

**PENYALAHGUNAAN KEADAAN (*MISBRUIK VAN OMSTANDIGHEDEN*)  
DALAM BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG MENGAKIBATKAN  
PEMBATALAN ATAS SURAT PENGUNDURAN DIRI PEKERJA  
(Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 1016 K/Pdt.Sus-PHI/2019)**

**B. Purnomo<sup>1</sup>, Hartono Widodo<sup>2</sup>, M. Rikhardus Joka<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana

<sup>2,3</sup> Dosen Pembimbing I dan II Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana

**ABSTRAK**

Penyalahgunaan keadaan dalam bahasa Belanda disebut dengan “*misbruik van omstandigheden*” yang artinya adalah suatu keadaan untuk menyalahgunakan keadaan darurat orang lain, ketergantungan, ketidakberdayaan, kesembronoannya, keadaan akal yang tidak sehat atau ketiadaan pengalamannya dalam mengerjakan perbuatan hukum yang merugikan dirinya. Suatu perjanjian yang dalam proses pembentukannya terdapat unsur cacat kehendak menurut doktrin dan yurisprudensi tetap mengikat para pihak, namun demikian mempunyai akibat hukum dapat dibatalkan (*vernietigbaar*) atas tuntutan dari pihak yang merasa dirugikan dalam hal ini adalah pihak yang telah memberikan kehendaknya yang cacat tersebut. Penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) dapat terjadi dalam pengunduran diri pekerja apabila dalam proses pengunduran diri tersebut tidak dilakukan dengan kehendak bebas dan murni dari pekerja, namun ada arahan dan campur tangan dari pihak pengusaha. Walaupun doktrin penyalahgunaan keadaan belum diatur dalam hukum positif Indonesia namun dalam praktik sering dijadikan dasar pertimbangan hukum oleh hakim dalam memutus suatu perkara. Penelitian ini membahas tentang apakah surat pengunduran diri dalam Putusan Nomor 1016 K/Pdt.Sus-PHI/2019 dapat diduga sebagai perbuatan penyalahgunaan keadaan dan membahas tentang bagaimana pertimbangan hukum majelis hakim berkaitan dengan perbuatan penyalahgunaan keadaan. Setelah diadakan penelitian secara yuridis normatif, penulis mengambil kesimpulan bahwa dalam proses pengunduran diri tersebut benar telah terdapat penyalahgunaan keadaan dan doktrin tersebut juga dijadikan dasar pertimbangan hakim.

**Kata Kunci:** penyalahgunaan keadaan, hubungan industrial, pengunduran diri.

**ABSTRACT**

*Abuse of circumstances in Dutch is called “misbruik van omstandigheden” which means a condition to abuse other people's emergencies, dependence, helplessness, recklessness, an unhealthy state of mind, or lack of experience in carrying out legal actions that harm him. An agreement which in the process of its formation contains an element of the defective will according to doctrine and jurisprudence remains binding on the parties, however, it has legal consequences that can be canceled (vernietigbaar) on the demands of the party who feels aggrieved in this case is the party who has given the defective will. Misuse of circumstances (misbruik van omstandigheden) can occur in the resignation of a worker if the resignation process is not carried out with the free and pure will of the worker, but there is direction and intervention from the employer. Although the doctrine of abuse of circumstances has not been regulated in Indonesian positive law, in practice it is often used as the basis for legal considerations by judges in deciding a case. This study discusses whether the resignation letter in Decision Number 1016 K/Pdt.Sus-PHI/2019 can be suspected as an act of abuse of*

*circumstances and discusses how the legal considerations of the panel of judges relate to acts of abuse of circumstances. After conducting normative juridical research, the author concludes that in the resignation process it is true that there has been an abuse of circumstances and the doctrine is also used as the basis for the judge's consideration.*  
**Keywords:** *abuse of circumstances, industrial relations, resignation.*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Pengakhiran hubungan kerja atas kehendak pekerja mekanismenya dilakukan antara lain dengan mengajukan surat permohonan pengunduran diri. Pengunduran diri tersebut harus dilakukan dengan sukarela atau atas kemauan bebas dari pekerja tanpa ada unsur tekanan ataupun paksaan dari pihak lain atau pihak pengusaha dan pekerja berhak memperoleh uang penggantian hak yang meliputi antara lain cuti tahunan yang masih ada dan belum gugur, ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat pekerja diterima bekerja dan untuk yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung akan mendapatkan juga uang pisah yang besarnya diatur dalam peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama.<sup>1</sup> Pengakhiran hubungan kerja karena mengundurkan diri atas kemauan pekerja tersebut dapat langsung dilakukan tanpa menunggu penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.<sup>2</sup>

