

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha di Indonesia sangatlah berkembang pesat dan memiliki daya saing yang sangat ketat. Agar terciptanya suatu tujuan dalam perkembangan dan daya saing suatu perusahaan dalam mendapatkan keuntungan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan maksimal membutuhkan dukungan yang berasal dari berbagai faktor yaitu sumber daya manusia, teknologi, dan keterampilan. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam tujuan suatu perusahaan karena manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan, dan sebaliknya kewajiban utama suatu perusahaan adalah memperhatikan hak dan kebutuhan karyawannya. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan dapat berjalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan.¹

Bekerja merupakan cara seseorang untuk dapat mencukupi dan menunjang kebutuhan hidup, setiap orang juga berhak untuk bekerja disektor swasta maupun pemerintahan. Keterlibatan negara dalam melindungi buruh merupakan wujud dari kewajiban konstitusional negara dalam menyediakan lapangan pekerjaan bagi warga negaranya, karena bekerja merupakan hak asasi warga negara dalam mempertahankan eksistensi kehidupannya, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang

¹ Christin Lady Matindas, 2018, *Analisis Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Jurnal Hukum Lex Privatum Vol. VI Nomor 3, terdapat dalam <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/20431/20039> diakses pada tanggal 14 Oktober 2024.

menyatakan bahwa: “ tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, ketentuan tersebut dipertegas kembali dalam Ketentuan Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa: ”setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” kedua pasal tersebut melindungi warga negara agar mendapat pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, memberikan perlindungan kepada setiap warga negara serta ikut memajukan kesejahteraan rakyat Indonesia merupakan tujuan nasional dari ketentuan filosofis yang ditegaskan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.² Peran pekerja sangatlah berpengaruh dalam pembangunan nasional di Indonesia, pekerja menjadi salah satu faktor utama yang mendukung keberhasilan dalam dunia usaha, selain dari peran teknologi dan keterampilan, untuk meningkatkan harkat dan martabat tenaga kerja pemerintah membuat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Undang-undang tersebut mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja dalam menjalankan hubungan kerja dengan pemberi kerja ataupun majikan. Kesejahteraan pekerja merupakan kepentingan yang tidak hanya merupakan tujuan dari pemberi kerja saja, tetapi negara sebagai organisasi tertinggi memiliki kewajiban memberikan kesejahteraan yang sempurna bagi pekerja.³

Secara umum, pengertian pekerja/buruh menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja untuk mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam ketentuan Pasal 52 angka 1 UU Ketenagakerjaan bahwa Perjanjian Kerja dibuat harus memenuhi dasar-

² Ikhwan Fahrojih, 2016, *Hukum Peerburuhan Konsepsi sejarah Dan Jaminan Konstitusional*, Setara Press, Malang, hlm. 4.

³ Mawar Sitohang, 2024, Pemberian Perintah Kerja Dalam Masa Cuti Bagi Pekerja, Wajibkah?, *Jurnal Hukum to-ra*, Volume 10 nomor 3, terdapat dalam <https://ejournal.fhuki.id/index.php/tora/article/view/394>, diakses pada tanggal 5 Februari 2025.

dasar diantaranya adalah Kesepakatan kedua belah pihak, Kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya tidak boleh ada unsur paksaan atau tekanan dari salah satu pihak kepada pihak lain untuk menyetujui isi kesepakatan kerja.

Menurut Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan “ Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja maka timbulah hubungan kerja yang terjalin antara kedua pihak tersebut. sebuah perjanjian dapat dilaksanakan oleh berbagai pihak yang disesuaikan dengan seluruh syarat agar perjanjian memiliki nilai keabsahan, dan syarat sah perjanjian yang tertuang dalam Pasal 1320 KUHPerdara.⁴ Hal yang menjadi inti dasar dari terbentuknya suatu perjanjian ialah kesepakatan yang berupa kata sepakat dari pihak yang melaksanakan perjanjian. Kesepakatan yang dinyatakan oleh masing-masing pihak memiliki dasar kehendak yang bebas, secara sukarela dan tidak memaksa. Implementasi kesepakatan tertuang dalam sebuah perjanjian yang berisi pernyataan dan titik temu dari kehendak masing-masing pihak. Apabila terdapat pernyataan dalam perjanjian yang tidak disetujui dan tidak menemukan titik temu oleh pihak terkait suatu hal tertentu maka dinyatakan tidak ada kesepakatan.

