

Penyelesaian Hukum dan Peran Perusahaan Serta Pemerintah Terhadap Pekerja yang Melakukan Wanprestasi Perjanjian Management Trainee dan Ikatan Dinas

Sobri¹, Ade Maman¹, Tri Setiady¹, Wiwin Triyunarti¹

¹Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang

ARTICLE INFO

Article history:

DOI:

[10.30595/pssh.v29i.2075](https://doi.org/10.30595/pssh.v29i.2075)

Submitted:

November 24, 2025

Accepted:

December 01, 2025

Published:

December 03, 2025

Keywords:

Wanprestasi; Perjanjian
Kerja; Ikatan Dinas

ABSTRACT

Management Trainee (MT) sebagai bentuk program pelatihan terstruktur bagi fresh graduate atau pekerja muda untuk mempersiapkan mereka menjadi pemimpin masa depan perusahaan, dengan pengalaman di berbagai divisi dan pelatihan bisnis seperti operasional, strategi, pemasaran, keuangan, dan SDM. Seringkali, kandidat MT berhenti sebelum program selesai, menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Untuk mencegah hal ini, dirancang Management Trainee dan Ikatan Dinas yang mengatur hak, kewajiban, dan jangka waktu kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis wanprestasi pekerja dalam perjanjian MT dan Ikatan Dinas, mekanisme penyelesaiannya, serta sistem yang dapat meminimalkan risiko wanprestasi melalui peran pengusaha dan pemerintah. Fokus penelitian mencakup bentuk-bentuk wanprestasi, penyelesaian litigasi dan non-litigasi, serta dampak hukumnya dalam konteks perjanjian kerja yang mengandung pelatihan dan ikatan dinas. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif dan yuridis normatif-empiris. Hasil penelitian menegaskan bahwa wanprestasi pekerja dalam perjanjian MT memiliki implikasi hukum yang kompleks, di mana pihak yang melakukan wanprestasi wajib mengganti kerugian sesuai peraturan perundang-undangan, baik dalam konteks hukum perdata maupun ketenagakerjaan.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Corresponding Author:

Sobri

Universitas Singaperbangsa Karawang

Jl. HS.Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dinamika dalam dunia ketenagakerjaan saat ini menekankan pentingnya terciptanya hubungan hukum yang jelas dan tegas, terutama dalam konteks program *management trainee* dan ikatan dinas. Fenomena ini menjadi fokus kajian yang signifikan dalam hukum ketenagakerjaan, mengingat kompleksitas yang muncul dari hubungan hukum yang terbentuk melalui perjanjian-perjanjian khusus tersebut.

Sebagai bentuk peningkatan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) melalui program *Management Trainee*. Program ini dirancang sebagai pelatihan manajemen yang bertujuan menemukan individu-individu yang memiliki kapasitas dan potensi untuk menduduki posisi manajerial di masa mendatang. Para kandidat ini memulai karier mereka di bidang manajemen dengan potensi yang besar untuk menjadi pemimpin masa depan perusahaan. Program *management trainee* memberikan kesempatan kepada mereka untuk mendapatkan pengalaman yang luas di berbagai divisi, sekaligus mengikuti pelatihan dalam beragam aspek bisnis dan manajemen, termasuk

operasional, strategi bisnis, pemasaran, keuangan, dan manajemen sumber daya manusia. Tujuannya agar dilatih untuk berkolaborasi dengan manajer secara efektif.

Pada praktiknya, program tersebut acapkali terintegrasi dengan ikatan dinas yang mewajibkan peserta untuk bekerja selama jangka waktu tertentu setelah menyelesaikan pelatihan. Bentuk pengaturan hukum seperti ini berpotensi menimbulkan masalah yuridis jika salah satu pihak, khususnya pekerja, gagal memenuhi kewajiban yang telah disepakati dalam perjanjian.

