

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DENGAN PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU TERHADAP PENAHANAN IJAZAH
SEBAGAI SYARAT KERJA MENURUT UU No. 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus: di PT JNE Cabang Tanjung Morawa)**

SKRIPSI

**OLEH:
AYUNDA PUTRI ARDI
19.840.0190**



**PROGRAM STUDI HUKUM PERDATA
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/9/25

Access From (repository.uma.ac.id)2/9/25

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DENGAN PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU TERHADAP PENAHANAN IJAZAH
SEBAGAI SYARAT KERJA MENURUT UU No. 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus: di PT JNE Cabang Tanjung Morawa)**

*Skripsi Ini disusun sebagai salah satu syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana di
Program Studi Hukum Perdata di Fakultas Hukum Universitas Medan Area*

SKRIPSI

OLEH:

**AYUNDA PUTRI ARDI
19.840.0190**



**PROGRAM STUDI HUKUM PERDATA
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/9/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)2/9/25

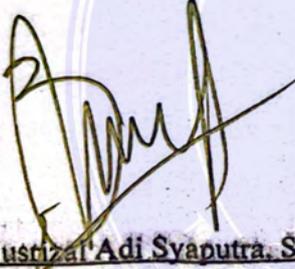
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Penahanan Ijazah Sebagai syarat kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus: Di PT JNE Cabang Tanjung Morawa)

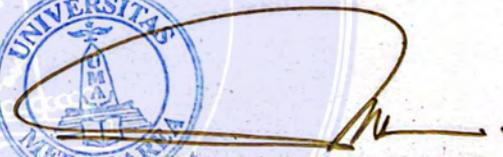
Nama : Ayunda Putri Ardi

Npm : 198400190

Disetujui Oleh:


Dr. M. Yustizal Adi Syaputra, SH.MH

Dosen Pembimbing


Dr. M. Citra Ramadhan, SH.MH

Dekan Fakultas Hukum UMA

PROGRAM STUDI HUKUM PERDATA
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa Saya,

NAMA : AYUNDA PUTRI ARDI
NPM : 19.840.0190
BIDANG : ILMU HUKUM KEPERDATAAN
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU TERHADAP PENAHANAN
IJAZAH SEBAGAI SYARAT KERJA
MENURUT UU NO.13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU TERHADAP PENAHANAN IJAZAH SEBAGAI SYARAT KERJA MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN ” adalah benar karya sendiri dan tidak menjiplak hasil karya orang lain ataupun skripsi yang dibuat oleh orang lain.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik yang saya peroleh dan sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 12 Februari 2025



Ayunda Putri Ardi
198400190

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ayunda Putri Ardi
NPM : 19.840.0190
Program Studi : Hukum Perdata
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU TERHADAP PENAHANAN IJAZAH SEBAGAI SYARAT KERJA MENURUT UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN** Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (Database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 12 Februari 2025

Yang menyatakan



Ayunda Putri Ardi
198400190

ABSTRAK

Perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih yang didasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Perjanjian kerja sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Metode penelitian yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah yuridis normatif yaitu penelitian dengan melihat suatu kenyataan hukum di dalam masyarakat. Dalam penelitian ini dikumpulkan data yang kemudian diolah sesuai dengan teknik analisis yang dipakai yang dituangkan dalam bentuk deskriptif guna memperoleh keadaan sebenarnya dari hukum sebagai kenyataan sosial. Didalam penelitian skripsi ini menggunakan metode analisis data secara kualitatif. Kajian ini berdasarkan hasil wawancara menyimpulkan bahwa Penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan dalam perjanjian kerja boleh dilakukan, selama perjanjian tersebut memenuhi ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata dan ketentuan ini didasarkan pada asas kebebasan berkontrak yaitu Perjanjian kerja yang dibuat harus memenuhi syarat sah perjanjian, yaitu kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Kata Kunci : Perlindungan; Perjanjian; Ketenagakerjaan

ABSTRACT

**LEGAL PROTECTION FOR WORKERS WITH FIXED-TERM
EMPLOYMENT CONTRACTS AGAINST DIPLOMA WITHHOLDING AS A
WORK REQUIREMENT ACCORDING TO LAW NO. 13 OF 2003 ON
MANPOWER
(Case Study: at PT JNE Tanjung Morawa Branch)**

**BY:
AYUNDA PUTRI ARDI
NPM: 198400190**

A contract is a legal relationship between two or more parties based on mutual agreement to create legal consequences. Employment contracts, as regulated in Law No. 13 of 2003 on Manpower, Article 1 point 14, stated, "An employment contract is an agreement between a worker or laborer and an employer containing the terms of work, rights, and obligations of both parties." The research method used in this thesis was normative juridical, which was research that examined the legal reality in society. In this research, data were collected and then processed according to the analysis techniques used and presented descriptively to obtain the actual state of law as a social reality. This thesis used a qualitative data analysis method. The study, based on interview results, concluded that withholding workers' diplomas by the company in employment contracts was permissible, as long as the agreement met the provisions of Article 1320 of the Civil Code and this provision was based on the principle of freedom of contract, namely, the employment contract made must meet the legal requirements of an agreement, including mutual consent, legal capacity, a specified job, and the job must not contradict existing laws.

Keywords: Protection; Agreement; Manpower



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan kasih-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca, sehingga penulis dapat melakukan perbaikan untuk kedepannya.

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu dengan sepenuh hati, baik berupa ide, dukungan, doa, saran, kritik, semangat, motivasi, bantuan moril maupun materiil, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa kepada orangtua tecinta, Ayah Edi Indra Jaya Siregar dan Ibunda Made Fatmini atas segala kasih sayang, motivasi, nasihat, perhatian, Doa serta jerih payah kalian alami demi cita-cita penulis hingga menjadi tempat untuk yang nyaman berbagi suka dan duka selama perkuliahan sampai penyusunan skripsi penulis.
2. Kepada Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng.,M.Sc Selaku Rektor Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. M. Citra Ramadhan, SH,MH Selaku dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, Terima kasih atas segala bimbingan, kesabaran, ilmu, arahan, waktu serta masukan yang membangun bagi penulis.
5. Ibu Dr. Rafiqi, SH, MM, M.Kn selaku Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik dan selaku Kerua Sidang Saya.

6. Bapak Nanang Tomi Sitorus, SH.MH Selaku Ketua Program Study.
7. Bapak Dr. Shulhan Iqbal Nasution, SH,MH Selaku Bidang Bakat dan Inovasi.
8. Ibu Fitri Yanni Dewi Siregar SH.MH Selaku kepala bidang pembelajaran dan sekaligus sekretaris, Terima kasih atas segala bimbingan, kesabaran, ilmu, arahan, waktu serta masukan yang membangun bagi penulis
9. Bapak Dr. Wenggedes Frensh, SH,MH selaku Dosen Pembanding yang telah memberikan arahan serta memberikan kritik dan saran yang membangun untuk penulis agar memperbaiki penyusunan skripsi ini.
10. Bapak M.Yusrizal Adi Syahputra SH.MH yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing dan membina penulis serta selalu sabar untuk mengarahkan anak – anak bimbingannya. Semoga Allah SWT membalas kebaikan hati bapak serta diberi kesehatan panjang umur dan selalu dalam lindungan-NYA.
11. Seluruh dosen dan staff pengajar di fakultas hukum universitas medan area yang telah mengajar dan membimbing penulis selama menempuh pendidikan di fakultas hukun universitas medan area.
12. Terimakasih kepada adik-adik saya yaitu Muhammad Risky Ardi, Silvy Aulia Siregar dan Muhammad Aidil Hamdi yang senantiasa membantu dan memberikan dukungan dalam mengerjakan tugas akhir ini.
13. Terimakasih kepada Nenek yaitu Hj. Rafiana Br. Marbun yang akrab saya panggil Aek karena sudah memberi semangat dan dukungan hingga saat ini.

14. Dan yang tidak terlupakan anak-anak A2 Fakultas Hukum Universitas Medan Area stambuk 2019 yang selalu mendukung dan mendoakan penulis semoga kita bisa sukses bersama.

15. Terimakasih kepada diri sendiri Ayunda Putri Ardi yang telah mampu kuat melewati badai sampai di titik sekarang, terimakasih sudah sabar dalam semua proses proses yang tidak mudah walau pun melewati nya, jatuh sakit, tetapi penulis tidak menyerah. Terimakasih sudah bertahan.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu dalam kesempatan ini, hanya Allah yang dapat membalas semua kebaikannya. Semoga ilmu yang penulis peroleh dapat berguna dan berkah bagi penulis dalam menggapai cita-cita.

Medan, 12 Februari 2025



Ayunda Putri Ardi
198400190

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERNYATAAN PLAGIASI	ii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Hipotesis	12
1.6 Keaslian Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Pekerja	16
2.1.1 Pengertian Pekerja	16
2.1.2 Pekerja atau Tenaga Ahli Professional	19
2.1.3 Hak dan Kewajiban Pekerja	22
2.2 Ijazah	24
2.2.1 Pengertian Ijazah	24
2.3 Perjanjian	25
2.3.1 Pengertian Perjanjian	25
2.3.2 Asas Kebebasan Berkontrak	28
2.4 Perlindungan Hukum	31
2.4.1 Pengertian Perlindungan Hukum	30
2.4.2 Bentuk Perlindungan Hukum	33
2.4.3 Tujuan Perlindungan Hukum	34
2.5 Perjanjian Kerja Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan	31
2.6 Ketentuan Penahanan Ijazah dalam perjanjian Kerja	31
2.7 Ketentuan Penahanan Ijazah dalam Kebebasan Berkontrak	31
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	50
3.1.1 Waktu Penelitian	50
3.1.2 Tempat Penelitian	50
3.2 Metodologi Penelitian	51
3.2.1 Jenis Penelitian	51
3.2.2 Jenis Data	52
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data	52
3.2.4 Analisis Data	53
BAB IV METODE PENELITIAN	55
4.1 Gambaran Umum	55
4.1.1 Visi dan Misi	55
4.1.2 Logo PT. JNE	56

4.1.3 Struktur Organisasi	57
4.1.4 Syarat Kerja dalam Perjanjian Kerja sesuai dengan Asas	58
4.1.5 Bentuk Perlindungan Hukum Pekerja	63
4.1.6 Analisis Hasil Penelitian.....	68
BAB V PENUTUP	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	34
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Status Perjanjian Status Kerja	44



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Logo Perusahaan	34
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	43



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara hukum, dimana setiap kegiatan masyarakat tidak lepas dari adanya perlindungan hukum. Begitu pula dengan hukum tentang ketenagakerjaan yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Setiap masalah ketenagakerjaan memiliki suatu batasan yang hadir, seolah mempertegas bahwa keadilan dalam hukum ketenagakerjaan menempati ruang tersendiri di masyarakat.

Adanya peranan masyarakat terhadap pengelolaan suatu perusahaan tentunya tidak lepas dari pengusaha dan pekerja sebagai sarana dan tujuan untuk mencapai keseimbangan dalam keberlangsungan usaha. Dalam hal ini, keduanya memiliki keterkaitan yang tidak bisa dipisahkan satu sama lain berdasarkan Pancasila dan undang-undang. Sesuai dengan tujuan dari Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dan juga Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi dasar suatu pemerintahan negara yang melindungi segenap bangsa dan memajukan kesejahteraan umum maka sesuai dengan tujuan dari pembangunan nasional.¹

Dengan adanya tujuan untuk pembangunan nasional yang merata, adil, dan makmur sesuai dengan undang-undang maka masyarakat diharapkan memiliki kedudukan yang penting sebagai salah satu pelaku pembangunan nasional yang menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara

¹ Agustina Pratiwi, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Ijazahnya Ditahan Oleh Perusahaan," *Jurnal Advokasi* Vol 6, No. 2 (July 2017): 160.

pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung.²

Untuk itu diperlukan adanya peran pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan guna melindungi hak dan kesejahteraan yang harmonis. Sebagai suatu peraturan perundangundangan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memiliki tujuan untuk dicapai, diantaranya:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.³

Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu hukum yang berlaku di Indonesia yang berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pancasila. Hukum Ketenagakerjaan diatur sedemikian rupa agar memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan termasuk dalam hukum tertulis yang didalamnya memuat dan mengatur segala kepentingan yang berkaitan dengan hak-hak tenaga kerja, perjanjian kerja dan kewajiban pemberi kerja. Menurut Imam Soepomo, Hukum Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan, baik tertulis, maupun tidak yang berkenaan dengan

² Abdul Kakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2020),

³ Zaeni Asyhadie and Rahmawati, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2019), 22.

kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dan menerima upah . PP UU Cipta Kerja tentang PKWT, alih daya, waktu kerja, waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja tersebut menjelaskan aturan PKWT terbaru, yang berlaku sejak diterbitkan pada Februari 2021 menggantikan aturan sebelumnya di UU Ketenagakerjaan yaitu Apabila pekerjaan belum selesai, dapat dilakukan perpanjangan PKWT sesuai kesepakatan pengusaha dan pekerja, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT dan perpanjangannya tidak melebihi 5 tahun .⁴ Kata perburuhan disini, yaitu kejadian atau kenyataan dimana seseorang biasanya disebut buruh, bekerja pada orang lain, yang pada umumnya disebut majikan atau pemberi kerja, dengan menerima upah sekaligus mengenyampingkan persoalan antara pekerjaan bebas (diluar hubungan kerja) dan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan (bekerja pada) orang lain, mengenyampingkan pula persoalan antara pekerjaan (*arbeid*) dan pekerja (*arbeider*).⁵ Menurut Syahrani, Hukum Ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan yaitu hubungan antara buruh atau majikan dengan pemerintah (penguasa).⁶ Dari kedua pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan-peraturan yang mengatur hubungan dipertahankan melalui proses sosialisasi dalam kelompok masyarakat yang menghargai nilai-nilai budaya patriakhi dan perlindungan hukum terhadap kesamaan hak antar warga negara tanpa adanya diskriminasi.

