

Kompetensi Absolut Pengadilan Negeri Dalam Menangani Perkara Wanprestasi Pekerja Dengan Ikatan Dinas

Frans Januar Indra Putra*, Retno Kus Setyowati, Verawati Br. Tompul

Fakultas Hukum, Universitas Krisnadwipayana, Jakarta

Email: fransdamanik234@gmail.com

ABSTRAK

Perjanjian ikatan dinas merupakan salah satu bentuk perjanjian yang melibatkan dua pihak yang memiliki kepentingan terhadap suatu objek tertentu. Dalam pelaksanaannya, perjanjian tersebut berpotensi menimbulkan sengketa hukum apabila terjadi wanprestasi atas kesepakatan yang telah dibuat. Penelitian ini mengkaji penyelesaian sengketa wanprestasi dalam perjanjian kerja dengan ikatan dinas berdasarkan hukum acara perdata, dengan studi kasus Putusan Nomor 32/Pdt/2021/PT.Mks *juncto* Putusan Nomor 442/Pdt.G/2019/PN.Mks yang pada saat penulisan masih berada pada tahap kasasi. Kondisi tersebut menimbulkan permasalahan terkait kompetensi absolut lembaga peradilan yang berwenang memeriksa dan mengadili perkara, yakni antara pengadilan negeri dan pengadilan hubungan industrial. Fokus penelitian ini adalah menganalisis penerapan prinsip-prinsip hukum acara perdata serta pertimbangan pengadilan dalam menentukan kompetensi absolut atas sengketa tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun klausul ikatan dinas dinyatakan sah secara hukum berdasarkan ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan asas *pacta sunt servanda*, pengadilan tetap mempertimbangkan aspek proporsionalitas sanksi terhadap wanprestasi. Selain itu, pengadilan negeri dinyatakan memiliki kewenangan absolut untuk memeriksa perkara ini karena sengketa yang timbul merupakan perikatan keperdataan, bukan hubungan industrial yang menjadi kewenangan pengadilan hubungan industrial.

Kata Kunci: Kompetensi Absolut Pengadilan; Pengadilan Negeri; Perjanjian Ikatan Dinas; Wanprestasi.

ABSTRACT

*A bonded service agreement is a form of contract involving two parties who have mutual interests in a particular subject matter. In its implementation, such an agreement may give rise to legal disputes when a breach of contract occurs. This study examines the settlement of breach of contract disputes in employment agreements with bonded service clauses based on civil procedural law, using a case study of Decision Number 32/Pdt/2021/PT.Mks *juncto* Decision Number 442/Pdt.G/2019/PN.Mks, which at the time of writing was still under cassation review. This condition raises issues concerning the absolute jurisdiction of the competent court authorized to examine and adjudicate the case, namely between the district court and the industrial relations court. The primary focus of this research is to analyze the application of civil procedural law principles and the court's considerations in determining absolute jurisdiction over the dispute. The findings indicate that although the bonded service clause is legally valid under the provisions of the Indonesian Civil Code and the principle of *pacta sunt servanda*, the court still takes into account the proportionality of sanctions imposed for breach of contract. Furthermore, the district court was deemed to have absolute jurisdiction to examine the dispute,*

as it concerns a civil obligation rather than an industrial relations matter, which falls under the authority of the industrial relations court.

Keywords: *Absolute Jurisdiction of the Court; District Court; Bonded Service Agreement; Breach of Contract.*

A. PENDAHULUAN

Dalam hukum perdata, perjanjian menjadi sarana penting untuk mengatur hubungan hukum individu maupun badan hukum. Prinsip utamanya adalah asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) sebagaimana tercermin dalam Pasal 1338 KUH Perdata, yang menyatakan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak (*pacta sunt servanda*).¹ Namun, dalam praktik tidak semua perjanjian berjalan mulus. Konflik kerap muncul ketika salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya. Keadaan ini dikenal sebagai wanprestasi, yaitu kelalaian atau kegagalan memenuhi kewajiban kontraktual. Pihak yang dirugikan berhak mengajukan gugatan untuk memperoleh perlindungan hukum.²

Salah satu bentuk perjanjian yang banyak diperdebatkan adalah perjanjian kerja dengan ikatan dinas. Umumnya, pekerja mendapat fasilitas pendidikan atau pelatihan dari perusahaan dengan kewajiban bekerja untuk perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Persoalan muncul ketika pekerja mengundurkan diri sebelum masa ikatan berakhir, sehingga memunculkan pertanyaan mengenai keabsahan tindakannya dan sanksi hukum yang dapat dikenakan. Dengan demikian, perjanjian ikatan dinas menjadi contoh konkret bagaimana asas kebebasan berkontrak dapat menimbulkan persoalan hukum apabila tidak dilaksanakan sesuai kesepakatan.

Salah satu perkara yang relevan untuk dikaji adalah sengketa wanprestasi dalam perjanjian ikatan dinas antara PT. Donggi-Senoro LNG (selanjutnya disingkat sebagai PT. DSLNG) dengan Marson Sirande, yang diputus melalui Putusan Nomor 32/Pdt/2021/PT.Mks *jo.* Putusan Nomor 442/Pdt.G/2019/PN.Mks oleh Pengadilan Tinggi (PT) Makassar. Gugatan awal diajukan oleh perusahaan karena pekerja dianggap mengundurkan diri sebelum masa ikatan dinas berakhir, sehingga menimbulkan klaim wanprestasi. Namun, dalam tingkat banding, PT Makassar mengabulkan eksepsi tergugat terkait kompetensi absolut.³

¹ Romario V. Saisab, "Kajian Hukum Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Baku," *Lex Privatum* 9, no. 6 (2021), <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/34816>.

² Johannes Gunawan dan Bernadete M. Waluyo, *Perjanjian Baku Masalah dan Solusi* (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, 2021).

³ Putusan Nomor 32/Pdt/2021/PT Mks (2021).

Majelis hakim menilai bahwa hubungan hukum para pihak merupakan bagian dari hubungan industrial, bukan semata hubungan perdata biasa. Oleh karena itu, sengketa seharusnya diperiksa oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), bukan Pengadilan Negeri (PN). Pertimbangan tersebut menunjukkan adanya batas yang tegas antara yurisdiksi peradilan umum dan peradilan khusus. Putusan ini memunculkan perdebatan, terutama ketika suatu perjanjian kerja mengandung aspek keperdataan seperti ikatan dinas. Pertanyaan kuncinya adalah: sejauh mana PN berwenang mengadili gugatan wanprestasi dalam konteks hubungan kerja?

