

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA TERHADAP PENAHANAN IJAZAH
DITINJAU MELALUI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

Oleh :

YUSYA RUGAYA SALSABILAH

NIM: C07219015



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

JURUSAN HUKUM PUBLIK ISLAM

PROGRAM STUDI HUKUM

2023

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yusya Rugaya Salsabilah
NIM : C07219015
Fakultas/Prodi : Syariah dan Hukum/ Hukum
Judul : Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Penahanan
Ijazah Ditinjau Melalui Undang-Undang Nomor 13
Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 23 Juni 2023
Saya yang menyatakan,



Yusya Rugaya Salsabilah
NIM. C07219015

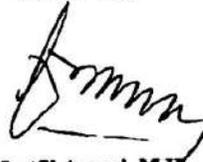
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh:

Nama : Yusya Rugaya Salsabilah
NIM. : C07219015
**Judul : PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA TERHADAP
PENAHANAN IJAZAH DITINJAU MELALUI
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

telah diberikan bimbingan, arahan, dan koreksi sehingga dinyatakan layak, serta disetujui untuk diajukan kepada Fakultas guna diujikan pada sidang munaqasah.

Surabaya, 26 Juni 2023
Pembimbing,



Dr. Lutfil Ansori, M.H.
NIP. 198311132015031001

PENGESAHAN

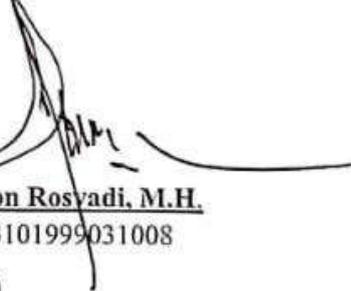
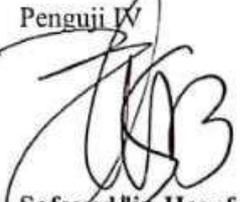
Skripsi yang ditulis oleh:

Nama : Yusya Rugaya Salsabilah

NIM. : C07219015

telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Ampel pada hari Minggu, tanggal 10 Juli 2023, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum.

Majelis Munaqasah Skripsi:

Penguji I  <u>Dr. Lutfil Ansori, M.H.</u> NIP. 198311132019031001	Penguji II  <u>Dr. H. Imron Rosyadi, M.H.</u> NIP. 196903101999031008
Penguji III  <u>Miftakhur Rohman Habibi, M.H.</u> NIP. 198812162019031014	Penguji IV  <u>Safaruddin Harefa, M.H.</u> NIP. 202111004

Surabaya, 10 Juli 2023

Mengesahkan,

Fakultas Syariah dan Hukum

UIN Sunan Ampel Islam Negeri Sunan Ampel

Dekan,


Musafahah, M.Ag.
196303271999032001



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Yusya Rugaya Salsabilah
NIM : C07219015
Fakultas/Jurusan : Syariah dan Hukum / Hukum
E-mail address : c07219015@student.uinsby.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Penahanan Ijazah Ditinjau Melalui Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 20 September 2023

Penulis

(Yusya Rugaya Salsabilah)

ABSTRAK

Skripsi “Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Penahanan Ijazah Ditinjau Melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan”, dimana hasil penelitian ini berguna untuk mengetahui mengenai bagaimana perlindungan hukum pekerja terhadap penahanan ijazah ditinjau melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ada dua rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu (i) apakah ketentuan penahanan ijazah pekerja telah sesuai dengan Asas Kebebasan Berkontrak (*Freedom of Contract*)?, dan (ii) Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kerugian akibat penahanan ijazah?.

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif (*legal research*) dengan pendekatan perundang-undang dan pendekatan konseptual. Bahan hukum penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer didapatkan dari peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder didapatkan melalui perluasan bahan hukum primer, dan bahan hukum tersier merupakan bahan hukum dukungan untuk mengungkap data hukum yang lainnya. Bahan hukum ini diperoleh dengan metode analisis deduktif dan studi kepustakaan.

Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa: Pertama ketentuan penahanan ijazah pekerja telah sesuai dengan asas kebebasan berkontrak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam hal ini penahanan ijazah sendiri seharusnya sudah memenuhi empat syarat terjadinya perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, dimana isi dari perjanjian tersebut telah disepakati dan berlaku sebagai pedoman peraturan bagi kedua belah pihak selaku pembuat perjanjian (*pacta sunt servanda*).

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kerugian akibat penahanan ijazah bisa dilakukan dengan dua cara yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif dalam penahanan ijazah bisa dilakukan melalui perlindungan hukum secara internal yang disepakati oleh kedua belah pihak dan bersifat mufakat. Sedangkan represif melalui jalur peradilan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, penulis memberikan beberapa saran terkait dengan permasalahan yang dibahas, yaitu terkait belum adanya peraturan perundang-undangan yang secara khusus mengatur tentang penahanan ijazah di Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka sebaiknya dilakukan penyempurnaan UU Ketenagakerjaan dengan mengatur mengenai perlindungan hukum kepada pekerja berkaitan dengan penahanan ijazah.

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Penulisan	9
E. Manfaat Penelitian	10
F. Penelitian Terdahulu	11
G. Definisi Operasional	14
H. Metode Penelitian	16
I. Sistematika Penulisan	20
BAB II PERLINDUNGAN HUKUM DAN HUBUNGAN KERJA	22
A. Perlindungan Hukum	22
1. Pengertian Perlindungan Hukum	22
2. Bentuk Perlindungan Hukum	23
3. Tujuan Perlindungan Hukum	25
B. Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan	26
1. Pekerja	26
2. Perusahaan	27
3. Perjanjian Kerja	28
4. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	31
C. Teori Hubungan Kerja	33
1. Teori Perjanjian	36
2. Asas Kebebasan Berkontrak	38

BAB III KETENTUAN PENAHANAN IJAZAH MENURUT ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK	41
A. Ketentuan Penahanan Ijazah Dalam Perjanjian Kerja	41
B. Ketentuan Penahanan Ijazah Berdasarkan Asas Kebebasan Berkontrak	46
BAB IV PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA YANG MENGALAMI KERUGIAN AKIBAT PENAHANAN IJAZAH	57
A. Akibat Hukum Perjanjian Penyerahan Penahanan Ijazah Milik Pekerja	57
B. Upaya Perlindungan Hukum Pekerja Yang Mengalami Kerugian Akibat Penahanan Ijazah	63
BAB V PENUTUP	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

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

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

Dengan adanya tujuan untuk pembangunan nasional yang merata, adil, dan makmur sesuai dengan undang-undang maka masyarakat diharapkan memiliki kedudukan yang penting sebagai salah satu pelaku pembangunan nasional yang menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung.²

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

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

² Abdul Kakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2020), 9.

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

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

Namun demikian, masalah perlindungan hak pekerja masih selalu menimbulkan persoalan tersendiri, baik dari sumber kelemahan perundang-undangan, maupun kelemahan dari pihak yang terikat dalam hubungan ketenagakerjaan yaitu perjanjian kerja.⁵ Perusahaan merupakan pemberi kerja utama dimana memiliki hubungan hukum seperti yang dijelaskan akibat

⁴ Asyhadie and Rahmawati, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia*.

⁵ Ikhwani Fahroji, *Hukum Perburuhan* (Malang: Setara Press, 2016), 29.

timbulnya perjanjian kerja. Perjanjian kerja sendiri menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan merupakan suatu perjanjian yang terdiri dari pekerja dengan pemberi kerja yang memuat adanya syarat, hak, dan kewajiban para pihak. Maka dari itu bisa timbul suatu hubungan kerja yang terjalin antara dua pihak tersebut.

Adapun sampai saat ini, sistem penahanan ijazah merupakan hal yang masih umum ditemui disaat ingin melamar suatu pekerjaan. Kegiatan ini dilakukan oleh perusahaan yang memiliki persyaratan untuk menahan ijazah sebagai salah satu syarat diterimanya di perusahaan tersebut. Dikarenakan alasan seperti pekerja tidak menjadikan perusahaan tersebut hanya sebagai batu loncatan saja namun untuk berkepanjangan dan seterusnya. Tentunya hal ini menjadikan perdebatan dimana adanya hak pekerja yang dinodai dalam kegiatan tersebut, yaitu hak untuk mencari pekerjaan yang layak⁶, pula dikarenakan ijazah merupakan salah satu bukti dimana individu tersebut telah menyelesaikan suatu tingkatan pendidikan dan merupakan surat yang berharga. Para pekerja tidak memiliki kebebasan untuk bisa *resign* ataupun keluar dari perusahaan tersebut dengan waktu tertentu dikarenakan adanya kontrak kerja yang diajukan oleh perusahaan yang harus diselesaikan.

⁶ Hanafing Mochammad and Arinto Nugroho, "Analisis Yuridis Tentang Penahanan Ijazah Atasan Oleh Pengusaha Akibat Kesalahan Bawahan," *Jurnal Novum* 2, no. 4 (Oktober 2017): 5.

Perjanjian kerja sendiri dibagi menjadi dua yaitu PKWT atau perjanjian kerja waktu tertentu dan PKWTT yakni perjanjian kerja waktu tidak tertentu. PKWT sendiri harus berdasarkan jangka waktu tertentu, atau biasa disebut dengan pekerja kontrak yang mana jika habis masa kontrak harus memperbarui ataupun meninggalkan perusahaan tersebut. Sedangkan PKWTT sendiri merupakan perjanjian kerja tanpa dibatasi oleh jangka waktu tertentu, atau biasa disebut dengan karyawan tetap.⁷

Didalam KUHPerdara Pasal 1338 disebutkan mengenai asas-asas perjanjian seperti adanya Asas Kebebasan Berkontrak atau biasa disebut dengan *Freedom of Contract*. Asas kebebasan berkontrak sendiri menjadi prinsip umum dalam mendukung persaingan bebas, yang mana setiap campur tangan negara terhadap perjanjian bertentangan dengan prinsip umum dalam mendukung persaingan bebas. Hal ini menjadi bentuk paradigma yang bisa diartikan sebagai kebebasan para subyek hukum untuk menentukan dengan siapa mengadakan perjanjian dan kebebasan untuk menentukan isi dan bentuk perjanjian. Dengan demikian kebebasan berkontrak bersumber kepada kebebasan subyek hukum dalam memenuhi kepentingan pihak tersebut.⁸

Dengan adanya asas ini diharapkan bisa menciptakan suatu ikatan yang baik

⁷ Djumialdji, *Perjanjian Kerja* (Bandung: Sinar Grafika, 2006), 8.

⁸ Christiana Tri Budhayati, "Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Hukum Perjanjian Indonesia" *Widya Sari* Vol 10, No. 3 (January 2009): 233.

antara pemberi kerja dan juga pekerja⁹. Artinya, semua perjanjian yang didasari oleh asas kebebasan berkontrak dilakukan agar tidak menimbulkan kesalahpahaman dan kerugian bagi semua pihak yang terkait. Namun, pada kenyataannya didalam membuat perjanjian kerja ataupun kontrak kerja, perusahaan sering kali tidak memperdulikan kebebasan berkontrak yang mana menimbulkan ketimpangan pada sisi pekerja.

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

Adapun kasus penahanan ijazah baru-baru ini datang dari banyak mantan karyawan JB (Jembatan Baru) di Lombok Barat yang mengadu dan melapor kepada Disnaker Lobar bahwa belum ada kejelasan kapan ijazah mereka akan dikembalikan dan ditahan setelah mereka mengundurkan diri

⁹ Muljadi and Widjaja, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), 14.

maupun terdampak dari pemutusan hubungan kerja (PHK). Mereka mengaku sudah bekerja selama dua tahun lebih namun terdapat pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan kondisi pembeli yang sepi. Terlepas dari kondisi tersebut pihak JB dan perusahaan penyedia kerja juga tidak memberikan hak mereka setelah pemutusan kerja tersebut berupa surat resmi PHK dan ijazah mereka yang tetap ditahan oleh perusahaan.¹⁰

Di Jawa Timur sendiri kasus penahanan ijazah masih bisa didapati di banyak daerah. Hal ini dikatakan langsung oleh pihak Disnaker Kabupaten Lumajang yang masih mencatat adanya enam belas pengaduan mengenai ketenagakerjaan sepanjang tahun 2022. Dari banyaknya pengaduan tersebut masih ada total pengaduan mengenai penahanan ijazah asli sebagai jaminan yang digunakan untuk kesepakatan perjanjian kerja¹¹.