Wanprestasi dalam konteks perjanjian *management trainee* dan ikatan dinas memiliki implikasi hukum yang signifikan, pelanggaran perjanjian kerja dapat terjadi dalam berbagai bentuk, misalnya ketika pekerja menghentikan pekerjaan secara sepihak, mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya masa ikatan dinas, atau mengabaikan kewajiban yang telah disepakati. Tindakan-tindakan tersebut tidak hanya menimbulkan kerugian bagi perusahaan, tetapi juga menimbulkan konsekuensi hukum yang harus diselesaikan sesuai mekanisme yang tercantum dalam perjanjian maupun ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Tingginya kompleksitas permasalahan wanprestasi dalam perjanjian kerja menuntut kajian yang mendalam terkait dampak hukum, perlindungan hak-hak para pihak, serta mekanisme penyelesaian sengketa yang seimbang. Kajian ini perlu dilakukan dengan memperhatikan perspektif hukum ketenagakerjaan dan hukum perdata, sehingga setiap penyelesaian dapat dilakukan secara adil dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Secara yuridis, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan landasan hukum yang jelas mengenai perjanjian kerja. Pasal 55 UU ini menegaskan bahwa setiap perubahan perjanjian hanya dapat dilakukan jika disetujui oleh kedua belah pihak. Ketentuan ini menyoroti pentingnya prinsip kesepakatan bersama (*mutual agreement*) serta kepastian hukum dalam hubungan kerja, sekaligus berperan dalam melindungi hak-hak pekerja maupun pengusaha.

Walaupun telah banyak penelitian mengenai hubungan hukum ketenagakerjaan, studi yang secara khusus membahas konsekuensi hukum dari wanprestasi dalam program *management trainee* dan ikatan dinas masih relatif sedikit. Kondisi ini menegaskan perlunya penelitian lebih mendalam untuk memahami dampak yuridis serta mekanisme penyelesaian sengketa yang muncul dari jenis perjanjian tersebut. Penelitian ini menyajikan perspektif baru dengan menelaah dampak hukum dari wanprestasi dalam perjanjian khusus, seperti program *management trainee* dan ikatan dinas. Selain itu, penelitian ini memberikan pendekatan yang menyeluruh untuk penyelesaian sengketa yang mungkin muncul, sekaligus menekankan peran pengusaha dan pemerintah dalam mengurangi atau bahkan mencegah terulangnya kasus wanprestasi di masa mendatang.

Penelitian ini didasari hipotesis bahwa wanprestasi dalam perjanjian *management trainee* dan ikatan dinas memerlukan metode penyelesaian sengketa yang berbeda dari hubungan kerja pada umumnya. Hal ini disebabkan sifat khusus program tersebut, termasuk besarnya investasi yang dilakukan perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia, sehingga setiap penyelesaian sengketa harus memperhatikan kepentingan kedua belah pihak secara lebih teliti.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris. Secara yuridis normatif, dilakukan melalui studi kepustakaan, dengan mempelajari peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, serta teori-teori hukum yang relevan. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami secara mendalam dasar hukum dan prinsip-prinsip yang berlaku, sehingga analisis dapat disusun secara sistematis, logis, dan menyeluruh. Adapun, yuridis empiris berfokus pada penelaahan pelaksanaan atau penerapan hukum positif (perundang-undangan) secara nyata dalam praktik yang terjadi di masyarakat, sehingga dapat memberikan pemahaman faktual mengenai efektivitas dan penerapan hukum tersebut.

Pada penelitian ini, data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan dari putusan-putusan Pengadilan Negeri Medan yang berhubungan dengan sengketa wanprestasi dalam perjanjian *management trainee* dan ikatan dinas, sehingga menyediakan landasan faktual yang penting untuk analisis hukum. Sedangkan, data sekunder mencakup literatur hukum, jurnal ilmiah, artikel penelitian, serta pandangan para ahli hukum yang relevan dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan dua metode utama, yaitu studi dokumen, yang mencakup analisis putusan pengadilan, peraturan perundang-undangan, literatur, jurnal, dan artikel terkait wanprestasi dalam perjanjian *management trainee* dan ikatan dinas, serta studi kepustakaan yang menelaah berbagai sumber tertulis relevan untuk memberikan dasar informasi yang komprehensif bagi analisis hukum.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penyelesaian Hukum Terhadap Pekerja yang Melakukan Wanprestasi Perjanjian *Management Trainee* dan Ikatan Dinas

