

**ANALISIS HUKUM TUNTUTAN GANTI RUGI
DALAM PERJANJIAN IKATAN DINAS**

(Skripsi)

Oleh

**ISTIKOH MUAWIAH
2112011331**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

ANALISIS HUKUM TUNTUTAN GANTI RUGI DALAM PERJANJIAN IKATAN DINAS

Oleh

ISTIKOH MUAWIAH

Perjanjian Ikatan Dinas adalah suatu perjanjian perdata antara perusahaan dengan pekerja setelah adanya perjanjian kerja. Pada umumnya materi yang diperjanjikan dalam Perjanjian Ikatan Dinas adalah ganti rugi atau pembayaran kompensasi bilamana pekerja tersebut melakukan pelanggaran terhadap suatu perjanjian. Seperti pada perkara di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tentang gugatan pelanggaran dalam Perjanjian Ikatan Dinas yang mengakibatkan kerugian. Berdasarkan hal tersebut maka permasalahan dalam penelitian ini akan mengkaji mengenai kasus posisi, pertimbangan hakim dalam memutus perkara pada Putusan No. 712 K/Pdt.Sus-PHI/2017, serta akibat hukum yang timbul dari Putusan No. 712 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan tipe penelitian deskriptif. Pendekatan masalah yang digunakan adalah pendekatan masalah normatif terapan dengan tipe *judicial case study*.

Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa perkara yang terjadi antara para pihak, yaitu PT Jas Aero-Engineering Services (penggugat) dan karyawan (para tergugat) disebabkan oleh perbuatan para tergugat yang mengundurkan diri ketika masih terikat Perjanjian Ikatan Dinas sehingga perbuatan tersebut menimbulkan kerugian bagi penggugat. Dasar pertimbangan hakim dalam memutus perkara ini pada putusan awal No. 86/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Srg, majelis hakim menyatakan hubungan kerja belum putus dan memerintahkan perusahaan memanggil kembali karyawan. Dalam Putusan Kasasi No. 712 K/Pdt.Sus-PHI/2017, Hakim mempertimbangkan bahwa para karyawan masih terikat ikatan dinas saat mengundurkan diri. Hakim memperhatikan fakta bahwa tergugat telah bekerja di perusahaan lain dan tidak berkeinginan melanjutkan hubungan kerja dengan penggugat. Akibat hukum dari Putusan No. 712 K/Pdt.Sus-PHI/2017 yaitu para tergugat diwajibkan mengganti kerugian materiil dan penggugat bertanggung jawab membayar kompensasi atau uang pengganti hak karena para tergugat mempunyai hak mendapatkan gaji dari masa kerja sebelum mengundurkan diri.

Kata Kunci: Perjanjian Ikatan Dinas, Pengunduran Diri, Ganti Rugi

ABSTRACT

LEGAL ANALYSIS OF COMPENSATION CLAIMS AGAINST DEFAULT CASE IN AN OFFICIAL BOND AGREEMENT

By

ISTIKOH MUAWIAH

An Official Bond Agreement is a civil agreement between a company and an employee after a labor agreement. In general, the material agreed in the Service Bond Agreement is compensation or payment of compensation if the worker violates an agreement. As in the case at the Industrial Relations Court at the Serang District Court regarding a lawsuit for violations in the Service Bond Agreement that resulted in losses. Based on this, the problems in this study will examine the case of position, the judge's considerations in deciding the case in Decision No. 712 K/Pdt.Sus-PHI/2017, as well as the legal consequences arising from Decision No. 712 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

The type of research used in this study is normative legal research with a descriptive type of research. The problem approach used is an applied normative problem approach with the type of judicial case study.

The results of the research and discussion show that the case that occurred between the parties, namely PT Jas Aero-Engineering Services (the plaintiff) and the employees (the defendants) was caused by the actions of the defendants who resigned while still bound by the Service Bond Agreement so that the act caused losses to the plaintiff. The basis for the judge's consideration in deciding this case in the initial decision No. 86/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Srg, the panel of judges stated that the employment relationship had not been broken and ordered the company to recall the employee. In the cassation decision No. 712 K/Pdt.Sus-PHI/2017, the Supreme Court considered that the employees were still bound by official ties when they resigned. The judge noted the fact that the defendant had worked for another company and did not wish to continue the working relationship with the plaintiff. The legal consequences of Decision No. 712 K/Pdt.Sus-PHI/2017 are that the defendants are required to compensate for material losses and the plaintiff is responsible for paying compensation or money in lieu of rights because the defendants have the right to receive salary from the period of service before resigning.

Keywords: Service Bond Agreement, Resignation, Indemnity

**ANALISIS HUKUM TUNTUTAN GANTI RUGI
DALAM PERJANJIAN IKATAN DINAS**

oleh

ISTIKOH MUAWIAH

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA HUKUM**

pada

**Bagian Hukum Perdata
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

**Judul Skripsi : ANALISIS HUKUM TUNTUTAN
GANTI RUGI DALAM PERJANJIAN
IKATAN DINAS**

Nama Mahasiswa : Istikoh Muawiah

No. Pokok Mahasiswa : 2112011331

Bagian : Hukum Perdata

Fakultas : Hukum



1. Komisi Pembimbing

Dr. Sepriyadi Adhan S, S.H., M.H.

NIP 197309291998021001

Yulia Kusuma Wardani, S.H., LL.M.

NIP 196907121995122001

2. Ketua Bagian Hukum Perdata

Dr. Ahmad Zazili, S.H., M.H.

NIP 197404132005011001

v

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua Penguji

: Dr. Sepriyadi Adhan S, S.H., M.H.

Sekretaris/Anggota

: Yulia Kusuma Wardani, S.H., LL.M.

Penguji Utama

: Dwi Pujo Prayitno, S.H., M.S.

2. Dekan Fakultas Hukum



Dr. M. Fakhri, S.H., M.S.

NIP 196412181988031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 18 Februari 2025

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Istikoh Muawiah
NPM : 2112011331
Bagian : Hukum Keperdataan
Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Analisis Hukum Tuntutan Ganti Rugi Dalam Perjanjian Ikatan Dinas”** adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat sebagaimana diatur dalam pasal 43 Peraturan Akademik Universitas Lampung dengan Peraruran Rektor Universitas Lampung Nomor 02 Tahun 2024.

Bandarlampung, 18 Februari 2025


Istikoh Muawiah

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Istikoh Muawiah, anak terakhir dari lima bersaudara, pasangan alm. Bapak Muhammad Ikhsan dan Ibu Fatimah, dilahirkan di Bandarlampung 12 November 2003. Penulis mengawali pendidikan formal di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 2 Kedamaian Bandarlampung yang diselesaikan pada tahun 2015, Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 4 Bandarlampung yang diselesaikan pada tahun 2018, dan Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 10 Bandarlampung yang diselesaikan pada tahun 2021. Penulis diterima sebagai

Mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Lampung pada tahun 2021 melalui Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi (SBMPTN). Selama menempuh Pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Lampung, Penulis aktif di organisasi UKM-F Pusat Studi Bantuan Hukum (PSBH) dan Himpunan Mahasiswa Hukum Perdata (HIMA), selain itu penulis juga telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) periode 1 tahun 2024 selama 40 hari di Desa Tulang Bawang, Kecamatan Bahuga, Kabupaten Way Kanan.

MOTO

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar”.

(QS. Ar-Rum: 60)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa dengan yang kau impikan mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”.

(Boy Chandra)

“Masa depan adalah milik mereka yang percaya dengan impiannya dan jangan biarkan impianmu dijajah oleh pendapat orang lain”.

(Anonim)

PERSEMBAHAN

Teriring rasa syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang memberikan keberkahan dan kekuatan serta rasa syukur kepada Nabi Muhammad SAW sebagai junjungan dan suri tauladan dalam menjalani kehidupan bagi penulis serta dengan kerendahan hati saya persembahkan skripsi ini kepada :

Ayahanda alm. Muhammad Ikhsan
dan Ibunda Fatimah

Terimalah karya ini sebagai salah satu pengungkapan rasa terima kasih atas segala pengorbanan, kasih sayang, perhatian, dan mendidik sepenuh hati, serta senantiasa memanjatkan doa agar menjadi anak yang sukses dalam hal apapun. Semoga kelak saya dapat membahagiakan dan membanggakan ayah dan ibu selalu.

Almamater tercinta Universitas Lampung khususnya Fakultas Hukum tempat menimba ilmu.

SANWACANA

Alhamdulillahirabbil'alamin, salam sejahtera dan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan kasih-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **Analisis Hukum Tuntutan Ganti Rugi Dalam Perjanjian Ikatan Dinas** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari dosen pembimbing, saran serta dukungan dari berbagai pihak lain baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan baik. Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. M. Fakhri, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Ahmad Zazili, S.H., M.H., selaku Ketua Bagian Hukum Keperdataan.
3. Bapak M. Wendy Trijaya, S.H., M.Hum., selaku Sekretaris Bagian Hukum Keperdataan.
4. Bapak Dr. Sepriyadi Adnan S, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing I atas kesabarannya dan kesediaannya untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan arahan, bimbingan, dan masukan serta kebaikan lainnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Yulia Kusuma Wardani, S.H., LL.M., selaku dosen pembimbing II atas kesabarannya dan kesediaannya untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan arahan, bimbingan, dan masukan serta kebaikan lainnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Dwi Pujo Prayitno, S.H., M.S., selaku Dosen Pembahas I yang telah memberikan koreksi, saran dan pengarahan yang sangat membangun bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Selvia Oktaviana, S.H., M.H., selaku Dosen Pembahas II yang memberikan koreksi, saran dan pengarahan yang sangat membangun bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Refi Meidiantama, S.H., M.H., selaku Pembimbing Akademik yang telah membantu dan membimbing penulis dalam perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Lampung.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan yang bermanfaat serta dengan senang hati membina dan membuka jalan kepada penulis untuk mendalami ilmu Hukum selama menempuh perkuliahan.
10. Seluruh karyawan yang bertugas di Fakultas Hukum Universitas Lampung khususnya Bagian Hukum Keperdataan yang selama ini telah memberikan bantuan secara teknis maupun administratif kepada penulis selama menyelesaikan studi.
11. Untuk kakak-kakak tersayang. Terima kasih selalu memberikan doa, dukungan, serta semangat kepada penulis selama menyusun skripsi ini.
12. Teman-temanku tersayang lotso perdata, ratu news, dan random kampus terima kasih untuk dukungan yang diberikan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
13. Terima kasih kepada keluarga besar UKM-F Pusat Studi Bantuan Hukum (PSBH) Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah memberikan pengalaman dalam berorganisasi dan mendapat teman-teman baru.
14. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah banyak membantu menyelesaikan pembuatan skripsi ini.
15. Almamater kebanggaanku, Universitas Lampung.

Akhir kata, penulis menyadari masih jauh dari kesempurnaan, maka dari itu kritik, saran dan masukan yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan untuk pengembangan dan kesempurnaan skripsi ini.