Perlindungan hukum dalam masyarakat beraneka ragam bentuknya, masyarakat memerlukan aturan-aturan yang dapat menjamin keseimbangan

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁶ Zainal Asikin, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan cet 8, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2010) hlm. 95.

dalam masyarakat agar dalam berhubungan sesama masyarakat tidak terjadi kekacauan. Untuk menjaga agar peraturan-peraturan hukum dapat berlangsung terus menerus dan dapat diterima oleh masyarakat, maka perturan hukum yang berlaku harus sesuai dengan tujuan dari hukum yakni menjamin adanya kepastian hukum, kemanfaatan hukum dalam masyarakat yang bersendikan pada keadilan.

Adapun upaya pemerintah dalam menjamin perlindungan dan penegakan hukum terhadap masyarakat terutama bagi tenaga kerja dan pemberi kerja di Indonesia, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diundangkan oleh sekretaris negara pada masa itu dan disahkan oleh Presiden Republik Indonesia Megawati Soekarno Putri di Jakarta pada tanggal 25 Maret Tahun 2003. Didalam undang-undang tersebut memuat aturan terhadap hak-hak tenaga kerja, kewajiban pemberi kerja, perjanjian kerja, upah, jam kerja dan sebagainya.⁷

Kemudian, didalam undang- undang ketenagakerjaan ini juga memuat aturan khusus bagi tenaga kerja perempuan selama bekerja seperti, cuti haid, cuti hamil dan cuti melahirkan. Selain adanya perusahaan/pengusaha sebagai pelaku usaha, peran dari pekerja juga memegang peranan yang penting demi keseimbangan dalam keberlangsungan usaha. Perusahaan dan pekerja memiliki keterkaitan dimana keduanya saling membutuhkan satu sama lain. Meskipun pada kenyataanya, pekerja seringkali di posisi yang “lemah” jika dibandingkan dengan perusahaan.

Peranan pekerja dalam perkembangan dunia usaha dan pembangunan nasional pada dewasa ini sangatlah penting, karena Sumber Daya Manusia yang

⁷ UU No 13 Tahun 2013 Tentang *Ketenagakerjaan*

selanjutnya disebut (SDM), merupakan salah satu faktor terpenting selain teknologi, dan manajemen yang baik. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan.

Masalah ketenagakerjaan, merupakan salah satu topik yang cukup rumit untuk dikaji. Dengan memiliki tujuan sebagai pembanguan nasional maka adanya peran pekerja merupakan hal utama yang juga perlu ditingkatkan lebih lanjut dalam hal perlindungan hak dari pekerja itu sendiri. Dalam hal ini perlindungan hukum dalam hak pekerja mempunyai maksud untuk menjamin hak dasar pekerja yang memiliki hubungan ketenagakerjaan seperti halnya yang tertuang dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 4 huruf c yakni memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan.⁴ Pada realitanya, lebih banyak para pekerja yang berada pada umur produktif daripada jumlah lowongan pekerjaan yang muncul oleh perusahaan. Hal ini serta merta karena ekonomi masyarakat yang semakin mendesak sehingga para pencari kerja memutuskan menerima pekerjaan secara cepat demi memenuhi kebutuhan hidup, tanpa adanya jaminan perlindungan hak pekerja.⁸

Namun demikian, masalah perlindungan hak pekerja masih selalu menimbulkan persoalan tersendiri, baik dari sumber kelemahan perundangundangan, maupun kelemahan dari pihak yang terikat dalam hubungan ketenagakerjaan yaitu perjanjian kerja.⁵ Perusahaan merupakan pemberi kerja utama dimana memiliki hubungan hukum seperti yang dijelaskan akibat timbulnya perjanjian kerja. Perjanjian kerja sendiri menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan merupakan suatu perjanjian

⁸ Sulistyowati Irianto, *Perempuan dan Hukum: Menuju Hukum yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan*, (Jakarta: Obor Indonesia, 2006), hlm. 441.

yang terdiri dari pekerja dengan pemberi kerja yang memuat adanya syarat, hak, dan kewajiban para pihak. Maka dari itu bisa timbul suatu hubungan kerja yang terjalin antara dua pihak tersebut.

Adapun sampai saat ini, sistem penahanan ijazah merupakan hal yang masih umum ditemui disaat ingin melamar suatu pekerjaan. Kegiatan ini dilakukan oleh perusahaan yang memiliki persyaratan untuk menahan ijazah sebagai salah satu syarat diterimanya di perusahaan tersebut. Dikarenakan alasan seperti pekerja tidak menjadikan perusahaan tersebut hanya sebagai batu loncatan saja namun untuk berkepanjangan dan seterusnya. Tentunya hal ini menjadikan perdebatan dimana adanya hak pekerja yang dinodai dalam kegiatan tersebut, yaitu hak untuk mencari pekerjaan yang layak⁹, pula dikarenakan ijazah merupakan salah satu bukti dimana individu tersebut telah menyelesaikan suatu tingkatan pendidikan dan merupakan surat yang berharga. Para pekerja tidak memiliki kebebasan untuk bisa resign ataupun keluar dari perusahaan tersebut dengan waktu tertentu dikarenakan adanya kontrak kerja yang diajukan oleh perusahaan yang harus diselesaikan.

Perjanjian kerja sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dengan adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja maka timbulah hubungan kerja yang terjalin antara kedua pihak tersebut. Hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 15 Undang-

⁹ Hanafing Mochammad and Arinto Nugroho, “Analisis Yuridis Tentang Penahanan Ijazah Atasan Oleh Pengusaha Akibat Kesalahan Bawahan,” *Jurnal Novum* 2, no. 4 (Oktober 2017): 5.

Undang Nomor 13 Tahun 2003 “adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.” Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pengusaha dengan pekerja memiliki hubungan yang erat dan saling dibutuhkan.¹⁰

PKWTT atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu dalam perjanjian kerjanya tidak dibatasi oleh jangka waktu atau sudah merupakan pekerja tetap disuatu perusahaan, dimana biasa disebut sebagai karyawan tetap. Kedudukan para pihak lagi-lagi sangat penting dan harus diperhatikan dalam suatu perjanjian, yakni pihak yang satu kedudukannya di atas (pengusaha) pihak yang memerintah, sedangkan pihak lain kedudukannya dibawah (pekerja) pihak yang diperintah.¹¹

Perjanjian kerja terbagi atas perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). PKWT sendiri didasarkan pada jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu, pekerjaanya sering disebut sebagai karyawan kontrak. Suatu perjanjian kerja waktu tertentu wajib dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan terkait (Disnaker).¹²

Perusahaan di dalam melakukan perjanjian kerja yang menjadi dasar dari hubungan kerja lebih sering dengan berdasarkan kontrak kerja, Hubungan kerja yang didasarkan pada kontrak kerja lebih efisien, karena majikan dapat sekehendak hati membuat atau menetapkan syarat-syarat kerja yang disepakati juga oleh pekerja.

Pemilik perusahaan membuat atau menetapkan syarat kerja yang disepakati juga oleh pekerja. Posisi pekerja yang lemah tentu saja membuat

¹⁰ Salim HS, *Perkembangan Teori dalam Ilmu Hukum cet 2*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2012) hlm. 164.

¹¹ Perjanjian Kerja PKWT, diakses pada tanggal 8 Oktober 2022 dari <http://www.legalakses.com/perjanjian-kerja-pkwt-pkwtt/>

¹² Djumialdji, *Perjanjian Kerja cet 2*, (Bandung : Sinar Grafika, 2006), hlm. 8

pekerja hanya bisa memenuhi syarat-syarat yang di buat oleh perusahaan, karena pekerja membutuhkan pekerjaan untuk mendapatkan upah dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Persyaratan wajib untuk menyerahkan Ijazah asli kepada perusahaan ini dimaksudkan agar pekerja dapat terikat dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pekerja yang terikat ini tidak bisa serta tidak memiliki kebebasan untuk keluar dari perusahaan untuk jangka waktu tertentu atas kontrak kerja yang diajukan oleh perusahaan dan harus dipenuhi. Ini juga dimaksudkan agar pekerja dapat menyelesaikan kewajibannya hingga akhir masa kontrak kepada perusahaan dan tidak begitu saja mengundurkan diri tanpa menyertakan alasan yang kuat. Pekerja akan dikenakan sanksi untuk membayar kerugian dari perusahaan dengan membayar sejumlah upah dari selama jangka waktu PKWT yang tersisa, apabila pekerja mengundurkan diri dengan sebelum jangka waktu tersebut selesai.¹³

Didalam KUHPerdara Pasal 1338 disebutkan mengenai asas-asas perjanjian seperti adanya Asas Kebebasan Berkontrak atau biasa disebut dengan Freedom of Contract. Asas kebebasan berkontrak sendiri menjadi prinsip umum dalam mendukung persaingan bebas, yang mana setiap campur tangan negara terhadap perjanjian bertentangan dengan prinsip umum dalam mendukung persaingan bebas. Hal ini menjadi bentuk paradigma yang bisa diartikan sebagai kebebasan para subyek hukum untuk menentukan dengan siapa mengadakan perjanjian dan kebebasan untuk menentukan isi dan bentuk perjanjian. Dengan demikian kebebasan berkontrak bersumber kepada kebebasan subyek hukum

¹³ Djumialdji, Perjanjian Kerja (Bandung: Sinar Grafika, 2006)

dalam memenuhi kepentingan pihak tersebut¹⁴ Dengan adanya asas ini diharapkan bisa menciptakan suatu ikatan yang baik antara pemberi kerja dan juga pekerja. Artinya, semua perjanjian yang didasari oleh asas kebebasan berkontrak dilakukan agar tidak menimbulkan kesalahpahaman dan kerugian bagi semua pihak yang terkait. Namun, pada kenyataannya didalam membuat perjanjian kerja ataupun kontrak kerja, perusahaan sering kali tidak memperdulikan kebebasan berkontrak yang mana menimbulkan ketimpangan pada sisi pekerja

Para pekerja yang membutuhkan pekerjaan terpaksa akan sukarela untuk menyerahkan ijazahnya dengan berbagai ketentuan, dan perusahaan akan menjaga surat berharga tersebut sampai batas waktu yang ditentukan. Hal ini harus diatur termasuk mengenai penahan ijazah secara rinci dan jelas mengenai batas waktu penahanan suatu ijazah. Apabila mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, maka bisa dikatakan bahwa tidak ada ketentuan yang mengatur aturan mengenai bagaimana kewajiban perusahaan untuk menyimpan ijazah pekerja menjadi sebagai objek untuk perjanjian kontrak kerja.

Adapun kasus penahanan ijazah baru-baru ini datang dari banyak mantan karyawan salah satu perusahaan di kota Jambi yang mengadu dan melapor kepada Disnaker bahwa belum ada kejelasan kapan ijazah mereka akan dikembalikan dan ditahan setelah mereka mengundurkan diri maupun terdampak dari pemutusan hubungan kerja (PHK). Mereka mengaku sudah bekerja selama dua tahun lebih namun terdapat pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan kondisi pembeli yang sepi. Terlepas dari kondisi tersebut pihak JB dan perusahaan penyedia kerja juga tidak memberikan hak mereka setelah pemutusan kerja

¹⁴ Muljadi dan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, (Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada 2006) h. 14

tersebut berupa surat resmi PHK dan ijazah mereka yang tetap ditahan oleh perusahaan.¹⁵

Padahal di Sumatera Utara sendiri sudah ada peraturan daerah yaitu Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa perusahaan maupun pemberi kerja tidak diperbolehkan untuk menahan barang maupun dokumen pribadi milik pekerja ketika sudah bekerja di perusahaan tersebut. Persoalan diatas sudah melenceng jauh dari peraturan daerah maupun melukai perjanjian kerja salah satu pihak yang sesuai dengan undang-undang

Dari latar belakang yang sudah peneliti jelaskan di atas maka peneliti tertarik untuk membahas masalah kerugian penahanan ijazah asli pekerja yang dilakukan sebagai syarat wajib oleh perusahaan, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, adapun permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah penahanan ijazah pekerja dengan perjanjian kerja waktu sebagai syarat kerja di dalam perjanjian kerja sesuai dengan asas kebebasan berkontrak dalam KUH perdata perjanjian?

¹⁵ Yudina, “Mantan Karyawan Kembali Adukan Kasus Penahanan Ijazah Ke Disnaker,” Inside, January 27, 2024, accessed March 15, 2024, <https://insidejambi.id/berita-utama/mantankaryawan--kembali-adukan-kasus-penahanan-ijazah-ke-disnaker-jambi/>

2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum pekerja atas penahanan ijazah dalam waktu tertentu menurut UU ketenagakerjaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami apakah penahanan ijazah pekerja dengan perjanjian kerja waktu sebagai syarat kerja di dalam perjanjian kerja sesuai dengan asas kebebasan berkontrak dalam KUH perdata perjanjian.
2. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja atas penahanan ijazah dalam waktu tertentu menurut UU ketenagakerjaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan suatu penelitian sangat diharapkan dapat memberikan suatu manfaat dan kegunaan bagi penulis itu sendiri, masyarakat umum serta pihak terkait. Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai memberikan manfaat bagi para pembaca dan bahan kajian lebih lanjut untuk melahirkan beberapa konsep ilmiah dan diharapkan dapat memberikan sumbangan dan manfaat bagi perkembangan Ilmu Hukum Khususnya dibidang Ilmu Hukum Pidana

- b. Manfaat Praktis

Bagi Penulis, hasil penelitian Ini dapat menjadi masukan untuk dapat memecahkan permasalahan-permasalahan yang penulis hadapi khususnya

tentang Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1.5 Hipotesis

Penelitian yang dilakukan untuk keperluan penulis umumnya membutuhkan hipotesis, karena hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti dan kemudian kebenarannya harus perlu diuji melalui hasil-hasil penelitian.

Maka dalam penelitian ini penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Penahanan ijazah pekerja dengan perjanjian kerja waktu sebagai syarat kerja di dalam perjanjian kerja sesuai dengan 5 asas kebebasan berkontrak dalam KUH perdata perjanjian kerja salah satunya kebebasan berkontrak (*Freedom of Contract*).
2. Hambatan yang dihadapi pekerja untuk perlindungan hukum bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap penahanan ijazah sebagai syarat kerja menurut UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjadi masalah yang serius apabila dan membuat proses perjanjian pekerjaan menjadi kerugian pekerja.