Dalam praktiknya masih banyak ditemukan proses pengunduran diri tersebut yang semestinya inisiatifnya datang dari pekerja dengan kemauan bebas, namun yang terjadi adalah inisiatif datangnya dari pihak pengusaha dan dengan menggunakan unsur tekanan dan paksaan. Hal ini bisa terjadi antara lain disebabkan oleh misalnya pekerja menolak dimutasi, pekerja melakukan kesalahan, pekerja sedang sakit ataupun faktor lainnya di mana intinya adalah pihak pengusaha sudah tidak bersedia menerima pekerja kembali namun tidak mau membayar uang pesangon, sehingga cara yang paling sering dilakukan adalah memaksa pekerja untuk membuat surat pengunduran diri.

Kondisi seperti ini sangat mudah terjadi karena pengusaha merupakan pihak yang mempunyai nilai tawar yang lebih baik dibanding pekerja, baik nilai secara ekonomi (*economic overwicht*) maupun secara psikologis (*geestelijke overwicht*). Adanya keunggulan tersebut dapat dimanfaatkan untuk memudahkan mendapatkan persetujuan atas pengunduran diri pekerja dan atas kondisi tersebut maka pihak pengusaha dapat dikatakan telah melakukan penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden/undue influence*).

Penyalahgunaan keadaan merupakan adopsi dari Pasal 44 (3.2.10) NBW (*Nieuw Netherlands Burgerlijk Wetboek*) atau KUH Perdata Belanda yang baru, adalah salah satu tolok ukur yang dapat membatalkan perjanjian.<sup>3</sup> Menurut Z. Asikin Kusumah Atmaja sebagaimana dikutip Agus Yudha Hernoko, penyalahgunaan keadaan dianggap sebagai faktor yang membatasi atau mengganggu adanya kehendak bebas untuk menentukan kesepakatan para pihak.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279), Pasal 156 ayat (4).

<sup>2</sup> *Ibid*, Pasal 162 ayat (4).

<sup>3</sup> Beni Tri Pasetyo, "Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Alasan Pembatalan Perjanjian," *Tesis* (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2010), hlm 8-9.

<sup>4</sup> Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2010), hlm. 178.

Menggolongkan penyalahgunaan keadaan sebagai salah satu bentuk cacat kehendak lebih sesuai dengan kebutuhan konstruksi hukum dalam hal seseorang yang dirugikan menuntut pembatalan perjanjian. Gugatan atas dasar penyalahgunaan keadaan terjadi dengan suatu tujuan tertentu. Penggugat harus mendalilkan bahwa perjanjian itu sebenarnya tidak ia kehendaki atau bahwa perjanjian itu tidak dikehendaki dalam bentuknya yang demikian.<sup>5</sup>

Dapat disimpulkan bahwa penyalahgunaan keadaan dikategorikan sebagai kehendak yang cacat karena lebih sesuai dengan isi dan hakikat penyalahgunaan keadaan itu sendiri, ia tidak berhubungan dengan syarat-syarat objektif perjanjian melainkan mempengaruhi syarat-syarat subjektif.<sup>6</sup>

Telah terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja akibat pengunduran diri tidak dilakukan dengan sukarela oleh pekerja karena adanya campur tangan dari pengusaha sebagaimana dalam Perkara Nomor 1016 K/Pdt.Sus-PHI/2019.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti antara lain: apakah surat pengunduran diri dalam Putusan Nomor 1016 K/Pdt.Sus-PHI/2019 dapat diduga sebagai perbuatan penyalahgunaan keadaan dan bagaimana pertimbangan hukum Majelis Hakim pada Putusan Nomor 1016 K/Pdt.Sus-PHI/2019 berkaitan dengan perbuatan penyalahgunaan keadaan.

### **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Tujuan penelitian sesuai dengan rumusan masalah tersebut di atas antara lain: untuk mengetahui apakah surat pengunduran diri dalam Putusan Nomor 1016 K/Pdt.Sus-PHI/2019 dapat diduga sebagai perbuatan penyalahgunaan keadaan dan untuk mengetahui bagaimana pertimbangan hukum Majelis Hakim pada Putusan Nomor 1016 K/Pdt.Sus-PHI/2019 berkaitan dengan perbuatan penyalahgunaan keadaan.