Bandarlampung, 2025
Penulis,

Istikoh Muawiah

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN COVER	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN JUDUL	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
MOTO... ..	ix
PERSEMBAHAN	x
SANWACANA	xi

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Ruang Lingkup	7
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Kegunaan Penelitian	8

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Perjanjian Pada Umumnya	11
2.1.1. Pengertian Perjanjian	11
2.1.2. Unsur-Unsur Perjanjian	13
2.1.3. Syarat Sahnya Perjanjian	15
2.1.4. Asas-asas Perjanjian	16
2.2. Perjanjian Kerja	19
2.2.1. Pengertian Perjanjian Kerja	19
2.2.2. Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja	21
2.2.3. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja	22
2.2.4. Perjanjian Ikatan Dinas	23
2.3. Ganti Kerugian	26
2.3.1. Pengertian Ganti Rugi	26
2.3.2. Unsur-unsur Ganti Rugi	28
2.3.3. Faktor-faktor Penentu Ganti Rugi	28
2.3.4. Dasar Hukum Pemberian Ganti Rugi	31

2.4. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	31
2.4.1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan ..	32
2.4.2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan.....	33
2.5. Kerangka Pikir.....	37
 III. METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	39
3.2. Tipe Penelitian	40
3.3. Pendekatan Masalah.....	40
3.4. Jenis dan Sumber Data	41
3.5. Metode Pengumpulan dan Pengolahan Data	41
3.6. Analisis Data	42
 IV. PEMBAHASAN	43
4.1 Kasus Posisi Putusan Perkara Nomor 712 K/Pdt.Sus-PHI/2017	43
4.2 Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Memutus Perkara Kasasi pada Putusan Nomor 712 K/Pdt.Sus-PHI/2017	50
4.3 Akibat Hukum yang Ditimbulkan dari Putusan Kasasi pada Putusan Perkara Nomor 712 K/Pdt.Sus-PHI/2017	53
 V. PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran	60
 DAFTAR PUSTAKA	61

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan suatu negara saat ini sangat dipengaruhi oleh era globalisasi, perkembangan teknologi yang sangat pesat turut membuat perusahaan sebagai entitas yang berperan penting dalam perekonomian suatu negara tumbuh dengan kemajuan dan daya saing yang kuat. Tentunya dengan berkembangnya suatu perusahaan tak lepas dari kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten sebagai tenaga kerja untuk mencapai tujuan bisnisnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan proses rekrutmen karyawan yang efektif dan efisien untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan perusahaan.

Proses rekrutmen karyawan merupakan langkah awal dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Perusahaan biasanya melakukan berbagai strategi untuk menarik minat calon karyawan potensial, seperti pemasangan iklan lowongan kerja, kerjasama dengan lembaga pendidikan, atau menggunakan jasa agen pencari kerja. Tujuan dari proses rekrutmen adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan pengalaman yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Setelah calon karyawan berhasil lolos seleksi, perusahaan akan membuat sebuah perjanjian kerja sebagai dasar hukum hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan. Perjanjian kerja ini berisi ketentuan mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak, termasuk mengenai gaji, jam kerja, cuti, peraturan

perusahaan, serta ketentuan lainnya. Perjanjian kerja bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang jelas, saling menguntungkan, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek hukum dalam menyusun perjanjian kerja, seperti ketentuan ketenagakerjaan, peraturan perundang-undangan, dan perjanjian kolektif yang mungkin berlaku. Perusahaan juga harus memastikan bahwa perjanjian kerja yang dibuat adil dan melindungi hak-hak karyawan, serta memberikan kejelasan mengenai kesepakatan yang telah dicapai antara perusahaan dan karyawan. Terbukanya peluang oleh perusahaan saat ini tentunya menjadi sarana yang menunjang bagi masyarakat untuk memperoleh suatu pekerjaan. Dalam pelaksanaannya, dengan terbukanya peluang besar bagi pekerja untuk mengelola dan bekerja sama dengan perusahaan tentunya terjadi hubungan hukum dari berbagai pihak untuk membentuk suatu perjanjian ikatan kerja. Adapun suatu perjanjian dapat terbentuk karena kesepakatan antara kedua belah pihak. Timbulnya suatu perjanjian dapat mendorong terjadinya hubungan hukum antar kedua belah pihak yang telah melakukan kesepakatan.

Dalam kehidupan bermasyarakat sebagai subjek hukum, hal yang paling sering dilakukan oleh orang maupun badan hukum adalah melakukan perjanjian untuk memenuhi kebutuhan hidup atau untuk memperoleh keuntungan. Selain itu, buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menganut sistem terbuka, yang berarti bahwa para pihak bebas dapat mengadakan perjanjian dengan siapa saja, menetapkan syarat-syaratnya, dan menentukan bentuk kontrak, baik secara lisan maupun tertulis. Selain itu, diperkenankan untuk membuat kontrak, baik yang diatur dalam undang-undang hukum perdata maupun yang tidak diatur dalam undang-undang hukum perdata.

Suatu perjanjian adalah semata-mata suatu persetujuan yang diakui oleh hukum. Persetujuan ini merupakan kepentingan yang pokok dalam dunia usaha, dan menjadi dasar dari kebanyakan transaksi dagang, seperti jual beli barang, tanah

pemberian kredit, asuransi, pengangkutan barang, pembentukan organisasi usaha, dan sebegitu jauh menyangkut juga tenaga kerja.¹ Perikatan atau verbintenenis adalah hubungan hukum antara dua pihak di dalam lapangan harta kekayaan, dimana pihak yang satu (kreditur) berhak atas suatu prestasi, dan pihak lain (debitur) berkewajiban memenuhi prestasi itu.² Perjanjian menciptakan hubungan hukum antara pihak-pihak yang membuatnya, serta menimbulkan hak dan kewajiban yang timbal balik, kemudian hubungan hukum itu terjadi karena peristiwa hukum yang berupa perbuatan perjanjian, seperti jual beli, sewa menyewa, utang piutang, dan sebagainya.³ Berdasarkan Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menegaskan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Hak dan kewajiban ialah suatu keharusan yang di tentukan oleh para pihak atas dasar posisinya masing-masing dalam melaksanakan perbuatan tertentu sehingga apa yang menjadi kehendak para pihak dapat terpenuhi. Ikatan hukum merupakan suatu hubungan hukum di mana para pihak sepakat untuk berbuat dan bertindak sesuatu sesuai hukum dengan memuat sejumlah ketentuan atau syarat-syarat baik subjek maupun objeknya dengan jelas, sehingga apabila dalam suatu waktu terjadi suatu perbuatan yang dapat merugikan salah satu pihak atau salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya dengan sukarela, maka pihak yang satu atau yang lainnya yang merasa di rugikan atau haknya di rampas dapat menuntutnya di pengadilan sesuai isi dari perjanjian yang telah di buat menurut kesepakatan para pihak.⁴

Hukum perjanjian di Indonesia bersifat terbuka, yaitu suatu pemberian kebebasan yang seluas-luasnya kepada siapapun untuk membuat perjanjian dengan isi dan sifatnya sesuai dengan yang dikehendaki, asal tidak melanggar undang- undang, ketertiban umum dan kesusilaan.⁵ Akibat hukum dari adanya suatu perjanjian

¹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perjanjian*, PT Alumni, Bandung, 2013, hlm. 93

² I Ketut Oka Setiawan, *Hukum Perikatan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2015, hlm.1

³ Abdulkadir Muhammad, 2014, *Hukum Perdata Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 89

⁴ Adis Shandra Rachmazani, "Penyelesaian Sengketa Wanprestasi Kontraktor dan Dinas Cipta Karya Dalam Pembiayaan Proyek: Analisis Yuridis" *Jurnal Pro Hukum*–Fakultas Hukum Universitas Bandar Lampung, Vol. 13 No. 3, Maret 2023

⁵ Salim HS, 2001, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 155- 156.

adalah berlakunya perjanjian tersebut sebagai undang-undang bagi para pihak yang telah sepakat, artinya pihak-pihak di dalamnya harus mentaati perjanjian itu sama dengan mentaati undang-undang. Jika ada yang melanggar perjanjian yang dibuat, dianggap sama dengan melanggar undang-undang, yang mempunyai akibat hukum tertentu yaitu sanksi hukum.

Perjanjian didefinisikan sebagai alat yang tak bisa dipisahkan bagi para pihak yang berkepentingan untuk mengkaitkan satu diri dengan yang lain dengan memenuhi hak dan kewajiban masing-masing pihak. Didalam hukum perjanjian juga dikenal asas kebebasan berkontrak yang intinya menentukan dimana setiap orang yang mengadakan perjanjian di perbolehkan untuk membuat ketentuan-ketentuan sendiri yang mengesampingkan dari Pasal hukum perjanjian yang pihak tersebut adakan. Para pihak yang sepakat mengikatkan diri dalam suatu perjanjian terlebih dahulu mengkehendaki klausula yang sifatnya membatasi pertanggungjawaban berupa tuntutan ganti rugi yang di jabarkan keberlakuannya termasuk ketika salah satu pihak sesungguhnya telah melanggar perjanjian yang disepakati.⁶

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. Secara yuridis pengertian perjanjian diatur dalam buku ketiga tentang perikatan. Definisi perjanjian menurut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah: suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.⁷ Dalam perkembangannya, dikenal suatu perjanjian yang bernama perjanjian ikatan dinas. Perjanjian ikatan dinas adalah suatu perjanjian perdata antara perusahaan dengan pekerja setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian ikatan dinas adalah murni merupakan kesepakatan perdata dengan konsekuensi yang juga bersifat keperdataan. Adapun materi yang diperjanjikan dalam perjanjian ikatan dinas, pada

⁶ Muhammad Nazim Husen dan Said Rizal, “Analisis Impilasi permasalahan Wanprestasi dalam kredit perbankan, (Studi kasus putusan MAHKAMAH AGUNG Nomor: 2337 K/PDT/2009)” *Jurnal of education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*–Fakultas Hukum Universitas Prima Indonesia, Vol. 3 No. 1, Agustus 2020: hlm. 121

⁷ Purwahid Patrik, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan*, Mandar Maju, Bandung, 1994, hlm. 94.

umumnya adalah ganti rugi atau pembayaran kompensasi (sejumlah nilai tertentu) bilamana pekerja tersebut melakukan suatu pelanggaran.

Objek permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu mengenai tuntutan ganti rugi dalam pelanggaran perjanjian ikatan dinas. Tuntutan ganti rugi dalam pelanggaran perjanjian ikatan dinas merujuk pada kewajiban seorang pekerja untuk membayar kompensasi atau ganti rugi sejumlah nilai tertentu jika ia membatalkan diri sebelum ikatan dinas selesai. Perjanjian ikatan dinas adalah kontrak yang diperjanjikan dalam perdata, dan materi yang diperjanjikan pada umumnya adalah ganti rugi atau pembayaran yang dibayar.

Tuntutan ganti rugi terhadap perkara yang diajukan oleh PT Jas Aero-Engineering Services (JAE) terjadi di Kota Tangerang, Provinsi Banten, selanjutnya dijadikan objek dalam penelitian ini dengan kronologis sebagai berikut.

