

Kedudukan Hukum Penyelesaian Sengketa Ikatan Dinas dalam Hubungan Kerja: Kajian Terhadap Putusan Nomor 133/Pdt.G/2025/PN.Sby

Hilda Monika¹, Agusmidah¹

¹Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara

ARTICLE INFO

Article history:

DOI:

[10.30595/pssh.v29i.2081](https://doi.org/10.30595/pssh.v29i.2081)

Submitted:

November 24, 2025

Accepted:

December 01, 2025

Published:

December 03, 2025

Keywords:

Hukum Ketenagakerjaan;
Ikatan Dinas; Kekosongan
Hukum; Kompetensi
Absolut; Perjanjian Kerja

ABSTRACT

Dalam praktiknya, penerapan perjanjian kerja dinas kerap menimbulkan beragam penafsiran ketika muncul sengketa antara pengusaha dan pekerja. Sebagian kalangan menganggapnya sebagai bagian dari perselisihan hubungan industrial, sementara pihak lain memandangnya sebagai perselisihan perdata umum yang bersumber dari perjanjian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis permasalahan perjanjian ikatan dinas serta solusi untuk mengatasi konflik yang terjadi. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif. Bahan penelitian berasal dari hukum primer, sekunder, dan tersier. Cara pengumpulan data dilakukan dengan melakukan studi kepustakaan terhadap bahan penelitian, sedangkan alat penelitian melalui studi dokumen. Analisis data dilakukan dengan analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terjadi kekosongan hukum dalam penyelesaian sengketa perjanjian ikatan dinas sehingga menyebabkan adanya tumpang tindih kewenangan mengadili pengadilan. Hal ini terbukti dari adanya putusan pengadilan yang menolak untuk mengadili sengketa ikatan dinas melalui peradilan perdata dengan alasan bahwa kompetensi absolut penyelesaiannya berada pada Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh karena itu, dibutuhkan adanya regulasi konkret dan komprehensif agar penyelesaian sengketa ikatan dinas dapat dilaksanakan secara jelas, konsisten, serta memberikan kepastian hukum bagi para pihak.

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



Corresponding Author:

Hilda Monika

Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara

Jl. Tri Dharma No.9, Padang Bulan, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20222

Email: monicahilda6@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Perjanjian adalah suatu hal yang sering dilakukan oleh seseorang di kehidupan sehari-hari, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Berdasarkan pasal 1313 KUHP Perdata Perjanjian didefinisikan sebagai suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Secara umum, perjanjian adalah peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal, dari peristiwa ini timbulah suatu hubungan hukum antara pihak-pihak tersebut yang disebut perikatan.¹ Dalam perjanjian dikenal adanya asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme,

¹ Sutarno, Aspek-Aspek Hukum Perkreditan pada Bank, Bandung: Alfabeta, 2003, hal. 73

atas *pacta sunt servanda*, dan atas itikad baik.² Ketika kedua belah pihak atau lebih telah sepakat untuk mengikatkan dirinya maka timbulah kewajiban untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dengan menerapkan prinsip ini agar perjanjian dapat berlangsung secara proporsional dan adil.

Dalam lini kehidupan manusia, perjanjian memenuhi berbagai sektor, baik dari sektor ekonomi, kehidupan pribadi, pendidikan, serta ketenagakerjaan dan bisnis. Pada umumnya Perjanjian kerja antara pekerja dan buruh berbentuk bebas dan dapat dibuat secara lisan maupun tulisan.³ Salah satu perjanjian dalam sektor ketenagakerjaan adalah perjanjian ikatan dinas.

Perjanjian Ikatan dinas belum diatur secara konkret dalam peraturan perundang-undangan Indonesia. Namun pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) tepatnya Pasal 162 ayat (3) hanya menyinggung sedikit mengenai Ikatan Dinas tanpa memberikan definisi yang jelas. Terdapat banyak pengertian dari Perjanjian Ikatan Dinas namun sejatinya Perjanjian Ikatan Dinas merupakan bentuk pengikatan oleh organisasi terhadap pegawai atas suatu manfaat yang diterima pegawai tersebut.⁴

