
**KUALIFIKASI WANPRESTASI ATAU PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL: ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 1628
K/PDT/2025**

Imelda Martinelli¹, Felicia Trixie Fernanda², Andi Syahtrisna Dewi Arsy³

^{1,2,3}Universitas Tarumanagara

imeldam@fh.untar.ac.id¹, felicia.205240020@stu.untar.ac.id², andi.205240161@stu.untar.ac.id³

Abstrak

Sengketa yang timbul akibat pelanggaran perjanjian kerja sering menimbulkan persoalan mengenai kualifikasi hukumnya, apakah termasuk wanprestasi dalam hukum perdata atau perselisihan hubungan industrial dalam hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1628 K/Pdt/2025 serta mengkaji kualifikasi sengketa antara pekerja dan pengusaha beserta implikasinya terhadap perlindungan hak pekerja. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hakim mengkualifikasikan pengunduran diri pekerja sebelum berakhirnya masa kontrak sebagai wanprestasi berdasarkan asas *pacta sunt servanda*. Permohonan kasasi ditolak karena tidak ditemukan kesalahan penerapan hukum oleh *judex facti*. Namun demikian, pendekatan tersebut cenderung mengabaikan karakteristik hubungan kerja yang seharusnya tunduk pada rezim hukum ketenagakerjaan. Secara normatif, sengketa ini lebih tepat dikategorikan sebagai perselisihan hubungan industrial yang berada dalam kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial. Perbedaan kualifikasi ini berdampak pada perlindungan hak pekerja, khususnya terkait hak atas kompensasi seperti uang pisah.

Kata Kunci: Wanprestasi, Hubungan Industrial, Perjanjian Kerja, Pertimbangan Hakim.

Abstract

*Disputes arising from breaches of employment agreements often raise questions regarding their legal classification, whether they constitute a breach of contract under civil law or an industrial relations dispute under labor law. This study aims to analyze the legal reasoning of judges in Supreme Court Decision Number 1628 K/Pdt/2025 and to examine the classification of the dispute between the employee and the employer, along with its implications for the protection of workers' rights. This research employs a normative legal method using statutory and case approaches. The findings show that the judges classified the employee's resignation prior to the expiration of the contract as a breach of contract based on the principle of *pacta sunt servanda*. The cassation was rejected on the grounds that there was no error in the application of law by the *judex facti*. However, this approach tends to overlook the specific nature of employment relationships governed by labor law. Normatively, the dispute should be classified as an industrial relations dispute under the jurisdiction of the Industrial Relations Court. This difference in classification significantly affects the protection of workers' rights,*

particularly regarding compensation entitlements such as separation pay.

Keywords: *Breach Of Contract, Industrial Relations Dispute, Employment Agreement, Judicial Reasoning.*

I. PENDAHULUAN

Hukum merupakan bagian penting dari keberadaan suatu bangsa dan negara, yang diucapkan "*recht*" dalam bahasa Belanda dan "*law*" dalam bahasa Inggris. Alasannya sederhana, yaitu aturan hukum merupakan upaya untuk membangun semacam ketertiban dan keamanan dalam masyarakat dengan mengendalikan perilaku individu. Semua norma dan peraturan suatu komunitas membentuk hukumnya, kata Sudikno Mertokusumo. Norma-norma perilaku masyarakat terangkum dalam hukum-hukum ini, dan penegakannya dimungkinkan melalui penggunaan hukuman.¹

Perubahan dan kemajuan di banyak bidang kehidupan berdampak pada sistem hukum suatu masyarakat. Proses hukum, menurut Soerjono Soekanto, terjadi di dalam masyarakat, jaringan atau sistem sosial. Berikut adalah tanggung jawab utama hukum: 1. Memastikan ketegasan hukum. 2. Memastikan terjaganya keadilan, kejujuran, ketenangan, dan kedamaian. 3. Menghindari terjadinya tindakan main hakim sendiri di tengah pergaulan masyarakat.²

Hakim merupakan pelaksana kekuasaan kehakiman yang bersifat otonom, bebas, dan merdeka, tanpa dapat diganggu atau dipengaruhi oleh pihak lain di luar otoritas negara.³ Independensi dan akuntabilitas dalam peradilan memiliki peran yang sangat penting, mengingat lembaga peradilan berfungsi sebagai institusi pelayanan publik. Lembaga ini tidak hanya memberikan pelayanan kepada individu atau kelompok tertentu, tetapi juga harus melayani seluruh masyarakat yang membutuhkan, khususnya para pencari keadilan (*justitiabeln*).⁴ Kehadiran hakim yang tidak memihak sangat penting bagi penyelenggaraan keadilan dalam semua kasus, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 3 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009.⁵

Hakim diharuskan untuk menekankan profesionalisme guna mencapai peradilan yang jujur, sesuai dengan Instruksi Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor KMA/015/INSTR/VI/1998 tanggal 1 Juni 1998. Hal ini mencakup unsur pathos (pentingnya mengikuti hukum), logos (penerimaan berdasarkan akal sehat), sosiologi (kesesuaian dengan norma budaya

¹ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Pengantar Ilmu Hukum* (Depok: Rajawali Press, 2023), hlm. 1.