1.6 Keaslian Penelitian

Berdasarkan informasi dan penelusuran yang dilakukan oleh peneliti terhadap hasil-hasil penelitian yang pernah dilakukan di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, Perpustakaan Universitas Medan Area dan

penelusuran melalui media internet yang berkaitan dengan judul penelitian sebagai berikut.

Penelitian yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan Di CV Trias Adhicitra Sukoharjo” oleh Sulistyaningsih, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta 2009. Skripsi yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan Di CV Trias Adhicitra Sukoharjo adalah penelitian yang mengkaji dan menjawab permasalahan hak-hak buruh perempuan di CV Trias Adhicitra Sukoharjo dengan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan. Penelitian hukum ini merupakan penelitian hukum normatif atau doktrinal yang bersifat preskriptif dengan menggunakan pendekatan perundangundangan (*statute approach*). Jenis data yang digunakan berupa data sekunder. Sumber data dari bahan hukum primer, sekunder, dan bahan non-hukum. Teknik pengumpulan data menggunakan menggunakan study kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan silogisme deduktif dengan metode interpretasi gramatikal atau interpretasi bahasa. Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa CV Trias Adhicitra telah memberikan hak buruh perempuan yang bekerja malam hari dan tidak melakukan diskriminasi terhadap buruh perempuan, namun ada beberapa hak-hak buruh yang telah diabaikan yaitu, tidak adanya jam istirahat, tidak adanya alat pelindung telinga saat bekerja, upah yang diberikan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, upah lembur tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan belum diikutsertakannya para buruh dalam program Jamsostek.¹⁶

¹⁶ Sulistyaningsih, Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan Di CV Trias Adhicitra Sukoharjo, Skripsi, (Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2009), h. 72.

Penelitian yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Yang Diberikan Oleh *Caecar Resto and Cafe Yogyakarta*” oleh Andamawisari, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta 2009. Skripsi ini menjawab pertanyaan tentang 1) Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum yang diberikan *Caecar Resto And Cafe Yogyakarta* atas keselamatan kerja bagi tenaga kerja wanitanya selama jam kerja? 2) Faktor – faktor apa saja yang menjadi kendala *Caecar Resto And Cafe Yogyakarta* dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanitanya?. Penelitian ini termasuk dalam penelitian empiris menggunakan data primer dan sekunder sebagai sumber data. Metode pengumpulan data digunakan yaitu melalui proses wawancara langsung kepada responden dan narasumber untuk diperoleh data yang akurat. Data diperoleh melalui analisis kualitatif kemudian ditarik sebuah kesimpulan menggunakan metode berpikir induktif. Hasil penelitian yaitu bentuk perlindungan hukum atas keselamatan kerja tenaga kerja wanita sudah berdasarkan atas Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun masih terdapat faktor-faktor yang menjadi kendala yaitu pengusaha kurang disiplin dalam menerapkan peraturan terhadap tenaga kerja wanita, tenaga kerja wanita juga kurang memiliki kesadaran pentingnya keselamatan kerja dan akibatnya, minimnya pengetahuan tentang perjanjian kerja.¹⁷

Penelitian yang berjudul “ Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Bidang Hiburan Di Kuta Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dan Produktivitas Pekerja” oleh Deden Agoes Rifana, Mahasiswa Fakultas Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2008. Penelitian

¹⁷ Andamawisari, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Yang Diberikan Oleh Caecar Resto and Cafe Yogyakarta*, (Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2009), h. 66.

ini menggunakan metode empiris. Penelitian ini difokuskan pada masyarakat hukum (*law in action*). Metode pengumpulan data melalui wawancara dan observasi sebagai sumber data primer dan buku sebagai sumber data sekunder. Data di proses menggunakan analisis kualitatif dengan cara berpikir induktif.¹⁸

Ketiga penelitian terdahulu tersebut tentunya memiliki kesamaan dan perbedaan yang dapat dipertanggung jawabkan. Ringkasnya penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya secara general membahas tentang ketenagakerjaan yaitu tenaga kerja perempuan. Adapun perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan saat ini yaitu adanya tempat penelitian yang berbeda tentunya oleh informan yang berbeda juga, dan juga penelitian yang hanya berdasarkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain menggunakan tinjauan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam penelitian ini peneliti akan mengkaji praktek perlindungan hukum.¹⁹

¹⁸ Deden Agoes Rifana, Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Bidang Hiburan Di Kuta Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dan Produktivitas Pekerja, (Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2008), h. 120.

¹⁹ 17 Dedi Harianto, “Asas Kebebasan Berkontrak: Problematika Penerapannya Dalam Kontrak Baku Antara Konsumen Dengan Pelaku Usaha,” Jurnal Hukum Samudra Keadilan Vol. 11, no. 2 (December 2016): 148.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pekerja

2.1.1 Pengertian Pekerja

Menurut Molenaar bahwa batas – batas yang membidangi hukum perburuhan sulit diberikan dalam suatu definisi yang tepat. Hukum perburuhan merupakan bagian dari hukum positif yang pada dasarnya mengatur hubungan antara buruh dan pemberi kerja, buruh dengan buruh, maupun buruh dengan penguasa, inti dari definisi ini menekankan pada hukum positif yang berlaku berdasarkan perjanjian kerja.²⁰ Iman Soepomo menyatakan bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berhubungan dengan kejadian dimana seseorang bekerja kepada orang lain dan menerima upah, sedangkan ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja, sehingga pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan yang dirumuskan sebagai hubungan hukum antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja saja. Pengertian buruh ternyata sangat luas, yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, namun demikian ada pekerjaan yang dikerjakan sendiri untuk kepentingan sendiri yang disebut dengan pekerja bebas, selain itu juga ada yang dikenal dengan istilah karyawan, ditujukan untuk orang – orang yang melakukan karya atau pekerjaan,

²⁰ Koespramono Irsan dan Armansyah. *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*. (Jakarta: Erlangga, 2016), hlm. 2

untuk itu dikenal dengan istilah karyawan – buruh, karyawan – pengusaha, dan sebagainya.

Secara umum pengertian buruh adalah seseorang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah. Pada Pasal 6 Undang – Undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang Pembayaran Ganti Kerugian kepada Buruh yang Mendapat Kecelakaan berhubung dengan Hubungan Kerja, mengartikan pekerja/ buruh adalah tiap – tiap orang yang bekerja pada majikan di perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan dengan memberikan upah.²¹ Undang – Undang Nomor 33 Tahun 1947 memperluas arti buruh dengan memasukkan pula pihak – pihak yang dianggap sebagai buruh. Iman Soepomo menyatakan bahwa perluasan arti kata buruh tidak hanya terbatas pada seseorang yang belum bekerja (murid, magang) atau seseorang yang melakukan pekerjaan, namun tidak ada hubungan kerja (pemborong pekerjaan) sebagaimana diatur pada Undang – Undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang Pembayaran Ganti Kerugian kepada Buruh yang Mendapat Kecelakaan berhubung dengan Hubungan Kerja, namun juga meliputi seseorang yang karena suatu hal tidak melakukan pekerjaan (pengangguran) atau karena usia lanjut sehingga tidak mampu melakukan pekerjaan (pensiunan).²²

Pada Pasal 1 Angka 2 dan 3 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dibedakan antara pekerja dan tenaga kerja. Tenaga kerja adalah mereka yang potensial untuk bekerja, hal ini berarti dapat ditujukan bagi mereka yang belum bekerja, sedangkan pekerja adalah potensi yang sudah terikat

²¹ Danang Sunyoto. *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*. (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013), hlm. 19

²² Lihat Pasal 6 Ayat (2) Undang – Undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang Pembayaran.

dengan hubungan kerja dengan pengusaha dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²³

Berdasarkan pengertian pekerja tersebut jelaslah bahwa hanya tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut sebagai pekerja. Penyejajaran istilah pekerja dan buruh muncul dalam Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh/ Serikat Pekerja. Perubahan istilah buruh menjadi pekerja oleh pemerintah disebabkan karena istilah buruh selain berkonotasi pekerja kasar, juga menggambarkan kelompok yang bertentangan dengan pihak majikan, karena hal tersebut, pada Era Orde Baru istilah Serikat Buruh diubah menjadi Serikat Pekerja. Pada Era Orde Baru istilah pekerja khususnya Serikat Pekerja banyak diintervensi oleh kepentingan pemerintah, maka kelompok buruh merasa trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga istilah tersebut disandingkan guna mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah.

Ketenagakerjaan sangat erat kaitannya dengan unsur campur tangan pemerintah dalam memberikan hak dan kewajiban pekerja guna melindungi keselamatan, kesehatan, upah pekerja, dan sebagainya, artinya hukum ketenagakerjaan bersifat privat dan publik. Pada ranah publik, hukum ketenagakerjaan terdapat campur tangan pemerintah dalam perundang – undangan dan adanya pemberian sanksi tegas bagi yang melanggar, sedangkan bersifat privat dikarenakan terdapat peraturan perundangan yang mengatur mengenai hubungan kerja antara orang perorangan (Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan

²³ Lihat Pasal 6 Ayat (2) Undang – Undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang Pembayaran.

dan Perjanjian Kerja Bersama) yang tetap memperhatikan aturan-aturan yang berlaku.²⁴

2.1.2 Pekerja atau Tenaga Ahli Professional

Kata profesi dan profesional diartikan sebagai suatu bentuk “pekerjaan tetap” yang dilakukan oleh seseorang guna memperoleh nafkah, baik secara legal maupun tidak. Profesi diartikan sebagai suatu pekerjaan (okupasi) untuk memperoleh uang. Kelompok lapangan kerja yang khusus melaksanakan kegiatan yang memerlukan keterampilan dan keahlian tinggi guna memenuhi kebutuhan yang rumit disebut sebagai profesi. Dari pengertian tersebut, dapat diartikan bahwa seseorang yang melakukan pekerjaan melalui proses tersebut adalah profesional. Seorang profesional merupakan seorang yang kompeten atau memiliki kompetensi tertentu yang mendasari kinerjanya. Kompetensi yang dimaksud ialah karakteristik pokok seseorang yang berhubungan dengan unjuk kerja yang efektif atau superior pada jabatan tertentu. Adapun menurut Parsons, profesional harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Profesional mensyaratkan suatu pekerjaan musti didasarkan pada suatu pendidikan teknis formal yang dilengkapi dengan cara pengujian pendidikan yang terinstitusionalisasi dan kompetensi orang – orang dari hasil didikannya. Pengujian para calon pengemban profesi sangat mengutamakan evaluasi rasionalitas kognitif yang diterapkan pada bidang tertentu. Oleh karena itu harus ditekankan unsur intelektual;
2. Adanya suatu penguasaan tradisi kultural dalam mengamalkan keahlian tertentu. Dalam lingkungan suatu profesi berlaku suatu sistem nilai yang

²⁴ Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang *Serikat Buruh/ Serikat Pekerja*

berfungsi sebagai suatu standar normatif yang menjadi kerangka orientasi dalam mengemban suatu profesi yang bersangkutan;

3. Guna menjamin bahwa kompetensi dari suatu pekerjaan akan digunakan cara yang bertanggung jawab secara sosial, harus ada institusional, berupa organisasi profesi, etika, dan kode etik profesi dengan prosedur penagakannya.

Tenaga ahli sebagai bagian dari profesional selalu disertakan dengan keberadaan bukti kepemilikan sertifikasi atas keahliannya, yang didukung dengan beberapa referensi terkait keahlian atau kemampuannya tersebut, melalui lembaga yang terakreditasi keberadaannya, sehingga, seseorang yang menyandang atribut ini banyak dianggap oleh sesamanya ataupun khayalak (dalam bidang khusus tertentu) sebagai sumber terpercaya atas teknik maupun keahlian, yang bakatnya adalah untuk menilai dan memutuskan sesuatu dengan benar, baik, maupun andal, sesuai dengan aturan dan status.²⁵

Pengertian pekerja pada Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seperti yang dibahas sebelumnya bersifat umum namun bermakna lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum maupun badan lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Hal ini didasarkan karna adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Hal ini didasarkan karna adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Pola hubungan pekerja dengan perusahaan adalah hubungan kerja sesuai Pasal 1 Angka 15 Undang –

²⁵ Heri Purwanto, *Filosofi Tenaga Ahli dan Korelasi Nyatanya*, diakses dari <http://kotaku.pu.go.id/view/3428/filosofi-tenaga-ahli-dan-korelasi-nyatanya-> pada 9 Oktober 2022, Pukul 20.00 WIB

Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sedangkan pola hubungan antara perusahaan dengan tenaga ahli. Hal ini didasarkan karna adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Pola hubungan pekerja dengan perusahaan adalah hubungan kerja sesuai Pasal 1 Angka 15 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sedangkan pola hubungan antara perusahaan dengan tenaga ahli lebih kepada hubungan kerjasama. Pola kerjasama antar perusahaan ini pada era sekarang menjadi salah satu alternatif manakala kebutuhan akan sumber daya manusia namun dengan pertimbangan manajemen untuk pembinaan sumberdaya manusia jangka panjang, pilihan dengan mengadakan kerjasama inilah menjadi alasan diadakannya hubungan kerjasama.²⁶

Hubungan kerjasama yang ada pada prinsipnya untuk mencari bentuk yang paling sesuai dengan kebutuhan para pihak terutama kebutuhan dari perusahaan sebagai pengguna tenaga ahli untuk kurun waktu tertentu dan atau pekerjaan tertentu. Terkait demikian, hubungan hukum pada kerjasama antar perusahaan dan tenaga ahli ini terjadi karena perjanjian. Perjanjian kerjasama ini merupakan sebuah peristiwa hukum yang timbul antara tenaga ahli dengan - perusahaan pengguna tenaga ahli, dengan demikian perjanjian tersebut menimbulkan perikatan antara para pihak yang membuatnya. Dasar dari hubungan hukum ini adalah bentuk perjanjian kerjasama secara tertulis, yang didalamnya memuat klausul - klausul yang mengatur hak dan kewajiban para pihak, termasuk didalamnya memperhatikan kaidah - kaidah hukum ketenagakerjaan, mengingat objek dari perjanjian tersebut adalah tenaga ahli yang bekerja dalam perusahaan.

