang, " Misbruik Van Omstandigheden," Jurnal Hukum Unsrat, Vol.22 No.6 (6 Juli 2016), 57-58. Bryan A. Garner, Black's Law Dictionary, Edisi ke 7 (Hampshire, West Group, 1999), hlm. 762. Henry P. Panggabean, Penyalahgunaan Keadaan..., 43. Retnowulan Sutantio, "Perjanjian Menurut Hukum Indonesia," Jurnal Varia Peradilan, Vol.5 No.56 (Mei 1990), hlm. 134. Subekti, Hukum Perjanjian, (Jakarta: PT. Intermasa, 2001), hlm. 17. A. Qiram Syamsudin Meliala, Hukum Perjanjian, (Yogyakarta: Mandar Maju, 2001), hlm. 20. Munir Fuady, Hukum Perjanjian dari Sudut Pandang Hukum Bisnis..., hlm. 45.

PERSPEKTIF KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PERDATA DAN UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERKAIT DENGAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENGUSAHA TERHADAP WANPRESTASI IKATAN DINAS YANG DILAKUKAN OLEH PEKERJA

Lia Amalia

Fakultas Hukum Universitas Indonesia
Korespondensi: Lia.amalia92@ui.ac.id

Abstrak

Permasalahan Ketenagakerjaan tidak dapat dilepaskan dari Perjanjian antara Pekerja dan Pengusaha, baik sebagai Perjanjian awal Pekerja tersebut bekerja, saat implementasi pekerjaan ataupun Perjanjian tambahan seperti Perjanjian ikatan dinas di mana Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah meregulasikan bahwa setiap pekerja yang berada dibawah Perjanjian ikatan dinas tidak diperbolehkan untuk mengundurkan diri selama masa Perjanjian ikatan dinas yang telah disepakati dalam Perjanjian secara tertulis berlangsung dan terdapat konsekuensi hukum terhadap pelanggaran terhadap Perjanjian tersebut, salah satunya dengan denda berupa sejumlah uang yang telah pengusaha keluarkan untuk membayar biaya pelatihan pekerja yang menimbulkan terjadinya ikatan dinas itu sendiri. Dalam kasus ini, Pengadilan Negeri Gresik pada Tanggal Agustus 2014 telah memutuskan secara *verstek* dan menolak gugatan dari penggugat terhadap tergugat yang merupakan pekerjanya yang telah mengundurkan diri secara sepihak pada saat periode ikatan dinas masih berlangsung, dengan pertimbangan hukum bahwa Tergugat tidak hadir dalam persidangan karena merasa terancam dan Perjanjian ikatan dinas yang dilakukan cacat kehendak dan dilakukan berdasarkan penyalahgunaan keadaan. Begitu juga pada Tingkat kasasi, Hakim pada tingkat mahkamah Agung menolak permohonan kasasi dari pemohon kasasi yaitu PT. Indoprima Gemilang dengan alasan *judex facti* Pengadilan Negeri sudah tepat. Isi putusan ini menimbulkan pertanyaan yaitu bagaimana perlindungan hukum terhadap pengusaha dari adanya perbuatan wanprestasi dalam Perjanjian ikatan kedinasan yang dilakukan oleh pekerja dan apakah putusan pengadilan terkait dengan wanprestasi yang dilakukan oleh pekerja dalam Putusan No.08/Pdt.Sus-PHI/2014/PNGS jo Putusan No. 719 K/Pdt.Sus-PHI/2014 sudah tepat. Penulis meneliti masalah tersebut dengan teori perlindungan hukum, teori cacat kehendak serta penyalahgunaan keadaan dalam Perjanjian.

Kata kunci: Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perjanjian, Ikatan Dinas, Pertimbangan Hakim.

Abstract

Labor issues cannot be separated from the Agreement between the Worker and the Employer, both as the initial Agreement when implementation or an additional Agreement such as the official bond Agreement. Law No.13 of 2003 on Manpower has regulated that every employee who is bound by a contract to work for/ serve the enterprise for a certain period in return for training or education. She/He is not allowed to resign during the term of the official binding Agreement. The legal consequences for violations are fine in the form of money. In this case, Gresik District Court on August 2014 decided with Verstek. It rejected a lawsuit from the Employer (PT. Indo Prima Gemilang) against a worker named Mr. Adhi Wirawan, who had resigned unilaterally when the official bond was still ongoing, with legal considerations that the Agreement was flawed and based on abuse of circumstances. Likewise, at the cassation level, the Judge rejected the cassation request from the cassation because of judex facti District Court was right. The contents of this ruling raise the question of how is the legal protection of employers from acts of default in official bond Agreements and whether the court's decision is related to defaults committed by workers in Decision No. 08 / Pdt.Sus-PHI / 2014 / PNGS jo Decision No. 719 K / Pdt.Sus-PHI / 2014 is appropriate. The author examines the problem with the theory of legal protection, defect theory of will, and abuse in the Agreement.

Keywords: Manpower Law, Agreement, Official Bound, Judge's Consideration.

I. PENDAHULUAN

Perjanjian adalah hal yang lazim dalam kehidupan masyarakat. Hampir semua orang pernah melakukan Perjanjian baik dalam bentuk yang formal maupun dalam bentuk yang sederhana sekalipun. Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan bahwa suatu Perjanjian adalah: "Suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya dengan satu orang atau lebih."¹

Pengertian Perjanjian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah persetujuan (tertulis atau dengan lisan) yang dibuat oleh dua pihak atau lebih masing-masing bersepakat dan akan menaati apa yang tersebut dalam persetujuan itu.² Istilah hukum Perjanjian mempunyai cakupan yang lebih sempit dari istilah hukum perikatan. Jika dengan istilah hukum perikatan

¹ Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN Nomor 39, TLN. Nomor 4279, Pasal 1313.

² Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 111.

dimaksudkan untuk mencakup semua bentuk perikatan dalam buku ketiga Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menjadi termasuk ikatan hukum yang berasal dari Perjanjian dan ikatan hukum yang terbit dari Undang-Undang, maka dengan istilah hukum Perjanjian hanya dimaksudkan sebagai pengaturan ikatan hukum yang terbit dari Perjanjian saja.³

Dalam suatu Perjanjian harus memenuhi syarat sahnya Perjanjian, sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu kata sepakat, kecakapan, hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Dengan terpenuhinya empat syarat sahnya Perjanjian di atas, maka secara hukum mengikat bagi para pihak yang membuat Perjanjian, melalui Perjanjian maka terciptalah suatu hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban pada masing-masing pihak yang membuat Perjanjian.⁴

Perjanjian memenuhi berbagai sektor dalam lini kehidupan manusia, baik dari sektor Perjanjian, jual beli hingga sektor keperdataan lain seperti ketenagakerjaan. Pada umumnya Perjanjian kerja antara pekerja dan buruh berbentuk bebas dan dapat dibuat secara lisan maupun tulisan.⁵ Salah satu Perjanjian yang lazimnya diadakan dalam Perjanjian ketenagakerjaan adalah Perjanjian ikatan dinas.

