

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan membentuk pemerintahan negara Indonesia adalah untuk melindungi seluruh rakyat Indonesia dan wilayahnya, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta dalam menjaga ketertiban dunia. Tujuan-tujuan tersebut memiliki dimensi kemanusiaan, sosial, ekonomi, hukum, dan perdamaian internasional. Semua tujuan tersebut harus dijaga dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dan pembangunan nasional bangsa. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Peran pekerja dalam perkembangan dunia usaha dan pembangunan nasional sangatlah penting.<sup>1</sup> Pekerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam dunia usaha, selain teknologi dan manajemen yang baik. Tanpa adanya pekerja, perusahaan tidak akan bisa berjalan dan berpartisipasi dalam pembangunan. Pekerja adalah bagian integral dari keberlangsungan perusahaan. Mereka memiliki dampak yang signifikan pada performa perusahaan, dan perusahaan yang menghargai dan mendorong peran penting pekerja cenderung lebih sukses dalam jangka panjang.

Secara umum, pengertian pekerja/buruh menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja untuk mendapatkan upah

---

<sup>1</sup> Maulida Andriani, *Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional* - Kemendikbud terdapat dalam [download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=830599&val=12742&title=Peran%20Tenaga%20Kerja%20Indonesia%20dalam%20Pembangunan%20Ekonomi%20Nasional](https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=830599&val=12742&title=Peran%20Tenaga%20Kerja%20Indonesia%20dalam%20Pembangunan%20Ekonomi%20Nasional) diakses pada tanggal 6 November 2023.

atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja, yaitu 15-64 tahun. Undang-Undang Ketenagakerjaan secara umum bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, dan menyediakan tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja.<sup>2</sup>

Perusahaan dan pekerja memiliki hubungan hukum yang timbul dari perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah suatu kesepakatan antara dua pihak atau lebih yang menimbulkan akibat hukum. Hukum perjanjian memberikan keleluasaan bagi masyarakat untuk membuat perjanjian, asalkan tidak melanggar norma hukum yang ada.<sup>3</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Dengan adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja maka timbulah hubungan kerja yang terjalin antara kedua pihak tersebut.

Dasar hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan tertuang didalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah “hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.” Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pengusaha dengan pekerja memiliki hubungan yang erat dan saling dibutuhkan.

Perjanjian kerja dapat membentuk hubungan kerja karena perjanjian tersebut mewakili suatu perikatan yang memiliki potensi untuk menciptakan ikatan kerja. Suatu hubungan kerja memerlukan keberadaan subjek hukum, dalam hal ini yaitu pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja/buruh sebagai penerima kerja, yang diatur dalam perjanjian tersebut. Perjanjian tersebut akan mengikat baik pengusaha maupun pekerja dalam konteks

---

<sup>2</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 1

<sup>3</sup> Salim HS, 2012, *Perkembangan Teori dalam Ilmu Hukum* cet 2, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 164.

hubungan kerja. Perjanjian kerja bisa terjadi melalui kesepakatan, baik secara lisan maupun tertulis, antara pengusaha dan pekerja.

Jenis perjanjian kerja dapat dibedakan menjadi dua<sup>4</sup>, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) atau lebih dikenal sebagai sistem kerja kontrak, dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yang lebih dikenal sebagai sistem kerja tetap. PKWT dibuat untuk melindungi hak-hak pekerja dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Sementara itu, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, atau sistem kerja tetap, dapat mengatur masa percobaan kerja dengan batas maksimal 3 bulan atau 90 hari, sebagaimana diatur dalam Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perusahaan dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Setelah 3 bulan atau 90 hari bekerja, pekerja berhak diangkat menjadi pekerja tetap sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja yang telah dibuat.

Dalam hal berakhirnya perjanjian kerja, dapat terjadi atas beberapa syarat yang telah ditetapkan yang diatur dalam Pasal 81 angka 16 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yaitu: pekerja meninggal dunia; berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; selesainya suatu pekerjaan tertentu; adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja. Dengan memenuhi salah satu dari syarat-syarat ini, perjanjian kerja dapat sah-sah saja berakhir sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya antara pekerja dan pengusaha.