²⁶ Lihat Pasal 1 Ayat (3) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pertanggungjawab tenaga ahli yang bersangkutan terbatas pada hubungan hukum dengan terjadi meliputi pertanggungjawaban secara hukum, pertanggungjawab kerja, pertanggungjawab profesional, dan pertanggungjawaban secara etika. Selain pada perusahaan, status pekerjaan tenaga ahli juga berada di instansi pemerintah.²⁷ Penyebutan istilah tenaga ahli di antaranya dapat ditemukan dalam Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah, namun Perpres Nomor 16 Tahun 2018 sendiri sebenarnya tidak mengatur pengertian dari tenaga ahli secara eksplisit, namun pengakuan atas eksistensi tenaga ahli tersebar dalam beberapa pasal.²⁸

2.1.3 Hak dan Kewajiban Pekerja

Hak – hak pekerja musti diakui, dihargai, diperhatikan dan dijamin. Pekerja tidak dapat dianggap hanya sebagai alat produksi, melainkan pekerja merupakan mitra yang menentukan keberhasilan bisnis suatu perusahaan. Hak – hak dasar pekerja dalam hubungan kerja, adalah sebagai berikut:

- a. Hak atas pekerjaan, merupakan suatu hak asasi manusia karena kerja ialah aktivitas tubuh, maka tidak dapat dilepas dari tubuh manusia, selain itu kerja juga berkaitan dengan hak hidup dan hak atas kehidupan yang layak;
- b. Hak atas upah yang adil, merupakan hal legal yang diterima dan dituntut seseorang sejak ia mengikatkan diri untuk bekerja. Hak atas upah yang adil sebenarnya merupakan penegasan, yaitu setiap pekerja berhak

²⁷ Burhan Surya. Tesis: *Kerjasama Antar Perusahaan Jasa Mengenai Tenaga Ahli*. (Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, 2002), hlm. 287.

²⁸ Lihat Pasal 11 Ayat (1), Pasal 13 Ayat (4), Pasal 1 Angka 31, Pasal 41 Ayat (1), Pasal 42 Ayat (1), (2), dan (3) Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah

mendapatkan upah, artinya setiap pekerja berhak untuk menerima bayaran. Dasar pemikirannya adalah setiap orang berhak memperoleh dan menerima hasil. Setiap orang bukan hanya berhak memperoleh upah, namun pekerja juga berhak untuk memperoleh upah yang adil dan sebanding dengan tenaga yang diberikannya;

- c. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, merupakan hak atas hidup diakarenakan hak ini dianggap sebagai salah satu hak asasi manusia. Beberapa hal yang perlu dijamin dalam kaitannya dengan hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, adalah: pertama, setiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keamanan, keselamatan dan kesehatan melalui program jaminan atau asuransi kesehatan yang ditunjang oleh perusahaan tersebut. Kedua, setiap pekerja berhak mengetahui adanya risiko yang dihadapi dalam menjalankan pekerjaannya. Ketiga, setiap pekerja bebas untuk memilih menerima atau menolak pekerjaan dengan risiko yang telah ia ketahui;
- d. Hak untuk diproses hukum secara sah, merupakan hak yang berlaku ketika pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu atas dugaan pelanggaran atau kesalahan tertentu, maka pekerja berhak atas kesempatan untuk mempertanggung jawabkan perbuatannya;
- e. Hak atas rahasia pribadi, merupakan hak pekerja untuk merahasiakan data pribadi kendati perusahaan mempunyai ketentuan untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu setiap pekerjanya.²⁹

²⁹ Aries Harianto. Hukum Ketenagakerjaan: Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja. (Yogyakarta: Laksbang PRESSindo 2016), hlm. 220.

2.2 Ijazah

2.2.1 Pengertian Ijazah

Pengertian ijazah adalah surat tanda tamat belajar yang dimiliki seseorang yang telah dinyatakan lulus dari jenjang pendidikan tertentu. Ijazah merupakan pernyataan resmi dan sah yang menyatakan seorang peserta didik telah lulus pada satuan pendidikan. Ijazah juga diatur pada Pasal 27 Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2009 Tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan yang menyatakan bahwa yang termasuk dokumen resmi negara adalah surat keputusan, surat berharga, ijazah, surat keterangan, surat identitas diri, akta jual beli, surat perjanjian, dan putusan pengadilan.

Pengertian ijazah juga berdasarkan pada Pasal 1 Angka (1) Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Permenristekdikti) Nomor 59 Tahun 2018 Tentang Ijazah, Sertifikat Kompetensi, Sertifikat Profesi, Gelar, dan Tata Cara Penulisan Gelar di Perguruan Tinggi, bahwa: *“Ijazah adalah dokumen yang diberikan kepada lulusan pendidikan akademik dan pendidikan vokasi sebagai pengakuan terhadap prestasi belajar dan/atau penyelesaian program studi terakreditasi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.”*

Secara umum ijazah diterbitkan oleh satuan pendidikan yang telah terakreditasi, misal sekolah dasar, sekolah menengah, dan perguruan tinggi, selain itu ijazah ditandatangani dan diterbitkan oleh dinas pendidikan atau instansi tempat bernaungnya satuan pendidikan. Penerbitan ijazah bertujuan untuk memberikan bukti tertulis mengenai capaian pembelajaran seseorang. Ijazah merupakan dokumen penting yang diperlukan seseorang untuk meniti karier atau melanjutkan jenjang pendidikan berikutnya. Salah satu manfaat atau kegunaan

ijazah adalah sebagai syarat melamar pekerjaan. Ijazah bukan hanya sekedar selembar kertas sebagai bukti kelulusan, namun juga menentukan kredibilitas pelamar kerja atau bahkan penyedia lapangan pekerjaan baru, selain itu beberapa perusahaan menerapkan ijazah sebagai jaminan dalam perjanjian kerja.³⁰

2.3 Perjanjian

2.3.1 Pengertian Perjanjian

Istilah perjanjian sebenarnya tidak dikenal dalam KUH Perdata, yang ada adalah perikatan atau *verbinten* dan persetujuan atau *overeenkomst*. Istilah *verbinten* diterjemahkan dalam 3 (tiga) arti, yaitu perikatan, perutusan dan perjanjian, sedangkan istilah *overeenkomst* diterjemahkan dalam 2 (dua) arti yaitu perjanjian dan persetujuan. Istilah kontrak berasal dari putusan – putusan peradilan Inggris (*English jurisprudence*), yang berarti kesepakatan antara dua orang atau lebih yang berdasarkan kehendak mereka sehingga membebaskan kewajiban pada sekurang – kurangnya satu pihak yang disebut pemberi janji. Sama halnya dengan perjanjian, kontak merupakan dokumen kesepakatan yang bersifat tertulis yang memuat kehendak dan kesepakatan yang sifatnya memberikan, tidak memberikan, atau melakukan sesuatu berdasarkan prinsip pembagian hak dan kewajiban yang adil. Batasan pengertian perjanjian jika merujuk pada Pasal 1313 KUH Perdata adalah suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan diri kepada orang lain untuk melaksanakan suatu hal.

KUH Perdata hanya dikenal istilah perikatan yang lahir dari perjanjian dan undang – undang. Perikatan yang bersumber dari perjanjian pada dasarnya

³⁰ Lihat Pasal 1 Angka (3) Permendikbud Nomor 29 Tahun 2014 tentang Pengesahan Fotokopi Tamat Belajar dan Penerbitan Surat Keterangan Pengganti Ijazah/ Surat Tanda Tamat Belajar Jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah.

mempunyai kekuatan yang sama dengan perikatan yang bersumber dari peraturan perundang – undangan. Setiap orang dapat melakukan perjanjian dengan siapa saja yang dikehendaki sepanjang tidak dilarang undang – undang. Pihak – pihak tersebut dapat berupa orang perorangan atau badan usaha berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum. Ketentuan dalam KUH Perdata mengenai perikatan khususnya yang berkaitan dengan perjanjian, berlaku terhadap semua perjanjian, termasuk perjanjian kerja.

Perjanjian kerja merupakan suatu sarana untuk terjadinya suatu hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha dalam suatu hubungan kerja. Ketentuan perjanjian kerja yang ada didalam UU No. 13 Tahun 2003 merupakan bagian dari hubungan kerja atau ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perjanjian, karena itu ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap. Arti dari ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap adalah ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa dan wajib untuk ditaati. Hukum ketenagakerjaan bersifat memaksa, yaitu tidak dapat dikesampingkan oleh para pihak dalam membuat perjanjian kerja karena perjanjian kerja merupakan bagian dari hukum ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perjanjian.

Secara umum perjanjian lahir pada saat tercapainya kesepakatan para pihak mengenai hal yang pokok atau unsur esensialia dari perjanjian tersebut, meskipun dinyatakan bahwa lahirnya perjanjian ialah pada saat terjadi kesepakatan mengenai hal pokok dalam suatu perjanjian.³¹ Namun juga harus diperhatikan syarat- syarat sah suatu perjanjian sebagaimana yang diatur pada Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

³¹ Lihat Pasal 1313 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata.

- 1) Sepakat bagi mereka yang mengikatkan diri,
- 2) Kecakapan menyusun suatu perikatan,
- 3) Hal tertentu, dan
- 4) Sebab yang halal.

Adanya penekanan unsur esensial dikarenakan selain unsur esensial masih dikenal unsur lain dalam suatu perjanjian, yaitu sebagai berikut:

- a. Unsur esensialia, merupakan unsur yang harus ada dalam suatu perjanjian, tanpa adanya unsur esensialia maka tidak ada perjanjian;
- b. Unsur naturalia, merupakan unsur yang telah diatur dalam undang – sehingga jika para pihak tidak mengatur dalam perjanjian, undang – undang yang mengaturnya;
- c. Unsur aksidentalialia, merupakan unsur yang nanti ada atau mengikat apabila para pihak memperjanjikannya.³²

Menurut Pasal 1601 huruf a KUH Perdata mendefinisikan perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pekerja mengikatkan diri kepada pengusaha dengan diberi upah selama waktu tertentu. Shamad berpandangan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana seseorang mengikatkan diri kepada orang lain untuk bekerja dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat yang diperjanjikan dan disetujui bersama. Perjanjian kerja menurut Pasal 1601a KUH Perdata adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang ditandai dengan adanya upah atau gaji selama waktu tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dierstverhouding*).³³

³² Lihat Pasal 1320 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata.

³³ Lihat Pasal 1601 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata.

Perjanjian merupakan dokumen kesepakatan bersifat tertulis yang memuat kehendak dan kesepakatan yang sifatnya memberikan, tidak memberikan, atau melakukan sesuatu berdasarkan prinsip pembagian hak dan kewajiban yang adil. Hukum terbagi menjadi dua bagian, yaitu hukum memaksa dan hukum mengatur, berkaitan dengan hal ini, hukum perjanjian bersifat hukum yang mengatur, artinya hukum tersebut berlaku sepanjang para pihak tidak mengaturnya lain. Sebagai konsekuensi dari sifat hukum perjanjian sebagai hukum yang mengatur, dalam hukum perjanjian dikenal adanya beberapa asas, salah satunya asas kebebasan berkontrak.³⁴

2.3.2 Asas Kebebasan Berkontrak

Hukum perjanjian di Indonesia menganut asas kebebasan dalam hal membuat perjanjian (*beginsel der contracts vrijheid*). Kebebasan berkontrak didasarkan pada ketentuan²⁵ Pasal 1338 Ayat (1) KUH Perdata yang menyatakan bahwa perjanjian berlaku sebagai undang – undang bagi mereka yang membuatnya. Asas ini merupakan konsekuensi dari hukum perjanjian yang bersifat mengatur. Asas kebebasan berkontrak mengandung pengertian para pihak bebas menentukan sendiri isi perjanjian, namun makna kebebasan tersebut bukan berarti bersifat sebeb – bebasnya. Kebebasan para pihak dalam melakukan perjanjian dibatasi sepanjang:

- 1) Memenuhi syarat suatu perjanjian

³⁴ R. Subekti. *Aneka Perjanjian*. (Bandung: Intermasa, 1995), hlm. 58. “Hubungan diperatas adalah suatu hubungan berdasarkan dimana pihak satu (pengusaha) berhak memberi perintah yang harus ditaati oleh pihak lain (pekerja)”.

- 2) Tidak bertentangan dengan undang – undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.³⁵

Asas kebebasan berkontrak berdasar hukum pada Pasal 1320 Ayat (4) KUH Perdata yaitu suatu sebab yang halal/ tidak terlarang. Para pihak yang membuat perjanjian diperbolehkan menyusun klausul apapun dengan asas kebebasan berkontrak, sejauh prestasi tersebut bukan sesuatu yang dilarang.

Asas kebebasan berkontrak juga berkaitan dengan Sistem Hukum Perjanjian (Buku III KUH Perdata) yang bersifat terbuka dan bebas, artinya setiap orang bebas menyusun perjanjian sesuai dengan apa yang diinginkan, asalkan tidak bertentangan dengan syarat sah perjanjian sebagaimana diatur pada Pasal 1320 KUH Perdata. Berkaitan dengan hal ini, kedudukan hukum perjanjian hanya sebagai pelengkap. Pasal – pasal hukum perjanjian baru berlaku apabila terdapat hal yang tidak diatur pada perjanjian, selain itu para pihak yang melakukan perjanjian juga dapat menepikan pasal yang ada dalam hukum perjanjian, atau bahkan dapat menyimpang dari pasal tersebut sepanjang tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum. Terkait demikian, asas kebebasan berkontrak merupakan tiang dari sistem hukum perdata terutama hukum perikatan yang diatur dalam KUH Perdata. Menurut Rutten menyatakan bahwa asas kebebasan berkontrak mendasari hukum perjanjian, sedangkan Sutan Remy Sjahdeini menyatakan ruang lingkup asas kebebasan berkontrak meliputi:

- 1) Kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian,
- 2) Kebebasan untuk memilih dengan siapa perjanjian dibuat,
- 3) Kebebasan untuk memilih klausul perjanjian,

³⁵ Lihat Pasal 1338 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata. “suatu kontrak yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang – undang bagi mereka yang membuatnya”.