Untuk memenuhi amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja pengusaha merasa perlu untuk mengadakan suatu pelatihan atau pendidikan tambahan kepada pekerja dengan diikat oleh suatu perjanjian ikatan dinas. Ikatan dinas adalah perjanjian antara seseorang (pelajar dan sebagainya) dan instansi yang memberinya bantuan beasiswa⁶

Training (pelatihan tambahan) adalah merupakan salah satu bentuk dari pelatihan kerja (*job training*). Pada prinsipnya, pengusaha mengemban tanggung jawab untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi pekerja-nya melalui pelatihan kerja secara berkeadilan dan tanpa diskriminatif.⁷

Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ditegaskan bahwa perusahaan yang telah mempekerjakan karyawan 100 (seratus) orang atau lebih, wajib untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi karyawannya melalui pelatihan kerja dengan jumlah sekurang-kurangnya 5% (lima perseratus) dari seluruh karyawan setiap tahunnya. Biaya pelatihan dimaksud seluruhnya menjadi tanggung-jawab perusahaan.⁸

Walaupun kewajiban untuk melaksanakan pelatihan kerja tegas disebutkan dalam Undang-Undang, namun karena biaya *training* atau pendidikan tersebut relatif besar/mahal, maka manajemen perusahaan tentunya tidak mau dirugikan jika karyawan yang telah diikutsertakan dalam suatu program pelatihan kerja kemudian mengundurkan diri dan pindah ke perusahaan lain, yang mungkin merupakan perusahaan pesaing. Oleh sebab itu, beberapa perusahaan mensyaratkan atau membuat Perjanjian ikatan dinas (antara karyawan peserta pelatihan dengan manajemen perusahaan) sebelum karyawan mengikuti pelatihan kerja.

Perjanjian tersebut diluar Perjanjian kerja yang semula dibuat oleh pengusaha dan pekerja di mana pengusaha melalui perusahaan memberikan sejumlah dana kepada pekerja untuk mengembangkan dirinya dalam sektor pendidikan atau pelatihan tambahan dengan

³ Munir Fuady, *Hukum Perjanjian dari Sudut Pandang Hukum Bisnis* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2001), hlm. 2.

⁴ Indonesia, *Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Op.Cit.* Pasal 1320.

⁵ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 48.

⁶ Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.lektur.id/ikatan-dinas>, diakses tanggal 14 Mei 2020.

⁷ Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, LN Nomor 39, TLN. Nomor 4279, Pasal 12 Ayat (1) jo. PP No. 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional*, Pasal 3.

⁸ Indonesia, *Kepmenakertrans. No. Kep-261/Men/XI/2004*, Pasal 2 Ayat (2) dan Pasal 4.

kompensasi pekerja terikat ikatan kedinasan dengan perusahaan tersebut selama beberapa tahun, sesuai dengan Pasal 162 Ayat (3) huruf (b) bahwa pekerja tidak boleh mengundurkan diri pada saat ikatan dinas berlangsung.⁹ Dan terdapat uang penggantian (layaknya *penalty*) apabila melanggar isi dari Perjanjian tersebut.

Permasalahan yang diangkat disini adalah PT. Indoprima Gemilang mengadakan *Training Wiring Harness Design/Engineering to IPG* dengan 14 orang pekerja termasuk seorang pekerja bernama Adhi Wirawan dengan konsekuensi bahwa pekerja yang telah mengikuti pelatihan tambahan berupa *Training Wiring Harness Design/Engineering* tersebut terikat dalam sebuah Perjanjian ikatan dinas selama 2 tahun sejak Perjanjian tersebut ditandatangani. Pekerja tersebut tidak boleh mengundurkan diri selama jangka waktu ikatan dinas tersebut belum berakhir. Pekerja tersebut telah menyetujuinya dan mendapat pendanaan untuk *Training Wiring Harness Design /Engineering to IPG* namun sebelum ikatan dinas berakhir salah satu pekerja bernama Adhi Wirawan mengundurkan diri tanpa alasan hingga menyebabkan perusahaan merugi karena apa yang dikeluarkan tidak bisa mendapat *feedback* dari pekerja.

Pada Pengadilan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Negeri Gresik tergugat telah dipanggil dengan patut tetapi tidak hadir dan gugatan penggugat ditolak seluruhnya dengan *verstek* serta penetapan biaya perkara sejumlah nihil. Pada Kasasi di Mahkamah Agung hakim menolak permohonan kasasi dari pemohon kasasi yaitu PT. Indoprima Gemilang dan membebankan biaya kasasi kepada negara.

Pengaturan mengenai akibat berupa pembatalan pengunduran diri demi hukum merupakan bentuk perlindungan yang diberikan oleh negara kepada pekerja/buruh, dalam hal terdapat potensi keraguan bahwa suatu pengunduran diri pekerja/buruh dilakukan secara sukarela atau justru atas paksaan dari pemberi kerja/pengusaha, maupun dapat dibuktikan.¹⁰ Permasalahan penerapan hukum ketenagakerjaan yang dikaitkan dengan Perjanjian ikatan kedinasan yang dilanggar (wanprestasi Perjanjian ikatan dinas) namun tidak berimplikasi apa-apa pada pihak yang melakukan wanprestasi membuat penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai alasan hakim dalam memutus perkara ini.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya dan untuk memberikan batasan yang jelas, maka ada beberapa pokok permasalahan yang akan menjadi fokus dalam penulisan ini, yaitu bagaimanakah Ketepatan Putusan Pengadilan No.08/Pdt.Sus-PHI/2014/PNGS Jo Putusan No. 719 K/Pdt.Sus-PHI/2014 Dilihat Dari Perspektif Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Dan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terkait Dengan Perlindungan Hukum Terhadap Pengusaha Terkait Dengan Wanprestasi Yang Dilakukan Oleh Pekerja.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Penelitian hukum normatif. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.¹¹ Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin (ajaran).¹² Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk memberikan argumentasi

⁹Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN Nomor 39, TLN. Nomor 4279, Pasal 162.

¹⁰ Willy Farianto dan Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 205.

¹¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 35.

¹² Mukti Fajar, Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum-Normatif dan Empiris* (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 34.

hukum sebagai dasar penentu apakah suatu peristiwa telah benar atau salah serta bagaimana sebaiknya peristiwa itu menurut hukum.¹³

II. PEMBAHASAN

Di samping mencari dan mewujudkan kebenaran formil (*formeel waarheid*), Majelis Hakim pada dasarnya tidak dilarang mencari dan menemukan kebenaran materil dalam pengadilan perdata, hal mana dikuatkan dengan Putusan Mahkamah Agung No. 3136 K/Pdt/1983 tanggal 6 Maret 1985.¹⁴ Majelis hakim dapat menggunakan pendekatan hermeneutik.¹⁵ Dengan mencoba menggali kebenaran material tersebut dengan menggali hal-hal material yang melatarbelakangi pembuatan suatu bukti tertulis, apakah ada *inequality of bargaining power* diantara kedua belah pihak.