PT Jas Aero-Engineering Services (JAE) mengajukan gugatan terhadap tujuh karyawannya di Kota Tangerang, Banten. Ketujuh karyawan tersebut adalah Mahmudin, Yogie Setiawan, Rian Efendi, Budi Elland Putra, Muhammad Surya Sjamsudin, Rico Rahmat Putra, dan I Wayan Yuliana. PT Jas Aero Engineering Services (JAE) telah membiayai pendidikan dan pelatihan sertifikasi keahlian untuk ketujuh karyawannya tersebut. Sebagai timbal baliknya, para karyawan terikat perjanjian ikatan dinas (*bonding training*) sesuai Perjanjian Kerja Bersama periode 17 Juni 2012-16 Juni 2013 dan Surat Keputusan Direksi Nomor SKEP/099/VIII/11/PD.

Namun, sebelum masa ikatan dinas berakhir, ketujuh karyawan tersebut mengundurkan diri secara sepihak dan tidak pernah kembali bekerja di perusahaan. PT Jas Aero Engineering Services (JAE) telah mencoba menyelesaikan perselisihan melalui Bipartit dan Tripartit, tetapi tidak mencapai kesepakatan. PT Jas Aero Engineering Services (JAE) kemudian mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dengan nomor perkara 86/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Srg. Tidak puas dengan putusan pengadilan tersebut, PT Jas Aero Engineering Services (JAE) mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung yang tercatat dalam Putusan Nomor 712K/Pdt.Sus-PHI/2017.

Berdasarkan uraian di atas dan sumber data yang telah berkekuatan hukum tetap, maka penelitian ini akan mengkaji mengenai bagaimana tuntutan ganti rugi dalam pelanggaran perjanjian ikatan dinas berdasarkan rumusan masalah mengenai kasus posisi, pertimbangan majelis hakim serta akibat hukum yang timbul dalam perkara tersebut. Pentingnya penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mengetahui bagaimana tuntutan ganti kerugian dalam pelanggaran perjanjian ikatan dinas berdasarkan ketentuan hukum perdata di Indonesia, serta untuk menganalisa dan mengetahui bagaimana perlindungan hukum perdata terhadap para pihak dalam perjanjian ikatan dinas apakah peraturan perundang-undangan dengan kenyataannya sudah sesuai atau belum sesuai. Untuk itu akan dituliskan dalam skripsi yang berjudul: **“Analisis Hukum Tuntutan Ganti Rugi Dalam Perjanjian Ikatan Dinas”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kasus posisi putusan Mahkamah Agung Nomor 712 K/Pdt.Sus-PHI/2017?
2. Bagaimana pertimbangan majelis hakim dalam memutus perkara putusan Mahkamah Agung Nomor 712 K/Pdt.Sus-PHI/2017?
3. Apakah akibat hukum dari putusan Mahkamah Agung Nomor 712 K/Pdt.Sus-PHI/2017?

1.3 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini meliputi ruang lingkup pembahasan dan ruang lingkup keilmuan. Ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini adalah mengkaji kasus posisi perkara Nomor 712 K/Pdt.Sus-PHI/2017, pertimbangan Hakim dalam Putusan Nomor 712 K/Pdt.Sus-PHI/2017 mengenai gugatan atas pelanggaran perjanjian ikatan dinas serta akibat hukum yang di timbulkan oleh Putusan Nomor 712 K/Pdt.Sus-PHI/2017, sedangkan ruang lingkup keilmuan dalam penelitian ini yaitu Hukum Keperdataan khususnya tentang ganti kerugian.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memahami dan menganalisis kasus posisi yang menjadi pokok permasalahan dalam putusan, termasuk fakta-fakta hukum yang relevan ditinjau dari Putusan Nomor: 712 K/Pdt.Sus-PHI/2017.
2. Memahami dan menganalisis pertimbangan majelis hakim dalam memutus perkara Nomor: 712 K/Pdt.Sus-PHI/2017 termasuk dasar hukum yang digunakan, interpretasi peraturan, dan penerapan prinsip-prinsip hukum yang relevan.
3. Memahami dan menganalisis akibat hukum yang timbul dari putusan tersebut, baik bagi para pihak yang terlibat langsung maupun implikasinya terhadap perkembangan hukum ditinjau dari Putusan Nomor: 712 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. **Kegunaan Teoritis**

Secara teori hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembang ilmu pengetahuan yang khususnya di bidang ilmu hukum terkait dengan perjanjian.

2. **Kegunaan Praktis**

Bagi masyarakat luas dan khususnya Mahasiswa Fakultas Hukum diharapkan dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi dan bahan bacaan untuk menambah wawasan pembaca terkait dengan Perjanjian Ikatan Dinas.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perjanjian Pada Umumnya

2.1.1 Pengertian Perjanjian

Perjanjian merupakan bagian yang penting dalam hukum perdata, sebagaimana diatur dalam buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Umumnya seorang melakukan suatu perjanjian karena ada kesepakatan antar kedua belah pihak. Dalam melakukan perbuatan hukum seseorang pasti mempunyai kecakapan untuk melakukan sebuah perjanjian. Adapun kesepakatan terbentuk karena tiap-tiap orang bebas serta berhak untuk membuat suatu perjanjian baik lisan maupun tulisan.

Pengertian perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. maka timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Jadi, pengertian perikatan adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu.⁸ Perjanjian melahirkan perikatan atau hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Dengan demikian suatu kesepakatan berupa perjanjian pada hakikatnya adalah mengikat, bahkan sesuai dengan Pasal 1338 ayat 1 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, kesepakatan ini memiliki kekuatan mengikat sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.⁹

⁸ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cetakan Ke-IV, Jakarta: PT Intermasa, 2014, hlm 1.

⁹ Huala Adolf, *Dasar-dasar Hukum Kontrak Internasional*, Bandung: Refika Aditama, 2006, hlm. 15

Tiap perikatan dilahirkan, baik karena suatu perjanjian maupun karena undang-undang (Pasal 1233 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata). Jika dirumuskan secara berlainan, maka dapat dikatakan bahwa perjanjian merupakan salah satu sumber lahirnya perikatan, dengan membuat perjanjian maka salah satu atau lebih pihak dalam perjanjian tersebut mengikatkan dirinya untuk memenuhi kewajiban sebagaimana yang dijanjikan.¹⁰

Menurut Subekti, suatu perjanjian merupakan suatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada orang lain, atau di mana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Sedangkan menurut Yahya Harahap perjanjian mengandung pengertian atau suatu hubungan hukum kekayaan harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberikan kekuatan hak atau sesuatu untuk memperoleh prestasi atau sekaligus kewajiban pada pihak lain untuk menunaikan kewajiban pada pihak lain untuk memperoleh suatu prestasi.¹¹

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia memberikan pengertian tentang perjanjian adalah “persetujuan tertulis maupun lisan yang dibuat oleh dua pihak atau lebih masing-masing berjanji akan menaati apa yang tersebut didalam persetujuan”. Perjanjian dianggap sah apabila memenuhi empat syarat yang disebutkan dalam pasal 1320 tersebut. Syarat kesepakatan dan syarat cakap disebut sebagai syarat subjektif sedangkan syarat suatu hal tertentu dan syarat suatu sebab yang halal disebut dengan syarat objektif.

Selain dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, pengertian perjanjian juga dapat ditemukan dalam berbagai peraturan perundang-undangan lainnya, meskipun dengan konteks yang lebih spesifik. Misalnya dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang perjanjian kerja, atau Undang-Undang No. 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen yang mengatur tentang perjanjian baku.

42 ¹⁰ Gunawan Widjaja, *Perikatan Pada Umumnya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014, hlm

¹¹ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta: PT. Intermasa, Jakarta, 2011, hlm 36

Perjanjian merupakan suatu hubungan hukum yang berarti hubungan tersebut diatur dan dilindungi oleh hukum. Hubungan hukum ini menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak.¹² Perjanjian selalu melibatkan dua pihak atau lebih sebagai subjek hukum, baik orang perorangan maupun badan hukum, yang memiliki kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum.¹³ Perjanjian harus memiliki objek tertentu yang dapat berupa benda atau prestasi (sesuatu yang harus dilakukan atau tidak dilakukan). Objek ini harus dapat ditentukan jenisnya dan dapat diperhitungkan. Setiap perjanjian memiliki tujuan tertentu yang hendak dicapai oleh para pihak, yang tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Perjanjian berbeda dengan perikatan meskipun keduanya saling berkaitan. Perikatan memiliki pengertian yang lebih luas karena dapat bersumber dari perjanjian maupun undang-undang, sedangkan perjanjian merupakan salah satu sumber perikatan yang lahir dari kesepakatan para pihak. Dalam praktik sehari-hari, istilah perjanjian sering dipertukarkan dengan istilah kontrak. Beberapa ahli berpendapat bahwa kontrak merujuk pada perjanjian yang dibuat secara tertulis, sedangkan perjanjian mencakup baik yang tertulis maupun tidak tertulis.¹⁴ Istilah persetujuan kadang digunakan sebagai padanan dari perjanjian, namun persetujuan lebih mengarah pada tindakan menyetujui, sedangkan perjanjian merupakan hubungan hukum yang lahir dari persetujuan tersebut.

2.1.2 Unsur-Unsur Perjanjian

Dilihat dari pengertian-pengertian di atas dapat dilihat beberapa unsur-unsur yang tercantum dalam perjanjian, yaitu:¹⁵

1. Adanya hubungan hukum

hubungan hukum merupakan hubungan yang menimbulkan akibat hukum. Akibat hukum yaitu timbulnya hak dan kewajiban.

¹² J. Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995, hlm. 27.

¹³ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003, hlm. 16.

¹⁴ Munir Fuady, *Hukum Kontrak Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001, hlm. 4

¹⁵ *Ibid*, hlm. 41

2. Adanya subjek hukum

subjek hukum yaitu pendukung hak dan kewajiban. Subyek dalam hukum perjanjian termasuk subyek hukum yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sebagaimana diketahui bahwa hukum perdata mengkualifikasikan subjek hukum terdiri dari dua bagian yaitu manusia dan badan hukum. Sehingga yang membentuk perjanjian menurut hukum perdata bukan hanya manusia secara individual ataupun kolektif, tetapi juga badan hukum atau *rechtsperson*, misalnya yayasan, koperasi dan perseroan terbatas.

Adapun unsur-unsur lain dalam suatu perjanjian ialah:¹⁶

1. Unsur Esensialia

Unsur ini merupakan hal-hal pokok yang harus ada dalam suatu kontrak. Keberadaan klausula-klausula pokok ini menentukan ada atau tidaknya kontrak yang dimaksud. Sebagai contoh dalam kontrak jual beli, bentuk dari unsur esensialia adalah adanya barang dan harga. Tanpa kedua unsur tersebut mengakibatkan kontrak jual beli itu tidak ada.

2. Unsur Naturalia

Klausula yang terdapat dalam unsur naturalia ini tergolong sebagai klausula penunjang. Unsur tersebut telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Bila para pihak tidak memperjanjikan lain dari apa yang diatur oleh peraturan perundang-undangan, maka para pihak diartikan patuh terhadap aturan yang telah ada. Sebagai contoh, klausula mengenai pajak. Apabila para pihak tidak menentukan lain mengenai mekanisme dan aturan mengenai pihak yang berkewajiban untuk membayar pajak, maka para pihak diartikan tunduk pada peraturan mengenai perpajakan yang telah ada.