Isu kompetensi absolut menjadi krusial karena berhubungan langsung dengan kepastian hukum dan keadilan proses peradilan. Prinsipnya, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 3 UU Arbitrase dan APS, pengadilan negeri tidak berwenang memeriksa perkara yang menjadi kewenangan forum lain. Namun, dalam praktik kerap terjadi tumpang tindih yurisdiksi, menimbulkan dualisme dan ketidakpastian hukum.⁴ Dalam kasus PT. DSLNG vs Marson Sirande, dalam putusannya, PT menyatakan bahwa sengketa timbul akibat pengakhiran hubungan kerja. Oleh sebab itu, gugatan wanprestasi di PN dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontoankelijke verklaard*), dan biaya perkara dibebankan kepada penggugat.

Penelitian ini ingin menjawab pertanyaan utama: apakah PN memiliki kompetensi absolut untuk memeriksa dan memutus perkara wanprestasi yang timbul dari perjanjian ikatan dinas dalam hubungan kerja? Selain itu, bagaimana pertimbangan hukum yang digunakan oleh pengadilan dalam menilai keabsahan klausul perjanjian dan proposionalitas sanksi atas wanprestasi tersebut? Dengan merujuk pada Putusan Nomor 32/Pdt/2021/PT.Mks *jo.* Putusan Nomor 442/Pdt.G/2019/PN.Mks sebagai studi kasus, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara yuridis dasar penetapan kompetensi absolut pengadilan, serta menilai bagaimana asas-asas hukum acara perdata diterapkan dalam sengketa yang berada di batas antara ranah perdata umum dan hubungan industrial.

Dalam penelitian ini, pendekatan teoritis dan konseptual digunakan untuk memahami permasalahan yuridis mengenai kompetensi absolut pengadilan negeri dalam menangani perkara wanprestasi terkait ikatan dinas. Teori-teori yang digunakan berasal dari kerangka hukum perdata dan hukum acara perdata, serta ditopang oleh pemikiran para ahli hukum mengenai perjanjian kerja, wanprestasi, dan kompetensi peradilan.

Secara teoritis, perjanjian kerja dipahami sebagai suatu ikatan hukum antara

⁴ Cut Memi, "Penyelesaian Sengketa Kompetensi Absolut Antara Arbitrase dan Pengadilan," *Jurnal Yudisial* 10, no. 2 (2017): 115, <https://doi.org/10.29123/jy.v10i2.142>.

pekerja dan pemberi kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban timbal balik.⁵ Ketika terjadi pelanggaran atas kewajiban yang diperjanjikan, maka timbul wanprestasi, yaitu kegagalan untuk memenuhi prestasi sebagaimana ditentukan dalam perjanjian.⁶ Konsep wanprestasi menjadi sentral dalam analisis yuridis perkara ikatan dinas karena objek sengketa menyangkut pemutusan hubungan kerja akibat pelanggaran kewajiban pengabdian pasca-penerimaan beasiswa atau pelatihan.

Di sisi lain, teori mengenai kompetensi peradilan, khususnya kompetensi absolut, digunakan untuk menentukan kewenangan forum hukum dalam menyelesaikan perkara. Kompetensi absolut mengacu pada kewenangan peradilan berdasarkan jenis perkara yang diatur secara limitatif oleh undang-undang. Hal ini menjadi penting karena menyangkut sah tidaknya suatu putusan, apabila perkara diperiksa oleh pengadilan yang tidak memiliki kewenangan absolut.⁷

Kerangka konsep penelitian ini terdiri atas dua konsep kunci: (1) perjanjian ikatan dinas, yaitu perjanjian perdata antara individu dan instansi dengan unsur timbal balik dalam bentuk pengabdian setelah memperoleh fasilitas tertentu,⁸ dan (2) kompetensi absolut pengadilan, yakni kewenangan mutlak yang dimiliki oleh jenis peradilan tertentu untuk mengadili perkara sesuai dengan klasifikasi objek hukumnya.⁹ Dengan dua konsep ini, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji secara yuridis keabsahan putusan pengadilan negeri dalam menangani perkara wanprestasi ikatan dinas sebagaimana tercermin dalam Putusan Nomor 32/Pdt/2021/PT.Mks *jo.* Putusan Nomor 442/Pdt.G/2019/PN.Mks.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif, yaitu penelitian berbasis studi kepustakaan yang bertumpu pada data sekunder, seperti peraturan perundang-undangan dan literatur hukum terkait. Sifat penelitian ini adalah deskriptif-analitis, bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis permasalahan hukum secara sistematis dan menyeluruh. Pendekatan yang digunakan adalah yuridis-normatif, dengan menitikberatkan pada analisis bahan hukum primer dan sekunder.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), meliputi bahan hukum primer (undang-undang dan Putusan Nomor

⁵ Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja* (Bina Aksara, 2003).

⁶ R. Subekti, *Hukum Perjanjian* (Intermasa, 2005).

⁷ Roihan A. Rasyid, *Hukum Acara Peradilan Agama* (Raja Grafindo Persada, 2008).

⁸ Mawar Sitohang, "Kedudukan Hukum Perjanjian Ikatan Dinas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan," *To-Ra* 5, no. 3 (2019), <https://ejournal.uki.ac.id/index.php/tora/article/view/1593>.

⁹ S. F. Marbun, *Peradilan Tata Usaha Negara* (Liberty, 2003).