Gagasan utama dari kebebasan berkontrak berkaitan dengan penekanan akan persetujuan dan maksud atau kehendak para pihak serta berkaitan dengan pandangan bahwa kontrak adalah hasil dari pilihan bebas (*free choice*). Dengan mendasarkan pada hal tersebut, muncul paham bahwa tidak seorang pun terikat pada kontrak sepanjang tidak dilakukan atas dasar adanya pilihan bebas untuk melakukan sesuatu.¹⁶ Pada dasarnya, dalam setiap kasus pengunduran diri pekerja/buruh secara sukarela tidak dapat dipastikan apakah pengunduran diri tersebut dilakukan secara sukarela atau sebagai akibat dari tekanan pengusaha.¹⁷ Oleh karena itu, Majelis Hakim perlu menggali lebih dalam latar belakang dari pengunduran diri yang dilakukan pekerja/buruh tersebut.

Sebelum dilakukan Analisis ketepatan putusan hakim terkait dengan wanprestasi yang dilakukan oleh pekerja dalam Putusan No.08/Pdt.Sus-PHI/2014/PNGS jo Putusan No. 719 K/Pdt.Sus-PHI/2014 menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, penulis akan membahas sedikit mengenai kasus posisi pada artikel ini, yaitu:

Antara Penggugat (PT. Indoprima Gemilang) dan Tergugat (Adhi Wirawan) telah melaksanakan hubungan kerja sejak 18 Mei 2011, dengan jabatan sebagai *Assistant Maintenance Manager* di PT Indoprima Gemilang Plant-1 Gresik. Diantara Penggugat dan Tergugat telah dilaksanakan Perjanjian ikatan kerja (ikatan dinas) pada tanggal 14 November 2011, sebagai dasar pelaksanaan kegiatan *Training Wiring Harness Design/Engineering to IPG* yang dilaksanakan pada 14 November 2011 sampai dengan 25 Mei 2012 dengan biaya US\$ 90.000 dengan total peserta sejumlah 14 orang, Tergugat mengajukan pengunduran diri pada tanggal 4 Februari 2013, dan terhitung sejak tanggal 1 Maret 2013 sudah tidak dapat masuk kerja. Penggugat menolak pengunduran diri tergugat, karena tidak sesuai (mengabaikan) ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Karena ketidakhadiran Sdr. Adhi Wirawan sejak tanggal 1 Maret 2013, pengusaha berupaya memanggil Sdr. Adhi Wirawan untuk mempertanggungjawabkan ketidakhadirannya agar sesuai dengan Proses pengunduran diri dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Upaya dari pengusaha untuk menyelesaikan permasalahan tidak ditanggapi oleh Sdr. Adhi Wirawan, maka PT Indoprima Gemilang menyerahkan penyelesaian perselisihan melalui Dinas Tenaga

¹³ *Ibid.*, 36.

¹⁴ M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata: Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 499.

¹⁵ Mantzavinos C., *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Winter 2016 Edition), <https://plato.stanford.edu/archives/win2016/entries/hermeneutics/>, diakses pada 14 Mei 2020.

¹⁶ Ridwan Khairandy, *Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak*, (Universitas Indonesia, Fakultas Hukum Pasca Sarjana, 2003), hlm. 1.

¹⁷ Malcolm Sargeant dan David Lewis, *Employment Law*, (London: Pearson Education Limited, 2010), hlm. 81.

Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik melalui Surat Resmi Nomor 268/IPGPGA/ PI/V/2013 tanggal 7 Mei 2013.

A. Putusan PHI No.08/Pdt.Sus-PHI/2014/PNGS

Berdasarkan keterangan saksi, ia mengetahui dengan benar terkait jangka waktu ikatan dinas, insentif yang akan didapat berupa kenaikan *grade* di perusahaan tersebut dan sertifikat (yang akan didapat pada saat ikatan dinas berakhir) serta konsekuensi apabila ia melanggar. Saksi juga menyatakan bahwa Perjanjian ikatan dinas ditandatangani berdasarkan pengetahuan serta kehendak penuh dari para pihak.

Bahwa kedua saksi sama-sama mengetahui bahwa Saudara Adhi Wirawan mengundurkan diri sedari bulan Maret 2013 dengan mengajukan surat mengundurkan diri pada 4 Februari 2013. Sejak memasukan surat pengunduran diri saudara Adhi Wirawan sudah tidak hadir dan melaksanakan kewajibannya lagi di kantor.

Menurut analisis penulis, ini melanggar Pasal 162 Ayat 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) harus memenuhi syarat:

- a) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- b) Tidak terikat dalam ikatan dinas, dan
- c) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.¹⁸

Saudara Adhi Wirawan telah melanggar tiga butir sekaligus dalam Pasal 162 Ayat 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 karena:

- a) Butir a, Perhitungan 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri yaitu Tanggal 1 Maret 2013 adalah Tanggal 18 Januari 2013 bukan 4 Februari 2013 (sesuai perhitungan Pasal 77 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 mengenai waktu kerja delapan jam satu hari 40 jam 1 minggu untuk lima hari kerja dalam satu minggu).¹⁹
- b) Butir b, pada kenyataannya saudara Adhi Wirawan terikat dengan sebuah ikatan dinas selama dua tahun dan baru akan berakhir pada tanggal 4 November 2013.
- c) Butir c, setelah saudara adhi wirawan memasukan surat pengunduran dirinya saudara Adhi Wirawan, sudan tidak masuk kantor lagi dan tidak melaksanakan kewajibannya di kantor sebagai Manager Q A.

Kedua saksi mendalilkan tidak ada paksaan dalam penandatanganan kontrak, karena karyawan diberi pilihan untuk dapat mengikuti training diluar perusahaan (menjadi bukan hanya training ini) dan diakui oleh perusahaan sepanjang karyawan/pekerja mendapat izin perusahaan. Selain itu hanya Tergugat yang mengundurkan diri sebelum habis ikatan dinas. Ini menunjukkan bahwa ketidak integritasan bukan ditunjukan oleh pengusaha namun pada pekerja.

