

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perlindungan Hukum terhadap pekerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan mulai dari hubungan kerja, perjanjian kerja, hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, hingga pemutusan hubungan kerja.¹ Undang-undang ini merupakan bentuk kehadiran negara dalam mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, khususnya dalam menciptakan hubungan kerja yang seimbang antara pekerja dan pengusaha. Salah satu prinsip dasar dalam Undang-undang ini adalah adanya kepastian hukum dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, tanpa adanya paksaan atau perlakuan yang merugikan salah satu pihak, terutama pihak pekerja secara posisi sering kali lebih lemah dibandingkan pengusaha.²

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu produk hukum yang memberikan dasar pengaturan terhadap seluruh aspek hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha di Indonesia.³ Undang-undang ini dirancang untuk menciptakan hubungan kerja yang adil, harmonis, dan seimbang antara pengusaha dan pekerja dalam rangka mewujudkan keadilan sosial. Perlindungan hukum terhadap pekerja menjadi penting mengingat posisi mereka yang secara struktural dan ekonomis lebih lemah, sehingga negara wajib hadir untuk memastikan terpenuhinya hak-hak dasar pekerja.

¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

² *Ibid.*, Pasal 1 Angka 3 dan Pasal 5.

³ *Ibid.*

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 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.⁴

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah menegaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu mengharuskan dibuatnya perjanjian tertulis. Namun demikian, sekalipun perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu tidak dibuat secara tertulis, tetap diperbolehkan beroperasi sepanjang memenuhi syarat-syarat hubungan kerja. Namun berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia, khususnya Pasal 57 Ayat (2), perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu dianggap perjanjian kerja waktu tidak tertentu apabila tidak dibuat secara tertulis.⁵

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 Angka 14 Perjanjian yang memuat syarat-syarat kerja, hak-hak dan tanggung jawab antara pemberi kerja dan pekerja disebut perjanjian kerja. Hubungan kerja berkembang antara pekerja dan pengusaha apabila telah ada perjanjian kerja.⁶

⁴ Agustina Pratiwi, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Ijazahnya Ditahan Oleh Perusahaan," Jurnal Advokasi Vol 6, No. 2 (July 2017): 160.

⁵ Shalihah, Fithriatus, *Perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) dalam hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan indonesia dalam perspektif ham.* UIR Law Review 1.2 2017, hal. 149-160.

⁶ Tapan, Ivena AK. "Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Lex Privatum* 7.2 2019, hal. 21

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibuat untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, serta menjamin hak-hak pekerja dan tanggungjawab pengusaha. Undang-undang ini lahir sebagai bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja yang merupakan aset penting dalam pembangunan nasional. Atau dapat ditarik kesimpulan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan perangkat hukum penting untuk menjamin keadilan dalam dunia kerja. Perlindungan terhadap hak pekerja tidak hanya terbatas pada fisik dan finansial, tetapi juga mencakup hak atas kebebasan pribadi, seperti : kepemilikan atas dokumen pendidikan. Oleh karena itu, segala bentuk penahanan ijazah dalam hubungan kerja seharusnya ditolak karena bertentangan dengan semangat Undang-Undang ini.⁷

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.⁸ Pada realitanya, lebih banyak para pekerja yang berada pada umur produktif daripada jumlah lowongan pekerjaan yang muncul oleh perusahaan. Hal ini serta

⁷ Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diakses dari : <https://peraturan.bpk.go.id/home/details/43971/uu-no-13-tahun-2003>, diakses pada tanggal 13 Mei 2025, Pukul 14:45 WIB.

⁸ Asyhadie and Rahmawati, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia*.

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.