- 4) Kebebasan untuk menentukan objek dan bentuk perjanjian, dan Kebebasan untuk menerima atau menyimpangi ketentuan undang – undang yang sifatnya opsional.³⁶

Kebebasan berkontrak bersifat universal yang berarti berlaku menyeluruh di negara - negara lain yang memiliki ruang lingkup sistem hukum perjanjian yang sama. Pada perkembangannya, kebebasan berkontrak menimbulkan ketidakadilan dikarenakan untuk mencapai asas kebebasan berkontrak harus didasarkan pada keseimbangan para pihak dalam posisi tawar (*bargaining position*). Sulit menemukan posisi tawar - menawar yang seimbang, sehingga seringkali suatu pihak memiliki posisi tawar yang lebih tinggi. Pada keadaan demikian, seringkali negara melakukan intervensi yang dilakukan melalui peraturan perundang – undangan atau putusan pengadilan, dengan tujuan melindungi pihak yang lemah dengan melakukan pembatasan berkontrak, selain pembatasan, beberapa hal yang menjadikan semakin berkurangnya kebebasan berkontrak yaitu semakin berpengaruhnya ajaran itikad baik, dimana itikad baik tidak hanya ada pada saat dilaksanakannya perjanjian, namun juga harus ada disaat perjanjian dibuat, selain itu juga semakin berkembangnya ajaran penyalahgunaan keadaan dalam perjanjian (*misbruik van omstandigheden, undue influence*).³⁷

³⁶ Lihat Pasal 1320 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata.

³⁷ Ridwan Khairandy. *Kekuatan Filosofis Kekuatan Mengikatnya Kontrak*. Jurnal Hukum, 2011, hlm 7.

2.4 Perlindungan Hukum

2.4.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan elemen mendasar dalam hukum. Perlindungan berkaitan dengan upaya penegakan dan pemulihan hak – hak keperdataan subjek hukum tertentu, maka perlindungan hukum dapat dimaknai sebagai upaya untuk menegakkan dan/ atau memulihkan hak - hak keperdataan subjek hukum tertentu. Hak merupakan kekuasaan yang diberikan oleh hukum kepada seseorang. Hubungan yang erat antara hak dan kewajiban adalah hak berpasangan dengan kewajiban, artinya apabila seseorang mempunyai hak, maka ia memiliki kewajiban kepada orang lain. Menurut Teori perlindungan hukum terkait dengan hukum ekonomi yang dibangun Salmond seperti ditegaskan Fitzgerald, ciri-ciri yang melekat pada hak menurut hukum, yaitu:

- a. Hak yang dilekatkan kepada pemilik atau subjek dari hak itu. Ia juga disebut sebagai orang yang memiliki titel atas barang yang menjadi sasaran dari hak;
- b. Hak yang melekat kepada orang lain, yaitu yang menjadi pemegang kewajiban. Antara hak dan kewajiban terdapat hubungan korelatif;
- c. Hak yang terdapat dalam diri seseorang mewajibkan pihak lain untuk melakukan (*commission*) atau tidak melakukan sesuatu perbuatan (*omission*). Hal ini disebut sebagai isi hak;
- d. *Commission* atau *omission* itu menyangkut sesuatu yang bisa disebut sebagai objek dari hak;
- e. Setiap hak menurut hukum itu mempunyai titel, yaitu suatu peristiwa

tertentu yang menjadi alasan melekatnya hak itu kepada pemiliknya.³⁸

Pada dasarnya dalam setiap hubungan keperdataan berpotensi memunculkan permasalahan, maka konsep perlindungan hukum merupakan *condition sine qua non* pada konsep hukum perdata. Sarana hukum yang digunakan dalam perlindungan hukum antara lain adalah perundang – undangan serta asas – asas hukum yang berhubungan dengan hukum perdata. ²⁹Isnaeni berpendapat bahwa sumber perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi 2 (dua) macam yakni perlindungan hukum eksternal dan perlindungan hukum internal. Hakekat perlindungan hukum internal adalah perlindungan hukum yang dikemas sendiri oleh para pihak pada saat membuat perjanjian, di mana pada saat mengemas klausul – klausul dalam perjanjian, kedua belah pihak menginginkan agar kepentingannya terpenuhi atas dasar kata kesepakatan, termasuk pula segala bentuk resiko dapat dicegah melalui klausul – klausul yang dikemas atas dasar kesepakatan, sehingga dengan klausula tersebut para pihak akan memperoleh perlindungan hukum berimbang atas persetujuan mereka bersama. Perlindungan hukum internal dapat diwujudkan oleh para pihak, disaat kedudukan hukum antara kedua pihak relatif seimbang dalam artinya mereka memiliki bargaining power yang berimbang, sehingga atas dasar asas kebebasan berkontrak, para pihak mempunyai keleluasaan untuk menyatakan kehendak sesuai kepentingannya. Hal ini menjadi landasan saat para pihak menyusun klausul – klausul perjanjian, sehingga perlindungan hukum dapat terwujud sesuai kebutuhan para pihak.

³⁸ Natsir Asnawi, *Perlindungan Hukum Kontrak Dalam Perspektif Hukum Kontrak Kontemporer*. Jurnal Masalah Hukum. Vol. 1, No. 46, hlm. 60.

Perlindungan hukum eksternal yang dibuat oleh penguasa lewat regulasi bagi kepentingan pihak yang lemah. Hakekat peraturan perundang – undangan harus seimbang dan tidak boleh berat sebelah. Secara proporsional juga wajib diberikan perlindungan hukum yang seimbang sedini mungkin kepada pihak lainnya. Sebab mungkin saja pada saat dibuatnya sebuah perjanjian, pihak yang semula kuat itu justru menjadi pihak yang teraniaya, misal, saat debitur wanprestasi, maka kreditur perlu perlindungan hukum juga. Kemasam peraturan perundang - perundangan memberikan perlindungan hukum kepada para pihak secara proporsional.³⁹

2.4.2 Bentuk Perlindungan Hukum

Istilah perlindungan hukum merupakan istilah yang selalu dikaitkan dengan adanya pencederaan terhadap hak-hak anggota masyarakat baik yang dilakukan oleh sesama masyarakat, maupun oleh penguasa. Secara teoritis perlindungan hukum terdapat dua perlindungan hukum, yaitu:

- a. Perlindungan hukum preventif, yaitu perlindungan hukum yang bertujuan untuk mencegah timbulnya sengketa, yaitu sejak adanya rancangan peraturan hingga sebelum peraturan tersebut disahkan.
- b. Perlindungan hukum represif, yaitu perlindungan yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Perlindungan hukum preventif meliputi *the right to be heard*, yang berarti individu yang terkena tindakan pemerintah dapat mengemukakan hak – hak kepentingannya, sehingga menjamin keadilan dan access to information, yang berarti perlindungan hukum yang diupayakan pemerintah dengan cara membuka

³⁹ Moch. Isnaeni, *Pengantar Hukum Jaminan Kebendaan* (Surabaya: Revka Petra Media), hlm. 159.

akses yang seluas – luasnya kepada masyarakat untuk memperoleh informasi tentang pemenuhan hak – hak mereka.⁴⁰

2.4.3 Tujuan Perlindungan Hukum

Hukum harus diciptakan dengan tujuan untuk melindungi kepentingan masyarakat, yaitu dengan cara mengintegrasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat, karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi kepentingan pihak lain. Perlindungan hukum dalam lingkup hukum perdata pada dasarnya mengacu pada satu tujuan yaitu mengembalikan atau memulihkan hak suatu pihak yang dirugikan dalam suatu perjanjian. Pemulihan hak suatu pihak akibat tidak ditepatinya suatu perjanjian (*breach of contract*) didasarkan pada adanya kerugian yang diderita salah satu pihak berdasarkan hilangnya keuntungan yang diharapkan, maupun kerugian nyata yang diderita. Perlindungan hukum terhadap perjanjian didasarkan pada asas kepastian hukum yang menekankan formalitas dari suatu perjanjian. Namun demikian, dalam perkembangannya, perlindungan hukum perjanjian telah memperhatikan secara lebih signifikan aspek keadilan substantif.⁴¹

2.5 Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

2.5.1 Pekerja

Mr. Molenaar mempunyai pendapat bahwasanya suatu batas yang dilakukan oleh hukum perburuhan mempunyai suatu definisi yang luas. Menurut

⁴⁰ Dyah Ochtorina Susanti. Bahan Ajar: *Teori Perlindungan Hukum*. (Kediri: Program Pasca Sarjana Ilmu Hukum Universitas Islam Kadiri, 3 Desember 2011), hlm. 1. *Selanjutnya disebut Dyah II*.

⁴¹ Sutjipto Rahardjo. Ilmu Hukum. V (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000) hlm. 69.

Pasal 1 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, pekerja merupakan setiap individu yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam hal ini makna pekerja merupakan semua individu yang bekerja pada siapa saja, baik perseorangan maupun badan hukum dengan menerima upah dalam bentuk apapun.⁴²

Menurut Iman Soepomo, kewajiban utama dari pekerja ialah melakukan suatu pekerjaan menurut petunjuk pengusaha dan membayar ganti kerugian. Pekerjaan yang diperjanjikan oleh pekerja harus dikerjakan sendiri oleh pekeraja tersebut dan juga menaati perintah dari pengusaha demi kelancaran tata tertib perusahaan. Sedangkan membayar kerugian disini dimaksudkan merupakan salah satu tanggung jawab pekerja yang timbul karena adanya perbuatan yang disengaja atau karena kelalaiannya dan merugikan kepentingan pengusaha.⁴³

Didalam KUHPerdara Pasal 1603 huruf d dijelaskan mengenai pekerja menjalankan kewajiban dengan baik, yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan.

2.5.2 Perusahaan

Perusahaan pada awalnya terdapat didalam penjelasan Undangundang atau Memorie van Toelichting dan beberapa dari pendapat para pakar. Molengraff mengemukakan bahwasanya perusahaan merupakan keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara menerus dengan mengupayakan penghasilan, memperdagangkan

⁴² R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan (Bandung: Pustaka Setia, 2013),

⁴³ Zaeni Asyhadie and Rahmawati Kusuma, Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia (Jakarta: Kencana, 2019)

barang, maupun melakukan perjanjian dagang.⁴⁴

Dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 6 menyebutkan bahwa, perusahaan merupakan setiap bentuk usaha maupun badan hukum, termasuk swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah maupun imbalan dalam bentuk tertentu. Hal ini sebuah perusahaan memiliki kewajiban sebagai pelaku usaha utama bersanding dengan pekerja untuk memberikan upah terhadap hasil kerja pekerja dengan upah.

Perusahaan sendiri dibentuk oleh individu maupun kelompok yang biasa disebut pengusaha dengan menjalankan badan usaha baik komersil maupun industrial dengan tujuan untuk mendapatkan suatu keuntungan dari kegiatan transaksi sehari-hari.

2.5.3 Teori Hubungan Kerja

Dalam teori hubungan kerja, Soetikno memiliki pendapat bahwas hubungan kerja merupakan keseluruhan peraturan-peraturan hukum yang mengakibatkan seseorang secara pribadi yang ditempatkan dibawah pimpinan orang lain dan mengenai keadaan penghidupan yang langsung berpaut dengan hubungan kerja tersebut

Mr. Moleenaar memiliki pendapat bahwasanya *Arbeidrecht* ataupun perjanjian merupakan bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, buruh dengan buruh, dan buruh dengan penguasa.

Dari adanya suatu hubungan antara pekerja dan juga pengusaha, maka menimbulkan suatu hubungan hukum yang disebut dngan hubungan kerja. Ada

⁴⁴ Abdul R. Salaiman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan* (Jakarta: Kencana, 2005)

tiga ciri khas dalam suatu hubungan kerja, yaitu :

1. Adanya Pekerjaan.

Didalam suatu hubungan kerja harus terdapat pekerjaan tertentu sesuai dalam perjanjian atau kontrak.

2. Adanya Perintah

Artinya, harus terdapat perintah antara satu pihak dan pihak yang lain melaksanakan perintah. Dalam hal ini pengusaha merupakan pihak yang memberi perintah, dan pekerja memiliki kewajiban untuk melaksanakan perintah dari pengusaha.

3. Adanya Upah Dalam hubungan kerja,

Adanya upah merupakan salah satu unsur krusial yang menandai adanya suatu hubungan kerja, dimana pengusaha berkewajiban untuk memberi upah pekerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 mengatakan bahwa hubungan kerja merupakan sebuah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki tiga unsur utama yaitu unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hal ini bisa dikaitkan dengan adanya hubungan industrial yang terbentuk antar pelaku dalam produksi barang maupun jasa yang terdiri dari pelaku usaha dan juga pekerja berdasarkan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pada prinsipnya yang dimaksud dengan hubungan kerja ialah hubungan antar pekerja dengan pengusaha setelah diadakan suatu perjanjian antara keduanya. Dengan demikian

hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai⁴⁵

1. Pembuatan perjanjian kerja (merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja).
2. Kewajiban pekerja (yaitu melaksanakan pekerjaan).
3. Kewajiban Pengusaha.
4. Berakhirnya suatu hubungan kerja.
5. Cara penyelesaian pihak yang bersengketa.