Dalam UU Ketenagakerjaan ditentukan ada beberapa jenis Perjanjian Kerja, yaitu Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) atau biasa dikenal sebagai sistem kerja kontrak, dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau biasa dikenal sebagai sistem kerja tetap. PKWT dibuat dengan tujuan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah

⁴ M. Yahya Harahap, 1986, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, PT.Alumni Bandung, Bandung, hlm. 66.

disepakati dalam perjanjian kerja, sementara dalam sistem kerja tetap atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mengatur masa percobaan kerja dengan batas maksimal 3 (tiga) bulan atau 90 (sembilan puluh) hari, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 60 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dan selama dalam masa percobaan kerja perusahaan dilarang membayar di bawah upah minimum yang berlaku setelah 3 (tiga) bulan atau 90 (sembilan puluh) hari bekerja, pekerja berhak diangkat menjadi pekerja tetap sesuai dengan isi atau ketentuan dalam perjanjian kerja yang telah dibuat.⁵

Sebuah perjanjian sudah seharusnya dibuat oleh para pihak yang didasarkan pada asas-asas perjanjian. Penerapan asas semacam ini dilakukan dalam rangka menciptakan keseimbangan dan memelihara hak-hak yang dimiliki oleh para pihak sebelum perjanjian yang dibuat menjadi perikatan yang mengikat bagi para pihak.⁶ Sebagaimana yang diatur di dalam KUHPerdara pada ketentuan Pasal 1338 tentang akibat suatu perjanjian yaitu :

1. Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.
2. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali secara sepihak karena merupakan kesepakatan diantara kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.
3. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Dari asas-asas di atas dapat dijadikan pedoman dasar dalam membuat sebuah perjanjian, agar dapat tercipta tujuan keseimbangan yang adil bagi kedua pihak. Sehingga dari perjanjian yang dilakukan oleh para pihak tidak menimbulkan kerugian dikemudian hari.

⁵ H.Zaeni Asyhadie, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, Prenadamedia Group, Jakarta, hlm. 70.

⁶ Muljadi dan Widjaja, 2006, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 14

Hubungan kerja tercipta dari adanya suatu perjanjian kerja, dikarenakan perjanjian tersebut merupakan sebuah perikatan yang dapat menimbulkan suatu hubungan kerja. Perjanjian kerja dibuat untuk mendapatkan kepastian hukum menyangkut hal apa yang diperjanjikan, kedua belah pihak harus saling memenuhi hak-hak dan kewajibannya masing-masing. Perjanjian kerja tidak boleh menyalahi aturan hukum yang berlaku, para pihak juga harus sepakat dan tanpa paksaan untuk menyetujui isi dari perjanjian, kemudian isi dari perjanjian kerja harus jelas, agar tidak terjadi salah paham di kemudian hari yang mengakibatkan wanprestasi. Sering sekali klausul perjanjian kerja memuat tentang jaminan barang milik pekerja yang dijaminkakan kepada pengusaha/pemberi kerja tujuannya untuk memberikan kepercayaan terhadap pekerja dalam bekerja.

Syarat perjanjian kerja yang terdapat dalam ketentuan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan serupa dengan ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara. Khusus mengenai syarat kesepakatan atau konsensualisme sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1320 Ayat (1) KUHPerdara, ada beberapa teori yang menyatakan bahwa sesuatu kesepakatan baru sah jika kedua pihak memutuskan secara bebas, tanpa ada tekanan atau paksaan, baik fisik maupun psikis, saat membuat perjanjian. Jika hal-hal tersebut tidak terpenuhi maka syarat kesepakatan tidak terpenuhi.⁷ Dengan adanya asas konsensualisme, tidak ada seorang pun yang dapat di paksakan untuk bekerja, seperti halnya pada zaman perbudakan.⁸