Selain di daerah Lumajang, penahanan ijazah di Jawa Timur juga terdapat di daerah Probolinggo yang dialami langsung oleh Vira Ayu Febriari yang tidak bisa melanjutkan pendaftaran kuliahnya dikarenakan ijazahnya tertahan di tempat ia bekerja sebelumnya yaitu Toko Pok Ame-Ame. Hal ini terungkap ketika Vira mengajukan bantuan langsung kepada DPRD setempat

¹⁰ Yudina, "Mantan Karyawan JB Kembali Adukan Kasus Penahanan Ijazah Ke Disnaker Lobar," *Inside Lombok*, January 27, 2023, accessed March 15, 2023, <https://insidelombok.id/berita-utama/mantan-karyawan-jb-kembali-adukan-kasus-penahanan-ijazah-ke-dinsnaker-lobar/>.

¹¹ Tedi Ibnu Kurniawan, "Penahanan Ijazah Asli Karyawan Oleh Perusahaan Di Lumajang Masih Kerap Terjadi, Ini Respon Disnaker," *Jatim Hari Ini*, March 1, 2023, accessed March 3, 2023, <https://www.jatimhariini.co.id/jawa-timur/8827798857/penahanan-ijazah-asli-karyawan-oleh-perusahaan-di-lumajang-masih-kerap-terjadi-ini-respon-dinsnaker>.

bahwasanya ijazahnya tidak kunjung dikembalikan padahal pada awal ia bekerja tidak ada dokumen perjanjian kontrak yang diserahkan, termasuk dokumen perjanjian penahanan ijazah. Namun setelah ia hendak *resign*, pihak perusahaan malah menahan ijazahnya dan jika ingin dikembalikan harus membayar denda sebanyak gaji awal. Pihak perusahaan baru menyerahkan ijazah Vira setelah syarat panjang dan undangan dari Komisi III DPRD.¹²

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

Ditinjau dari latar belakang tersebut penulis menemukan permasalahan mengenai perlindungan hukum pekerja yang ijazahnya ditahan, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi yang berjudul

¹² Arif Mashudi, "Ijazah Ditahan Saat Mau Keluar Kerja, Gaji Tak Sesuai, Wadul DPRD", Radar Bromo Jawa Pos," *Radar Bromo Jawa Pos* (January 19, 2023), accessed March 3, 2023, <https://radarbromo.jawapos.com/daerah/probolinggo/19/01/2023/ijazah-ditahan-saat-mau-keluar-kerja-gaji-tak-sesuai-wadul-dprd>.

“PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA TERHADAP PENAHANAN IJAZAH DITINJAU MELALUI UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN”.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas timbul bebreapa persoalan yang termuat dalam penelitian penulis yang berjudul “Perlindungan Hukum Pekerja terhadap Penahanan Ijazah ditinjau melalui Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”

1. Permasalahan ketenagakerjaan dalam hubungan industrial perusahaan dan pekerja.
2. Perjanjian kerja antara pemilik usaha dan pekerja yang terdapat penahanan ijazah.
3. Tidak adanya aturan secara jelas mengenai penahanan ijazah pekerja sebagai kontrak kerja.
4. Adanya pelanggaran hak para pekerja yang ijazahnya ditahan.
5. Perlindungan Hukum bagi pekerja yang ijazahnya ditahan.

2. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang masih umum dan luas, penulis membuat batasan masalah guna penelitian lebih fokus diantaranya:

1. Ketentuan penahanan ijazah pekerja dengan Asas Kebebasan Berkontrak (*Freedom of Contract*).
2. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kerugian akibat penahanan ijazah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang, identifikasi masalah, serta pembatasan yang telah dijabarkan, maka penulis menjabarkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ketentuan penahanan ijazah pekerja telah sesuai dengan Asas Kebebasan Berkontrak (*Freedom of Contract*)?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kerugian akibat penahanan ijazah?

D. Tujuan Penelitian

Berangkat dari rumusan masalah tersebut, tujuan penulis melakukan penelitian sebagai berikut:

1. Guna mengetahui ketentuan penahanan ijazah pekerja telah sesuai dengan Asas Kebebasan Berkontrak (*Freedom of Contract*).
2. Guna mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kerugian akibat penahanan ijazah.

E. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap adanya manfaat yang berguna. Diantaranya terdapat dua aspek yang mempengaruhi yaitu:

1. Aspek Teoritis (Keilmuan)

Penulis mengharapkan adanya kontribusi yang bermanfaat terhadap pemikiran dan kajian pada bidang hukum ketenagakerjaan mengenai Penahanan Ijazah oleh Perusahaan terhadap pekerja. Pula, sebagai pengetahuan dan referensi pustaka di Fakultas Syari'ah dan Hukum.

2. Aspek Praktik

Dengan adanya penelitian ini penulis mengharapkan bisa bermanfaat sebagai referensi dan juga berguna bagi masyarakat yang membutuhkan.

F. Penelitian Terdahulu

Merupakan penelitian yang sudah diteliti sebelumnya, guna mencegah adanya penelitian yang sama dengan sebelumnya.¹³ Dengan adanya beberapa referensi penelitian, penulis menemukan sejumlah penelitian yang mirip dengan penelitian ini, diantaranya:

Penelitian yang ditulis pada tahun 2020 oleh Daryanto Wibowo dengan NIM 1113048000077 Universitas Islam Negeri Syarif Hidayyatullah Jakarta dengan judul “Kerugian Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

¹³ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), 24.

Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor: 205/Pdt.G/2019/PN.SDA)”¹⁴

Penelitian ini membahas tentang Kerugian Penahanan Ijazah yang dilakukan oleh Perusahaan dengan menggunakan Studi Putusan.

Persamaan dengan penelitian yang akan penulis teliti yaitu mengenai kerugian penahanan ijazah berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, namun memiliki perbedaan yang signifikan yaitu penulis mengambil sudut pandang mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang ijazahnya ditahan.

Penelitian yang ditulis pada tahun 2020 oleh Faradisa Jannata Ikhsani dengan NIM 160710101375 Universitas Jember dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Penahanan Ijazah Setelah Perjanjian Kerja Berakhir”¹⁵ Penelitian ini membahas mengenai Perlindungan Hukum penahanan Ijazah dengan menggunakan Studi Putusan.

Persamaan dengan penelitian yang akan penulis teliti yaitu mengenai adanya perlindungan hukum penahanan ijazah, namun memiliki perbedaan signifikan yaitu penulis mengambil sudut pandang berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

¹⁴ Daryanto Wibowo, “Kerugian Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor: 205/Pdt.G/2019/PN.SDA)” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Jakarta, 2020).

¹⁵ Faradisa Jannata Ikhsani, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Penahanan Ijazah Setelah Perjanjian Kerja Berakhir” (Skripsi, Universitas Jember, 2020).

Penelitian yang ditulis pada tahun 2020 oleh Sarif Soulisa dengan NIM 0150101062 Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ambon dengan judul “Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Menurut KUH Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”¹⁶ Penelitian ini membahas mengenai Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah berdasar kepada KUHPperdata.

Persamaan dengan penelitian yang akan penulis teliti yaitu mengenai Penahanan Ijazah berdasar pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, namun memiliki perbedaan yang cukup signifikan dimana dalam Skripsi milik Sarif Soulisa memiliki fokus yang berpusat kepada KUHPperdata dan juga Undang-undang nomor 13 Tahun 2003. Sedangkan penulis sendiri berfokus kepada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Penelitian yang ditulis pada tahun 2019 oleh Nadila Rachma Dini dengan NPM 151010204 dengan judul “Analisis Yuridis Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Dalam Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia”¹⁷ Penelitian ini membahas mengenai Analisis Yuridis Penahanan Ijazah.

Persamaan dengan penelitian yang akan penulis teliti yaitu mengenai Penahanan Ijazah dalam Hubungan Kerja, namun terdapat perbedaan yang

¹⁶ Sarif Soulisa, “Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Menurut KUH Perdata Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” (Skripsi, IAIN Ambon, 2020).

¹⁷ Nabila Rachma Dini, “Analisis Yuridis Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Dalam Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia” (Skripsi, Universitas Islam Riau, 2019).

signifikan yaitu skripsi milik Nadila Rachma Dini berfokus kepada Perspektif Hak Asasi Manusia dimana objeknya berbeda dengan penelitian penulis yang berfokus kepada perlindungan hukum dan berdasar pada Undang-undang nomor 13 Tahun 2003.

G. Definisi Operasional

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum merupakan cara untuk memberikan suatu perlindungan terhadap suatu permasalahan hak individu yang merasa dirugikan oleh suatu individu maupun badan lain dengan adanya suatu hukum yang mengatur. Menurut beberapa ahli dengan adanya suatu perlindungan hukum ini dapat mengatur harkat dan martabat, serta adanya pengakuan terhadap hak yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum.

2. Penahanan Ijazah

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2017 ijazah merupakan suatu aset sertifikat yang menunjukkan suatu pengakuan atas adanya prestasi belajar maupun kelulusan dari suatu hasil jenjang pendidikan formal maupun nonformal. Hal ini dikarenakan ijazah merupakan aset seseorang ketika menempuh suatu pendidikan tertentu.

Suatu ijazah dikategorikan sebagai dokumen penting yang mana diperlukan sebagai suatu kelangsungan urusan individu seperti halnya

melamar suatu pekerjaan yang mana dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 14 tahun 2017 dan Sertifikat Hasil Ujian Nasional Pasal 9 ayat 2 yang mana jika ada ijazah yang rusak, hilang, atau musnah dapat diterbitkan surat keterangan pengganti ijazah guna melindungi dan mencegah adanya ancaman maupun kehilangan.

Penahanan ijazah sendiri merupakan suatu kegiatan perjanjian yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja guna tidak menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

3. Hukum Ketenagakerjaan

Menurut beberapa ahli, hukum ketenagakerjaan merupakan suatu rangkaian peraturan yang mengatur mengenai segala kejadian ataupun sewaktu angkatan pekerja dengan menerima upah ataupun imbalan dalam bentuk yang lain.¹⁸

4. Pekerja

Menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 1 pekerja atau tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain ataupun mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun atau masyarakat.¹⁹

5. Pemberi kerja

¹⁸ Asyhadie and Rahmawati, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia*, 4.

¹⁹ *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

Pemberi kerja merupakan perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberi upah atau imbalan lainnya sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian Yuridis Normatif (*legal research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan meneliti bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.²⁰ Dimana didalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara rinci serta sistematis mengenai sistem hukum yang mengatur bidang hukum tertentu dengan bahan hukum utama seperti adanya asas hukum, pandangan, serta peraturan hukum yang berkaitan dengan satu dan yang lain.²¹

2. Pendekatan Penelitian

Guna mencari berbagai informasi yang dibutuhkan oleh penulis diperlukan suatu pendekatan. Ada beberapa pendekatan hukum, diantaranya: pendekatan melalui undang-undang, pendekatan historis,

²⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2006), 15.

²¹ Dyah Ochtorina Susanti and A'an Efendi, *Penelitian Hukum Legal Reasearch* (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), 19.

konseptual, dan pendekatan perbandingan.²² Penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan penelitian, antara lain:

a. Pendekatan Perundang-undangan

Disini dijelaskan bahwa pendekatan ini dilakukan dengan cara mengkaji ulang undang-undang dengan permasalahan penelitian yang akan diteliti oleh penulis²³. Pendekatan ini berfokus untuk mengkaji aturan mengenai penahanan ijazah pekerja pada undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

b. Pendekatan Konseptual

Pendekatan Konseptual dapat dipahami dengan menggunakan perkataan dan pemikiran para ahli hukum.²⁴ Pendekatan ini dilakukan berdasarkan aturan hukum yang sudah ada dan dikembangkan. Pada pendekatan ini pula dikaitkan dengan banyaknya rujukan hukum, dan dipengaruhi oleh asas hukum.²⁵

c. Pendekatan Kasus (*case approach*)

Pendekatan berbasis kasus bertujuan untuk mempelajari penerapan norma atau aturan hukum dalam praktek hukum..

3. Bahan Hukum

²² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), 133.

²³ Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, 134.

²⁴ Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, 135.

²⁵ Ochterina Susanti and Efendi, *Penelitian Hukum Legal Reasearch*, 12.

Bahan hukum merupakan hal utama dalam melakukan penelitian, dikarenakan erat kaitannya dengan data yang akan digunakan dalam penelitian. Didalam penelitian ini penulis menggunakan tiga sumber bahan hukum utama, antara lain:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang memiliki otoritas dan dijadikan bahan hukum utama yang sifatnya mengikat.²⁶ Sumber primer ini banyak terdiri dari peraturan undang-undang, segala catatan resmi terkait hukum, dan putusan hakim.²⁷ Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini ialah:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.
3. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerduta).
4. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

²⁶ Ochterina Susanti and Efendi, *Penelitian Hukum Legal Reasearch*, 52.

²⁷ Soerjono Soekanto and Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 12.

