

**PENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN
TERHADAP PEKERJA ATAS PENAHANAN IJAZAH DALAM
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI DINAS
TENAGA KERJA SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH:

FERNANDA WIBOWO

218400132



FAKULTAS HUKUM

ILMU HUKUM

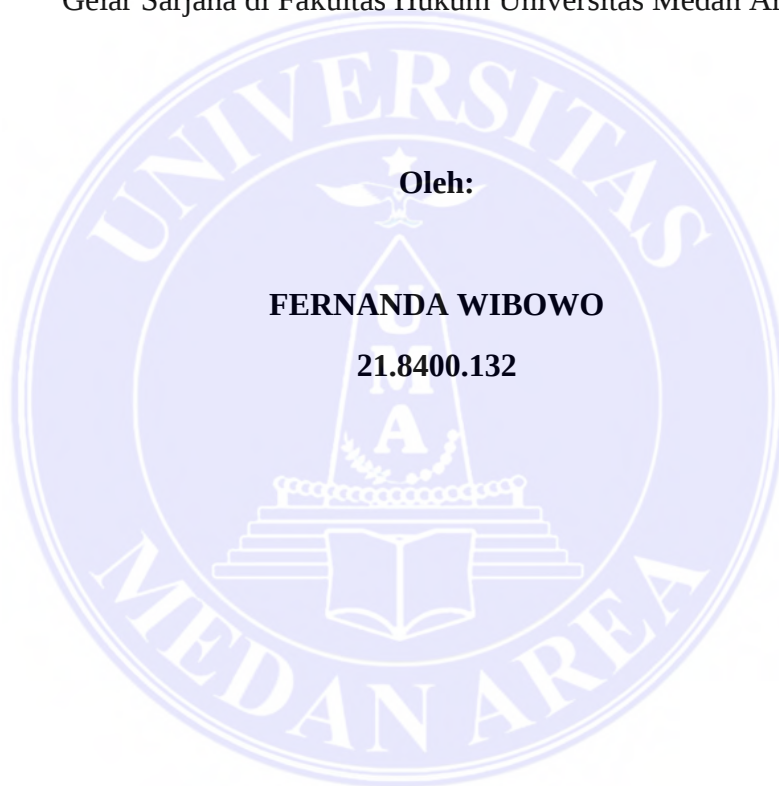
UNIVERSITAS MEDAN AREA

2025

**PENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN
TERHADAP PEKERJA ATAS PENAHANAN IJAZAH DALAM
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI DINAS
TENAGA KERJA SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Hukum Universitas Medan Area



Oleh:

FERNANDA WIBOWO

21.8400.132

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

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 24/2/26

Access From (repository.uma.ac.id)24/2/26

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja
Atas Penahanan Ijazah Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
Di Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara

Nama : Fernanda Wibowo

NPM : 218400132

Bidang : Hukum Kperdataan

Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing


Dr. Muhammad Yusrizal Adi Syaputra, S.H., M.H

Diketahui:
Dekan Fakultas Hukum


(Dr. Muhammad Citra Ramadhan, SH., MH.)

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025

ii

CS Dipindai dengan CamScanner

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri, Adapaun bagian-bagian tertentu yang saya kutip dari hasil penelitian orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya tulis ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lain sesuai peraturan yang berlaku, apabila di temukanya plagiat didalam skripsi saya.

Medan, 25 Agustus 2025



Fernanda Wibowo

NPM: 218400132

iii

CS Dipindai dengan CamScanner

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Fernanda Wibowo
NPM : 218400132
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Atas Penahanan Ijazah Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

: 25 Agustus 2025

Yang menyatakan,


(Fernanda Wibowo)

iv

Digambar dengan CamScanner

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 24/2/26

Access From (repository.uma.ac.id)24/2/26

ABSTRAK

PENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEKERJA ATAS PENAHANAN IJAZAH DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI DINAS TENAGA KERJA SUMATERA UTARA

Oleh:

FERNANDA WIBOWO

NPM: 21.8400.132

Perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan, sering kali terjadi praktik penahanan ijazah sebagai bentuk jaminan agar pekerja memenuhi kontrak kerja tertentu. Praktik ini menimbulkan permasalahan hukum, terutama ketika terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak namun perusahaan tetap menahan ijazah pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara dalam menyelesaikan sengketa penahanan ijazah dalam hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan mengetahui hak dan kewajiban hukum para pihak dalam konteks penyelesaian sengketa ketenagakerjaan serta penyelesaian berdasarkan Surat Edaran Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 tentang Larangan Penahanan Ijazah dan/atau Dokumen Pribadi Milik Pekerja/Buruh Oleh Pemberi Kerja. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan dan wawancara dengan pihak Dinas Ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penahanan ijazah tanpa dasar hukum yang jelas dapat dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum dan bertentangan dengan asas perlindungan pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya. Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam memfasilitasi penyelesaian melalui jalur mediasi serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya pembaruan kebijakan dan penegakan hukum dalam menanggapi praktik penahanan ijazah, agar tidak merugikan pekerja dan tetap menjaga keseimbangan hubungan industrial.

Kata Kunci: Sengketa;Ketenagakerjaan;Penahanan Ijazah

ABSTRACT

Settlement of employment disputes against workers regarding the withholding of diplomas in fixed-term employment agreements at the North Sumatra Manpower Office

BY:

FERNANDA WIBOWO

NPM: 21.8400.132

In employment agreements between workers and companies, there is often a practice of withholding diplomas as a form of guarantee for workers to fulfill certain employment contracts. This practice raises legal issues, especially when there is a unilateral termination of employment but the company still withholds the worker's diploma. This study aims to determine the role of the North Sumatra Provincial Manpower Office in resolving disputes over diploma retention in employment relationships based on Fixed-Term Employment Agreements (PKWT), and to determine the legal rights and obligations of the parties in the context of resolving employment disputes and settlements based on Circular Letter Number M/5/HK.04.00/V/2025 concerning the Prohibition of Retention of Diplomas and/or Personal Documents of Workers/Laborers by Employers. This study uses a normative juridical method, with a qualitative descriptive approach. Data were collected through literature studies and interviews with the Manpower Office. The results of the study indicate that the withholding of diplomas without a clear legal basis can be categorized as an unlawful act and is contrary to the principle of worker protection as stipulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and other laws and regulations. Furthermore, the Manpower Office has a crucial role in facilitating settlements through mediation and protecting workers' rights. This study emphasizes the importance of policy reform and law enforcement in responding to the practice of withholding diplomas, so as not to harm workers and to maintain a balance in industrial relations.

Keywords: *Dispute; Employment; Diploma Retention*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Fernanda Wibowo

Tempat/Tgl Lahir : Binjai, 24 Novembaer 2002

Alamat : Jl. Medan-Binjai KM 13.8, Kec. Sunggal, Kab. Deli
serdang, Sumatera Utara, Indonesia.

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Agama : Kristen

Status Pribadi : Belum Menikah

2. Data Orang Tua

Ayah : Hulu

Ibu : Nainggolan

Anak Ke : 1 (Pertama) dari 4(Empat) Bersaudara

3. Pendidikan

SD Negrei 050595 P.Nauli : Lulus Tahun 2015

SMP Negeri 4 Selsai Satu Atap : Lulus Tahun 2018

SMA Swasta Tunas Pelita Binjai : Lulus Tahun 2021

Universitas Medan Area : Lulus Tahun 2025

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Penulis panjatkan Kepada Tuhan Yang Maha Esa, Atas segala Kasih dan Karunia-nya diberikan Kesehatan, Rezeki dan akal sehat atas ilmu pengetahuan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan pendidikan Strata 1 Sarjana Hukum di Universitas Medan Area dengan diselesaikannya tugas akhir ini. Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Hukum Universitas Medan Area.

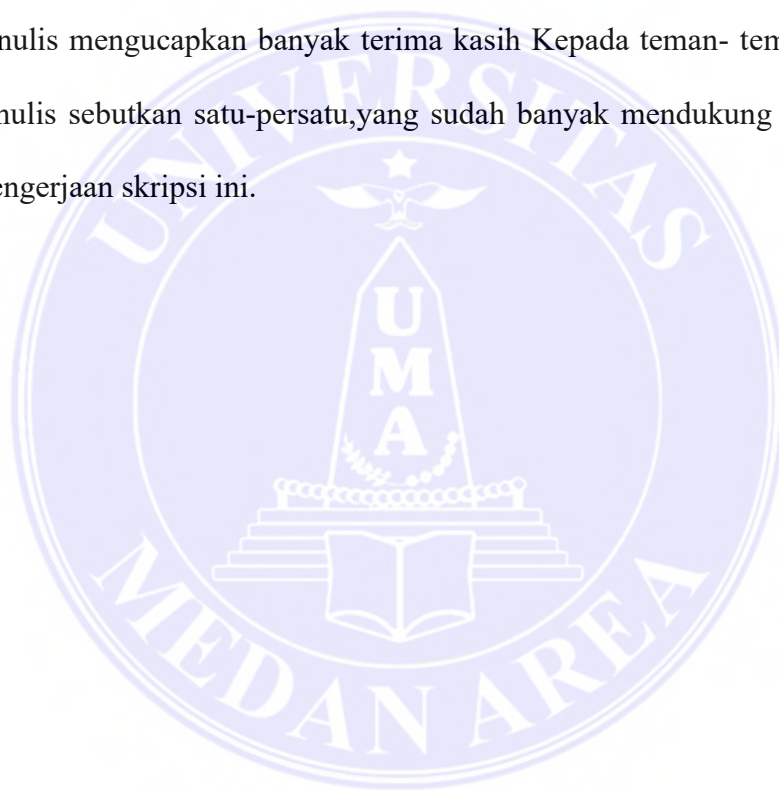
Dengan Menyusun Skripsi sebagai tugas akhir Penulis Memilih Tema dalam penelitian ini yaitu membahas tentang Ketenagkerjaan dengan Judul **“PENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEKERJA ATAS PENAHANAN IJAZAH DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI DINAS TENAGA KERJA SUMATERA UTARA”**

Secara Khusus Penulis Menyampaikan Banyak Berterima kasih Kepada Bapak Dr. Muhammad Yusrizal Adi Syaputra, S.H, M.H selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan masukan dan saran kepada penulis untuk melengkapi penulisan Skripsi ini.

Secara khusus Kepada Kedua Orang tua Pak Hulu Dan Ibu boru Nainggolan, Penulis Mengucapkan terima telah menasehati dan mendoakan proses Penulis untuk menyelesaikan Perkuliahan dan ucapan syukur yang sebesar-besarnya yang sudah memberikan dan mengerahkan semua kemampuan finansial untuk mendukung semua proses yang di lakukan.

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Bapak Dr. Muhammad Citra Ramadhan, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Rafiqi, S.H., M.M., M.Kn selaku Wakil Bidang Penjaminan Mutu Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
4. Bapak Nanang Tomi Sitorus, S.H., M.H selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
5. Ibu Fitri Yanni Dewi Siregar, S.H., M.H selaku Kepala Bidang Pembelajaran dan Sistem Informasi Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
6. Bapak Dr. Shulhan Iqbal Nasution, S.H., M.H selaku Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
7. Ibu Dr. Montayana Meher, S.H., M.Kn selaku Ketua Pusat Kajian Program Studi Ilmu Hukum.
8. Seluruh staff beserta jajaran Bapak dan Ibu Dosen serta Administrasi Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
9. Ibu Anggreni Atmei Lubis, S.H, M.Hum. Selaku Ketua Seminar Sudah memberikan saran dan masukan terkait penulisan Skripsi Penulis
10. Bapak Riswan Munthe, S.H., M.H selaku Kepala Laboratorium dan Kepala Biro Bantuan Hukum Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
11. Penulis mengucapkan terima kasi Kepala Dinas Ketenagakerjaan Sumatera Utara Ub. Kasubbag umum dan kepegawaian memberikan kesempatan kepada penulis untuk bisa melaksanakan penelitian.

12. Tak Lupa Juga Penulis juga Mengucapkan Terima kasih kepada Adik-Adik saudara kandung Penulis yang mensupport dalam proses Penulisan skripsi ini
13. Penulis Mengucapkan Terima Kasih Kepada Bang Sofyan Muis Gajah Selaku Senior Fakultas Hukum yang memberikan saran-saran dan masukan Kepada Penulis.
14. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada senior dan personil LBH yang sudah mensupport dalam pengerjaan skripsi.
15. Penulis mengucapkan banyak terima kasih Kepada teman- teman yang tidak penulis sebutkan satu-persatu,yang sudah banyak mendukung penulis dalam mengerjakan skripsi ini.



DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Keaslian Penelitian	9
BAB II	11
2.1 Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan.....	11
2.1.1 Pengertian Ketenagakerjaan	11
2.1.2 Hubungan Industrial	14
2.1.3 Hubungan Antara Perjanjian dan Perikatan.....	18
2.2 Mekanisme Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan	20
2.2.1 Pengertian Penyelesaian Sengketa Tenaga Kerja	20
2.2.2 Penyelesaian Dengan Lembaga Bipartit.....	23
2.2.3 Penyelesaian Dengan Melalui Mediasi.....	24
2.2.4 Penyelesaian Dengan Konsiliasi.....	26
2.2.5 Penyelesaian dengan Arbitrase	27

2.2.5 Hukum dan Prinsip-prinsip dalam Penyelesaian Sengketa.....	28
2.3 Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan	29
2.3.1 Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	29
2.3.2 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	32
2.3.3. Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)	36
BAB III.....	38
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	38
3.1.1 Waktu Penelitian.....	38
3.1.2 Tempat penelitian	38
3.2 Metodologi Penelitian	39
3.2.1 Jenis Penelitian	39
3.2.3 Data dan Sumber Data	40
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.2.5 Analisis Data.....	42
BAB IV	43
4.1 Dinas Ketenagakerjaan dalam Menyelesaikan Sengketa Ketenagakerjaan Penahanan Ijazah Dalam Perjanjian Kerja Tertentu	43
4.1.1 Tugas dan fungsi Disnaker Sumatera Utara	43
4.1.2 Jenis Perselisihan Hubungan Industrial Sumatera Utara	54
4.1.3 Proses Penanganan Dinas Ketenagakerjaan dalam Menangani Sengketa Ketengakerjaan	56
4.2 Hak dan Kewajiban Hukum Bagi para pihak Perusahaan Dan Tenaga Kerja dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatra Utara.....	65
4.2.1 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja.....	65
4.2.2 Hak dan Kewajiban Hukum Perusahaan Dalam Penyelesaian Sengketa	67
4.3 Surat Edaran Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 tentang Larangan Penahanan Ijazah dan/atau Dokumen Pribadi Milik Pekerja/Buruh Oleh Pemberi Kerja.....	69
4.3.1 Penyelesaian Sengketa Tenaga Kerja Sebelum dan Sesudah Adanya Surat Edaran Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 tentang Larangan Penahanan Ijazah	71
4.3.2 Perbuatan Melawan Hukum Penahanan Ijazah	72
BAB V.....	75

5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	78
LAMPIRAN.....	84



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Skripsi.....	38
Tabel 4.1 Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja.....	50
Tabel 4.2 Laporan pengaduan Di Dinas Tenaga Kerja.....	62
Tabel 4.3 Jumlah Data Perselisihan yang Ditangani dan Diselesaikan oleh Mediator Menurut Jenis Kasus Perselisihan Hi dan Status Penyelesaian Tahun 2023.....	63
Tabel 4.4 Jumlah Data Perselisihan yang Ditangani dan Diselesaikan oleh Mediator Menurut Jenis Kasus Perselisihan Hi dan Status Penyelesaian Tahun 2024.....	63
Tabel 4.6 Jumlah Data Perselisihan yang Ditangani dan Diselesaikan oleh Mediator Menurut Jenis Kasus Perselisihan Hi dan Status Penyelesaian Tahun 2025.....	64
Tabel 4.7 Perbandingan penyelesaian Sengketa Tenaga Kerja Sebelum dan Sesudah Adanya Surat Edaran Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 tentang Larangan Penahanan Ijazah.....	71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengertian penyelesaian menurut KBBI adalah proses, cara, perbuatan, menyelesaikan.¹ Sedangkan pengertian sengketa menurut KBBI adalah perbedaan pendapat; pertengkar; perbantahan; pertikaian; perselisihan; perkara (dalam pengadilan)². Sehingga pengertian penyelesaian sengketa adalah suatu proses, cara, perbuatan untuk menyelesaikan perselisihan, perbedaan pendapat, pertengkar, perbantahan, perkara, ataupun pertikaian (dalam pengadilan). Penyelesaian sengketa adalah suatu penyelesaian perkara yang dilakukan antara salah satu pihak dengan pihak yang lainnya.

Penyelesaian sengketa dapat ditempuh melalui dua jalur, yakni litigasi (melalui pengadilan) dan non-litigasi (di luar pengadilan). Jalur litigasi biasanya dijadikan sebagai upaya terakhir (ultimum remedium) apabila mekanisme penyelesaian secara non-litigasi tidak berhasil menyelesaikan perselisihan antara para pihak.³

Pengertian Sengketa dan Konflik saling berdekatan maknanya, maka untuk memperoleh pemahaman secara menyeluruh harus mengetahui arti dari istilah Sengketa dan Konflik. Menurut Kamus Besar Indonesia, Sengketa adalah segala sesuatu yang menyebabkan perbedaan pendapat, pertikaian, dan perbantahan.

¹Hasil Pencarian Penyelesaian - KBBI Daring,” diambil melalui <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/penyelesaian>. diakses pada tanggal 22 Februari 2025, Pukul 13.22 WIB

²*Ibid*

³Ensiklopedia Dunia, https://p2k.stekom.ac.id/ensiklopedia/Penyelesaian_sengketa, diakses pada tanggal 22 Februari 2025, Pukul 13.26 WIB

Sedangkan Konflik adalah percecokan atau perselisihan. Menurut Rachmadi Usman.⁴

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, terdapat lima bentuk mekanisme penyelesaian sengketa di luar jalur litigasi (non-litigasi), yaitu:

- a) Konsultasi, yaitu suatu proses interaksi antara pihak yang bersengketa dengan pihak konsultan yang bertujuan memberikan pandangan atau masukan guna menyelesaikan permasalahan yang dihadapi;
- b) Negosiasi, yakni metode penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang dilakukan secara langsung oleh para pihak dengan tujuan mencapai kesepakatan bersama melalui hubungan kerja sama yang bersifat harmonis;
- c) Mediasi, yaitu suatu proses penyelesaian sengketa yang dilakukan melalui perundingan antara para pihak yang bersengketa dengan bantuan pihak ketiga yang bersifat netral (mediator) untuk memfasilitasi tercapainya kesepakatan;
- d) Konsiliasi, yakni suatu bentuk penyelesaian sengketa yang melibatkan pihak ketiga (konsiliator) yang bertugas menengahi dan membantu para pihak menemukan solusi serta merumuskan kesepakatan bersama;
- e) Pendapat Ahli, yaitu proses pemberian pandangan atau penilaian oleh seorang atau beberapa orang ahli atas suatu persoalan yang bersifat teknis sesuai dengan bidang keahliannya, guna mendukung penyelesaian sengketa yang terjadi.

⁴ Rachmadi Usman, *Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, (Bandung, PT citra Aditya Bakti 2003), hal 1

Penyelesaian yang dilakukan di dalam pengadilan (litigasi), selain dari pada itu juga bentuk penyelesaian di luar pengadilan yaitu non litigasi yang ternyata menjadi salah satu proses penyelesaian perselisihan tenaga kerja yang dilakukan antara perkerja dan perusahaan dan mediator yang di fasilitasi oleh pengadilan. Penyelesaian perselisihan pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan apabila para pihak tidak dapat menyelesaikannya maka penyelesaiannya dapat menghadirkan pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Dalam masyarakat modern yang diwadhahi organisasi kekuatan publik berbentuk negara, forum resmi yang disediakan oleh negara untuk penyelesaian sengketa atau perselisihan biasanya adalah lembaga peradilan.⁵ Contohnya proses mediasi. Dari pasal tersebut kita ketahui bahwa mediasi itu adalah penyelesaian di luar pengadilan, akan tetapi dalam perkembangannya, mediasi ada yang dilakukan di dalam pengadilan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, dijelaskan bahwa penyelesaian sengketa di luar lembaga peradilan mencakup mekanisme arbitrase, yakni suatu proses penyelesaian sengketa perdata di luar pengadilan yang didasarkan pada kesepakatan arbitrase yang disusun secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.⁶

Berdasarkan sifatnya, sengketa dapat diklasifikasikan ke dalam dua jenis utama. Pertama, sengketa tata usaha negara, yaitu sengketa yang muncul sebagai

⁵ Suherman Toha dan Tim, Laporan Akhir Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan HAM RI, Jakarta: 2010, hlm 2.

⁶Undang - Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, Pasal 1 angka 1

akibat dari diterbitkannya suatu *Keputusan Tata Usaha Negara* oleh badan atau pejabat tata usaha negara. Penyelesaian atas sengketa jenis ini dilakukan melalui pengajuan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara. Kedua, sengketa perdata, yakni sengketa yang timbul akibat adanya wanprestasi (ingkar janji) atau perbuatan melawan hukum. Sengketa perdata diselesaikan melalui gugatan ke Pengadilan Negeri, atau dapat pula diselesaikan melalui mekanisme nonlitigasi (di luar pengadilan).⁷

Menjalankan fungsi untuk melaksanakan tugas-tugasnya, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara menyelenggarakan fungsi :

- a) Penyelenggaraan penyusunan program dan pengendalian di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- b) Penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- c) Penyelenggaraan pengelolaan penempatan tenaga kerja dan pasar kerja;
- d) Penyelenggaraan pelaksanaan pembinaan kelembagaan penempatan dan pasar kerja serta lembaga latihan;
- e) Penyelenggaraan pelaksanaan sertifikasi dan standarisasi kompetensi;
- f) Penyelenggaraan pengelolaan pemagangan;
- g) Penyelenggaraan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan;
- h) Penyelenggaraan pemberian fasilitasi hubungan industrial, pengupahan, kesejahteraan, tenaga kerja dan purna kerja;
- i) Penyelenggaraan pengelolaan transmigrasi;
- j) Penyelenggaraan pemberian fasilitasi penyelenggaraan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi kabupaten/kota;
- k) Penyelenggaraan pemberian pelayanan umum bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;

⁷Urip Santoso, *Penyelesaian Sengketa Dalam Pengadaan Tanah Untuk Kepentingan Umum*, Perspektif, Vol.XXI, No.3, 2016, Hlm. 193

- l) Penyelenggaraan pemberdayaan sumberdaya dan mitra kerja dibidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- m) Penyelenggaraan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.⁸

Penyelesaian sengketa ketenagakerjaan atau Perselisihan perburuhan ialah pertentangan antara majikan (pengusaha) atau perkumpulan majikan (organisasi pengusaha) dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh (gabungan serikat pekerja) berhubung dengan tidak adanya persesuaian pendapat mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan. Apalagi timbul masalah perburuhan, maka pokok pangkal yang harus dipegang teguh adalah bahwa dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan sedapat mungkin jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja.⁹

Pada umumnya setiap masyarakat individu maupun kelompok harus memiliki suatu pekerjaan untuk mampu bertahan hidup. Dalam melakukan suatu pekerjaan masyarakat dituntut untuk mengikuti suatu perjanjian kerja oleh pelaku usaha. Pengertian Perjanjian atau kontrak diatur dalam Pasal 1313 KUHPdata berbunyi “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.

Menurut pandangan doktrin klasik, perjanjian diartikan sebagai suatu tindakan hukum yang lahir dari kesepakatan para pihak dengan tujuan untuk menimbulkan konsekuensi hukum. Pengetian ini mencerminkan adanya asas

⁸ Hasil pencarian tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan <https://disnaker.sumutprov.go.id> Diakses pada tanggal 07 april 2025 pukul 13.00 WIB

⁹ Sudewi, K. R., & Wirasila, A. N. Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja Pada Pekerja Di Hotel Kubu Bali House Di Kabupaten Badung. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 4, 1-14.

konsensualisme serta menunjukkan muncul atau hilangnya hak dan kewajiban sebagai akibat dari perjanjian tersebut.¹⁰

Kontrak Kerja atau Perjanjian Kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹¹

Suatu Perusahaan untuk mempekerjakan Pekerja terdapat sebuah perjanjian kerja yang dimana setiap pekerja yang bekerja dalam perusahaan tersebut harus mentaati perjanjian tersebut. Penahanan ijazah di maksud agar perkerja atau karwayan sebagai jaminan dalam perjanjian kerja bersama. 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.¹² Jika perjanjian kerja tersebut diakhiri sebelum perjanjian kerja usai pekerja berkewajiban untuk mengganti rugi kepada pengusaha.

Berdasarkan kasus yang sering terjadi di Perjanjian Kerja, maka dalam penelitian ini penulis berfokus pada Seorang karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kuliner di berhentikan atau di PHK (Pemutusan

¹⁰ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 2004), hlm. 1.