Lapangan kerja saat ini dihadapkan dengan berbagai permasalahan yang kompleks yang menjadi tantangan bagi para pencari kerja, yang dimana pertumbuhan populasi dan kemajuan teknologi telah menciptakan tekanan yang signifikan pada lapangan kerja. Permintaan terhadap tenaga kerja semakin tinggi di berbagai sektor, sementara perkembangan otomasi

⁷ Subekti, 2004, *Hukum Perjanjian*, PT Raja Grafindo, Jakarta, hlm. 15

⁸ Siti Hataji Hoesin dan Fitriana, 2023, *Memahami Hubungan Kerja Dan Hubungan Industrial Di Indonesia*, Damera Press, Jakarta, hlm. 44

dan kecerdasan buatan turut merubah tata cara pekerjaan tradisional. Hal ini menghasilkan ketidakcocokan antara kualifikasi yang dimiliki oleh para pencari kerja dengan kebutuhan yang diminta oleh pasar kerja. Akibatnya, para pencari kerja sering menghadapi kesulitan dalam menemukan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan mereka. Tantangan lain yang harus dihadapi oleh para pencari kerja adalah meningkatnya persaingan dalam mencari peluang pekerjaan yang terbatas. Keterbatasan lapangan pekerjaan sering kali mengakibatkan banyaknya pelamar untuk satu posisi tertentu, sehingga mengakibatkan tingkat persaingan yang sangat tinggi. Tidak sebandingnya antara lapangan pekerjaan dengan para pencari kerja yang perlu memenuhi kebutuhan hidup membuat para pencari kerja memutuskan untuk menerima pekerjaan dengan menyepakati perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan.

Pada praktiknya di lapangan sangat banyak perusahaan yang melakukan persyaratan tertentu saat menerima tenaga kerja baru, seperti syarat ijazah ditahan oleh sebuah instansi selama bekerja di perusahaan yang disepakati dalam perjanjian kerja. Berkenaan dengan ijazah bahwa ijazah merupakan suatu benda yang didalamnya melekat hak milik seseorang yang menjadi bukti bahwa seseorang telah menempuh pendidikan. Pada dasarnya ketika seseorang melamar pekerjaan pada perusahaan tentunya melampirkan fotokopy ijazah yang dilegalisir sebagai bukti bahwa ijazah tersebut sama dengan aslinya, ada juga beberapa perusahaan yang menerapkan sistem penahanan ijazah asli pekerja bagi pekerja yang ingin melamar pekerjaan di perusahaannya baik dengan waktu pengembalian ijazah asli yang ditentukan atau tidak ditentukan oleh pengusaha.

Penahanan ijazah asli biasanya dilakukan oleh perusahaan dengan alasan agar pekerja tidak menjadikan perusahaannya sebagai batu loncatan yang mengakibatkan perusahaan kehilangan pekerja dalam posisi penting yang berdampak pada kinerja perusahaan, karena pada dasarnya pekerja

merupakan komponen yang penting dalam perusahaan. Disisi lain hal yang dilakukan perusahaan terkait dengan sistem penahan ijazah asli pekerja ialah sebagai barang jaminan untuk memperkuat dasar kontrak kerja kedua belah pihak jika pekerja menduduki posisi yang strategis dalam suatu perusahaan atau dapat dikatakan sebagai jaminan atas profesionalitas kerja. Penahan ijazah asli milik pekerja sebagai sebagai jaminan merupakan pengembangan dari penafsiran ekstensif. Dimana definisi barang jaminan ialah sesuatu yang bersifat kebendaan yang dapat dialihkan dan bernilai ekonomi. Namun sebuah ijazah tidak termasuk kategori barang jaminan karena tidak dapat dialihkan dan tidak bernilai jual/ekonomi. Ijazah kerap kali digunakan sebagai persyaratan terlampir untuk mewujudkan hubungan kerja.

Pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara mengenai persyaratan sah suatu perjanjian yakni terkait ijazah yang dipergunakan untuk jaminan kerja dinyatakan dapat diterima serta sah, sehingga terwujudnya suatu kesepakatan antara pihak terkait yang mengikat secara hukum. Tidak adanya ketegasan peraturan dari pemerintah yang memberi pernyataan terkait ketidaksahan jaminan kontrak penggunaan ijazah menjadikan status ijazah yang digunakan untuk jaminan kontrak tidak melanggar hukum dan menjadi sah menurut hukum. Ijazah bukan merupakan kategori jaminan kebendaan namun dapat digunakan sebagai benda jaminan yang mengandung kekuatan berupa surat otentik yang terdapat pada naskah asli ijazah.⁹

Pengaturan mengenai penahanan ijazah asli juga tidak diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, hal ini yang melatarbelakangi perusahaan dapat melakukan aturan penahanan ijazah yang terdapat dalam kontrak

⁹ Benedictus Satryo Wibowo, Achmad Burso, Anggita Dormania Lumbanraja, 2021, *Legitimasi Penahanan Ijazah Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)* Jurnal Hukum Notarius Vol 14, Nomor 2, terdapat dalam <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/notarius/article/download/43725/20764> diakses pada tanggal 14 Oktober 2024.

kerja. Karena tidak adanya peraturan yang mengatur tentang penahanan ijazah asli, maka hal ini mengakibatkan adanya kekosongan hukum terkait boleh atau tidaknya dilakukan penahanan ijazah asli pekerja. Akibat kekosongan hukum ini maka pengusaha melakukan penahanan ijazah asli pekerja sebagai syarat untuk diterima kerja serta sudah menjadi kebiasaan yang terjadi pada dunia kerja dengan dasar kebebasan berkontrak.

Cicero pernah mengatakan “ *ubi societas ibi ius* “ dimana ada masyarakat disitu ada hukum.¹⁰ Hukum bersifat dinamis dan mengikuti perkembangan masyarakat, hukum ada dimasyarakat guna melindungi setiap hak individu yang satu dengan yang lain menjadi teratur. Perlu adanya peraturan terkait untuk melindungi hak dan kepentingan pekerja maupun pengusaha agar tidak dirugikan dalam melakukan hubungan kerja, dalam hal ini peran pemerintah sangat dibutuhkan dalam membentuk peraturan maupun kebijakan demi mengisi kekosongan hukum yang terjadi di masyarakat.

Penelitian ini mengeksplorasi peraturan hukum yang ada, khususnya dalam Putusan Pengadilan Negeri Ternate Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PNTte tanggal 28 Oktober 2019 *Jo.* Putusan Kasasi Nomor 538 K/Pdt.Sus-PHI/2020 tanggal 8 Juni 2020, yang menjadi studi kasus yang relevan dalam mengidentifikasi dan menganalisis perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja dalam hal penahanan ijazah asli oleh perusahaan. Penelitian ini juga mempertimbangkan implikasi etis dan praktis dari praktik penahanan ijazah terhadap pekerja dalam perusahaan.

Praktik penahanan ijazah pekerja sangat banyak diberlakukan di Indonesia, seperti diantaranya pada PT Esta Dana Ventura yang memberlakukan penahanan ijazah. Dari hal tersebut dapat tergambar bahwa perusahaan beranggapan, tidak cukup hanya dengan menyetujui perjanjian kerja saja, tetapi juga sekaligus dengan penahanan ijazah jika posisi pekerja

¹⁰ Muhammad Erwin, 2013, *Filsafat Hukum Refleksi Kritis Terhadap Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 5

berpengaruh besar dalam perusahaan, hal ini menjadi bagian yang akan diteliti oleh penulis.

Menurut Putusan Pengadilan Negeri Ternate Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte tanggal 28 Oktober 2019, bahwasanya Penggugat yang bernama Jeasika Amelia Tamboto merupakan karyawan atau pekerja yang bekerja di PT Esta Dana Ventura, Perusahaan tersebut merupakan lembaga keuangan non-bank yang diberikan izin oleh Otoritas Jasa Keuangan untuk memberikan pinjaman uang kepada masyarakat yang membutuhkan modal usaha.