Pada dasarnya, hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk menjaga keseimbangan hubungan antara pekerja dan pengusaha. Keseimbangan ini diharapkan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, mendukung

kelancaran operasional usaha, serta meningkatkan kesejahteraan kedua pihak, sesuai prinsip *industrial peace*.¹ Hubungan keduanya meliputi hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pekerja maupun pengusaha, di mana standar hak dan kewajiban tersebut perlu dijaga agar tetap seimbang antara kedua belah pihak. Dalam ketenagakerjaan, umumnya pelaksanaan hubungan kerja sangat bergantung pada perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja, yang berfungsi untuk menciptakan hubungan yang harmonis serta menjamin pengakuan terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak.²

Bentuk dari kontrak kerja dapat disusun secara tertulis maupun lisan, sesuai dengan kesepakatan yang dicapai oleh kedua pihak, dan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan hubungan kerja serta penegasan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Sebagaimana dalam Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, perjanjian termasuk perbuatan hukum, yang berarti dibuat secara sadar dan atas kehendak para pihak dengan tujuan untuk membentuk kontrak yang mengikat. Perjanjian atau kontrak menciptakan suatu ikatan hukum yang menetapkan hak dan kewajiban bagi setiap pihak yang terlibat. Keberadaan kontrak ini memastikan bahwa masing-masing pihak memiliki tanggung jawab dan hak yang jelas, sehingga hubungan hukum antara mereka dapat berjalan secara tertib dan saling mengikat.³ Sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata bahwa perjanjian dapat dinyatakan sah apabila memenuhi empat syarat, diantaranya: a) Adanya kesepakatan para pihak, b) Kemampuan untuk bertindak secara hukum, c) Objek yang jelas serta d) Tujuan yang halal. Apabila syarat tersebut tidak terpenuhi, perjanjian dinyatakan tidak memenuhi syarat (batal).⁴

Beberapa pandangan yang diklasifikasikan sebagai bentuk wanprestasi menurut para pakar hukum, bahwa wanprestasi dapat terjadi ketika pihak yang terikat perjanjian tidak memenuhi janji, melaksanakan janji tetapi tidak sesuai ketentuan, melaksanakan janji dengan keterlambatan, atau melakukan sesuatu yang dilarang oleh perjanjian.⁵ Selanjutnya, pendapat lain mengemukakan wanprestasi diartikan sebagai situasi di mana seseorang gagal memenuhi janjinya atau tidak melaksanakan kewajibannya sesuai ketentuan, dan hal ini menjadi tanggung jawab yang dapat dibebankan kepadanya.⁶ Definisi ini menekankan bahwa wanprestasi mencakup aspek pertanggungjawaban hukum atas ketidakpatuhan terhadap perjanjian.