¹¹ *Ibid*

¹² Daryanto Wibowo, “*Kerugian Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, (Skripsi : Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta 2020) hal 2

hubungan kerja) oleh Perusahaan dengan alasan pihak Perusahaan mengatakan bahwa pekerja sudah melanggar perjanjian kerja bersama (PKB) tanpa melalui prosedur pemecatan atau dengan Surat peringatan pertama yang dimana di atur dalam Peraturan pemerintah No 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang cipta kerja.

Meskipun Perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja, Karyawan ini tetap diminta mengganti kerugian kepada pengusaha/perusahaan atas kontrak kerja yang belum berakhir dan Perusahaan mengatakan tidak akan memberikan ijazah yang sebelum nya menjadi jaminan kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sebelum terpenuhi nya ganti rugi atas kontrak kerja yang belum berakhir. Maka penahanan ijazah yang di lakukan Perusahaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sangat merugikan Pihak pekerja.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Menyelesaikan Sengketa Ketenagakerjaan Penahanan Ijazah dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ?
2. Apakah yang menjadi Hak dan Kewajiban Hukum Bagi para pihak Perusahaan Dan Tenaga Kerja dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatra Utara?
3. Bagaimana penyelesaian sengketa perselisihan ketengakerjaan setelah surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 tentang Larangan Penahanan Ijazah dan/atau Dokumen Pribadi Milik Pekerja/Buruh Oleh Pemberi Kerja.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Peran DISNAKER Dalam Menyelesaikan Sengketa Ketenagakerjaan Penahanan Ijazah dalam Kontrak Kerja
2. Untuk Mengetahui Hak dan kewajiban Hukum Bagi para pihak Perusahaan Dan Tenaga Kerja dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatra Utara.
3. Untuk mengetahui penyelesaian sengketa perselisihan ketengakerjaan setelah surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 tentang Larangan Penahanan Ijazah dan/atau Dokumen Pribadi Milik Pekerja/Buruh Oleh Pemberi Kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

1. Secara Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap pengembangan pengetahuan hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kasus penolakan ijazah sebagai jaminan kerja. Kajian ini memperkaya literatur akademis dan memberikan kajian perbandingan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Analisis ini memungkinkan dilakukannya kajian yang lebih mendalam terhadap teori perlindungan hak-hak pekerja dan menjadi dasar bagi peraturan perundang-undangan di masa depan.

2. Secara Praktis

Penerapan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan pedoman tentang hak-hak pekerja mengenai retensi ijazah oleh perusahaan dan untuk membantu pengusaha memahami implikasi hukum dari tindakan tersebut

sesuai peraturan yang berlaku. Selain itu, studi ini dapat memberikan rekomendasi kepada para pembuat kebijakan untuk memperbaiki peraturan terkait dan menjadi referensi dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan terkait dengan pemotongan ijazah. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan perlindungan pekerja dan menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara hak dan tanggung jawab pekerja dan pemberi kerja.

1.5 Keaslian Penelitian

Berdasarkan informasi dan penelusuran keperpustakaan dalam skripsi ataupun jurnal belum ada penelitian yang di lakukan dengan judul ini. Akan dalam penelusuran perpustakaan terdapat bebebrapa judul skripsi ataupun jurnal yang saling berkaitan dengan topik bahasan dalam skripsi ini antara lain sebagai berikut.

1. Seffina Sonia Zalukhu (2023) Universitas Medan Area “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pemanen Karet Berdasarkan Perjanjian Kerja Dalam Sistem Outsourcing Pada Pt. Perkebunan” Dengan perumusan masalah yaitu:
 - a. Bagaimana Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pemanen Karet di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun?
 - b. Apakah Yang Menjadi Kendala Dalam Tenaga Kerja Pemanen Karet di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun?
 - c. Bagaimana Tanggung Jawab Terhadap Tenaga Kerja Pemanen Karet di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bangun?
2. Renata Monika Hutagalung (2024) Universitas Kristen Indonesia “Perlindungan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Waktu Tertentu Oleh Perusahaan (Studi Kasus Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/ 2019/PN Tte)”

- a. Bagaimana ijazah dapat dijadikan objek jaminan dalam perjanjian kerja?
 - b. Bagaimana Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Kasus Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte?
3. Fitria Putri (2022) Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
- “Kewajiban Perusahaan Terhadap Pengembalian Ijazah Pekerja Setelah Perjanjian Kerja Berakhir (Studi Putusan Nomor: 13/Pdt.Sus-Phi/2019/Pn.Tte)”
- a. Apa saja bentuk kewajiban perusahaan atas pengembalian ijazah pekerja setelah perjanjian kerja berakhir pada Putusan Nomor: 13/Pdt.SusPHI/2019/PN.Tte?
 - b. apakah yang menjadi pertimbangan hakim terhadap ijazah pekerja yang tidak dikembalikan oleh perusahaan setelah perjanjian kerja berakhir pada Putusan Nomor: 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte?

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

2.1.1 Pengertian Ketenagakerjaan

Berbicara mengenai ketenagakerjaan, UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah peraturan yang di buat pemerintah pada dasarnya telah menyusun instrumen untuk melindungi dan mengatur ketenagakerjaan di Indonesia sebagai payung hukum di indonesia. Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 “Tenaga kerja adalah setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun di luar itu, dengan tujuan untuk menghasilkan barang dan jasa yang diperlukan oleh masyarakat.”¹³

Sedangkan pengertian dari ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal I angka I Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah: *“Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”*

Selain itu, Pasal 8 dalam undang-undang yang sama mengatur mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, yang mencakup hal-hal berikut: kesempatan kerja, pelatihan kerja, produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, pengupahan, dan kesejahteraan tenaga kerja.

¹³ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peran Dinas Ketenagakerjaan Hak dan kewajiban pekerja dalam kerangka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Hak-hak Pekerja:

Menurut Soedikno Mertokusumo hak adalah kepentingan yang dilindungi hukum. Kepentingan adalah tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan untuk dipenuhi.¹⁴ Adapun hak pekerja sebagai berikut:

- a. Hak untuk memperoleh kesempatan yang setara tanpa adanya diskriminasi dalam mendapatkan pekerjaan (Pasal 5 UUTK),
- b. Hak untuk diperlakukan secara adil tanpa diskriminasi oleh pemberi kerja (Pasal 6 UUTK),
- c. Hak untuk memperoleh atau meningkatkan keterampilan kerja sesuai dengan kemampuan melalui pelatihan kerja (Pasal 11 UUTK), Hak untuk mendapatkan kesempatan yang setara dalam mengikuti pelatihan kerja yang relevan dengan tugasnya (Pasal 12 ayat 3 UUTK), Hak untuk mendapatkan pengakuan kompetensi setelah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat 1 UUTK), Hak untuk mengikuti program magang dan memperoleh sertifikasi kompetensi kerja yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23 UUTK).

¹⁴ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2010, hal. 52.

- d. Hak dan kesempatan yang setara untuk memilih, mendapatkan, atau berpindah pekerjaan serta memperoleh penghasilan yang layak baik di dalam negeri maupun di luar negeri (Pasal 31 UUTK),
- e. Hak untuk mendapatkan perlindungan sesuai dengan jenis dan tingkat kecacatan yang dialami (Pasal 67 UUTK),
- f. Hak untuk menerima upah atas kerja lembur (Pasal 78 ayat 2 UUTK),
- g. Hak untuk mendapatkan waktu istirahat dan cuti sebagai hak pekerja (Pasal 79 ayat 1 UUTK),
- h. Hak untuk menjalankan ibadah sesuai dengan kewajiban agama yang dianut (Pasal 80 UUTK),
- i. Hak untuk mendapatkan waktu istirahat selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan, sesuai dengan rekomendasi dokter kandungan atau bidan bagi pekerja wanita (Pasal 82 UUTK).
- j. Hak untuk mendapatkan perlindungan terkait keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan terhadap moralitas, kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Pasal 86 UUTK).¹⁵

2. Kewajiban sebagai Pekerja

- a. Dalam pelaksanaan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja memiliki peran untuk melaksanakan tugas sesuai kewajibannya,

¹⁵ Hironima, N. S., & Ritonga, M. K. (2018). Pelaksanaan Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Berlangganan Air Bersih Antara Pdam Tirta Bina Labuhanbatu Rantauprapat Dengan Konsumen Menurut Undang-Undang No. 8 Tahun 1999. *Civitas Jurnal Pembelajaran Dan Ilmu Civic*, Vol.4. No.2, hal. 39

menjaga ketertiban demi kelancaran produksi, menyampaikan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya, serta berkontribusi dalam kemajuan perusahaan harus berusaha meningkatkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Pasal 102 ayat 2 UUTK.

- b. Majikan, serikat pekerja, dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja bersama, sesuai dengan Pasal 126 ayat 1 UUTK.
- c. Majikan dan serikat pekerja wajib menginformasikan isi perjanjian kerja bersama atau perubahan-perubahannya kepada seluruh pekerja, berdasarkan Pasal 126 ayat 2 UUTK.
- d. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dilakukan oleh majikan dan pekerja atau serikat pekerja melalui musyawarah untuk mufakat, sebagaimana diatur dalam Pasal 136 ayat 1 UUTK.
- e. Pekerja dan serikat pekerja wajib memberikan pemberitahuan secara tertulis kepada majikan dan instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum melaksanakan mogok kerja, sesuai dengan Pasal 140 ayat 1 UUTK.¹⁶

2.1.2 Hubungan Industrial

Dalam era globalisasi yang di tandai dengan kemajuan teknologi yang terus berkembang, dinamika hubungan antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah memiliki peran sentral dalam membentuk dunia kerja yang

¹⁶ *Ibid hal 40*

komplek dan terus berubah. Hubungan industrial (HI) tidak hanya memeriksa bagaimana Perusahaan berinteraksi dengan karyawan, tetapi juga bagaimana Perusahaan berhubungan dengan serikat pekerja, badan pemerintah, dan berbagai organisasi lainnya yang memengaruhi kebijakan ketenagakerjaan dan lingkungan bisnis secara keseluruhan.¹⁷

Hubungan industrial berperan sebagai pedoman dalam menjalin interaksi antara pengusaha dan pekerja serta memberikan mekanisme penyelesaian terhadap konflik yang mungkin timbul dari hubungan tersebut. Hubungan ini tercermin dalam bentuk hubungan kerja yang berfungsi layaknya kontrak antara kedua belah pihak. Selain itu, hubungan industrial juga dipahami sebagai kajian interdisipliner yang membahas dinamika hubungan kerja. Dalam konteks ini, hubungan industrial menyediakan wadah untuk pelaksanaan perundingan bersama atau aksi industrial melalui keterlibatan serikat pekerja, instansi pemerintah, serta pihak ketiga seperti arbiter, yang bertujuan untuk memperjuangkan kepentingan pekerja guna menciptakan keseimbangan kekuasaan antara pengusaha dan pekerja. Pandangan ini sejalan dengan pemikiran Rachmadi Usman.¹⁸

Mewujudkan *Industrial Peace* atau keserasian dalam hubungan industrial, *International Labour Organization* (ILO) telah menetapkan 7 (tujuh) prinsip yang harus dipedomani oleh para pihak dalam hubungan industrial, yaitu:¹⁹

¹⁷ Mukhlis Yunus dkk, *Hubungan Industrial* (Banda Aceh, Syiah Kuala University Press, 2024) hal 1

¹⁸ Luluk Tri Harinie dkk. *Hubungan Industrial* (Bali, Infes Media 2024) hal 4

¹⁹ *Ibid* hal 5

1. *Freedom of Association.*

Setiap pekerja memiliki hak asasi untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja. Hak ini menjadi salah satu landasan utama dalam penyusunan Konstitusi ILO, sebagaimana tercantum dalam bagian pembuka (preamble) dokumen tersebut. Prinsip ini menjamin kebebasan bagi pekerja untuk mendirikan serikat secara mandiri, demokratis, serta tanpa adanya intervensi dari pemerintah.²⁰

2. *Collective Bargaining*

Setiap pekerja dan pengusaha memiliki hak yang melekat untuk melakukan perundingan serta musyawarah melalui perwakilan masing-masing pihak. Tujuan dari proses ini adalah untuk mencapai kesepakatan bersama mengenai berbagai aspek hubungan kerja dan kondisi kerja, yang meliputi pemenuhan hak-hak tenaga kerja, pengaturan upah, ketentuan cuti, jaminan sosial, serta hak-hak lain yang relevan.