3. Unsur Aksidentalialia

Unsur ini akan mengikat para pihak apabila diperjanjikan. Misalnya larangan, ganti rugi, denda, bunga, pemutusan kontrak, *force majeure*, asuransi, dan penyelesaian sengketa.

¹⁶ Ridwan khairandy, 2014, *Hukum kontrak Indonesia dalam prespektif perbandingan (bagian pertama)*, FH UII Press, hlm. 48

2.1.3 Syarat Sahnya Perjanjian

Adapun untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat (Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata), yaitu:¹⁷

1. Sepakat mereka yang mengikat dirinya.

Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri adalah asas yang esensial dari hukum perjanjian. Asas ini dinamakan juga asas konsensualisme yang menentukan adanya perjanjian. asas konsensualisme yang terdapat dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengandung arti “kemauan” para pihak untuk saling berprestasi, ada kemauan untuk saling mengikat diri. Kemauan ini membangkitkan kepercayaan bahwa perjanjian itu dipenuhi. Kesepakatan tidak ada artinya apabila perjanjian dibuat atas dasar paksaan, penipuan atau kekhilafan.

2. Kecakapan diperlukan untuk membuat suatu perjanjian.

Mengenai kecakapan, Subekti menjelaskan bahwa seseorang adalah tidak cakap apabila ia pada umumnya berdasarkan ketentuan undang-undang tidak mampu membuat sendiri persetujuan-persetujuan dengan akibat-akibat hukum yang sempurna. yang tidak cakap adalah orang-orang yang ditentukan hukum, yaitu anak-anak, orang dewasa yang ditempatkan di bawah pengawasan (curatele), dan orang sakit jiwa.

3. Suatu hal tertentu.

Ini dimaksudkan bahwa hal tertentu adalah obyek yang diatur dalam perjanjian kredit tersebut harus jelas, setidak-tidaknya dapat ditentukan. Jadi obyek perjanjian, tidak boleh samar. Hal ini penting untuk memberikan jaminan atau kepastian kepada para pihak dan mencegah timbulnya perjanjian kredit yang fiktif.

4. Suatu sebab yang halal.

Ini dimaksudkan bahwa isi perjanjian kredit tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan, yang bersifat memaksa, mengganggu/melanggar ketertiban umum dan atau kesusilaan. Kedua syarat yang pertama dinamakan syarat-syarat subyektif karena kedua syarat tersebut mengenai orang-orangnya

¹⁷ Subekti, *Hukum Perjanjian* Jakarta: PT. Intermasa, 2011, hlm 1.

atau subyeknya yang mengadakan perjanjian. Sedangkan kedua syarat terakhir disebut syarat obyektif karena mengenai obyek dari perjanjian atau obyek dari perbuatan hukum yang dilakukan itu.

Dua syarat yang pertama dinamakan syarat subyektif karena syarat tersebut mengenai subyek perjanjian sedangkan dua syarat terakhir disebut syarat obyektif, karena mengenai obyek dari perjanjian. Perjanjian yang sah diakui dan diberi akibat hukum sedangkan perjanjian yang tidak memenuhi syarat-syarat tersebut tidak diakui oleh hukum. Tetapi bila pihak-pihak mengakui dan mematuhi perjanjian yang mereka buat, tidak memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh undang-undang tetapi perjanjian itu tetap berlaku diantara mereka, namun bila sampai suatu ketika ada pihak yang tidak mengakui sehingga timbul sengketa maka hakim akan membatalkan atau menyatakan perjanjian itu batal.¹⁸

Keempat syarat di atas merupakan syarat yang utama dari suatu perjanjian, artinya syarat-syarat tersebut harus ada dalam suatu perjanjian, tanpa suatu syarat ini, perjanjian dianggap tidak pernah ada atau perjanjian itu tidak sah. Namun dengan diberlakukannya kata sepakat mengadakan perjanjian, maka berarti bahwa kedua pihak haruslah mempunyai kebebasan kehendak. Adanya kata sepakat suatu perjanjian sudah lahir.¹⁹

2.1.4 Asas-asas Perjanjian

Dalam ilmu hukum, dikenal beberapa asas hukum terhadap suatu perjanjian, yaitu sebagai berikut:

1. Asas Kebebasan Berkontrak

Maknanya asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan perjanjian dengan siapa saja, menentukan syarat, isi, dan pelaksanaan perjanjian, serta bebas menentukan bentuk perjanjian secara tertulis atau lisan.²⁰

¹⁸ *Ibid*, hlm. 10

¹⁹ *Ibid*, hlm. 13

²⁰ Wawan Muhwan Hariri, 2011, *Hukum Perikatan*, Bandung, Pustaka Setia, hlm. 139

2. Asas Konsensualisme

Dalam Pasal 1320 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dapat disimpulkan bahwa salah satu syarat sah perjanjian adalah kesepakatan para pihak. Asas konsensualisme menyatakan bahwa suatu perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal, tetapi cukup dengan adanya kesepakatan para pihak.²¹

3. Asas Pacta Sunt Servanda

Asas pacta sunt servanda atau disebut juga asas kepastian hukum, asas ini terkait dengan akibat perjanjian. Menurut Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata perjanjian yang dibuat secara sah, berlaku sebagai undang-undang. Artinya pihak ketiga harus menghormati substansi yang dibuat oleh para pihak, dan mereka tidak boleh mengintervensi substansi kontrak yang dibuat para pihak.²²

4. Asas Itikad Baik

Asas itikad baik diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Ada dua macam asas itikad baik, yaitu itikad baik nisbi dan itikad baik mutlak. Itikad baik nisbi adalah memperhatikan sikap dan tingkah laku nyata dari subjek. Sedangkan itikad baik mutlak adalah dilihat dari akal sehat dan keadilan, dibuat penilaian yang objektif untuk mengukur keadaan menurut norma yang objektif.²³

5. Asas Kepribadian

Asas ini mengartikan bahwa seseorang yang akan melakukan perjanjian hanya untuk kepentingan perseorangan saja, sesuai dengan Pasal 1315 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang mengatakan bahwa seseorang tidak dapat melakukan perjanjian selain untuk dirinya sendiri. Tetapi dalam Pasal 1318 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, tidak hanya mengatur perjanjian untuk diri sendiri, melainkan untuk kepentingan ahli warisnya dan untuk orang-orang yang memperoleh hak dari padanya. Pasal 1317 Kitab Undang-Undang Hukum

²¹ Ridwan Khairandy, *Op. Cit*, hlm. 87

²² Salim, H.S, *Op.Cit*, hlm. 10

²³ H.P. Panggabean, 2010, *Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Alasan (Baru) Untuk Pembatalan Perjanjian*, Yogyakarta, Liberty, hlm. 10

Perdata juga mengatur pengecualinnya, yaitu “Dalam melakukan perjanjian dapat ditetapkan janji guna kepentingan pihak ketiga, asal dalam perjanjian itu diperjanjikan juga untuk dirinya sendiri”.²⁴

6. Asas Persamaan Hukum

Asas persamaan hukum mengandung maksud bahwa subjek hukum yang mengadakan perjanjian mempunyai kedudukan, hak, dan kewajiban yang sama dalam hukum. Mereka tidak boleh dibedabedakan antara satu sama yang lainnya, walaupun subjek hukum tersebut berbeda warna kulit, agam dan ras.²⁵

7. Asas Kepercayaan

Yaitu kedua belah pihak harus saling mempercayai satu sama lain. Dalam lokakarya hukum perikatan yang diselenggarakan oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN), Departemen Kehakiman RI, menjelaskan bahwa asas kepercayaan mengandung pengertian bahwa setiap orang yang akan mengadakan perjanjian akan memenuhi setiap prestasi yang diadakan di antara mereka pada kemudian hari.

8. Asas Keseimbangan

Asas keseimbangan adalah asas yang menghendaki kedua belah pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian. Kreditur mempunyai kekuatan untuk menuntut prestasi dan jika diperlukan dapat menuntut pelunasan prestasi melalui kekayaan debitur. Akan tetapi, debitur memikul pula kewajiban untuk melaksanakan perjanjian itu dengan itikad baik.²⁶

9. Asas Kepastian Hukum

Perjanjian sebagai figur hukum mengandung kepastian hukum. Kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikatnya perjanjian, yaitu sebagai undang-undang bagi yang membuatnya.²⁷

10. Asas Moral

Artinya perjanjian tersebut tidak sampai melebihi batas moral (tingkah laku) pada suatu lingkungan.²⁸

²⁴ *Ibid*, hlm. 15

²⁵ Lukman Santoso Az, 2019, *Aspek Hukum Perjanjian*, Yogyakarta, Penebar Media Pustaka hlm. 71

²⁶ *Ibid*, hlm. 71

²⁷ Wawan Muhwan Hariri, *Op. Cit*, hlm. 145

²⁸ Lukman Santoso Az, *Op. Cit*, hlm. 71

11. Asas Kepatutan

Artinya hanya tindakan yang patut atau pantas yang harus dilakukan.²⁹

12. Asas Kebiasaan

Artinya tindakan para pihak mengikuti kebiasaan yang normatif sebagaimana berlaku dalam perjanjian.³⁰

2.2 Perjanjian Kerja

2.2.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan landasan utama dalam hubungan ketenagakerjaan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Sebagai salah satu bentuk khusus dari perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja memiliki karakteristik dan pengaturan tersendiri yang membedakannya dari bentuk-bentuk perjanjian lainnya. Pemahaman yang komprehensif mengenai pengertian perjanjian kerja menjadi sangat penting mengingat dampaknya yang signifikan terhadap hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja.

Perbedaan prinsip antara perjanjian pada umumnya dengan perjanjian kerja merupakan suatu kenyataan yang tak bisa dipungkiri. Hal ini disebabkan jika dalam suatu perjanjian antara para pihak yang membuatnya mempunyai derajat dan kondisi yang sama serta mempunyai hak dan kewajiban yang sama dan seimbang. Namun tidak demikian halnya dalam ketentuan tentang perjanjian kerja, karena antara para pihak yang mengadakan perjanjian kerja, walaupun pada prinsipnya mempunyai kedudukan dan derajat yang sama dan seimbang, akan tetapi dikarenakan berbagai aspek yang melingkari di sekelilingnya, maka kenyataan menunjukkan bahwa kedudukan dan derajat bagi para pihak yang mengadakan perjanjian kerja tersebut menjadi tidak sama dan seimbang.

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja,

²⁹ *Ibid*, hlm. 71

³⁰ Wawan Muhwan Hariri, *Op. Cit*, hlm. 141

mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, pemberi kerja, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.³¹

Pasal 1 angka 15 Undang-undang ketenagakerjaan ditentukan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan pemerintah. Perjanjian pada umumnya maupun perjanjian kerja tidak mensyaratkan bentuk-bentuk tertentu, bisa dibuat secara tertulis yang ditandatangani kedua pihak atau dilakukan secara lisan.³²

Selain pengertian normatif diatas, Iman Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.³³

Ketentuan dasar pembuatan perjanjian kerja telah diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:³⁴

1. Adanya kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Perkerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan ketentuan waktu tentu mengenai perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai tertentu, dalam hal diatur secara rinci dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

³¹ Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan*, Bandung: CV. Nuansa Aulia, 2005, hlm.17

³² Ahmadi Miru dan Sakka Pati, 2020, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm.94.