Menurut teori baru yang dikemukakan oleh Van Dunne, yang diartikan dengan Perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Teori baru tersebut tidak hanya melihat Perjanjian semata-mata, tetapi juga harus dilihat perbuatan-perbuatan sebelumnya atau mendahuluinya. Ada tiga tahap dalam membuat Perjanjian menurut teori baru yaitu:

- a. Tahap *pra contractual*, yaitu adanya penawaran dan penerimaan
- b. Tahap *contractual*, yaitu adanya persesuaian pernyataan kehendak antara para pihak.
- c. Tahap *post contractual*, yaitu pelaksanaan Perjanjian.²⁰

¹⁸ Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN Nomor 39, TLN. Nomor 4279, Pasal 162 Ayat (3).

¹⁹ *Ibid.*,77.

²⁰ Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata tertulis (BW)* (Jakarta: Sinar Grafika, 2001), hlm. 151-152.

Perjanjian tersebut merupakan hukum bagi para pihak atau *pacta sunt servanda*. Intinya, apapun namanya, Perjanjian tersebut dibuat oleh para pihak, di mana syarat-syarat dan ketentuan didalamnya disepakati para pihak. karena itu merupakan hukum bagi para pihak yang dikenal dengan adagium *pacta sunt servanda*.²¹

Pekerja sudah bersepakat dan tanpa paksaan untuk mengikuti perjanjian ikatan dinas karena pelatihan tambahan dari Perusahaan, sehingga dari segi pra kontraktual Perjanjian ini tidak memenuhi cacat sebagaimana ada dalam Pasal 1321 Kuh Perdata yang berbunyi: “Tiada sepakat yang sah jika sepakat itu diberikan karena kekhilafan, atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan.”²²

Hakim menimbang bahwa Perjanjian tersebut memenuhi unsur paksaan sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 1323 Kitab undang-Undang Hukum Perdata serta pengembangan Pasal 1321 berupa Penyalahgunaan Keadaan baik secara ekonomi maupun psikologis.

Dalam peristiwa contoh di atas misalnya, bilamana terdapat klausula yang sangat memberatkan, atau terdapat paksaan agar pihak lawan mau menandatangani Perjanjian, maka sudah barang tentu terdapat cacat kehendak dalam keseluruhan proses berkontrak tersebut. Pasal 1320 BW dinyatakan bahwa kata sepakat merupakan syarat sahnya Perjanjian (asas konsensualisme) yang mana merupakan salah satu syarat subyektif. Berkaitan dengan syarat subyektif dalam Pasal 1320 BW, aturan lanjutannya ada dalam Pasal 1321 BW yaitu mengenai cacat kehendak, yang menyatakan bahwa tiada sepakat yang sah apabila diberikan karena kekhilafan, paksaan dan penipuan.²³

Paksaan menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah suatu perbuatan yang menakutkan seseorang yang berpikiran sehat, di mana terhadap orang yang terancam karena paksaan tersebut timbul ketakutan baik terhadap dirinya maupun terhadap kekayaannya dengan suatu kerugian yang terang dan nyata. Misalnya orang tersebut diancam untuk dianiaya, akan diculik anaknya atau akan dibuka rahasianya.²⁴

Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, agar suatu paksaan dapat mengakibatkan pembatalan suatu kontrak, paksaan tersebut haruslah memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Paksaan dilakukan terhadap:
 - a. Orang yang membuat kontrak
 - b. Suami atau istri dari orang yang membuat kontrak
 - c. Sanak keluarga dalam garis keatas atau kebawah.
2. Paksaan dilakukan oleh:
 - a. Salah satu pihak dalam kontrak
 - b. Pihak ketiga untuk kepentingan siapa kontrak tersebut dibuat.
3. Paksaan tersebut menakutkan seseorang
4. Orang yang takut tersebut harus berpikiran sehat
5. Ketakutan atau paksaan tersebut berupa:
 - a. Ketakutan terhadap diri orang tersebut
 - b. Ketakutan terhadap kerugian yang nyata dan terang terhadap harta kekayaan orang yang bersangkutan.
 - c. Timbulnya ketakutan karena paksaan haruslah dengan mempertimbangkan keadaan dari yang dipaksakan berupa:

²¹ V. Harlen Sinaga, *Hukum Acara Perdata Dengan Pemahaman Hukum Materil* (Jakarta: Erlangga, 2015), hlm. 21.

²² Indonesia, *Undang-undang No. 13 Tahun 2003*, Pasal 1321.

²³ Fani Martiawan, “Paksaan Ekonomi Dan Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Bentuk Cacat Kehendak Dalam Perkembangan Hukum Kontrak,” *Jurnal Yuridika*, Vol.. 30 No. 2 (Mei 2015). hlm. 236.

²⁴ Munir Fuadi, *Hukum Perjanjian dari Sudut Pandang.*, hlm. 36.

- 1) Usia
 - 2) Kelamin
 - 3) Kedudukan
6. Ketakutan bukan karena hormat dan patuh kepada orang tua atau sanak keluarga tanpa paksaan.
 7. Setelah terjadi paksaan kontrak tersebut tidak telah dikuatkan (dengan tegas atau diam-diam)
 8. Tidak telah lewat waktu kadaluarsa setelah dilakukan paksaan.

Seperti yang telah disebutkan bahwa suatu paksaan dapat menyebabkan dibatalkannya suatu kontrak dalam hal paksaan menimbulkan:

1. Ketakutan terhadap diri orang tersebut
2. Ketakutan terhadap kerugian yang nyata dan terang terhadap harta kekayaan orang yang bersangkutan.

Karena itu ancaman yang dapat menimbulkan kerugian secara ekonomis (*economic duress*) dapat merupakan alasan untuk membatalkan kontrak karena dalam hal tersebut dianggap tidak tercapai kata sepakat di antara para pihak. Sudah barang tentu tidak semua ancaman terhadap harta kekayaan dapat membatalkan kontrak.²⁵

Cacat kehendak yang berupa paksaan, yang mana akhir-akhir ini muncul jenis atau pola yang serupa dengan paksaan, yaitu berupa penyalahgunaan keadaan dan juga paksaan ekonomi. Penyalahgunaan keadaan ini bentuknya serupa dengan paksaan ekonomi yang mana tidak diatur dalam BW. Tentu saja penyalahgunaan keadaan ini berbeda dengan *dwang* (paksaan) pada umumnya, walaupun demikian tetap memiliki beberapa kemiripan dalam karakteristiknya. Karena masih hanya berupa doktrin, maka penyelesaiannya membutuhkan kehati-hatian dan kejelian dari hakim. Cacat kehendak dalam pengaturan Pasal 1321 BW dapat terjadi dan berakibat kontrak dapat dibatalkan apabila ada *bedreiging* (ancaman), *bedrog* (penipuan), dan *dwaling* (kesesatan). Perkembangannya, cacat kehendak juga dapat terjadi dalam hal adanya *misbruik van opstandigheden* (penyalahgunaan keadaan). Penyalahgunaan keadaan ini berkembang melalui doktrin dan yurisprudensi. Istilah penyalahgunaan keadaan dalam hukum Indonesia merupakan padanan dari istilah *misbruik van omstandigheden* dan *undue influence*.²⁶

Penyalahgunaan ini memiliki dua unsur yang harus dipenuhi yaitu adanya kerugian yang diderita oleh salah satu pihak, dan adanya penyalahgunaan kesempatan oleh pihak lain. Sedangkan paksaan yang tercantum dalam Pasal 1321 BW mensyaratkan adanya unsur ancaman yang menyebabkan ketakutan oleh salah satu pihak dan kerugian yang ditimbulkan akibat adanya ancaman tersebut.