² Rahma Marsinah, *Pengantar Ilmu Hukum* (Yogyakarta: Leutikaprio, 2019), hlm. 60.

³ Margono, *Asas Keadilan, Kemanfaatan & Kepastian Hukum dalam Putusan Hakim* (Jakarta: Sinar Grafika, 2023), hlm. 71.

⁴ *Ibid.*, hlm.81.

⁵ *Ibid.*, hlm.77.

masyarakat yang telah mapan), dan filsafat (komitmen terhadap kebenaran dan keadilan). Tujuan mendasar dari arahan ini adalah untuk mendorong ketidakberpihakan dalam penggunaan kewenangan peradilan. Namun, perintah ini juga menyatakan bahwa hakim harus memahami dan menghormati prinsip-prinsip hukum masyarakat yang berlaku dan terus berkembang. Selain itu, meskipun sistem hukum Indonesia tidak menganut prinsip kekuatan mengikat preseden sebagaimana yang diadopsi oleh negara-negara dengan sistem hukum umum, hakim masih dapat merujuk pada keputusan sebelumnya yang berkaitan dengan kasus serupa jika mereka percaya bahwa keputusan tersebut benar dan tepat, yang dikenal sebagai prinsip kekuatan persuasif preseden.⁶

"Kontrak" atau "*overeenkomst*" dalam bahasa Belanda adalah apa yang kita maksud ketika kita mengatakan "perjanjian" dalam bahasa Inggris. Teori lama dan teori baru adalah dua kerangka kerja utama untuk memahami perjanjian. Kontrak secara formal didefinisikan sebagai "suatu tindakan yang mengikat satu atau lebih pihak kepada satu atau lebih orang" dalam Pasal 1313 KUHPer (KUHPer Belanda). Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Belanda yang Baru (NBW) memberikan aturan yang lebih spesifik tentang apa yang diperlukan agar suatu perjanjian menjadi sah dalam Pasal 1365 Buku IV dan Pasal 1320 KUHPer Belanda.⁷ Kebebasan untuk membuat kontrak, kesepakatan bersama, kepastian mutlak (*pacta sunt servanda*), kejujuran, dan individualitas adalah lima pilar hukum kontrak.⁸

Kata *ingebrekestelling* adalah pernyataan resmi tentang kelalaian; kata terjemahannya adalah "somasi," yang berarti pernyataan tentang kecerobohan. Menurut KUHPer, Kitab Undang-Undang Perdata mengatur penerbitan surat panggilan pengadilan berdasarkan Pasal 1238 dan 1243. Terdapat hubungan praktis yang kuat antara panggilan pengadilan dan wanprestasi, yang terjadi ketika salah satu pihak dalam perjanjian antara kreditur dan debitur gagal atau lalai melaksanakan kewajibannya berdasarkan perjanjian tersebut.⁹

Tujuan perjanjian kerja adalah untuk menentukan peran dan kewajiban baik pemberi kerja maupun karyawan sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Hubungan "yang diwajibkan" (*dientsverhouding*) dan kompensasi atau gaji yang disepakati merupakan satu-satunya unsur penting dari pengaturan kerja sebelum Undang-Undang ini disahkan. Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa agar perjanjian kerja dapat dilaksanakan secara hukum, perjanjian tersebut harus memenuhi syarat-syarat berikut: 1) Telah tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak. 2) Keterampilan atau kompetensi individu atau entitas yang terlibat dalam melakukan tindakan hukum.

⁶ Margono, *Asas Keadilan, Kemanfaatan & Kepastian Hukum dalam Putusan Hakim* (Jakarta: Sinar Grafika, 2023), hlm. 118.

⁷ Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)* (Jakarta: Sinar Grafika, 2025), hlm. 160.

⁸ Rahma Marsinah, *Pengantar Ilmu Hukum* (Yogyakarta: Leutikaprio, 2019), hlm. 95.