Kegunaan penelitian diharapkan mempunyai kegunaan baik secara teoretis maupun secara praktis sebagai berikut:

#### **1. Kegunaan Teoretis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi ilmu hukum terkait dengan ketenagakerjaan, yang berhubungan dengan pengunduran diri pekerja tidak dengan sukarela dan akibat hukumnya.

#### **2. Kegunaan Praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai penambah pengetahuan bagi para pengusaha, pekerja, serikat pekerja, hakim, pengacara, mahasiswa fakultas hukum dan masyarakat, terkait dengan konsep penyalahgunaan keadaan dikaitkan dengan hukum ketenagakerjaan khususnya perihal pengunduran diri yang dilakukan tidak dengan sukarela.

### **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif yaitu dengan melakukan kajian dan analisa terhadap peraturan perundang-undangan maupun bahan hukum lainnya yang terkait dengan penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) dalam bidang hubungan industrial yang mengakibatkan pembatalan atas surat pengunduran diri pekerja, serta menggunakan pendekatan; perundang-undangan (*statute approach*), dengan melakukan telaah sehingga dapat diketahui landasan yuridis terkait dengan penyalahgunaan keadaan yang dapat membatalkan surat pengunduran diri pekerja dan konseptual (*conseptual approach*)

---

<sup>5</sup> H.P. Panggabean, *Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik van Omstandigheden) Sebagai Alasan (Baru) Untuk Pembatalan Perjanjian*, (Yogyakarta: Liberty, 2010), hlm. 51.

<sup>6</sup> *Ibid*, hlm. 51.

yaitu dengan menggunakan doktrin-doktrin dalam ilmu hukum yaitu konsep penyalahgunaan keadaan dan pembatalan surat pengunduran diri pekerja.

Sebagai sumber hukum primer dalam penulisan ini adalah peraturan perundang-undangan dan yurisprudensi yang terkait dengan penyalahgunaan keadaan dalam pengunduran diri pekerja. Bahan hukum primer yang akan digunakan antara lain: Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor Perkara 1016 K/Pdt.Sus-PHI/2019.

Sebagai sumber hukum sekunder adalah bahan atau sumber hukum yang menjelaskan atau memberikan informasi yang erat kaitannya dengan permasalahan misalnya buku, tesis, skripsi, jurnal, artikel dan makalah. Sebagai bahan hukum tersier merupakan bahan non hukum yang digunakan dalam penulisan ini antara lain buku pedoman penulisan karya ilmiah dan bahan-bahan lain yang diperoleh dari sumber non hukum lainnya.

## **PEMBAHASAN**

### **Tinjauan Umum Penyalahgunaan Keadaan (*Misbruik van Omstandigheden*) dan Pembatalan Surat Pengunduran Diri Pekerja**

Penyalahgunaan keadaan dalam bahasa Belanda disebut dengan *misbruik van omstandigheden* yang artinya adalah suatu keadaan untuk menyalahgunakan keadaan darurat orang lain, ketergantungan, ketidakberdayaan, kesembronoannya, keadaan akal yang tidak sehat atau ketiadaan pengalamannya dalam mengerjakan perbuatan hukum yang merugikan dirinya.

Dalam perkembangan hukum perdata yang baru di Belanda (*Nieuw Burgerlijk Wetboek/NBW*) ada penambahan alasan baru untuk pembatalan suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam dua pasal pada buku 3 dan buku 6 seperti diuraikan sebagai berikut:<sup>7</sup>

1. Pasal 3: 44 lid 1 NBW (dapat dibaca: buku 3 Pasal 44, ayat (1)), menyebutkan bahwa “Perbuatan hukum dapat dibatalkan jika terjadi adanya; ancaman (*bedreiging*), penipuan (*bedrog*), penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*)”;
2. Pasal 6: 228 lid 1 NBW (dapat dibaca: buku 6 Pasal 228 ayat (1)), menyebutkan bahwa “Suatu perjanjian yang lahir (terjadi) karena pengaruh kesesatan (*dwaling*) dan apabila dia mendapatkan gambaran sebenarnya maka perjanjian itu tidak akan dibuat, maka perjanjian itu dapat dibatalkan”.