Sudikno Mertokusumo menerjemahkan pendapat dari Van Dunne dan Van den Burght yang menyatakan bahwa:

“Pada penyalahgunaan keadaan, tidaklah semata-mata berhubungan dengan isi Perjanjian, tetapi berhubungan dengan apa yang telah terjadi pada saat lahirnya Perjanjian, yaitu penyalahgunaan keadaan yang menyebabkan pernyataan kehendak dan dengan sendirinya persetujuan para pihak itu tanpa cacat.”²⁷

Keterkaitan antara kehendak dan kesepakatan ini terkait dengan syarat sah lahirnya Perjanjian, di mana Mariam Darus Badruzaman mengemukakan beberapa teori mengenai lahirnya Perjanjian tersebut, yaitu:

²⁵ Munir Fuady, *Hukum Perjanjian dari Sudut Pandang..*, hlm. 37-38.

²⁶ Henry P. Panggabean, *Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik Van Omstandigheden) Sebagai Alasan Baru Untuk Pembatalan Perjanjian. (Berbagai Perkembangan Hukum Di Belanda)* (Jogjakarta: Liberty, 2001), hlm. 32.

²⁷ Van Dunne, *Diktat Kursus Hukum Perikatan III*, Terjemahan Sudikno Mertokusumo (Jogjakarta, 1987).

1. *Wilstheorie* (teori kehendak) menjelaskan bahwa kesepakatan terjadi pada saat kehendak pihak penerima dinyatakan, misalnya dengan menuliskan surat.
2. *Verzenththeorie* (teori pengiriman) mengajarkan bahwa kesepakatan terjadi pada saat kehendak yang dinyatakan itu dikirim oleh pihak yang menerima tawaran.
3. *Vernemingstheorie* (teori pengetahuan) mengajarkan bahwa pihak yang menawarkan seharusnya sudah mengetahui bahwa tawarannya sudah diterima.
4. *Vertrouwenstheorie* (teori kepercayaan) mengajarkan bahwa kesepakatan itu terjadi pada saat pernyataan kehendak dianggap layak diterima oleh pihak yang ditawarkan.²⁸

Menurut Mariam Darus Badruzaman, *undue influence* (penyalahgunaan keadaan) merupakan:

“Suatu konsep yang berasal dari nilai-nilai yang terdapat di pengadilan. Konsep ini sebagai landasan untuk mengatur transaksi yang berat sebelah yang telah ditentukan sebelumnya oleh pihak yang dominan kepada pihak yang lemah. Penyalahgunaan keadaan ada ketika pihak yang melakukan suatu perbuatan atau membuat Perjanjian dengan cara di bawah paksaan atau pengaruh teror yang ekstrim atau ancaman, atau paksaan penahanan jangka pendek. Ada pihak yang menyatakan bahwa penyalahgunaan keadaan adalah setiap pemaksaan yang tidak patut atau salah, akal bulus, atau bujukan dalam kewenangan yang berlebihan, dan pihak lain dipengaruhi untuk melakukan perbuatan yang tak ingin dilakukan, atau akan berbuat sesuatu jika setelahnya dia akan merasa bebas.”²⁹

Penyalahgunaan keadaan didefinisikan lebih lanjut di mana seseorang menggunakan posisi psikologisnya yang dominan, serta wewenang kedudukan dan kepercayaannya untuk menekan pihak lain agar menyetujui sebuah Perjanjian di mana sebenarnya mereka tidak ingin menyetujuinya.

Ajaran penyalahgunaan keadaan adalah menyangkut perwujudan asas kebebasan berkontrak, karena hal itu menyangkut penyalahgunaan untuk mengganggu adanya kebebasan kehendak yang bebas untuk mengadakan persetujuannya. Bahwa ajaran penyalahgunaan keadaan dibedakan dalam 2 hal, yaitu:

1. keunggulan ekonomi
2. Penyalahgunaan keunggulan kejiwaan.

Bahwa penyalahgunaan keadaan itu terdiri dari 2 unsur yaitu:

1. Adanya kerugian yang diderita satu pihak
2. Adanya penyalahgunaan kesempatan oleh para pihak pada saat terjadinya Perjanjian.³⁰

Penyalahgunaan keadaan ekonomi terkait dengan *bargaining power*, inti penyalahgunaan keunggulan ekonomis ini terletak pada *inequality of bargaining power* yang harus dihadapi oleh pihak yang lemah dan tidak dapat dihindari, sehingga tidak tercipta *good faith bargaining*.³¹ Pihak yang kedudukan ekonominya kuat dapat memaksakan suatu klausul atau keseluruhan substansi kontrak untuk ditandatangani. Namun ada batasannya di mana apabila merupakan kegiatan yang dinilai pantas terjadi dalam bisnis tidak dikualifikasikan sebagai penyalahgunaan keadaan. Dikutip oleh H.P Panggabean, Pendapat Van Dunne berdasarkan berbagai pertimbangan hukum yang berkaitan dengan masalah penerapan penyalahgunaan keadaan yaitu keunggulan ekonomis maka:

1. Apakah pihak yang satu mempunyai keunggulan ekonomis terhadap yang lain?

²⁸ Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1995), hlm. 75.

²⁹ *Ibid.*, hlm. 10

³⁰ Fatmah Paparang, “Misbruik Van Omstandigheden,” *Jurnal Hukum Unsrat*, Vol.22 No.6 (6 Juli 2016), 57-58.

³¹ Bryan A. Garner, *Black's Law Dictionary*, Edisi ke 7 (Hampshire, West Group, 1999), hlm. 762.

2. Adakah kebutuhan mendesak untuk mengadakan kontrak dengan pihak yang ekonomis lebih kuasa mengingat akan pasaran ekonomi dan posisi pasaran pihak lawan?
3. Apakah kontrak yang telah dibuat atau syarat-syarat yang telah disetujui itu tidak berimbang dan menguntungkan pihak yang ekonomis lebih kuasa dan demikian berat sebelah?
4. Apakah keadaan berat sebelah semacam ini dapat dibernarkan oleh keadaan istimewa pada pihak ekonomis lebih kuasa?