⁹ Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, hlm. 178.

Pasal 1320 KUHPer menyatakan bahwa kesepakatan kerja harus sesuai dengan persyaratannya.¹⁰

Sesuai dengan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, terdapat banyak alasan untuk mengakhiri perjanjian kerja.¹¹ Persyaratan hukum yang terperinci untuk mengakhiri kemitraan ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, khususnya pada Pasal 1 nomor 25, Pasal 61, Pasal 150, dan Pasal 151. Pesangon didefinisikan secara lengkap dalam Pasal 81 poin 47 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang menggantikan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003; panduan lebih lanjut diberikan oleh ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Berdasarkan peraturan ini, ketika hubungan kerja seorang karyawan diakhiri, pemberi kerja wajib membayar kepada karyawan tersebut kompensasi, insentif masa kerja, atau tunjangan lain yang menjadi hak karyawan tersebut.¹² Karyawan diwajibkan untuk secara sukarela mengajukan surat pengunduran diri tertulis, tanpa adanya intimidasi atau paksaan dari perusahaan. Selain itu, meskipun ketentuan mengenai uang pisah tidak tercantum dalam peraturan perusahaan terkait, hal ini tidak berarti dapat secara otomatis menghilangkan hak pekerja atas uang pisah tersebut.¹³

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah lembaga penyelesaian sengketa yang diatur oleh yurisdiksi khusus. PHI dibentuk dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Dalam hal masalah yang berkaitan dengan hubungan kerja, PHI adalah pengadilan yang tepat untuk menyelidiki dan memutuskan perkara. Pasal 1, nomor 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa pengadilan distrik memiliki yurisdiksi atas PHI. Selain itu, PHI bertugas menganalisis dan menentukan perkara tingkat pertama yang berkaitan dengan sengketa hak dan masalah pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.¹⁴

Perbedaan kualifikasi hukum antara wanprestasi dan perselisihan hubungan industrial memberikan dampak langsung pada penentuan kompetensi absolut pengadilan serta jaminan perlindungan hak-hak pekerja. Dalam konteks pelanggaran kontrak kerja, sebuah kasus yang diputuskan oleh Mahkamah Agung melalui Keputusan Nomor 1628 K/Pdt/2025 memberikan isu menarik untuk dipertimbangkan. Anton Cuaca, dalam kapasitasnya sebagai penggugat, dan PT Bank Permata Tbk, dalam kapasitasnya sebagai tergugat, terlibat dalam perselisihan hukum mengenai pelaksanaan tugas yang diuraikan dalam perjanjian kerja masing-masing. Keputusan Anton Cuaca

¹⁰ Ike Farida dan Satya Arinanto, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2025), hlm. 61.

¹¹ *Ibid.*, hlm.73.

¹² *Ibid.*, hlm. 179.

¹³ Kahar S. Cahyono, *Sebuah Panduan dalam Menyelesaikan Perselisihan PHK* (Jakarta: Media Perdjoangan, 2020), hlm. 44.

¹⁴ Ike Farida dan Satya Arinanto, *Hukum Ketenagakerjaan*, hlm. 214.

untuk mengundurkan diri dari posisinya sebelum berakhirnya masa kontrak kerja memunculkan isu hukum ini. Perusahaan melihat tindakan ini sebagai pelanggaran terhadap ketentuan kontrak kerja. Hal ini menimbulkan pertanyaan hukum apakah karyawan memiliki kewajiban untuk memberikan kompensasi kepada perusahaan karena tindakannya dapat dianggap sebagai pelanggaran kontrak.¹⁵

Rumusan Masalah

Perselisihan yang berkembang menarik untuk diselidiki lebih lanjut karena melibatkan unsur-unsur hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan yang pada dasarnya diatur oleh hukum ketenagakerjaan, serta pelaksanaan perjanjian dari sudut pandang hukum perdata. Dengan demikian, kita dapat bertanya-tanya apakah masalah Anton Cuaca v. PT Bank Permata Tbk lebih baik ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pelanggaran kontrak dalam perjanjian perdata atau, lebih spesifik, sebagai sengketa hubungan industrial. Ada baiknya juga untuk melihat apa yang terjadi secara hukum jika karyawan memutuskan untuk berhenti sebelum kontrak berakhir, terutama menyangkut pesangon dan hak-hak lain yang dijamin oleh undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan yang relevan.

1. Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1628 K/Pdt/2025, pengadilan menolak banding Anton Cuaca. Faktor apa saja yang dipertimbangkan hakim secara hukum ketika memutuskan apakah ada atau tidak pelanggaran kontrak dalam perjanjian kerja antara Cuaca dan PT Bank Permata Tbk?
2. Apakah kasus Anton Cuaca dan PT Bank Permata Tbk merupakan kasus yang seharusnya disidangkan di Pengadilan Hubungan Industrial? Jika demikian, apa artinya bagi hak-hak karyawan yang berhenti bekerja, terutama terkait pesangon?

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan strategi penelitian hukum normatif, yang mencakup peninjauan sumber sekunder atau sumber daya perpustakaan. Secara khusus, teknik kasus dan prosedur legislatif digunakan untuk meneliti Putusan Mahkamah Agung Nomor 1628 K/Pdt/2025. Analisis kualitatif dilakukan pada materi hukum utama, sekunder, dan tersier yang digunakan untuk mendapatkan pemahaman penuh tentang isu penelitian.

A. Konsep Perjanjian dan Wanprestasi dalam KUHP

Suatu perjanjian ada apabila dua pihak atau lebih berjanji untuk melakukan sesuatu, atau ketika satu pihak setuju untuk melakukan sesuatu kepada pihak lain. Menurut Pasal 1320

¹⁵ Mahkamah Agung Republik Indonesia, Putusan Nomor 1628 K/Pdt/2025 antara Anton Cuaca melawan PT Bank Permata Tbk, diakses melalui Direktori Putusan Mahkamah Agung.

KUHPer, berikut interpretasinya:

1. Sepakat mereka mengikatkan dirinya.
2. Cakap untuk membuat suatu perjanjian
3. Mengenai suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal.¹⁶

Asas – asas utama dalam perjanjian berdasarkan hukum perdata indonesia :

1. Asas Kebebasan berkontrak (*Freedom of contract*)
2. Asas Konsensualisme (*Consensualism*)
3. Asas *Pacta Sunt Servanda* (Kepastian Hukum)
4. Asas Itikad Baik (*Good Faith*)
5. Asas Kepribadian (*Personality*).¹⁷

Perjanjian tersebut tidak akan sah kecuali kondisi tertentu terpenuhi, seperti masalah tertentu atau alasan hukum. Tidak ada yang terikat secara hukum, dan pihak-pihak yang bermaksud untuk membuat perjanjian tersebut tidak terikat secara hukum pada apa pun. Perjanjian tersebut masih dapat dibatalkan jika kriteria subjektif yang ada pada saat pembuatannya tidak terpenuhi, seperti yang telah disebutkan sebelumnya. Lebih lanjut, suatu pihak dianggap melanggar kontrak jika mereka tidak melaksanakan kewajiban mereka sebagaimana tercantum dalam perjanjian. Arti harfiah dari istilah Belanda "pelanggaran kontrak" adalah "kinerja yang buruk." Dalam hal kelalaian atau pelanggaran kontrak, empat kemungkinan hasil dapat terjadi: 1. Gagal menyediakan layanan yang dijanjikan. 2. Melakukan tindakan yang disepakati yang tidak sesuai dengan persyaratan perjanjian. 3. Melaksanakan tugas dalam waktu yang ditentukan tetapi lebih lambat dari yang dijanjikan semula. 4. Bertindak dengan cara yang dilarang oleh perjanjian. Karena alasan sederhana bahwa panggilan pengadilan dan semua konsekuensi serius yang ditimbulkannya terkait erat dengan kelalaian, yang merupakan pelanggaran kontrak.¹⁸

¹⁶ Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa, 2010), hlm. 17.

¹⁷ Hukum Online, "Asas-Asas dalam Hukum Kontrak," <https://www.hukumonline.com/klinik/a/asas-hukum-perdata-lt617a88d958bb9/>, diakses 12 April 2026.

¹⁸ Subekti, *Hukum Perjanjian*, hlm. 45.

B. Konsep Perjanjian dalam Hukum Ketenagakerjaan

Peraturan perusahaan sangat penting untuk mengembangkan kerja sama industri. Peraturan dan ketentuan tertulis yang berkaitan dengan ketenagakerjaan harus ditetapkan oleh pemberi kerja sesuai dengan Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2023. Sejumlah faktor dapat menyebabkan perubahan ketentuan kontrak kerja.¹⁹ Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 merevisi Ayat 1 Pasal 61 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang mencantumkan situasi-situasi berikut sebagai alasan untuk mengakhiri kontrak kerja: 1. Meninggalnya pekerja atau buruh; 2. Berakhirnya kontrak kerja; 3. Putusan pengadilan atau lembaga yang menangani sengketa hubungan industrial dan mengeluarkan putusan yang mengikat; 4. Berakhirnya hubungan kerja karena terjadinya peristiwa atau kondisi tertentu yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja kolektif.²⁰