Wanprestasi yang dilakukan oleh pekerja pada dasarnya dapat timbul akibat berbagai faktor, baik yang berasal dari diri pekerja maupun dari lingkungan kerja dan tindakan pengusaha. Dari sisi internal, wanprestasi sering terjadi karena adanya kesengajaan atau kelalaian yang dapat dipersalahkan, seperti mangkir tanpa izin, menolak instruksi yang masih dalam batas kewajaran, atau membuka informasi yang bersifat rahasia. Selain itu, ketidakmampuan pekerja memahami isi perjanjian kerja atau peraturan perusahaan juga dapat menyebabkan pelanggaran yang tidak disengaja. Faktor lain yang turut mempengaruhi adalah kondisi pribadi pekerja, seperti masalah keluarga, tekanan ekonomi, kesehatan, serta rendahnya motivasi akibat ketidakpuasan terhadap upah, jenjang karier, atau lingkungan kerja yang kurang mendukung. Di sisi lain, wanprestasi juga dapat bersumber dari faktor eksternal seperti ketidakjelasan klausul dalam perjanjian kerja yang menimbulkan perbedaan penafsiran antara pengusaha dan pekerja, sehingga tindakan yang dilakukan pekerja dianggap benar menurut pemahamannya namun dipandang sebagai pelanggaran oleh perusahaan. Tidak jarang pula wanprestasi terjadi sebagai reaksi atas pelanggaran terlebih dahulu yang dilakukan oleh pengusaha, misalnya keterlambatan pembayaran upah atau pengingkaran hak-hak normatif, yang dalam hukum perjanjian dikenal dengan asas *exceptio non adimpleti contractus*. Kondisi kerja yang tidak kondusif, seperti lingkungan yang tidak aman, jam kerja yang tidak teratur, serta perlakuan tidak adil dari atasan, juga dapat memicu pekerja tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana mestinya. Selain itu, terdapat keadaan tertentu yang berada di luar kemampuan pekerja, seperti sakit parah yang berkepanjangan, yang menyebabkan pekerja tidak dapat memenuhi kewajibannya meskipun tanpa unsur kesalahan; kondisi ini termasuk kategori *force majeure* dan tidak dapat dikualifikasikan sebagai wanprestasi yang dapat dipertanggungjawabkan. Secara konseptual, sebagaimana dijelaskan oleh R. Subekti dalam Hukum Perjanjian, wanprestasi dapat berupa tidak melaksanakan prestasi, melaksanakan tetapi tidak sebagaimana mestinya, melaksanakan secara terlambat, atau melakukan sesuatu yang dilarang oleh perjanjian.⁷ Senada dengan itu, J. Satrio dalam Hukum Perikatan menegaskan bahwa wanprestasi merupakan keadaan ketika seseorang tidak memenuhi janjinya atau tidak melaksanakan kewajibannya sesuai ketentuan, dan kelalaian tersebut dapat dibebankan sebagai tanggung jawab pihak yang bersangkutan.⁸

¹ Arifuddin, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Malang: Literasi Nusantara, 2020).

² Niru Anita Sinaga, "Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 7, no. 2 (2017).

³ Endro Martono, *Hukum Kontrak Dan Perkembangannya* (Solo: Pustaka Iltizam, 2016).

⁴ Nanda Amalia, *Hukum Perikatan* (Aceh: Unimal Press, 2016).

⁵ Medika Andarika Adati, "Wanprestasi Dalam Perjanjian Yang Dapat Di Pidana Menurut Pasal 378 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana," *Lex Privatum* 6, no. 4 (2018).

⁶ Nur Azza Morlin Iwanti and Taun, "Akibat Hukum Wanprestasi Serta Upaya Hukum Wanprestasi Berdasarkan Undang-Undang Yang Berlaku," *Jurnal Ilmu Hukum "The Juris"* 6, no. 2 (2022).

⁷ R Subekti, *Hukum Perjanjian Intermasa, Intermasa* (Jakarta: Intermasa, 2009). hlm 254

⁸ J Satrio, *Hukum Perikatan (Perikatan Pada Umumnya)* (Bandung: PT. Alumni, 1999).

Upaya penyelesaian wanprestasi oleh pekerja dalam ikatan dinas maupun program *management trainee* dapat dilakukan melalui dua jalur, yaitu hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan. Dalam ranah perdata, penyelesaian bisa dilakukan melalui litigasi di pengadilan atau mekanisme non-litigasi seperti mediasi, negosiasi, maupun arbitrase. Sedangkan dalam konteks ketenagakerjaan, sengketa diatur melalui mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Pendekatan ini bertujuan untuk menjamin penyelesaian sengketa yang adil dan sesuai dengan hak serta kewajiban kedua belah pihak.