Salah satu cara melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1601 KUHPerduta adalah melalui perjanjian kerja. Perjanjian kerja itu sendiri menguraikan tentang hak dan tanggung jawab para pihak antara pekerja dan dunia usaha, yang dalam hal ini diwakili oleh direksi atau manajemen, serta syarat-syarat kerja. Perjanjian kerja ini memberi kekuatan hukum pada hubungan majikan-pekerja dan memperbolehkan pekerja untuk mulai bekerja sesuai dengan peran dan wewenangnya yang disepakati para pihak.⁹

Pengertian Perjanjian Kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) ialah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹⁰ Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuanketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban perusahaan. perjanjian yang dibuat oleh perusahaan dan karyawan/pekerja, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lain. Belakangan ini kerap terjadi permasalahan yang mengenai perjanjian kerja, yang mana dalam perjanjian kerja terdapat klausa yang membebaskan pihak

⁹ Hadi, Mohammad. *Keabsahan Perjanjian Kerja Yang Mensyaratkan Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja*. Diss. Universitas Islam Malang, 2023, hal. 7-8

¹⁰ Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan* (Lembaran Negara No. 39 Tahun 2003) Melalui <https://kemenperin.go.id>. diunduh Tanggal, 15 Maret 2025

pekerja/buruh seperti penahanan ijazah. Para pencari kerja akhirnya memutuskan untuk menerima pekerjaan yang ditawarkan dalam bentuk apapun asal yang bersangkutan mendapatkan pekerjaan.

Agar suatu perjanjian mempunyai kekuatan hukum tetap dan tidak ada pihak yang dirugikan, maka harus memenuhi syarat-syarat yang tertuang dalam Pasal 1320 KUHPerdota. Secara khusus, para pihak sepakat untuk mengikat diri dan kemampuan mereka untuk mengadakan perjanjian dengan cara yang halal. Perjanjian kerja yang sah harus memenuhi syarat-syarat tertentu, seperti antara dua pihak, memungkinkan mereka untuk mematuhi kewajiban hukum, dan mencakup bentuk pekerjaan yang disepakati dan sesuai dengan nilai-nilai dalam masyarakat dan hukum.¹¹ Suatu perjanjian kerja hendaknya memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat dan tidak menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak. Landasannya adalah standar itikad baik dalam hukum kontrak, yang terdapat dalam Pasal 1338 KUHPerdota Ayat 3 yang menyatakan bahwa “Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.”¹²

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,

¹¹ Putri, Sandra Andini. *Tinjauan Tentang Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Pada PT. Garuda Ekspres Nusantara Sebagai Jaminan Kerja*. Diss. Universitas Islam Riau, 2022, hal. 8

¹² Ibid.

yaitu hak untuk mencari pekerjaan yang layak,¹³ 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.

Didalam KUHPerdata 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.¹⁴ Dengan adanya asas ini diharapkan bisa menciptakan suatu ikatan yang baik antara pemberi kerja dan juga pekerja.¹⁵ 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

¹³ Hanafing Mochammad and Arinto Nugroho, "Analisis Yuridis Tentang Penahanan Ijazah Atasan Oleh Pengusaha Akibat Kesalahan Bawahan," Jurnal Novum 2, no. 4 (Oktober 2017): 5.

¹⁴ Christiana Tri Budhayati, "Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Hukum Perjanjian Indonesia" Widya Sari Vol 10, No. 3 (January 2009): 233.

¹⁵ Muljadi and Widjaja, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), 14.

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.¹⁶

Dalam konteks hubungan kerja, meskipun sudah diatur secara khusus dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun dalam praktiknya seringkali terjadi pelanggaran yang tidak hanya menyentuh aspek ketenagakerjaan, tetapi juga memasuki ranah hukum perdata murni. Salah satunya adalah penahanan ijazah milik pekerja oleh perusahaan, yang dijadikan sebagai jaminan agar pekerja tidak mengundurkan diri sebelum masa kontrak selesai. Praktik semacam ini menimbulkan konsekuensi hukum yang serius, karena tidak memiliki dasar hukum dalam peraturan ketenagakerjaan maupun dalam hukum perdata.

