

KEDUDUKAN HUKUM PERJANJIAN IKATAN DINAS DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Mawar Sitohang¹

mawar.sitohang@uki.ac.id

Mahasiswa Magister Ilmu Hukum, UKI, Jakarta, Indonesia

Abstrak

The implementation of Service Work Agreements in practice is frequently interpreted to mean in many form of various interpretations when a disputes occur between employers and employees. Some interpret disputes regarding service work agreements including industrial relations disputes, and some interpret them as general civil disputes based on agreements. This writing will examine how the actual position of official service work agreements in civil law both in terms of contract law and labor law. The method used is a normative description with a case approach. The conclusion is that labor law has firmly regulated focus on certain time employment agreements and non-specified time employment agreements. While the service work agreement is clearly included in the general civil agreement law.

Keywords: service agreement agreement, service agreement agreement dispute settlement

Pendahuluan

Perkembangan usaha di Indonesia mudah berkembang dengan pesatnya, dan sudah memasuki semua sektor bidang usaha, seperti penerbangan, pertambangan, perbankan, tekstil, elektronik, kendaraan bermotor dan lain-lain. Bahkan tidak jarang perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain saling bergantung berdasarkan kebutuhan. Selain itu, kebutuhan akan tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan kompetensi yang cukup guna mendukung jalannya perusahaan sudah merupakan kebutuhan yang *up to date* hingga saat ini.

Sebagai contoh, perusahaan maskapai penerbangan membutuhkan tenaga kerja berupa orang-orang mempunyai keahlian khusus di bidang penerbangan, seperti pilot, pramugari atau pramugari, mekanik dan lain sebagainya. Guna memperoleh keahlian khusus tersebut, maka diperlukan pendidikan khusus pula yang tidak mudah dipelajari di tempat pendidikan pada umumnya seperti universitas. Namun membutuhkan sekolah khusus penerbang, sekolah khusus mekanik pesawat terbang dan lain-lain.

Untuk menempuh pendidikan khusus tersebut, tentu saja memakan biaya yang

¹ Penulis adalah Mahasiswa Pascasarjana Magister Hukum dan Tenaga Kependidikan Universitas Kristen Indonesia, Jakarta

tidak sedikit, mengingat kekhususan keahlian yang dipelajarinya, seperti pilot untuk menerbangkan pesawat komersil tentu berbeda keahliannya dengan pilot pesawat tempur. Biasanya pendidikan khusus ini diberikan perusahaan berupa beasiswa yang ditanggung perusahaan bagi calon karyawan. Sebagai imbal jasa, maka calon karyawan setelah lulus pendidikan khusus tersebut, harus bekerja di perusahaan yang memberikan beasiswa tersebut.

Perikatan yang timbul antara calon karyawan dan perusahaan pemberi beasiswa biasa dilakukan atas dasar kesepakatan bersama yang dituangkan dalam perjanjian ikatan dinas. Dalam perjanjian ikatan dinas ini, calon karyawan akan menempuh pendidikan khusus guna memperoleh keahlian khusus dengan dibiayai perusahaan. Setelah calon karyawan tersebut lulus pendidikan, selanjutnya diikat untuk bekerja pada perusahaan pemberi beasiswa tersebut selama beberapa tahun lamanya.

Perjanjian ikatan dinas inilah yang menjadi persoalan dalam dunia praktik hukum. Bilamana terjadi sengketa sehubungan dengan pelaksanaan dan atau terkait dengan perjanjian ikatan tersebut, menjadi pertanyaan apakah itu dapat dikategorikan perselisihan hubungan industrial sehingga harus diselesaikan melalui pengadilan hubungan industrial? Ataukah perselisihan perdata umumnya yang diselesaikan melalui pengadilan negeri?

Hal inilah yang akan penulis bahas dalam tulisan ini. Penulis akan mengkaji pertimbangan hukum hakim dalam putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 246/Pdt.G/2011/PN.Jkt.Pst tanggal 31 Januari 2012 yang memutus sengketa berkaitan dengan Perjanjian Ikatan Dinas antara PT. Metro Batavia melawan Saudara Lucky Hendrakusuma.