³³ <http://artong.com/2014/12/perjanjian-kerja-html>, diakses pada tanggal 19 September 2024, pukul 10.00 WIB.

³⁴ *Ibid*

Ketenagakerjaan yaitu, pekerjaan yang sekali selesai atau yang sifatnya sementara, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun, pekerjaan yang bersifat musiman serta pekerjaan yang berhubungan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan Jadi sebagai pelaku usaha untuk menentukan waktu dalam membuat perjanjian kerja harus tunduk pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2.2.2 Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dibuat antara buruh/pekerja dengan pengusaha/perusahaan. Pekerja mengikatkan diri untuk bekerja pada pengusaha/perusahaan serta pengusaha/perusahaan mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Perjanjian kerja memiliki beberapa unsur yaitu unsur pekerja, unsur perintah, dan unsur upah:³⁵

1. Adanya Unsur Work atau Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1603 a yang berbunyi “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikannya dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan ketrampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2. Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya.

³⁵ Zaenal Asikin, 2010, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali press, Jakarta, hlm. 55.

3. Adanya Unsur Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama orang bekerja pada pengusaha adalah untuk

2.2.3 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan juga pada Pasal 1 angka 14 Jo Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, definisi perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dalam Pasal 52 ayat 1 (satu) menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:³⁶

a. Kesepakatan kedua belah pihak

Syarat pertama ini mengandung makna bahwa para pihak yang membuat perjanjian kerja harus sepakat atau setuju mengenai hal-hal pokok dalam perjanjian. Kesepakatan ini harus dicapai secara bebas tanpa adanya paksaan (*dwang*), kekhilafan (*dwaling*), atau penipuan (*bedrog*). Dalam konteks perjanjian kerja, kesepakatan ini meliputi berbagai aspek seperti jenis pekerjaan, upah, waktu kerja, dan kondisi kerja lainnya.

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kecakapan melakukan perbuatan hukum yang artinya para pihak yang membuat perjanjian kerja harus memiliki kecakapan hukum untuk melakukan perbuatan hukum. Dalam konteks perjanjian kerja, terdapat ketentuan khusus mengenai batas usia minimum untuk dapat membuat perjanjian kerja. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, seseorang dianggap cakap membuat perjanjian kerja jika telah berusia 18 tahun.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Artinya Suatu hal tertentu Syarat ini mengharuskan adanya objek perjanjian yang jelas. Dalam perjanjian kerja, hal tertentu ini berupa pekerjaan yang diperjanjikan. Pekerjaan tersebut harus dijelaskan secara spesifik mencakup

³⁶ *Ibid*

jenis pekerjaan, lokasi kerja, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan.

- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebab yang halal Perjanjian kerja harus dibuat dengan tujuan yang tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh melanggar hukum atau norma-norma yang berlaku dalam masyarakat.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian. Objek perjanjian haruslah yang halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian.

2.2.4 Perjanjian Ikatan Dinas

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.³⁷ Salah satu Perjanjian yang lazimnya diadakan dalam Perjanjian ketenagakerjaan adalah Perjanjian ikatan dinas.

Perjanjian ikatan dinas merupakan suatu bentuk perjanjian kerja khusus yang mengikat seseorang untuk bekerja pada instansi atau perusahaan tertentu sebagai kompensasi atas pendidikan, dan pelatihan yang telah diterimanya. Dalam konteks

³⁷ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003, hlm 48

perkembangan sumber daya manusia modern, perjanjian ini menjadi instrumen penting bagi organisasi dalam membangun dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Dari segi landasan hukum, perjanjian ikatan dinas di Indonesia didasarkan pada beberapa peraturan utama. Pertama adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1313 yang memberikan definisi dasar tentang perjanjian. Kemudian diperkuat dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, serta berbagai peraturan internal instansi atau perusahaan terkait.³⁸ Mengacu pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sahnyanya perjanjian ikatan dinas harus memenuhi empat syarat utama yaitu, adanya kesepakatan para pihak, kecakapan untuk membuat perjanjian, suatu hal tertentu, dan sebab yang halal.

Karakteristik perjanjian ikatan dinas mencakup beberapa unsur penting yang membedakannya dari perjanjian kerja biasa. Unsur-unsur tersebut meliputi keberadaan para pihak (pemberi dan penerima ikatan dinas), adanya hak dan kewajiban yang timbal balik, jangka waktu yang ditentukan, serta sanksi atas pelanggaran perjanjian.³⁹ Dalam praktiknya, ikatan dinas dapat dibedakan menjadi dua jenis utama: ikatan dinas pendidikan yang mencakup program pendidikan formal, beasiswa, dan pelatihan khusus, serta ikatan dinas kepegawaian yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil, pegawai BUMN, dan pegawai swasta.⁴⁰

Perjanjian ikatan dinas sebenarnya tidak dikenal dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Yogo Pamungkas⁴¹, bahwa: “Sementara perjanjian ikatan dinas biasanya merupakan perjanjian perdata biasa yang merupakan lanjutan setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian dinas itu umumnya mengatur pendidikan dan pelatihan yang menugaskan pekerja, menurutnya perjanjian ikatan dinas merupakan perjanjian perdata biasa yang berlaku ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata”.

³⁸ Budiono, Abdul R. *Hukum Perburuhan*. PT. Indeks, Jakarta, 2011.

³⁹ Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.

⁴⁰ Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.

⁴¹ Yogo Pamungkas, Masalah Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Ikatan Dinas, (12 Mei 2009) http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol2197_3/masalah-ketenagakerjaan-dalam-perjanjianikatan-dinas , (diakses pada tanggal 02 Juli 2024 jam 21.00 Wib).

Perjanjian ikatan dinas merupakan suatu kesepakatan murni yang termasuk ke dalam ranah perdata yang mana konsekuensi serta sanksi yang akan diberikan ketika terjadi pelanggaran juga bersifat keperdataan. Penuntutan biaya ganti rugi atau pembayaran kompensasi sejumlah nilai tertentu lazimnya menjadi hal yang diperjanjikan dalam suatu perjanjian ikatan dinas. Selain itu, pada umumnya termuat klausul larangan karyawan tersebut mengundurkan diri untuk berpindah ke perusahaan pesaing dan/atau membuka usaha sejenis yang berpotensi menjadi pesaing bisnis perusahaan sehingga dikhawatirkan merusak “pasar” produk perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut, diperjelas pada Pasal 162 Ayat 3 huruf b UU Ketenagakerjaan yang mana mensyaratkan bahwasanya bagi karyawan ikatan dinas tidak diperbolehkan mengundurkan diri kecuali telah memenuhi ketentuan-ketentuan dalam perjanjian ikatan dinas di antaranya:

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas;
- c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.⁴²

Perjanjian ikatan dinas merupakan perjanjian perdata antara perusahaan dengan pekerja/buruh setelah adanya perjanjian kerja. perjanjian ikatan dinas pada umumnya yang mengacu kepada ketentuan perikatan dalam Burgerlijke Wetboek (BW). Artinya, perjanjian ikatan dinas tunduk pada ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW) dan tidak tunduk pada ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Artinya, segala konsekuensi pelaksanaan dan/atau apapun yang terkait dengannya harus mengacu pada ketentuan-ketentuan BW (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata). Umumnya ketentuan mengenai ikatan dinas tersebut dituangkan dalam suatu perjanjian ikatan dinas.⁴³

Perjanjian ikatan dinas juga mengatur tentang sanksi dan penyelesaian sengketa. Pelanggaran yang mungkin terjadi meliputi pengunduran diri sebelum masa ikatan

⁴² Republik Indonesia, Pasal 162 ayat 3 huruf (b) Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴³ Mawar Sitohar, Kedudukan Hukum Perjanjian Ikatan Dinas Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, *e-journal.UKI.ac.id*. hlm.131

berakhir, tidak tercapainya standar prestasi, pelanggaran peraturan instansi atau perusahaan, dan tidak dipenuhinya kewajiban dalam perjanjian.⁴⁴ Sanksi yang dapat dikenakan terdiri dari sanksi administratif seperti peringatan tertulis, penundaan kenaikan pangkat, dan pemindahan lokasi kerja, serta sanksi finansial berupa pengembalian biaya pendidikan, denda sesuai ketentuan, dan ganti rugi.⁴⁵ Untuk penyelesaian sengketa, tersedia beberapa mekanisme mulai dari musyawarah internal, mediasi, arbitrase, hingga jalur pengadilan.⁴⁶

2.3 Ganti Kerugian

2.3.1. Pengertian Ganti Rugi

Ganti kerugian merupakan salah satu instrumen hukum yang fundamental dalam sistem hukum perdata di Indonesia maupun secara global. Konsep ini menjadi pilar penting dalam upaya memberikan keadilan dan kepastian hukum bagi pihak yang mengalami kerugian akibat perbuatan pihak lain. Dalam konteks hukum Indonesia, ganti kerugian diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, mulai dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata hingga peraturan-peraturan khusus yang mengatur bidang-bidang tertentu.

Ganti rugi dalam hukum perdata adalah pemberian prestasi yang setimpal akibat suatu perbuatan yang menyebabkan kerugian diderita oleh salah satu pihak yang melakukan kesepakatan/konsensus. Adapun ganti kerugian menurut Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ada 3 (tiga) macam, yaitu biaya, rugi dan bunga. Biaya adalah segala pengeluaran yang nyata sudah dikeluarkan, rugi adalah kerugian karena kerusakan barang kepunyaan kreditur yang diakibatkan oleh kelalaian debitur, dan bunga adalah kerugian yang berupa kehilangan keuntungan yang sudah dihitung oleh kreditur. Ganti kerugian dalam perjanjian ikatan dinas merupakan konsep hukum kompleks yang memiliki signifikansi penting dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. Konsep ini muncul sebagai instrumen hukum yang mengatur kompensasi finansial yang wajib dibayarkan oleh karyawan

⁴⁴ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita, 2013.

⁴⁵ Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.

⁴⁶ Husein Umar. (2013). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2013.

kepada perusahaan atau instansi apabila terjadi pelanggaran terhadap perjanjian ikatan dinas yang telah disepakati sebelumnya.

Dalam hukum ketenagakerjaan, ganti kerugian juga memiliki pengaturan khusus, terutama berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan kecelakaan kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur berbagai bentuk kompensasi yang wajib diberikan kepada pekerja dalam hal terjadi PHK, termasuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Secara yuridis, ganti kerugian dalam ikatan dinas memiliki landasan hukum yang kuat dalam sistem peraturan perundang-undangan Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi payung hukum utama yang mengatur mekanisme dan prinsip-prinsip pembebanan ganti kerugian. Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan secara spesifik mengatur tentang perjanjian kerja, yang mencakup pula ketentuan mengenai kompensasi akibat pelanggaran perjanjian. Ganti kerugian dalam konteks ikatan dinas dapat didefinisikan sebagai kompensasi finansial yang wajib dibayarkan oleh karyawan kepada pemberi kerja sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja atau pengakhiran perjanjian kerja sebelum masa ikatan dinas berakhir. Secara filosofis, konsep ganti kerugian dalam ikatan dinas dibangun atas prinsip keseimbangan kepentingan antara pemberi kerja dan pekerja. Teori keadilan kontraktual menjadi landasan utama dalam memahami mekanisme ini, di mana kedua belah pihak memiliki hak dan kewajiban yang setara dalam konteks perjanjian kerja.