Dalam konteks hukum perdata, ijazah adalah benda bergerak milik pribadi yang termasuk dalam objek hak milik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 499 KUHperdata.¹⁷ Oleh karena itu, jika pengusaha secara sepihak menahan ijazah pekerja, maka perbuatan tersebut dapat dinilai sebagai pelanggaran hak

¹⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

¹⁷ *Ibid.*, Pasal 499.

kepemilikan dan melawan hukum secara perdata. Selain itu, perjanjian kerja yang memuat klausul penahanan ijazah juga bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak dalam Pasal 1320 KUHPperdata, terutama unsur tidak bertentangan dengan Undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.¹⁸

Tindakan menahan ijazah juga bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak dan kesetaraan para pihak sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPperdata, yang menekankan bahwa suatu perjanjian harus dibuat secara sukarela dan tidak boleh mengandung unsur paksaan.¹⁹ Apabila dalam perjanjian kerja terdapat klausul yang memperbolehkan penahanan ijazah, maka klausul tersebut dapat dianggap batal demi hukum karena bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum, sebagaimana ditegaskan dalam syarat sah perjanjian menurut KUHPperdata.

Penerapan aturan normatif ini tidak akan efektif tanpa penegakan hukum yang tegas, terutama dalam sektor ketenagakerjaan, di mana terdapat dua subjek hukum yang berbeda secara ekonomi. Sebab mereka berada dalam posisi memberikan pekerjaan atau memiliki modal, pengusaha cenderung tidak konsisten dalam melaksanakan peraturan ketenagakerjaan.²⁰

Pemberi kerja dapat menahan ijazah karyawan selama kontrak kerja berlangsung. Penyebabnya adalah karena biaya hidup yang terus naik dan kesenjangan yang besar antara jumlah orang yang mencari kerja dan jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia. Sebagian orang rela menerima segala ketentuan kontrak kerja yang ditawarkan oleh perusahaan, walaupun ketentuanketentuan itu sangat merugikan bagi mereka yang sedang mencari

¹⁸ *Ibid.*, Pasal 1320

¹⁹ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*), Pasal 1365.

²⁰ R.Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013. hal. 56.

pekerjaan. Salah satu prinsip yang dipegang oleh beberapa perusahaan adalah mempekerjakan karyawan berdasarkan perjanjian kerja yang mensyaratkan memiliki gelar. Tidak ada aturan yang jelas dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan KUHPerduta yang mengatur penahanan ijazah pekerja.

Perlindungan hak-hak pekerja adalah segala upaya yang dilakukan untuk menjamin terpenuhinya hak dasar pekerja, meliputi : hak memperoleh pekerjaan yang layak, upah yang adil dan layak, jaminan sosial ketenagakerjaan, perlindungan atas martabat dan keselamatan kerja, jaminan tidak diskriminasi dalam pekerjaan.²¹

Adapun tujuan dari keberadaan Undang-undang tersebut adalah untuk menyediakan kepastian hukum dan untuk melindungi hak dari para pihak yang terlibat. Oleh karena itu, Negara memiliki wewenang untuk campur tangan dalam menerapkan hukum paksaan, kewajiban, dan perlindungan hak-hak masyarakat. Hal ini terjadi karena setiap individu memiliki kewajiban yang harus dipatuhi sesuai dengan hukum. Salah satu contohnya adalah undangundang ketenagakerjaan yang mencakup kedua belah pihak: pihak pertama sebagai pengusaha dan pihak kedua sebagai pegawai. Dengan adanya Undang-undang, akan tercipta kepastian hukum dan kepatuhan terhadap aturan-aturan yang termaksud di dalamnya. Oleh sebab itu, penting untuk memiliki pemahaman mengenai undang-undang ketenagakerjaan yang mencakup kejelasan hukum,

²¹ Komnas HAM. Laporan Tahunan : Perlindungan Hak-Hak Pekerja, 2020. Diakses dari : <https://www.komnasham.go.id/index.php/laporan-tahunan>. Diakses pada tanggal 15 Mei 2025, Pukul 11:00 WIB.

yang dapat didukung dengan adanya prinsip pengaturan dan kontrak kerja serta jaminan kerja.²²