Dalam hal ini perbuatan menahan ijazah asli dan tidak mengembalikan kepada pekerja setelah masa kerja berakhir dapat dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum, karena dari perbuatan tersebut telah menimbulkan kerugian. Secara normatif perbuatan tersebut diatur dalam ketentuan Pasal 1365 KUHPerdara yang menyebutkan bahwa, tiap perbuatan melawan hukum yang membawa kerugian kepada seseorang lain mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian untuk mengganti kerugian tersebut, dan dipertegas kembali dalam ketentuan Pasal 1366 KUHPerdara yang menyebutkan bahwa, setiap orang bertanggung jawab tidak saja untuk kerugian yang disebabkan perbuatannya, tetapi juga untuk kerugian yang disebabkan kelalaian atau kurang hati-hatinya.

Terhadap Putusan Pengadilan Negeri Ternate Nomor.13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte tanggal 28 Oktober 2019 sebelumnya sudah pernah dibahas dan diteliti, namun yang menjadi pembeda penelitian ini dengan sebelumnya adalah penelitian ini menitik fokuskan pada pengaturan hukum terhadap kekosongan hukum atas penahanan ijazah pekerja dan perlindungan hukum pada pekerja yang ijazah asli di tahan oleh perusahaan sebagai jaminan dalam hubungan kerja. Sedangkan terkait penelitian sebelumnya menitik fokuskan tentang apakah ijazah dapat dijadikan sebagai objek jaminan dalam hubungan kerja.

Dari latar belakang yang sudah peneliti jelaskan di atas maka peneliti tertarik untuk membahas masalah kerugian serta perlindungan hukum atas penahanan ijazah asli pekerja yang ada sebagai dasar kebebasan berkontrak yang dilakukan oleh perusahaan, serta kepentingan perusahaan jika tidak ada jaminan dari pekerja atas pertanggungjawaban keprofesionalitasan pekerja, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS PENAHANAN IJAZAH OLEH PERUSAHAAN SEBAGAI JAMINAN DALAM HUBUNGAN KERJA“ (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Ternate Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte Juncto Putusan Kasasi Nomor 538K/Pdt.Sus-PHI/2020)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka ditetapkan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan hukum atas penahanan ijazah oleh perusahaan sebagai jaminan dalam hubungan kerja ?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja atas penahanan ijazah oleh PT Esta Dana Ventura sebagai jaminan dalam hubungan kerja menurut pertimbangan hakim dalam Putusan Pengadilan Negeri Ternate Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte *Jo.* Putusan Kasasi Nomor 538K/Pdt.Sus-PHI/2020 ?

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 yang digunakan untuk mempersempit pembahasannya agar tidak terlalu luas dalam pembahasannya.

Maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaturan hukum atas penahan ijazah oleh perusahaan sebagai jaminan dalam hubungan kerja;
2. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja atas penahanan ijazah oleh PT Esta Dana Ventura sebagai jaminan dalam hubungan kerja menurut pertimbangan hakim dalam Putusan Pengadilan Negeri Ternate Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte *Jo.* Putusan Kasasi Nomor 538K/Pdt.Sus-PHI/2020.

D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang akan diperoleh setelah penelitian selesai, juga sesuatu yang akan dicapai atau ditangani dalam suatu penelitian. Tujuan penelitian secara umum adalah untuk mendalami atau meneliti penyebab permasalahan (isu hukum) yang ada, dan secara khusus untuk sesuatu yang akan dicapai oleh karenanya tujuan penelitian dibagi menjadi 2 (dua), yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

a. Tujuan Umum

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan hukum yang sudah ada agar dapat diterapkan sebagaimana mestinya terkait judul penelitian dan permasalahan hukum (isu hukum) yang diteliti, sehingga penelitian ini diharapkan untuk:

- 1) menganalisis dan mengetahui pengaturan hukum atas penahanan ijazah oleh perusahaan sebagai jaminan dalam hubungan kerja.
- 2) menganalisis dan mengetahui terkait perlindungan hukum terhadap pekerja atas penahanan ijazah oleh Perusahaan sebagai jaminan dalam hubungan kerja menurut

pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PNTte Jo. nomor 358K/Pdt.Sus-PHI/2020.

b. Tujuan Khusus

Tujuan Khusus dari penelitian ini adalah sebagai pemenuhan tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar derajat Strata Sarjana Hukum (S.H.) pada Program Studi Hukum, Program Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Sebagai bahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penahanan ijazah dalam hubungan kerja.
- b. Sebagai tambahan bagi praktisi hukum dalam menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan bidang hukum ketenagakerjaan.