Mekanisme penyelesaian sengketa ganti kerugian dapat ditempuh melalui jalur litigasi (pengadilan) maupun non-litigasi (di luar pengadilan). Penyelesaian melalui pengadilan memberikan kepastian hukum melalui putusan yang bersifat final dan mengikat, namun seringkali membutuhkan waktu dan biaya yang tidak sedikit. Sementara itu, penyelesaian di luar pengadilan, seperti melalui mediasi atau arbitrase, dapat menjadi alternatif yang lebih efisien dan efektif, terutama untuk sengketa-sengketa yang memerlukan penyelesaian cepat.

2.3.2 Unsur-unsur Ganti Rugi

Setiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian bagi orang lain, maka pihak yang berbuat salah itu harus memberikan ganti kerugian, baik berupa biaya (*kosten*), kerugian (*shade*) atau bunga (*interesten*). Dalam Pasal 1246 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyebutkan: “Biaya, rugi, dan bunga yang oleh si berpiutang boleh dituntut akan penggantinya, terdirilah pada umumnya atas rugi yang telah dideritanya dan untung yang sedianya harus dapat dinikmatinya, dengan tak mengurangi pengecualian pengecualian serta perubahan-perubahan yang akan disebut di bawah ini.” Menurut Abdulkadir Muhammad, unsur-unsur yang terdapat dalam Pasal 1246 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tersebut, adalah sebagai berikut:⁴⁷

- 1) Ongkos-ongkos atau biaya-biaya yang telah dikeluarkan (*cost*)
- 2) Kerugian karena kerusakan, kehilangan atas barang kepunyaan kreditur akibat kelalaian debitur (*damages*).
- 3) Bunga atau keuntungan yang diharapkan (*interest*), Karena debitur lalai maka kreditur kehilangan keuntungan yang diharapkannya. Purwahid Patrik lebih memperinci lagi unsur-unsur kerugian. Menurut Patrik, kerugian terdiri dari dua unsur, yaitu :⁴⁸
 - a. Kerugian yang nyata diderita (*damnum emergens*) meliputi biaya dan rugi.
 - b. Keuntungan yang tidak diperoleh (*lucrum cessans*) meliputi bunga

2.3.3 Faktor-faktor penentu Ganti Rugi

Dalam praktik peradilan di Indonesia, penentuan besaran ganti kerugian seringkali menjadi isu yang kompleks. Hakim harus mempertimbangkan berbagai faktor seperti:

1. Biaya Investasi Pengembangan Karyawan

Komponen pertama yang menjadi faktor utama dalam penetapan ganti kerugian adalah total biaya investasi yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia. Hal ini mencakup:

⁴⁷ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung, 1982, hlm. 4.

⁴⁸ Purwahid Patrik, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan (Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian dan Dari Undang-Undang)*, Manjar Maju, Bandung, 1994.

- a) Biaya Pendidikan dan Pelatihan
- b) Biaya kuliah atau pendidikan formal, biaya pelatihan teknis dan professional, biaya sertifikasi kompetensi, biaya workshop dan seminar pengembangan
- c) Biaya Operasional Pengembangan
Biaya akomodasi selama pelatihan, biaya transportasi, biaya konsumsi, biaya administrasi dan dokumentasi

2. Masa Ikatan Dinas

Durasi perjanjian ikatan dinas menjadi faktor kritis dalam menentukan besaran ganti kerugian. Prinsip proporsionalitas menjadi landasan utama dalam perhitungan, dengan mempertimbangkan:

- a) Total Masa Ikatan Dinas yang disepakati semakin panjang masa ikatan dinas, semakin besar potensi ganti kerugian yang harus dibayarkan.
- b) Masa Kerja yang Telah Dilalui Perhitungan dilakukan dengan metode proporsional, dengan rumus sederhana:

Ganti Kerugian : $(\text{Biaya Investasi} \times \text{Sisa Masa Ikatan}) \div \text{Total Masa Ikatan}$

3. Tingkat Kompleksitas Pelatihan dan Pengembangan

Kompleksitas program pengembangan menjadi faktor penting dalam penetapan ganti kerugian:

- a) Keunikan Kompetensi yang Dikembangkan Semakin spesifik dan sulit diperoleh kompetensi yang dikembangkan, semakin tinggi potensi ganti kerugian.

4. Kontribusi Aktual Karyawan

Penilaian kontribusi karyawan selama masa kerja menjadi pertimbangan penting dalam menentukan ganti kerugian:

- a) Kinerja Individual

Penilaian prestasi kerja, Kontribusi terhadap pencapaian organisasi, Inovasi dan inisiatif yang diberikan

- b) Dampak Pengembangan terhadap Organisasi

Peningkatan produktivitas, Kontribusi dalam pengembangan unit kerja, Potensi kerugian akibat kehilangan karyawan

5. Aspek Hukum dan Administratif

Faktor yuridis dan administratif memainkan peran penting dalam penetapan ganti kerugian:

a) Klausul Perjanjian Kerja

Kejelasan kesepakatan, transparansi ketentuan ganti kerugian, kesesuaian dengan peraturan perundangan

b) Prosedur Administratif

Dokumentasi investasi pengembangan, bukti pengeluaran resmi, validasi biaya-biaya yang dikeluarkan

6. Kemampuan Finansial Karyawan

Pertimbangan kemampuan bayar karyawan menjadi faktor etis dan praktis dalam penetapan ganti kerugian:

a) Penghasilan Karyawan

Besaran gaji, Kemampuan cicilan, Potensi pembayaran lunas

b) Perlindungan Hukum Karyawan

Larangan diskriminasi, prinsip keadilan, pembatasan beban finansial yang memberatkan.

Tantangan dalam implementasi ganti kerugian tidak hanya berkaitan dengan penentuan besarnya, tetapi juga dengan eksekusi atau pelaksanaan pembayaran ganti kerugian yang telah diputuskan. Seringkali ditemui kendala seperti ketidakmampuan ekonomi pelaku untuk membayar ganti rugi, kesulitan dalam penilaian aset untuk eksekusi, atau bahkan ketidakjelasan mekanisme pembayaran ganti rugi dalam kasus-kasus yang melibatkan banyak korban.

Perkembangan konsep ganti kerugian juga mengarah pada dikenalnya bentuk-bentuk ganti kerugian yang lebih progresif, seperti punitive damages (ganti rugi yang bersifat menghukum) yang umum dikenal dalam sistem common law. Meskipun konsep ini belum sepenuhnya diterima dalam sistem hukum Indonesia, terdapat kecenderungan pengadilan untuk memberikan ganti kerugian yang tidak hanya bersifat kompensatoris tetapi juga memiliki efek jera bagi pelaku, terutama dalam kasus-kasus yang melibatkan kerugian massal atau pelanggaran yang serius.

2.3.4 Dasar Hukum pemberian Ganti Rugi

Landasan Hukum Utama:

1. Undang-Undang Ketenagakerjaan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan¹ menjadi payung hukum utama dalam mengatur mekanisme ganti kerugian, khususnya Pasal 52 yang mengatur perjanjian kerja.
2. Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata² mengatur syarat sahnya perjanjian, yang menjadi dasar hukum kontraktual dalam ikatan dinas.
3. Prinsip Hukum Kontrak Asas-asas hukum kontrak meliputi:
 - a) Kebebasan berkontrak
 - b) Itikad baik
 - c) Konsensualitas
 - d) Proporsionalitas
4. Peraturan Pemerintah Terkait
 - a) Peraturan tentang pelatihan kerja
 - b) Regulasi perlindungan tenaga kerja
 - c) Ketentuan kompensasi dalam hubungan industrial

2.4 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian sengketa dapat menggunakan dua pendekatan, pertama, menggunakan model penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi. Suatu pendekatan untuk mendapatkan keadilan melalui sistem perlawanan dan menggunakan paksaan untuk mengelola sengketa yang timbul dalam masyarakat serta menghasilkan suatu keputusan bagi pihak-pihak yang bersengketa.⁴⁹ Sedangkan pendekatan kedua, menggunakan model penyelesaian sengketa non-litigasi. Model ini dalam mencapai keadilan lebih mengutamakan pendekatan "konsensus" dan berusaha mempertemukan kepentingan pihak-pihak yang bersengketa serta bertujuan mendapatkan hasil penyelesaian sengketa ke arah win-win solution.⁵⁰

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdapat empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu (1) perselisihan hak, (2) perselisihan

⁴⁹ Mashari, Mekanisme Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Secara Win-Win Solution, *Hukum Dan Dinamika Masyarakat*, Vol. 7, No. 2. hlm. 190.

⁵⁰ *Ibid*, hlm. 193.

kepentingan, (3) perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan (4) perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Terkait beberapa jenis perselisihan hubungan industrial tersebut, diupayakannya terlebih dahulu perundingan bipartit dan perundingan tripartit (mediasi, konsiliasi dan arbitrase). Apabila perundingan-perundingan tersebut tidak dapat menyelesaikan perselisihan, barulah mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁵¹

2.4.1 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan

1. Pengadilan Hubungan Industrial

Berdasarkan Pasal 57 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) menentukan, hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini. Sebagaimana ketentuan tersebut, demi menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang bersifat final dan tidak dapat di mintakan kasasi ke Mahkamah Agung.

2. Upaya Kasasi

Kasasi atau *cassatie* adalah pembatalan putusan pengadilan bawahan, pembatalan mana oleh Mahkamah Agung dengan alasan transgression, misjudge, dan negligent.

⁵¹ Imam Budi Santoso, Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, *Jurnal Selisik*, Vol 5, No. 3, hlm. 118.

Pengertian tersebut kemudian diadopsi dalam ketentuan Pasal 30 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, yang menyatakan bahwa Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan pengadilan-pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena:⁵²

- a) Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang.
- b) Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku.
- c) Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.

Pendapat lain menyebutkan bahwa, kasasi adalah suatu alat hukum yang merupakan wewenang dari Mahkamah Agung untuk memeriksa kembali putusan-putusan pengadilan terdahulu dan ini merupakan peradilan terakhir. Ketentuan Pasal 114 UU PPHI menyatakan bahwa, tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh Hakim Kasasi dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengajuan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dapat dilakukan selambat-lambatnya empat belas hari kerja. Bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim dan bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan. Apabila dalam tenggang waktu tersebut pihak-pihak tidak mengajukan permohonan kasasi, putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).

2.4.2 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan

1. Perundingan Bipartit

Pasal yang mengatur mengenai Perundingan Bipartit adalah Pasal 3 Ayat (1) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menentukan

⁵² Abdul Khakim, *Op. Cit*, hlm. 155.

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Sebagaimana ketentuan tersebut, bipartit adalah tata cara atau proses perundingan yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh apabila terjadi perselisihan antara kedua belah pihak di perusahaan.