Perjanjian kerja bertujuan untuk mendapatkan kepastian hukum menyangkut apa yang diperjanjikan, kedua belah pihak harus saling

---

<sup>4</sup> *Jenis-jenis Perjanjian Kerja yang Berlaku di Indonesia* - Pinter Hukum terdapat dalam [pinterhukum.or.id/jenis-jenis-perjanjian-kerja-yang-berlaku-di-indonesia/](http://pinterhukum.or.id/jenis-jenis-perjanjian-kerja-yang-berlaku-di-indonesia/) diakses pada tanggal 11 Desember 2023.

memenuhi hak-hak dan kewajibannya masing-masing. Perjanjian kerja tidak boleh menyalahi hukum, para pihak harus sepakat dan tidak boleh dipaksa maupun terpaksa. Isi perjanjian kerja juga harus jelas, agar tidak terjadi salah paham di kemudian hari yang mengakibatkan wanprestasi. Klausul perjanjian kerja ada yang memuat tentang jaminan barang milik pekerja yang dijamin kepada pengusaha/pemberi kerja. Jaminan yang diminta oleh pengusaha/pemberi kerja bertujuan untuk memberikan rasa kepercayaan terhadap pekerja, sebaliknya pekerja akan lebih berhati-hati dalam bekerja.

Syarat-syarat dalam perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serupa dengan syarat sahnya perjanjian yang dijelaskan dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Khusus mengenai syarat kesepakatan atau konsensualisme (sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 ayat 1 KUH Perdata), ada beberapa teori yang menyatakan bahwa suatu kesepakatan baru sah jika kedua pihak memutuskan secara bebas,<sup>5</sup> tanpa tekanan atau paksaan, baik fisik maupun psikis, saat membuat perjanjian. Jika hal-hal ini tidak terpenuhi, maka syarat kesepakatan tidak terpenuhi.

Jika syarat yang terkait dengan subjek perjanjian tidak terpenuhi, contohnya jika salah satu atau semua pihak terlibat dalam kesepakatan di bawah tekanan atau paksaan, maka perjanjian tersebut dapat dianggap batal. Prinsip ini sesuai dengan Pasal 1321 dan Pasal 1323 KUH Perdata. Pasal 1321 KUH Perdata menyatakan bahwa suatu kesepakatan tidak sah jika diberikan karena kesalahan, atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan. Pasal 1323 KUH Perdata menegaskan bahwa jika ada paksaan yang dikenakan pada seseorang yang membuat perjanjian, hal ini menjadi dasar untuk pembatalan perjanjian, bahkan jika paksaan tersebut dilakukan oleh pihak ketiga demi kepentingan yang telah menciptakan perjanjian tersebut. Dengan demikian, bila terdapat unsur paksaan atau tekanan dalam

---

<sup>5</sup> Subekti, 2004, *Hukum Perjanjian*, PT. RajaGrafindo, Jakarta, hlm. 15.

pembentukan perjanjian, hukum memberikan landasan untuk menyatakan perjanjian sebagai batal.

Perubahan dalam pola kerja dan hubungan kerja di lingkup ketenagakerjaan, semakin menjadi hal yang lumrah. Beberapa perusahaan sekarang cenderung mempekerjakan pekerja yang berstatus waktu tertentu atau pekerja kontrak sebagai respons terhadap fluktuasi permintaan dan untuk mengurangi kewajiban jangka panjang terhadap karyawan tetap.<sup>6</sup> Praktik ini menciptakan situasi di mana perusahaan seringkali memiliki kendali yang lebih besar atas berbagai aspek penting dari pekerjaan, termasuk akses pekerja terhadap ijazah mereka.

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan seringkali menggantungkan keberhasilan mereka pada tenaga kerja yang memiliki kualifikasi pendidikan yang tinggi. Berkenaan dengan ijazah bahwa ijazah sebagai benda yang didalamnya melekat hak milik bagi seseorang yang menjadi bukti bahwa orang tersebut telah menempuh Pendidikan. Oleh karena itu, permintaan akan pekerja dengan gelar sarjana dan ijazah lainnya semakin meningkat. Di sisi lain, ada banyak pekerja yang bekerja pada dasarnya kontrak atau perjanjian waktu tertentu dengan perusahaan, dan ini dapat mencakup sejumlah besar pekerja dengan beragam tingkat pendidikan.