Berdasarkan pasal 28A Konstitusi Indonesia disebutkan bahwa setiap orang berhak hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya. Sebagai wujud amanat yang terkandung dalam konstitusi, setiap warga negara dijamin haknya untuk memperoleh kesempatan dalam mengembangkan diri, khususnya di bidang ketenagakerjaan. Hak tersebut tidak hanya sebatas memperoleh pekerjaan, tetapi juga mencakup akses terhadap berbagai sarana peningkatan kualitas diri, salah satunya melalui program pelatihan kerja. Dalam penjelasan Pasal 12 ayat (1) UU Ketenagakerjaan disebutkan pengguna pekerja yang terampil digunakan oleh pengusaha sehingga pengusaha wajib bertanggungjawab atas pelatihan kerja untuk meningkatkan pelatihan pekerja.

Berdasarkan perkiraan kondisi perekonomian global pada tahun 2030, Indonesia dituntut untuk memiliki sekitar 113 juta tenaga kerja terampil. Mantan Menteri Ketenagakerjaan, Muhammad Hanif Dhakiri, menyebutkan bahwa pada tahun 2016 jumlah tenaga kerja terampil di Indonesia baru mencapai 57 juta orang, sehingga masih terdapat kekurangan sekitar 56 juta orang. Hal ini berarti, pemerintah harus mampu mencetak setidaknya 3,5 juta tenaga terampil setiap tahunnya.⁵ Pelatihan pekerja merupakan salah satu bentuk investasi perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang pada akhirnya mendorong produktivitas dan daya saing dalam perusahaan dalam menghadapi dinamika pasar dan perkembangan teknologi. Kendati demikian, biaya untuk melakukan pelatihan yang cukup besar, perusahaan tidak mau dirugikan apabila suatu saat pekerja yang diikutsertakan dalam pelatihan kemudian mengundurkan diri dan beralih ke perusahaan lain yang mungkin merupakan perusahaan pesaing. Sehingga beberapa perusahaan membuat suatu Perjanjian Ikatan Dinas sebelum pekerja mengikuti pelatihan kerja.

Berbeda dengan perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 yaitu perjanjian antar pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dalam hal ini perjanjian kerja diadakan ketika si pekerja memasuki dunia kerja.

Penggunaan perjanjian ikatan dinas oleh perusahaan tentu tidak terlepas dari sengketa antar pihak. Dalam status quo, sengketa Pengadilan Hubungan Industrial yang dikenal adalah perjanjian waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian waktu tidak tertentu (PKWTT). Namun mengenai perjanjian ikatan dinas tidak diatur, sebab UU Ketenagakerjaan hanya mengkategorikan perjanjian berdasarkan jangka waktu menjadi dua yaitu PKWT dan PKWTT. Umumnya PKWT diperuntukkan bagi pekerja tidak tetap sedangkan PKWTT diperuntukkan untuk karyawan tetap.⁶ Sebagaimana dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan kedua perjanjian tersebut memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam perjanjian kerja ini, pekerja harus bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dan dibawah penguasaan dan kuasa pihak pertama, selanjutnya pengusaha harus memberikan upah yang sesuai kepada pekerja.⁷

Perjanjian ikatan dinas sebagai perjanjian yang mendahului PKWT dan PKWTT tidak ditegaskan kedudukannya secara yuridis dan perjanjian ikatan dinas tidak digolongkan dalam PKWT atau PKWTT. Hal tersebut menimbulkan ambiguitas hukum dalam menentukan kompetensi absolut pengadilan ketika terjadi sengketa.

Selayaknya penyelesaian sengketa perdata, dalam ketenagakerjaan apabila terdapat perselisihan, maka cara yang dilakukan pertama kali adalah musyawarah mufakat atau bipartit. Namun apabila tidak tercapai kesepakatan maka perselisihan dapat diselesaikan ke Pengadilan Hubungan Industrial

² Salim H.S, Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hal. 9

³ Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 48.

⁴ Dirge Satrio Muhammad, "Perilaku Individu Atas Kepatuhan Ikatan Dinas Studi PNS Pada PNS BPK RI)", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, Vol. 5/No. 2. Malang.