3. *Conciliation and Arbitration*

Merupakan cara penyelesaian masalah atau perbedaan pendapat agar tidak berlarut-larut dan berakibat merugikan pihak pekerja atau pengusaha. Pada prinsipnya, konsiliasi dan arbitrase merupakan upaya preventif agar masalah perselisihan antara pekerja dan pengusaha tidak berturut-turut dan dapat mengganggu ketenangan kerja.

4. *Consultation and Cooperation at The Level of Undertaking.*

²⁰ Luluk Tri Harinie dkk. *Hubungan Industrial* (Bali, Infes Media 2024) hal 28

Merupakan salah satu prinsip yang sangat penting, sebab Industrial Peace akan dapat dicapai dengan adanya saling pengertian dan saling menghormati. Tujuannya agar masalah yang dihadapi dapat dipecahkan bersama dalam forum dialog dan tatap muka.²¹

5. *Communication Within undertaking*

Komunikasi antar individu menjadi dasar utama dalam membangun hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. Melalui komunikasi yang efektif, potensi terjadinya konflik dapat diminimalisasi. Pertukaran informasi secara terbuka menciptakan ruang untuk menghindari sumber-sumber konflik serta membangun iklim kerja yang dilandasi rasa saling percaya antara kedua belah pihak.

6. *Grievance Settlement.*

Hak untuk menyampaikan keluhan merupakan bagian dari hak pekerja yang dapat dilakukan secara langsung maupun melalui perantara serikat pekerja di setiap unit kerja. Pelaksanaan hak ini menjadi salah satu mekanisme untuk menyalurkan ketidakpuasan yang dirasakan pekerja, yang selanjutnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam penyusunan perjanjian kerja bersama (collective agreement). Dengan demikian, hak untuk menyampaikan keluhan berperan sebagai masukan penting dalam membina hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha..²²

²¹ Luluk Tri Harinie dkk. *Hubungan Industrial* (Bali, Infes Media 2024) hal 28

²² *Ibid*

7. *Termination of Employment*

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan isu sensitif dalam hubungan industrial yang menuntut keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja. Dari perspektif pengusaha, PHK merupakan bagian dari hak untuk mengelola dan merencanakan kelangsungan usaha. Namun bagi pekerja, keberlangsungan hubungan kerja mencerminkan jaminan ketenangan dan kepastian masa depan. Oleh karena itu, PHK seharusnya menjadi langkah terakhir yang diambil sebagai upaya penyelamatan perusahaan atau kelangsungan usaha.²³

2.1.3 Hubungan Antara Perjanjian dan Perikatan

Perhubungan anatar dua orang atau dua pihak tadi, adalah suatu perhubungan hukum yang berarti berarti ada hak dan kewajiban yang di jamin oleh hukum dan Undang-undang.

Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji ke pada seorang lian atau Dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari peristiwa ini,timbullah sutau hubungan anatar dua orang tersebut yang dinakan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antar dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau ke sanggupaan yang di ucaopkan atau di tulis.²⁴

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan erat antara perikatan dan perjanjian, di mana perjanjian merupakan salah satu sumber utama yang melahirkan perikatan. Perjanjian berfungsi sebagai

²³ Luluk Tri Harinie dkk. *Hubungan Industrial* (Bali, Infes Media 2024) hal 28

²⁴ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa, 2001, hlm. 1.

landasan hukum bagi timbulnya suatu perikatan, selain dari sumber-sumber lain yang diakui dalam sistem hukum. Istilah "perjanjian" kerap kali dipersamakan dengan "persetujuan", karena keduanya pada hakikatnya mencerminkan adanya kesepakatan antara para pihak untuk melaksanakan suatu hal. Oleh karena itu, kedua istilah tersebut dapat dianggap memiliki pengertian yang serupa. Adapun istilah "kontrak" memiliki makna yang lebih terbatas, karena secara khusus merujuk pada perjanjian atau persetujuan yang dituangkan dalam bentuk tertulis.

Perjanjian merupakan, sumber terpenting yang melahirkan perikatan. Dan benar, perikatan itu paling banyak diterbitkan oleh suatu perjanjian, tetapi sebagaimana sudah dikatakan tadi, ada juga sumber-lain ini tercakup dengan nama undang-undang. Maka, ada perikatan yang lahir dari “perjanjian” dan ada perikatan yang lahir dari “undang-undang”²⁵

Dalam Hukum Perjanjian berlaku suatu asas, yang dinamakan asas konsensualisme. Perkataan ini berasal dari perkataan latin consensus yang berarti sepakat. Asas konsensualisme bukanlah berarti untuk suatu perjanjian disyaratkan adanya kesepakatan. Ini sudah memenuhi Suatu perjanjian juga dinamakan persetujuan, berarti dua pihak sudah setuju atau bersepakat mengenai sesuatu hal.

Arti asas konsensualisme ialah pada dasarnya perjanjian dan perikatan yang timbul karenanya itu sudah dilahirkan sejak detik tercapainya kesepakatan. Dengan perkataan lain, perjanjian itu sudah sah apabila sudah sepakat mengenai hal-hal yang pokok dan tidaklah diperlukan sesuatu formalitas.

²⁵ Surbukti . *Hukum Perjanjian*, (Jakarta, Intermasa, 2004) hal 1

Demikian juga, bahwa perjanjian-perjanjian dimaksud pada umumnya "Konsensual". Adakalanya Undang-undang menetapkan, bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diharuskan perjanjian itu diadakan secara tertulis (perjanjian perdamaian) atau dengan akta Notaris (perjanjian penghibahan barang tetap), tetapi hal yang demikian itu merupakan suatu pengecualian. Yang lazim, bahwa perjanjian itu sudah sah dalam arti sudah mengikat, apabila sudah tercapai kesepakatan mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian itu. Asas konsensualisme tersebut lazimnya disimpulkan dari pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang berbunyi:

"Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

1. sepakat mereka yang mengikat dirinya;
2. kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;
3. suatu hal tertentu;
4. suatu sebab yang halal"²⁶

2.2 Mekanisme Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan

2.2.1 Pengertian Penyelesaian Sengketa Tenaga Kerja

Pengertian penyelesaian menurut KBBI adalah proses, cara, perbuatan, menyelesaikan.²⁷ Sedangkan pengertian sengketa menurut KBBI adalah perbedaan pendapat; pertengkaran; perbantahan; pertikaian; perselisihan; perkara (dalam pengadilan).²⁸ Sehingga pengertian penyelesaian sengketa adalah suatu proses, cara, perbuatan untuk menyelesaikan perselisihan,

²⁶ Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta, intermasa 2004) hal 15

²⁷ Hasil Pencarian Penyelesaian - KBBI Daring," diambil melalui <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/penyelesaian> diakses pada tanggal 20 Februari 2025, Pukul 06.53 WIB.

²⁸ *Ibid*

perbedaan pendapat, pertengkaran, perbantahan, perkara, ataupun pertikaian (dalam pengadilan).

Adapun Penyelesaian sengketa menurut para ahli Winardi berpendapat sengketa adalah pertentangan-pertentangan yang terjadi antara individu-individu atau kelompok-kelompok yang memiliki hubungan atau kepentingan yang sama atas suatu obyek kepemilikan, yang menimbulkan akibat hukum antara satu dengan yang lain²⁹

Penyelesaian sengketa adalah suatu penyelesaian perkara yang dilakukan antara salah satu pihak dengan pihak yang lainnya. Penyelesaian sengketa terdiri dari dua cara yaitu melalui litigasi (pengadilan) dan non litigasi (luar pengadilan). Dalam proses penyelesaian sengketa melalui litigasi merupakan sarana terakhir (ultimum remedium) bagi para pihak yang bersengketa setelah proses penyelesaian melalui non litigasi tidak membuahkan hasil.³⁰

DDengan demikian, hubungan antara perikatan dan perjanjian menunjukkan bahwa perjanjian merupakan salah satu sumber yang melahirkan perikatan. Perjanjian menjadi dasar timbulnya perikatan, di samping adanya sumber-sumber lain yang diakui dalam hukum. Istilah "perjanjian" juga sering disamakan dengan "persetujuan", karena pada dasarnya kedua belah pihak mencapai kesepakatan untuk melakukan suatu hal. Oleh karena itu, kedua istilah tersebut dapat dianggap memiliki makna yang identik. Sementara itu,

²⁹ Eko Hadi Wiyono, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Palanta, Cetakan Pertama, Desember, 2007 hal 43

³⁰ Ensiklopedia Dunia, https://p2k.stekom.ac.id/ensiklopedia/Penyelesaian_sengketa, diakses pada tanggal 24 Februari 2025, Pukul 07.05 WIB

istilah "kontrak" memiliki arti yang lebih sempit, karena merujuk secara khusus pada perjanjian atau persetujuan yang dituangkan secara tertulis.³¹

Salah satu metode penyelesaian sengketa non litigasi yang umum digunakan adalah mediasi. Mediasi adalah proses penyelesaian sengketa yang melibatkan pihak ketiga yang netral, yang disebut mediator. Mediator bertugas untuk membantu para pihak dalam mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Mediator tidak memiliki kekuasaan untuk mengambil keputusan, namun ia dapat memberikan saran dan pendapat kepada para pihak. Mediasi biasanya dilakukan secara informal dan rahasia, sehingga para pihak dapat lebih bebas dalam menyampaikan pendapat dan kepentingan mereka.³²

Perselisihan hubungan kerja terbagi menjadi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja. Pada dasarnya, perselisihan hubungan kerja diselesaikan di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (Pengadilan PHI). Sebelum mencapai tahap Pengadilan PHI, penyelesaian sengketa dapat melalui beberapa langkah awal atau alternatif, yang meliputi:

1. Lembaga Bipartit
2. Mediasi
3. Konsiliasi dan
4. Arbitrase.³³

³¹ Hasil pencarian Pengertian Penyelesaian Sengketa <https://mh.uma.ac.id/pengertian-penyelesaian-sengketa-non-litigasi/> diakses pada tanggal 24 Februari 2025, Pukul 07.05 WIB

³² *Ibid*

³³ Yunus, Y., Ilyas, A. S. K., Lasori, S. A., & Salam, S. (2023). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(1), 727-734

2.2.2 Penyelesaian Dengan Lembaga Bipartit

Penyelesaian melalui Lembaga Bipartit merupakan bentuk perundingan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha dalam rangka menyelesaikan perselisihan hubungan kerja. Proses musyawarah ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 136 Ayat (1), yang menegaskan bahwa setiap perselisihan hubungan kerja wajib diselesaikan terlebih dahulu melalui upaya musyawarah untuk mencapai mufakat antara pihak pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja.. Ayat (2) menyebutkan bahwa jika musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, pengusaha dan pekerja/serikat pekerja harus menyelesaikan perselisihan tersebut sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang.³⁴

Lembaga Bipartit terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja atau serikat pekerja. Jika di perusahaan belum terbentuk serikat pekerja, wakil pekerja dalam lembaga ini dipilih mewakili unit kerja atau kelompok profesi. Jika ada lebih dari satu serikat pekerja, wakil-wakil mereka dalam lembaga Bipartit ditentukan secara proporsional. Meskipun tidak diatur secara khusus dalam undang-undang, serikat pekerja dalam suatu perusahaan dapat membentuk Forum Komunikasi antar serikat pekerja. Penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dianjurkan dilakukan melalui forum bipartite ini, jika mereka enggan melanjutkan perundingan di Lembaga Bipartit yang sudah ada.

³⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Penyelesaian melalui bipartit wajib dilakukan, dan hasilnya harus dituangkan dalam risalah yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Proses bipartite harus diselesaikan dalam waktu 30 hari. Jika lebih dari 30 hari, dan salah satu pihak menolak untuk berunding atau jika perundingan gagal mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartite dianggap gagal. Jika terjadi kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang mengikat dan memiliki kekuatan hukum bagi kedua pihak.³⁵

Perjanjian yang dilakukan bersama tersebut harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri setempat. Apabila perjanjian tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri yang wilayahnya terdaftar perjanjian tersebut.³⁶

2.2.3 Penyelesaian Dengan Melalui Mediasi

Penyelesaian hubungan kerja selanjutnya disebut mediasi, yaitu upaya penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh di dalam satu perusahaan yang difasilitasi oleh seorang atau lebih mediator yang bersifat netral. Mediasi ini merupakan lembaga yang berwenang untuk menyelesaikan berbagai jenis perselisihan. Proses mediasi dilakukan di bidang ketenagakerjaan Kabupaten atau Kota, di mana mediatornya merupakan pegawai yang bertugas di Dinas Tenaga Kerja. Pada instansi yang bertanggung

³⁵ Iman Budi Santoso (2017) *Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* Jurnal Hukum dan bisnis Vol. 3 No. 1

³⁶ Maswandi. 2017. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Administrasi Publik*, jilid 5, No 1 <https://ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma>

jawab di bidang ketenagakerjaan, beberapa pegawai diangkat sebagai mediator untuk membantu menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dan pekerja.³⁷

Perbedaannya dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 adalah sebelumnya apabila setiap perselisihan wajib melalui proses perantaraan (mediasi) terlebih dahulu. Namun, berdasarkan Undang-undang PPHI (kecuali untuk perselisihan hak), pihak Dinas Tenaga Kerja terlebih dahulu menawarkan kepada kedua belah pihak untuk memilih antara konsiliasi atau arbitrase (tanpa langsung melakukan mediasi). Jika dalam waktu 7 hari pihak-pihak yang berselisih tidak membuat pilihan, maka penyelesaian sengketa akan diserahkan kepada mediator.