Permasalahan

Adapun pembahasan dalam tulisan ini akan difokuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimakah pengaturan perjanjian kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah Perjanjian Ikatan Dinas termasuk perjanjian kerja sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

Metode penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian normatif doktrinal dengan pendekatan kasus (*case approach*) yaitu menganalisis *ratio decidendi*, yaitu alasan-alasan hukum yang

digunakan hakim sebagai dasar putusannya². Dengan menggunakan metode pendekatan kasus ini, maka sebenarnya penelitian normatif ini mempunyai tujuan menganalisa tentang penerapan norma-norma hukum dalam praktik hukum, sehingga memberikan gambaran yang jelas tentang dampak penormaan suatu kaidah hukum dalam praktik hukum di lapangan³.

Tujuan Penulisan

Tulisan ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaturan perjanjian kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Untuk mengetahui apakah Perjanjian Ikatan Dinas termasuk perjanjian kerja sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

Pembahasan

1. Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Sebelum membahas tentang perjanjian kerja, sebaiknya kita pahami terlebih dahulu tentang perjanjian pada

umumnya. Menurut Subekti⁴, perjanjian adalah:

“...suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada orang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari peristiwa ini, timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan Perikatan.”

Perjanjian dibuat berdasarkan prinsip Pasal 1320 dan Pasal 1338 KUH Perdata. Dalam perjanjian tersebut mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak. Khususnya untuk perjanjian kerja, tentu hak dan kewajibannya antara lain: adanya pekerjaan dan adanya biaya pekerjaan yang harus dibayarkan.

Sekarang kita lihat apakah yang dimaksud dengan perjanjian kerja. Menurut Suwanto⁵, perjanjian kerja yaitu:

“suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja secara perorangan dengan pengusaha, yang pada intinya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak...dapat dibuat secara lisan atau tertulis, baik untuk waktu tidak tertentu maupun untuk tertentu.”

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana, 2011, Hal.119.

³ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang, Bayumedia Publishing, 2007, Hal. 321.

⁴ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, PT. Intermasa, 1991, Hal. 1.

⁵ Suwanto, *Hubungan Industrial dalam Praktek*, Jakarta, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003, Hal. 42.

tentang Ketenagakerjaan⁶, menegaskan bahwa yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah: “*perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.*”

Dari kedua defeni tersebut, dapat kita simpulkan bahwa perjanjian kerja adalah suatu kesepakatan antara buruh dan pengusaha guna melakukan suatu pekerjaan, yang melahirkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak, antara lain berupa: adanya pekerjaan yang dilakukan buruh dan upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha.

Dengan demikian, apakah yang menjadi pembeda antara perjanjian kerja dengan perjanjian perdata pada umumnya. Untuk itu, kita perlu memperhatikan hal-hal apa saja yang termuat dalam suatu perjanjian kerja. Menurut Suwanto, dalam perjanjian kerja paling tidak harus memuat hal-hal berikut⁷:

- Nama dan alamat perusahaan/pemberi kerja dan pekerja/buruh;
- Jabatan atau jenis pekerjaan; dan
- Hak dan kewajiban pemberi kerja dan pekerja/buruh.

Di dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga

mengatur tentang hal-hal yang yang sekurang-kurangnya dimuat dalam perjanjian kerja. Hal tersebut diatur dalam Pasal 54 ayat (1), yaitu sebagai berikut:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.

Hal-hal yang diatur dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah syarat minimal atau paling kurang. Artinya, syarat-syarat tersebut dapat ditambahkan lagi pengusaha dan/atau buruh/pekerja. Namun dengan catatan, bahwa syarat lain yang ditambahkan tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku [*vide* Pasal 54 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan].

⁶ Republik Indonesia, *Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.*

⁷ Suwanto, *Op. Cit.*, Hal. 43-44.