Cicero pernah mengatakan “*ubi societas ibi ius*”, di mana ada masyarakat di situ ada hukum.²³ Pemerintah diharapkan untuk membentuk peraturan dan kebijakan untuk mengisi kekosongan hukum terutama terkait penahanan ijazah asli pekerja. Peraturan ini harus dibuat untuk melindungi hak dan kepentingan pengusaha dan pekerja agar keduanya tidak merasa dirugikan saat melakukan hubungan kerja.²⁴

Negara mempunyai kewajiban untuk melindungi para pekerja karena tanpa mereka, perusahaan tidak dapat beroperasi dengan lancar dan berkontribusi dalam pembangunan. Namun, kehadiran pekerja tersebut tidak akan memiliki arti jika tidak ada keterlibatan pengusaha dan perusahaan. Oleh karena itu, terdapat ketergantungan timbal balik antara keduanya. Selain para pekerja dan pengusaha, pihak lain yang ikut terlibat adalah pemerintah. Tugas pemerintah di sini ini adalah membuat peraturan yang dapat memberikan keuntungan bagi semua pihak. Dengan demikian, hubungan industri yang baik dapat terbentuk.

Seperti yang diketahui, dalam dunia bisnis zaman milenial ini, persaingan sangatlah sengit. Pengusaha perlu didorong untuk meningkatkan produktivitas agar dapat mempertahankan eksistensinya. Dalam dunia bisnis, para pelaku usaha memerlukan karyawan untuk mengisi posisi-posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan, baik itu perusahaan individu maupun perusahaan yang berbentuk

²² Wijayanti, Asri. *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Vol. 1. Sinar Grafika, 2009.

²³ Erwin, Muhamad, *Filsafat Hukum : Refleksi Kritis terhadap Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hal. 5

²⁴ Dini, Nadila Rachma. *Analisis Yuridis Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Dalam Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*. Diss. Universitas Islam Riau, 2019. hal. 41

kemitraan atau badan hukum, guna mencapai sasaran dan tujuan bisnis mereka. Setiap perusahaan harus memiliki perencanaan tenaga kerja, yang berarti perusahaan harus merencanakan bagaimana mereka akan mengelola dan mengembangkan tenaga kerjanya secara berkelanjutan dalam konteks hubungan kerja.²⁵

Seringkali ijazah perguruan tinggi digunakan oleh perusahaan sebagai jaminan atas pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Penahanan ijazah ini dilakukan sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui antara pemberi kerja dan pekerja.

Penahanan ijazah bertujuan untuk menyakinkan pekerja agar setia bekerja dengan pemberi kerja, sehingga pekerja tidak dapat dengan mudah mengakhiri kontrak atau berhenti bekerja untuk mencari tempat kerja lain. Hubungan kerja merupakan ikatan yang terjalin antara pengusaha dengan pekerja/buruh setelah terjadi perjanjian kerja. Prof. Imam Soepomo S.H, berpendapat bahwa hubungan kerja merujuk pada interaksi antara pekerja dan pemberi kerja yang terjadi setelah terjadinya kesepakatan antara keduanya. Kesepakatan ini melibatkan komitmen dari pekerja untuk bekerja untuk pemberi kerja dengan menerima upah, serta komitmen dari pemberi kerja untuk mempekerjakan pekerja dengan pembayaran upah yang telah disepakati. Penahanan ijazah pekerja seringkali terjadi di berbagai perusahaan, seperti perbankan, kuliner, ekspedisi, dan dealer.²⁶ Perusahaan menganggap bahwa perjanjian pekerjaan tidak memiliki kekuatan yang cukup untuk menjamin kinerja pekerja.

²⁵ Widiana, Muslichah Erma, and Bonar Sinaga. "*Dasar-Dasar Pemasaran*." Bandung: Karya Putra Darwati (2010), hal. 48.