Setelah waktu 7 hari setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan, mediator harus mempelajari dan mengumpulkan informasi yang diperlukan, dan pada hari kedelapan harus segera mengadakan pertemuan atau sidang mediasi. Untuk itu, mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli.³⁸

Jika pengusaha dan pekerja, serta serikat pekerja, mencapai kesepakatan, kesepakatan tersebut akan dituangkan dalam persetujuan bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dan diketahui oleh mediator. Jika tidak tercapai kesepakatan, dalam waktu 14 hari setelah sidang mediasi pertama, mediator harus memberikan anjuran tertulis. Para pihak yang berselisih harus memberikan pendapat tertulis mengenai penerimaan atau penolakan terhadap anjuran tersebut.³⁹

³⁷ Yunus, Y., Ilyas, A. S. K., Lasori, S. A., & Salam, S. (2023). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial*. *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(1), hal 727-734.

³⁸ Susanti Adi Nugroh manfaat mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa (kencana Jakarta 2019) hal. 57

³⁹ Permenakertrans No. PER.04/MEN/2014 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mediasi Hubungan Industrial

Jika kedua belah pihak menerima anjuran mediator, kesepakatan tersebut akan dituangkan dalam persetujuan bersama. Namun, jika anjuran ditolak, pihak yang mengajukan gugatan dapat melanjutkan kasusnya ke Pengadilan PHI setempat. Dalam hal ini, mediator harus menyelesaikan dokumen yang diperlukan dalam waktu 5 hari kerja.

Dengan demikian, seluruh proses mediasi harus diselesaikan dalam waktu maksimal 40 hari kerja. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya dalam perundingan bipartit, jika kedua pihak gagal mencapai kesepakatan, mereka harus mencatatkan hal tersebut dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada mereka pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase.

2.2.4 Penyelesaian Dengan Konsiliasi

Konsiliator adalah individu yang memiliki pengalaman dalam bidang hubungan kerja serta memahami bahwa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, yang ditunjuk oleh Menteri untuk melakukan konsiliasi dan memberikan anjuran tertulis kepada pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja guna menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.⁴⁰

Daftar konsiliator untuk setiap wilayah kerja dapat ditemukan di kantor pemerintah yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, mereka dapat memilih dan meminta konsiliator dari daftar yang tersedia untuk

⁴⁰ Yunus, Y., Ilyas, A. S. K., Lasori, S. A., & Salam, S. (2023). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(1), hal 727-734.

membantu menyelesaikan perselisihan terkait kepentingan atau pemutusan hubungan kerja.

2.2.5 Penyelesaian dengan Arbitrase

Arbitrase, yang berasal dari kata *arbitrase* dalam bahasa Latin, *arbitrage* dalam bahasa Belanda dan Perancis, serta *arbitration* dalam bahasa Inggris, mengacu pada kekuasaan untuk menyelesaikan perselisihan berdasarkan kebijaksanaan atau dengan cara damai oleh seorang arbiter atau wasit. Pasal 1 (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa⁴¹ menyebutkan bahwa arbitrase adalah suatu metode penyelesaian sengketa perdata di luar pengadilan yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang berselisih.

Sanusi Bintang mengutip pendapat dari R. Subekti yang menyatakan bahwa arbitrase adalah penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh seorang atau beberapa hakim berdasarkan kesepakatan antara pihak-pihak yang bersengketa, dengan persetujuan bahwa mereka akan tunduk pada keputusan yang diberikan oleh hakim yang mereka pilih atau tunjuk.⁴²

Arbitrase merupakan cara penyelesaian perselisihan oleh seorang atau tiga orang arbiter, yang dipilih berdasarkan kesepakatan antara pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), atau perselisihan antara serikat pekerja. Jika pihak yang berselisih memilih tiga orang arbiter, maka dalam waktu 7 hari setelah itu,

⁴¹ Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa

⁴² L. H. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. (Grafindo Persada 2000). hal 27

kedua arbiter yang dipilih akan menunjuk arbiter ketiga sebagai ketua majelis arbiter. Dalam waktu paling lama 30 hari setelah keputusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung, hanya jika:

- 1) Surat atau dokumen yang diajukan terbukti palsu,
- 2) Pihak lawan terbukti sengaja menyembunyikan dokumen yang penting dalam proses pengambilan keputusan,
- 3) Keputusan arbitrase didasarkan pada penipuan pihak lawan,
- 4) Keputusan melampaui kewenangan arbiter, atau
- 5) Keputusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.2.5 Hukum dan Prinsip-prinsip dalam Penyelesaian Sengketa

Sengketa merupakan suatu keadaan di mana terdapat perbedaan pendapat atau konflik antara dua pihak atau lebih yang memiliki kepentingan hukum yang bertentangan. Penyelesaian sengketa merupakan upaya untuk mengakhiri atau menyelesaikan perbedaan tersebut dengan cara yang adil dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, adapun prinsip-prinsip dalam penyelesaian sengketa sebagai berikut:⁴³

- 1) Prinsip Keadilan dalam Hubungan Industrial
 - a. Menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha.
 - b. Menjunjung perlakuan yang adil tanpa diskriminasi dalam hubungan kerja.

⁴³ Boboy, J. T. B., Santoso, B., & Irawati, I., Penyelesaian Sengketa Pertanahan Melalui Mediasi Berdasarkan Teori Dean G. Pruitt Dan Jeffrey Z. Rubin. *Notarius*, Vol.13, No.2, (2020), hal. 812.

- c. Menjaga keharmonisan dan hubungan kerja yang saling menguntungkan.
- 2) Prinsip Kebebasan Berkontrak dan Batasannya
 - a. Pekerja dan pengusaha bebas membuat perjanjian kerja berdasarkan kesepakatan bersama.
 - b. Kebebasan berkontrak harus tetap mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - c. Tidak boleh ada klausul yang merugikan salah satu pihak secara tidak adil atau melanggar hak asasi manusia.
- 3) Prinsip Perlindungan Hak Asasi Manusia dalam Ketenagakerjaan
 - a. Menjamin hak-hak dasar pekerja seperti upah yang layak, jam kerja yang manusiawi, dan lingkungan kerja yang aman. Mencegah eksploitasi pekerja dan segala bentuk diskriminasi dalam hubungan kerja. Mengacu pada standar hak asasi manusia internasional seperti Konvensi ILO dan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia.⁴⁴

2.3 Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan

2.3.1 Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan pada awalnya dikenal dengan sebutan perburuhan, yang secara pengertian etimologis berasal dari kata "buruh". Istilah ini merujuk pada kondisi di mana seseorang bekerja kepada pihak lain, yakni pengusaha.⁴⁵

Hukum ketenagakerjaan sama dengan hukum perburuhan. Hukum perburuhan muncul pertama kali di Eropa sebagai reaksi atas perubahan yang dimunculkan Revolusi Industri. Dengan beberapa pengertian yang

⁴⁴ Boboy, J. T. B., Santoso, B., & Irawati, I., Penyelesaian Sengketa Pertanahan Melalui Mediasi Berdasarkan Teori Dean G. Pruitt Dan Jeffrey Z. Rubin. *Notarius*, Vol.13, No.2, (2020), hal. 812.

⁴⁵ Zaeni Ashadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hal 1

dikemukakan oleh ahli hukum berkenaan dengan istilah hukum ketenagakerjaan, diantaranya:

1. Imam Soepomo, memberikan pandangan tentang pengertian bahwa hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu.⁴⁶
2. Menurut Molenaar berpendapat, bahwa hukum perburuhan merupakan peraturan yang meliputi hubungan kerja antara pekerja dan majikan, yang pekerjaannya dilakukan di bawah pimpinan.⁴⁷
3. Menurut Mr. Soetikno berpendapat, bahwa hukum perburuhan ialah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja tersebut.⁴⁸
4. Menurut Daliyo berpandangan, bahwa hukum ketenagakerjaan/perburuhan merupakan himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan. Buruh bekerja pada dan dibawah majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasanya.⁴⁹
5. Menurut Asikin berpendapat, bahwa hukum perburuhan ialah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan

⁴⁶ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1992) Cet. 10, hal 3

⁴⁷ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hal 2

⁴⁸ Ibid

⁴⁹ 1 Daliyo, J.B. *Pengantar Ilmu Hukum-Buku Panduan Mahasiswa*, (PT. Gramedia, Cet. III, Jakarta, 1994), hal, 76

pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja serta antara tenaga kerja dan pengusaha.⁵⁰

6. CST Kansil berpandangan, bahwa hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dengan keadaan penghidupan yang langsung bergantung dengan pekerjaan itu.⁵¹
7. Menurut Sendjun Manulang, hukum ketenagakerjaan merupakan cabang hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja, di mana pekerjaan dilaksanakan di bawah arahan pihak lain serta berkaitan langsung dengan aspek penghidupan pekerja..⁵²
8. Menurut pendapat Mr. Soetikno, hukum perburuhan merupakan keseluruhan ketentuan hukum yang mengatur hubungan kerja, di mana seseorang secara pribadi berada di bawah arahan atau kekuasaan pihak lain, serta mencakup kondisi-kondisi kehidupan yang secara langsung berkaitan dengan hubungan kerja tersebut.⁵³
9. Syahriani memberikan pandang terkait hukum ketenagakerjaan, bahwa hukum ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan, yaitu hubungan antara buruh dengan majikan, dan hubungan antara buruh dan majikan dengan pemerintah (penguasa).⁵⁴

⁵⁰ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (PT. Raja Grafindo, Jakarta, 1993), hal, 2

⁵¹ C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Balai Pustaka, Jakarta, 1989), hal, 101

⁵² Sendjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1995), hal 1

⁵³ Zainal Asikin, Loc. Cit., hal 5

⁵⁴ Ridwan Syahriani, *Seluk Beluk dan Asas Hukum Perdata*, (Alumni, Bandung, 1992), hal,

Dapat di simpulkan hukum perburuhan adalah sekumpulan peraturan-peraturan yang mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja dan bertujuan

2.3.2 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja, yang merupakan awal dari suatu hubungan kerja, dapat dikategorikan berdasarkan durasinya. Perjanjian yang dibuat untuk jangka waktu terbatas disebut sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sedangkan perjanjian yang dibuat tanpa batasan waktu disebut perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau perjanjian kerja tetap. PKWT adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja dan pemberi kerja ketika kedua pihak sepakat untuk melakukan pekerjaan tertentu dalam jangka waktu yang terbatas. Sementara itu, PKWTT adalah perjanjian yang dibuat ketika pekerja dan pemberi kerja sepakat untuk melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja yang berlangsung terus-menerus tanpa batas waktu tertentu.⁵⁵

Menurut Pasal 52 UU Ketenagakerjaan, baik PKWT maupun PKWTT yang dibuat harus memuat unsur-unsur yang sesuai dengan ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata. Perjanjian kerja yang dibuat harus mencakup pihak-pihak yang terlibat yang harus cakap secara hukum, tidak berada dalam keadaan di bawah pengampuan, dan kedua belah pihak harus sepakat untuk mengikatkan diri dalam perjanjian tanpa adanya paksaan, ancaman, atau kekhilafan.