Bila tiga dari pertanyaan pertama dijawab dengan ya dan yang terakhir tidak maka sudah dipastikan adanya penyalahgunaan keadaan.³²

Dijelaskan kembali oleh Retnowulan Sutantio faktor yang memberi indikasi adanya penyalahgunaan keadaan dalam perbuatan hukum atau kontrak adalah:

1. Adanya syarat-syarat yang diperjanjikan yang sebenarnya tidak masuk akal atau yang tidak patut atau yang bertentangan dengan perikemanusiaan (*unfair contract terms*).
2. Nampak atau ternyata pihak debitur berada dalam keadaan tertekan.
3. Apabila terdapat keadaan di mana bagi debitur tidak ada pilihan lain kecuali membuat Perjanjian, yang memberatkan.
4. Ternyata nilai hak dan kewajiban bertimbal balik kedua pihak adalah sangat tidak seimbang.³³

Hakim mengungkapkan bahwa sebagai salah satu keabsahan Perjanjian, yaitu kesepakatan Kesepakatan kehendak. Dimaksudkan bahwa kedua subyek yang mengadakan perjanjian itu harus bersepakat, setuju atau seiya sekata mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan itu. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu, juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal-balik.³⁴ Kesepakatan yang merupakan pernyataan kehendak para pihak dibentuk oleh dua unsur yaitu unsur penawaran dan penerimaan, penawaran dilakukan sebagai pernyataan kehendak yang mengandung unsur untuk mengadakan Perjanjian sedangkan penerimaan merupakan pernyataan setuju dari pihak yang ditawarkan.

Hakim berpendapat bahwa proses ikatan dinas ini adalah melalui proses penunjukan oleh manajer sehingga tidak pernah ada penawaran apakah peserta bersedia mengikuti pelatihan atau sebaliknya dan mengandung unsur paksaan oleh satu pihak yaitu pengusaha. Mekanisme penawaran dalam sebuah perusahaan beragam bentuknya, penawaran dalam PT. Indoprime Gemilang dilakukan dengan sosialisasi terlebih dahulu kepada pada pekerja bahwa akan diadakan Perjanjian ikatan dinas dengan segala ketentuan dan *benefit* yang akan didapat dengan tidak sembarangan pekerja boleh ikut dalam pelatihan ini karena akan menjadi perwakilan dari setiap divisi. Penerimaan dilakukan dengan pengajuan diri tergugat sendiri sebagai Manager Q A untuk mewakili divisinya dan pihak personalia menyetujuinya karena dirasa berkompeten lalu ditandatangani sebuah Perjanjian bernama Perjanjian ikatan dinas. Sehingga dapat dilihat disini terjadi penawaran dan penerimaan baik antara pihak perusahaan maupun dari pihak pekerja sehingga memenuhi Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata berupa kesepakatan yang artinya bersepakat, setuju atau seiya sekata mengenai hal-hal pokok dari Perjanjian yang diadakan itu. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu, juga dikehendaki oleh pihak yang lain, mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik. Di mana pihak pengusaha menginginkan pekerja dengan tambahan keunggulan dan pekerja menginginkan tambahan pengalaman serta pengetahuan secara gratis.

Adanya ancaman dapat menjadi unsur pemaksaan apabila menimbulkan ketakutan baik

³² Henry P. Panggabean, *Penyalahgunaan Keadaan...*, 43.

³³ Retnowulan Sutantio, "Perjanjian Menurut Hukum Indonesia," *Jurnal Varia Peradilan*, Vol.5 No.56 (Mei 1990), hlm. 134.

³⁴Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: PT. Intermasa, 2001), hlm. 17.

terhadap diri orang tersebut maupun terhadap harta kekayaannya dan menimbulkan kerugian secara terang dan nyata, sesuai dengan Pasal 1321 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Dapat kita lihat terdapat beberapa unsur dalam penafsiran dalam Pasal ini yaitu unsur ancaman yang menimbulkan ketakutan baik terhadap diri orang tersebut maupun terhadap harta kekayaannya, pada kasus ini pihak pengusaha tidak memaksa tergugat untuk menandatangani Perjanjian tersebut apalagi sampai menimbulkan ketakutan baik terhadap diri tergugat maupun terhadap harta kekayaannya, karena mau atau tidak mau beliau ikut dalam Perjanjian ini tidak akan mempengaruhi posisinya di perusahaan tersebut, ia masih akan tetap bekerja dengan posisi sebagai manager QA dan akan mendapatkan upah seperti biasa, bahkan diberi pilihan berupa boleh untuk mengikuti pelatihan diluar perusahaan (dengan seizin perusahaan) dan tetap diakui sertifikatnya. Unsur lain adalah adanya kerugian yang terang dan nyata. Pada Perjanjian ikatan dinas dibuat sesuai dengan tujuan Perjanjian menguntungkan kedua belah pihak, di mana dalam kasus ini Perjanjian tersebut benar benar menguntungkan kedua belah pihak di mana pihak pengusaha mendapatkan pekerja dengan skill yang bertambah dan pekerja mendapat tambahan skill pengalaman bahkan kenaikan pangkat. Sehingga unsur berupa kerugian yang terang dan nyata tidak tercipta disini.

Hakim berpendapat, setelah pelaksanaan training tidak ada kenaikan gaji, kenaikan pangkat atau tambahan fasilitas yang diterima oleh tergugat, sehingga merugikan tergugat. Perlu diketahui bahwa walaupun tidak mendapat atau tambahan fasilitas dari kantor namun tergugat mendapat kenaikan *grade* atau pangkat namun setelah ikatan dinas selesai.

Kemudian, Hakim menimbang bahwa dalam kasus ini juga terdapat pengembangan Pasal 1321 berupa Penyalahgunaan keadaan baik secara ekonomi maupun secara psikologis. Mengutip pendapat hakim yang menggunakan teori van Dunne mengenai pengertian dari penyalahgunaan keunggulan secara ekonomi dan Penyalahgunaan keadaan secara psikologis. Penyalahgunaan keunggulan secara ekonomi apabila, salah satu pihak mempunyai keunggulan ekonomis terhadap pihak lain, sehingga pihak lain tersebut terpaksa mengadakan kontrak. Hakim berpendapat bahwa terdapat penyalahgunaan keadaan secara ekonomi karena pelatihan tersebut dilakukan dengan mekanisme penunjukan sehingga terlihat ada posisi tidak berimbang antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja di mana hakim berpendapat pula apabila tidak dipenuhi maka itu akan mempengaruhi keberadaan pekerja di perusahaan tersebut.