32/Pdt/2021/PT.Mks), bahan hukum sekunder (buku, artikel, dan pendapat pakar hukum), serta bahan hukum tersier (kamus hukum dan ensiklopedia). Data yang diperoleh dianalisis secara deduktif, yaitu dari asas-asas umum menuju kesimpulan spesifik, dengan cara membaca, menafsirkan, dan menelaah permasalahan hukum secara logis untuk menarik kesimpulan yang relevan.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Konsep Dasar Perjanjian Kerja

Perjanjian adalah dasar/fondasi hubungan hukum perdata, termasuk hubungan kerja, yang merupakan kesepakatan antara dua pihak atau lebih untuk melaksanakan kewajiban atau prestasi tertentu. Menurut R. Subekti, perjanjian adalah suatu peristiwa di mana dua orang atau lebih saling berjanji untuk melakukan suatu hal, yang melahirkan suatu hubungan hukum atau perikatan,¹⁰ sehingga mengandung unsur hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak.¹¹

Sementara itu, Pasal 1313 KUH Perdata menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Namun, definisi ini dikritik karena terlalu luas dan tidak mencerminkan esensi timbal balik (*reciprocity*) dalam perjanjian dan terkesan hanya sepihak saja (bagi yang "mengikatkan diri"). R. Setiawan¹² dan Rutten (dalam Purwahid)¹³ menyarankan agar definisi ini dibatasi hanya pada "perbuatan hukum" yang bersifat timbal balik, yakni saling mengikatkan diri, sebab jika hanya didefinisikan sebagai "perbuatan", maka perbuatan misalnya melanggar hukum pun dapat masuk pengertian ini.

Pendapat yang senada juga diungkapkan oleh misalnya R. Wirjono Prodjodikoro yang mendefinisikan perjanjian sebagai "suatu hubungan hukum mengenai harta benda antara kedua belah pihak, yang mana satu pihak berhak untuk menuntut pelaksanaan janji itu."¹⁴ Abdul Kadir Muhammad merumuskan kembali definisi dari Pasal 1313 KUH Perdata sebagai "perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan sesuatu hal dalam lapangan harta kekayaan."¹⁵

Adapun unsur-unsur dalam suatu perjanjian meliputi: adanya subjek hukum (para pihak), kesepakatan bersama tanpa adanya paksaan atau penipuan,

¹⁰ Subekti, *Hukum Perjanjian*.

¹¹ J. Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian* (Citra Aditya Bakti, 1995).

¹² R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan* (Binacipta, 1994).

¹³ Purwahid Patrik, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan (Perikatan yang Lahir dari Perjanjian dan dari Undang-Undang)* (Mandar Maju, 1994).

¹⁴ R. Wirjono Prodjodikoro, *Azas-Azas Hukum Perjanjian* (Sumur, 1993).

¹⁵ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan* (Citra Aditya Bakti, 1992).

objek perjanjian yang jelas dan dapat ditentukan, serta tujuan yang sah menurut hukum. Dalam konteks perjanjian kerja, pihak-pihak yang terlibat adalah pemberi kerja dan pekerja, yang masing-masing memiliki hak dan kewajiban yang disepakati bersama.¹⁶ Hukum perjanjian juga mengenal beberapa asas penting yang menjadi prinsip dasarnya, antara lain: (1) asas kebebasan berkontrak;¹⁷ (2) asas konsensualisme;¹⁸ (3) asas itikad baik,¹⁹ (4) asas *pacta sunt servanda*;²⁰ dan (5) asas kepribadian, yakni bahwa seseorang tidak dapat mengikat orang lain dalam suatu perjanjian tanpa kuasa.²¹

Syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata meliputi: (1) sepakat mereka yang mengikatkan dirinya; (2) kecakapan untuk membuat suatu perikatan; (3) suatu hal tertentu; dan (4) suatu sebab yang halal. Dua syarat pertama bersifat subjektif dan berkaitan dengan pihak-pihak dalam perjanjian, sementara dua syarat terakhir bersifat objektif dan menyangkut substansi perjanjian.²²

Perjanjian kerja bisa dibuat lisan atau tertulis, namun bentuk tertulis lebih dianjurkan dan sering diwajibkan untuk mendokumentasikan hak dan kewajiban secara jelas. Perjanjian dapat berupa surat di bawah tangan atau akta notaris, di mana legalisasi notaris memberi kekuatan pembuktian lebih kuat jika terjadi perselisihan.

Perjanjian Kerja (PK) dalam Hukum Indonesia

PK merupakan perjanjian khusus dalam hukum Indonesia yang diatur baik dalam KUH Perdata maupun dalam hukum ketenagakerjaan. Menurut Pasal 1601a KUH Perdata, PK adalah perjanjian di mana pekerja mengikatkan diri untuk bekerja pada pengusaha dengan imbalan upah. Rumusan ini menegaskan adanya asas timbal balik antara pekerja dan pemberi kerja, serta tetap tunduk pada asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur Pasal 1338 KUH Perdata. Namun, kebebasan tersebut dibatasi agar tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.

Sebagai aturan khusus, PK diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sebagian diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pasal 50 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa hubungan kerja lahir dari perjanjian antara pekerja dan

¹⁶ Muhammad, *Hukum Perikatan*.

¹⁷ Purwahid Patrik, *Azas Itikad Baik dan Kepatutan Dalam Perjanjian* (Badan Penerbit UNDIP, 1985).

¹⁸ A. Qiram Syamsudin Meliala, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya* (Liberty, 1985).

¹⁹ Meliala, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*.

²⁰ R. Subekti, *Aneka Perjanjian* (Citra Aditya Bakti, 1992).

²¹ Muchdarsyah Sinungan, *Kredit Seluk Beluk dan Pengelolaannya* (Tografi, 1990).

²² Subekti, *Hukum Perjanjian*.

pengusaha, baik tertulis maupun lisan. Syarat sah PK (Pasal 51–52) merujuk pada Pasal 1320 KUH Perdata, sehingga tetap mengandung asas konsensualisme, tetapi dengan perlindungan tambahan bagi pekerja.

PK terbagi menjadi dua jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT berlaku untuk pekerjaan tertentu dan bersifat sementara, sementara PKWTT bersifat tetap hingga pekerja pensiun atau berhenti sesuai hukum. Untuk mencegah penyalahgunaan, Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 menegaskan bahwa PKWT hanya dapat digunakan untuk pekerjaan yang tidak tetap, wajib dibuat tertulis dalam bahasa Indonesia, dan harus didaftarkan ke instansi ketenagakerjaan.

Dari perspektif hukum perdata, PK tunduk pada asas kebebasan berkontrak dan konsensualisme, namun dalam praktiknya asas tersebut tidak berlaku mutlak. Pekerja dipandang sebagai pihak yang lebih lemah, sehingga hukum ketenagakerjaan hadir sebagai *lex specialis* untuk melindungi kedudukannya. Dengan demikian, PK tidak sekadar kontrak privat, melainkan juga instrumen hukum publik yang bertujuan menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha dalam hubungan industrial.