Selain itu, perjanjian tersebut harus memiliki objek yang sah dan tidak bertentangan dengan hukum atau ketertiban umum. Jika perjanjian kerja dibuat

⁵⁵ Rosifany, Ony. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Legalitas: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* Vol.4, No.2, (2020), hal. 3.

sesuai dengan ketentuan tersebut, maka akan terjalin hubungan kerja yang sah antara pekerja dan pemberi kerja yang dapat dipertanggungjawabkan oleh kedua belah pihak.⁵⁶

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) menggambarkan suatu konstruksi perjanjian ketenagakerjaan yang membentuk hubungan kerja dengan karyawan tetap tanpa adanya batasan waktu yang pasti. Sebaliknya, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) membentuk hubungan kontraktual yang mengatur status kepegawaian bagi pekerja dengan kontrak tertentu dan pekerja profesional yang independen. Regulasi mengenai PKWT diatur dalam Pasal 56 hingga Pasal 59 UU Ketenagakerjaan serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004 (Kepmen 100/2004).⁵⁷

Karakteristik dari PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dapat dikenali melalui pembentukan perjanjian yang didasarkan pada batasan waktu tertentu atau penyelesaian tugas tertentu. Dalam hal ini, hal yang sangat penting dalam penyusunan kontrak kerja adalah kesepakatan yang tercipta antara pihak-pihak yang terlibat, bersama dengan mekanisme perpanjangan kontrak kerja yang berkelanjutan. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 59 Ayat (7), dengan jelas dijelaskan akibat hukum dari perubahan kontrak kerja jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan dalam Ayat (2) dan (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁶ Lutfi, K. *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja Yayasan Sekolah Alam Depok* (Doctoral Dissertation, Universitas Nasional, 2023), hal. 52.

⁵⁷ Willa Wahyuni, *Pekerja Wajib Tahu Perbedaan PKWT dan PKWTT*, (20 Agustus 2024), hal. 71.

Akibatnya, regulasi ketenagakerjaan akan terus berlaku sesuai dengan konstruksi kontrak kerja yang bersifat tidak terbatas, selama tetap merujuk pada prinsip-prinsip yang diatur dalam Pasal 52 Ayat (I), yang menekankan bahwa pengaturan ketenagakerjaan harus didasarkan pada kesepakatan bersama antara pihak-pihak yang terlibat.⁵⁸

Regulasi Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 Bab 4 Bagian II Pasal 59 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan kriteria pemberlakuan PKWT yang terbatas pada jenis pekerjaan tertentu, berdasarkan karakteristik dan tipe aktivitas yang memiliki batasan waktu yang jelas.⁵⁹ Kriteria tersebut meliputi: pekerjaan dengan tujuan penyelesaian tunggal atau bersifat sementara, pekerjaan dengan durasi yang pendek dan dapat diprediksi, pekerjaan musiman, pekerjaan yang berkaitan dengan pengembangan produk, fitur inovatif, atau prototipe dalam tahap eksplorasi dan validasi awal, serta kegiatan dengan parameter operasional yang tidak sepenuhnya dapat diukur.⁶⁰

1. Prinsip Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Beberapa prinsip PKWT yang perlu diperhatikan antara lain:

- a. Harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf Latin, minimal rangkap dua. Apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing dan terjadi perbedaan penafsiran, yang berlaku bahasa Indonesia.

⁵⁸ Teo Titanio Marc Peter dan Devi Rahayu, Akibat Hukum dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Tidak Dicatatkan Oleh PT. X Surabaya, *Inicio Legis*, Vol.1, No.1 (2020), hal.7.

⁵⁹ Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 Bab 4 Bagian II Pasal 59 tentang Ketenagakerjaan.

⁶⁰ Ishar Pulungan, Kepastian Hukum Bagi Karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau dari Perpu Cipta Kerja, *Jurnal Supremasi Hukum*, Vol.5, No.2 (2023), hal.194.

- b. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
- c. Paling lama tiga tahun, termasuk jika ada perpanjangan atau pembaruan.
- d. Pembaruan PKWT dilakukan setelah tenggang waktu tiga puluh hari sejak berakhirnya perjanjian.
- e. Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap.
- f. Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- g. Upah dan syarat-syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan PP, perjanjian kerja bersama (PKB), dan peraturan perundang-undangan.

Apabila prinsip PKWT tersebut dilanggar:

- a. Terhadap huruf a sampai dengan f, maka secara hukum PKWT menjadi perjanjian kerja waktu tidak tentu (PKWTT).
- b. Terhadap huruf g, maka tetap berlaku ketentuan dalam peraturan perusahaan (PP), perjanjian kerja bersama (PKB), dan peraturan perundang-undangan.

2. Syarat-syarat pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

PKWT hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan:

- a. Bersifat sekali selesai atau sementara, waktunya tidak tetap dan selesai dalam waktu singkat.
- b. Bersifat musiman, tergantung musim atau permintaan tertentu.
- c. Berdasarkan jangka waktu tertentu, maksimal 5 (lima) tahun termasuk perpanjangan dan pembaruan.

d. Bukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap atau terus-menerus.

PKWT berdasarkan jangka waktu dapat dilakukan paling lama 5 (lima) tahun, termasuk perpanjangan dan pembaruan. Perpanjangan hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali selama paling lama sesuai kesepakatan dalam batas total 5 tahun. Pembaruan PKWT dapat dilakukan setelah jeda waktu 30 hari setelah berakhirnya perjanjian sebelumnya.⁶¹

2.3.3. Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk menjalin hubungan kerja yang bersifat permanen atau tetap.⁶²

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat dibuat baik secara tertulis maupun secara lisan, dan tidak mensyaratkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan yang berwenang. Apabila PKWTT disepakati secara lisan, maka ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja mengacu pada ketentuan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. PKWTT juga dimungkinkan untuk memuat ketentuan mengenai masa percobaan kerja dengan jangka waktu paling lama tiga (3) bulan. Selama masa percobaan

⁶¹ Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

⁶² Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP.100/MEN/VI/2004 Tahun 2004 Tentang *Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*

tersebut, pengusaha tetap berkewajiban membayar upah kepada pekerja, di mana besaran upah tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian akan di laksanakan sekitar bulan Mei 2025 setelah dilakukan seminar proposal dan perbaikan Outline.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Skripsi

No	Kegiatan	Bulan																			
		Agustus 2024				Januari 2025				Februari 2025				Maret 2025				Juli 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul																				
2.	Seminar Proposal																				
3.	Penelitian																				
4.	Penulisan dan Bimbingan Skripsi																				
5.	Seminar Hasil																				
6.	Sidang Meja Hijau																				

3.1.2 Tempat penelitian

Penelitian di lakukan di Dinas Tenaga Kerja yang beralamat di Jln.

Asrama No.143, Dwi kora, kec.Medan.

3.2 Metodologi Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

1. Penelitian Hukum yuridis Normatif

Jenis penelitian hukum yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif, yaitu metode penelitian hukum yang bertujuan untuk menemukan kebenaran berdasarkan prinsip koherensi. Pendekatan ini menelaah kesesuaian antara peraturan perundang-undangan dengan norma hukum, menilai apakah norma yang memuat perintah atau larangan telah sejalan dengan asas-asas hukum, serta mengkaji apakah suatu tindakan telah selaras dengan ketentuan hukum positif maupun prinsip-prinsip hukum yang berlaku.⁶³

Penelitian hukum normative pada hakikatnya mengkaji hukum yang di konsepskan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam Masyarakat dan menjadi acuan perilaku setiap orang. Menurut Soerjono normative, adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan Pustaka atau data sekunder belaka.

Penelitian Hukum Normatif yang meneliti dan menelaah bahan Pustaka atau data sekunder, maka penelitian hukum normatif disebut juga penelitian hukum keperpustakaan, penelitian hukum teoritis/dogmatis. Dengan demikian bahan yang diteliti pada penelitian hukum normative adalah bahan Pustaka atau data sekunder.⁶⁴

Bahan hukum primer menurut Peter Mahmud Marzuki merupakan bahan hukum yang bersifat otoritas artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri atas perundang-undangan dan putusan putusan hakim.

⁶³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2017), hal. 47

⁶⁴ Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hal. 13-14

Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi.⁶⁵

Penelitian ini adalah penelitian juridis normatif yaitu penelitian yang dilakukan bertujuan untuk meneliti penerapan ketentuan-ketentuan perundang-undangan (hukum positif) dalam kaitannya dengan perbuatan melawan hukum dalam Perjanjian Kerja dan Kontrak Kerja. Dengan demikian di samping penelitian terhadap dokumen dilakukan juga penelitian terhadap para pihak yang berkompeten. Dengan demikian penelitian yang dilakukan merupakan penelitian hukum yang juridis normatif akan dipaparkan dalam bentuk dokumenter, yakni membuat detesis mengenai realitas yang dihadapi.⁶⁶

3.2.3 Data dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan. Bahan ini antara lain adalah peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang terdiri atas buku-buku, jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana (doktrin), kasus-kasus hukum, jurisprudensi, dan hasil-hasil simposium mutakhir, yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.⁶⁷

⁶⁵ Muhammad Citra Ramadhan, *Metode Penelitian Hukum* (D.I. Yogyakarta, Kaizen,2020), hal. 93.

⁶⁶ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007), hal. 41-42

⁶⁷ Jhony Ibrahim. *Teori dan Penelitian Hukum Normatif*. (Malang: Bayumedia Publishing, 2006), hal. 295

- c. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang mampu memerintahkan atau menjelaskan dokumen hukum primer dan sekunder seperti jurnal, buku, *ensiklopedia*, dan sumber-sumber terkait hukum tersier lainnya digunakan dalam penelitian skripsi ini.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian hukum yuridis normatif ada dua macam yaitu data primer dan data sekunder. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data dalam penelitian hukum yuridis-normatif, dapat digunakan secara terpisah maupun secara bersama-sama. Untuk memperoleh hasil yang objektif dan dapat dibuktikan kebenaran serta dapat dipertanggungjawabkan hasilnya, maka dipergunakan alat pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi ini dilaksanakan melalui pengumpulan data sekunder yang mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Data tersebut dimanfaatkan sebagai landasan teoritis dalam menganalisis data primer yang diperoleh melalui penelitian lapangan. Adapun data sekunder yang digunakan bersumber dari peraturan perundang-undangan, literatur atau buku teks, serta data yang berasal dari instansi atau lembaga terkait yang memiliki relevansi dengan topik penelitian ini.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Studi lapangan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kegiatan wawancara, yaitu proses interaksi tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden, narasumber, atau informan guna memperoleh informasi yang relevan. Wawancara dilakukan secara langsung dengan pihak-pihak

tersebut, baik menggunakan panduan berupa daftar pertanyaan terstruktur maupun secara bebas, selama data yang diperlukan dapat diperoleh secara lengkap. Dalam konteks penelitian ini, wawancara akan dilaksanakan di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, dengan narasumber utama adalah Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

3.2.5 Analisis Data

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat dibuat baik secara tertulis maupun secara lisan, dan tidak mensyaratkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan yang berwenang. Apabila PKWTT disepakati secara lisan, maka ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja mengacu pada ketentuan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. PKWTT juga dimungkinkan untuk memuat ketentuan mengenai masa percobaan kerja dengan jangka waktu paling lama tiga (3) bulan. Selama masa percobaan tersebut, pengusaha tetap berkewajiban membayar upah kepada pekerja, di mana besaran upah tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan Penjelasan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan sesuai dengan pokok permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara memiliki peran sangat penting dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan, termasuk kasus penahanan ijazah, melalui jalur mediasi, konsiliasi, dan pemberian fasilitasi hukum antara pekerja dan pengusaha. Disnaker juga berwenang melakukan pengawasan dan penegakan hukum terhadap pelanggaran ketenagakerjaan sesuai UU No. 13 Tahun 2003 dan Permenaker No. 33 Tahun 2016.
2. Pekerja memiliki hak dan kewajiban yang di dapat sebagai tenaga kerja yang harus di penuhi oleh pihak Perusahaan dan berkewajiban menjalankan kewajiban sebagai tanggung jawab bekerja sebagaimana di atur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
3. Sebagaimana yang di maksud dalam surat edaran Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 tentang Larangan Penahanan Ijazah dan/atau Dokumen Pribadi Milik Pekerja/Buruh Oleh Pemberi Kerja bahwa penahan ijazah di larang apapun dengan alasan apapun maka jika terjadi penahan ijazah dalam perjanjian kerja berdasarkan surat edaran maka hal tersebut di larang dan perjanjian tersebut tidak memenuhi unsur-unsur sah nya terjadi perjaanjian maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

5.2 Saran

Adapun saran berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Kepada Pemerintah yang memiliki wewenang terhadap tenaga kerja:

Diperlukan peningkatan sosialisasi dan pengawasan aktif terhadap praktik kerja yang tidak sesuai hukum, khususnya mengenai penahanan ijazah. Perlu juga optimalisasi mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih cepat, transparan, dan berorientasi pada keadilan. Perlu dirumuskan aturan hukum yang secara eksplisit melarang penahanan dokumen pribadi pekerja, seperti ijazah, dalam perjanjian kerja. Hal ini dapat diperkuat melalui pengesahan regulasi turunan dari UU Cipta Kerja dan pembaruan dalam UU Ketenagakerjaan.