2.5.4 Asas Kebebasan Berkontrak

Asas Kebebasan Berkontrak merupakan asas, dimana kebebasan berkontrak menjadi suatu prinsip umum dalam mendukung adanya suatu persaingan bebas. Hal ini menjadi fokus utama yang mana kebebasan berkontrak menjadi penjelmaan hukum yang bergerak dalam kebebasan tanpa batas.⁴⁶

Adanya asas ini merupakan lanjutan dari asas kesederajatan dimana para pihak sebagai suatu dasar hubungan keperdataan yang kemudian bergeser arahnya dengan adanya hubungan kepublikan yang sifatnya atasan dan bawahan atau pengusaha dan pekerja,²⁶ dimana asas ini merupakan asas hukum perjanjian yang berlaku secara universal dan menyeluruh. Maksud asas kebebasan berkontrak merupakan asas yang bersifat universal yaitu asas ini memberikan kebebasan pada setiap orang untuk mengikatkan dirinya pada orang lain, yang mana bisa diasumsikan adanya suatu posisi yang seimbang didalam para pembuat perjanjian kontrak.²⁷ Adanya asas ini diakui di hukum perjanjian di Indonesia, sehingga hukum perjanjian yang digunakan menganut sistem terbuka. Artinya, hukum tidak

⁴⁵ Zaeni Asyhadie and Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2019), 68.

⁴⁶ Ridwan Khairandy, *Itikat Baik Dalam Kebebasan Berkontrak* (Jakarta: Universitas Indonesia Fakultas Hukum Pasca Sarjana, 2003), 1.

hanya mengakui jenis perjanjian yang diberi nama didalam ketentuan undang-undang, namun juga mengakui dan memberi konsekuensi hukum akibat perjanjian yang dibuat oleh pihak yang bersangkutan. Hal ini dapat ditilik melalui ketentuan KUHPerdara Pasal 1338 ayat (1).

Berdasarkan Pasal 1338, ada kebebasan dari setiap orang untuk membuat isi perjanjian dengan kontrak yang dikehendaki oleh si pembuat perjanjian. Hal ini dimungkinkan bahwa subjek hukum tersebut membuat isi dari kontrak yang baru dan belum diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang biasa dikenal dengan istilah perjanjian tidak bernama, atau perjanjian yang belum diatur dalam KUHPerdara. Hal ini membuktikan secara pengakuan dan pemberlakuan asas kebebasan berkontrak.⁴⁷

Akibat dari adanya asas kebebasan berkontrak ialah berupa kata 'sepakat' atau lisan saja, namun akibat tersebut bisa saja dituangkan didalam pembuktian akte yang dimaksudkan untuk kepentingan pembuktian semata. Sedangkan mengenai isi dari perjanjian tersebut para pihak yang menentukan apa yang akan ditulis. Adanya kebebasan berkontrak dimaksudkan untuk mencapai suatu keseimbangan dalam adanya perjanjian yang terdapat sifat yang bebas dan terbuka, yang mana setiap individu berhak untuk menentukan suatu perjanjian dengan yang diinginkan asal tidak bertentangan dengan syarat sah perjanjian sesuai dengan Pasal 1320 BW.

2.6 Ketentuan Penahanan Ijazah Dalam Perjanjian Kerja

Dalam beberapa tahun ini banyak ditemukan kasus-kasus yang berhubungan dengan ketentuan penahanan ijazah oleh perusahaan. Hal ini

⁴⁷ J Satrio, Hukum Perikatan, Perikatan Pada Umumnya (Bandung: Alumni, 1993)

diketahui dari maraknya pekerja yang melaporkan adanya penahanan ijazah kepada Disnaker setempat untuk pembebasan ijazahnya. Berkenaan dengan hal tersebut tentunya ijazah merupakan dokumen penting yang mana didalamnya memiliki bukti bahwa seseorang sudah menempuh suatu pendidikan tertentu. Adanya sistem penahanan ijazah ini biasanya dilakukan agar pekerja tidak menjadikan batu loncatan untuk mendapatkan pekerjaan lain disaat pekerja sedang bekerja di perusahaan. Hal ini biasanya dilakukan oleh pengusaha karena merasa takut kehilangan pekerja yang akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan.

Jika menilik dari kacamata hukum perdata, ijazah dikodifikasikan sebagai dokumen penting dan berharga yang didalamnya memiliki nilai dan hak milik seseorang. Ijazah juga termasuk sebuah dokumen yang bergerak dan berwujud sehingga dengan sifat tersebut ijazah bisa berpindah ataupun dipindah tangankan. Hal ini berarti berpindahnya kekuasaan terhadap penguasaan ijazah yang timbul berdasarkan kesepakatan berupa perjanjian. Namun dalam beberapa kasus, dengan dipindah tangankan ijazah akan menimbulkan banyak kerugian yang dihasilkan oleh pemilik ijazah dikarenakan ijazah tersebut merupakan sebuah jaminan dalam menjalani perjanjian antara pekerja dengan pengusaha.⁴⁸

Adanya suatu perjanjian mengenai penahanan ijazah ini merupakan salah satu bagian dari asas perjanjian yaitu asas kebebasan berkontrak atau freedom of contract. Asas ini merupakan salah satu pilar dari hukum perjanjian yang dikenal secara universal oleh sistem hukum perjanjian manapun, sebagai salah satu landasan penjamin keleluasaan suatu perusahaan untuk sejauh mana ia membuat

⁴⁸ Sudargo Gautama, "Hukum Perdata Internasional Yang Hidup," Jurnal Hukum & Pembangunan Vol.8 (December 2, 1978): 629

perjanjian hukum. Kebebasan berkontrak sendiri berfokus utama untuk menentukan bentuk, jenis perjanjian, dan juga isi kontrak yang berlaku berkepanjangan.² Jika membahas mengenai isi dan bentuk perjanjian kerja maka asas kebebasan berkontrak menjamin suatu perjanjian yang bersifat mengikat. Hal ini dikarenakan bahwa setiap individu berhak untuk membuat kontrak yang berisi apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan kepentingan umum.³ Kebebasan berkontrak sendiri dituangkan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara, dengan memperhatikan Pasal 1320, Pasal 1335, Pasal 1337 KUHPerdara dan Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan.

Kebebasan berkontrak dapat dimaknai sebagai kebebasan berkontrak yang positif dan negatif. Kebebasan berkontrak yang positif dimaknai sebagai kebebasan untuk membuat kontrak yang mengikat dan mencerminkan kehendak bebas para pihak. Kebebasan berkontrak dalam arti negatif bermakna bahwa para pihak bebas dari suatu kewajiban sepanjang kontrak tersebut tidak mengaturnya.

Salim HS berpendapat bahwa dalam terbentuknya proses perjanjian mengenai penahanan ijazah memiliki tiga tahap untuk menentukan suatu perjanjian, yaitu: a. Tahap Pra Kontrak, dimana tahap ini berupa suatu penawaran dan penerimaan. b. Tahap Kontraktual, tahap ini menyesuaikan antara pemberi kontrak yang disini berarti pengusaha dan pekerja sebagai pihak yang menerima kontrak. c. Tahap Post Kontrak, tahap terakhir yang merupakan pelaksanaan suatu perjanjian.⁴⁹

⁴⁹ Muskibah and Lili Naili Hidayah, "PENERAPAN PRINSIP KEBEBASAN BERKONTRAK DALAM KONTRAK STANDAR PENGADAAN BARANG DAN JASA PEMERINTAH DI INDONESIA," *Refleksi Hukum* Vol. 4, no. 2 (2020): 178

Dari ketiga tahap tersebut, penahanan ijazah bermula melalui tahapan pra kontraktual, yang mana terdapat fase tawar menawar antara pekerja dan pengusaha berupa penerimaan kerja dengan catatan menitipkan ijazah asli sementara milik pekerja kepada pengusaha dalam waktu tertentu. Dalam tahap ini sudah jelas bahwa pengusaha sebagai pemberi kerja memiliki status yang lebih tinggi dari pekerja dikarenakan pengusaha merupakan pihak yang memberikan pekerjaan dan juga menentukan diterimanya atau tidak untuk bekerja di perusahaannya.

Selanjutnya pada tahap kontraktual, berfokus kepada penyesuaian pernyataan para pihak yang bersepakat. Dalam konteks ini ialah pengusaha dan pekerja yang berupa kesepakatan perjanjian kerja berupa kontrak kerja. Pada tahap ini kesepakatan penahanan ijazah asli milik pekerja akan dipaparkan dalam bentuk perjanjian tertulis maupun tidak tertulis. Yang menjadi masalah disini adalah kekuatan pembuktian perjanjian atau kontrak. Perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak dalam bentuk tertulis mempunyai kekuatan pembuktian yang lebih kuat dibandingkan dengan perjanjian yang dibuat secara lisan atau tidak tertulis. Maka, jika kedua belah pihak setuju untuk membuat perjanjian secara lisan ataupun tertulis perjanjian tersebut menjadi sah karena terdapat kebebasan dalam membuat perjanjian.

Pada tahap terakhir yaitu tahap Post Kontrak atau setelah pembuat kontrak merupakan tahapan untuk melaksanakan perjanjian yang disepakai oleh kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha. Disini pekerja menyerahkan ijazah aslinya kepada pengusaha sebagai jaminan bahwa pekerja tidak akan menjadikan perusahaan tersebut sebagai suatu batu loncatan dan juga maupun sebagai syarat

untuk mengurus pelatihan kerja sampai pada waktu pengembalian ijazah asli tersebut dalam keadaan sebaik-baiknya pada pihak pekerja.

Perjanjian penahanan ijazah asli milik pekerja bisa ditilik melalui bagaimana proses antar kesepakatan kedua belah pihak, dikarenakan kesepakatan merupakan bagian paling esensial terhadap asas kebebasan berkontrak. Untuk mencapai suatu kesepakatan para pihak perlu berunding dengan sebaik-baiknya karena untuk mencapai suatu kesepakatan tidak boleh terdapat unsur paksaan sedikitpun. Jika terjadi kesepakatan berdasarkan paksaan maka suatu perjanjian akan menjadi *contradictio interminis*⁷ atau timbul suatu pertentangan sehingga perjanjian tersebut dapat dibatalkan demi hukum. Hal ini sesuai dengan syarat yang ditentukan pada Pasal 1320 BW yang mana terdapat dua syarat utama dalam pembagian perjanjian seperti syarat subjektif dan objektif. Syarat subjektif disini merupakan kesepakatan dan kecakapan jika tidak terpenuhi menimbulkan akibat hukum yaitu perjanjian tersebut dibatalkan. Sama halnya dengan syarat objektif yang mana syarat ini mengatur mengenai perjanjian tertentu dan sebab yang diperbolehkan yang jika tidak terpenuhi maka menimbulkan akibat perjanjian batal demi hukum.

2.7 Ketentuan Penahanan Ijazah Berdasarkan Asas Kebebasan Berkontrak

Di Indonesia penerapan prinsip kebebasan berkontrak tidak bersifat mutlak, ada pembatasan-pembatasan tertentu yang diatur dalam KUHPerdara maupun peraturan perundang-undangan lainnya. Pembatasan kebebasan berkontrak yang diatur dalam KUHPerdara diantaranya adalah tidak boleh adanya cacat dalam kesepakatan yaitu adanya paksaan, kekhilafan, dan penipuan. Ajaran penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) dapat digunakan dalam

kategori cacat dalam menentukan kehendaknya untuk memberikan persetujuan

Penahanan ijazah sendiri seharusnya sudah memenuhi empat syarat terjadinya perjanjian yakni diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yang mana isi dari perjanjian tersebut telah disepakati dan berlaku sebagai pedoman peraturan bagi kedua belah pihak selaku pembuat perjanjian (*pacta sunt servanda*).⁵⁰ Adapun sebagai pengaturan perjanjian, penahanan ijazah asas kebebasan berkontrak menjamin sebuah keleluasaan untuk menentukan suatu bentuk, jenis, dan juga isi perjanjian. Hal ini dikarenakan asas kebebasan berkontrak menjunjung kebebasan antar individu dalam menentukan seluruh isi perjanjian. Maka jelas dalam KUHPerdara mengatakan bawa kebebasan berkontrak bersifat mengikat kepada kedua belah pihak yang membuat suatu perjanjian.

Asas kebebasan berkontrak merupakan suatu asas yang memberikan suatu pemahaman bahwa setiap orang dapat melakukan suatu perjanjian dengan siapa pun dan untuk hal apapun. Pada dasarnya asas kebebasan berkontrak mengutamakan kebebasan dan kesederajatan setiap manusia. Hukum menghendaki perlakuan yang sama untuk semua orang, serta diaturnya dalam ketentuan hukum, inilah yang dinamakan dengan persamaan hak. Asas kebebasan berkontrak ini merupakan refleksi dari sistem terbuka (*open system*) dari hukum perjanjian tersebut.

Adapun ruang lingkup asas kebebasan berkontrak menurut hukum perjanjian baku Indonesia dibagi menjadi empat macam yaitu,:

1. Kebebasan untuk para pihak membuat atau tidak membuat perjanjian.

Maksud disini adalah terdapat kebebasan untuk membuat atau tidak

⁵⁰ Natsir Asnawi, "Perlindungan Hukum Kontrak Dalam Perspektif Hukum Kontrak Kontemporer," Masalah - Masalah Hukum Jilid 46, no. 1 (2017): 62.

membuat sebuah perjanjian ataupun kontrak dan tidak adanya paksaan dalam membuat suatu perjanjian. Hal ini sesuai dengan Pasal 1324 KUHPerdara yang mengatakan bahwasanya sebuah perjanjian dibentuk tanpa ada paksaan. Hal ini sesuai dengan pihak pengusaha sebagai pemberi kerja untuk diberikan kebebasan membuat suatu kebebasan dalam membuat atau tidak membuat perjanjian kontrak dengan pekerja. Sebaliknya, pihak pekerja juga diberikan kebebasan untuk menentukan apakah akan menerima atau menerima perjanjian kontrak kerja yang sudah dibentuk tersebut.

2. Adanya kebebasan untuk menentukan siapa saja para pihak yang mengadakan suatu kontak perjanjian. Disini ditekan bahwasanya untuk menentukan dengan pihak siapa saja yang mengadakan perjanjian kontrak kerja, yang mana harus memperhatikan syarat sah perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara.
3. Kebebasan untuk para pihak menentukan bentuk kontrak perjanjian. Disini yang dimaksud penentuan bentuk kontrak perjanjian yaitu berupa lisan ataupun tertulis.
4. Kebebasan untuk menentukan isi, pemberlakuan, dan syarat perjanjian. Merupakan hal utama dalam kebebasan berkontrak yang mana memberi kedudukan lebih tinggi kepada pihak pengusaha dikarenakan pihak pengusaha memiliki kedudukan yang lebih tinggi daripada pihak pekerja yang bisa menentukan isi kontrak perjanjian.