⁵ L. Hadi Adha, Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, "Digitalisasi Industri Dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan Dan Hubungan Kerja Di Indonesia", *Jurnal Kompilasi Hukum* Vol. 5, No. 2 (2020), hal. 280

⁶ Willa Wahyuni, "Pekerja Wajib Tahu Perbedaan PKWT dan PKWTT", <https://www.hukumonline.com/berita/a/pekerja-wajib-tahu-perbedaan-pkwt-dan-pkwtt-lt633d69d5af385/>, diakses pada 06 Oktober 2025

⁷ Sofyan S. Harahap, "Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam", (Jakarta: Salemba Empat, 2011)

Pengadilan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut PHI) diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial yaitu pengadilan khusus di lingkungan peradilan umum (perdata) yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pada Pasal 1 angka 1 perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antar pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Oleh kerena itu PHI hanya berhak mengadili empat jenis perselisihan, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja selain daripada itu bukanlah kewenangan dari PHI.⁸

Eksistensi PHI sebagai peradilan khusus perdata ternyata menimbulkan dualisme dalam menafsirkan batas kewenangannya dalam penyelesaian perkara. Hal ini terjadi karena terdapat perbedaan pandangan antara ranah hubungan industrial sebagai bagian dari hukum ketenagakerjaan dengan ranah perdata umum yang juga memiliki yurisdiksi terhadap sengketa perjanjian. Dualisme tersebut seringkali menimbulkan kebingungan dalam praktik, terutama ketika suatu perkara melibatkan unsur hubungan kerja namun juga mengandung aspek wanprestasi perdata.

Permasalahan yang timbul dari hal ini adalah belum adanya regulasi terkait dengan penyelesaian sengketa ikatan dinas. Hal ini menyebabkan adanya inkonsistensi dalam menentukan kompetensi absolut untuk menyelesaikan sengketa ikatan dinas. Karena terdapat perbedaan pandangan dalam mengartikan ikatan dinas ini apakah bagian dari hubungan industrial atau bagian dari perdata.

Karya ilmiah ini memusatkan perhatian pada persoalan irisan kewenangan mengadili atau yang dikenal sebagai kompetensi absolut antara lembaga peradilan khusus, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial, dengan lembaga peradilan umum, yakni Pengadilan Negeri dalam ranah perkara perdata. Pembahasan ini menjadi penting karena adanya potensi tumpang tindih kewenangan di antara kedua lembaga tersebut dapat menimbulkan ketidakpastian hukum, khususnya dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang terkadang bersinggungan dengan aspek perdata umum.

2. METODE PENELITIAN

Dalam ilmu hukum, terdapat tiga jenis penelitian, yaitu penelitian hukum normatif, empiris, dan normatif-empiris. Penelitian ini merupakan jenis penelitian normative. Penelitian hukum normatif menurut Peter Mahmud Marzuki adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, serta doktrin hukum untuk menjawab isu-isu yang dihadapi. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menggali dan menganalisis aspek-aspek hukum yang relevan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang masalah yang sedang diteliti.

Adapun sifat dari penelitian yang dilakukan yaitu bersifat deskriptif. Penelitian ini terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya, sehingga hanya merupakan penyingkap fakta. Dalam hal ini penulis mengkaji 2 (dua) Putusan, yaitu Putusan Nomor 133/Pdt.G/2025/PN.Sby dan Putusan Nomor 528/PDT/2025/PT SBY dengan peraturan perundang undangan dan peraturan lainnya yang menyangkut hukum Ketenagakerjaan dan Perjanjian Ikatan Dinas.

Dalam penelitian hukum normatif ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan atau statute approach. Pendekatan Perundang-undangan adalah pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang ditangani. Selain itu, metode ini juga menggunakan pendekatan kasus (case approach) untuk memahami bagaimana suatu aturan peraturan diterapkan dalam putusan pengadilan, yang dilakukan dengan mengkaji putusan hakim. Kemudian penelitian ini juga menggunakan pendekatan konseptual (conceptual approach), dilakukan dengan memahami konsep kewenangan mengadili (kompetensi absolut), dan konsep perjanjian ikatan dinas.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu semua publikasi tentang hukum. Dengan kata lain, data sekunder merupakan data yang sudah diolah. Adapun bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan tersier. Adapun teknik pengumpulan data digunakan untuk memperoleh informasi yang mendukung tercapainya tujuan penelitian melalui metode studi kepustakaan (library research). Studi kepustakaan dilakukan dengan menelaah serta menganalisis secara sistematis berbagai literatur, seperti buku, jurnal, karya ilmiah, maupun peraturan perundang-undangan yang berkaitan langsung dengan pokok permasalahan penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