5. Undang-undang nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan perluasan mengenai bahan hukum primer. Biasanya, berkaitan dengan buku hukum, jurnal, maupun artikel ilmiah yang berkaitan dengan penulisan penelitian.

c. Bahan Hukum Tersier

Yang terakhir bahan hukum tersier, yang merupakan bahan dukungan untuk mengungkap data hukum yang lainnya.²⁸ Sumber tersier yang lain biasanya adalah KBBI.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum merupakan langkah pertama untuk memperoleh data penelitian. Dalam mencari bahan hukum tentunya harus memiliki sumber hukum, sumber hukum sendiri merupakan semua hal yang bisa menimbulkan aturan atau kekuatan yang bersifat memaksa dan jika dilanggar akan mengakibatkan saksi²⁹. Dalam penelitian ini teknik yang penulis lakukan yaitu dengan studi kepustakaan atau teknik pengumpulan bahan dari berbagai referensi hukum seperti buku, jurnal, literatur hukum

²⁸ Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, 135.

²⁹ C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1984), 46.

guna mengambil kesimpulan dari berbagai permasalahan yang ada untuk memperoleh teori dan jawaban pada masalah yang akan diteliti.

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Setelah ditemukan suatu fakta hukum pada pengumpulan bahan hukum, maka proses selanjutnya yang dilakukan adalah dengan menganalisis jawaban atas pertanyaan dan permasalahan yang ada pada fakta hukum tersebut, diantaranya :

- a. Dengan cara mengidentifikasi bagian-bagian permasalahan penahanan ijazah dan juga mengkualifikasikan fakta hukum yang akan diteliti.
- b. Dengan menelaah isu hukum terhadap adanya perjanjian kerja terhadap penahanan ijazah dengan bahan hukum yang telah dikumpulkan.
- c. Membuat kesimpulan guna menjawab permasalahan hukum dengan argumentasi

Dengan adanya hasil serta kesimpulan dari permasalahan tersebut penulis bisa menjelaskan lebih lanjut mengenai inti sari yang akan dibahas. Analisis ini menggunakan metode deduktif yang mana menggambarkan secara umum mengenai permasalahan secara umum sampai pada tahap kesimpulan.

3. Sistematika Penelitian

Demi kelancaran penulisan penelitian skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Penahanan Ijazah Ditinjau Melalui Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” menjadi tersusun dan terarah, maka penulis menyusun menjadi 5 (lima) bab yang saling terkolerasi, diantaranya:

Bab pertama merupakan pendahuluan, berisi mengenai hal yang melatarbelakangi munculnya adanya masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, penelitian terdahulu, tujuan dan manfaat penelitian, definisi operasional, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua berisi mengenai kerangka konseptual dan landasan teori yang digunakan secara rinci dan terkonsep guna menjadi acuan dalam penelitian yang akan diuraikan dalam beberapa sub bab bagian.

Bab ketiga berisi mengenai pokok pembahasan penahanan ijazah menurut asas kebebasan berkontrak.

Bab keempat berisi mengenai perlindungan hukum pekerja yang ijazahnya ditahan ditinjau melalui undang-undang nomor 13 tahun 2003.

Bab kelima merupakan penutup, berisi kesimpulan jawaban dan saran-saran mengenai permasalahan yang ada pada penelitian.

BAB II

PERLINDUNGAN HUKUM DAN HUBUNGAN KERJA

A. Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum menurut Kansil yakni merupakan adanya upaya hukum yang harus diberikan oleh adanya aparat penegak hukum untuk menimbulkan dan memberikan adanya rasa nyaman dan aman, baik secara mental maupun fisik dari gangguan pihak manapun.¹ Prof. Philipus M. Hadjon memiliki pendapat lain yaitu, perlindungan hukum merupakan suatu tindakan untuk memberikan dan juga melindungi suatu subjek hukum dengan adanya perangkat hukum.²

Satjipto Rahardjo memiliki pendapat bahwa perlindungan hukum merupakan sebuah ayoman yang diberikan kepada masyarakat guna mendapatkan hak asasi manusia yang dilindungi oleh hukum.³ Setiono, berpendapat bahwa perlindungan hukum merupakan suatu upaya untuk melindungi masyarakat dari segala kesewenang-wenangan oleh pihak penguasa yang tidak sesuai dengan peraturan hukum demi menciptakan suatu ketertiban dan juga ketentraman dalam menikmati martabatnya.⁴

¹ C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1984), 102.

² Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011), 10.

³ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), 54.

⁴ Setiono, *Supremasi Hukum* (Surakarta: UNS, 2004), 3.

Berdasarkan Kapustakaan Bahasa Indonesia, perlindungan hukum diartikan sebagai tempat berlindung, perbuatan untuk melindungi. Artinya, perlindungan hukum merupakan suatu aturan hukum untuk melindungi suatu pihak maupun pihak-pihak tertentu dengan menggunakan suatu cara tertentu.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa perlindungan hukum merupakan suatu cara untuk melindungi masyarakat dari pihak tertentu yang merenggut hak asasi manusia dalam suatu permasalahan hukum dengan menggunakan perundang-undangan maupun asas-asas hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang terjadi.

2. Bentuk Perlindungan Hukum

Bentuk perlindungan hukum yang paling nyata adalah adanya institusi-institusi penegak hukum seperti pengadilan, kejaksaan, kepolisian, dan lembaga-lembaga penyelesaian sengketa diluar pengadilan (non-litigasi) lainnya Dengan adanya bentuk tersebut merupakan perlindungan hukum yang paling efektif. Soedjono Dirdjosisworo menyebutkan bahwa hukum memiliki pengertian beragam dalam masyarakat dan salah satunya yang paling nyata dari pengertian tentang hukum adalah adanya institusi-institusi penegak hukum⁵. Hal ini diperjelas dengan adanya dua bagian perlindungan, yaitu:⁶

⁵ Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 24.

⁶ Moch. Isnaeni, *Pengantar Hukum Jaminan Kebendaan* (Surabaya: Revka Petra Media, 2016), 3-4.

1. Perlindungan Hukum Preventif

Suatu perlindungan yang diberikan oleh pemerintah guna mencegah sebelum terjadinya suatu pelanggaran tertentu. Hal ini memiliki maksud untuk memberikan suatu batasan ketika melakukan suatu kewajiban tertentu berdasar pada peraturan perundang-undangan.

Perlindungan hukum preventif memberikan subjek hukum untuk mengajukan suatu keberatan atau suaranya sebelum adanya suatu keputusan yang berbentuk definitif, hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan atau sengketa yang akan datang.⁷

2. Perlindungan Hukum Represif

Suatu perlindungan hukum yang berfungsi sebagai penyelesaian sengketa yang muncul akibat adanya permasalahan maupun pelanggaran, hal ini diberikan berupa sanksi terhadap adanya pelanggaran yang dilakukan.

Berbeda dengan perlindungan hukum preventif, perlindungan Represif memiliki tujuan sebagai penyelesain masalah atau sengketa yang timbul. Penyelesaian ini bertumpu serta berusmber dari konsep tentang adanya suatu pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia.⁸

⁷ Zennia Almaida, "Perlindungan Hukum Preventif Dan Represif Bagi Pengguna Uang Elektronik Dalam Melakukan Transaksi Tol Nontunai," *Privat Law* Vol. 9, no. 1 (June 2021): 222.

⁸ Almaida, "Perlindungan Hukum Preventif Dan Represif Bagi Pengguna Uang Elektronik Dalam Melakukan Transaksi Tol Nontunai.", 223.

3. Tujuan Perlindungan Hukum

Adanya hukum diciptakan pasti memiliki tujuan untuk melindungi kepentingan umum. Hal ini bisa dilakukan dengan berbagai cara yaitu dengan mengintegrasikan berbagai kepentingan yang ada pada masyarakat, dikarenakan perlindungan hukum dapat dilakukan dengan adanya pembatasan kepentingan oleh pihak yang lain.⁹

Menurut Friedmaan dan Rescoe Pound, adanya perlindungan hukum tidak lepas dari fungsi dan tujuan utama dari hukum, yaitu sebagai sarana pengendali sosial yang menetapkan aturan-aturan mengenai perilaku yang benar atau pantas dilakukan, kemudian sebagai sarana penyelesaian, dan juga sebagai sarana untuk mengadakan suatu perubahan pada masyarakat. Soedjono Dirjosisworo memiliki pendapat lain, bahwasanya perlindungan hukum dibutuhkan sebagai penertiban, pengaturan, dan penyelesaian pertikaian dalam masyarakat.

Menurut Kansil, perlindungan hukum digunakan sebagai pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain. Hal ini diberikan guna mereka dapat menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum. Konsep perlindungan hukum sendiri merupakan penyempitan arti dari perlindungan, hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Adanya suatu perlindungan hukum terkait dengan adanya suatu hak dan kewajiban, dalam

⁹ Rahardjo, *Ilmu Hukum*, 69.

hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagaimana sebagai subyek hukum, manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.¹⁰

Perlindungan hukum pada dasarnya memiliki tujuan untuk mengembalikan kesenjangan akibat hak yang dirugikan dalam suatu perjanjian. Hal ini diakibatkan karena ada salah satu pihak yang tidak menepati kewajiban perjanjian seperti yang dilakukan pada awal perjanjian. Sehingga diharapkan perlindungan hukum bisa mengembalikan hak-hak salah satu pihak yang dirugikan dengan kepastian hukum.

B. Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

1. Pekerja

Mr. Molenaar mempunyai pendapat bahwasanya suatu batas yang dilakukan oleh hukum perburuhan mempunyai suatu definisi yang luas. Menurut Pasal 1 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, pekerja merupakan setiap individu yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam hal ini makna pekerja merupakan semua individu yang bekerja pada siapa saja, baik perseorangan maupun badan hukum dengan menerima upah dalam bentuk apapun.¹¹

¹⁰ C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*, 102.

¹¹ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 73.

Menurut Iman Soepomo, kewajiban utama dari pekerja ialah melakukan suatu pekerjaan menurut petunjuk pengusaha dan membayar ganti kerugian. Pekerjaan yang diperjanjikan oleh pekerja harus dikerjakan sendiri oleh pekeraja tersebut dan juga menaati perintah dari pengusaha demi kelancaran tata tertib perusahaan. Sedangkan membayar kerugian disini dimaksudkan merupakan salah satu tanggung jawab pekerja yang timbul karena adanya perbuatan yang disengaja atau karena kelalaiannya dan merugikan kepentingan pengusaha.¹²

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

2. Perusahaan

Perusahaan pada awalnya terdapat didalam penjelasan Undang-undang atau *Memorie van Toelichting* dan beberapa dari pendapat para pakar. Molengraff mengemukakan bahwasanya perusahaan merupakan keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara menerus dengan

¹² Zaeni Asyhadie and Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2019), 77.

mengupayakan penghasilan, memperdagangkan barang, maupun melakukan perjanjian dagang.¹³

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

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

3. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja atau biasa disebut *Arbeidsovereenkoms* dalam bahasa Belanda dapat diartikan dalam beberapa penjelasan seperti pada Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan, bahwasanya hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Jadi maksud dari hubungan kerja yang

¹³ Abdul R. Salaiman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan* (Jakarta: Kencana, 2005), 90.

dimaksud oleh Undang-Undang tersebut ialah suatu perikatan kerja yang sumbernya ialah perjanjian dan tidak mencakup perikatan yang bersumber dari undang-undang.¹⁴

Perjanjian kerja merupakan suatu sarana untuk terjadinya suatu hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha dalam suatu hubungan kerja. Ketentuan perjanjian kerja yang ada didalam UU No. 13 Tahun 2003 merupakan bagian dari hubungan kerja atau ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perjanjian, karena itu ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap. Arti dari ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap adalah ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa dan wajib untuk ditaati.¹⁵ Hukum ketenagakerjaan bersifat memaksa, yaitu tidak dapat dikesampingkan oleh para pihak dalam membuat perjanjian kerja karena perjanjian kerja merupakan bagian dari hukum ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perjanjian.

Dalam ketentuan Pasal 1601 huruf A KUHPerdara menjabarkan mengenai perjanjian kerja yang mana mengatakan bahwa suatu perjanjian dimana pihak buruh (pekerja) mengikatkan dirinya untuk

¹⁴ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), 51.

¹⁵ Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

dibawah perintahnya pihak yang lain atau majikan (pemberi kerja) dengan menerima upah.

Prof. Subekti menuturkan perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja memiliki ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan berdasarkan perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.¹⁶ Sedangkan Iman Soepomo berpendapat bahwasanya perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang diadakan oleh pekerja dan pengusaha dengan menerima upah dan dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja dengan menerima upah begitu sebaliknya. Wiwoho Soedjono juga berpendapat bahwasanya perjanjian kerja merupakan hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pengusaha, atau perjanjian perorang-orangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pekerja untuk mendapatkan upah.