Salah satu isu yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah praktik penahanan ijazah oleh perusahaan kepada pekerja waktu tertentu. Hal ini sering dilakukan sebagai jaminan agar pekerja tidak berhenti sebelum kontrak mereka berakhir, atau sebagai alat tawar-menawar dalam negosiasi kerja. Penahanan ijazah oleh perusahaan dapat memiliki dampak serius pada pekerja, terutama jika mereka ingin melanjutkan pendidikan atau mencari pekerjaan lain.

Praktik ini seringkali terjadi di dunia kerja, di mana beberapa perusahaan memilih untuk menahan ijazah karyawan yang baru lulus atau

---

<sup>6</sup> Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum., 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan I, Literasi Nusantara, Batu-Malang, hlm. 28.

yang telah bekerja dalam perusahaan selama jangka waktu tertentu. Penahanan ini sering dianggap sebagai bentuk jaminan yang diberikan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan akan tetap bekerja di perusahaan tersebut selama periode waktu yang telah ditetapkan.

Namun, praktik penahanan ijazah ini tidak sesuai dengan nilai-nilai hukum dan hak asasi manusia yang diakui secara internasional. Hak untuk memiliki dan mengendalikan ijazah pribadi adalah hak fundamental bagi individu yang seharusnya dilindungi oleh hukum. Penahanan ijazah juga dapat menghasilkan ketidakseimbangan kekuasaan di antara pekerja dan perusahaan, serta potensi pelecehan kekuasaan.

Ijazah adalah sertifikat formal yang menandakan kelulusan dari sebuah program pendidikan. Ijazah ini sangat penting bagi individu dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi dan pengalaman mereka.<sup>7</sup> Selain sebagai bukti telah menamatkan suatu jenjang pendidikan juga sangat berguna dalam proses melamar suatu pekerjaan, baik pekerjaan pada bidang pemerintahan ataupun pada bidang swasta, karena pastinya ketika hendak melamar pekerjaan hal utama sebagai suatu syarat yaitu salah satunya adalah ijazah, karena suatu instansi atau perusahaan tentu juga menseleksi dan sekian jumlah pelamar memilih yang terbaik sesuai kualifikasi dari perusahaan tersebut. Dan akhir-akhir ini sering dijadikan jaminan dalam dunia pekerjaan. Dalam konteks ini, penahanan ijazah oleh perusahaan dapat memiliki dampak yang signifikan pada mobilitas karier dan hak-hak pekerja.

Penahanan ijazah ini merupakan penahanan atas benda jaminan karena dalam kasus ini, ijazah digunakan sebagai jaminan kontrak kerja antara perusahaan dan pekerja. Konsep benda jaminan telah mengalami interpretasi yang lebih luas seiring berjalannya waktu. Pada dasarnya, benda jaminan adalah suatu aset yang dapat dipindahtangankan dan memiliki nilai

---

<sup>7</sup> Hidayah, A., 2018, *Ketentuan Penahanan Ijazah Pekerja Sebagai Syarat Tertentu Dalam Perjanjian Kerja*. Fakultas Hukum Universitas Palembang, Vol.16, hlm. 34.

ekonomi, tetapi dalam konteks ijazah, tidak terlihat bahwa ijazah tersebut dapat dipindahtangankan atau memiliki nilai jual.

Di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak ada regulasi yang mengatur tentang penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan, namun adanya peraturan tentang kontrak kerja yang dibuat berdasarkan kesepakatan bersama antara perusahaan dengan pekerja. Pasal 1320 KUH Perdata yang berbunyi :

1. Adanya kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya obyek;
4. Adanya kausa yang halal.

Melihat salah satu syarat sahnya perjanjian pada pasal 1320 KUH Perdata yaitu adanya kesepakatan kedua belah pihak, dalam hal ini pihak perusahaan dan pekerja maka langkah perusahaan dalam memberlakukan penahanan ijazah pekerjanya sebagai jaminan kontrak kerja adalah sah menurut hukum.<sup>8</sup>

Perusahaan yang menahan ijazah seringkali tidak memberikan status pekerjaan tetap, dan prosesnya seringkali rumit. Perusahaan yang tidak memberikan status pekerjaan tetap, dapat dianggap ingin memiliki kendali yang lebih besar atas karyawan mereka. Pada dasarnya, penahanan ijazah berarti membatasi hak asasi seseorang untuk mencari penghidupan yang layak dan meningkatkan kualitas hidup mereka.