C. Pemutusan Hubungan Kerja dan Hak Pekerja

Demikian pula hak setiap karyawan atau buruh untuk mengundurkan diri dari jabatannya kapan saja, selama mereka melakukannya dengan sopan dan sesuai dengan peraturan. Pengajuan surat pengunduran diri kepada perusahaan merupakan kewajiban bagi pekerja atau buruh dengan Perjanjian Kerja Tetap (PKWTT), sebagaimana diatur dalam Pasal 36 huruf Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Tetap, Alih Daya, Jam Kerja dan Jam Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Batas waktu pengiriman surat adalah 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri yang diinginkan. Ini dengan asumsi karyawan tidak terikat oleh kontrak formal dan diharapkan untuk terus bekerja hingga hari terakhir mereka sesuai jadwal mereka.²¹

Pesan belasungkawa, penghargaan atas pengabdian jangka panjang, dan penggantian hak-hak yang seharusnya diperoleh karyawan merupakan kewajiban yang dimiliki pemberi kerja ketika mengakhiri hubungan kerja karyawan. Hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2023, dan Pasal 81 ayat 47 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Masyarakat terkadang berasumsi bahwa pesangon hanyalah uang yang diberikan kepada pekerja ketika pekerjaan mereka diakhiri

¹⁹ Ike Farida dan Satya Arinanto, *Hukum Ketenagakerjaan*, hlm. 121.

²⁰ *Ibid.*, hlm. 73.

²¹ *Ibid.*, hlm. 74.

karena kondisi tersebut. Pesangon untuk karyawan atau buruh dihitung sebagai rasio langsung dari pendapatan mereka. Lebih lanjut, lamanya masa kerja pekerja atau buruh juga memengaruhi besaran penghasilan.²²

D. Pengadilan Hubungan industrial

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah pengadilan tingkat kecamatan yang khusus menangani kasus-kasus yang berkaitan dengan hubungan industrial, sebagaimana diatur dalam Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Menurut definisi ini, spesialisasi PHI inilah yang membuatnya unik. PHI merupakan bagian penting dari sistem penyelesaian sengketa berdasarkan yurisdiksi. PHI pertama kali diakui oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Pasal 1, poin 17 undang-undang tersebut lebih lanjut menyatakan bahwa pengadilan tingkat kecamatan wajib memiliki Pengadilan Hubungan Industrial yang berwenang untuk mendengarkan dan memutuskan sengketa yang berkaitan dengan hubungan industrial.²³

E. Perbedaan Wanprestasi dan Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut KUHPerdata, KUHP mendefinisikan wanprestasi sebagai pelanggaran terhadap ketentuan kontrak perdata. Sementara itu, ketika karyawan dan pengusaha berselisih mengenai hal tertentu dalam kontrak kerja, hal itu disebut Perselisihan Hubungan Industrial (PHI). Terdapat perbedaan yang jelas antara kedua pendekatan tersebut, sebagaimana ditunjukkan oleh banyaknya jenis konflik yang tercakup dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Konflik Hubungan Industrial, pihak-pihak yang terlibat, cara penyelesaian, biaya, dan dasar hukumnya.²⁴

Berikut adalah 5 perbedaan antara wanprestasi dan perselisihan hubungan industrial yang ditinjau dari perspektif akademis:

1. Dasar Hukum Utama:

- Wanprestasi: Merujuk pada Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP), yang mengatur tentang perjanjian perdata biasa.
- PHI: Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

²² Ibid., hlm.180.

²³ Ibid., hlm.215.

²⁴ *ADCO Law*, "Wanprestasi: Jenis, Contoh, dan Perbedaannya dengan Perbuatan Melawan Hukum," <https://adcolaw.com/id/blog/wanprestasi-jenis-contoh-dan-perbedaannya-dengan-perbuatan-melawan-hukum/>, diakses 14 April 2026.

tentang Penyelesaian Sengketa dalam Hubungan Industrial menjadi dasar bidang hukum ini.

2. Subjek dan Hubungan Hukum:

- Wanprestasi: Berlaku antara dua pihak kontraktual umum (bisa perorangan/perusahaan) yang setara secara hukum perdata.
- PHI: Sengketa timbul dalam konteks interaksi industrial, terutama antara pengusaha dan pekerja/serikat buruh.