Perjanjian Ikatan Dinas (PID)

PID merupakan bentuk khusus dari perjanjian perdata yang memiliki karakteristik berbeda dari perjanjian kerja biasa. Perjanjian ini mengatur hubungan hukum antara seorang individu dengan suatu institusi atau pemberi kerja, di mana individu tersebut menerima fasilitas berupa pembiayaan pendidikan, pelatihan, atau bantuan lainnya, dengan kewajiban untuk mengabdikan atau bekerja di institusi tersebut selama jangka waktu tertentu. Hubungan timbal balik ini menciptakan keseimbangan antara hak dan kewajiban, di mana institusi berkepentingan untuk memperoleh manfaat dari investasi sumber daya manusia yang telah dikeluarkan, sedangkan individu memperoleh peningkatan kapasitas profesional.²³

Secara yuridis, dasar PID terdapat dalam Pasal 1313 KUH Perdata yang mendefinisikan perjanjian sebagai suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Validitas perjanjian didasarkan pada terpenuhinya syarat-syarat dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu adanya kesepakatan para pihak, kecakapan hukum, objek tertentu,

²³ Sitohang, "Kedudukan Hukum Perjanjian Ikatan Dinas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan."

dan sebab yang halal. PID wajib memenuhi seluruh unsur ini agar dapat diakui sebagai sah dan mengikat secara hukum.²⁴

Selain KUH Perdata, PID juga dapat bersandar pada ketentuan hukum lain, seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan kepegawaian yang berlaku, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Dalam sektor swasta, perjanjian ini diperlakukan sebagai bagian dari hubungan kerja yang mengikat secara kontraktual, sedangkan dalam sektor publik, pengaturan lebih lanjut diberikan melalui regulasi kepegawaian.²⁵

Ciri khas dari PID meliputi: (1) pemberian fasilitas pembiayaan atau pelatihan oleh institusi; (2) kewajiban mengabdikan kepada institusi dalam jangka waktu tertentu sebagai kompensasi; (3) ditentukannya masa pengabdian secara eksplisit; (4) dimasukkannya klausul penalti atau ganti rugi bila kewajiban tidak dipenuhi; serta (5) sifat perjanjian yang konsensual dan sukarela. PID lazim dituangkan secara tertulis, mencantumkan hak dan kewajiban para pihak, durasi pengabdian, dan sanksi atas pelanggaran.²⁶

Meskipun terdapat klausul penalti, perjanjian ini tidak boleh menyalahi prinsip keadilan. Pasal 1339 dan 1347 KUH Perdata menegaskan bahwa isi perjanjian harus selaras dengan kesusilaan dan kepatutan. Bila besaran penalti dianggap berlebihan atau tidak proporsional, pengadilan berwenang untuk meninjaunya kembali dan bahkan dapat menyatakan klausul tersebut tidak berlaku. Prinsip *itikad baik* sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata juga menjadi landasan penting pelaksanaan PID.²⁷

Apabila salah satu pihak gagal memenuhi isi perjanjian, hal tersebut termasuk dalam kategori wanprestasi berdasarkan Pasal 1243 KUH Perdata. Konsekuensinya bisa berupa tuntutan pemenuhan prestasi, permintaan ganti rugi, pembatalan perjanjian, atau pelaksanaan eksekusi melalui putusan pengadilan. Besarnya ganti rugi umumnya disesuaikan dengan nilai pembiayaan yang telah diberikan dan kerugian institusi akibat tidak terpenuhinya kewajiban mengabdikan.²⁸

²⁴ R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata: Burgerlijk Wetboek Dengan Tambahan Undang-Undang Pokok Agraria dan Undang-Undang Perkawinan* (Balai Pustaka, 2017).

²⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (2003).

²⁶ Sitohang, "Kedudukan Hukum Perjanjian Ikatan Dinas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan."

²⁷ Sitohang, "Kedudukan Hukum Perjanjian Ikatan Dinas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan."

²⁸ Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata: Burgerlijk Wetboek Dengan Tambahan Undang-Undang Pokok Agraria dan Undang-Undang Perkawinan*.

Dalam hal terjadi sengketa atas PID, penyelesaiannya dilakukan melalui mekanisme hukum perdata. Berdasarkan Pasal 50 UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, PN memiliki *kompetensi absolut* untuk memeriksa dan mengadili perkara perdata, termasuk sengketa wanprestasi dalam PID. Sementara itu, pengaturan tentang *kompetensi relatif* mengacu pada Pasal 118 HIR, yaitu gugatan diajukan ke PN tempat tinggal tergugat, kecuali telah ditentukan lain dalam perjanjian.²⁹

Ikatan dinas dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia sering dimasukkan sebagai klausul untuk memastikan pekerja tetap bekerja setelah mendapat pelatihan yang dibiayai perusahaan. Meski bertujuan melindungi investasi perusahaan, klausul ini menimbulkan persoalan hukum karena berada di persimpangan antara hukum perdata dan ketenagakerjaan. Secara perdata, ia dianggap sah sebagai perikatan bersyarat, namun dalam hukum ketenagakerjaan yang bersifat *lex specialis*, klausul tersebut harus mematuhi prinsip perlindungan terhadap pekerja.³⁰

Berdasarkan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 1320 KUH Perdata, PK termasuk klausul ikatan dinas harus dibuat atas dasar kesepakatan bebas, objek tertentu, dan tujuan yang halal. Dalam praktik, klausul ini kerap disisipkan secara sepihak dalam kontrak baku tanpa ruang negosiasi. Ketika klausul mengandung penalti yang memberatkan secara tidak proporsional, maka dapat dianggap bertentangan dengan asas keadilan kontraktual dan perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah.³¹

Sengketa semacam ini juga menimbulkan persoalan mengenai kompetensi absolut pengadilan. Karena menyangkut hubungan kerja, seharusnya perkara ini termasuk yurisdiksi pengadilan hubungan industrial, bukan peradilan umum. Ketidaktepatan forum berimplikasi serius terhadap keabsahan proses dan putusan hukum yang dihasilkan.

