

KEBERADAAN DOKTRIN PENYALAHGUNAAN KEADAAN (*UNDUE INFLUENCE*) SEBAGAI DASAR PERTIMBANGAN HAKIM DALAM MEMUTUS PERKARA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA

Ahmad Fadli Fauzi¹, Ari Hernawan²

Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada

Jalan Socio Yustisia Nomor 1, Bulaksumur, Sleman, D.I. Yogyakarta, 55281

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis keberadaan doktrin penyalahgunaan keadaan dalam konteks hubungan kerja. Tujuan lain penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis implementasi doktrin penyalahgunaan keadaan sebagai bahan pertimbangan hakim dalam putusan-putusan pengadilan hubungan industrial.

Penelitian ini merupakan penelitian normatif yang bersifat deskriptif. Penelitian normatif dilakukan dengan penelitian kepustakaan untuk mendapatkan data sekunder atas berbagai bahan hukum primer, sekunder, dan tersier dengan alat berupa studi dokumen. Penelitian ini didukung wawancara terhadap narasumber yang berkompeten di bidangnya dengan alat pedoman wawancara. Data dalam penelitian dianalisis secara kualitatif dan disajikan secara deskriptif analitis. Penelitian ini menggunakan pendekatan konseptual mengenai doktrin penyalahgunaan keadaan.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa *pertama*, keberadaan doktrin penyalahgunaan keadaan tidak hanya dalam lingkup perjanjian atau perjanjian kerja, dalam konteks hubungan kerja pun ditemukan keberadaan doktrin penyalahgunaan keadaan. Hal ini ditandai dengan adanya ketidaksetaraan antara para pihak (pemberi kerja dengan pekerja), adanya keunggulan ekonomis salah satu pihak dan adanya kondisi pemanfaatan keadaan oleh salah satu pihak yang menguntungkan dirinya dan berakibat pada kerugian pihak lain. *Kedua*, Implementasi doktrin penyalahgunaan keadaan sebagai bahan pertimbangan hakim dalam putusan-putusan pengadilan hubungan industrial masih terdapat bias. Misalnya, hakim dalam pertimbangannya menyamakan cacat kehendak dalam bentuk paksaan (*dwaling*) dan cacat kehendak dalam bentuk penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*), padahal kedua hal tersebut jelas merupakan dua substansi yang berbeda dan berdiri sendiri (*independent*).

Kata Kunci: Implementasi, Doktrin Penyalahgunaan Keadaan, Hubungan Kerja, Pertimbangan Hakim, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹ Mahasiswa Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta

² Guru Besar Hukum Ketenagakerjaan (Dosen Pembimbing), Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta

KEBERADAAN DOKTRIN PENYALAHGUNAAN KEADAAN (*UNDUE INFLUENCE*) SEBAGAI DASAR PERTIMBANGAN HAKIM DALAM MEMUTUS PERKARA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA

Ahmad Fadli Fauzi³, Ari Hernawan⁴

Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada
Jalan Socio Yustisia Nomor 1, Bulaksumur, Sleman, D.I. Yogyakarta, 55281

ABSTRACT

This research aims to determine and analysis the existence of undue influence doctrine in the context of employment relations. Another aim of this research is to determine and analysis the implementation of undue influence doctrine as a consideration for judges in industrial relations court decisions.

This research is descriptive normative research. Normative research is carried out using library research to obtain secondary data on various primary, secondary and tertiary legal materials using tools in the form of document studies. This research is supported by interviews with resource persons who are competent in their fields using interview guidelines. The data in the research were analysed qualitatively and presented descriptively analytically. This research uses a conceptual approach regarding undue influence doctrine.

The results of the research conclude, first the existence of undue influence doctrine is not only within the scope of agreements or work agreements, in the context of employment relations the existence of undue influence doctrine is also found. This is characterized by the existence of inequality between the parties (employer and worker), the existence of economic superiority of one party and the existence of conditions for the use of circumstances by one party which benefits itself and results in losses for the other party. Second, the implementation of undue influence doctrine as a consideration for judges in industrial relations court decisions is still biased. For example, the judge in his consideration equated defects of will in the form of coercion and defects of will in the form of undue influence, even though these two things are clearly two different and independent substances.

Keywords: *Implementation, Undue Influence Doctrine, Employment Relations, Judge's Consideration Settlement of Industrial Relations Disputes.*

³ Student Master of Legal Science, Faculty of Law, Gadjah Mada University, Yogyakarta

⁴ Professor of Labour Law, Faculty of Law, Gadjah Mada University, Yogyakarta