

BAB I

PENDAHULUAN

Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan manusia dengan manusia lain baik secara individu maupun kelompok, tidak selamanya bisa harmonis dan rukun. Hubungan kerja tidak selamanya berjalan dengan baik dan lancar, para pihak sering mendapatkan masalah yang tidak diinginkan oleh para pihak. Masalah yang terjadi biasanya tidak bisa diselesaikan dengan musyawarah antara para pihak yang memiliki hubungan kerja, kemudian suka atau tidak suka para pihak harus menyelesaikan melalui proses peradilan.

Perjanjian kerja menurut ketentuan Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menerangkan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan

¹ Fabrianto & Darmanto Law Firm, 2009, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) disertai ulasan Hukum*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 131.

minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.

Perjanjian hendaknya dibedakan dengan janji, meskipun janji didasarkan atas kata sepakat. Namun kata sepakat itu tidak untuk menimbulkan akibat hukum, yang berarti bahwa apabila janji itu dilanggar maka tidak ada akibat hukumnya, bagi pelanggar tidak dapat dikenakan saksi.²

Perjanjian ikatan dinas dalam hal apapun tidak dikenal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ketenagakerjaan ini hanya mengatur jenis-jenis perjanjian seperti perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), perjanjian kerja bersama (PKB), perjanjian pemborongan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja. Sehingga perjanjian ikatan dinas yang telah ditandatangani tidak bisa dikatakan sebagai perjanjian kerja.

Definisi dari perjanjian kerja adalah perjanjian yang menciptakan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan baik dalam jangka waktu tertentu maupun tidak dalam jangka waktu tertentu. Perjanjian ikatan dinas merupakan perjanjian perdata biasa yang berlaku ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata.

² Sudikno Mertokusumo, 2003, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta, Liberty Yogyakarta, hlm. 118.

Perjanjian ikatan dinas biasanya merupakan perjanjian perdata biasa yang merupakan lanjutan setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian ikatan dinas ini umumnya mengatur pendidikan dan pelatihan yang menugaskan pekerja. Biasanya pekerja diterima kerja dulu, lalu dibuat perjanjian kerja, setelah mereka diklat akan dibuat perjanjian lagi seperti perjanjian ikatan dinas.

Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang disyaratkan dalam pasal tersebut bahwa : “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja”. Dimana hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subyek (perusahaan dan pekerja), perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah dan perintah.³

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 atau membuka usaha sejenis yang dapat menjadi pesaing sehingga merusak “pasar” produk perusahaan dimaksud.

Seseorang yang tidak memenuhi prestasinya yang merupakan kewajibannya di dalam suatu perjanjian, disebut sebagai melakukan “wan-prestasi”. Wanprestasi

³ Rinda Amalia, <http://rindaamalia.wordpress.com/2013/08/02/perjanjian-ikatan-dinas/>, diunduh hari rabu, 5 nopember 2014, Jam 15:30 WIB.

adalah tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang ditentukan dalam perjanjian yang dibuat oleh para pihak.

Berdasarkan Putusan Pengadilan Yogyakarta Perkara Perdata Nomor 125/Pdt.G/2012/PN.YK mengenai gugatan wanprestasi perjanjian ikatan dinas yang diajukan oleh PT.Jogja Global Teknologi terhadap karyawannya, di mana Pekerja sebagai pihak tergugat dinyatakan melakukan kelalai perbuatan wanprestasi dalam pelaksanaan perjanjian ikatan dinas.

Penelitian yang ingin saya lakukan mengenai hubungan kerja perjanjian ikatan dinas antara PT. Jogja Global Teknologi dengan Pekerja. Penyelesaian sengketa yang terjadi diselesaikan melalui Pengadilan Negeri Yogyakarta yang telah diputuskan oleh hakim dengan nomor putusan 125/Pdt.G/2012/PN.Yk.

Penelitian ini akan membahas dan menganalisa seperti apa proses penyelesaian sengketa wanprestasi dalam pelaksanaan perjanjian ikatan dinas yang terjadi antara PT. Jogja Global Teknologi sebagai pihak pengugat dengan pekerja sebagai pihak tergugat dan meneliti pertimbangan hakim dalam putusan perdata Nomor 125/Pdt.G/2012/PN.Yk. Penelitian ini yaitu meneliti proses peradilan tingkat pertama pada pengadilan negeri yogyakarta.

Dalam putusan No.125/Pdt.G/2012/PN.Yk ada perbedaan penafsiran mengenai perjanjian ikatan dinas, para pihak dalam perkara ini menamakan perjanjian mereka sebagai perjanjian ikatan dinas, sedangkan Majelis Hakim Pemeriksa Perkara ini menafsirkan lain yaitu perjanjian ikatan dinas yang dibuat oleh para pihak ditafsirkan sebagai perjanjian kerja.

Berdasarkan pada uraian di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana penyelesaian sengketa terjadinya wanprestasi dalam pelaksanaan perjanjian ikatan dinas antara PT. Jogja Global Teknologi dengan Pekerja berdasarkan kajian putusan nomor 125/Pdt.G/2012/PN.Yk?

Berdasarkan pada uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Tujuan Obyektif

Tujuan obyektif penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penyelesaian sengketa wanprestasi dalam pelaksanaan perjanjian ikatan dinas antara PT. Jogja Global Teknologi dengan pekerja ditingkat pertama pengadilan negeri yogyakarta berdasarkan kajian putusan perkara perdata Nomor. 125/Pdt.G/2012/PN.Yk.

2. Tujuan Subyektif

Tujuan subyektif penelitian ini adalah untuk kepentingan Penelitian Penulisan Hukum Skripsi agar dapat memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Strata-1 pada Program Studi Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.