Salah satu konsekuensi negatif akibat penahanan ijazah yaitu adanya kemungkinan ijazah asli pekerja hilang karena kelalaian perusahaan. Hal ini tentu merugikan karyawan yang telah bekerja untuk perusahaan tersebut, terutama jika kontrak mereka telah berakhir dan mereka ingin mencari pekerjaan baru. Kelalaian perusahaan dalam menjaga dan mengembalikan ijazah dapat dianggap sebagai pengabaian terhadap kewajiban mereka dan berdampak negatif pada mantan karyawan tersebut.

---

<sup>8</sup> R. Subekti, 2001, *Aneka Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, hlm. 7.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) memang tidak mengatur secara eksplisit mengenai ijazah sebagai objek jaminan, namun Undang-Undang tersebut mengatur mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja yaitu menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/karyawan dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Selain itu, Undang-Undang tersebut juga melindungi pekerja/buruh dari perlakuan diskriminasi maka diperlukan perjanjian kerja, dimana perjanjian kerja tersebut yang nantinya mengatur hak dan kewajiban pekerjaan pengusaha.

Suatu kewajiban yang sangat penting bagi negara untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja.<sup>9</sup> Perusahaan tidak dapat beroperasi dan berpartisipasi dalam pembangunan tanpa pekerja. Namun, tanpa kehadiran pengusaha dan perusahaan, peran pekerja juga akan kehilangan maknanya. Oleh karena itu, hubungan yang terjalin oleh kedua belah pihak dapat memberikan keuntungan satu sama lain.

Selain pengusaha dan pekerja, pemerintah juga memainkan peran yang signifikan dalam dinamika hubungan kerja. Pemerintah bertanggung jawab untuk membuat peraturan yang adil dan menguntungkan kedua belah pihak. Sehingga mengakibatkan kuatnya hubungan industrial. Sebagai contoh, pengusaha dipaksa untuk tetap produktif agar perusahaan mereka dapat bertahan dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif saat ini. Dalam hal ini, keseimbangan dan kerja sama antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan membantu pertumbuhan ekonomi.<sup>10</sup>

Pembentukan regulasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bertujuan untuk memperkuat perekonomian bangsa dan

---

<sup>9</sup> Khairani, 2014, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Pekanbaru, hlm. 37.

<sup>10</sup> *Ibid*



membuka lebih banyak lapangan pekerjaan di Indonesia. Oleh karena itu, hal ini seharusnya menjadi fokus utama dalam naskah akademik tentang Undang-Undang Cipta Kerja. Hal ini sebagaimana dikatakan Adrian Sutedi bahwa “Sejak Negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan asasi warga negara sebagaimana termuat dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (untuk selanjutnya ditulis dan dibaca UUD NRI 1945) yang menyatakan, tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”<sup>11</sup>.

Sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini dibuat untuk menanggapi kebijakan hukum pemerintah di bidang ketenagakerjaan dengan tujuan utama untuk memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Pada dasarnya, masalah ketenagakerjaan adalah masalah sosial, politik, dan ekonomi yang sangat penting bagi negara-negara modern. Karena masalah ketenagakerjaan tidak hanya mencakup hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, tetapi juga masalah yang berkaitan dengan sistem ekonomi dan politik sebuah negara. Akibatnya, gaya dan warna sistem ketenagakerjaan yang diterapkan oleh negara tersebut akan sangat dipengaruhi oleh sistem ekonomi dan politiknya.

Kenyataannya, sejumlah regulasi perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini seringkali menempatkan pekerja dalam posisi yang kurang menguntungkan dalam hal penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang seringkali lebih menekankan kedudukan dan kepentingan, sehingga pekerja tidak hanya dianggap sebagai objek atau faktor produksi semata, tetapi juga sebagai subjek yang aktif, sebagai pelaku yang berperan dalam proses produksi, serta sebagai individu dengan martabat dan hak-hak yang harus dihormati.

Kemudian dibentuklah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang berusaha mereformasi regulasi yang diarahkan

---

<sup>11</sup> Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 1

untuk memastikan bahwa regulasi ini tetap sepenuhnya responsif terhadap perubahan kondisi ekonomi, social, dan teknologi yang mengelilinginya. Di bidang sosial, regulasi dapat menempatkan tuntutan teknis pada industri. Regulasi juga telah melahirkan penciptaan industri baru dan produk seperti dalam kasus “industri lingkungan”<sup>12</sup>

Seiring berjalannya waktu, terdapat banyak perubahan-perubahan tentang peraturan antara pemberi kerja dengan pekerja. Dimana pada tahun 2003 terdapat peraturan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang jangka waktu perjanjian kerja yaitu batas waktu pekerjaannya paling lama 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang atau diperbaharui selama paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun.