Hendaknya hakim berpikiran lebih terbuka mengenai penafsiran kondisi tidak berimbang ini dengan melihat bahwa dalam Perjanjian ikatan dinas posisi pekerja dan pengusaha itu berimbang karena sama sama memiliki tujuan yang akan menguntungkan kedua belah pihak dengan tidak juga menggunakan pengaruh kedudukannya yang sebenarnya memiliki *bargaining position* yang lebih kuat secara dan dapat dikatakan terjadi penyalahgunaan secara ekonomi apabila pihak yang *bargaining position* nya secara logika tinggi mengambil keunggulan secara tidak pantas dari pihak yang secara logika *bargaining position* nya lemah baik dengan adanya suatu syarat yang diperjanjikan tidak masuk akal, tidak patut dan melanggar perikemanusiaan, nampak pihak pekerja dalam keadaan tertekan dan tidak ada pilihan lain kecuali membuat Perjanjian yang memberatkan. Dalam kasus ini selain *bargaining position* yang berimbang pihak pengusaha juga tidak mempersyaratkan secara wajib untuk mengikuti pelatihan tambahan ini karena diperbolehkan juga untuk mengikutinya di tempat lain dengan tetap diakui oleh perusahaan, selain itu posisi dari Adi Wirawan adalah seorang Manager Q A sehingga bukan berada dalam posisi ekonomi lemah di mana mau tidak mau ia harus menandatangani Perjanjian ini.

Hakim berpendapat bahwa menjadi penyalahgunaan keunggulan secara psikologis atau kejiwaan karena pengusaha menggunakan posisi psikologisnya yang dominan serta wewenang, kedudukan dan kepercayaannya untuk menekan pihak pekerja supaya pihak pekerja menyetujuinya serta apabila dia tidak menyatakan kehendak untuk menerima apa yang diminta penggugat maka tergugat akan memperoleh beberapa sanksi yang harus dia terima termasuk

mengenai uang upah yang pada saat itu mungkin sangat dibutuhkannya. Dalam kasus ini tidak ada tekanan sama sekali terhadap penandatanganan Perjanjian sebagaimana yang telah diungkapkan oleh beberapa saksi yang menyatakan bahwa tidak ada paksaan dalam pembuatan kontrak tersebut serta kata mungkin dari hakim dapat ditafsirkan bahwa hakim menduga-duga kebutuhan salah satu pihak yang pada kenyataannya berada dalam kedudukan sebagai Manager Q A pada perusahaan tersebut sehingga tidak berada pada ekonomi yang lemah dan kondisi psikologis mudah untuk ditekan karena intimidasi atau penimbunan rasa balas budi kepada pihak perusahaan.

Hakim menimbang, bahwa cacat kehendak dalam Perjanjian berimplikasi kepada Perjanjian tersebut dapat dinyatakan batal oleh hakim jika didalilkan oleh yang bersangkutan. Pada kasus ini hakim juga mengakui bahwa tergugat tidak pernah mendalilkan Perjanjian tersebut untuk dibatalkan oleh hakim sehingga hakim tidak menyatakan bahwa Perjanjian itu batal. Namun pada pertimbangan selanjutnya hakim menafsirkan sendiri bahwa walaupun tidak ada yang mendalilkan hal tersebut namun Perjanjian tambahan dan segala akibat yang timbul karena Perjanjian pokok berupa Perjanjian ikatan dinas akan dapat menjadi batal. Sehingga karena telah dinyatakan tidak mengikat kepada para pihak yang membuat dan menandatangani dan tidak memiliki akibat hukum kepada para pihak tersebut maka beralasan hukum petitum gugatannya ditolak untuk seluruhnya.

Dalam hal syarat subjektif salah satunya adalah kesepakatan tidak dipenuhi maka Perjanjian tersebut bukan batal demi hukum sebagaimana yang diputuskan oleh hakim pada kasus ini namun salah satu pihak mempunyai hak untuk meminta supaya Perjanjian itu dibatalkan (Pasal 1323 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata). Pihak yang dapat meminta pembatalan itu adalah pihak yang tidak cakap atau pihak yang memberikan sepakatnya (perizinannya) secara tidak bebas. Menjadi, Perjanjian yang telah dibuat itu mengikat juga, selama tidak dibatalkan oleh hakim "atas permintaan pihak yang berhak meminta pembatalan." Dengan demikian nasib suatu Perjanjian tidaklah pasti dan tergantung pada kesediaan suatu pihak untuk mentaatinya. Perjanjian demikian dinamakan *voidable* atau *vernietigbaar* yang berhak meminta pembatalan dalam hal seorang yang telah memberikan sepakat adalah orang yang telah memberikan perizinannya secara tidak bebas. Menjadi dalam kasus ini Perjanjian tidak dapat dibatalkan begitu saja oleh hakim tanpa ada yang mengajukan pembatalan tersebut karena yang tidak dipenuhi adalah syarat subjektif berupa kesepakatan sebagaimana diungkapkan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang hukum perdata.

Pada pertimbangannya hakim juga melewati, bahwa tergugat senyatanya telah melakukan wanprestasi. Wanprestasi sendiri berasal dari istilah aslinya dalam bahasa Belanda "*wanprestatie*", artinya tidak memenuhi kewajiban yang telah ditetapkan dalam perikatan, baik perikatan yang timbul karena perjanjian maupun perikatan yang timbul karena Undang-Undang.³⁵ Wanprestasi sendiri tidak didefinisikan secara jelas dalam Kitab Undang-Undang Hukum perdata namun menurut Subekti, Wanprestasi seorang debitur dapat berupa empat macam:

1. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukannya.
2. Melaksanakan apa yang dijanjkannya, tetapi tidak sebagaimana diperjanjikan.
3. Melakukan apa yang dijanjikan tetapi terlambat.
4. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya.³⁶

³⁵ A. Qiram Syamsudin Meliala, *Hukum Perjanjian*, (Yogyakarta: Mandar Maju, 2001), hlm. 20.

³⁶ Munir Fuady, *Hukum Perjanjian dari Sudut Pandang Hukum Bisnis...*, hlm. 45.

B. Putusan Kasasi No. 719 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Bahwa pertimbangan hakim pertama adalah *judex facti* tidak salah dalam menetapkan hukum dengan pertimbangan bahwa Perjanjian ikatan dinas tersebut diakui mengakui kedua belah pihak sehingga wajar apabila konsekuensi adanya pembiayaan yang telah dikeluarkan oleh pemohon kasasi untuk kasasi untuk melakukan pendidikan dan pelatihan tambahan diwajibkan untuk dikembalikan sebesar pengeluaran dalam rangka pelaksanaan ikatan dinas tersebut. Namun walaupun telah menegaskan seperti itu hakim tetap menganggap bahwa putusan *judex facti* telah tepat dan harus dipertahankan. Dapat dilihat pada pertimbangan ini adalah apabila hakim menganggap pengembalian uang tersebut adalah hal yang wajar timbul pertanyaan mengapa *judex factie* masih dirasa tepat dan harus dipertahankan.