Pada Pasal 52 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan penjelasan lebih luas dari Pasal 1320 KUHPerdara yang menetapkan bahwa untuk syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.
- b. Adanya suatu kecakapan untuk membuat suatu perikatan.

¹⁶ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1995), 24.

- c. Suatu hal tertentu.
- d. dan, suatu sebab yang halal

Dengan kata lain perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja dengan perusahaan atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁷

4. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Sebagaimana pada umumnya, perjanjian kerja waktu tertentu atau PKWT harus memiliki syarat-syarat pembuatan, baik materiil maupun syarat formil. PKWT merupakan perjanjian kerja antar pekerja dan pengusaha yang mengadakan ikatan kerja dalam waktu tertentu. Hal ini diperjelas melalui Pasal 59 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, yang menyatakan:

1. Bahwasanya suatu perusahaan dapat memperbarui perjanjian kerja jika suatu waktu adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tenggat waktu sesuai perjanjian.
2. Adanya suatu pembaruan perjanjian bisa dilakukan jika melebihi tiga puluh hari lepas perjanjian kerja berakhir.
3. Perjanjian kerja diberikan untuk pekerja yang terkait satu jenis pekerjaan tertentu yang dikerjakan di musim tertentu.

¹⁷ Hasna Wijayati, *Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2023),6.

4. Suatu perjanjian PKWT dapat diberikan kepada pekerja kontrak yang menjalani percobaan sebelum pada akhirnya diangkat menjadi karyawan tetap.

5. Upah berupa jumlah kehadiran.

6. Jika karyawan sudah melewati masa percobaan selama kurang lebih tiga bulan maka pekerja tersebut dapat diangkat menjadi pekerja tetap dan berubah status menjadi PKWTT atau perjanjian kerja yang mengikat tanpa memiliki masa berlaku.

Kemudian dalam pembaharuan Pasal 56 ayat UU Cipta Kerja menyatakan bahwa PKWT dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Hal ini dimaksudkan Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Kemudian dijelaskan lebih lanjut pada Pasal 59 yang memiliki arti Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai

dalam waktu tertentu. Seperti halnya pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, tidak lama, bersifat musiman, dan bersifat tidak tetap.

Dari uraian diatas, maka perjanjian waktu tertentu harus memenuhi syarat-syarat seperti:

1. Harus mempunyai jangka waktu tertentu.
2. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu.

Jika perjanjian waktu tertentu ini bertentangan dengan ketentuan diatas maka perjanjian tersebut akan dianggap sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Hal ini dikarenakan perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu tertentu yang mana boleh diperpanjang atau diperbarui selama jangka waktu tertentu.

C. Teori Hubungan Kerja

Dalam teori hubungan kerja, Soetikno memiliki pendapat bahwas hubungan kerja merupakan keseluruhan peraturan-peraturan hukum yang mengakibatkan seseorang secara pribadi yang ditempatkan dibawah pimpinan orang lain dan mengenai keadaan penghidupan yang langsung berpaut dengan hubungan kerja tersebut.¹⁸

Mr. Moleenaar memiliki pendapat bahwasanya *Arbeidrecht* ataupun perjanjian merupakan bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya

¹⁸ G. Karta Sapoetra and RG. Widianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, I. (Bandung: Penerbit Armico, 1982), 2.

mengatur hubungan antara buruh dan majikan, buruh dengan buruh, dan buruh dengan penguasa.¹⁹

Dari adanya suatu hubungan antara pekerja dan juga pengusaha, maka menimbulkan suatu hubungan hukum yang disebut dengan hubungan kerja. Ada tiga ciri khas dalam suatu hubungan kerja, yaitu²⁰:

1. Adanya Pekerjaan.

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

2. Adanya Perintah

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

3. Adanya Upah

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

¹⁹ Sapoetra and RG. Widianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*.

²⁰ Elok Hikmawati, "HUBUNGAN KERJA DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL," *Esa Unggul*, n.d., accessed June 22, 2023, https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-paper-6776-K-3_Hubungan_Kerja_dan_Hubungan_Perburuhan.pdf.

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 mengatakan bahwa hubungan kerja merupakan sebuah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki tiga unsur utama yaitu unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hal ini bisa dikaitkan dengan adanya hubungan industrial yang terbentuk antar pelaku dalam produksi barang maupun jasa yang terdiri dari pelaku usaha dan juga pekerja berdasarkan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pada prinsipnya yang dimaksud dengan hubungan kerja ialah hubungan antar pekerja dengan pengusaha setelah diadakan suatu perjanjian antara keduanya. Dengan demikian hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai:²¹

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

²¹ Zaeni Asyhadie and Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2019), 68.

1. Teori Perjanjian

Adanya suatu bidang hukum pada masyarakat yang saat ini mendapatkan perhatian yaitu hukum perjanjian atau hukum kontrak, Roscou Pond dalam bukunya mengatakan bahwa, sebuah perjanjian merupakan langkah awal dalam mengukur besar kekayaan manusia. Hal yang perlu digaris bawahi yaitu harta benda seseorang terdiri dari suatu keuntungan yang dijanjikan oleh pihak lain.²² Adanya suatu perjanjian melahirkan suatu akibat hukum yang timbulkan berupa hak dan kewajiban. Hak yang dimaksud dalam perjanjian akan menjadi suatu kewajiban untuk pihak lain yang bersangkutan, seperti yang diatur dalam ketentuan KUHPerdata Buku III mengenai Perikatan. Dalam Pasal 1313 KUHPerdata mengatakan bahwa perjanjian merupakan suatu perbuatan yang mana satu atau lebih orang yang mengikatkan dirinya kepada satu orang atau lebih. Hal ini diperjelas dengan asas yang melandasi hukum perjanjian yaitu asas kebebasan berkontrak.²³ Dalam Pasal 1313 diuraikan secara sederhana bahwasanya pengertian perjanjian merupakan penggambaran dan upaya dari dua pihak yang saling mengkaitkan diri.

Yahya Harahap berpendapat bahwasanya perjanjian merupakan sebuah hukum kekayaan atau harta benda antar dua pihak atau lebih, yang memberi

²² Roscou Pond, *Pengantar Filsafat Hukum*, terjemahan Drs. Muhamad Radjab (Bhratara Karya Aksara, 1982), 144.

²³ Lina Jamilah, "Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Standar Baku," *Syiar Hukum, FH. UNISBA* Vol. XIII, No. 1 (March 2012): 228.

kekuatan hak pada satu pihak untuk mendapatkan suatu prestasi dan sekaligus mewajibkan pihak lain untuk mendapatkan prestasi.²⁴

Pengertian perjanjian diatas menunjukkan terdapat 6 unsur utama yang harus ada didalam perjanjian yaitu:

1. Pihak yang berjanji.
2. Adanya kesepakatan dari pihak yang terkait.
3. Adanya perbuatan hukum atau hubungan hukum.
4. Adanya hak dan kewajiban antara para pihak.
5. Menimbulkan akibat hukum.
6. Adanya unsur bidang harta kekayaan.

Pasal 1320 KUHPerdara menyatakan bahwa untuk sahnya perjanjian diperlukan empat syarat:

1. Sepakat untuk mengikatkan dirinya, artinya kedua belah pihak setuju tanpa ada paksaan ataupun dorongan untuk mengikatkan dirinya didalam suatu perjanjian.
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan, maksudnya adalah memiliki wewenang dalam membuat suatu perjanjian atau kontrak.

²⁴ Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian* (Bandung: Alumni, 1986), 6.

3. Suatu hal tertentu, yakni memberikan sesuatu maupun berbuat sesuatu seperti yang dijelaskan secara rinci pada Pasal 1234 BW.
4. Sebab yang halal, disini dijelaskan bahwa ketika para pihak membuat suatu perjanjian maka tetap berpacu kepada isi dan adanya tujuan dari perjanjian atau kontrak itu sendiri.

2. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas Kebebasan Berkontrak merupakan asas, dimana kebebasan berkontrak menjadi suatu prinsip umum dalam mendukung adanya suatu persaingan bebas. Hal ini menjadi fokus utama yang mana kebebasan berkontrak menjadi penjelmaan hukum yang bergerak dalam kebebasan tanpa batas.²⁵

Adanya asas ini merupakan lanjutan dari asas kesederajatan dimana para pihak sebagai suatu dasar hubungan keperdataan yang kemudian bergeser arahnya dengan adanya hubungan kepublikan yang sifatnya atasan dan bawahan atau pengusaha dan pekerja,²⁶ dimana asas ini merupakan asas hukum perjanjian yang berlaku secara universal dan menyeluruh.

Maksud asas kebebasan berkontrak merupakan asas yang bersifat universal yaitu asas ini memberikan kebebasan pada setiap orang untuk

²⁵ Ridwan Khairandy, *Itikat Baik Dalam Kebebasan Berkontrak* (Jakarta: Universitas Indonesia Fakultas Hukum Pasca Sarjana, 2003), 1.

²⁶ Jamilah, "Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Standar Baku.", 229.

mengikatkan dirinya pada orang lain, yang mana bisa diasumsikan adanya suatu posisi yang seimbang didalam para pembuat perjanjian kontrak.²⁷

Adanya asas ini diakui di hukum perjanjian di Indonesia, sehingga hukum perjanjian yang digunakan menganut sistem terbuka. Artinya, hukum tidak hanya mengakui jenis perjanjian yang diberi nama didalam ketentuan undang-undang, namun juga mengakui dan memberi konsekuensi hukum akibat perjanjian yang dibuat oleh pihak yang bersangkutan. Hal ini dapat ditilik melalui ketentuan KUHPerdara Pasal 1338 ayat (1).

Berdasarkan Pasal 1338, ada kebebasan dari setiap orang untuk membuat isi perjanjian dengan kontrak yang dikehendaki oleh si pembuat perjanjian. Hal ini dimungkinkan bahwa subjek hukum tersebut membuat isi dari kontrak yang baru dan belum diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang biasa dikenal dengan istilah *perjanjian tidak bernama*, atau perjanjian yang belum diatur dalam KUHPerdara. Hal ini membuktikan secara pengakuan dan pemberlakuan asas kebebasan berkontrak.²⁸

Akibat dari adanya asas kebebasan berkontrak ialah berupa kata 'sepakat' atau lisan saja, namun akibat tersebut bisa saja dituangkan didalam pembuktian akte yang dimaksudkan untuk kepentingan

²⁷ Jamilah, "Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Standar Baku."

²⁸ J Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan Pada Umumnya* (Bandung: Alumni, 1993), 36.

pembuktian semata. Sedangkan mengenai isi dari perjanjian tersebut para pihak yang menentukan apa yang akan ditulis.

Adanya kebebasan berkontrak dimaksudkan untuk mencapai suatu keseimbangan dalam adanya perjanjian yang terdapat sifat yang bebas dan terbuka, yang mana setiap individu berhak untuk menentukan suatu perjanjian dengan yang diinginkan asal tidak bertentangan dengan syarat sah perjanjian sesuai dengan Pasal 1320 BW.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

KETENTUAN PENAHANAN IJAZAH MENURUT ASAS KEBEBASAN

BERKONTRAK

A. Ketentuan Penahanan Ijazah Dalam Perjanjian Kerja

Dalam beberapa tahun ini banyak ditemukan kasus-kasus yang berhubungan dengan ketentuan penahanan ijazah oleh perusahaan. Hal ini diketahui dari maraknya pekerja yang melaporkan adanya penahanan ijazah kepada Disnaker setempat untuk pembebasan ijazahnya. Berkenaan dengan hal tersebut tentunya ijazah merupakan dokumen penting yang mana didalamnya memiliki bukti bahwa seseorang sudah menempuh suatu pendidikan tertentu. Adanya sistem penahanan ijazah ini biasanya dilakukan agar pekerja tidak menjadikan batu loncatan untuk mendapatkan pekerjaan lain disaat pekerja sedang bekerja di perusahaan. Hal ini biasanya dilakukan oleh pengusaha karena merasa takut kehilangan pekerja yang akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan¹.

Jika menilik dari kacamata hukum perdata, ijazah dikodifikasikan sebagai dokumen penting dan berharga yang didalamnya memiliki nilai dan hak milik seseorang. Ijazah juga termasuk sebuah dokumen yang bergerak dan berwujud sehingga dengan sifat tersebut ijazah bisa berpindah ataupun dipindah tangankan. Hal ini berarti berpindahnya kekuasaan terhadap penguasaan ijazah yang timbul

¹ Vijayantera I Wayan Agus, "Penahanan Ijazah Asli Pekerja Dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak," *Jurnal Komunikasi Hukum* Vol. 3, No. 2 (Agustus 2017): 41.

berdasarkan kesepakatan berupa perjanjian. Namun dalam beberapa kasus, dengan dipindah tangankan ijazah akan menimbulkan banyak kerugian yang dihasilkan oleh pemilik ijazah dikarenakan ijazah tersebut merupakan sebuah jaminan dalam menjalani perjanjian antara pekerja dengan pengusaha.