Perundingan bipartit pada hakikatnya merupakan upaya musyawarah untuk mufakat antara pengusaha dan pihak pekerja/buruh. Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat antara pengusaha dengan pekerja yang dilandasi rasa kekeluargaan.⁵³ Diuraikan secara lebih lanjut, pada ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa apabila perundingan bipartit gagal harus diupayakan upaya konsiliasi atau arbitrase terlebih dahulu dan apabila upaya konsiliasi atau arbitrase gagal, maka para pihak yang terlibat perselisihan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 6 Ayat (1) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa setiap perundingan bipartit yang dilakukan harus adanya risalah yang ditandatangani oleh para pihak yang terlibat dalam perselisihan. Apabila perundingan bipartit tersebut disepakati, maka dari perundingan tersebut dibuatkan perjanjian bersama yang didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga apabila ada satu pihak yang tidak menjalankan isi dari perjanjian tersebut, maka pihak yang dirugikan dapat melakukan upaya hukum ke Pengadilan Negeri sebagaimana diatur dalam Pasal 7 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁵³ Hansen Alandi dan Dian Ety Mayasari, "Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dalam Menyelesaikan Perselisihan Pekerja", *Jurnal Hukum Ius Publicum*, Vol. 4, No. 2, hlm. 37.

2. Mediasi

Pengertian mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Pasal 1 Angka 11 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Pada proses mediasi ini terdapat mediator yang menjadi penengah dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut, pengertian dari mediator diatur dalam Pasal 1 Angka 12 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

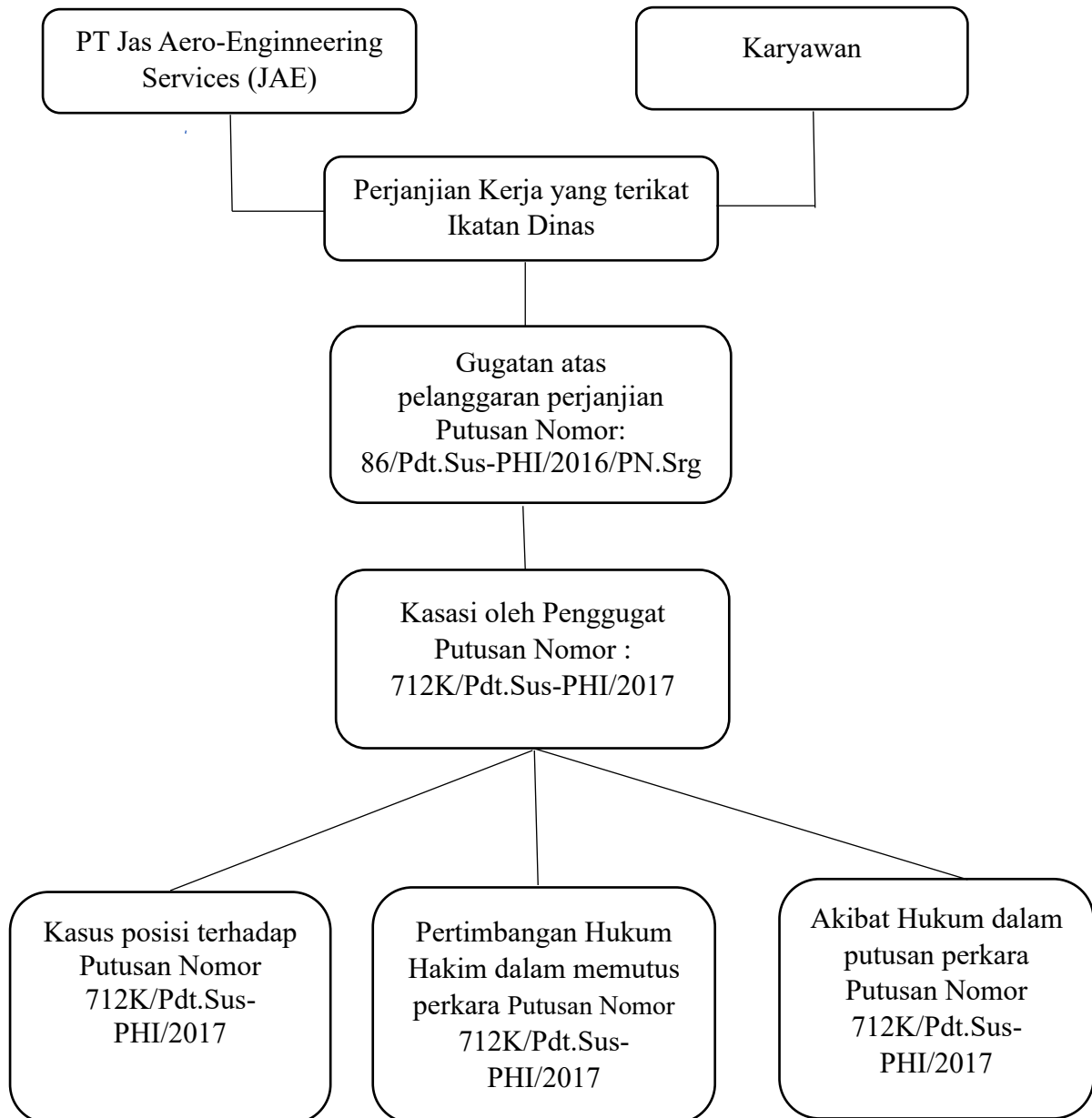
Seorang mediator dalam proses mediasi harus memberikan anjuran tertulis bagi pihak yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial tersebut sehingga adanya kesepakatan dari para pihak untuk melakukan sesuatu. Apabila para pihak sepakat dengan anjuran mediator tersebut, maka mediator membuatkan perjanjian bersama yang disetujui oleh para pihak yang terlibat dalam perselisihan tersebut.⁵⁴ Pada saat upaya mediasi gagal, maka proses selanjutnya adalah mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.⁵⁵ Selain itu, mediator juga harus mengeluarkan anjuran tertulis; anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi

⁵⁴ Faizal Aditya Dermawan dan Bagus Sarnawa, "Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Proses Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial," *Jurnal Media of Law and Sharia*, Vol. 2, No. 3 (2021): hlm. 274.

⁵⁵ I Nyoman Jaya Kesuma dan I Wayan Agus Vijayantera, "Mediasi Hubungan Industrial Sebagai Upaya Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Jurnal Advokasi* Vol. 8, No. 1 (2018): hlm. 62.

pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak; para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis; pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis; dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

2.5 Kerangka Pikir



Keterangan

Berdasarkan bagan kerangka pikir atau skema di atas, dapat dijelaskan bahwa masalah utama yang timbul dalam Perjanjian Ikatan Dinas ini berkaitan dengan tindakan yang dilakukan oleh karyawan (tergugat) yang mengakibatkan kerugian bagi PT Jas Aero Engineering Services (JAE) selaku penggugat. Para pihak sebelumnya telah berusaha menyelesaikan perselisihan melalui jalur Bipartit dan Tripartit, namun tidak mencapai kesepakatan. Untuk mempertahankan haknya dan mendapatkan kepastian hukum, penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, yang menghasilkan Putusan Nomor 86/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Srg. Ketidakpuasan terhadap putusan tersebut membuat penggugat mengajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung yang menghasilkan Putusan Nomor 712K/Pdt.Sus-PHI/2017. Berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mengenai kasus posisi guna memperoleh uraian fakta dan peristiwa hukum yang menjadi dasar gugatan, serta kronologi dan rincian pelanggaran perjanjian. Penelitian ini juga akan mengkaji mengenai pertimbangan majelis hakim dalam memutuskan perkara, termasuk argumentasi hukum yang digunakan, interpretasi perjanjian, dan penerapan hukum. Selain itu, penelitian ini akan menelaah akibat hukum dari putusan pengadilan untuk mengetahui konsekuensi yang timbul, baik bagi perusahaan maupun karyawan, serta implikasinya terhadap penafsiran dan penerapan Perjanjian Ikatan Dinas.

III. METODE PENELITIAN

Abdulkadir Muhammad menyatakan bahwa metode penelitian dilakukan dalam usaha untuk memperoleh data yang akurat serta dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Penelitian hukum merupakan kegiatan ilmiah yang didasarkan kepada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, dengan jalan menganalisisnya. Selain itu, juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan yang timbul.⁵⁶

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.⁵⁷ Disebut juga penelitian doktrinal, dimana hukum seringkali dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (law in books) atau dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.⁵⁸

Berdasarkan definisi di atas, skripsi ini merupakan jenis penelitian hukum normatif karena peneliti menggunakan kepustakaan sebagai sumber data utama untuk menganalisis kasus.

⁵⁶ Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 32

⁵⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013, hlm 13

⁵⁸ Amiruddin dan H Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006, hlm.118

3.2 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif yang bertujuan untuk memperoleh pemaparan (deskripsi) secara lengkap, rinci, dan sistematis. Diharapkan penelitian ini dapat memberi informasi secara jelas dan lengkap dalam pemaparan mengenai gugatan wanprestas ganti kerugian dalam pelanggaran Perjanjian Ikatan Dinas dan pertimbangan hakim dalam memutus perkara tersebut pada putusan nomor 712 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

3.3 Pendekatan Masalah

Menurut Abdulkadir Muhammad pendekatan masalah merupakan proses pemecahan atau penyelesaian masalah melalui tahap yang telah ditentukan sehingga mencapai tujuan penelitian.⁵⁹ Terdapat tiga jenis pendekatan masalah dalam penelitian hukum normatif-terapan, yaitu:

- 1) *Nonjudicial case study*, yaitu pendekatan studi kasus hukum tanpa konflik;
- 2) *Judicial case study*, yaitu pendekatan studi kasus hukum karena konflik yang diselesaikan melalui putusan pengadilan (yurisprudensi);
- 3) *Live-case study*, yaitu pendekatan studi kasus pada peristiwa hukum yang dalam keadaan berlangsung atau belum berakhir.

Pendekatan masalah pada penelitian ini adalah pendekatan studi kasus dengan tipe *judicial case study*, yaitu penerapan hukum normatif pada peristiwa hukum tertentu yang menimbulkan konflik kepentingan (*conflict of interest*), namun tidak dapat diselesaikan oleh pihak-pihak sendiri, tetapi penyelesaian melalui pengadilan (*judicial decision*). Penelitian ini akan melihat pertimbangan hukum yang digunakan serta akibat hukum dari putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Serang dengan amar Putusan Nomor 86/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Srg Jo Putusan Mahkamah Agung Nomor 721 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

⁵⁹ Abdulkadir Muhammad, *Op. Cit.*, hlm.57

3.4 Jenis dan Sumber Data

Suatu hal penting yang tidak mungkin terlepas dalam suatu penelitian adalah data yang benar dan akurat. Dalam penulisan penelitian ini penulis menggunakan 2 (dua) jenis data, yaitu:

1. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang berasal dari ketentuan perundang-undangan, yurisprudensi, dan buku literatur hukum atau bahan hukum tertulis lainnya.⁶⁰

Data sekunder terdiri dari:

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan yang berasal dari ketentuan perundang-undangan dan dokumen hukum. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari:
 - 1) Kitab undang-undang hukum perdata
 - 2) Kitab undang-undang hukum acara perdata
 - 3) Putusan Nomor 86/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Srg
 - 4) Putusan Nomor 712 K/Pdt.Sus-PHI/2017
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan terhadap Bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari bahan-bahan kepustakaan berupa buku-buku ilmu hukum, bahan kuliah, serta literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian atau masalah yang dibahas.