E. Kerangka Teori Dan Kerangka Kosep

1. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan identifikasi suatu konsep yang dijadikan landasan/dasar berfikir dalam melakukan penelitian atau teori yang digunakan untuk mengkaji suatu permasalahan.¹¹ Untuk melakukan penelitian, maka teori yang digunakan penulis dalam penelitian suatu permasalahan antara lain :

a. Teori Kepastian Hukum

Kepastian merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama pada norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak dapat lagi

¹¹ Jujun S. Soeryasumantri, 1978, *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*, Sinar Harapan, Jakarta, hlm. 316.

digunakan sebagai pedoman berperilaku bagi setiap orang,kepastian sendiri disebut sebagai salah satu tujuan dari hukum. Beberapa ahli berpendapat mengenai kepastian hukum sebagai berikut :

1. Gustav Radburch,¹² kepastian hukum adalah “*Scherkeit des Rechts selbst*” (kepastian hukum tentang hukum itu sendiri) ia mengungkapkan ada 4 (empat) acuan yang berkaitan dengan makna kepastian hukum, diantaranya:
 - a) Bahwa hukum itu Positif, artinya bahwa hukum adalah perundang-undangan (*gesetzliches recht*);
 - b) Bahwa hukum itu didasarkan pada fakta (*Tatsachen*), bukan suatu rumusan tentang penilaian yang nanti akan dilakukan oleh hakim;
 - c) Bahwa fakta itu harus di rumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, di samping juga mudah dijalankan, dan;
 - d) Hukum positif itu tidak boleh sering diubah-ubah.
2. Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum tersebut harus dijalankan dengan cara yang baik.¹³ Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati.

b. Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum adalah bentuk perlindungan yang diberikan kepada subjek perlindungan hukum melalui kerangka hukum. Perlindungan hukum mencerminkan peran hukum

¹² *Ibid*, hlm. 44

¹³ Sudikno Mertokusumo, 2007, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, hlm. 160

dalam menyediakan keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian. Beberapa ahli berpendapat mengenai perlindungan hukum sebagai berikut :

- 1) Satjipto Raharjo menjelaskan bahwa perlindungan hukum memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁴ Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk menciptakan ketertiban dan kedamaian, sehingga setiap individu dapat menikmati hak dan martabatnya sebagai manusia.
- 2) Philipus M. Hadjon menyatakan perlindungan hukum selalu terkait dengan dua bentuk kekuasaan, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi.¹⁵ Saat membahas kaitannya dengan kekuasaan pemerintah difokuskan pada isu perlindungan hukum bagi masyarakat terhadap tindakan pemerintah.

3. Kerangka Konsep

Kerangka konsep merupakan keterkaitan antara variabel satu dengan lainnya dari masalah yang ingin diteliti dan dapat memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi mengenai variabel-variabel yang akan diteliti. Kerangka konsep yang terdapat dalam penelitian ini antara lain :

a. Pekerja/Buruh

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan pekerja adalah setiap orang

¹⁴ Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 54.

¹⁵ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 10.

yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

b. Perusahaan

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Perusahaan adalah :