3. Jenis Sengketa:

- Wanprestasi: Fokus pada kegagalan memenuhi kewajiban prestasi (tidak bayar, telat, atau salah prestasi).
- PHI: Sengketa yang meliputi serikat buruh, hak, kepentingan, dan pemutusan hubungan kerja semuanya termasuk dalam kategori ini.

4. Mekanisme Penyelesaian:

- Wanprestasi: Langsung ke Pengadilan Negeri atau arbitrase perdata.
- PHI: Wajib melalui tahap perundingan Bipartit, lalu Tripartit (Mediasi/Konsiliasi) di Dinas Tenaga Kerja, dan terakhir Pengadilan Hubungan Industrial.

5. Biaya dan Waktu:

- Wanprestasi: Umumnya memakan waktu lebih lama dan biaya lebih tinggi, sesuai hukum acara perdata.
- PHI: Penyelesaian di tingkat mediasi/konsiliasi di Dinas Tenaga Kerja gratis, dan pemeriksaan di Pengadilan Hubungan Industrial relatif lebih cepat untuk gugatan bernilai tertentu.²⁵

Perbedaan ini memainkan peran penting dalam menentukan kualifikasi hukum suatu perkara, terutama dalam sengketa yang berkaitan dengan perjanjian kerja. Kekeliruan dalam menetapkan kualifikasi tersebut dapat berdampak pada kurang maksimalnya perlindungan

²⁵ Nafiatul Munawaroh, "3 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Hukum Online*, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/3-mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-1t4b82643d06be9/>, diakses 14 April 2026.

hukum bagi para pihak yang bersengketa.

F. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan teoritis di atas, tampak adanya perbedaan mendasar antara konsep wanprestasi dalam hukum perdata dengan karakteristik hubungan kerja yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam praktiknya, sering kali terjadi tumpang tindih dalam mengkualifikasikan sengketa, khususnya dalam kasus yang melibatkan perjanjian kerja.

Oleh karena itu, kita perlu menelaah lebih dalam penalaran para hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1628 K/Pdt/2025. Analisis ini bertujuan untuk memahami bagaimana sengketa antara Anton Cuaca dan PT Bank Permata Tbk dikualifikasikan serta mengevaluasi apakah perkara tersebut seharusnya berada di bawah yurisdiksi Pengadilan Hubungan Industrial.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Pertimbangan Hukum Hakim dalam putusan Mahkamah Agung nomor 1628 K/Pdt/2025

Tujuan utama Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1628 K/Pdt/2025 adalah untuk menilai aktivitas Anton Cuaca (penggugat) terkait pengunduran dirinya sebelum pemutusan hubungan kerja. Diskusi para hakim mengarah pada kesimpulan bahwa tindakan tersebut bertentangan dengan ketentuan kontrak yang telah disepakati para pihak. Dengan demikian, tindakan tersebut merupakan pelanggaran perjanjian.

Dalam kasus ini, para hakim mengambil sikap hukum perdata, menggunakan pepatah "*pacta sunt servanda*" yang menyatakan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah mengikat para pesertanya. Akibatnya, jika Anda menarik diri dari kesepakatan sebelum kontrak berakhir, Anda secara teknis melanggar kontrak dan mungkin menghadapi konsekuensi hukum.

Penggugat dinyatakan telah melanggar kontrak karena tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana disepakati oleh pengadilan. Tanggung jawab atas ganti rugi atau jenis kompensasi lainnya dapat timbul berdasarkan hukum perdata jika salah satu pihak tidak melaksanakan tanggung jawabnya sebagaimana ditentukan dalam perjanjian.

Mahkamah Agung memutuskan bahwa hakim tidak melakukan kesalahan dalam menerapkan hukum ketika menolak permohonan kasasi. Dengan kata lain, pengadilan tingkat sebelumnya dianggap telah menerapkan norma-norma hukum yang berlaku secara tepat, sehingga tidak ada alasan hukum yang cukup untuk membatalkan ataupun mengubah putusan tersebut. Penolakan kasasi ini juga mengindikasikan bahwa pokok perkara tidak memenuhi alasan-alasan kasasi sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, khususnya mengenai keberadaan kekeliruan fundamental dalam penerapan atau pelanggaran hukum.

Namun demikian, jika dianalisis lebih lanjut, pendekatan yang digunakan oleh hakim tampak didominasi oleh kerangka hukum Kontraktual dalam hukum Perdata. Pendekatan tersebut cenderung mengabaikan karakteristik spesifik dari hubungan kerja sebagaimana diatur oleh hukum ketenagakerjaan. Seringkali terjadi ketidakseimbangan kekuasaan antara pengusaha dan karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu, kedudukan relatif para pihak harus diperhitungkan ketika menerapkan konsep kebebasan kontrak secara absolut.