Di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang melalui aturan mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang di atur didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, mengenai jangka waktu perjanjian kerja tertentu selama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang selama 5 (lima) tahun.

Penelitian ini akan mengeksplorasi peraturan hukum yang ada, khususnya dalam Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte, yang menjadi studi kasus yang relevan dalam mengidentifikasi dan menganalisis perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja dalam hal penahanan ijazah oleh perusahaan. Penelitian ini juga akan mempertimbangkan implikasi etis dan praktis dari praktik penahanan ijazah ini terhadap pekerja dan perusahaan.

Praktik penahanan ijazah pekerja ini sangat banyak diberlakukan di Indonesia, seperti diantaranya pada PT. Esta Dana Ventura yang

---

<sup>12</sup> Abdul Jalil, 2008, *Teologi Buruh*, LKIS, Yogyakarta, hlm. 5-6

diberlakukan terhadap pekerjanya, tentu dari hal tersebut dapat tergambarkan bahwa perusahaan beranggapan, tidak cukup hanya dengan mengantongi perjanjian kerja saja, tetapi juga sekaligus dengan penahanan ijazah sebagai bagian dari hal yang akan diteliti oleh penulis.

Menurut putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte penggugat memberikan ijazah berdasarkan oleh tanda terima yang diberikan Perusahaan kepada Jeasika Amelia Tamboto tertanggal 13 maret 2018. Penahanan ijazah yang dilakukan oleh tergugat mengakibatkan kerugian imateril yang mengakibatkan kerugian perusahaan tidak sebanding dengan perjuangan penggugat untuk mendapatkan ijazah tersebut.

Kemudian larangan tentang menahan dokumen asli diatur oleh Peraturan Daerah Provinsi Jawa timur nomor 8 tahun 2016 pasal 42 tentang Penyelenggara Tenaga Kerja. bahwa dalam ketentuan pidana Perda Jawa Timur nomor 8 tahun 2016 adalah kurungan 6 bulan atau denda materil sebanyak Rp.50.000.000,- . Bahwa pada tanggal 12 Mei 2018 Jeasika Amelia Tamboto diangkat sebagai kepala Operasional/Operasional Kordinator Di PT. Esta Dana Ventura Cabang Ternate. Bahwa gaji yang di terima sebagai kepala operasional sebesar ±Rp. 4.500.000,-.

Bahwa atas dasar audit internal kemudian Jeasika Amelia Tamboto dipecat secara lisan pada akhir bulan September dan dianjurkan untuk mengisi form pengunduran diri yang berasal dari Perusahaan PT. Esta Dana Ventura cabang Ternate Pada Bulan oktober 2018. Bahwa jeasika Amelia Tamboto tidak lagi diberikan gaji pada bulan oktober walaupun yang bersangkutan bekerja sampai pada akhir bulan oktober 2018. Bahwa alasan tidak lagi diberikan gaji adalah Perusahaan mengalami selisih keuangan yang didasarkan pada hasil audit dan gaji bulan oktober 2018 tersebut ditahan untuk menutupi selisih keuangan.

Dari latar belakang yang sudah peneliti jelaskan di atas maka peneliti tertarik untuk membahas masalah kerugian penahanan ijazah asli pekerja yang dilakukan sebagai syarat wajib oleh perusahaan, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

**“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENAHANAN IJAZAH PEKERJA WAKTU TERTENTU OLEH PERUSAHAAN (Studi Kasus Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte)”**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana ijazah dapat dijadikan objek jaminan dalam perjanjian kerja?
2. Bagaimana Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Kasus Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte?

**C. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian menggambarkan luasnya cakupan lingkup penelitian yang akan dilakukan. Ruang lingkup penelitian dibuat untuk mengemukakan batas area penelitian dan umumnya digunakan untuk mempersempit pembahasan. Maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kepastian hukum tentang ijazah yang dijadikan sebagai objek jaminan.
2. Untuk mengetahui pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara Kasus Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte.

**D. Maksud dan Tujuan Penelitian**

1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan ilmu hukum terkait dengan *paradigm science as a process* (ilmu sebagai proses) dan paradigma bahwa ilmu tidak pernah mandeg (final) dalam pengertian atas kebenaran dibidang obyeknya masing-masing.