Wanprestasi Pekerja dengan Ikatan Dinas

Wanprestasi atau *cidera janji* adalah kegagalan salah satu pihak dalam perjanjian untuk memenuhi kewajiban yang telah disepakati. Menurut Pasal 1234 KUH Perdata, perikatan dapat berupa memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu. Apabila kewajiban tersebut tidak dilaksanakan, terlambat dilaksanakan, atau dilaksanakan secara tidak tepat,

²⁹ Zainab Ompu Jainah dkk., "Analisis Yuridis Terhadap Penyelesaian Sengketa Wanprestasi Dalam Perjanjian Dana Beasiswa Pendidikan (Studi Putusan Nomor 178/Pdt.G/2019/Pn.Tjk)," *Widya Yuridika: Jurnal Hukum* 4, no. 1 (2021), <https://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/yuridika/article/view/2221>.

³⁰ Sitohang, "Kedudukan Hukum Perjanjian Ikatan Dinas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan."

³¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Sinar Grafika, 2011).

maka debitur dianggap wanprestasi.³² Kondisi ini membawa konsekuensi hukum berupa ganti rugi (Pasal 1243 KUH Perdata), pembatalan perjanjian (Pasal 1266), peralihan risiko (Pasal 1237 ayat (2)), maupun kewajiban membayar biaya perkara (Pasal 181 HIR).

Agar wanprestasi dapat dibuktikan, harus ada perjanjian yang sah, pelanggaran kewajiban, kerugian nyata, hubungan kausalitas, serta keadaan lalai yang biasanya ditandai dengan somasi (Pasal 1238 KUH Perdata). Namun, dalam kasus pelanggaran berupa tindakan yang dilarang, somasi tidak diperlukan karena wanprestasi terjadi seketika. Debitur yang dituduh wanprestasi tetap berhak membela diri, misalnya dengan alasan *force majeure*, ketidakabsahan perjanjian, atau ketidakwajaran klausul.

Dalam konteks ketenagakerjaan, wanprestasi sering dipersoalkan pada klausul ikatan dinas. Perusahaan beranggapan pekerja wanprestasi bila mengundurkan diri sebelum jangka waktu tertentu, terutama setelah memperoleh pelatihan. Namun, hal ini harus dilihat dalam bingkai UU No. 13 Tahun 2003, yang menegaskan bahwa pelatihan adalah kewajiban pengusaha (Pasal 11-12) dan hak pekerja untuk mengundurkan diri dijamin Pasal 162 ayat (3). Apabila klausul ikatan dinas membebankan kewajiban berlebihan kepada pekerja, maka klausul itu dapat dianggap bertentangan dengan syarat objektif perjanjian kerja (Pasal 52 ayat (2) UU Ketenagakerjaan) dan kehilangan kekuatan mengikat. Dengan demikian, tuduhan wanprestasi dalam hubungan kerja tidak dapat serta-merta diberlakukan sebagaimana dalam hukum perdata umum, melainkan harus memperhatikan prinsip perlindungan tenaga kerja.

Konsep Dasar Tentang Kompetensi Pengadilan

Kompetensi pengadilan merupakan prinsip dasar dalam sistem peradilan yang menentukan kewenangan suatu pengadilan untuk memeriksa dan memutus perkara. Konsep ini penting agar setiap perkara diselesaikan oleh forum yang sesuai secara jenis dan wilayah hukum. Jika suatu perkara ditangani oleh pengadilan yang tidak berwenang, maka putusannya dapat dinyatakan tidak sah atau batal demi hukum.³³

Dalam sistem hukum Indonesia, pengadilan tidak boleh menolak perkara yang diajukan kepadanya. Namun, tetap ada batasan kewenangan mengadili yang disebut sebagai kompetensi pengadilan. Kompetensi ini terbagi dua, yakni: (1) Kompetensi Absolut, yaitu kewenangan mengadili berdasarkan jenis perkara yang diberikan kepada lingkungan peradilan tertentu (misalnya perdata, pidana, tata usaha negara, agama, atau militer); dan (2) Kompetensi Relatif, yakni

³² Subekti, *Hukum Perjanjian*.

³³ Rasyid, *Hukum Acara Peradilan Agama*.

kewenangan yang ditentukan berdasarkan lokasi atau wilayah hukum, yaitu antar-pengadilan dalam satu lingkungan peradilan yang sama.³⁴

Menurut ahli hukum seperti Soedikno Mertokusumo³⁵ dan S.F. Marbun,³⁶ kompetensi absolut bersifat mutlak dan tidak bisa diubah oleh para pihak. Misalnya, perkara perceraian hanya dapat diperiksa oleh Pengadilan Agama, bukan Pengadilan Negeri. Sebaliknya, kompetensi relatif bersifat lebih fleksibel. Jika terjadi kekeliruan, dapat diajukan keberatan (eksepsi).

Dasar hukum pembagian kompetensi ini tercantum dalam Pasal 18 UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, yang membagi kekuasaan kehakiman ke dalam empat lingkungan peradilan: Peradilan Umum, Peradilan Agama, Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN), dan Peradilan Militer. Masing-masing memiliki yurisdiksi absolut yang ditentukan berdasarkan jenis perkaranya.³⁷

Kompetensi relatif juga diatur dalam peraturan perundang-undangan. Dalam perkara pidana, KUHAP mengaturnya dalam Pasal 84-86. Untuk perkara perdata, dasar hukum ada dalam Pasal 118 HIR (untuk Jawa-Madura) dan Pasal 142 RBg (untuk luar Jawa-Madura). Karena pengaturannya cukup jelas, sengketa soal kompetensi relatif jarang terjadi.³⁸

Setiap lingkungan peradilan memiliki dasar hukum tersendiri yang memperjelas batasan kewenangan, misalnya Peradilan Umum diatur oleh UU No. 2 Tahun 1986 *jo.* UU No. 49 Tahun 2009; Peradilan Agama diatur oleh UU No. 7 Tahun 1989 *jo.* UU No. 50 Tahun 2009; PTUN diatur oleh UU No. 5 Tahun 1986 *jo.* UU No. 9 Tahun 2004 dan UU No. 51 Tahun 2009; dan Peradilan Militer diatur oleh UU No. 31 Tahun 1997.³⁹ Putusan Mahkamah Konstitusi No. 14/PUU-XI/2013 menegaskan bahwa kompetensi absolut tidak dapat dinegosiasikan dan merupakan bagian dari *due process of law* dalam negara hukum. Jika suatu perkara diajukan ke pengadilan yang tidak berwenang secara absolut, putusannya batal demi hukum (*void ab initio*).⁴⁰

Dampak dari kesalahan dalam menentukan kompetensi bisa sangat signifikan. Dalam kasus kompetensi absolut, putusan yang dijatuhkan pengadilan yang tidak berwenang tidak memiliki kekuatan hukum mengikat (*inkracht*). Sebagai contoh, apabila perkara agama diajukan ke pengadilan umum,

³⁴ Andi Hamzah, *Hukum Acara Pidana*, Kedua (Sinar Grafika, 2008).