Adanya suatu perjanjian mengenai penahanan ijazah ini merupakan salah satu bagian dari asas perjanjian yaitu asas kebebasan berkontrak atau *freedom of contract*. Asas ini merupakan salah satu pilar dari hukum perjanjian yang dikenal secara *universal* oleh sistem hukum perjanjian manapun, sebagai salah satu landasan penjamin keleluasaan suatu perusahaan untuk sejauh mana ia membuat perjanjian hukum. Kebebasan berkontrak sendiri berfokus utama untuk menentukan bentuk, jenis perjanjian, dan juga isi kontrak yang berlaku berkepanjangan.² Jika membahas mengenai isi dan bentuk perjanjian kerja maka asas kebebasan berkontrak menjamin suatu perjanjian yang bersifat mengikat. Hal ini dikarenakan bahwa setiap individu berhak untuk membuat kontrak yang berisi apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan kepentingan umum.³ Kebebasan berkontrak sendiri dituangkan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara, dengan memperhatikan Pasal 1320, Pasal 1335, Pasal 1337 KUHPerdara dan Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan.⁴

² I Wayan Agus, "Penahanan Ijazah Asli Pekerja Dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak.", 47.

³ Abdul Kakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2020), 102.

⁴ Kakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 103.

Kebebasan berkontrak dapat dimaknai sebagai kebebasan berkontrak yang positif dan negatif. Kebebasan berkontrak yang positif dimaknai sebagai kebebasan untuk membuat kontrak yang mengikat dan mencerminkan kehendak bebas para pihak. Kebebasan berkontrak dalam arti negatif bermakna bahwa para pihak bebas dari suatu kewajiban sepanjang kontrak tersebut tidak mengaturnya.⁵

Salim HS berpendapat bahwa dalam terbentuknya proses perjanjian mengenai penahanan ijazah memiliki tiga tahap untuk menentukan suatu perjanjian, yaitu:⁶

- a. Tahap Pra Kontrak, dimana tahap ini berupa suatu penawaran dan penerimaan.
- b. Tahap Kontraktual, tahap ini menyesuaikan antara pemberi kontrak yang disini berarti pengusaha dan pekerja sebagai pihak yang menerima kontrak.
- c. Tahap Post Kontrak, tahap terakhir yang merupakan pelaksanaan suatu perjanjian.

Dari ketiga tahap tersebut, penahanan ijazah bermula melalui tahapan pra kontraktual, yang mana terdapat fase tawar menawar antara pekerja dan pengusaha berupa penerimaan kerja dengan catatan menitipkan ijazah asli sementara milik pekerja kepada pengusaha dalam waktu tertentu. Dalam tahap ini sudah jelas bahwa pengusaha sebagai pemberi kerja memiliki status yang

⁵ Muskibah and Lili Naili Hidayah, "PENERAPAN PRINSIP KEBEBASAN BERKONTRAK DALAM KONTRAK STANDAR PENGADAAN BARANG DAN JASA PEMERINTAH DI INDONESIA," *Refleksi Hukum* Vol. 4, no. 2 (2020): 178.

⁶ Natsir Asnawi, "Perlindungan Hukum Kontrak Dalam Perspektif Hukum Kontrak Kontemporer," *Masalah - Masalah Hukum* Jilid 46, no. 1 (2017): 61.

lebih tinggi dari pekerja dikarenakan pengusaha merupakan pihak yang memberikan pekerjaan dan juga menentukan diterimanya atau tidak untuk bekerja di perusahaannya.

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

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

pengembalian ijazah asli tersebut dalam keadaan sebaik-baiknya pada pihak pekerja.

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

⁷ Sudargo Gautama, "Hukum Perdata Internasional Yang Hidup," *Jurnal Hukum & Pembangunan* Vol.8 (December 2, 1978): 629.

B. Ketentuan Penahanan Ijazah Berdasarkan Asas Kebebasan Berkontrak

Di Indonesia penerapan prinsip kebebasan berkontrak tidak bersifat mutlak, ada pembatasan-pembatasan tertentu yang diatur dalam KUHPerdota maupun peraturan perundang-undangan lainnya. Pembatasan kebebasan berkontrak yang diatur dalam KUHPerdota diantaranya adalah tidak boleh adanya cacat dalam kesepakatan yaitu adanya paksaan, kekhilafan, dan penipuan. Ajaran penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) dapat digunakan dalam kategori cacat dalam menentukan kehendaknya untuk memberikan persetujuan.⁸

Penahanan ijazah sendiri seharusnya sudah memenuhi empat syarat terjadinya perjanjian yakni diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdota, yang mana isi dari perjanjian tersebut telah disepakati dan berlaku sebagai pedoman peraturan bagi kedua belah pihak selaku pembuat perjanjian (*pacta sunt servanda*).⁹ Adapun sebagai pengaturan perjanjian, penahanan ijazah asas kebebasan berkontrak menjamin sebuah keleluasaan untuk menentukan suatu bentuk, jenis, dan juga isi perjanjian. Hal ini dikarenakan asas kebebasan berkontrak menjunjung kebebasan antar individu dalam menentukan seluruh isi perjanjian.¹⁰ Maka jelas dalam

⁸ Muskibah and Lili Naili Hidayah, "PENERAPAN PRINSIP KEBEBASAN BERKONTRAK DALAM KONTRAK STANDAR PENGADAAN BARANG DAN JASA PEMERINTAH DI INDONESIA," *Refleksi Hukum* Vol. 4, no. 2 (2020): 177.

⁹ Natsir Asnawi, "Perlindungan Hukum Kontrak Dalam Perspektif Hukum Kontrak Kontemporer," *Masalah - Masalah Hukum* Jilid 46, no. 1 (2017): 62.

¹⁰ I Wayan Agus, "Penahanan Ijazah Asli Pekerja Dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak.", 48.

KUHPerdata mengatakan bahwa kebebasan berkontrak bersifat mengikat kepada kedua belah pihak yang membuat suatu perjanjian.

Asas kebebasan berkontrak merupakan suatu asas yang memberikan suatu pemahaman bahwa setiap orang dapat melakukan suatu perjanjian dengan siapa pun dan untuk hal apapun. Pada dasarnya asas kebebasan berkontrak mengutamakan kebebasan dan kesederajatan setiap manusia. Hukum menghendaki perlakuan yang sama untuk semua orang, serta diatur dalam ketentuan hukum, inilah yang dinamakan dengan persamaan hak. Asas kebebasan berkontrak ini merupakan refleksi dari sistem terbuka (open system) dari hukum perjanjian tersebut.¹¹

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

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

Maksud disini adalah terdapat kebebasan untuk membuat atau tidak membuat sebuah perjanjian ataupun kontrak dan tidak adanya paksaan dalam membuat suatu perjanjian. Hal ini sesuai dengan Pasal 1324 KUHPerdata yang mengatakan bahwasanya sebuah perjanjian dibentuk tanpa ada paksaan. Hal ini sesuai dengan pihak pengusaha sebagai pemberi

¹¹ Niru Anita Sinaga, "IMPLEMENTASI ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK PADA PERJANJIAN BAKU DALAM MEWUJUDKAN KEADILAN PARA PIHAK," *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* Vol. 9, no. 1 (September 2018): 32.

kerja untuk diberikan kebebasan membuat suatu kebebasan dalam membuat atau tidak membuat perjanjian kontrak dengan pekerja. Sebaliknya, pihak pekerja juga diberikan kebebasan untuk menentukan apakah akan menerima atau menerima perjanjian kontrak kerja yang sudah dibentuk tersebut.

2. Adanya kebebasan untuk menentukan siapa saja para pihak yang mengadakan suatu kontak perjanjian.

Disini ditekan bahwasanya untuk menentukan dengan pihak siapa saja yang mengadakan perjanjian kontrak kerja, yang mana harus memperhatikan syarat sah perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata.

3. Kebebasan untuk para pihak menentukan bentuk kontrak perjanjian.

Disini yang dimaksud penentuan bentuk kontrak perjanjian yaitu berupa lisan ataupun tertulis.

4. Kebebasan untuk menentukan isi, pemberlakuan, dan syarat perjanjian.

Merupakan hal utama dalam kebebasan berkontrak yang mana memberi kedudukan lebih tinggi kepada pihak pengusaha dikarenakan pihak pengusaha memiliki kedudukan yang lebih tinggi daripada pihak pekerja yang bisa menentukan isi kontrak perjanjian.¹²

¹² Anggitariyani Rayi Larasati Siswanta and Maria Mu'ti Wulandari, "PENERAPAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK PADA PERJANJIAN BAKU DALAM PERJANJIAN KERJA IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLE OF FREEDOM OF CONTRACT TO STANDARD AGREEMENTS IN EMPLOYMENT AGREEMENTS," *S.L.R* Vol.4, no. 4 (2022): 417.

Kemudian dari penjelasan empat kebebasan berkontrak menurut perjanjian baku tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam menentukan isi dari kontrak kerja pemberlakuan sistem maupun syarat perjanjian tidak diterapkan secara utuh dikarenakan perjanjian maupun kontrak kerja sudah ditentukan oleh pihak pengusaha atau pemberi kerja, dikarenakan penentu perjanjian yaitu pengusaha akan cenderung mengatur isi perjanjian dengan cara yang lebih menguntungkannya daripada pihak pekerja dengan cara menahan ijazah pekerja. Namun pihak pengusaha harus tetap membuat isi perjanjian dengan berlandaskan asas kebebasan berkontrak dengan mengacu pada peraturan undang-undang yang berlaku saat ini, yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan.¹³ Maka, asas kebebasan berkontrak memiliki prinsip bahwasanya suatu perjanjian akan diterapkan atau tidak diterapkan melalui adanya kontrak yang disediakan oleh pihak perusahaan, atau dengan kata lain *take it or leave it*.¹⁴

Dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada dasarnya tidak ada aturan secara rinci mengenai aturan penahanan ijazah pekerja yang dilakukan oleh perusahaan sehingga menimbulkan kekosongan hukum dan tidak terdapat payung hukum yang

¹³ Rayi Larasati Siswanta and Mu'ti Wulandari, "PENERAPAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK PADA PERJANJIAN BAKU DALAM PERJANJIAN KERJA IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLE OF FREEDOM OF CONTRACT TO STANDARD AGREEMENTS IN EMPLOYMENT AGREEMENTS."

¹⁴ Dewi Hendrawati, "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Pembuatan Perjanjian Baku (Studi Normatif Pada Perjanjian Pembiayaan Konsumen)," *MMH* Jilid 40, no. 4 (October 2011): 412.

membatasi terjadinya penahanan ijazah. Namun ketentuan penahanan ijazah dapat ditinjau melalui Pasal 1 ayat (15) UU Ketenagakerjaan yang mana membahas mengenai hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja dengan memenuhi empat unsur utama yaitu pekerjaan, upah, perintah, dan berdasarkan kesepakatan bersama. Maka asas kebebasan berkontrak sendiri memiliki hak khusus yang mana digunakan dalam mengisi suatu kekosongan hukum akibat jenis perjanjian yang belum diatur dalam undang-undang.

Maksud dari perjanjian yang belum diatur dalam undang-undang yaitu menciptakan suatu jenis perjanjian baru yang sebelumnya tidak dikenal dalam perjanjian kontrak bernama (*nominat*) dan menyimpang dari kontrak yang diatur dalam KUHPerdara yang disebut dengan kontrak tidak bernama (*Innominat*).¹⁵ Maka disini dimaksudkan untuk membuat suatu perjanjian kontrak mengenai penahanan ijazah yang belum diatur didalam undang-undang berdasar pada kekosongan hukum.

Dikarenakan belum diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, para pengusaha biasanya menggunakan standar operasional prosedur atau SOP Perusahaan terhadap alasan penahanan ijazah yang digunakan sebagai dasar

¹⁵ J Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan Pada Umumnya* (Bandung: Alumni, 1993), 36.

hukum penahanan ijazah didalam perjanjian kerja yang didasarkan oleh asas kebebasan berkontrak.¹⁶

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

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

¹⁶Wayan Ardi Indra Jaya, Dewi Anak Agung Sagung Laksmi, and Ujianti Ni Made Puspasutari, "Akibat Hukum Penahanan Ijazah Oleh Badan Usaha Ditinjau Dari Perspektif Hukum Perjanjian," *Jurnal Interpretasi Hukum* Vol. 2, no. 3 (2021): 659.

kontrak tersebut menjadi tidak masuk akal dan bertentangan dengan peraturan hukum yang adil.