- Konsep Dasar Perjanjian Kerja dan Perjanjian Ikatan Dinas
 - Perjanjian Kerja

⁸ Rai Mantili, "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)", *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 6, No. 1, (2021), hal. 48

Secara umum, dimulainya hubungan kerja antar pengusaha dengan pekerja didasarkan dengan perjanjian kerja. Sejalan dengan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan hubungan kerja adalah hubungan antar pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunya unsur pekerjaan, upah dan perintah. Perjanjian kerja ini bersifat individual karena hanya mengikat pengusaha dan pekerja sebagai individu perseorangan sehingga dapat disebut perjanjian kerja individual atau *individual working agreement*.⁹ Selain itu, dalam memberikan perlindungan hukum kepada pekerja, diperlukan perjanjian kerja yang berbentuk tertulis untuk menimbulkan suatu hubungan hukum yang dapat dibuktikan atau disebut juga perikatan.¹⁰

Dalam UU Ketenagakerjaan, hanya mengkategorikan perjanjian kerja menjadi dua yaitu PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Perbedaan yang mendasari kedua perjanjian ini adalah jangka waktu penggunaannya. Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian antar pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja untuk jangka waktu sementara/tertentu, sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian antar pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

2) Perjanjian Ikatan Dinas,

Perjanjian ikatan dinas adalah perjanjian antar penerima manfaat dengan pemberi manfaat atas suatu manfaat yang diterima. Manfaat tersebut umumnya diberikan dalam bentuk beasiswa atau pendidikan atau pelatihan yang diselenggarakan atau ditanggung oleh perusahaan. Secara umum, isi perjanjian ikatan dinas biasanya memuat ketentuan mengenai kewajiban membayar ganti rugi atau kompensasi dalam jumlah tertentu apabila pekerja tidak menunaikan kewajibannya. Selain itu, kontrak ikatan dinas kerap memuat klausul pembatasan, misalnya larangan bagi pekerja yang mengundurkan diri untuk bergabung dengan perusahaan sejenis atau mendirikan usaha yang berpotensi menjadi pesaing, sehingga dapat mengganggu pasar maupun produk yang dihasilkan perusahaan. Perjanjian ikatan dinas dapat diadakan sebelum maupun sesudah pekerja memasuki dunia kerja. Terkadang seseorang tersebut mengikuti pelatihan sebelum memasuki dunia kerja atau ketika sudah bekerja dalam perusahaan tersebut. Namun biasanya, perjanjian ikatan dinas diadakan sebelum pekerja memasuki perusahaan agar ketika sudah menerima manfaat, pekerja dapat menerapkannya pada perusahaan yang mengadakan/memberikan manfaat tersebut.

Perbedaan dari perjanjian kerja dan perjanjian ikatan dinas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Aspek	Perjanjian Ikatan Dinas	Perjanjian Kerja
Pengertian	Perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja yang mengikat pekerja untuk bekerja dalam jangka waktu tertentu setelah mendapat fasilitas/biaya tertentu (misalnya pendidikan, pelatihan, atau beasiswa) dari perusahaan.	Perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk hubungan kerja yang yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
Dasar Hukum	Tidak diatur secara khusus dalam UU Ketenagakerjaan, tetapi sah menurut KUH Perdata sepanjang memenuhi syarat sahnya perjanjian (Pasal 1320 KUH Perdata).	Diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU Cipta Kerja) dan peraturan turunannya.
Jangka Waktu	Biasanya sesuai masa ikatan yang disepakati (misalnya 3–5 tahun pasca pelatihan/pendidikan).	Berlaku tanpa batas waktu atau beberapa waktu tertentu sesuai kesepakatan dan jenis perjanjiannya.
Tujuan	Menjamin pengembalian investasi perusahaan atas biaya yang dikeluarkan untuk pendidikan/pelatihan karyawan.	Memberikan hubungan kerja tetap dengan kepastian hak dan kewajiban
Sifat Hubungan	Lebih bersifat tambahan (accessoir) terhadap perjanjian kerja, karena fokus pada masa pengabdian setelah menerima fasilitas.	Merupakan bentuk utama hubungan kerja yang diakui secara formal oleh UU.