³⁵ Soedikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia* (Liberty, 1988).

³⁶ Marbun, *Peradilan Tata Usaha Negara*.

³⁷ Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (2009).

³⁸ Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata: Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan* (Sinar Grafika, 2008).

³⁹ Harahap, *Hukum Acara Perdata: Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*.

⁴⁰ Hamzah, *Hukum Acara Pidana*.

maka putusan yang dihasilkan dapat dibatalkan karena pengadilan tersebut tidak memiliki yurisdiksi.⁴¹ Kesalahan dalam kompetensi relatif tidak membatalkan putusan secara otomatis, tetapi dapat dijadikan alasan dalam eksepsi. Jika pengadilan menyadari tidak memiliki kompetensi relatif, ia wajib menolak dan mengarahkan para pihak ke pengadilan yang benar. Jika tetap mengadili, putusannya bisa digugat melalui jalur hukum biasa.

Selain itu, kesalahan kompetensi bisa menyebabkan tumpang tindih yurisdiksi (lebih dari satu pengadilan mengklaim berwenang) atau vakuum yurisdiksi (tidak ada pengadilan yang menganggap dirinya berwenang). Untuk menghindari ini, hukum acara menyediakan mekanisme keberatan kompetensi yang dapat diajukan sebelum pemeriksaan pokok perkara dimulai. Hakim juga memiliki tanggung jawab untuk memastikan pengadilan yang memeriksa benar-benar berwenang.

Kompetensi Absolut Pengadilan Negeri

PN merupakan pengadilan tingkat pertama dalam lingkungan peradilan umum dan berperan penting dalam menegakkan hukum. Kedudukannya diatur dalam UU No. 48 Tahun 2009 dan UU No. 2 Tahun 1986 *jo.* UU No. 49 Tahun 2009. Pengadilan ini berwenang memeriksa dan memutus perkara pidana, perdata, dan jenis perkara lain dalam yurisdiksinya.⁴² Fungsi utama PN adalah menerima, memeriksa, mengadili, dan memutus perkara pada tingkat pertama. Selain itu, lembaga ini juga menjalankan fungsi administratif seperti pengumpulan bukti, penjadwalan sidang, dan pelaksanaan putusan.

Dalam perkara perdata seperti sengketa wanprestasi, termasuk perjanjian ikatan dinas, PN memiliki kompetensi absolut untuk mengadilinya. Oleh karena itu, pengadilan ini menjadi forum utama dalam penyelesaian sengketa yang menyangkut hak dan kewajiban perdata, memberikan jaminan kepastian dan perlindungan hukum secara efektif kepada masyarakat.⁴³

Kompetensi Absolut Pengadilan Hubungan Industrial

PHI merupakan pengadilan khusus dalam lingkungan peradilan umum yang dibentuk berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara cepat, sederhana, dan adil. PHI berfungsi menegakkan hukum ketenagakerjaan sekaligus memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.⁴⁴

⁴¹ Hamzah, *Hukum Acara Pidana*.

⁴² Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

⁴³ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia* (Citra Aditya Bakti, 2014).

⁴⁴ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (2004).

Berdasarkan Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004, PHI memiliki kewenangan memeriksa empat jenis perselisihan, yaitu: (1) perselisihan hak yang berkaitan dengan pelaksanaan ketentuan normatif peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja, (2) perselisihan kepentingan akibat tidak adanya kesesuaian perjanjian, (3) perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), serta (4) perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Putusan PHI bersifat final untuk perselisihan kepentingan dan antar serikat pekerja, namun dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung untuk perkara hak dan PHK.

Kompetensi absolut PHI ditegaskan dalam Pasal 56–58 UU No. 2 Tahun 2004 serta Pasal 50 UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, yang menyatakan bahwa PHI satu-satunya lembaga berwenang menyelesaikan sengketa hubungan industrial. Dengan melibatkan hakim karier dan hakim *ad hoc*, PHI menjadi forum yuridis khusus yang tidak dapat digantikan pengadilan lain. Kehadiran PHI sejalan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003, yang menegaskan hak pekerja atas perlakuan adil, sekaligus menjaga keseimbangan kepentingan pekerja dan pengusaha dalam hubungan industrial.

Masalah Hukum dan Pertimbangan Hakim dalam Perkara PT. DSLNG vs. Marson Sirande

Perkara ini berawal dari gugatan wanprestasi PT. DSLNG terhadap Marson Sirande yang mundur sebelum menyelesaikan ikatan dinas tujuh tahun. Gugatan didasarkan pada Pasal 1243 KUH Perdata terkait ganti rugi. Namun, Tergugat menolak dengan alasan tidak pernah menandatangani perjanjian pelatihan sebagai dasar ikatan dinas. Ia juga menegaskan pelatihan adalah kewajiban perusahaan menurut Pasal 11 dan 12 UU Ketenagakerjaan, serta pengunduran dirinya sah sesuai Pasal 162 ayat (3) UU yang sama.

Sengketa diajukan ke PN Makassar karena dianggap sebagai perikatan perdata, bukan hubungan industrial. PT. DSLNG menuntut pernyataan wanprestasi, pengembalian biaya pelatihan, dan biaya perkara. Sebaliknya, Tergugat mengajukan eksepsi dan bantahan, menyatakan gugatan tidak sah secara formil maupun materiil.

Gugatan PT. DSLNG terhadap Marson Sirande mendasarkan klaim wanprestasi pada Pasal 1243 KUH Perdata, dengan dalil bahwa pekerja melanggar klausul ikatan dinas dalam PKWTT. Namun, timbul persoalan hukum mengenai keabsahan klausul tersebut dalam konteks perjanjian kerja.