- 1) “Setiap badan usaha baik berstatus badan hukum atau tidak dimiliki oleh individu, kelompok, atau badan hukum, baik itu berstatus swasta maupun milik negara, yang melakukan perekrutan pekerja atau buruh dengan memberikan kompensasi berupa upah atau imbalan lain.
- 2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

c. Jaminan

Menurut Hartono Hadisoeparto jaminan adalah suatu yang diberikan debitor kepada kreditor untuk memberikan keyakinan bahwa debitor akan memenuhi kewajibannya yang dapat dinilai dengan uang yang timbul dari suatu perikatan.¹⁶

d. Perjanjian Kerja

Menurut Ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

e. Hubungan Kerja

¹⁶ Adawiyah Nasution, 2019, *Pelunasan Hutang Terhadap Jaminan Fidusia*, Jurnal Hukum Kaidah, Volume.17, Nomor 3, <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/jhk/article/view/594/517#:~:text=Jaminan%20adalah%20suatu%20yang%20diberikan%20debitur%20kepada%20kreditor%20untuk%20memberikan,uang%20timbul%20dari%20suatu%20perikatan>. Diakses pada tanggal 2 November 2024

Menurut Ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan pemerintah.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan kaidah untuk melakukan atau melaksanakan suatu penelitian.¹⁷ Pada dasarnya metode penelitian hukum adalah kegiatan ilmiah yang dilandaskan pada pemikiran, pendapat dan tata cara tertentu guna mengamati fenomena hukum dengan cara menganalisis fakta hukum sebagai suatu pemecahan masalah. Dalam penelitian hukum jenis penelitian terbagi menjadi penelitian normatif dan penelitian hukum empiris.

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah Penelitian hukum normatif yaitu suatu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder, penelitian ini biasa disebut dengan penelitian hukum doktrinal, dimana hukum seringkali dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.¹⁸

1. Jenis Data Dan Bahan Hukum

Dalam penelitian hukum dibagi menjadi 2 (dua) sumber bagian data yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini, penelitian hukum yang digunakan adalah penelitian hukum normatif yang terbagi sebagai sumber data sekunder. Data sekunder mencakup bahan hukum

¹⁷ Joenadi Efendi, 2018, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, Prenada Media Group, Depok, hlm. 2.

¹⁸ Mustafa, 2024, *Metodologi Penelitian Hukum Aplikasi Teknologi dan Pendekatan Multidisiplin*, Eureka Media Aksara, Jawa Tengah, hlm. 176.

primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Adapun bahan hukum yang digunakan dalam penelitian hukum ini, terdiri dari :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan-bahan hukum pada data sekunder ini mengikat menurut perundang-undangan yaitu :

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)
- 3) Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHPidana)
- 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan
- 5) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

b. Bahan Hukum Sekunder

Mengkaji dokumen, yaitu meliputi penggunaan data skunder seperti buku-buku, jurnal, putusan pengadilan, dan teori hukum (doktrin) yang berkaitan dengan penelitian.

c. Bahan Hukum Tersier

Merupakan bahan hukum yang dapat menjelaskan baik bahan primer maupun bahan hukum sekunder, berupa kamus, insklopedi, leksikon, bibliografi, indek kumulatif dan lainnya.

1. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian hukum normatif dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan hukum baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder maupun bahan hukum tersier.

2. Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian hukum normatif pengolahan bahan berwujud kegiatan untuk mengadakan sistematisasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis, dengan cara melakukan seleksi data sekunder atau bahan hukum, kemudian melakukan klasifikasi menurut penggolongan bahan hukum, dan menyusun data penelitian tersebut secara sistematis, dan logis, artinya ada hubungan dan keterkaitan antara bahan hukum satu dengan bahan hukum lainnya untuk mendapat gambaran umum dari hasil penelitian, kemudian dilakukan analisa data.

3. Analisis Data

Merupakan kegiatan dalam penelitian berupa melakukan kajian atau telaah terhadap hasil pengolahan data yang dibantu dengan teori-teori yang telah diperoleh sebelumnya.¹⁹ Analisis pada penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan diantaranya:

- a. Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*) dalam penelitian ini peneliti mempergunakan peraturan Perundang-undangan sebagai dasar awal melakukan analisis.
- b. Pendekatan kasus (*case approach*) dalam penelitian ini peneliti mempergunakan pendekatan kasus dengan tujuan untuk mempelajari norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum.

¹⁹ Buku Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia, hlm. 29.

Memuat Duduk perkara, analisis mengenai pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara, analisis peneliti.

BAB V

PENUTUP

Memuat kesimpulan dan saran.