Kemudian dari penjelasan empat kebebasan berkontrak menurut perjanjian baku tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam menentukan isi dari kontrak kerja

pemberlakuan sistem maupun syarat perjanjian tidak diterapkan secara utuh dikarenakan perjanjian maupun kontrak kerja sudah ditentukan oleh pihak pengusaha atau pemberi kerja, dikarenakan penentu perjanjian yaitu pengusaha akan cenderung mengatur isi perjanjian dengan cara yang lebih menguntungkannya daripada pihak pekerja dengan cara menahan ijazah pekerja. Namun pihak pengusaha harus tetap membuat isi perjanjian dengan berlandaskan asas kebebasan berkontrak dengan mengacu pada peraturan undang-undang yang berlaku saat ini, yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan.¹³ Maka, asas kebebasan berkontrak memiliki prinsip bahwasanya suatu perjanjian akan diterapkan atau tidak diterapkan melalui adanya kontrak yang disediakan oleh pihak perusahaan, atau dengan kata lain *take it or leave it*.

Dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada dasarnya tidak ada aturan secara rinci mengenai aturan penahanan ijazah pekerja yang dilakukan oleh perusahaan sehingga menimbulkan kekosongan hukum dan tidak terdapat payung hukum yang membatasi terjadinya penahanan ijazah. Namun ketentuan penahanan ijazah dapat ditinjau melalui Pasal 1 ayat (15) UU Ketenagakerjaan yang mana membahas mengenai hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja dengan memenuhi empat unsur utama yaitu pekerjaan, upah, perintah, dan berdasarkan kesepakatan bersama. Maka asas kebebasan berkontrak sendiri memiliki hak khusus yang mana digunakan dalam mengisi suatu kekosongan hukum akibat jenis perjanjian yang belum diatur dalam undang-undang.

Maksud dari perjanjian yang belum diatur dalam undang-undang yaitu menciptakan suatu jenis perjanjian baru yang sebelumnya tidak dikenal dalam

perjanjian kontrak bernama (nominat) dan menyimpang dari kontrak yang diatur dalam KUHPerdara yang disebut dengan kontrak tidak bernama (Innominat).¹⁵ Maka disini dimaksudkan untuk membuat suatu perjanjian kontrak mengenai penahanan ijazah yang belum diatur didalam undang-undang berdasar pada kekosongan hokum Dikarenakan belum diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, para pengusaha biasanya menggunakan standar opernasional prosedur atau SOP Perusahaan terhadap alasan penahanan ijazah yang digunakan sebagai dasar hukum penahanan ijazah didalam perjanjian kerja yang didasarkan oleh asas kebebasan berkontrak.

Dalam hal ini pemerintah dapat mengatur atau melarang suatu kontrak yang dapat berakibat buruk terhadap atau merugikan kepentingan masyarakat dari tindakan kesewenang-wenangan. Kebebasan berkontrak bukanlah kebebasan tanpa batas. Negara telah melakukan sejumlah pembatasan kebebasan berkontrak melalui peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan.⁵¹

Jika dikaitkan dalam perjanjian kerja antar individu, asas kebebasan berkontrak merupakan dasar utama untuk membuat perjanjian kerja. Asas kebebasan berkontrak sendiri tidak boleh bertentangan dengan UndangUndang, moral, keteraturan, dan juga kebiasaan dikarenakan faktanya kedudukan para pihak dalam suatu perjanjian komersial sering kali tidak seimbang, sehingga dimungkinkan sekali pihak yang mempunyai kedudukan atau posisi tawar yang lemah dalam suatu perjanjian akan banyak dirugikan. Lebih-lebih jika pihak yang mempunyai kedudukan atau posisi yang kuat memaksakan kehendaknya kepada

⁵¹ Anggitariani Rayi Larasati Siswanta and Maria Mu'ti Wulandari, "PENERAPAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK PADA PERJANJIAN BAKU DALAM PERJANJIAN KERJA IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLE OF FREEDOM OF CONTRACT TO STANDARD AGREEMENTS IN EMPLOYMENT AGREEMENTS," S.L.R Vol.4, no. 4 (2022): 415

pihak yang lemah untuk keuntungan bagi pihak yang mempunyai kedudukan atau posisi kuat tersebut. Akibatnya, kontrak tersebut menjadi tidak masuk akal dan bertentangan dengan peraturan hukum yang adil.

Hal ini kembali lagi dikaitkan dalam kesepakatan kerja antara pengusaha dan juga pekerja dalam membuat suatu perjanjian terkait adanya penahanan ijazah saat bekerja sebagai bentuk kepatuhan pekerja saat bekerja dalam perusahaan tersebut yang makna adanya kebiasaan perusahaan untuk melakukan penahanan ijazah milik pekerja sebagai hukum dan peraturan dalam perusahaan yang mengharuskan untuk penahanan suatu ijazah pekerja. Dalam hal ini kedua belah pihak harus lebih memperhatikan isi dari perjanjian maupun kontrak yang akan ditentukan. Walaupun pada dasarnya asas kebebasan berkontrak tidak melarang adanya penahanan ijazah namun terkadang terdapat adanya ketidakseimbangan kedudukan antara pengusaha dan pekerja yang menyerahkan ijazahnya kepada perusahaan. Hal ini dikarenakan masih adanya pihak yang sengaja dan salah menafsirkan penerapan kebebasan berkontrak dalam suatu perjanjian. Maka pekerja yang ijazahnya ditahan diharapkan untuk memperhatikan klausa eksonerasi (*exemption clause*) guna membatasi dan melindungi hak pekerja terhadap ijazahnya yang ditahan.⁵² Klausa eksonerasi disini merupakan klausa yang harus dicantumkan dalam suatu perjanjian dimana salah satu pihak menghindari diri untuk memenuhi suatu kewajibannya untuk membayar suatu ganti rugi akibat ingkar janji atau perbuatan melanggar hukum.

Dengan adanya kekurangan asas kebebasan berkontrak dalam penahanan

⁵² Dedi Harianto, "Asas Kebebasan Berkontrak: Problematika Penerapannya Dalam Kontrak Baku Antara Konsumen Dengan Pelaku Usaha," *Jurnal Hukum Samudra Keadilan* Vol. 11, no. 2 (December 2016): 148

ijazah menimbulkan suatu kemungkinan untuk salah satu pihak memuat persyaratan tertentu yang terdapat lebih menguntungkan suatu pihak. Mengacu pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara adanya suatu penyimpangan asas kebebasan berkontra dipacu karena ketidakseimbangan proses negosiasi yang berada pada tahap kontraktual. Sering didapati bahwasanya adanya negosiasi yang tidak seimbang antar para pihak dengan langsung disodorkan suatu perjanjian tanpa memberikan suatu kebebasan sama sekali terhadap para pekerja yang ijazahnya akan ditahan. Pekerja biasanya akan dengan sukarela untuk menyetujui syarat yang akan diberikan oleh pihak pengusaha karena merasa tersudut karena tuntutan kontrak perjanjian.⁵³ Adapun tindakan penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan dapat dilakukan untuk suatu pekerjaan yang berada dalam kondisi dan alasan tertentu seperti adanya suatu resiko yang mengharuskan ditahan untuk keselamatan jiwa manusia yang dibenarkan secara hukum dan didasarkan kesepakatan para pihak berdasarkan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, serta tanpa adanya tipu muslihat. Tipu muslihat disini yaitu ketika pengusaha mengingkari suatu perjanjian dengan ditemukan kerusakan atau kehilangan ijazah milik pekerja yang ijazahnya ditahan maka jaminan tersebut harus dimuat secara tegas dan jelas dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun PKB.

⁵³ Harianto, "Asas Kebebasan Berkontrak: Problematika Penerapannya Dalam Kontrak Baku Antara Konsumen Dengan Pelaku Usaha.", 151

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan setelah selesainya seminar outline skripsi pertama dilakukan pada bulan Januari 2023. Berikut jadwal penelitian:

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

Kegiatan	Bulan/Minggu																				
	September			Oktober				November				Desember				Januari		Februari			
	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
Penulisan Proposal																					
Seminar																					

3.1.2 Tempat Penelitian

Penentuan lokasi penelitian dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu penentuan lokasi secara sengaja berdasarkan pertimbangan tertentu. Lokasi penelitian yang dipilih yaitu di JNE Tanjung Morawa.

3.2 Metodologi Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Penggunaan metode pendekatan yuridis normatif dilaksanakan peneliti dengan tujuan melakukan kajian peraturan perundang-undangan, kajian hukum dan yurisprudensi yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian. Peneliti melakukan studi pustaka, melakukan analisa normatif dengan cara pengumpulan data dan memadukannya hingga berupa deskripsi logis dan sistematis. Penggunaan data sekunder sebagai dasar hukum normatif dalam riset ini bertujuan menemukan sumber data pendukung keterangan dan penunjang dari data primer.

Adapun bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO *Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan), Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selain itu penelitian ini juga mengkaji buku, tesis, skripsi dan penelitian hukum di bidang ketenagakerjaan khususnya mengenai hak pekerja.⁵⁴

⁵⁴ Sidharta 2009, "Penelitian Hukum Normatif: Analisis Penelitian Filosofikal dan Dogmatikal", dalam Sulistyowati Irianto dan Shidarta, eds., *Metode Penelitian Hukum: Konstelasi dan Refleksi*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

3.2.2 Jenis Data

Jenis data ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya melalui wawancara terhadap narasumber yang berkompeten. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan kepustakaan dengan cara menelusuri literatur yang berhubungan dengan objek penelitian. Data sekunder mencakup bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer ialah bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari:

- a. Norma atau kaidah dasar yaitu Pembukaan UUD 1945;
- b. Peraturan Dasar yaitu Batang Tubuh UUD 1945;
- c. Peraturan Perundang-undangan;
- d. Bahan hukum yang tidak dikodifikasikan seperti hukum adat; yurisprudensi; traktat; dan bahan hukum lainnya.

Bahan hukum sekunder ialah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan peraturan, hasil penelitian, karya tulis dari kalangan hukum, dan seterusnya. Bahan hukum tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, ensiklopedia, indeks, dan sebagainya.

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk membuat suatu karya ilmiah seharusnya didukung dengan data-data, demikian juga dengan penulis skripsi ini peneliti berusaha unuk memperoleh data-data maupun bahan-bahan yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini setidak-tidaknya dapat lebih dekat kepada karya ilmiah yang baik, untuk mengetahui data-data yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini maka penulis akan mempergunakan metode penelitian antara lain :

1. Penelitian Kepustakaan (*Liberary Research*) yaitu sistem penelitian dilakukan dengan maksud memperoleh dengan cara membaca berbagai bahan hukum seperti untuk melengkapi penelitian ini antara lain :
 - a. Bahan hukum primer yaitu suatu bahan yang berasal dari peraturan-peraturan hukum misalnya : Undang-Undang, Peraturan Pemerintah dan sebagainya.
 - b. Bahan hukum sekunder yaitu suatu bahan yang sebagai pendukung bahan hukum primer, berupa buku-buku bacaan misalnya: buku, karya ilmiah dan sebagainya.
 - c. Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang dapat memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan sekunder, dalam penulisan ini bahan hukum tersier misalnya : Kamus, ensiklopedia dan lain sebagainya.
2. Penelitian lapangan (*Field Research*) adalah jenis penelitian yang mempelajari fenomena dalam lingkungannya yang alamiah.

3.2.4 Analisis Data

Analisis data merupakan langkah selanjutnya untuk mengolah hasil penelitian menjadi suatu laporan. Dalam penelitian ini metode analisis data yang telah diperoleh selama penelitian adalah analisis kualitatif yang dilakukan dengan cara menguraikan data yang telah dikumpulkan secara sistematis dengan menggunakan ukuran kualitatif. Kemudian diskripsikan sehingga diperoleh pengertian dan pemahaman yang dituangkan dalam tulisan skripsi.

Persamaan pendapat dan perbedaan pendapat mengenai perbandingan bahan hukum primer dengan hukum sekunder dari penelitian yang dilakukan peneliti adalah hal yang wajar sebagai usaha untuk mendapat penilaian objektif. Metode berfikir dalam mengambil kesimpulan adalah metode deduktif yang menyimpulkan dengan pengetahuan yang bersifat umum, kemudian digunakan untuk menilai sesuatu peristiwa yang bersifat khusus.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dengan Demikian berdasarkan analisis hasil wawancara dan pengamatan peneliti yang dibahas pada BAB IV maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan bahwa:

1. Penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan dalam perjanjian kerja boleh dilakukan, selama perjanjian tersebut memenuhi ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata. Ketentuan ini didasarkan pada asas kebebasan berkontrak yaitu kebebasan pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian untuk membuat kesepakatan sesuai dengan undang-undang.
2. Perjanjian kerja yang dibuat harus memenuhi syarat sah perjanjian, yaitu kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
3. Perjanjian yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya dan tidak dapat ditarik kembali, kecuali dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang.
4. Jika perusahaan tidak mengembalikan ijazah pada waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, karyawan dapat menggugat perusahaan atas dasar wanprestasi.