1. Dari sisi keabsahan, klausul ikatan dinas dipersoalkan karena berpotensi tidak memenuhi syarat objektif sebagaimana Pasal 52 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, yang menyebabkan perjanjian batal demi hukum bila

- bertentangan dengan norma ketenagakerjaan. Hal ini menimbulkan perdebatan apakah klausul tersebut membatasi hak pekerja secara berlebihan.
2. Persoalan biaya pelatihan. Pasal 11 dan 12 UU No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pelatihan kerja merupakan kewajiban pengusaha. Jika beban biaya dialihkan ke pekerja ketika mengundurkan diri, maka hal itu bertentangan dengan prinsip perlindungan pekerja.
 3. Hak pekerja untuk mengundurkan diri dijamin Pasal 162 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, sehingga klausul yang terlalu membatasi dapat melanggar hak konstitusional pekerja.
 4. Muncul isu kompetensi absolut peradilan. PN Makassar menganggap perkara ini wanprestasi perdata, sementara PT Makassar menilai sebagai perselisihan hubungan industrial yang menjadi kewenangan PHI. Perbedaan klasifikasi ini memperlihatkan problem dalam menentukan yurisdiksi yang tepat.

Berdasarkan hal-hal tersebut, Majelis Hakim PT Makassar menilai bahwa perjanjian pelatihan yang menjadi dasar ikatan dinas tidak sah karena:

1. Tidak ada bukti Tergugat menyetujui atau mengetahui perjanjian tersebut.
2. Tidak terpenuhinya syarat subjektif dan objektif perjanjian menurut Pasal 1320 KUH Perdata.
3. Pelatihan merupakan kewajiban perusahaan, bukan bentuk kompensasi.

Majelis juga menemukan pelanggaran terhadap Pasal 59 UU Ketenagakerjaan karena Tergugat dipekerjakan melalui empat kali PKWT berturut-turut, yang seharusnya langsung menjadi PKWTT. Berdasarkan itu, klausul ikatan dinas dalam PKWTT dianggap cacat hukum. Hakim juga merujuk asas konstitusional, seperti hak atas pekerjaan yang layak (Pasal 27 ayat 2 UUD 1945) dan perlakuan adil dalam hubungan kerja (Pasal 28D ayat 2 UUD 1945). Akhirnya, majelis menyatakan bahwa gugatan tidak beralasan hukum, menolak banding, dan membebankan biaya perkara kepada PT. DSLNG.⁴⁵

Analisis Yuridis Putusan Nomor 32/Pdt/2021/PT.Mks: Kompetensi Absolut dan Validitas Perjanjian Ikatan Dinas

Putusan PT Makassar Nomor 32/Pdt/2021/PT.Mks memberikan preseden penting dalam penyelesaian sengketa ikatan dinas yang dikualifikasikan sebagai wanprestasi. Isu utama dalam perkara ini adalah kompetensi absolut lembaga peradilan. Majelis hakim menegaskan bahwa karena perkara menyangkut pelaksanaan kontrak perdata, bukan hubungan kerja publik, maka yang berwenang mengadili adalah pengadilan negeri, bukan peradilan hubungan

⁴⁵ Putusan Nomor 32/Pdt/2021/PT Mks.

industrial.⁴⁶ Penegasan ini menegaskan perbedaan yurisdiksi antara sengketa keperdataan murni dengan ketenagakerjaan normatif.

Pertimbangan hakim berlandaskan Pasal 1320 KUH Perdata mengenai syarat sah perjanjian. Dalam kasus ini, penggugat gagal membuktikan adanya kesepakatan sah terkait klausul ikatan dinas, khususnya mengenai pembebanan biaya pelatihan. Tanpa bukti tertulis yang otentik, unsur kesepakatan dianggap tidak terpenuhi sehingga klausul tidak mengikat.

Majelis juga merujuk Pasal 11 dan 12 UU Ketenagakerjaan yang mewajibkan pemberi kerja memberikan pelatihan, sehingga tidak dapat dibebankan kepada pekerja. Selain itu, hak pekerja untuk mengundurkan diri dilindungi Pasal 162 ayat (3). Putusan ini menekankan asas kehati-hatian dalam membebankan sanksi kontraktual dan penerapan prinsip *in dubio pro operario*, sehingga gugatan ditolak karena tidak terdapat dasar hukum yang memadai.

Putusan PT Makassar Nomor 32/Pdt/2021/PT.Mks menegaskan pentingnya keabsahan substansi hukum dalam sengketa wanprestasi terkait perjanjian ikatan dinas. PT. DSLNG menggugat Marson Sirande karena mengundurkan diri sebelum masa ikatan dinas selesai. Namun, baik PN maupun PT menilai gugatan tidak berdasar karena tidak ada bukti bahwa tergugat pernah menyetujui klausul perjanjian secara eksplisit. Ketiadaan tanda tangan maupun persetujuan sah menyebabkan syarat perjanjian dalam Pasal 1320 KUH Perdata tidak terpenuhi, sehingga dalil wanprestasi berdasarkan Pasal 1243 KUH Perdata menjadi tidak relevan.

Meskipun terdapat perdebatan kompetensi absolut, PN tetap memeriksa perkara karena para pihak tidak mengajukan eksepsi sejak awal. Dengan demikian, yurisdiksi peradilan umum tetap berlaku sesuai asas *actor sequitur forum rei* dan *volenti non fit injuria*. PT menegaskan pelatihan adalah kewajiban pemberi kerja berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, bukan fasilitas yang dapat ditagih kembali.

Kasasi ke Mahkamah Agung juga ditolak, menegaskan tidak ada kekeliruan penerapan hukum. Tiga tingkatan peradilan sepakat perkara ini berada pada ranah perdata umum. Putusan ini memperkuat perlindungan pekerja sekaligus memperjelas batas kompetensi absolut dalam sengketa ikatan dinas.