Tentang Perjanjian Kerja ini diatur dalam Bab IX yang terdiri dari Pasal 50 sampai Pasal 67 di dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu Perjanjian Kerja. Selain itu, perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini diatur dalam Pasal 57 sampai Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, PKWT ini disyaratkan oleh undang-undang hanya untuk jenis pekerjaan berikut:

- Pekerjaan yang sejaku selesai atau yang sementara sifatnya;
- Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Selain itu, dalam PKWT, tidak diperbolehkan adanya masa percobaan, manakal pengusaha tetap memberlakukan masa percobaan, maka masa percobaan tersebut batal demi hukum (*vide* Pasal 58 UU Ketenagakerjaan). Adapun perpanjangan yang diperkenankan oleh UU Ketenagakerjaan, hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali, dengan jangka waktu PKWT paling lama 2 (dua) tahun. Lalu setelah itu hanya dapat diperpanjang selama 1 (satu) tahun. Hal ini sudah ditegaskan di dalam ketentuan Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.

Dasar pertimbangan diaturnya ketentuan tentang PKWT ini adalah, dengan alasan untuk melindungi tenaga kerja/buruh agar tidak terjadi buruh/tenaga kerja yang dipekerjakan berdasarkan PKWT untuk melakukan pekerjaan yang jenisnya terus menerus atau suatu pekerjaan pokok dari perusahaan yang bersangkutan⁸.

Sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) diatur dalam ketentuan Pasal 60 dan Pasal 63 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PKWTT ini mempunyai pengertian yang sama dengan pengertian perjanjian kerja pada umumnya, kekhususannya terletak pada jangka waktu perjanjian kerja, yaitu tidak tertentu atau tidak terbatas. Dengan kata lain, PKWTT

⁸ *Ibid.*, Hal. 48.

adalah perjanjian kerja yang mendasarkan hubungan kerja layaknya pekerja/buruh tetap⁹.

Dalam PKWTT ini, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 60 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disyarakat masa percobaan untuk paling lama maksimal selama 3 (tiga) bulan. Apabila masa percobaan telah selesai dilewati, maka tenaga kerja/buruh dapat bekerja sebagai pekerja/buruh/karyawan tetap.

2. Perjanjian Ikatan Dinas

Perjanjian ikatan dinas sebenarnya tidak dikenal dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Yogo Pamungkas¹⁰, bahwa:

“Sementara perjanjian ikatan dinas biasanya merupakan perjanjian perdata biasa yang merupakan lanjutan setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian dinas itu umumnya mengatur pendidikan dan pelatihan yang menugaskan pekerja....Menurutnya perjanjian ikatan dinas merupakan perjanjian perdata biasa

yang berlaku ketentuan Pasal 1320 KUHPperdata.”

Sementara itu, pendapat senada juga disampaikan oleh Umar Kasim¹¹, yang dimuat dalam website www.hukumonline.com, yaitu sebagai berikut:

“Perjanjian ikatan dinas adalah murni merupakan kesepakatan perdata dengan konsekuensi yang juga bersifat keperdataan. Materi yang diperjanjikan dalam perjanjian ikatan dinas, pada umumnya adalah ganti rugi atau pembayaran kompensasi (sejumlah nilai tertentu) bilamana karyawan wanprestasi. Di samping itu, dalam perjanjian ikatan dinas -- biasanya -- juga memuat klausul yang melarang karyawan yang mengundurkan diri untuk (pindah) bekerja pada perusahaan sejenis dan/atau membuka usaha sejenis yang dapat menjadi pesaing sehingga merusak “pasar” produk perusahaan dimaksud.”

Dari Kedua pendapat tersebut dapat penulis simpulkan, bahwa perjanjian ikatan

⁹ *Ibid.*, Hal. 50.

¹⁰ Yogo Pamungkas, *Masalah Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Ikatan Dinas*, (12 Mei 2009) <http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol21973/masalah-ketenagakerjaan-dalam-perjanjian-ikatan-dinas>, diakses pada tanggal 02 Juli 2014 jam 21.00 Wib.

¹¹ Umar Kasim, *Ikatan Dinas*, (21 Juli 2010), <<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/c11362/ikatan-dinas>>, diakses pada tanggal 02 Juli 2014 jam 21. 29 Wib.

dinas merupakan perjanjian perdata pada umumnya yang mengacu kepada ketentuan perikatan dalam *Burgerlijke Wetboek (BW)*¹². Artinya, perjanjian ikatan dinas tunduk pada ketentuan KUH Perdata (BW) dan tidak tunduk pada ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Apakah benar pendapat kedua doktrin tersebut? Untuk itu Penulis akan membandingkan dengan kenyataan praktik hukum di pengadilan negeri. Dalam hal ini, penulis akan mengkaji pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 246/Pdt.G/2011/PN.Jkt.Pst tanggal 31 Januari 2012.

Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 246/Pdt.G/2011/PN.Jkt.Pst tanggal 31 Januari 2012 merupakan putusan pengadilan atas sengketa gugatan wanprestasi yang diajukan oleh PT. Metro Batavia, yang adalah operator penerbangan dengan merek dagang "Batavia Air" sebagai Penggugat, terhadap Saudara Lucky Hendrakusuma sebagai Tergugat, yang adalah calon pekerja yang disekolahkan pendidikan khusus profesi penerbang, yaitu program *Airlines Transport Pilot License (ATPL)* dan *Captaincy Type Rating Boeing 737-300/400*, yang semua biaya ditanggung

oleh perusahaan PT. Metro Batavia selaku Penggugat dalam perkara tersebut.

Dalam gugatannya, PT. Metro Batavia mendalilkan bahwa Lucky Hendrakusuma telah melakukan perbuatan ingkar janji (wanprestasi) dengan cara mengundurkan diri sebelum jangka waktu Perjanjian Ikatan Dinas HRD. 005.8.1 Nomor: 1870/PID/HR-MB/V/2010, tertanggal 26 Mei 2010 yang ditandatanganinya berakhir, yaitu pada tanggal 25 Mei 2015. Sehingga PT. Metro Batavia menggugat Lucky Hendrakusuma di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan bukan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Alasan gugatan diajukan oleh PT. Metro Batavia ke Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan bukan ke Pengadilan Hubungan Industrial adalah karena Perjanjian Ikatan Dinas HRD. 005.8.1 Nomor : 1870/PID/HR-MB/V/2010, tertanggal 26 Mei 2010 adalah perjanjian perdata murni dan bukanlah perjanjian kerja. Perjanjian ikatan dinas tersebut disepakati atas dasar ketentuan Pasal 1320 dan Pasal 1338 BW (KUH Perdata). Selain itu, juga PT. Metro Batavia mendalilkan bahwa, perjanjian ikatan dinas adalah perjanjian khusus di bidang pengangkutan udara, sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 1603 z BW (KUH Perdata) yang berbunyi sebagai berikut:

¹² R. Subekti menerjemahkan *Burgerlijke Wetboek* sebagai Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

Pasal 1603 z :

“Dengan undang-undang dapat ditetapkan aturan-aturan khusus bagi perjanjian-perjanjian untuk melakukan pekerjaan dalam perusahaan-perusahaan pertanian atau kerajinan, untuk melakukan pekerjaan pada kereta api atau pada perusahaan-perusahaan pengangkutan dan lain-lain perusahaan”

Penulis sependapat dengan dalil dan dasar hukum (*rechts gronden*) yang diajukan oleh PT. Metro Batavia. Oleh karena dalam perjanjian ikatan dinas, meskipun diberikan upah kepada Saudara Lucky Hendrakusuma, tetapi itu merupakan komitmen sebagai imbal balik atas pendidikan khusus profesi yang diberikan perusahaan kepada calon karyawannya, dimana pendidikan khusus profesi penerbang memakan biaya yang sangat mahal sehingga dibiayai oleh perusahaan.

Marilah kita menyimak pendapat hukum hakim dalam pertimbangan hukumnya yang terdapat dalam putusan tersebut. Hakim pada intinya berpendapat¹³ bahwa Perjanjian Ikatan Dinas HRD. 005.8.1 Nomor : 1870/PID/HR-MB/V/2010,

tertanggal 26 Mei 2010 adalah perjanjian yang dilakukan atas dasar ketentuan Pasal 1320 Jo. Pasal 1338 Jo. Pasal 1603 z BW (KUH Perdata).

Artinya, perjanjian ikatan dinas tersebut adalah perjanjian khusus di bidang pengangkutan udara, yang diatur dalam ketentuan pasal 1603 z BW (KUH Perdata), sehingga hakim berpendapat bahwa Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara gugatan wanprestasi atas Perjanjian Ikatan Dinas HRD. 005.8.1 Nomor : 1870/PID/HR-MB/V/2010, tertanggal 26 Mei 2010 tersebut. Sebagai tambahan informasi, mengenai gugatan perjanjian ikatan dinas yang diajukan oleh PT. Metro Batavia telah ada beberapa keputusan serupa yang menyatakan bahwa pengadilan negeri berwenang untuk memeriksa dan mengadili sengketa perjanjian ikatan dinas¹⁴.