Hal ini kembali lagi dikaitkan dalam kesepakatan kerja antara pengusaha dan juga pekerja dalam membuat suatu perjanjian terkait adanya penahanan ijazah saat bekerja sebagai bentuk kepatuhan pekerja saat bekerja dalam perusahaan tersebut yang makna adanya kebiasaan perusahaan untuk melakukan penahanan ijazah milik pekerja sebagai hukum dan peraturan dalam perusahaan yang mengharuskan untuk penahanan suatu ijazah pekerja.

Dalam hal ini kedua belah pihak harus lebih memperhatikan isi dari perjanjian maupun kontrak yang akan ditentukan. Walaupun pada dasarnya asas kebebasan berkontrak tidak melarang adanya penahanan ijazah namun terkadang terdapat adanya ketidakseimbangan kedudukan antara pengusaha dan pekerja yang menyerahkan ijazahnya kepada perusahaan. Hal ini dikarenakan masih adanya pihak yang sengaja dan salah menafsirkan penerapan kebebasan berkontrak dalam suatu perjanjian. Maka pekerja yang ijazahnya ditahan diharapkan untuk memperhatikan klausa eksonerasi (*exemption clause*) guna membatasi dan melindungi hak pekerja terhadap ijazahnya yang ditahan.¹⁷ Klausa eksonerasi disini merupakan klausa yang harus dicantumkan dalam suatu perjanjian dimana salah satu pihak menghindari

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

diri untuk memenuhi suatu kewajibannya untuk membayar suatu ganti rugi akibat ingkar janji atau perbuatan melanggar hukum.¹⁸

Dengan adanya kekurangan asas kebebasan berkontrak dalam penahanan ijazah menimbulkan suatu kemungkinan untuk salah satu pihak memuat persyaratan tertentu yang terdapat lebih menguntungkan suatu pihak. Mengacu pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerdada adanya suatu penyimpangan asas kebebasan berkontra dipacu karena ketidakseimbangan proses negosiasi yang berada pada tahap kontraktual. Sering didapati bahwasanya adanya negosiasi yang tidak seimbang antar para pihak dengan langsung disodorkan suatu perjanjian tanpa memberikan suatu kebebasan sama sekali terhadap para pekerja yang ijazahnya akan ditahan. Pekerja biasanya akan dengan sukarela untuk menyetujui syarat yang akan diberikan oleh pihak pengusaha karena merasa tersudut karena tuntutan kontrak perjanjian.¹⁹ Tentunya ini terjadi penyimpangan secara mendasar karena seharusnya suatu perjanjian atau kontrak dibuat berdasarkan kedua belah pihak sesuai dengan Pasal 1338 KUHPerdada.²⁰

¹⁸ Anggitariyani Rayi Larasati Siswanta and Maria Mu'ti Wulandari, "PENERAPAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK PADA PERJANJIAN BAKU DALAM PERJANJIAN KERJA IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLE OF FREEDOM OF CONTRACT TO STANDARD AGREEMENTS IN EMPLOYMENT AGREEMENTS," *S.L.R* Vol.4, no. 4 (2022): 415.

¹⁹ Harianto, "Asas Kebebasan Berkontrak: Problematika Penerapannya Dalam Kontrak Baku Antara Konsumen Dengan Pelaku Usaha.", 151.

²⁰ Nanang Hermansyah, "Analisis Yuridis Ekstistensi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Dewasa Ini (Standar Kontrak) Di Masyarakat," *Jurnal Wasaka Hukum* Vol. 8, no. 1 (February 2020): 177.

Dari penuturan diatas, penulis mengambil kesimpulan bahwa dalam asas kebebasan berkontrak pengaturan perundang-undangan dan asas kebebasan berkontrak tidak melarang adanya suatu penahanan ijazah. Namun dalam menahan suatu ijazah diperlukan ketaatan hukum yang mana harus berdasar kepada undang-undang dan ketertiban umum yang dituangkan dalam kesepakatan kedua belah pihak yang dituangkan dalam perjanjian kerja yang berdasarkan asas kebebasan berkontrak (*pacta sunt servanda*) dimana semua pembuatan perjanjian kerja yang semua syarat dipenuhi.

Adapun tindakan penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan dapat dilakukan untuk suatu pekerjaan yang berada dalam kondisi dan alasan tertentu seperti adanya suatu resiko yang mengharuskan ditahan untuk keselamatan jiwa manusia yang dibenarkan secara hukum dan didasarkan kesepakatan para pihak berdasarkan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, serta tanpa adanya tipu muslihat. Tipu muslihat disini yaitu ketika pengusaha mengingkari suatu perjanjian dengan ditemukan kerusakan atau kehilangan ijazah milik pekerja yang ijazahnya ditahan maka jaminan tersebut harus dimuat secara tegas dan jelas dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun PKB.²¹

Namun jika ditinjau melalui Hak Asasi Manusia adanya penahanan ijazah bertentangan dengan hak pekerja yang ditahan ijazahnya. Sebagaimana dikutip dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 bahwa tindakan tersebut

²¹ Kakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 103.

menghalangi pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih layak akibat penahanan ijazah oleh perusahaan.²² Hal ini dikarenakan adanya kondisi pengusaha yang melakukan suatu pelanggaran peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan yang mana kondisi bekerja di perusahaan tersebut tidak bersifat tidak kondusif, adanya suatu perlakuan kasar, mendapatkan tawaran yang lebih baik dan lain sebagainya.

Tindakan menahan ijazah tidak dapat dibenarkan apabila tidak beralasan dan tidak berdasarkan oleh hukum yang tidak disertai oleh itikad baik didalam suatu perjanjian kerja yang mana hal tersebut merupakan sebuah bentuk pemaksaan dan menghalalkan segala cara untuk membatasi hak atas kebebasan pekerja yang ijazahnya ditahan untuk tidak melakukan sesuatu, memilih bekerja di tempat yang lain, serta memperoleh penghasilan yang lebih baik sebagaimana ketentuan hukum yang berlaku. Tindakan pengusaha untuk menahan ijazah tersebut merupakan paksaan untuk menahan ijazah milik pekerja yang berusaha untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Hal ini memberi tekanan untuk pekerja yang mana jika tidak dilakukan, mereka terpaksa untuk membayar ganti rugi senilai tertentu untuk memperoleh kembali ijazah asli yang ditahan, padahal seharusnya perusahaan wajib mengembalikan ijazah milik pekerja sesuai aturan yang berlaku dan perusahaan sudah tergolong

²² Benedictus Satrio Wibowo, Achmad Busro, and Anggita Doramia Lumbanraja, "Legitimasi Penahanan Ijazah Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)," *NOTARIUS* Vol. 14, no. 2 (2021): 744.

melakukan pelanggaran Hak Asasi Manusia karena melanggar ketentuan Pasal 30 dan Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 mengenai Hak Asasi Manusia.²³

Adapun dengan dilakukan penahanan ijazah maka sudah sepastinya ada hak yang bertentangan dengan hak asasi manusia. Karena itu untuk memberikan suatu perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia mengenai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, maka diharapkan pemerintah membentuk peraturan terkait dengan penahanan ijazah asli pekerja sehingga peraturan ini dapat digunakan sebagai peraturan perundang-undangan atau bagian dalam kebebasan berkontrak.²⁴

Maka bisa disimpulkan, bahwasanya penahanan ijazah menurut asas kebebasan berkontrak diperbolehkan dengan memperhatikan beberapa klausa maupun syarat berdasarkan hukum perjanjian seperti tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan kepentingan umum. Jika terdapat kecacatan dalam syarat dan klausa tersebut maka sudah sepatutnya perjanjian dalam penahanan ijazah tersebut batal demi hukum.

²³ Kakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 103.

²⁴ Satryo Wibowo, Busro, and Doramia Lumbanraja, "Legitimasi Penahanan Ijazah Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT): 744."

BAB IV

PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA YANG MENGALAMI KERUGIAN

AKIBAT PENAHANAN IJAZAH

A. Akibat Hukum Perjanjian Penyerahan Penahanan Ijazah Milik Pekerja

Di dalam pembukaan UUD 1945 menyebutkan bahwa Indonesia memiliki tujuan untuk membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan tumpah darah Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum. Hal ini dapat diartikan bahwa pembukaan tersebut mempunyai banyak terjemahan mengenai kemanusiaan, sosial, hukum, maupun perdamaian dunia yang harus dijaga dan dikembangkan sesuai dengan pembangunan nasional. Pembangunan nasional ini diharapkan dapat meratakan sistem pembangunan dan mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945.

Dalam mewujudkan pembangunan nasional, tenaga kerja merupakan suatu aset penting yang berperan sebagai pelaku roda penggerak pembangunan. Dimana diperlukan untuk meningkatkan pemerataan pembangunan dan juga kelayakan kehidupan sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Di dalam beberapa kasus penahanan ijazah, banyak ditemukan mengenai penahanan ijazah milik pekerja yang terlilit perjanjian kerja. Pengusaha berupaya untuk membuat perjanjian kerja yang disesuaikan dengan

asas kebebasan berkontrak demi menghindari hak pekerja dan kepentingannya sendiri. Adanya suatu dalih kebebasan berkontrak biasanya para pengusaha membuat suatu perjanjian yang menguntungkan satu pihak saja, sehingga terkadang melupakan adanya suatu klausa ataupun syarat-syarat pembentuk perjanjian yang seharusnya tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesucilaan, dan peraturan perundang-undangan dengan menahan ijazah milik pekerja.

Adanya tindakan penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja jika ditilik melalui adanya sumber hukum seperti hukum kebiasaan maupun perjanjian, maka adanya tindakan tersebut tidak dibenarkan secara hukum. Hal ini bisa dikatakan melanggar hak asasi manusia dalam mendapatkan pekerjaan yang lebih layak sebagaimana diatur dalam UUD 1945. Sistem penahanan ijazah pekerja dilakukan oleh pengusaha dengan alasan agar pekerja tidak menjadikan perusahaan sebagai batu loncatan untuk mendapatkan pekerjaan lain. Pengusaha sebagai pemberi kerja merasa kehilangan jika banyak pekerja yang mengundurkan diri. Pada akhirnya pengusaha menahan ijazah para pekerja sebagai bentuk perjanjian antara pengusaha dan para pekerja. Hal ini menjadi dasar bahwasanya dalam penahanan ijazah bertentangan dengan hak milik pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih layak.

Perlunya suatu perlindungan hukum untuk pekerja yang ijazahnya ditahan dimaksudkan untuk adanya suatu kepastian hukum yang menjamin hak-hak pekerja yang mendapatkan ketimpangan ketika melakukan suatu perjanjian didalam syarat mendapatkan suatu pekerjaan. Hal ini dilakukan guna mewujudkan kesejahteraan dan keadilan terhadap pekerja maupun pengusaha sebagai pemilik usaha yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Seperti yang sudah dijelaskan mengenai syarat-syarat perjanjian, maka perusahaan sudah seharusnya mencatatkan beberapa peraturan yang disepakatkan antar dua pihak, diantaranya:

1. Adanya suatu dasar yang menjadi tanggung jawab, disini diartikan sebagai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pekerja terhadap perusahaan.
2. Adanya unsur dibawah perintah yang dimaksud disini ialah melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha.
3. Adanya suatu upah, hal ini merupakan bentuk balasan dari perusahaan karena pekerja sudah menyelesaikan pekerjaannya sebagai bentuk hak pekerja.
4. Adanya waktu tertentu, hal ini mendasari kesepakatan mengenai jam kerja antara pekerja dan pengusaha yang sudah didasari oleh perundang-undangan.

Jika dilihat dari aspek peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum terdapat pengaturan secara langsung yang

mengatur mengenai penahanan ijazah milik pekerja oleh perusahaan. Tentunya ini menimbulkan tanda tanya besar untuk pekerja yang ijazahnya ditahan karena masih belum jelasnya payung hukum yang mereka gunakan jika terjadi sesuatu terhadap dokumen yang mereka serahkan kepada perusahaan. Adapun akibat dari kekosongan hukum ini pengusaha sebagai pemberi kerja dengan bebas melakukan penahanan ijazah sebagai syarat diterimanya pekerja di perusahaan tersebut. Hal ini didasari karena pengusaha memiliki syarat khusus yaitu membuat perjanjian dengan dasar kebebasan berkontrak.¹

Oleh karena itu adanya kebebasan berkontrak harus berdasarkan pada itikad baik dari kedua belah pihak yang membuat perjanjian sebagaimana tertuang dalam adanya Pasal 1338 KUHPerdara yang menyatakan bahwa kebebasan berkontrak tidak berarti tanpa adanya suatu batasan dan juga berlawanan dengan kesusilaan dan ketertiban umum sebagaimana diatur dalam klausa suatu sebab terlarang pada Pasal 1337 KUHPerdara.