## 2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui ijazah dapat dijadikan objek jaminan dalam perjanjian kerja
- b. Untuk mengetahui pertimbangan hukum hakim dalam kasus putusan nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte.

## E. Kerangka Teori dan Kerangka Konseptual

### 1. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan konsep abstraksi dari hasil pemikiran atau kerangka acuan yang bertujuan untuk mengadakan identifikasi terhadap dimensi-dimensi sosial yang dianggap relevan oleh peneliti. Untuk membahas kedua pokok permasalahan di atas, penulis menggunakan teori hukum di bawah ini :

#### a. Teori Keadilan John Rawls

Menurut Rawls, keadilan adalah sebuah prosedural murni. Dari gagasan ini, dia menekankan bahwa pentingnya suatu prosedur yang adil dan tidak berpihak yang memungkinkan keputusan politik yang dihasilkan dari prosedur itu mampu menjamin kepentingan setiap orang. Menurut Rawls, keadilan berbicara tentang dua hal utama: pertama, bagaimana setiap orang dapat dikenai kewajiban, yaitu institusi hanya dapat bertanggung jawab jika kondisi yang mendasarinya konstitusi, hukum, atau peraturan di bawahnya terpenuhi.<sup>13</sup>

Dua prinsip keadilan Rawls di bawah ini merupakan solusi bagi problem utama keadilan, yaitu:

- 1) Prinsip kebebasan yang sama sebesar-besarnya (*principle of greatest equal liberty*). Prinsip ini mencakup :

---

<sup>13</sup> John Rawls, 1999, A Theory of Justice, cet. Ke-23, Massachusetts: Harvard University Press

- a) Kebebasan untuk berperan serta dalam kehidupan politik (hak bersuara, hak mencalonkan diri dalam pemilihan).
  - b) Kebebasan berbicara (termasuk kebebasan pers).
  - c) Kebebasan berkeyakinan (termasuk keyakinan beragama).
  - d) Kebebasan menjadi diri sendiri (person).
  - e) Hak untuk mempertahankan milik pribadi.
- 2) Prinsip perbedaan (*the difference principle*) dan prinsip persamaan yang adil atas kesempatan (*the principle of fair equality of opportunity*).
- a) Prinsip Perbedaan (*The Difference Principle*) mengandung arti bahwa perbedaan sosial dan ekonomi harus diukur agar memberikan manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang beruntung. Istilah “perbedaan sosial ekonomi” menunjuk pada ketidaksamaan dalam prospek seseorang untuk mendapatkan unsur pokok kesejahteraan, pendapatan, dan wewenang. Sedangkan istilah “yang paling kurang beruntung” menunjuk pada mereka yang paling kurang mempunyai peluang atau kesempatan, dan wewenang.
  - b) Prinsip Persamaan yang Adil atas Kesempatan (*The Principle of Fair Equality of Opportunity*) atau mengandung arti bahwa ketidaksamaan sosial ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga membuka jembatan dan kedudukan sosial bagi semua yang ada di bawah kondisi persamaan kesempatan. Orang-orang dengan ketrampilan,

kompetensi, dan motivasi, yang sama dapat menikmati kesempatan yang sama pula.<sup>14</sup>

b. Teori Perlindungan Hukum Soerjono Soekanto

Perlindungan hukum menurut Soerjono Soekanto merupakan pemenuhan hak dari segala upaya serta memberi rasa aman terhadap saksi maupun korban dengan bantuan hukum yang merupakan langkah perlindungan masyarakat, dengan penerapan sebagai seperti pemberian kompensasi, pengembalian restitusi, layanan medis, dan bantuan hukum.<sup>15</sup>

Perlindungan hukum menurut Soekanto pada dasarnya merupakan perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum. Selanjutnya, Soekanto menerangkan bahwa selain peran penegak hukum, ada lima lain yang mempengaruhi proses penegakan hukum dan perlindungannya sebagai berikut :

- 1) Faktor undang-undang, yakni peraturan tertulis yang berlaku umum dan dibuat oleh penguasa yang sah.
- 2) Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang terlibat dalam penegakan hukum, baik langsung dan tidak langsung.
- 3) Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum, seperti sumber daya manusia yang terampil atau alat-alat yang memadai.
- 4) Faktor masyarakat, yakni lingkungan tempat hukum berlaku dan diterapkan. Penerimaan dalam masyarakat akan hukum yang berlaku diyakini sebagai kunci kedamaian.