Selain itu, pertanyaan apakah masalah ini termasuk dalam lingkup Pengadilan Hubungan Industrial sebagai masalah hubungan industrial tidak secara khusus dibahas dalam pendapat ini. Seharusnya, mengingat sifat hubungan kerja antara kedua pihak, sengketa ini tunduk pada mekanisme penyelesaian khusus yang diatur dalam kerangka hukum ketenagakerjaan. Oleh karena itu, terdapat indikasi bahwa pertimbangan hukum dalam putusan ini cenderung memperlihatkan pendekatan formalisme hukum yang lebih menekankan pada kepastian normatif, ketimbang memberi perhatian penuh terhadap keadilan substantif, khususnya dalam konteks perlindungan hak-hak pekerja.

B. Analisis Kualifikasi Sengketa dan Implikasinya terhadap Hak Pekerja.

Permasalahan pokok dalam sengketa antara Anton Cuaca dan PT Bank Permata Tbk berpusat pada penentuan kualifikasi hukum terhadap peristiwa hukum yang terjadi. Secara spesifik, persoalannya adalah apakah kasus ini dapat dikategorikan sebagai wanprestasi dalam ranah hukum perdata atau justru sebagai perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan.

Jika kita menelaah inti permasalahannya, kita melihat bahwa perselisihan ini

berkaitan dengan bagaimana hak dan tanggung jawab karyawan dan pengusaha dipraktikkan dalam konteks hubungan kerja mereka. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Konflik Hubungan Industrial, ciri-ciri ini mewakili karakter mendasar dari konflik tersebut. Sesuai dengan aturan dan batasan yang ditetapkan oleh undang-undang, pengunduran diri dapat digunakan sebagai cara yang sah untuk mengakhiri hubungan kerja. Dengan demikian, tindakan pengunduran diri tidak dapat serta-merta dianggap sebagai pelanggaran kontrak (wanprestasi) tanpa mempertimbangkan secara cermat rezim hukum ketenagakerjaan yang relevan.

Jika sengketa ini dikategorikan sebagai perselisihan hubungan industrial, maka forum yang memiliki kompetensi untuk menyelesaikan perkara tersebut adalah Pengadilan Hubungan Industrial. Karenanya, pemanfaatan mekanisme peradilan umum dalam konteks sengketa ini dapat menghasilkan kesalahan dalam penentuan kompetensi absolut pengadilan, yang berpotensi menjauhkan sengketa dari jalur penyelesaian yang semestinya.

Lebih lanjut, klasifikasi sengketa ini sebagai wanprestasi dalam hukum perdata dapat menimbulkan konsekuensi serius bagi perlindungan hak-hak pekerja. Dalam perspektif hukum perdata, pekerja berisiko dianggap sebagai pihak yang melanggar kewajiban kontraktual sehingga diwajibkan untuk membayar ganti rugi. Pendekatan tersebut mengesampingkan perlindungan normatif yang seharusnya dijamin oleh hukum ketenagakerjaan, termasuk hak-hak mendasar pekerja.

Pekerja masih memiliki perlindungan hukum, termasuk hak atas kompensasi pemutusan hubungan kerja (seperti pesangon), jika perselisihan tersebut dikategorikan sebagai masalah hubungan industrial. Hak-hak pekerja tidak langsung hilang begitu saja setelah mengundurkan diri; melainkan, hak-hak tersebut harus disesuaikan dengan hukum yang berlaku dalam sistem hukum ketenagakerjaan, sebagaimana tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Oleh karena itu, perbedaan kualifikasi sengketa ini memiliki implikasi yang mendalam. Kesalahan dalam mengklasifikasikan perkara tidak hanya memengaruhi forum penyelesaian hukum, tetapi juga berdampak pada perlindungan hak-hak pekerja secara menyeluruh. Berdasarkan analisis yuridis ini, disimpulkan bahwa sengketa antara Anton Cuaca dan PT Bank Permata Tbk lebih tepat diklasifikasikan sebagai perselisihan

hubungan industrial. Oleh karena itu, penyelesaian kasus ini seharusnya menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial. Pendekatan berbeda, seperti yang dilakukan dalam perkara ini, berpotensi mengurangi tingkat perlindungan hukum bagi pekerja, terutama dalam konteks hak atas uang pisah yang seharusnya tetap dijamin meskipun pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui pengunduran diri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berikut beberapa poin penting yang diambil dari analisis Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1628 K/Pdt/2025:

Pertama, pertimbangan hukum hakim dalam perkara ini menunjukkan bahwa tindakan penggugat yang mengundurkan diri sebelum akhir masa perjanjian kerja dikategorikan sebagai wanprestasi. Hakim mengambil pendekatan hukum perdata dengan menekankan asas *pacta sunt servanda*, di mana setiap pelanggaran terhadap isi perjanjian dianggap sebagai bentuk ketidakpatuhan yang memiliki konsekuensi hukum. Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi dengan alasan tidak ditemukan kesalahan penerapan hukum oleh *judex facti*, sehingga putusan sebelumnya dianggap telah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kendati demikian, pendekatan ini cenderung bersifat formalistik karena mengabaikan kajian lebih mendalam mengenai karakteristik hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan.

Kedua, sengketa antara Anton Cuaca dan PT Bank Permata Tbk idealnya lebih tepat diklasifikasikan sebagai perselisihan hubungan industrial. Hal ini mengingat pokok sengketa berkaitan langsung dengan pelaksanaan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, penyelesaian sengketa ini seharusnya berada di bawah kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, bukan melalui ranah hukum perdata. Penggolongan sengketa sebagai wanprestasi dalam hukum perdata justru mengurangi perlindungan terhadap hak pekerja, khususnya terkait hak atas uang pisah saat pengunduran diri. Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan, pengunduran diri tidak otomatis menghapus hak-hak pekerja, tetapi tetap harus ditentukan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, penulis menyampaikan beberapa saran berikut:

Pertama, dalam memeriksa dan memutus perkara yang melibatkan hubungan kerja, hakim

sebaiknya tidak hanya mengandalkan pendekatan hukum perdata semata. Sebaliknya, perlu dilakukan pertimbangan yang lebih holistik dengan mengacu pada ketentuan khusus dalam hukum ketenagakerjaan. Langkah ini penting untuk memastikan tercapainya keseimbangan antara kepastian hukum dan perlindungan bagi pekerja.

Kedua, saat menentukan kualifikasi hukum terhadap suatu sengketa, hakim diharapkan dapat secara teliti mengidentifikasi karakteristik hubungan hukum yang terjadi. Hal ini menjadi penting terutama untuk membedakan antara kasus wanprestasi dengan perselisihan dalam hubungan industrial. Penentuan kualifikasi yang akurat akan berpengaruh langsung terhadap kompetensi pengadilan yang menangani kasus tersebut serta terhadap pemenuhan hak-hak pihak yang terlibat.

Ketiga, kepada pembuat undang-undang disarankan agar memperkuat regulasi terkait perlindungan hak pekerja yang mengundurkan diri, terutama hak atas uang pisah. Regulasi yang lebih tegas diperlukan untuk menghindari munculnya beragam interpretasi dalam praktik peradilan dan memberikan kejelasan hukum bagi semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

Cahyono, Kahar S. *Sebuah Panduan dalam Menyelesaikan Perselisihan PHK*. Jakarta: Media Perdjoengan, 2020.

Farida, Ike, dan Satya Arinanto. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2025.

Hukum Online. "Asas-Asas dalam Hukum Kontrak."

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/asas-hukum-perdata-lt617a88d958bb9/>. Diakses 12 April 2026.

Mahkamah Agung Republik Indonesia. *Putusan Nomor 1628 K/Pdt/2025 antara Anton Cuaca melawan PT Bank Permata Tbk*. Diakses melalui Direktori Putusan Mahkamah Agung.

Margono. *Asas Keadilan, Kemanfaatan & Kepastian Hukum dalam Putusan Hakim*. Jakarta: Sinar Grafika, 2023.

Marsinah, Rahma. *Pengantar Ilmu Hukum*. Yogyakarta: Leutikaprio, 2019.

Munawaroh, Nafiatul. "3 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial."

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/3-mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-lt4b82643d06be9/>. Diakses 14 April 2026.

Salim HS. *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*. Jakarta: Sinar Grafika, 2025.

Salim HS, dan Erlies Septiana Nurbani. *Pengantar Ilmu Hukum*. Depok: Rajawali Press, 2023.

Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermedia, 2010.

ADCO Law. “Wanprestasi: Jenis, Contoh, dan Perbedaannya dengan Perbuatan Melawan Hukum.”

<https://adcolaw.com/id/blog/wanprestasi-jenis-contoh-dan-perbedaannya-dengan-perbuatan-melawan-hukum/>. Diakses 14 April 2026.