⁹ Budi Santoso, *Hukum Ketengakerjaan Perjanjian Kerja Bersama: Teori, Cara Pembuatan, dan Kasus* (Malang: UB Press, 2012) hal. 4

¹⁰ Wiwik Afifah, "Eksistensi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia", *Jurnal Hukum DiH Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945*, Vol. 14, No. 27 (2018), hal. 54

Pengakhiran	Jika pekerja mengundurkan diri sebelum masa ikatan berakhir, biasanya diwajibkan membayar ganti rugi sesuai perjanjian.	Hanya dapat diakhiri sesuai ketentuan UU, misalnya PHK, pensiun, meninggal dunia, atau pengunduran diri dengan prosedur.
Waktu Disepakati	Ikatan dinas biasanya ditandatangani sebelum pekerja mengikuti pendidikan/pelatihan yang dibiayai perusahaan, sebagai syarat agar pekerja tetap mengabdi setelah memperoleh fasilitas tersebut.	Disepakati pada awal hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. PKWT atau PKWTT menjadi dasar utama hubungan kerja berlaku sejak pekerja resmi diterima sebagai karyawan tetap.

Sumber: diolah dari berbagai sumber

b. Analisis Kasus Perjanjian Ikatan Dinas

Salah satu kasus yang diangkat dalam penelitian ini adalah perkara antara PT Sinar Mas Agro Resources And Technology Tbk (PT. Smart Tbk) dengan Fauzi Brilliawan Muslim. Perkara *a quo* telah diputus hingga tingkat banding melalui Putusan Nomor 133/Pdt.G/2025/PN.Sby dan Putusan Nomor 528/Pdt/2025/Pt Sby dan saat ini masih dalam proses upaya hukum kasasi sehingga putusan ini belum mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).

Dalam perkara yang dipersoalkan PT. Smart Tbk sebagai penggugat menggugat pekerjanya Fauzi Brilliawan Muslim yang menjabat sebagai *Operations Controller*. Sebelum diangkat sebagai pekerja, Tergugat merupakan peserta Pelatihan Basic Management Development Program (BMDP) – Finance, angkatan III selama 6 bulan sejak 01 Agustus 2022 sampai 31 Januari 2023 dengan menandatangani Perjanjian Nomor 10/Rec-HRD/BMDP/08/2022 (yang selanjutnya disebut perjanjian ikatan dinas). Bahwa dalam perjanjian ikatan dinas Pasal 4 ayat (8) Tergugat berkewajiban untuk menjalani masa ikatan dinas selama 2 (dua) tahun terhitung sejak tanggal pengangkatan Tergugat sebagai calon pekerja tetap yaitu dengan rentan waktu 01 Februari 2023 hingga 31 Januari 2025 dan Pasal 4 ayat (9) tergugat juga wajib menjalani masa percobaan selama 3 (tiga) bulan sejak tanggal pengangkatan sebagai calon pekerja tetap.

Kemudian setelah menjalani pelatihan Tergugat sebagai calon pekerja tetap menjalani masa percobaan selama 3 (tiga) bulan yang dituangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) No. 055/PKWTT/HR-EA/02/2023 (selanjutnya disebut sebagai PKWTT). Namun pada tanggal 30 September 2025 tergugat melalui surat tertulis mengajukan pengunduran diri dengan tanggal efektif pengunduran diri tanggal 29 Oktober 2025.

Bahwa berdasarkan perjanjian ikatan dinas Pasal 4 ayat (11) dinyatakan apabila Tergugat mengundurkan diri sebelum masa ikatan dinas selesai, maka Tergugat setuju untuk membayar ganti rugi atas biaya pelatihan sebesar Rp30.000.000 (tiga puluh juta rupiah).