5.2 Saran

Setelah Peneliti Melakukan Penelitian Tentang Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Menurut Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaana Ada Beberapa saran yang peneliti ajukan antara lain sebagai berikut:

1. Perlu adanya aturan yang jelas mengenai penyimpanan ijazah yang dilakukan pengusaha atau pemberi kerja, karena tidak ada aturan yang secara eksplisit mengatur tentang hal tersebut.
2. Perlu di lakukannya Upaya Hukum bagi pekerja yang ijazah aslinya tidak diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja atas dasar Perbuatan Melawan Hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa : “ tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menghentikan kerugian tersebut.” Diharapkan adanya kesadaran masing-masing pihak yaitu antara perusahaan dan pekerja untuk lebih memahami dalam melaksanakan dan bertanggung jawab terhadap apa yang menjadi hak dan kewajiban dari kedua belah pihak yang telah di sepakati sebelum membuat perjanjian.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Asikin Zainal dkk. 2020. Dasar - Dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Badruzaman dan Darus Mariam. 1980. Hukum Perdata Hukum Pertunangan Bagian B. Jakarta: Liberty.. 2011. KUH Perdata Buku III Hukum Perikatan dengan Penjelasan. Bandung: Alumni.C.S.T.
- Fuady Munir. 2001. Hukum Kontrak; dari Sudut Pandang Hukum Bisnis. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Gunawan Kartasapoetra. 1994. Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila. Jakarta: Sinar Grafika Persada.
- Hadjon M. Philipus. 1897. Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia. Surabaya: Bina Ilmu.
- Halim Ridwan dan Gultom Sri. 1987. Sari Hukum Perburuhan Aktual. Yogyakarta: Pradnya Paramita.
- Harianto Aries. 2016. Hukum Ketenagakerjaan: Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja. Cetakan Kesatu. Yogyakarta: Laksbang PRESSindo.
- Husni Lalu. 2006. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Irsan Koespramono dan Armansyah. 2016. Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar. Jakarta: Erlangga.
- Kansil. 1989. Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Negara Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Khakim Abdul. 2009. Dasar - Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Miru Ahmad. 2007. Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Putra Wyasa Bagus Ida. 2107. Hukum Kontrak Internasional. Bandung: Refika Aditama.
- Rahardjo Sutjipto. 2000. Ilmu Hukum. V. Bandung: Citra Aditya Bakti. 1983. Permasalahan Hukum di Indonesia. Bandung: Alumni.
- Riyanto Agus. 2018. Hukum Bisnis Indonesia. Batam: Batam Publisher.
- Saliman Abdul 2005. Hukum Bisnis Untuk Perusahaan (Edisi Keenam), Jakarta: Kencana.
- Soepomo Iman. 1999. Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta: Djambatan.
- Susanti Ochtorina Dyah dan Efendi Aan. 2015. Penelitian Hukum (Legal Research). Jakarta: Sinar Grafika.
- Sunyoto Danang. 2013. Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.

- Syamsuddin M. 2018. *Mahir Menulis Studi Kasus Hukum*. Jakarta: Prenada Media.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. 2008. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa, Departemen Pendidikan Nasional.
- Tim Redaksi Tesaurus Bahasa Indonesia. 2008. *Tesaurus Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional.
- Wahyudi Eko, Yuliansyah Wiwin, dan Firdaus Sholihin. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. Cetakan 1. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wiwoho R.H.. 2017. *Keadilan Berkontrak*. Cetakan pertama. Jakarta: Penaku.

B. Jurnal

- Ardiana Hidayah. *Ketentuan Penahanan Ijazah Pekerja sebagai Syarat Tertentu dalam Perjanjian Kerja*. *Jurnal Undiksha*, Vol XVI, No. 2, Mei 2018.
- Ayuni Sinda dan Anshari Tunggul. *Kewenangan Pemerintah Daerah dalam Pengaturan Larangan Penahanan atau Penyimpanan Dokumen Asli Pekerja oleh Pengusaha*. *Jurnal Legality*, Vol. 27, No. 1, Maret 2019.
- Budiarti, P. M. (2008). *Penyimpanan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Berdasarkan Undang Undang No.13 Tahun 2003*. Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945.
- Charda Ujang. *Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Hukum Ketenagakerjaan setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*. *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 1, No. 1, Maret 2017.
- Dedi Harianto, "Asas Kebebasan Berkontrak: Problematika Penerapannya Dalam Kontrak Baku Antara Konsumen Dengan Pelaku Usaha," *Jurnal Hukum Samudra Keadilan* Vol. 11, no. 2 (December 2016): 148.
- Fitriani Diah. *Penjabaran Hak Tenaga Kerja Perempuan atas Upah dan Waktu Kerja dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja*. *Jurnal Magister Hukum Udayana*, Vol. 4, No. 2, Juli 2015.
- Hanafing Mochammad dan Nugroho Arinto. *Analisis Yuridis tentang Penahanan Ijazah Atasan Oleh Pengusaha Akibat Kesalahan Bawahan*. *Jurnal Novum*, Vol. 2, No. 4, 2018.
- Ismail Najmi dan Zainuddin Moch. *Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan*. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, Vol. 1, No. 3, Desember 2018.
- Wayan Agus Vijayantera. *Penahanan Ijazah Asli Pekerja dalam Hubungan Kerja sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak*. *Jurnal Komunikasi Hukum*, Vol. 3, No. 2, Agustus 2017.
- Khairandy Ridwan. *Landasan Filosofis Kekuatan Mengikatnya Kontrak*. *Jurnal Hukum*, 2011.

Pratiwi Agustina. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Ijazahnya Ditahan oleh Perusahaan. *Jurnal Advokasi* Vol. 6, No. 2, Juli 2017.

Rahmah Syusnia. Tinjauan Yuridis Terhadap Ijazah Sebagai Objek Jaminan dalam Perjanjian Kerja antara Perusahaan dan Tenaga Kerja Kontrak di Kota Pekanbaru, Vol. V, No. 2, Oktober 2018.

Santoso Budi dan Puru Ratih. Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja. *Jurnal Arena Hukum* , Vol.6, No. 3, Desember 2012.

Sidharta 2009, “Penelitian Hukum Normatif: Analisis Penelitian Filosofikal dan Dogmatikal”, dalam Sulistyowati Irianto dan Shidarta, eds., *Metode Penelitian Hukum: Konstelasi dan Refleksi*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

Vijayantera, I. W. A. (2018). Penahanan Ijazah Asli Pekerja Dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak. *Jurnal Komunikasi Hukum Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja*, Vol.3, (No.2)

Yulianto, T. (2018). ,Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Menurut Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora*, Vol.13, (No.3).

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Kitab Undang – Undang Hukum Perdata.

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 59 Tahun 2018 Tentang Ijazah, Sertifikat Kompetensi, Sertifikat Profesi, Gelar, dan Tata Cara Penulisan Gelar di Perguruan Tinggi.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Pengesahan Fotokopi Tamat Belajar dan Penerbitan Surat Keterangan Pengganti Ijazah/ Surat Tanda Tamat Belajar Jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah.

D. Internet

<https://www.hukumonline.com>

PANDUAN WAWANCARA

1. Bagaimana cara teknis perekrutan anggota?
2. Kriteria dan persyaratan calon karyawan?
3. Pasca lulus tes interview, persyaratan yang dilakukan apa lagi?
4. Mengikuti traning atau tidak?
5. Apakah di PT. JNE sistem kerjanya menerapkan kontrak?
6. Persyaratan kontrak kerja?
7. Apa sanksi perusahaan yang melanggar kontrak kerja?
8. Apakah ada sistem penahanan ijazah pekerja dengan perjanjian kerja waktu sebagai syarat kerja?
9. Menurut anda, apakah perbuatan menahan ijazah karyawan yang diberlakukan oleh sebuah perusahaan merupakan bentuk perbuatan yang melanggar hak asasi manusia?
10. Berapa lama ijazah ditahan perusahaan?

INFORMAN 1

Nama : Mhd. Anwar
Umur : 23 Tahun
Pend. Terakhir : SMA
Jabatan : Staff
Alamat : Kota Lubuk Pakam

Pertanyaan

1. Bagaimana cara teknis prekrutan anggota?

Jawab :

Yang pertama membuat teknis/rencana perekrutan, pencarian kandidat, penyaringan kandidat, setelah itu melakukan panggilan interview, setelah diterima kemudian melengkapi berkas-berkas yang berlaku dan karyawan magang

Pertanyaan

2. Kriteria dan persyaratan calon karyawan?

Jawab :

Biasanya tergantung kebutuhan posisi PT. JNE misalnya pelaksana gudang laki-laki. Usia maksimal 29 tahun. Pendidikan minimal SMA/SMK. Berpenampilan rapi. Disiplin, tanggung jawab dan jujur. Berpengalaman lebih diutamakan. Bersedia untuk ditempatkan di Kantor Perwakilan JNE di Sumatera Utara dan Bersedia bekerja shift. Sehat jasmani dan rohani. Memahami dan tanggap dalam kondisi apapun.

Pertanyaan

3. Pasca lulus tes interview, persyaratan yang dilakukan apa lagi?

Jawab:

Setelah dinyatakan lulus tahap wawancara yaitu melakukan uji psikotes untuk mengetahui sejauh mana kemampuan calon pekerja dalam numerik dan kepribadian.

Memenuhi berkas-berkas tertentu.

Pertanyaan

4. Mengikuti traning atau tidak?

Jawab:

Tentu harus mengikuti prosedur perusahaan bagi karyawan baru harus mengikuti training selama 3 bulan.

Pertanyaan

5. Apakah di PT. JNE sistem kerjanya menerapkan kontrak?

Jawab:

Tentu yaitu Kontrak kerja selama 2 tahun

Pertanyaan

6. Persyaratan kontrak kerja?

Jawab:

Kesepakatan kedua belah pihak dan Mengikuti SOP

Pertanyaan

7. Apakah ada sanksi kontrak kerja?

Jawab:

Ya, ada sanksi yang bisa diberikan kepada karyawan yang melanggar kontrak kerja, di antaranya: Surat peringatan yang bisa bertingkat hingga tiga kali. Masing-masing surat peringatan biasanya berlaku paling lama 6 bulan, Penurunan jabatan atau demosi, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pertanyaan

8. Apakah ada sistem penahanan ijazah pekerja dengan perjanjian kerja waktu sebagai syarat kerja?

Jawab:

Penahanan ijazah sebagai syarat kerja bisa dilakukan, asalkan disepakati oleh perusahaan dan karyawan dalam perjanjian kerja. Penahanan ijazah ini biasanya dilakukan sebagai jaminan atas kontrak kerja yang disepakati.

Pertanyaan

9. Menurut anda, apakah perbuatan menahan ijazah karyawan yang diberlakukan oleh sebuah perusahaan merupakan bentuk perbuatan yang melanggar hak asasi manusia?

Jawab:

Menahan ijazah bertentangan dengan Pasal 38 ayat (4) Undang - Undang No. 39 Tahun 1999 tentang HAM, dimana negara menjamin bahwa setiap orang untuk memilih pekerjaan yang disukainya begitu juga dengan pemenuhan perlindungan serta hak pekerja yang melekat padanya harus dipenuhi oleh pemberi kerja.

Pertanyaan

10. Berapa lama ijazah ditahan perusahaan?

Jawab:

Lama penahanan ijazah oleh perusahaan bervariasi, tergantung kesepakatan dalam perjanjian kerja dan kebijakan perusahaan. Kesepakatan dalam perjanjian kerja adalah:

- (1) Ijazah harus dikembalikan setelah hubungan kerja berakhir dan kedua belah pihak telah memenuhi kewajibannya. Dan Ijazah ditahan selama masa percobaan (probation).
- (2) Ijazah ditahan selama masa kontrak berlaku.
- (3) Ada perusahaan yang tidak memberi tahu lamanya waktu penahanan ijazah secara spesifik.

Pertanyaan

11. Permasalahan apa yang sering terjadi di JNE dan apa solusinya?

Jawab:

Ketika pekerja berhenti kerja sebelum kontrak kerja selesai tetapi sudah membayar pinalti(ganti rugi) tetapi perusahaan tetap tidak mengembalikan ijazah asli nya juga, karena melanggar hak asasi manusia. karena ijazah Anda tidak kunjung dikembalikan setelah ganti rugi dibayarkan, maka Anda dapat menggugat perusahaan tersebut atas dasar wanprestasie (tidak dipenuhinya kewajiban di dalam suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1243 KUH Perdata debitur di nyatakan lalai.

Pertanyaan

12. Apa alasan Perusahaan menahan ijazah pekerja?

Jawab:

Salah satu kasus alasan perusahaan menahan ijazah pekerja yaitu melarikan barang (paket) maka alasan perusahaan menahan ijazah pekerja salah satunya itu agar pekerja ttp bertanggung jawab atas pekerjaannya di karenakan perusahaan tidak akan pernah mau di rugikan

DOKUMENTASI



Dokumentasi Proses wawancara dengan informan
Sumber : Dokumen Pribadi



PT. JNE CABANG TANJUNG MORAWA

Alamat : JL. Dahlan Tanjung Bandar Labuhan, Kec. Tanjung Morawa, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara 20362, Indonesia

Telepon : 0852 6000 4426

Laman : <https://www.jne.co.id>

Deli Serdang, 28 Agustus 2023

Lamp : -
Hal : Surat Balasan

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area
Di -
Medan

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti Surat Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area Nomor 1090/FH/01.10/VII/2023 tanggal 04 Agustus 2023 perihal Permohonan Izin Penelitian. Maka dapat kami terangkan bahwa Mahasiswa/i yang bernama :

Nama : **AYUNDA PUTRI ARDI**
NPM : 19.840.0190
Bidang : ILMU HUKUM KEPERDATAAN

Berkenaan dengan hal tersebut di atas kami menerima dan memberikan izin Mahasiswa/i Bapak untuk melaksanakan Riset dengan judul "**Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**".

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik terlebih dahulu kami ucapkan terima kasih.

Branch Manager



Sahran Lubis, SE



PT. JNE CABANG TANJUNG MORAWA

Alamat : JL. Dahlan Tanjung Bandar Labuhan, Kec. Tanjung Morawa, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara 20362, Indonesia
Telepon : 0852 6000 4426

Laman : <https://www.jne.co.id>

Deli Serdang, 28 Agustus 2023

Lamp :-
Hal : Surat Telah Menyelesaikan Penelitian

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area
Di -
Medan

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti Surat Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area Nomor 1090/FH/01.10/VII/2023 tanggal 04 Agustus 2023 hal tersebut pada pokok surat, bersama ini diberitahukan bahwa Mahasiswa/i yang bernama :

Nama : **AYUNDA PUTRI ARDI**
NPM : 19.840.0190
Bidang : ILMU HUKUM KEPERDATAAN

Telah selesai melaksanakan Penelitian dengan judul "**Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**".

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik terlebih dahulu kami ucapakan terima kasih.

Branch Manager



Sahran Lubis, SE