Kompetensi Absolut Pengadilan dalam Sengketa Ikatan Dinas: Antara Yurisdiksi Umum dan Hubungan Industrial

Berdasarkan UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, secara normatif, pengadilan hanya boleh mengadili perkara yang termasuk dalam lingkup kewenangannya. Dalam perkara perdata dan ketenagakerjaan,

⁴⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

pemisahan yurisdiksi ini menjadi penting, khususnya dalam kasus sengketa yang bersumber dari ikatan dinas, yang sering kali mengandung elemen hubungan kerja dan perjanjian kontraktual.⁴⁷

PHI secara absolut menangani empat jenis perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan hak yang menyangkut pelaksanaan kontrak kerja. Namun dalam praktik, tidak semua sengketa kerja diproses melalui PHI. Sebagai contoh, dalam perkara Nomor 32/Pdt/2021/PT.Mks, gugatan wanprestasi akibat pelanggaran ikatan dinas oleh karyawan diajukan ke PN Makassar, bukan ke PHI. Walaupun objek sengketa berkaitan dengan hubungan kerja, gugatan tetap diterima karena para pihak tidak mengajukan keberatan terkait kompetensi absolut sejak awal persidangan.

Kasus ini menimbulkan perdebatan mengenai ketepatan forum. Sengketa yang bersumber dari hubungan kerja seharusnya diproses melalui PHI demi menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja secara substantif. Ketidaktepatan forum berisiko menggeser orientasi putusan dari keadilan industrial ke pendekatan perdata murni. Oleh karena itu, penting untuk membangun kepastian yurisdiksi melalui harmonisasi hukum acara perdata dan ketenagakerjaan, serta memperjelas batas yurisdiksi melalui regulasi atau pedoman Mahkamah Agung untuk menghindari *forum shopping* dan ketidakpastian hukum di masa depan.

D. KESIMPULAN

Sengketa wanprestasi dalam PID pada umumnya diselesaikan melalui mekanisme perdata di PN. Hal ini juga terlihat dalam Putusan Nomor 32/Pdt/2021/PT.Mks, di mana meskipun perjanjian tersebut mengandung unsur hubungan kerja, proses tetap berlangsung di ranah perdata karena tidak diajukan eksepsi kompetensi absolut oleh tergugat. Majelis hakim mendasarkan putusannya pada prinsip Pasal 18 UU No. 48 Tahun 2009 yang menegaskan bahwa hakim tidak boleh menolak perkara. Namun, hakim juga tidak semata-mata menggunakan pendekatan kontraktual KUH Perdata, melainkan mempertimbangkan norma ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, khususnya Pasal 52 dan 59.

Putusan PT Makassar menjadi penting karena menyoroti aspek kompetensi absolut. Menurut UU No. 2 Tahun 2004, sengketa hubungan kerja seharusnya berada di bawah kewenangan absolut PHI, bersifat *dwingendrecht*, dan tidak dapat dinegosiasikan. Oleh karena itu, perkara ini menegaskan perlunya klasifikasi tepat terhadap substansi sengketa serta penyusunan perjanjian ikatan dinas yang disertai klausul penyelesaian sengketa sesuai *lex specialis*.

⁴⁷ Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial* (Rajawali Pers, 2009).

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, Zaeni. *Peradilan Hubungan Industrial*. Rajawali Pers, 2009.
- Gunawan, Johannes, dan Bernadete M. Waluyo. *Perjanjian Baku Masalah dan Solusi*. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, 2021.
- Hamzah, Andi. *Hukum Acara Pidana*. Kedua. Sinar Grafika, 2008.
- Harahap, Yahya. *Hukum Acara Perdata: Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*. Sinar Grafika, 2008.
- Jainah, Zainab Ompu, S. Endang Prasetyawati, dan Putri Mawardita Puspitasari. "Analisis Yuridis Terhadap Penyelesaian Sengketa Wanprestasi Dalam Perjanjian Dana Beasiswa Pendidikan (Studi Putusan Nomor 178/Pdt.G/2019/Pn.Tjk)." *Widya Yuridika: Jurnal Hukum* 4, no. 1 (2021). <https://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/yuridika/article/view/2221>.
- Marbun, S. F. *Peradilan Tata Usaha Negara*. Liberty, 2003.
- Meliala, A. Qiram Syamsudin. *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*. Liberty, 1985.
- Memi, Cut. "Penyelesaian Sengketa Kompetensi Absolut Antara Arbitrase dan Pengadilan." *Jurnal Yudisial* 10, no. 2 (2017): 115. <https://doi.org/10.29123/jy.v10i2.142>.
- Mertokusumo, Soedikno. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Liberty, 1988.
- Muhammad, Abdulkadir. *Hukum Perdata Indonesia*. Citra Aditya Bakti, 2014.
- Muhammad, Abdulkadir. *Hukum Perikatan*. Citra Aditya Bakti, 1992.
- Patrik, Purwahid. *Azas Itikad Baik dan Kepatutan Dalam Perjanjian*. Badan Penerbit UNDIP, 1985.
- Patrik, Purwahid. *Dasar-Dasar Hukum Perikatan (Perikatan yang Lahir dari Perjanjian dan dari Undang-Undang)*. Mandar Maju, 1994.
- Prodjodikoro, R. Wirjono. *Azas-Azas Hukum Perjanjian*. Sumur, 1993.
- Putusan Nomor 32/Pdt/2021/PT Mks (2021).
- Rasyid, Roihan A. *Hukum Acara Peradilan Agama*. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Saisab, Romario V. "Kajian Hukum Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Baku." *Lex Privatum* 9, no. 6 (2021). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/34816>.
- Satrio, J. *Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*. Citra Aditya Bakti, 1995.
- Setiawan, R. *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*. Binacipta, 1994.

- Sinungan, Muchdarsyah. *Kredit Seluk Beluk dan Pengelolaannya*. Tograf, 1990.
- Sitohang, Mawar. "Kedudukan Hukum Perjanjian Ikatan Dinas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan." *To-Ra* 5, no. 3 (2019).
<https://ejournal.uki.ac.id/index.php/tora/article/view/1593>.
- Soedjono, Wiwoho. *Hukum Perjanjian Kerja*. Bina Aksara, 2003.
- Subekti, R. *Aneka Perjanjian*. Citra Aditya Bakti, 1992.
- Subekti, R. *Hukum Perjanjian*. Intermasa, 2005.
- Subekti, R., dan R. Tjitrosudibio. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata: Burgerlijk Wetboek Dengan Tambahan Undang-Undang Pokok Agraria dan Undang-Undang Perkawinan*. Balai Pustaka, 2017.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika, 2011.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (2004).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (2003).
- Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (2009).