Jika dikaji dari perpektif HAM, adanya penahanan ijazah yang dilakukan oleh pengusaha tidak sesuai dengan peraturan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang memberi penegasan mengenai kehidupan yang layak bagi segenap rakyat Indonesia. Adanya tindakan pengusaha tersebut untuk menahan ijazah tersebut tentu sudah menindas hak pekerja untuk mencari penghasilan yang

¹ Nihaya Lila Utami, Pradita Gustarini Widjianti, and Nadhia Apriana, "Perlindungan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Administrasi Oleh Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan," *Jurnal Lex Suprema* Vol. II, no. 2 (September 2020): 134.

layak demi memenuhi kebutuhan kehidupannya.² Ketentuan tersebut diperjelas dengan Pasal 9 ayat (1) UU HAM yang mengatakan bahwa setiap orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup, dan meningkatkan taraf kehidupannya. Artinya, setiap individu mempunyai hak untuk mengembangkan dan mempertahankan hidupnya. Sehingga penahanan ijazah pekerja yang dilakukan oleh pemilik usaha dapat menjadi suatu penghalang untuk pekerja dalam mendapatkan suatu haknya.³

Tindakan penahanan ijazah yang dilakukan oleh pemilik usaha sebagai jaminan memiliki akibat pekerja terjebak dalam hubungan kerja yang bertimpangan dengan Pasal 38 ayat (22) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memilih pekerja yang disukai dan berhak atas hak yang adil. Ketentuan ini secara gamblang memperhatikan bahwa setiap pekerja bebas untuk memilih pekerjaan dan juga melarang adanya tindakan penyelewengan terhadap haknya.⁴

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwasanya setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang lebih layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, dan sebagainya, termasuk penyandang difabel.

² Sagita Dwi Anggraini, "Perlindungan Hukum Pekerja Atas Penahanan Ijazah Yang Dilakukan Pengusaha," *Jurnal Kajian Konstitusi* Vol. 2, no. 1 (2022): 89.

³ Anggraini, "Perlindungan Hukum Pekerja Atas Penahanan Ijazah Yang Dilakukan Pengusaha.", 90.

⁴ Anggraini, "Perlindungan Hukum Pekerja Atas Penahanan Ijazah Yang Dilakukan Pengusaha."

Kemudian diperjelas pada Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatakan bahwa pekerja berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak di dalam maupun di luar negeri.⁵ Hal ini secara tidak langsung menyatakan bahwa adanya suatu hak milik pekerja yang diperbolehkan di undang-undang mengenai mendapatkan pekerjaan yang layak.

Kemudian pada Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu. Hal ini dikarenakan tidak ada itikad baik dari pengusaha mengenai status hubungan kerja pekerja untuk memberikan hak para pekerja sesuai dengan lebih manusiawi dan juga memberikan adanya suatu kepastian hukum kepada pekerja.⁶

Berdasarkan telaah ketentuan peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, penahanan ijazah pekerja yang dilakukan oleh pengusaha mengakibatkan suatu ruang gerak yang terbatas dan kesulitan untuk mendapatkan kehidupan yang layak bagi kehidupan masyarakat.

Contoh dalam masyarakat yaitu seperti yang dialami oleh Vira Ayu Febriari yang tidak bisa melanjutkan pendaftaran kuliahnya dikarenakan ijazahnya tertahan di tempat ia bekerja sebelumnya Pihak perusahaan baru

⁵ Rizky Naafi Aditya and Tina Marlina, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Ijazahnya Dijadikan Jaminan Oleh Perusahaan Pemberi Kerja (Studi Penelitian Di Disnaker Kota Cirebon)," *Hukum Responsif* Vol. 11, no. 1 (February 2020): 39.

⁶ Fithriatus Shalihah, "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia," *Jurnal Selat* Vol. 4, no. 1 (October 2016): 77.

menyerahkan ijazah Vira setelah syarat panjang dan undangan dari Komisi III DPRD. Padahal di Jawa Timur sendiri sudah ada peraturan daerah yaitu Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa perusahaan maupun pemberi kerja tidak diperbolehkan untuk menahan barang maupun dokumen pribadi milik pekerja ketika sudah bekerja di perusahaan tersebut. Dari contoh diatas maka ada beberapa upaya yang bisa dilakukan oleh pekerja yang ijazahnya ditahan.

Hal ini bisa digali lebih lanjut jika perusahaan terbukti melakukan kegiatan tersebut dengan upaya tindak pidana dikarenakan ada peraturan daerah yang mengatur maupun melalui surat gugatan perdata secara langsung antara individu dengan perusahaan yang bersengketa.

B. Upaya Perlindungan Hukum Pekerja Yang Mengalami Kerugian Akibat Penahanan Ijazah

Perlindungan terhadap tenaga kerja mempunyai maksud untuk adanya suatu jaminan hak-hak inti milik pekerja, serta menjamin persamaan kesempatan dalam mengenai menciptakan suatu kesejahteraan pekerja dengan tetap mengamati perkembangan kemajuan perusahaan. Hal ini bersumber dari konsep pengakuan serta adanya perlindungan HAM dan *rechtsstaat* atau *the*

rule of law. Sesuai dengan Pasal 9 dan 38 yang berarti seseorang dapat memilih suatu pekerjaan.⁷

Adanya suatu perlindungan hukum diharapkan sebagai suatu gambaran manfaat dalam melaksanakan tujuan hukum yang berupa kepastian hukum. Dalam hal ini perlindungan hukum memiliki kewajiban sebagai langkah pencegahan terjadinya tindakan pelanggaran hak pekerja. Perlindungan hukum sendiri dibagi menjadi dua yaitu, perlindungan hukum *preventif* dan juga perlindungan hukum *represif*.

1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif memiliki kegunaan untuk mencegah terjadinya suatu sengketa, sedangkan perlindungan hukum represif menyelesaikan dan menangani sengketa di lembaga peradilan. Dengan adanya perlindungan hukum tersebut diharapkan dapat memberikan hak yang layak terhadap kesejahteraan dan penghidupan yang layak warga negara. Setiap warga negara diharapkan menerima kehidupan yang layak bagi penghidupan dengan menjunjung harkat dan martabat dengan menerima penghasilan yang adil dalam suatu hubungan kerja. Hal tersebut dilakukan karena adanya hubungan yang berlandas asas kebebasan berkontrak dan memiliki sifat khusus yaitu *contractus sui generis*⁸, yaitu merupakan unsur khusus yang berada di

⁷ Anggraini, "Perlindungan Hukum Pekerja Atas Penahanan Ijazah Yang Dilakukan Pengusaha.", 93.

⁸ Anggraini, "Perlindungan Hukum Pekerja Atas Penahanan Ijazah Yang Dilakukan Pengusaha."

perjanjian campuran. Hal ini berkaitan dengan asas kebebasan berkontrak dikarenakan adanya banyak paham dan pengaturan yang terdapat pada sebuah perjanjian khusus.

Perlindungan hukum preventif diciptakan langsung oleh pemerintah agar masyarakat mengetahui dasar hukum hak yang dimiliki, seperti mencegah terjadi adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha selaku pemberi kerja dalam peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah mengenai PKWT, perlindungan hukum, pengupahan kesejahteraan pekerja, dan hal lain yang berkaitan dengan ketenagakerjaan guna mewujudkan hubungan industrial yang baik. Dengan melalui perlindungan hukum preventif dibidang ketenagakerjaan, diharapkan menciptakan hubungan kerja yang berjalan dengan harmonis sesuai dengan filosofi Hubungan Industrial Pancasila.⁹ Yang memberikan kesejahteraan pekerja/ buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Dalam hukum ketenagakerjaan, perlindungan hukum preventif bertitik tolak pada sila kemanusiaan yang adil dan beradab berdampingan dengan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Tujuan perlindungan ini diharapkan pekerja tidak hanya mencakup pada saat berlangsungnya hubungan kerja namun juga pada saat hubungan kerja itu berakhir. Hal ini sesuai dengan tahapan Pra-Kontraktual, Kontraktual, dan Post-Kontraktual yang mana

⁹ Anggraini, "Perlindungan Hukum Pekerja Atas Penahanan Ijazah Yang Dilakukan Pengusaha.", 94.

perjanjian kerja bersifat seimbang, sesuai dengan syarat sah perjanjian, dan juga jika terjadi suatu sengketa dalam hubungan industrial bisa diupayakan secara mufakat dengan bersarkan sila Pancasila.¹⁰

Selain itu, perlindungan yang diberikan untuk pekerja yang dalam permasalahan penahanan ijazah dapat melalui perlindungan hukum secara internal yang disepakati oleh pekerja dan pengusaha disaat membuat perjanjian kontrak kerja,¹¹ dimana mengutamakan kepentingan dalam perjanjian kontrak kerja dan menolak hal yang merugikan dengan dasar asas kebebasan berkontrak. Namun, meski begitu masih terdapat tindakan yang tidak sesuai dengan adanya penahanan ijazah yang dilakukan oleh pengusaha yang memiliki posisi lebih tinggi dari pekerja, walaupun jelas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam melaksanakan pembangunan nasional posisi pekerjaan dan pemberi kerja adalahimbang, Oleh sebab itu sudah seharusnya terdapat hak pekerja yang dilindungi dengan hak menguasai ijazahnya sendiri.¹²

2. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan Hukum Represif merupakan perlindungan yang menerapkan sanksi kepada pelaku apabila terbukti melakukan pelanggaran atau penyelewengan terhadap aturan yang berlaku. Sifat utama dari penerapan

¹⁰ Dina Agustin and Dipo Wahjoeono, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Permintaan Ijazah Asli Oleh Perusahaan Sebagai Jaminan," *Bureaucracy Journal* Vol. 3, no. 1 (April 2023): 26.

¹¹ Moch. Isnaeni, *Pengantar Hukum Jaminan Kebendaan* (Surabaya: Revka Petra Media, 2016), 132.

¹² Anggraini, "Perlindungan Hukum Pekerja Atas Penahanan Ijazah Yang Dilakukan Pengusaha.", 95.

perlindungan hukum represif ialah penegakan hukum, sebab perangkat hukum dikatakan berhasil ditegakan apabila hukum tersebut dapat ditegakan sanksinya apabila dilanggar. Hakim memiliki kewenangan untuk mencegah terjadinya pelanggaran rasa keadilan. Dalam konteks hukum perjanjian, kewenangan tersebut meliputi kewenangan untuk mengurangi, bahkan meniadakan sama sekali suatu kewajiban kontraktual dari suatu perjanjian yang mengandung ketidakadilan. Hal tersebut sejalan dengan tujuan hukum sendiri, yaitu merealisasikan keadilan. Isi hukum, termasuk isi perjanjian harus memuat nilai-nilai keadilan, yaitu suatu kepatutan yang berkembang dalam masyarakat

Di dalam konteks penahanan ijazah, para pekerja yang merasa dirugikan akibat penahanan ijazah disertai adanya perselisihan hubungan industrial dapat menempuh penyelesaian berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pihak pekerja dapat menempuh upaya *Alternative Dispute Resolutions* atau penyelesaian bipartite, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.

Penyelesaian *Alternative Dispute Resolutions* merupakan sebuah konsep penyelesaian sengketa ataupun konflik diluar pengadilan dengan mengarahkan suatu solusi terhadap sengketa yang memiliki sifat *win-win*

solution.¹³ Meskipun hasil penyelesaian yang diambil dari proses ADR bukan putusan pengadilan, masyarakat cenderung lebih memilih penyelesaian sengketa dengan alasan “*much quicker, no delay, and less expensive.*” dibandingkan jalur penyelesaian alternatif lainnya.¹⁴ ADR sendiri memiliki tujuan sebagai pelengkap ruang lingkup prosedur pengadilan, sehingga pihak yang berpekarra memiliki pilihan untuk memilih upaya hukum terhadap penahanan ijazah secara kekeluargaan dan keterbukaan (bipartit). Dalam hal ini ADR mengutamakan “*creative compromise*” sebagai upaya mencapai tujuannya. Wujud ADR yang biasa dilakukan adalah arbitrase dan mediasi. Arbitrase, merupakan penyelesaian dengan didasari oleh perjanjian tertulis oleh kedua belah pihak yang bersengketa oleh pihak ketiga, bukan hakim. Sedangkan mediasi merupakan bentuk kesepakatan yang harus disetujui oleh semua pihak yang bersangkutan. Dalam upaya sengketa, hubungan industrial memiliki peranan penting selaku lembaga pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini dibuktikan dengan upaya litigasi jika suatu perkara tidak mendapatkan jalan tengah dan harus berpekarra di pengadilan.