2. Hak dan kewajiban Pekerja dan Perusahaan.

Diharapkan agar mengetahui hak-haknya sebagai pekerja sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 6 Tahun 2023, serta segera melaporkan pelanggaran seperti penahanan ijazah kepada Dinas Ketenagakerjaan setempat atau jalur hukum lainnya.

Disarankan untuk tidak menggunakan ijazah sebagai jaminan kerja karena bertentangan dengan prinsip keadilan, hak asasi manusia, dan hukum positif Indonesia. Perusahaan hendaknya mengembangkan sistem kontrak kerja yang berlandaskan saling percaya, transparan, dan sesuai dengan hukum.

3. Dengan adanya surat edaran Menteri Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 tentang Larangan Penahanan Ijazah dan/atau Dokumen Pribadi Milik

Pekerja/Buruh Oleh Pemberi Kerja di harapkan tidak ada lagi terjadi kasus kasus serupa yang merugikan pihak pekerja.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- 1 Daliyo, J.B. (1994) *Pengantar Ilmu Hukum-Buku Panduan Mahasiswa*, (PT. Gramedia Cet. III, Jakarta)
- Bambang Sunggono, (2007) *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- C.S.T Kansil (1989), *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka)
- Eko Hadi Wiyono (2007), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Palanta: Cetakan Pertama, Desember)
- Gede, A. I. D., & Putu, B. I. N (2018). *Teori-Teori Hukum*. (Malang: Setra Press).
- H SYAIKHU, M. H. I. *Akulturası Hukum Waris ;(Paradigma Konsep Eklektisisme dalam Kewarisan Adat Dayak)*. (Penerbit K-Media).
- H. Muhaimin (2020), *Metode Penelitian Hukum* (Mataram, Mataram University Press)
- Hardiansyah, S.H, M.H, (2022) *Hukum Ketenagkerjaan* (Yogyakarta: Deepublish).
- Imam Soepomo (1992), *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan)
- Irianto, Sulistyowati (2015). *Hukum dan Ketimpangan Sosial*. (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia)
- Jhony Ibrahim (2006), *Teori dan Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Bayumedia Publishing)
- L, H. (2000) *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Grafindo Persada).
- Luluk Tri Harinie, dkk (2024). *Hubungan Industrial*, Bali, Infes Media.
- Muhammad Citra Ramadhan (2020), *Metode Penelitian Hukum* (D.I. Yogyakarta, Kaizen),
- Mukhlis Yunus, dkk, (2024) *Hubungan Industrial* (Banda Aceh: Syiah Kuala University Press)
- Pedomanan Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Universitas Medan Area
- Rachmadi Usman (2003), *Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, (Bandung: PT itra Aditya Bakti)

Ridwan Syahriani (1992), *Seluk Beluk dan Asas Hukum Perdata*, (Bandung: Alumni).

Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Bumi aksara.

Subekti, (2004) *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa)

Sudikno Mertokusumo, (2010) *Mengenal Hukum Suatu Pengantar Universitas* (Yogyakarta: Atma Jaya).

Susanti Adi Nugroh (2019) manfaat mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa (Jakarta kencana)

Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudji, (2010) *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: Raja Grafindo Persada).

Wahyudi, D. (2019). Analisis Hambatan Pembuktian dalam Mediasi Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Ekonomi dan Ketenagakerjaan*.

Zaeni Ashadie (2007), *Hukum Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada)

JURNAL

Agustina Ni Ade Darma Pratiwi, (2016). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Ijazahnya ditahan oleh Perusahaan, *Jurnal Advokasi FH UNMAS*, 6(2).

Alwasillah, E. C. (2017). Peran Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Metro Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Asri Wijayanti (2015), Kedudukan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja,” *Media Hukum dan Peradilan*, 1(1).

Boboy, J. T. B., Santoso, B., & Irawati, I. (2020). Penyelesaian Sengketa Pertanahan Melalui Mediasi Berdasarkan Teori Dean G. Pruitt Dan Jeffrey Z. Rubin. *Notarius*, 13(2).

Botha, L. (2023). Employee voice as a behavioural response to psychological contract breach: The moderating effect of leadership style. *Cogent Business and Management*, 10(1).

Efendi, V. S. P., Wijayanti, A., & Feliks, D. (2024). Analisis Yuridis Penyerahan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Melakukan Hubungan Kerja. *Lex Veritatis*, 3(3).

- Ellora Sukardi, dkk (2021), 'Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pemberi Kerja Dalam Perspektif Teori Keadilan Bermartabat [Detention Of Diploma Certificates By Employers From The Perspective Of The Dignified-Justice Theory]', *Law Review*.
- Ferdiansyah Putra & Muhamad Dicky Putra Irsyam, (2020). Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Hubungan Kerja, *Jurnal Hukum*, 4(2).
- Frankiano B. Randang (2011), "Kesiapan tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi persaingan dengan tenaga kerja asing," *SERVANDA_Jurnal Ilmiah Hukum*, 5(1).
- Hidayah, A., & Halaman, K. P. I. P. S. S. T. D. P. K. (2018). Ketentuan Penahanan Ijazah Pekerja Sebagai Syarat Tertentu Dalam Perjanjian Kerja. 16(2).
- Hironima, N. S., & Ritonga, M. K. (2018). Pelaksanaan Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Berlangganan Air Bersih Antara Pdam Tirta Bina Labuhanbatu Rantauprapat Dengan Konsumen Menurut Undang-Undang No. 8 Tahun 1999. *Civitas (Jurnal Pembelajaran Dan Ilmu Civic)*, 4(2).
- Hutapea, D. C. (2022). *Penegakan Hukum Terhadap Pelaku Tindak Pidana Penyelundupan Manusia (People Smuggling) Di Wilayah Hukum Polres Bengkalis* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Iman Budi Santoso (2017) Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Jurnal Hukum dan bisnis Vol. 3 No. 1
- Ishar Pulungan, Kepastian Hukum Bagi Karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau dari Perpu Cipta Kerja, *Jurnal Supremasi Hukum*, 5(2).
- Lutfi, K. (2023). *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja Yayasan Sekolah Alam Depok* (Doctoral Dissertation, Universitas Nasional).
- Mantili, R. (2021). Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(1).
- Maswandi, M. (2017). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 5(1).
- Putra, F., & Irsyam, M. D. P. (2020). Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja. *Justice Pro: Jurnal Ilmu Hukum*, 4(2).
- Rosifany, Ony (2020)., Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Legalitas: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 4(2).

- Rumimpunu, S. L. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Atas Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*, 12(3).
- Iman Budi Santoso (2017) Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *Jurnal Hukum dan bisnis* 3(1)
- Simpun, I. K., & Wismani, H. I. (2019). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Raad Kertha*, 2(2).
- Sudewi, K. R., & Wirasila, A. N. Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja Pada Pekerja Di Hotel Kubu Bali House Di Kabupaten Badung. Kertha Semaya: *Journal Ilmu Hukum*, 4.
- Suherman Toha dan Tim, (2010) Laporan Akhir Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan HAM RI, Jakarta. 6
- Sukaesi, D. (2022). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Doctoral dissertation, Universitas Lancang Kuning).
- Suwadji, Y. T. (2019). Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui Perundingan Bipartit. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 14(2).
- Teo Titanio Marc Peter dan Devi Rahayu (2020). Akibat Hukum dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Tidak Dicatatkan Oleh PT. X Surabaya, *Inicio Legis*, 1(1).
- Willa Wahyuni (2024), Pekerja Wajib Tahu Perbedaan PKWT dan PKWTT.
- Yetniwati, Y., Hartati, H., & Meriyani, M. (2014). Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi. *Jurnal Dinamika Hukum*, 14(2).
- Yunus, Y., Ilyas, A. S. K., Lasori, S. A., & Salam, S. (2023). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(1).

PERATURAN-PERATURAN

Keputusan Mentri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP.100/MEN/VI/2004 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Peraturan Daerah No 8/2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Peraturan Daerah No 8/2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 20 Tahun 2016 tentang Perlindungan Data Pribadi dalam Sistem Elektronik.

Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 20 Tahun 2016 tentang

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Surat Edaran Kemenaker Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 tentang Larangan Penahanan Ijazah.

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah
Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 Bab 4 Bagian II Pasal 59 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

WEBSITE

Data Laporan Pengaduan Kementrian Tenaga Kerja
<https://satudata.kemnaker.go.id/> (Dikutip, 13 Juli 2025, pukul 11:29 WIB)

Ensiklopedia Dunia, https://p2k.stekom.ac.id/ensiklopedia/Penyelesaian_sengketa, diakses pada tanggal 24 Februari 2025, Pukul 07.05 WIB

Feri Sibarani, “PT. Arina Multikarya Tahan Ijazah Karyawan, Terbakar, Rusak Dan Hangus Tanpa Pertanggungjawaban”
<https://www.aktualdetik.com/berita/438/pt-arina-multikarya-tahan-ijazah-karyawan-terbakar-rusak-dan-hangus-tanpa-pertanggungjawaban.html>, (Dikutip, 07 Maret 2025, 10.09 WIB)

Hadi, “Tahan Ijazah Karyawan, Bank BRI Pekanbaru Disomasi LBH”
<https://www.cakaplah.com/berita/baca/2308/2017/03/07/tahan-ijazah-karyawan-bank-bri-pekanbaru-disomasi-lbh#sthash.r45YAwKa.dpbs>
(Dikutip, 07 Maret 2025, 10.24 WIB)

Hasil pencarian Pengertian Penyelesaian Sengketa <https://mh.uma.ac.id/pengertian-penyelesaian-sengketa-non-litigasi/> diakses pada tanggal 24 Februari 2025, Pukul 07.05 WIB

Hasil Pencarian Penyelesaian - KBBI Daring,” diambil melalui <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/penyelesaian> diakses pada tanggal 20 Februari 2025, Pukul 06.53 WIB.

Hasil pencarian Tugas dan fungsi Pelaksana Dinas Tenaga Kerja <https://dealls.com/pengembangan-karir/disnaker-adalah> Di akses Pada tanggal 12 Juni 2025 Pada Pukul 21:45 WIB.



LAMPIRAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate (061) 7360168, 7366878, 7364348 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A (061) 8225602 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 783/FH/01.10/V/2025
Lampiran : —
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara

09 Mei 2025

Kepada Yth :
Kepala Dinas Ketenagakerjaan Sumatera Utara

di-

Tempat

Dengan hormat, bersama surat ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan Izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami berikut ini :

Nama : Fernanda Wibowo
N I M : 218400312
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di Dinas Ketenagakerjaan Sumatera Utara , guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul **"PENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEKERJA ATAS PENAHANAN IJAZAH DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU "**.

Perlu kami sampaikan bahwa Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara dimaksud adalah semata-mata untuk penulisan ilmiah dan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk mengikuti Ujian Skripsi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Apabila mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data/riset Dan Wawancara, kami mohon agar dapat diberikan Surat Keterangan telah selesai melaksanakan riset di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