Prosedur dalam jalur litigasi bersifat sangat formal dan teknis, artinya setiap tahapan proses harus dijalankan sesuai aturan hukum yang ketat, dengan mekanisme yang terstruktur dan rinci, sehingga menjamin kepastian hukum namun menuntut kepatuhan yang cermat terhadap ketentuan yang berlaku.⁹ Proses ini dijalankan sesuai dengan ketentuan hukum acara perdata, yang mengatur seluruh tahapan persidangan mulai dari pengajuan gugatan hingga putusan, sehingga memberikan kerangka hukum yang jelas dan teratur untuk penyelesaian sengketa. Adapun, dalam penyelesaian sengketa secara non-litigasi, dikenal mekanisme *Alternative Dispute Resolution* (ADR) atau alternatif penyelesaian sengketa. Hal ini diatur dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan ADR, yang memberikan dasar hukum bagi penyelesaian sengketa di luar pengadilan melalui metode seperti konsultasi, arbitrase, negosiasi, mediasi dan konsiliasi.¹⁰

Perjanjian ikatan dinas, termasuk dalam program *Management Trainee* (MT) yang memuat klausul ikatan dinas, sejatinya merupakan perjanjian perdata biasa. Perjanjian ini harus memenuhi ketentuan Pasal 1313 dan 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) mengenai syarat sahnya suatu perjanjian, sehingga setiap ikatan dinas yang dibuat memiliki kekuatan hukum yang sah dan dapat dipertanggungjawabkan. Perjanjian ikatan dinas bersifat mengikat bagi semua pihak yang terlibat, baik perusahaan maupun calon karyawan atau trainee, layaknya kontrak perdata lainnya. Perjanjian ini juga berfungsi sebagai bentuk perlindungan bagi perusahaan atas investasi yang telah dikeluarkan untuk pengembangan peserta, seperti biaya pelatihan, pendidikan, dan fasilitas lainnya, sehingga perusahaan dapat memastikan keuntungan dari sumber daya manusia yang telah dibina.¹¹ Jika peserta mengundurkan diri sebelum masa ikatan dinas berakhir, perusahaan berhak menuntut pengembalian biaya yang telah dikeluarkan sebagai ganti rugi atas wanprestasi atau ingkar janji. Klaim ini bukanlah pesangon atau hak normatif ketenagakerjaan, melainkan merupakan kompensasi kontraktual atas ketidakpatuhan peserta terhadap perjanjian yang telah disepakati.

Dalam praktik hukum Indonesia, sengketa yang berkaitan dengan wanprestasi dalam perjanjian ikatan dinas umumnya diajukan ke Pengadilan Negeri, yang merupakan peradilan umum, dan diselesaikan berdasarkan hukum perdata. Sedangkan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) memiliki kewenangan untuk menangani perselisihan yang timbul dari hubungan kerja yang secara tegas diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, pemilihan lembaga penyelesaian sengketa disesuaikan dengan dasar hukum dan karakteristik hubungan yang bersangkutan. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) berfungsi sebagai pedoman dalam menyelesaikan berbagai jenis perselisihan yang mungkin timbul dalam hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Perselisihan tersebut dapat muncul akibat perbedaan pendapat atau konflik terkait hak dan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh.¹² Dengan adanya pedoman ini, penyelesaian sengketa dapat dilakukan secara terstruktur dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dapat ditempuh melalui beberapa cara, seperti: a) penyelesaian melalui bipartit, kedua pihak saling berdiskusi dan berkonsultasi terkait hak-hak yang berkaitan dengan hubungan kerja. Apabila tercapai kesepakatan, dibuatlah Perjanjian Bersama (PB) yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak.¹³ Namun, jika kesepakatan tidak berhasil dicapai, hasil pertemuan dicatat dalam risalah dan dapat diteruskan ke tahap berikutnya, yakni mediasi di Dinas Tenaga Kerja. b) penyelesaian melalui mediasi, jika perundingan bipartit gagal mencapai kesepakatan, sengketa dapat diteruskan ke Dinas Tenaga Kerja untuk difasilitasi melalui mediasi. Proses mediasi bertujuan membantu kedua belah pihak menemukan kesepakatan yang diterima bersama.¹⁴ Apabila tercapai kesepakatan, hasilnya dicatat dalam berita acara yang memuat keputusan terkait pelaksanaan kesepakatan tersebut. Namun, jika salah satu pihak menolak anjuran mediasi, pihak tersebut berhak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). c) penyelesaian melalui pengadilan hukum industrial, jika mediasi gagal atau tidak tercapai kesepakatan, pihak yang dirugikan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di domisili penggugat. PHI berwenang

⁹ Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian Dan Putusan Pengadilan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2017).