Namun, apabila diperhatikan perjanjian ikatan dinas dan perjanjian kerja mempunyai kesamaan, yaitu berupa adanya pekerjaan dan adanya upah yang diberikan. Yang berbeda adalah unsur denda yang ditambahkan dalam perjanjian ikatan dinas, dimana denda ini merupakan sanksi apabila si pekerja/buruh tidak menyelesaikan

¹³ Putusan Sela Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 246/Pdt.G/2011/PN.Jkt.Pst tanggal 31 Januari 2012, Hal. 17

¹⁴ Sebagai contoh, Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No.326/Pdt.G/2008/PN.Jkt. Pst antara PT. Metro Batavia Melawan A.M. JAKA PITUANA tertanggal 9 Pebruari 2009.

pekerjaannya hingga jangka waktu perjanjian habis atau selesai berlakunya.

Dalam praktik hukum di lapangan, berdasarkan pengalaman pribadi penulis dalam menangani langsung perkara sengketa gugatan perjanjian ikatan dinas di pengadilan negeri dan pengadilan hubungan industrial, ternyata masih terdapat perbedaan pendapat tentang pemahaman ini di antara para hakim, dikarenakan adanya kesamaan atau kemiripan hal-hal yang diatur dalam perjanjian ikatan dinas dengan perjanjian kerja.

Berdasarkan hal-hal sebagaimana telah diuraikan di atas maka, sudah jelas bahwa perjanjian ikatan dinas tidak termasuk perjanjian kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Bab IX yang terdiri dari Pasal 50 sampai Pasal 67 di dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Melainkan merupakan perjanjian perdata murni yang tunduk pada ketentuan-ketentuan BW (KUH Perdata) yaitu ketentuan Pasal 1320 Jo. Pasal 1338 Jo. 1603 z.

Dengan demikian semakin jelas kedudukan hukum dari perjanjian ikatan dinas dalam kaitannya dengan undang-undang ketenagakerjaan, bahwa perjanjian ikatan tidak berdiri di luar bidang hukum ketenagakerjaan. Dengan perkataan lain kedudukannya berada dalam bidang hukum perjanjian perdata pada umumnya, oleh karena itu penyelesaian sengketa atas

perselisihan perjanjian ikatan dinas ini menjadi kewenangan (kompetensi absolut) dari pengadilan negeri, dan bukan kewenangan (kompetensi absolut) dari pengadilan hubungan industrial.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan tersebut, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah mengatur sangat jelas tentang hubungan kerja yang dilakukan berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX yang terdiri dari Pasal 50 sampai Pasal 67 di dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003. Perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu: perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);
2. Bahwa perjanjian ikatan dinas adalah perjanjian perdata murni yang tunduk pada ketentuan dalam *Burgelijke Wetboek* (BW) atau yang diterjemahkan oleh Subekti sebagai Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Perjanjian Ikatan Dinas ini tidak tunduk pada Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Artinya, segala konsekuensi pelaksanaan dan/atau apapun yang terkait dengannya harus mengacu pada ketentuan-ketentuan

BW (KUH Perdata). Termasuk apabila terjadi sengketa, maka penyelesaian litigasi harus dilakukan di Pengadilan Negeri dan bukan di Pengadilan Hubungan Industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing, 2007.

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2011.

Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT. Intermasa, 1991.

Suwarto, *Hubungan Industrial dalam Praktek*, Jakarta: Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003.

Peraturan Perundang-undangan:

Republik Indonesia, *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan..*

Internet:

Kasim, Umar, *Ikatan Dinas*, (21 Juli 2010), <<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/c11362/ikatan-dinas>>.

Pamungkas, Yogo, *Masalah Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Ikatan Dinas*, (12 Mei 2009) <<http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol21973/masalah-ketenagakerjaan-dalam-perjanjian-ikatan-dinas>>.