Dapat disimpulkan bahwa alasan pembatalan perjanjian/kontrak menurut NBW meliputi: kesesatan (*dwaling*), ancaman (*bedreiging*), penipuan (*bedrog*), penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*). Tiga alasan pembatalan yang pertama yaitu kesesatan, ancaman dan penipuan pada prinsipnya sama dengan yang terdapat dalam pengaturan Pasal 1321 hingga Pasal 1328 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sedangkan alasan yang keempat yaitu penyalahgunaan keadaan merupakan pengaturan baru dalam NBW.

Terkait adanya penyalahgunaan keadaan *Nieuwenhuis* mengemukakan empat syarat-syarat sebagai berikut:<sup>8</sup>

1. Keadaan-keadaan khusus (*bijzondere omstandigheden*), seperti keadaan darurat, ketergantungan, ceroboh, jiwa kurang waras dan tidak berpengalaman;

<sup>7</sup> *Ibid*, hlm. 39.

<sup>8</sup> Agus Yudha Hernoko, *Op.cit.*, hlm. 176.

2. Suatu hal yang nyata (*kenbaarheid*), salah satu pihak mengetahui atau semestinya mengetahui bahwa pihak lain karena keadaan istimewa tergerak hatinya untuk menutup suatu kontrak;
3. Penyalahgunaan (*misbruik*), salah satu pihak tetap menutup kontrak itu meskipun dia mengetahui atau seharusnya mengetahui bahwa dia seharusnya tidak melakukannya; dan
4. Hubungan kausal (*causal verband*), artinya tanpa adanya penyalahgunaan keadaan itu maka kontrak itu tidak akan ditutup dengan syarat yang sama;

Adanya penyalahgunaan keadaan, orang tak cukup hanya mengemukakan adanya ketidakseimbangan prestasi. Paling penting justru harus dikemukakan dan dibuktikan adanya tindakan penyalahgunaan keadaan yang mengakibatkan adanya ketidakseimbangan prestasi yang mencolok itu dimungkinkan karena adanya tekanan keadaan yang oleh salah satu pihak disalahgunakan. Tekanan keadaan dan ketidakseimbangan saja tidak cukup, yang penting justru dibuktikan adanya penyalahgunaan dari keadaan secara ekonomis atau psikologis tertekan itu. Hakim yang menilai ada tidaknya penyalahgunaan keadaan, menurut keyakinannya dengan melihat dan menilai keadaan dan suasana pada waktu perjanjian ditutup.<sup>9</sup>

Dalam suatu perjanjian apabila pernyataan satu pihak diberikan dengan benar di mana pernyataan sesuai dengan kehendaknya dan penerimaan oleh pihak lain dilaksanakan dengan benar maka terjadilah suatu perjanjian. Dalam memberikan kehendaknya kedua belah pihak haruslah merupakan kehendak yang murni, bebas dan dinyatakan dalam suatu keadaan atau suasana yang bebas pula. Dalam praktiknya masih banyak ditemukan suatu kesepakatan tidak didapatkan dari kehendak yang bebas dan murni tetapi merupakan kehendak yang dipaksakan atau diberikan dalam keadaan tidak bebas dan murni atau dapat dikatakan bahwa dalam kesepakatan tersebut terdapat adanya unsur cacat kehendak (*wilsgebreke*).

Suatu perjanjian yang dalam proses pembentukannya terdapat unsur cacat kehendak menurut doktrin dan yurisprudensi tetap mengikat para pihak, namun demikian mempunyai akibat hukum dapat dibatalkan (*vernietigbaar*) atas tuntutan dari pihak yang merasa dirugikan dalam hal ini adalah pihak yang telah memberikan kehendaknya yang cacat tersebut.

Menurut Subekti ada dua cara untuk meminta pembatalan perjanjian yaitu pihak yang berkepentingan secara aktif sebagai penggugat meminta kepada hakim supaya perjanjian itu dibatalkan atau menunggu sampai ia digugat di depan hakim untuk memenuhi perjanjian tersebut.<sup>10</sup>

Lebih lanjut J. Satrio mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat dianggap ciri-ciri penyalahgunaan keadaan pada saat menutup perjanjian, salah satu pihak berada dalam keadaan terjepit karena antara lain:<sup>11</sup>

1. Adanya keadaan ekonomis yang menekan seperti kesulitan keuangan yang mendesak;
2. Adanya hubungan atasan bawahan, keunggulan ekonomis pada salah satu pihak seperti hubungan majikan dengan buruh, orang tua/wali dengan anak yang belum dewasa;
3. Adanya keadaan lain yang tidak menguntungkan, seperti pasien yang membutuhkan pertolongan dokter ahli;

---

<sup>9</sup> J. Satrio, *Hukum Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2019), hlm. 323.