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Maria Mu'ti Wulandari, Ulil Afwa, and Putri Ayu Sutrisno, "The Urgency of The Principle of Balance in The Service Bond Agreement of Lion Air Group," *LEGAL BRIEF* 13, no. 1 (2024).

¹² Agus Wibowo, *Hukum Perburuhan* (Semarang: Universitas STEKOM, 2024).

¹³ Rai Mantili, "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)," *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 1 (2021).

¹⁴ Ni Kadek Candra Nanda Devi and Kadek Julia Mahadewi, "Skema Penyelesaian Sengketa Melalui Proses Mediasi Berdasarkan Perma No. 1 Tahun 2016," *Jurnal Kewarganegaraan* 6, no. 2 (2022).

menyelesaikan perselisihan hak, kepentingan, dan PHK, serta mengeluarkan putusan yang mengikat. Apabila salah satu pihak tidak mematuhi putusan, eksekusi perdata dapat dilakukan untuk menegakkan keputusan pengadilan.¹⁵

2. Peran Perusahaan dan Pemerintah Guna Menghindari Perbuatan Wanprestasi dalam Perjanjian Management Trainee dan Ikatan Dinas

Pencegahan wanprestasi sebaiknya dilakukan sejak sebelum perjanjian dibuat. Salah satu langkah penting adalah menilai itikad baik masing-masing pihak, karena hal ini menjadi dasar yang krusial untuk memastikan kesepakatan dapat terlaksana tanpa menimbulkan pelanggaran di masa mendatang. Niat baik dalam membuat perjanjian harus didasari terpenuhinya salah satu syarat sah menurut Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdata, yaitu adanya persetujuan antara pihak-pihak yang terlibat. Persetujuan ini menjadi fondasi utama agar perjanjian sah dan memiliki kekuatan hukum yang mengikat.

Persetujuan dibuat dengan memastikan setiap pihak menyampaikan keinginannya secara jelas, mematuhi peraturan hukum yang berlaku, dan bebas dari paksaan, penipuan, atau penyalahgunaan situasi. Perjanjian ini berdasar pada kepercayaan serta persetujuan bersama, dengan semua pihak secara tegas menyatakan kesediaannya menerima seluruh ketentuan yang tercantum. Tentunya, dibutuhkan peran aktif yang terlibat langsung dari kedua belah pihak, yaitu perusahaan dan pemerintah untuk menghindari wanprestasi (ingkar janji) dalam perjanjian kerja.¹⁶

Bagi perusahaan, dilakukan sejak awal dalam mencegah munculnya konflik atau masalah, dengan fokus pada pembenahan dan penguatan mekanisme, komunikasi, serta koordinasi di dalam organisasi. Dengan demikian, hubungan kerja dapat berjalan lebih harmonis, produktif, dan berkelanjutan. Dengan beberapa langkah sebagai berikut: 1) Perancangan perjanjian kerja yang detail secara transparan; 2) Penerapan peraturan ketenagakerjaan; 3) Sosialisasi dan komunikasi; 4) Pemenuhan kewajiban terhadap hak karyawan; 5) Menjalin hubungan kerja yang harmonis dan produktif; 6) Pengembangan kapasitas dan keterampilan SDM.

Adapun peran pemerintah memfokuskan kepada pengaturan, pengawasan, serta memfasilitasi penyelesaian perselisihan sengketa. Melalui langkah penyelesaian berikut. a) Menyusun kebijakan dan regulasi yang jelas; b) Melakukan monitoring dan kontrol berkala; c) Menyediakan layanan dan pembinaan; d) Memberikan opsi Mekanisme Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan; e) Sanksi dan tindakan terhadap pelanggaran.