¹³ Humas Brin, “Penyelesaian Sengketa Melalui Forum Alternatif Penyelesaian Sengketa,” *Badan Riset Dan Inovasi Nasional*, October 28, 2022, accessed June 23, 2023, [https://ipsh.brin.go.id/2022/10/28/penyelesaian-sengketa-melalui-forum-alternatif-penyelesaian-sengketa/#:~:text=Alternative%20Dispute%20Resolution%20\(ADR\)%20merupakan,yang%20bersifat%20win%2Dwin%20solution.](https://ipsh.brin.go.id/2022/10/28/penyelesaian-sengketa-melalui-forum-alternatif-penyelesaian-sengketa/#:~:text=Alternative%20Dispute%20Resolution%20(ADR)%20merupakan,yang%20bersifat%20win%2Dwin%20solution.)

¹⁴ Yuniar Kurniawati, “Efektivitas Alternatif Penyelesaian Sengketa,” *Jurnal Legisiasi Indonesia* Vol. 14, no. 2 (June 2017) : 166.

Dalam hal ini pekerja bisa melakukan upaya pengadilan secara pidana berdasar pada kontrak perjanjian yang menurut Pasal 374 KUHPidana, pengusaha dapat diancam pidana kurungan maksimal 5 tahun.

Sementara pekerja yang merasa dirugikan dengan adanya penahanan ijazah yang dilakukan oleh pengusaha namun tidak disertai dengan perselisihan hubungan industrial upaya yang dapat dilakukan ialah dengan mengajukan gugatan kepada pengadilan umum yang berdasar kepada Pasal 1365 KUHperdata/BW yang menjelaskan bahwa “Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, maka wajibnya untuk mengganti kerugian tersebut”. Maka sudah sepatutnya pengusaha membayar ganti rugi atas denda hak yang sudah di rampas terkait dengan penahanan ijazah sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ketentuan penahanan ijazah pekerja telah sesuai dengan asas kebebasan berkontrak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam ruang lingkup asas kebebasan berkontrak sendiri dibagi menjadi empat bagian, yaitu kebebasan untuk para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, kebebasan untuk menentukan siapa saja para pihak yang mengadakan suatu perjanjian, kebebasan menentukan isi kontrak, dan kebebasan untuk menentukan bentuk kontrak perjanjian. Penahanan ijazah sesungguhnya sudah memenuhi empat syarat terjadinya perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, dimana isi dari perjanjian tersebut telah disepakati dan berlaku sebagai pedoman peraturan bagi kedua belah pihak selaku pembuat perjanjian (*pacta sunt servanda*).
2. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kerugian akibat penahanan ijazah bisa dilakukan dengan dua cara yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif dalam penahanan ijazah bisa dilakukan melalui perlindungan hukum secara internal yang disepakati oleh kedua belah pihak dan bersifat mufakat.

Sedangkan dalam perlindungan hukum represif para pihak yang bersengketa akan melalui upaya *Alternative Dispute Resolutions* atau pengadilan hubungan industrial, dan dapat juga mengajukan gugatan kepada pengadilan umum berdasar kepada Pasal 1365 KUHPerdata.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, penulis memberikan beberapa saran terkait dengan permasalahan yang dibahas, sebagai berikut:

1. Terkait belum adanya peraturan perundang-undangan yang secara khusus mengatur tentang penahanan ijazah di Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka sebaiknya dilakukan penyempurnaan UU Ketenagakerjaan dengan mengatur secara khusus mengenai perlindungan hukum kepada pekerja berkenaan dengan penahanan ijazah.
2. Bagi para pekerja hendaknya membaca dan memahami isi perjanjian kerja mengenai penahanan ijazah secara cermat dikarenakan isi perjanjian terkadang bisa menimbulkan perselisihan hubungan industrial dikemudian hari. Bagi para pengusaha hendaknya tetap menggunakan hak kebebasan berkontrak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Zainudin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2019.
- Agustin, Dina, and Dipo Wahjoeono. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Permintaan Ijazah Asli Oleh Perusahaan Sebagai Jaminan." *Bureaucracy Journal* Vol. 3, no. 1 (April 2023).
- Almaida, Zennia. "Perlindungan Hukum Preventif Dan Represif Bagi Pengguna Uang Elektronik Dalam Melakukan Transaksi Tol Nontunai." *Privat Law* Vol. 9, no. 1 (June 2021).
- Anita Sinaga, Niru. "IMPLEMENTASI ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK PADA PERJANJIAN BAKU DALAM MEWUJUDKAN Keadilan PARA PIHAK." *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* Vol. 9, no. 1 (September 2018).
- Ardi Indra Jaya, Wayan, Dewi Anak Agung Sagung Laksmi, and Ujianti Ni Made Puspasutari. "Akibat Hukum Penahanan Ijazah Oleh Badan Usaha Ditinjau Dari Perspektif Hukum Perjanjian." *Jurnal Interpretasi Hukum* Vol. 2, no. 3 (2021).
- Asnawi, Natsir. "Perlindungan Hukum Kontrak Dalam Perspektif Hukum Kontrak Kontemporer." *Masalah - Masalah Hukum* Jilid 46, no. 1 (2017).
- Asyhadie, Zaeni, and Rahmawati. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia*. Jakarta: Kencana, 2019.
- Bambang, R. Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Budhayati, Christiana Tri. "Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Hukum Perjanjian Indonesia." *Widya Sari* 10, no. 3 (2009).
- C.S.T Kansil. *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1984.
- Dini, Nabila Rachma. "Analisis Yuridis Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Dalam Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia." *Skripsi*, Universitas Islam Riau, 2019.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1995.
- Djumialdji. *Perjanjian Kerja*. Bandung: Sinar Grafika, 2006.
- Elok Hikmawati. "HUBUNGAN KERJA DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL." *Esa Unggul*, n.d. Accessed June 22, 2023.

https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-paper-6776-K3_Hubungan_Kerja_dan_Hubungan_Perburuhan.pdf.

Fahrojih, Ikhwan. *Hukum Perburuhan*. Malang: Setara Press, 2016.

Gautama, Sudargo. "HUKUM PERDATA INTERNASIONAL YANG HIDUP." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 8 (December 2, 1978): 629.

Harahap, Yahya. *Segi-Segi Hukum Perjanjian*. Bandung: Alumni, 1986.

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

Hendrawati, Dewi. "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Pembuatan Perjanjian Baku (Studi Normatif Pada Perjanjian Pembiayaan Konsumen)." *MMH* Jilid 40, no. 4 (October 2011).

Hermansyah, Nanang. "Analisis Yuridis Ekstistensi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Dewasa Ini (Standar Kontrak) Di Masyarakat." *Jurnal Wasaka Hukum* Vol. 8, no. 1 (February 2020).

I Wayan Agus, Vijayantera. "Penahanan Ijazah Asli Pekerja Dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak." *Jurnal Komunikasi Hukum* Vol. 3, no. No. 2 (Agustus 2017).

J Satrio. *Hukum Perikatan, Perikatan Pada Umumnya*. Bandung: Alumni, 1993.

Jamilah, Lina. "Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Standar Baku." *Syiar Hukum, FH. UNISBA* Vol. XIII, no. No. 1 (March 2012).

Jannata Ikhsani, Faradisa. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Penahanan Ijazah Setelah Perjanjian Kerja Berakhir." *Skripsi*, Universitas Jember, 2020.

Kakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2020.

Kantor Arsip USU. "Ijazah: Arsip Vital Yang Harus Dijaga." *Kantor Arsip Universitas Sumatera Utara*, January 7, 2022. Accessed June 6, 2023. <https://arsip.usu.ac.id/index.php/berita/21-tips-arsip/232-ijazah-arsip-vital-yang-harus-dijaga>.

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

Kurniawan, Tedi Ibnu. "Penahanan Ijazah Asli Karyawan Oleh Perusahaan Di Lumajang Masih Kerap Terjadi, Ini Respon Disnaker." *Jatim Hari Ini*,

March 1, 2023. Accessed March 3, 2023. <https://www.jatimhariini.co.id/jawa-timur/8827798857/penahanan-ijazah-asli-karyawan-oleh-perusahaan-di-lumajang-masih-kerap-terjadi-ini-respon-disnaker>.

M. Hadjon, Philipus. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011.

Mahmud Marzuki, Peter. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2015.

Mashudi, Arif. "Ijazah Ditahan Saat Mau Keluar Kerja, Gaji Tak Sesuai, Wadul DPRD", *Radar Bromo Jawa Pos*." *Radar Bromo Jawa Pos* (January 19, 2023). Accessed March 3, 2023. <https://radarbromo.jawapos.com/daerah/probolinggo/19/01/2023/ijazah-ditahan-saat-mau-keluar-kerja-gaji-tak-sesuai-wadul-dprd>.

Moch. Isnaeni. *Pengantar Hukum Jaminan Kebendaan*. Surabaya: Revka Petra Media, 2016.

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

Muljadi, and Widjaja. *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.

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

Naafi Aditya, Rizky, and Tina Marlina. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Ijazahnya Dijadikan Jaminan Oleh Perusahaan Pemberi Kerja (Studi Penelitian Di Disnaker Kota Cirebon)." *Hukum Responsif* Vol. 11, no. 1 (February 2020).

Ochtorina Susanti, Dyah, and A'an Efendi. *Penelitian Hukum Legal Reasearch*. Jakarta: Sinar Grafika, 2015.

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

Rahardjo, Sutjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.

Rayi Larasati Siswanta, Anggitariani, and Maria Mu'ti Wulandari. "PENERAPAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK PADA PERJANJIAN BAKU DALAM PERJANJIAN KERJA IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLE OF FREEDOM OF CONTRACT TO STANDARD

AGREEMENTS IN EMPLOYMENT AGREEMENTS.” *S.L.R* Vol.4, no. 4 (2022).

Roscou Pond. *Pengantar Filsafat Hukum*. terjemahan Drs Muhamad Radjab. Bhratara Karya Aksara, 1982.

Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.

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

Sapoetra, G. Karta, and RG. Widianingsih. *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*. I. Bandung: Penerbit Armico, 1982.

Satryo Wibowo, Benedictus, Achmad Busro, and Anggita Doramia Lumbanraja. “Legitimasi Penahanan Ijazah Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).” *NOTARIUS* Vol. 14, no. 2 (2021).

Setiono. *Supremasi Hukum*. Surakarta: UNS, 2004.

Shalihah, Fithriatus. “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia.” *Jurnal Selat* Vol. 4, no. 1 (October 2016).

Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2006.

Soekanto, Soerjono, and Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Soulisa, Sarif. “Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Menurut KUH Perdata Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Skripsi*, IAIN Ambon, 2020.

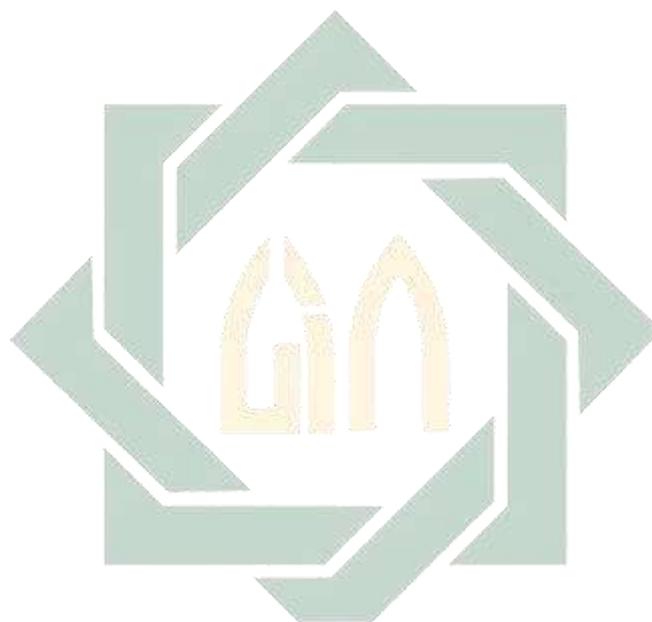
Wibowo, Daryanto. “Kerugian Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor: 205/Pdt.G/2019/PN.SDA)”.” *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Jakarta, 2020.

Wijayati, Hasna. *Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2023.

Yudina. “Mantan Karyawan JB Kembali Adukan Kasus Penahanan Ijazah Ke Disnaker Lobar.” *Inside Lombok*, January 27, 2023. Accessed March 15, 2023. <https://insidelombok.id/berita-utama/mantan-karyawan-jb-kembali-adukan-kasus-penahanan-ijazah-ke-disnaker-lobar/>.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, n.d.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A