Setelah menempuh upaya hukum pertama ke Pengadilan Negeri dan Banding ke Pengadilan Tinggi, pertimbangan hakim Pengadilan Negeri memiliki poin yang menjadi garis besar pada bagian latar belakang ini yaitu:

Menimbang, bahwa dari satu kesatuan perjanjian yang Penggugat dan Tergugat sepakati tersebut, pada Pasal 9 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, Nomor 055/PKWTT/HR-EA/02/2023 tanggal 1 Februari 2023 (bukti T-1), menuangkan klausul tentang Pilihan Hukum Penyelesaian Sengketa apabila terjadi perselisihan antara kedua belah pihak. Penggugat dan Tergugat menyetujui akan menyelesaikan permasalahan yang timbul secara musyawarah mufakat, namun apabila tidak tercapai maka mereka sepakat menyelesaikan permasalahan itu melalui jalur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena sudah ada kesepakatan tertulis para pihak, seyogyanya Penggugat mengajukan gugatan perkara ini ke Pengadilan Hubungan Industrial;

Dan berdasarkan pertimbangan hakim Pengadilan Tinggi yang mendukung putusan Pengadilan Negeri memiliki poin yang sama yaitu:

Bahwa dengan berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tersebut kedua belah pihak perkara telah menentukan pilihan hukum apabila terjadi sengketa di antara mereka maka yang berwenang menyelesaikan sengketa adalah Pengadilan Hubungan Industrial

Berdasarkan hal tersebut peneliti menarik adanya kekeliruan hakim dalam menarik kesimpulan terkait dengan pilihan hukum perkara ini. Bahwa berdasarkan pertimbangan hakim tersebut, hakim mendasarkan pilihan hukum yang ada dalam PKWTT tepatnya dalam Pasal 9 yaitu apabila terdapat perselisihan para pihak sepakat menyelesaikan permasalahan secara musyafarah untuk mufakat, namun apabila tidak tercapai maka diselesaikan sesuai dengan prosedur penyelesaian hubungan industrial dalam

hal ini adalah Pengadilan Hubungan Industrial. Sehingga terdapat kebingungan apakah perjanjian ikatan dinas yang menjadi objek perkara ini dalam hal wanprestasi sebagaimana diatur dalam Pasal 1243 KUHperdata murni dalam kewenangan Pengadilan Negeri atau perjanjian ikatan dinas dapat menjadi perjanjian pendahuluan dari PKWTT sehingga apabila terdapat perselisihan diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

c. Kedudukan Hukum dan Dualisme Penyelesaian Sengketa Perjanjian Ikatan Dinas

Terjadinya perselisihan antar manusia merupakan hal yang lumrah karena menjadi kodrat manusia itu sendiri. Perselisihan ketenagakerjaan sering terjadi karena adanya perbedaan kepentingan yang pada akhirnya dapat memicu terjadinya ingkar janji (wanprestasi) ketika salah satu pihak tidak memenuhi kewajiban sebagaimana disepakati dalam perjanjian kerja.

Wanprestasi merupakan istilah yang berasal dari bahasa Belanda wanprestatie, yang berarti tidak terlaksananya kewajiban yang telah ditentukan dalam suatu perikatan, baik perikatan yang lahir dari perjanjian maupun yang bersumber dari undang-undang. Keinginan dari salah pihak (biasanya pekerja) tidak selalu dapat dipenuhi oleh pihak lain (pengusaha), demikian sebaliknya keinginan pengusaha yang selalu dilanggar atau tidak dipenuhi oleh pekerja. Perselisihan ini dapat diselesaikan secara hukum melalui pengadilan maupun diluar pengadilan yaitu dengan melalui jalur ADR (Alternative Dispute Resolution) atau arbitrase. Sedangkan dalam perselisihan hubungan industrial, cara musyawarah dianjurkan dilakukan terlebih dahulu dengan upaya bipartit atau tripartit namun ketika proses perundingan tersebut gagal dan tidak tercapai kesepakatan, pekerja dapat menggunakan haknya mengajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Perjanjian ikatan dinas pada dasarnya tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Namun salah satu Dosen Fakultas Hukum Universitas Trisakti menyatakan bahwa terdapat perbedaan antara perjanjian ikatan dinas dan perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang menciptakan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan baik dalam jangka waktu tertentu maupun tidak dalam jangka waktu tertentu. Sementara perjanjian ikatan dinas biasanya merupakan perjanjian perdata biasa yang merupakan lanjutan setelah adanya perjanjian kerja.