<sup>10</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermedia, 2010), hlm. 25.

<sup>11</sup> J. Satrio, *Op.cit.*, hlm. 317.

4. Perjanjian tersebut mengandung hubungan yang timpang dalam kewajiban timbal balik antara para pihak (prestasi yang tidak seimbang) seperti pembebasan majikan dari menanggung risiko dan menggesernya menjadi tanggungan si buruh; dan
5. Kerugian yang sangat besar bagi salah satu pihak.

Pemutusan hubungan kerja oleh sebab pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi tekanan/intimidasi dari pengusaha, dapat langsung dilakukan oleh pihak pengusaha tanpa harus menunggu penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 154 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Batasan lainnya terkait pengunduran diri diatur dalam Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:

1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
2. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Dalam hal pengunduran diri pekerja tidak memenuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka pengunduran diri tersebut batal demi hukum. Hal ini ditegaskan dalam ketentuan Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 162 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.

Dalam ketentuan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa terhadap pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 162 dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungannya. Berdasarkan penjelasan Pasal 171 tersebut tenggang waktu 1 (satu) tahun dianggap merupakan waktu yang cukup layak untuk mengajukan gugatan.

Secara garis besar indikasi pengunduran diri pekerja/buruh secara tidak suka rela dapat dilihat ketika terjadi hal-hal berikut: pekerja dipanggil oleh pimpinan untuk mendiskusikan sesuatu dan pekerja diberikan alternatif dan terdapat keadaan khusus (*special circumstances*) di sekitar pengunduran diri pekerja.<sup>12</sup>

Dalam perkara Nomor 1016 K/Pdt.Sus-PHI/2019, inisiatif pengunduran diri ternyata bukan berasal dari dan bukan merupakan kehendak bebas murni atau kesukarelaan pihak pekerja (Termohon Kasasi) oleh karena pengusaha (Pemohon Kasasi) melalui atasan langsung Termohon Kasasi dan tim manajemen dengan berbagai cara dan upaya memberikan arahan, tekanan dan campur tangan agar Termohon Kasasi mengundurkan diri, oleh karenanya surat pengunduran diri tersebut tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan Pasal 154 jo. Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13

---

<sup>12</sup> Patricia Cindy Andriani dan Melania Kiswandari, "Faktor Kesukarelaan Dalam Pengunduran Diri Pekerja/Buruh Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Medan No. 262/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn, di Banda Aceh No. 5/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bna, dan di Palu No. 18/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Pal," *Jurnal Hukum dan Pembangunan* vol. 49 no. 3 (2019), hlm. 571, doi: <http://dx.doi.org/10.21143/jhp.vol49.no3.2209>.

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berdasarkan ketentuan Pasal 170 bahwa pemutusan hubungan kerja yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 162 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.

Pengunduran diri yang dilakukan tanpa secara sukarela dari pihak Termohon Kasasi tersebut juga tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo.* Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, di mana perjanjian yang dibuat tidak berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dapat dibatalkan dan perjanjian yang dibuat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan batal demi hukum.

Bentuk pemaksaan, campur tangan dan arahan dari pihak Pemohon Kasasi agar Termohon Kasasi mengundurkan diri dapat diduga sebagai upaya untuk menghindari kewajiban pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak karena dengan mengundurkan diri Termohon Kasasi berdasarkan ketentuan Pasal 162 ayat (1) hanya mendapatkan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Cacat kehendak (*wilsgebreken/defect of consent*) adalah kecacatan dalam pembentukan kata sepakat dalam suatu kontrak atau perjanjian. Cacat kehendak merupakan tidak sempurnanya kata sepakat, apabila kesepakatan mengandung cacat kehendak memang tampak adanya kata sepakat tetapi kata sepakat itu dibentuk tidak berdasarkan kehendak bebas. Cacat kehendak ini terjadi pada periode atau fase prakontrak dan merupakan ketidaksesuaian antara sikap batin dan perbuatan sehingga menyebabkan tidak sempurnanya kata sepakat.<sup>13</sup>