---

<sup>14</sup> *Ibid*

<sup>15</sup> Soekanto Soerjono, 2010, "*Pengantar Penelitian Hukum*," UI Press, Jakarta, hlm. 133.

- 5) Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia dalam pergaulan hidup.

## 2. Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah kerangka yang menghubungkan antara konsep-konsep yang diteliti. Kerangka konseptual merumuskan definisi tertentu yang dapat dijadikan pedoman bagi peneliti di dalam proses pengumpulan, pengelolaan, analisis dan konstruksi data, dalam penulisan ini yang menjadi kerangka konseptual adalah sebagai berikut:

### a. Perlindungan Hukum

Menurut Setiono, Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.<sup>16</sup>

### b. Penahanan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti kata “penahanan” adalah proses, cara, perbuatan menahan. Arti lainnya dari penahanan adalah penghambatan. Jadi, penahanan merujuk pada tindakan atau proses untuk menghentikan, mencegah, atau mempertahankan sesuatu.<sup>17</sup>

### c. Ijazah

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Ijazah, Sertifikat Kompetensi, Sertifikat Profesi, Gelar, Dan Kesetaraan Ijazah Perguruan Tinggi Negara Lain Pasal 1

---

<sup>16</sup> Setiono, 2004, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. Surakarta, hlm. 3

<sup>17</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia



Ayat (1) menjelaskan pengertian Ijazah adalah dokumen yang diberikan kepada lulusan pendidikan akademik dan pendidikan vokasi sebagai pengakuan terhadap prestasi belajar dan/atau penyelesaian program studi terakreditasi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.<sup>18</sup>

b. Pekerja

Menurut pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan pengertian pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>19</sup>

c. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pengertian perjanjian kerja waktu tertentu menurut Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut Kepmenaker Nomor KEP 100/MEN/VI/2004) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara.<sup>20</sup>

d. Perusahaan

Menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan Pasal 1 angka (6) pengertian perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; b. usaha-usaha sosial dan

---

<sup>18</sup> Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Ijazah, Sertifikat Kompetensi, Sertifikat Profesi, Gelar, Dan Kesetaraan Ijazah Perguruan Tinggi Negara Pasal 1 Ayat 1

<sup>19</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan Pasal 1 Ayat 3

<sup>20</sup> Kepmenaker Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 Pasal 1 Ayat 1

usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

## **F. Metode Penelitian**

Metode penelitian digunakan untuk memahami suatu subjek atau objek penelitian dan menemukan jawaban yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan termasuk keabsahannya.<sup>21</sup> Adapun metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

### **1. Jenis Penelitian**

Dilihat dari jenis dalam penelitian hukum terdapat dua kategori utama, yaitu penelitian hukum/ yuridis normatif dan penelitian hukum/yuridis empiris. Pendekatan penelitian hukum/ yuridis normatif melihat hukum sebagai serangkaian norma atau peraturan tertulis yang ditetapkan oleh lembaga yang memiliki otoritas. Sementara penelitian hukum/ yuridis empiris mengamati hukum dalam konteks nyata, fokus pada pengamatan dan analisis terhadap bagaimana hukum beroperasi di dalam masyarakat.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum/ yuridis normatif. Penelitian ini dilakukan dengan menekankan kepada analisis terhadap bahan-bahan hukum yang ada. Penelitian yuridis normatif dapat juga dikatakan sebagai suatu studi kepustakaan karena yang diteliti adalah suatu peraturan perundang-undangan dan peraturan tertulis lainnya.<sup>22</sup> Proses dalam menemukan suatu konsep bangunan hukum tersebut, yang ditinjau dari aturan hukum, prinsip hukum, dan doktrin hukum tersebut. Hal ini digunakan untuk menjawab permasalahan hukum yang sedang terjadi dan dihadapi. Oleh karena itu penelitian ini meliputi interkoneksi dan keterkaitan

---

<sup>21</sup> Rosady Ruslan, 2010, *Metode Penelitian*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 29.