Ketidakselarasan dalam proses perumusan suatu regulasi pada akhirnya dapat menimbulkan beragam penafsiran serta mengurangi kepastian hukum dari undang-undang itu sendiri. Kondisi tersebut membuka ruang bagi lahirnya dualisme hukum yang secara tidak terhindarkan akan muncul dalam penerapan suatu peraturan perundang-undangan. Karena pada salah satu putusan yang penulis dapatkan dengan nomor putusan 528/Pdt/2025/Pt Sby antara PT SINAR MAS AGRO RESOURCES AND TECHNOLOGY Tbk sebagai Penggugat dengan Fauzi Briliawan Muslim sebagai Tergugat salah seorang karyawan yang telah selesai menjalani pelatihan Basic Management Development Program Finance melakukan wanprestasi terhadap Perjanjian Pelatihan Nomor 10/Rec-HDR/BMDP/09/2022 (selanjutnya disebut sebagai perjanjian pelatihan) dengan mengundurkan diri sebelum 2 tahun sebagaimana yang telah disepakati dalam perjanjian pelatihan tersebut.

Kemudian Penggugat dalam hal ini mengajukan Gugatan Perdata kepada Pengadilan Negeri Surabaya (PN SBY) atas wanprestasi yang dilakukan tergugat. Pada Putusan PN SBY Hakim menyatakan bahwa Perjanjian antara perjanjian kerja waktu tertentu (PKWTT) dengan perjanjian Perjanjian Pelatihan Nomor 10/Rec-HDR/BMDP/09/2022 merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan Surat Perjanjian Pelatihan merupakan dasar perjanjian yang pada akhirnya bermuara pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian pelatihan yang dibuat antara Penggugat dan Tergugat tidak memenuhi syarat adanya hubungan kerja sehingga sudah sangat tepat bila terjadi perselisihan maka yang berwenang mengadili perkara a quo adalah Peradilan Umum Perdata.

Berdasarkan hal ini, terdapat fakta hukum yang penulis dapatkan, bahwa penggugat telah melakukan ingkar janji (wanprestasi) terhadap perjanjian pelatihan. Dimana menurut Subekti, Wanprestasi dapat berupa empat macam:

1. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukannya.
2. Melaksanakan apa yang dijanjikannya, tetapi tidak sebagaimana diperjanjian.
3. Melakukan apa yang dijanjikan tetapi terlambat.
4. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya

Kemudian adanya kesalahan dalam penafsiran hakim yang menyatakan bahwa perjanjian ikatan dinas merupakan perjanjian satu kesatuan dengan PKWTT, sehingga menyatakan bahwa sengketa wanprestasi dalam perjanjian ikatan dinas yang berwenang dalam menyelesaiannya adalah Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan hal ini, penulis menyimpulkan bahwa wanprestasi yang terjadi terhadap perjanjian ikatan dinas dalam kasus ini merupakan bagian dari perdata sehingga patutlah diselesaikan di Pengadilan Negeri bidang Perdata dan terdapat kekosongan hukum mengenai ikatan dinas, baik dari segi

perdata maupun hubungan industrial. Kekosongan hukum tersebut berimplikasi pada terjadinya tumpang tindih kewenangan pengadilan dalam menyelesaikan sengketa ikatan dinas di Indonesia. Dalam konteks ini, penting untuk meninjau kembali dasar pijakan dari setiap regulasi yang berlaku.

Di dalam suatu aturan hukum terkandung asas-asas hukum yang menjadi dasar pembentuknya. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan Satjipto Rahardjo, bahwa asas hukum dapat diartikan sebagai “jantungnya” peraturan hukum.