4. SIMPULAN

Perjanjian ikatan dinas dalam program Manajemen Trainee (MT) pada dasarnya merupakan perjanjian perdata biasa yang tunduk pada Pasal 1313 dan 1320 KUH Perdata, sehingga mengikat pihak-pihak yang menyepakatinya, yaitu perusahaan dan calon karyawan/trainee, sebagaimana kontrak perdata lainnya. Jika terjadi wanprestasi, penyelesaiannya dapat dilakukan terlebih dahulu secara non-litigasi melalui somasi, negosiasi, mediasi, atau konsiliasi. Apabila upaya ini tidak berhasil, masalah dapat diselesaikan melalui litigasi di pengadilan negeri. Perjanjian Manajemen Trainee dan Ikatan Dinas perlu memenuhi kesepakatan secara formal dan material agar risiko wanprestasi antara pekerja dan pengusaha dapat ditekan. Selain itu, peran aktif perusahaan dan pemerintah sangat penting dalam menciptakan sistem yang mampu mencegah atau meminimalkan terjadinya wanprestasi. Dengan demikian, hubungan kerja dapat berlangsung secara tertib, adil, dan harmonis bagi semua pihak.

REFERENSI

- Amalia, Nanda. *Hukum Perikatan*. Aceh: Unimal Press, 2016.
- Arifuddin. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara, 2020.
- Harahap, Yahya. *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2017.
- Martono, Endro. *Hukum Kontrak dan Perkembangannya*. Solo: Pustaka Iltizam, 2016.
- J. Satrio. *Hukum Perikatan (Perikatan Pada Umumnya)*. Bandung: PT Alumni, 1999.
- R. Subekti. *Hukum Perjanjian Intermediasi*. Jakarta: Intermediasi, 2009.

¹⁵ Syahdan Sabillah and Yogo Pamungkas, "Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Melalui Mekanisme Yang Sesuai Dengan Peraturan Perundang-Undangan," *Jurnal Reformasi Hukum Trisakti* 6, no. 4 (2024).

¹⁶ Deviana Yunitasari and Hazar Kusmayanti, "Pengembangan Hukum Perjanjian Dalam Pelaksanaan Asas Itikad Baik Pada Tahap Pra Kontraktual," *ACTA DIURNAL: Jurnal Ilmu Hukum Dan Kenotariatan* 3, no. 2 (2020).

-
- Wibowo, Agus. *Hukum Perburuhan*. Semarang: Universitas STEKOM, 2024.
- Adati, Medika Andarika. "Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan" 7, no. 2 (2017).
- Devi, Ni Kadek Candra Nanda; Mahadewi, Kadek Julia. "Skema Penyelesaian Sengketa Melalui Proses Mediasi Berdasarkan Perma No. 1 Tahun 2016" 6, no. 2 (2022).
- Iwanti, Nur Azza Morlin; Taun. "Akibat Hukum Wanprestasi Serta Upaya Hukum Wanprestasi Berdasarkan Undang-Undang yang Berlaku" 6, no 2 (2022).
- Mantili, Rai. "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)" 6, no. 1 (2021).
- Sabillah, Syahdan; Pamungkas, Yogo. "Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Melalui Mekanisme yang Sesuai Dengan Peraturan Perundang-Undangan" 6, no. 4 (2024).
- Sinaga, Niru Anita. "Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan" 7, no. 2 (2017).
- Wulandari, Maria Mu'ti; Afwa, Ulil; Sutrisno, Putri Ayu. "The Urgency of The Principle of Balance in The Service Bond Agreement of Lion Air Group" 13, no. 1 (2024).
- Yuanitasari, Deviana; Kusmayanti, Hazar. "Pengembangan Hukum Perjanjian Dalam Pelaksanaan Asas Itikad Baik Pada Tahap Pra Kontraktual" 3, no. 2 (2020).