Dalam proses pembuatan surat pengunduran diri (fase prakontrak), pengunduran diri tidak diajukan secara sukarela atau bukan merupakan kehendak bebas dan murni dari Termohon Kasasi, namun merupakan kehendak atau keinginan pihak Pemohon Kasasi yang dipaksakan sehingga terjadi ketidaksesuaian sikap batin dan perbuatan pada pihak Termohon Kasasi di mana sebenarnya tidak menghendaki mengundurkan diri namun oleh karena adanya arahan dan campur tangan dan desakan dari pihak Pemohon Kasasi akhirnya terpaksa menandatangani surat pengunduran diri tersebut.

Kesepakatan yang tidak didapatkan dari kehendak bebas dan murni tetapi merupakan kehendak yang dipaksakan atau diberikan dalam keadaan tidak bebas dan murni tersebut dapat dikatakan dalam kesepakatan tersebut terdapat unsur adanya cacat kehendak (*wilsgebreke*), sebagaimana diatur dalam Pasal 1321 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dimana tidak ada sepakat yang sah dalam suatu perjanjian apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan atau diperolehnya karena paksaan atau penipuan.

Arahan mengundurkan diri dari atasan Termohon Kasasi, kedatangan tim manajemen Pemohon Kasasi ke rumah Termohon Kasasi yang dalam keadaan sakit dengan membawa surat pengunduran diri dan *exit interview* yang telah dibuat dan disiapkan sebelumnya, serta meminta Termohon Kasasi untuk menandatangani dapat dikatakan sebagai bentuk tekanan atau paksaan yang dilakukan Pemohon Kasasi agar Termohon Kasasi sepakat untuk mengundurkan diri.

Paksaan tidak hanya berupa paksaan yang ditujukan kepada diri seseorang saja tetapi juga termasuk di dalamnya adanya rasa takut akan adanya kerugian terhadap kekayaan seseorang.<sup>14</sup> Takut akan adanya kerugian terhadap kekayaan seseorang dalam

---

<sup>13</sup> Rendy Saputra, *Kedudukan Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik van Omstandigheden) Dalam Hukum Perjanjian Indonesia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2019), hlm. 6.

<sup>14</sup> J. Satrio, *Op.cit.*, hlm. 339.

kasus ini adalah rasa takut Pemohon Kasasi apabila Termohon Kasasi tidak mengundurkan diri maka wajib memberikan uang pesangon yang jumlahnya besar yang dapat mengurangi harta kekayaannya, namun apabila mengundurkan diri hanya akan membayarkan uang penggantian haknya saja.

Persyaratan untuk penyalahgunaan psikologis dominan atau keunggulan kejiwaan adalah salah satu pihak menyalahgunakan keadaan jiwa yang istimewa dari pihak lawan seperti tidak berpengalaman, gegabah, kurang pengetahuan, kondisi badan yang tidak baik. Pemohon Kasasi sebagai suatu badan hukum atau pemberi kerja melalui atasan Termohon Kasasi maupun melalui tim manajemennya tentu saja memiliki keunggulan yang dominan secara psikologis dibandingkan dengan Termohon Kasasi yang hanya seorang pekerja.

Termohon Kasasi merupakan pihak yang secara psikologis lemah, tidak berpengalaman, gegabah, kurang pengetahuan dalam masalah hukum ketenagakerjaan serta kondisi badannya yang sedang sakit, kondisi demikian disalahgunakan oleh Pemohon Kasasi dengan mendatangi kediaman Termohon Kasasi dengan membawa surat pengunduran diri dan *exit interview* yang sudah dibuat dan dipersiapkan sebelumnya agar setuju untuk mengundurkan diri walaupun sebenarnya Termohon Kasasi tidak menghendaki pengunduran diri tersebut.