Sehingga untuk memahami dan menafsirkan suatu ketentuan perundang-undangan diperlukan pemahaman yang mendalam mengenai asas hukum yang melandasinya. Secara sempit, kekosongan hukum diartikan sebagai suatu keadaan kosong atau ketiadaan peraturan perundang-undangan (hukum yang mengatur tata tertib (tertentu) dalam masyarakat, sehingga kekosongan hukum dalam hukum positif lebih tepat dikatakan sebagai “kekosongan undang-undang atau peraturan perundang-undangan.” Kekosongan hukum menyebabkan tidak adanya kepastian hukum (rechtsonzekerheid) dalam masyarakat. Kondisi ini menimbulkan pemahaman bahwa selama suatu hal tidak diatur maka dianggap boleh dilakukan, sedangkan ketika terdapat aturan dan tata cara tertentu, tidak serta-merta berarti hal lainnya dilarang. Situasi demikian pada akhirnya menciptakan kebingungan di tengah masyarakat mengenai aturan hukum mana yang seharusnya dijadikan pedoman dan diterapkan. . Karena hukum yang efektif adalah hukum yang dapat menyediakan kepastian bagi hubungan antar masyarakat dan memberikan manfaat yang signifikan Hal ini juga tercermin dalam konteks perjanjian ikatan dinas yang hingga kini masih mengalami kekosongan hukum, sehingga menimbulkan ketidakjelasan dalam penerapan maupun penyelesaian sengketanya.

4. SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kedudukan hukum penyelesaian sengketa perjanjian ikatan dinas dalam hubungan kerja serta menilai konsistensi kewenangan peradilan dalam memutus perkara tersebut. Dari hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa perjanjian ikatan dinas masih berada dalam area abu-abu regulasi karena belum diatur secara jelas dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Kekosongan hukum ini menyebabkan tumpang tindih kewenangan antara Pengadilan Negeri dan Pengadilan Hubungan Industrial, terlebih ketika klausul perjanjian dicampurkan dengan syarat-syarat hubungan kerja sebagaimana terjadi dalam Putusan Nomor 133/Pdt.G/2025/PN.Sby dan Putusan Nomor 528/PDT/2025/PT SBY.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa perjanjian ikatan dinas secara konseptual lebih tepat dikualifikasikan sebagai perjanjian perdata biasa yang berdiri terpisah dari perjanjian kerja, sehingga sengketa wanprestasi atasnya seyoginya menjadi kewenangan Pengadilan Negeri. Namun, kurangnya pengaturan yang komprehensif serta adanya penafsiran yang berbeda di antara hakim mengakibatkan ketidakpastian hukum bagi pekerja maupun pengusaha.

Oleh karena itu, diperlukan pembentukan regulasi khusus yang menegaskan definisi, kedudukan, serta mekanisme penyelesaian sengketa perjanjian ikatan dinas, sehingga mencegah dualisme kewenangan dan memberikan kepastian hukum. Penelitian lanjutan dapat diarahkan untuk mengkaji perbandingan pengaturan ikatan dinas di negara lain, mengevaluasi model kontrak ikatan dinas yang ideal, serta menawarkan formula harmonisasi antara hukum perdata dan ketenagakerjaan dalam konteks hubungan industrial modern.

REFERENSI

- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003.
- Santoso, Budi. *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama: Teori, Cara Pembuatan, dan Kasus*. Malang: UB Press, 2012.
- Sembiring, Jimmy Joses. *Cara Menyelesaikan Sengketa di Luar Pengadilan*. Jakarta: Visimedia, 2011.
- Salim H.S., *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- Sofyan S. Harahap, *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Sutarno, *Aspek-Aspek Hukum Perkreditan pada Bank* Bandung: Alfabeta, 2003.
- Afifah, Wiwik. “Eksistensi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga di Indonesia,”14, no. 27 (2018): 54.
- Mantili, Rai. “Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase)” 6, no. 1 (2021): 48.
- L. Hadi Adha, Zaeni Asyhadi, dan Rahmawati Kusuma, “Digitalisasi Industri dan Pengaruhnya terhadap

Ketenagakerjaan dan Hubungan Kerja di Indonesia,” , no. 2 (2020): 280.

Muhammad, Dirge Satrio. “Perilaku Individu atas Kepatuhan Ikatan Dinas (Studi pada PNS BPK RI)”5, no. 2

Willa Wahyuni, “Pekerja Wajib Tahu Perbedaan PKWT dan PKWTT”,
<https://www.hukumonline.com/berita/a/pekerja-wajib-tahu-perbedaan-pkwt-dan-pkwtt-lt633d69d5af385/>, diakses pada 06 Oktober 2025