3.5 Metode Pengumpulan dan Pengolahan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui:

1. Studi kepustakaan (*library research*), yaitu studi yang dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan serta dokumen-dokumen lainnya yang mendukung penulisan ini.
2. Studi dokumen, yaitu studi yang dilakukan dengan cara membaca, menelaah, dan mengkaji dokumen-dokumen yang menjadi objek penelitian ini yaitu, Putusan Nomor 712 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

⁶⁰ *Ibid*, hlm. 152

Data yang diperoleh selanjutnya akan diolah melalui tahap-tahap sebagai berikut:

- a. Seleksi data, yaitu memeriksa kembali apakah data yang diperoleh itu relevan dan sesuai dengan bahasan, selanjutnya apabila data yang salah akan dilakukan perbaikan dan terhadap data yang kurang lengkap akan dilengkapi.
- b. Klasifikasi data, yaitu pengelompokan data sesuai dengan pokok bahasan agar memudahkan pembahasan.
- c. Sistematika data, yaitu penelusuran data berdasarkan urutan data yang telah ditentukan sesuai dengan ruang lingkup pokok bahasan secara sistematis.⁶¹

3.6 Analisis Data

Setelah semua data terkumpul, melalui studi kepustakaan maka data akan diproses melalui pengolahan data. Metode pengolahan data diperoleh melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis secara kualitatif, yaitu menguraikan data dalam bentuk kalimat yang teratur, logis, tidak tumpang tindih dan efektif sehingga memudahkan interpretasi data dan pemahaman hasil analisis, kemudian ditarik kesimpulan sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai jawaban dari permasalahan.

⁶¹ *Ibid*, hlm. 126

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dasar diajukannya gugatan perbuatan pelanggaran terhadap perjanjian oleh penggugat, yaitu bermula dari sengketa antara PT Jas Aero Engineering Services (JAE) dengan tujuh karyawannya terkait pelanggaran perjanjian ikatan dinas. Para karyawan yang terdiri dari Mahmudin, Yogie Setiawan, Rian Efendi, Budi Elland Putra, Muhammad Surya Sjamsudin, Rico Rahmat Putra, dan I Wayan Yuliana telah menandatangani perjanjian ikatan dinas dengan perusahaan. Namun dalam pelaksanaannya, mereka melakukan pembatalan perjanjian secara sepihak dengan mengundurkan diri sebelum masa ikatan dinas berakhir. Proses Penyelesaian Sengketa PT JAE telah menempuh berbagai upaya penyelesaian, mulai dari mekanisme Bipartit dan Tripartit yang tidak mencapai kesepakatan. Selanjutnya, perusahaan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dengan amar Putusan Nomor 86/Pdt.Sus-PHI/2016/PN srg. Putusan pengadilan tingkat pertama tidak memuaskan kedua belah pihak, sehingga diajukan kasasi ke Mahkamah Agung dengan amar Putusan Nomor 712 K/Pdt.Sus-PHI/2017. Substansi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dalam putusannya menyatakan bahwa hubungan kerja belum putus dan memerintahkan perusahaan untuk mempekerjakan kembali para karyawan. Putusan ini dinilai ultra petita karena melebihi tuntutan penggugat dan tidak sesuai dengan keinginan para pihak.
2. Berdasarkan pertimbangan Mahkamah Agung dalam putusannya mempertimbangkan beberapa aspek penting yaitu, keabsahan pengunduran diri

para karyawan yang dilakukan secara tertulis, status ikatan dinas yang masih berlaku saat pengunduran diri, kewajiban pengembalian biaya pelatihan sesuai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan SK Presiden Direktur, hak-hak karyawan yang mengundurkan diri sesuai UU Ketenagakerjaan, dan fakta bahwa para karyawan telah bekerja di perusahaan lain. Putusan Akhir Mahkamah Agung mengabulkan kasasi PT Jas Aero Engineering Services (JAE) dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam putusan akhirnya, Mahkamah Agung adalah, menyatakan PHK terjadi sejak tanggal pengunduran diri, menghukum para karyawan membayar pengembalian biaya training, mewajibkan perusahaan membayar uang penggantian hak, dan memberikan keseimbangan hak dan kewajiban kedua belah pihak

3. Akibat hukum dari putusan ini memberikan dampak hukum yang signifikan yaitu, Putusan tingkat pertama (Nomor 86/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Srg) menghasilkan keputusan yang bertentangan dengan keinginan kedua belah pihak. Pengadilan memerintahkan perusahaan untuk mempekerjakan kembali para karyawan pada jabatan semula, meskipun baik perusahaan maupun karyawan tidak menginginkan kelanjutan hubungan kerja. Pada tingkat kasasi (Nomor 712 K/Pdt.Sus-PHI/2017), Mahkamah Agung mengubah putusan sebelumnya. Putusan ini menegaskan bahwa para karyawan masih terikat dengan ikatan dinas saat pengunduran diri. Konsekuensinya, karyawan diwajibkan membayar kembali biaya pelatihan dengan jumlah yang berbeda-beda untuk setiap individu, berkisar dari Rp49.042.000 hingga Rp634.026.311. Putusan kasasi secara resmi menetapkan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhitung sejak tanggal surat pengunduran diri masing-masing karyawan. Untuk melindungi hak-hak karyawan, Mahkamah Agung mewajibkan perusahaan membayar Uang Penggantian Hak (UPH) sesuai peraturan perundangan. Secara fundamental, putusan ini menciptakan preseden hukum yang menegaskan kekuatan mengikat perjanjian ikatan dinas dan pentingnya kepatuhan terhadap kesepakatan kerja. Putusan tersebut menunjukkan keseimbangan antara perlindungan kepentingan perusahaan dan hak-hak karyawan dalam konteks sengketa ketenagakerjaan

5.2 Saran

Saran yang dapat penulis berikan melalui penelitian ini yaitu bahwa untuk membuat suatu perjanjian para pihak harus bisa memahami dan melaksanakan isi dari perjanjian tersebut, terutama perjanjian kerja yang didalamnya terikat dengan Perjanjian Ikatan Dinas. Kesepakatan bersama menuntut sikap saling menghormati. Hindari tindakan seperti pengunduran diri secara sepihak. Jika membutuhkan perubahan, tempuh jalur negosiasi dengan penuh etika dan profesionalisme. Pada akhirnya, mematuhi perjanjian bukan sekadar soal menghindari konsekuensi hukum, melainkan meneguhkan integritas profesional dan membangun reputasi yang kredibel dalam dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Asikin, Zaenal & Amiruddin (2006). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Asyhadie, Z. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Asikin, Zaenal. (2008). *Dasar - Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- (2010). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Rajawali Pers
- AZ, Lukman Santoso (2019). *Aspek Hukum Perjanjian* . Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Budiono, Abdul R. (2011). *Hukum Perburuhan*. PT. Indeks, Jakarta
- (2009). *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks.
- Fuady, Munir. (2001) *Hukum Kontrak Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- (2004). *Hukum Acara Perdata*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Hariri, Wawan Muhwan. (2011). *Hukum Perikatan*. Bandung: Pustaka Setia.
- HS, Salim. (2001). *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Khairandy, Ridwan. (2014). *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan (Bagian Pertama)*. Yogyakarta: FH UII Press.
- Khakim, Abdul. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

- (2015). *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Maimun. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Pradnya Paramita, Jakarta
- Mamuji, Sri. & Soerjono Soekanto. (2013). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhammad, Abdulkadir. (2004). *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung, PT. Citra Aditya Bakti.
- (2013). *Hukum Perjanjian*. Bandung: PT Alumni.
- (2014). *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- (2004). *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung : PT Citra Aditya Bakti.
- Miru, Ahmadi. & Sakka Pati. (2020). *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Muljadi, Kartini. & Gunawan Widjaja. (2003) *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Panggabean, H. (2010). *Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Alasan (Baru) Untuk Pembatalan Perjanjian*. Yogyakarta: Liberty.
- (2010). *Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Alasan (Baru) Untuk Pembatalan Perjanjian*. Yogyakarta: Liberty.
- Patrik. Purwahid. (1994) *Dasar-Dasar Hukum Perikatan (Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian dan Dari Undang-Undang)*, Bandung: Mandar Maju.
- Satrio, J. (2022). *Hukum Perikatan dan Perjanjian, Cet.1*. Jakarta: Sinar Grafika.
- (1995) *Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Setiawan, I Ketut Oka. (2015). *Hukum Perikatan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Subekti. (1982). *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa.
- (2011). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT. Intermasa.
- (2011). *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta: PT. Intermasa.
- (2014). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT. Intermasa- Cet. Ke-IV.
- Sembiring, Sentosa. (2005) *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan*, Bandung: CV. Nuansa Aulia.
- Sutedi, Adrian. (2011). *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika, Jakarta.

- Umar, Husein. (2013). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Widjaja, Gunawan. (2014). *Perikatan Pada Umumnya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijayanti, Asri. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika, Jakarta.
- (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.

B. Undang-undang

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata/ R.Bg
- Putusan Nomor 86/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Srg
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 712 K/Pdt.Sus-PHI/2017
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

C. Jurnal

- Adis Shandra Rachmazani. (2023). Penyelesaian Sengketa Wanprestasi Kontraktor dan Dinas Cipta Karya Dalam Pembiayaan Proyek : Analisis Yuridis. *Jurnal Pro Hukum-Fakultas Hukum Universitas Bandar Lampung*, Volume 13, No. 3.
- Faizal Aditya Dermawan. & Bagus Sarnawa. (2021) Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Proses Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial, *Jurnal Media of Law and Sharia*, Volume 2, No. 3.
- Hansen Alandi. & Dian Ety Mayasari. Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dalam Menyelesaikan Perselisihan Pekerja, *Jurnal Hukum Ius Publicum*, Volume 4, No. 2.
- I Nyoman Jaya Kesuma. & I Wayan Agus Vijayantera. (2018) Mediasi Hubungan Industrial Sebagai Upaya Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, *Jurnal Advokasi* Vol. 8, No. 1.
- Muhammad Nazim Husein & Said Rizal. (Agustus 2020). Analisis Implikasi permasalahan Wanprestasi dalam kredit perbankan, (Studi kasus putusan MAHKAMAH AGUNG Nomor: 2337 K/PDT/2009. *Jurnal of education*,

Humaniora and Social Science (JEHSS)-Fakultas Hukum Universitas Prima Indonesia, Volume 3, No.1, hlm : 121.

Santoso, I. B. (Juli 2019) Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, *Jurnal Selisik*, Volume 5, No. 3.

D. Website

Yogo Pamungkas, Masalah Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Ikatan Dinas, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol21973/masalahketenagakerjaan-dalam-perjanjianikatan-dinas> , diakses pada tanggal 15 Juli 2024 jam 11.30 WIB.