Hakim dalam memberikan putusan bagi pencari keadilan mempunyai wewenang untuk menguji dan menilai apakah suatu perjanjian tersebut mengandung cacat hukum karena tidak terpenuhinya unsur-unsur dalam sebuah perjanjian atau karena adanya penyalahgunaan keadaan dalam perjanjian. Meskipun ajaran penyalahgunaan keadaan belum tercantum dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sebagai dasar batalnya perjanjian, hakim dengan wewenangnya dapat menyatakan perjanjian tersebut batal karena mengandung unsur penyalahgunaan keadaan.<sup>15</sup>

Pertimbangan majelis hakim kasasi dalam perkara tersebut dihubungkan dengan penyalahgunaan keadaan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Surat pengunduran diri Penggugat/Termohon Kasasi dari perusahaan Tergugat tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 162 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo.* Pasal 52 ayat (1) Peraturan Perusahaan yang berlaku karena pada dasarnya pengunduran diri seorang pekerja dari perusahaan harus dilakukan atas dasar kehendak bebas dan murni dari pihak pekerja itu sendiri tanpa ada campur tangan dan arahan dari pihak lain/Tergugat;
2. Surat pengunduran diri Penggugat tersebut dibuat, dipersiapkan dan diantar oleh Team HRD Tergugat ke rumah Penggugat, selanjutnya Team HRD Tergugat meminta Penggugat untuk menandatangani surat pengunduran diri tersebut padahal Penggugat dalam keadaan tidak berdaya dan sedang sakit parah serta tidak didampingi oleh seorang pun pihak keluarga Penggugat karenanya surat pengunduran diri tersebut harus dinyatakan tidak sah.

Gugatan atas dasar penyalahgunaan keadaan terjadi dengan suatu tujuan tertentu, Penggugat harus mendalilkan bahwa perjanjian itu sebenarnya tidak ia kehendaki atau bahwa perjanjian itu tidak ia kehendaki dalam bentuknya yang demikian.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Rendy Saputra, *Op.cit.*, hlm. 74.

<sup>16</sup> H.P. Panggabean, *Op.cit.*, hlm. 51.

## **PENUTUP**

Penyalahgunaan keadaan dalam bahasa Belanda disebut dengan *misbruik van omstandigheden* yang artinya adalah suatu keadaan untuk menyalahgunakan keadaan darurat orang lain, ketergantungan, ketidakberdayaan, kesembronoannya, keadaan akal yang tidak sehat atau ketiadaan pengalamannya dalam mengerjakan perbuatan hukum yang merugikan dirinya.

Alasan pembatalan perjanjian/kontrak menurut NBW meliputi: kesesatan (*dwaling*), ancaman (*bedreiging*), penipuan (*bedrog*), penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*).

Hakim yang menilai ada tidaknya penyalahgunaan keadaan menurut keyakinannya dengan melihat dan menilai keadaan dan suasana pada waktu perjanjian ditutup.

Meskipun ajaran penyalahgunaan keadaan belum tercantum dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sebagai dasar batalnya perjanjian, hakim dengan wewenangnya dapat menyatakan perjanjian tersebut batal karena mengandung unsur penyalahgunaan keadaan.

Surat pengunduran diri yang dibuat, dipersiapkan dan diantar oleh pengusaha ke rumah pekerja yang dalam keadaan sakit dan meminta pekerja untuk menandatangani merupakan bentuk penyalahgunaan keadaan dan bentuk campur tangan serta arahan dari pengusaha dan bukan merupakan kehendak yang bebas dan murni dari pekerja sehingga pengunduran diri tersebut dapat dibatalkan dan dinyatakan tidak sah.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

- Hernoko, Agus Yudha. *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*. Jakarta: Prenamedia Group, 2010.
- Panggabean, H.P., *Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik van Omstandigheden) Sebagai Alasan (Baru) Untuk Pembatalan Perjanjian*. Yogyakarta: Liberty, 2010.
- Saputra, Rendy. *Kedudukan Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik van Omstandigheden) Dalam Hukum Perjanjian Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2019.
- Satrio, J., *Hukum Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2019.
- Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa, 2010.

### **Jurnal**

- Andriani, Patricia Cindy dan Melania Kiswandari. "Faktor Kesukarelaan Dalam Pengunduran Diri Pekerja/Buruh Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Medan No. 262/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn, di Banda Aceh No. 5/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bna, dan di Palu No. 18/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Pal." *Jurnal Hukum dan Pembangunan* vol. 49 no. 3 (2019). hlm. 559-591. Doi: <http://dx.doi.org/10.21143/jhp.vol49.no3.2209>.

### **Tugas Akhir**

- Pasetyo, Beni Tri. "Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Alasan Pembatalan Perjanjian." *Tesis*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2010.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).