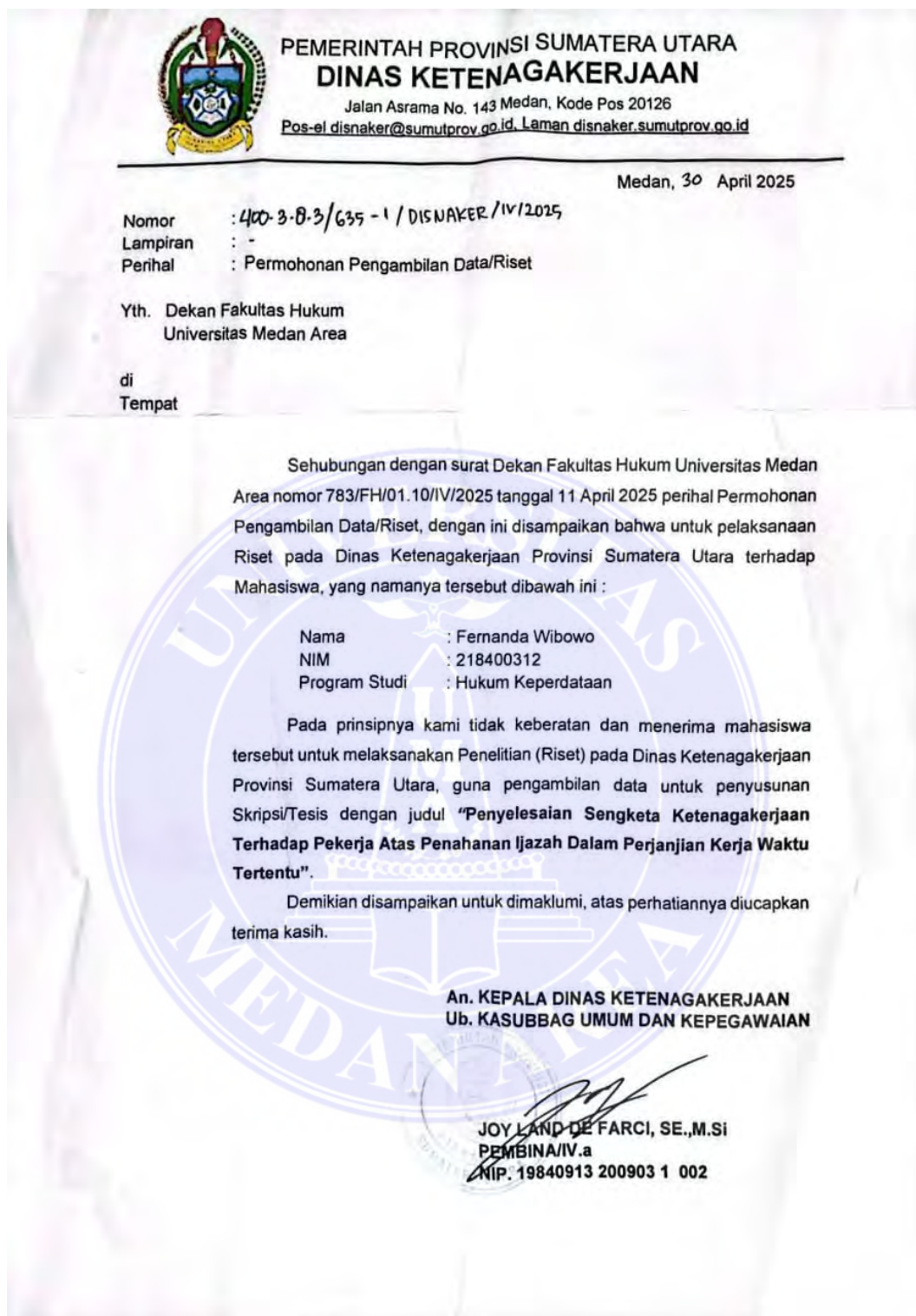
Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Bidang Penjaminan Mutu Akademik


Dr. Rafiqi, SH, MM, M.Kn



CS Dipindai dengan CamScanner



Lampiran 1

Surat Permohonan Data/Riset Dan Wawancara

Wawancara

Berdasarkan surat yang saya ajukan sebagai syarat administrasi untuk melaksanakan Penelitian dan wawancara.

Bersama Pak Ali Akbar Hasibuan selaku Kepala seksi bidang pengawas Di Dinas Ketenagkerja Sumatera Utara pada Tanggal 2 Juni 2025, Pukul 09:15 WIB

Pratiwi S.M Anggota seksi bidang pengawas Di Dinas Ketenagkerja Sumatera Utara pada Tanggal 2 Juni 2025, Pukul 09:45 WIB

Herlina seksi Anggota bidang pengawas Di Dinas Ketenagkerja Sumatera Utara pada Tanggal 2 Juni 2025, Pukul 10:00 WIB

1. Apakah penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan sah secara hukum? Penahanan ijazah oleh perusahaan tidak sah secara hukum. Ijazah merupakan dokumen pribadi milik pekerja yang bersifat pribadi dan melekat pada identitas pemilikinya. Tindakan penahanan ijazah oleh pemberi kerja bertentangan dengan prinsip penghormatan terhadap hak-hak pribadi, serta tidak memiliki dasar hukum yang sah dalam peraturan ketenagakerjaan nasional. Selain itu, praktik ini berpotensi melanggar hukum pidana apabila unsur-unsur perampasan atau pemerasan terpenuhi.

2. Apakah ada aturan atau undang-undang yang mengatur penahanan ijazah oleh perusahaan? Ya, secara eksplisit tidak terdapat ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang membenarkan penahanan ijazah oleh perusahaan. Namun, Kementerian Ketenagakerjaan telah mengeluarkan Surat Edaran Nomor M/5/HK.04.00/V/2025, yang menegaskan larangan penahanan

ijazah dan/atau dokumen pribadi lainnya milik pekerja oleh pemberi kerja. Surat edaran ini menegaskan bahwa tindakan penahanan ijazah tidak diperbolehkan dan dapat dilaporkan ke Dinas Ketenagakerjaan setempat.

3. Bagaimana jika penahanan ijazah dilakukan tanpa persetujuan tertulis dari karyawan? Penahanan ijazah tanpa persetujuan tertulis dari karyawan adalah bentuk pelanggaran hukum. Persetujuan lisan pun tidak dapat dijadikan dasar yang kuat secara hukum, karena menyangkut hak-hak mutlak pekerja. Bahkan jika terdapat persetujuan tertulis, praktik tersebut masih dapat dipertanyakan keabsahannya karena bertentangan dengan prinsip-prinsip perlindungan pekerja, termasuk asas itikad baik dan ketentuan dalam Pasal 1320 KUHPerdara tentang syarat sahnya perjanjian.

4. Apakah penahanan ijazah diatur dalam perjanjian kerja yang telah disepakati antara perusahaan dan karyawan? Nah.. Dalam praktiknya, beberapa perusahaan mencantumkan klausul penahanan ijazah dalam perjanjian kerja, terutama Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Namun demikian, keberadaan klausul tersebut tidak serta-merta menjadikannya sah secara hukum, karena bertentangan dengan asas perlindungan bagi pekerja yang dianut dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Pengaturan dalam perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

5. Bagaimana klausul mengenai penahanan ijazah tersebut dalam perjanjian kerja? Klausul mengenai penahanan ijazah, jika ada, biasanya dituangkan dalam bentuk pernyataan bahwa pekerja bersedia menyerahkan ijazah asli sebagai jaminan selama masa kerja. Namun klausul tersebut dapat dianggap sebagai bentuk

perjanjian yang tidak sah, karena bertentangan dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) huruf c UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 6 Tahun 2023 yang menyatakan bahwa perjanjian kerja harus dibuat atas dasar kesepakatan yang tidak bertentangan dengan hukum, kesusilaan, dan ketertiban umum. Dengan demikian, klausul tersebut dapat dibatalkan demi hukum.

6. Apakah penahanan ijazah menimbulkan kerugian bagi karyawan, misalnya dalam hal pencarian kerja? Ya, penahanan ijazah dapat menimbulkan kerugian nyata bagi karyawan, terutama dalam proses melamar pekerjaan baru, atau pendaftaran pendidikan lanjutan. Ijazah merupakan bukti resmi kualifikasi pendidikan yang wajib disertakan dalam banyak keperluan administratif, sehingga ketiadaannya membatasi mobilitas karier pekerja.

7. Bagaimana cara karyawan mendapatkan kembali ijazah yang ditahan oleh perusahaan? Karyawan dapat terlebih dahulu meminta secara baik-baik kepada pihak HRD perusahaan untuk mengembalikan ijazah. Jika tidak berhasil, maka karyawan dapat mengajukan pengaduan resmi ke Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) setempat. Selain itu, karyawan juga dapat menempuh jalur hukum perdata atau pidana, tergantung pada kondisi kasusnya.

8. Apakah ada sanksi atau ganti rugi yang dapat diminta oleh karyawan jika ijazah ditahan secara tidak sah? Ya. Jika penahanan ijazah menyebabkan kerugian, maka karyawan dapat mengajukan gugatan perdata untuk meminta pengembalian dokumen dan ganti rugi materiil maupun immateriil. Apabila unsur pidana terpenuhi (misalnya unsur pemerasan atau perampasan), pelaku juga bisa dijerat dengan sanksi pidana.

9. Apakah penahanan ijazah dapat dikategorikan sebagai pelanggaran hukum, misalnya pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) atau tindak pidana? Ya. Penahanan ijazah secara tidak sah dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap hak milik pribadi, yang merupakan bagian dari Hak Asasi Manusia sebagaimana dijamin dalam Pasal 28G ayat (1) UUD 1945. Selain itu, tindakan ini juga bisa dikenakan pasal perampasan atau penggelapan dalam KUHP jika memenuhi unsur pidana.

10. Apakah ada dasar hukum untuk menuntut perusahaan yang menahan ijazah secara tidak sah? Dasar hukumnya antara lain:

1. KUHP Pasal 368 (pemerasan) dan Pasal 372 (penggelapan),
2. Pasal 1320 dan Pasal 1335 KUHPerdata tentang syarat sahnya perjanjian,
3. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
4. UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM,
5. Surat Edaran Menaker No. M/5/HK.04.00/V/2025 tentang larangan penahanan ijazah.

11. Apa saja tindakan yang dapat dilakukan oleh karyawan jika ijazah ditahan oleh perusahaan tanpa dasar hukum yang kuat? Tindakan yang bisa dilakukan karyawan antara lain:

1. Mengajukan surat permintaan resmi pengembalian ijazah,
2. Melapor ke Dinas Ketenagakerjaan setempat untuk dimediasi,
3. Mengajukan gugatan perdata ke Pengadilan Negeri,
4. Melapor ke kepolisian jika ada indikasi unsur pidana,
5. Mengadukan ke Komnas HAM jika dirasa terjadi pelanggaran hak asasi.

12. Bagaimana cara melaporkan kasus penahanan ijazah kepada Disnaker?

Langkahnya:

1. Kumpulkan bukti (surat penahanan, perjanjian kerja, kronologi, komunikasi).
2. Datang ke Dinas Ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat, bagian Pengawasan Ketenagakerjaan.
3. Buat pengaduan tertulis dengan menyebut identitas pelapor, identitas perusahaan, kronologi kejadian, dan permintaan penyelesaian.
4. Disnaker akan menindaklanjuti dengan mediasi atau pengawasan ke perusahaan.

13. Apa saja upaya hukum yang dapat ditempuh jika kasus penahanan ijazah tidak dapat diselesaikan secara damai? Upaya perkerja yang bisa di lakukan adalah salah satu nya:

1. Gugatan perdata ke Pengadilan Negeri untuk pengembalian dokumen dan ganti rugi,
2. Laporan pidana ke kepolisian jika unsur penggelapan/pemerasan terpenuhi,
3. Laporan ke Komnas HAM jika tindakan dinilai melanggar hak dasar.
4. Menggunakan mekanisme PTUN, jika pelanggaran dilakukan oleh instansi/lembaga negara.

16. Apakah penahanan ijazah oleh perusahaan yang saya alami sah secara hukum, mengingat tidak ada kesepakatan tertulis sebelumnya?

Tidak sah secara hukum. Tanpa persetujuan tertulis, perusahaan tidak memiliki dasar legal untuk menahan ijazah Anda. Bahkan jika ada kesepakatan tertulis,

praktik ini tetap tidak dapat dibenarkan karena bertentangan dengan ketentuan perlindungan hak pekerja.

17. Apakah saya dapat melaporkan kasus ini ke Disnaker dan apa tindakan yang akan dilakukan oleh Disnaker terhadap perusahaan?

Ya, setiap pekerja berhak melaporkan kasus ini ke Disnaker. Setelah laporan diterima, Disnaker akan melakukan:

1. Mediasi antara Anda dan perusahaan,
2. Jika perlu, pengawasan langsung ke perusahaan,
3. Surat peringatan atau rekomendasi sanksi administratif,
4. Jika pelanggaran serius, Disnaker dapat meneruskan ke penegak hukum atau merekomendasikan penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial.



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS KETENAGAKERJAAN**

Jln. Asrama No. 143, Medan, Kode Pos 20128
Pos-el disnaker@sumutprov.go.id, Laman disnaker.sumutprov.go.id

Medan, 11 Juni 2025

Nomor : 400-3-8-3/795-1/DISNAKER/VI/2025
Lampiran : -
Hal : Selesai Melaksanakan Riset

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area
Jalan Kolam 1 Medan Estate.
Di -
Medan

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat saudara Nomor 783/FH/01.10/IV/2025 tanggal 09 Mei tahun 2025 perihal Permohonan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara, melalui surat ini kami memberikan keterangan bahwa Mahasiswa yang bernama :

Nama : Fernanda Wibowo
NPM : 218400132
Program Studi : Ilmu Hukum

telah selesai melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, guna penyusunan Skripsi (Karya Ilmiah) dengan Judul :

"PENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEKERJA ATAS PENAHANAN IJAZAH DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (Studi Kasus Dinas Ketenagakerjaan Sumatera Utara)"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.



Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 2

Surat Keterangan Selesai Melakukan Riset dan Wawancara.



Lampiran 3

Dokumentasi Dengan Narasumber dan Wawancara