<sup>22</sup> Soerjono Soekanto, Sri Mamudji, 2004, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 14

dalam sistematika hukum dan taraf sinkronisasi hukum dalam menghasilkan argumentasi, teori, atau konsep baru dalam hukum.<sup>23</sup>

## 2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan merupakan hal yang penting dalam melakukan penelitian karena melalui metode pendekatan yang digunakan akan menjadi pedoman dan juga menentukan arah dari suatu penelitian, selain itu melalui pendekatan yang dilakukan peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai pokok permasalahan yang dibahas. Adapun metode pendekatan yang penulis gunakan adalah :

### a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Suatu penelitian normatif tentu harus menggunakan pendekatan perundang-undangan, karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian. Peraturan perundang-undangan yang akan diteliti berkaitan dengan KUH Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

### b. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan ini melibatkan analisis kasus-kasus terkait dengan isu yang sedang dihadapi, termasuk keputusan-keputusan yang telah menjadi hukum tetap. Kasus-kasus ini dapat mencakup situasi baik di Indonesia maupun di negara lain.

Pendekatan kasus mengkaji *ratio decidendi* atau *reasoning* yang merupakan referensi bagi penyusunan argumentasi dalam memecahkan isu hukum. Kasus yang menjadi bahan penelitian dalam hal ini yaitu Kasus Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte.

---

<sup>23</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, hlm. 35

### 3. Jenis Data

Dalam penelitian hukum dibagi menjadi dua sumber bagian data yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian hukum menggunakan penelitian hukum normatif yang terbagi sebagai sumber data sekunder. Data sekunder mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Adapun bahan hukum yang digunakan dalam penelitian hukum ini, terdiri dari:

#### a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer menurut Peter Mahmud Marzuki merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif yang artinya mempunyai otoritas.<sup>24</sup> Dalam hal ini bahan hukum primer terdiri dari:

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 2) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- 4) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman

#### b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan dokumen atau bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti buku-buku, artikel, jurnal, hasil penelitian, makalah dan lain sebagainya yang relevan dengan permasalahan yang akan dibahas.

#### c. Bahan Hukum Tersier

---

<sup>24</sup> Bambang Sunggono, 2003, *Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 42-43.

Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang merupakan pelengkap yang sifatnya memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier seperti penelusuran internet, kamus, dan lain-lain.<sup>25</sup>

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Soerjono Soekanto,<sup>26</sup> dalam penelitian lazimnya dikenal tiga jenis alat pengumpulan data, yaitu, studi dokumentasi atau bahan Pustaka, pengamatan atau observasi, dan wawancara atau interview. Dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu studi yang digunakan dengan cara mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan serta dokumen-dokumen lainnya yang terkait dengan penyusunan skripsi ini.

#### 5. Metode Analisa

Dalam analisis data dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis data kualitatif. Analisa data kualitatif merupakan pengolahan data yang menguraikan sesuatu yang terdapat dalam kepustakaan tanpa disertai angka.<sup>27</sup> Bahan hukum tersebut kemudian dianalisa menggunakan analisa kualitatif mengenai

---

<sup>25</sup> Soerjono Soekanto, 2015, Pengantar Penelitian Hukum, Universitas Indonesia Press, Jakarta, hlm. 156-157.

<sup>26</sup> *Ibid*, hlm.114.

<sup>27</sup> Peter Mahmud Marzuki I, *Op.Cit.* hlm. 38

## **G. Sistematika Penulisan**

Berikut adalah sistematika penulisan skripsi penulis yang dapat penulis uraikan sebagai berikut:

### **Bab I : Pendahuluan**

Memuat latar belakang permasalahan, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, kerangka teori dan kerangka konsep, metode penelitian, teknik pengumpulan data, metode analisis, dan sistematika penulisan.

### **Bab II : Tinjauan Pustaka**

Memuat kajian teori dan kajian pustaka yang dipergunakan dan berkaitan dengan pokok permasalahan dalam penelitian.

### **Bab III : Pembahasan Rumusan Masalah Pertama**

Memuat analisis mengenai keabsahan ijazah dapat dijadikan sebagai objek jaminan dalam perjanjian kerja, dan sudut pandang Teori Keadilan oleh John Rawls mengenai ijazah yang dijadikan sebagai objek jaminan dalam perjanjian kerja.

### **Bab IV : Pembahasan Rumusan Masalah Kedua**

Memuat analisis mengenai pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara dan sudut pandang Teori Perlindungan Hukum Oleh Soerjono Soekanto.

### **Bab V : Penutup berupa kesimpulan dan saran.**