Pertimbangan hakim kedua menyampaikan *dissenting opinion* di mana ia berpendapat dengan mengajukan alasan sebagai berikut:

Bahwa alasan kasasi dapat dibenarkan, *Judex Facti* telah salah dan keliru

1. serta tidak tepat dalam menilai, menimbang dan menerapkan hukumnya, dengan pertimbangan bahwa Perjanjian ikatan dinas telah memenuhi ketentuan Pasal 1320 dan 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sehingga bersifat mengikat. kedua belah pihak. Dengan demikian oleh karena ikatan dinas sudah diperjanjikan yang menyangkut masalah pengembalian biaya ikatan dinas apabila Termohon Kasasi mengundurkan diri, maka Termohon Kasasi wajib mengembalikan biaya ikatan dinas yang besarnya sesuai dengan yang diperjanjikan.
2. Bahwa oleh karenanya Hakim *Ad Hoc* PHI Dwi Tjahjo Soewarsono, berpendapat mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi, serta membatalkan putusan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik, serta mengadili sendiri dengan menghukum Termohon Kasasi untuk mengembalikan biaya ikatan dinas

Menimbang, bahwa oleh karena terjadi perbedaan pendapat dalam Majelis Hakim dan telah diusahakan musyawarah dengan sungguh-sungguh tetapi tidak tercapai mufakat, maka Majelis Hakim mengambil putusan dengan suara terbanyak. Bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, lagi pula ternyata bahwa putusan *Judex Facti* dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau Undang-Undang. maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT. Indoprima Gemilang, tersebut harus ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hakim yang tidak memberikan pendapatnya menyetujui putusan yang ada.

Penulis sependapat dengan pertimbangan hakim yang memberikan *dissenting opinion* bahwa alasan kasasi dapat dibenarkan, *Judex Facti* telah salah dan keliru serta tidak tepat dalam menilai, menimbang dan menerapkan hukumnya, dengan pertimbangan bahwa Perjanjian ikatan dinas telah memenuhi ketentuan Pasal 1320 dan 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sehingga bersifat mengikat kedua belah pihak. Sebagaimana yang telah penulis ungkapkan pada awal bab ini adalah bahwa Perjanjian tersebut memenuhi asas kebebasan berkontrak karena pihak perusahaan dan pekerja sama-sama mengetahui isi Perjanjian tersebut dengan jelas serta para pihak menyetujui Perjanjian tersebut menjadi suatu undang-undang yang mengikat bagi kedua belah pihak sehingga harus dilaksanakan dengan itikad baik. Serta memenuhi Pasal 1320 karena dilaksanakan berdasarkan kesepakatan di mana pihak yang satu memberikan penawarannya dan pihak yang lain menerima tawaran tersebut tanpa paksaan.

Dengan demikian oleh karena ikatan dinas sudah diperjanjikan yang menyangkut masalah pengembalian biaya ikatan dinas apabila Termohon Kasasi mengundurkan diri, maka Termohon Kasasi wajib mengembalikan biaya ikatan dinas yang besarnya sesuai dengan yang diperjanjikan. Ini sesuai dengan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata bahwa setiap Perjanjian yang dibuat harus dilaksanakan oleh kedua belah pihak dan apabila ada pihak

yang wanprestasi maka pihak yang wanprestasi wajib untuk mengganti kerugian sebagaimana diungkapkan dalam Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

III. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat penulis katakan adalah bahwa Putusan Baik pada Tingkat Pengadilan Hubungan Industrial mengenai kasus ini yaitu No.08/Pdt-Sus- PHI/2014/PNGS maupun pada tingkat kasasi yaitu pada putusan No.719K/ Pdt-Sus-PHI/2014 tidak tepat menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, karena menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata penafsiran Perjanjian yang mengandung cacat kehendak dan penyalahgunaan keadaan secara ekonomi dan psikologis adalah apabila terdapat paksaan dari pihak yang *bargaining positionnya* tinggi yang memaksakan kedudukan psikologisnya terhadap suatu Perjanjian sehingga menyebabkan walaupun terjadi kehendak namun kehendak tersebut dapat dibatalkan dan bukan batal demi hukum sehingga berujung penolakan *petitum* maupun permohonan kasasi seperti dalam putusan ini.

Daftar Pustaka

Buku

- Achmad, Yulianto. dan Mukti Fajar. *Dualisme Penelitian Hukum-Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Badruzaman Darus, Mariam. *Kompilasi Hukum Perikatan*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1995.
- Darmanto dan Willy Farianto. *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Dunne, Van, *Diktat Kursus Hukum Perikatan III*, Terjemahan Sudikno Mertokusumo, Jogjakarta, 1987.
- Fuady, Munir. *Hukum Perjanjian dari Sudut Pandang Hukum Bisnis*. Bandung PT. Citra Aditya Bakti, 2001.
- HS, Salim. *Pengantar Hukum Perdata tertulis (BW)*. Jakarta: Sinar Grafika, 2001.
- Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003.
- Khairandy, Ridwan. *Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak*. Universitas Indonesia, Fakultas Hukum Pasca Sarjana, 2003.
- Lewis, David. dan Malcolm Sargeant, *Employment Law*. London: Pearson Education Limited, 2010.
- Marzuki. Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.
- Meliala, Syamsudin, A. Qiram, *Hukum Perjanjian*. Yogyakarta: Mandar Maju, 2001.
- Panggabean, Henry. P. *Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik Van Omstandigheden) Sebagai Alasan Baru Untuk Pembatalan Perjanjian. (Berbagai Perkembangan Hukum Di Belanda)*. Jogjakarta: Liberty, 2001.
- Paparang Fatmah, "Misbruik Van Omstandigheden." *Jurnal Hukum Unsrat*, Vol.22 No.6, 6 Juli 2016.
- Sinaga, V. Harlen, S.H., M.H., *Hukum Acara Perdata Dengan Pemahaman Hukum Materil*. Jakarta: Erlangga, 2015.
- Soemitro, Haniatjo, Ronny, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia, 1990.

Subekti, *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT. Intermasa, 2001.
Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2005.
Garner Bryan A. *Black's Law Dictionary*. Edisi ke 7. Hampshire: West Group, 1999.

Artikel.

Martiawan, Fani, “Paksaan Ekonomi Dan Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Bentuk Cacat Kehendak Dalam Perkembangan Hukum Kontrak.” *Jurnal Yuridika*. Vol.30, No. 2, (Mei 2015).
Sutantio, Retnowulan. “Perjanjian Menurut Hukum Indonesia.” *Jurnal Varia Peradilan*, Vol.5 No.56, (Mei 1990).

Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia. *Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara. Nomor 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara. Nomor 4279)*.

_____. PP No. 31 Tahun 2006 *Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional*.

_____. Kepmenakertrans. No. Kep-261/Men/XI/2004.

Internet

Mantzavinos C., “The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Winter 2016 Edition),” tersedia pada <https://plato.stanford.edu/archives/win2016/entries/hermeneutics/>, diakses pada 14 Mei 2020.