²⁶ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*. Suatu Pengantar" (Cet. 1; Jakarta; Pradnya Paramita; 2007),hal. 41

Dalam praktik hubungan kerja, masih ada ditemui tindakan yang merugikan pihak pekerja, salah satunya adalah praktik penahanan ijazah oleh perusahaan. Penahanan ijazah ini biasanya dilakukan sebagai bentuk jaminan agar pekerja tetap memenuhi kewajibannya terhadap perusahaan, misalnya menyelesaikan masa kontrak kerja. Praktik semacam ini banyak ditemukan di perusahaan swasta, termasuk dalam lingkup usaha kecil dan menengah, serta cenderung berlangsung tanpa pengawasan yang ketat dari instansi ketenagakerjaan.²⁷

Penahanan ijazah oleh perusahaan melanggar hak fundamental tenaga kerja, yakni hak atas kepemilikan dan hak atas kebebasan bekerja. Tindakan ini tidak memiliki dasar hukum yang sah dan justru bertentangan dengan Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak yang sama tanpa diskriminasi, Pasal 1338 KUHPerdara, dan prinsip-prinsip hak asasi manusia (HAM) yang menjamin hak milik pribadi dan kebebasan dalam bekerja.²⁸

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Penahanan ijazah kerap menjadi salah satu syarat tersembunyi atau persyaratan sepihak dari pengusaha. Praktik ini bisa menghambat kesempatan kerja karena : calon pekerja yang menolak menyerahkan ijazah dapat langsung ditolak bekerja, pekerja yang ingin pindah kerja kesulitan

²⁷ Aris Siswanto, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2018), hlm.87.

²⁸ Azhar, Muhammad dan Ery Agus Priyono, "Pelanggaran Hak Tenaga Kerja Melalui Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan." *Law, Development & Justice Review*, Vol.2, Nomor 2, 2019. Diakses dari : <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/lj/article/view/6453>, diakses pada tanggal 13 Mei 2025, Pukul 14:45 WIB.

mengambil ijazahnya, sehingga peluang kerja ditempat lain hilang. Dimana hal ini bertentangan dengan prinsip kesetaraan kesempatan yang dijamin Pasal 5.

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Penahanan ijazah dapat menciptakan perlakuan diskriminatif, karena : tidak semua pekerja diminta menyerahkan ijazah, ada pekerja yang ijazah ditahan, sementara yang lain tidak, walaupun sama-sama terikat kontrak. Penahanan ini juga sering menjadi alat tekanan agar pekerja tidak mengundurkan diri, sehingga merugikan hak kebebasan pekerja untuk berpindah kerja.

Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa PKWT hanya untuk pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara dan tidak bisa untuk pekerjaan tetap. Banyak kasus penahanan ijazah terjadi pada pekerja PKWT atau bahkan pekerja tetap yang justru bekerja pada jenis pekerjaan yang bersifat permanen. Penahanan ijazah dalam konteks PKWT kerap dijadikan jaminan agar pekerja menyelesaikan kontrak, padahal Undang-Undang tidak memberikan dasar hukum bagi pengusaha untuk menahan dokumen pribadi sebagai bentuk jaminan. Praktik ini dapat dikategorikan sebagai pelanggaran asas kebebasan bekerja dan berpotensi melanggar hukum perdata maupun pidana (misal Pasal 372 KUHP tentang penggelapan barang milik orang lain).

Dengan demikian, penahanan ijazah dapat dinilai melanggar hak asasi pekerja, bertentangan dengan asas kebebasan bekerja, dan berpotensi

menimbulkan sanksi hukum bagi pengusaha karena termasuk bentuk penguasaan tidak sah atas dokumen pribadi milik pekerja.

Penahanan dokumen pribadi seperti ijazah dapat dikategorikan sebagai tindakan melanggar hukum, mengingat tidak ada ketentuan dalam Undang-undang ketenagakerjaan maupun peraturan turunannya yang melegalkan tindakan tersebut. Ijazah merupakan hak milik pribadi seseorang yang tidak dapat dijadikan jaminan secara sepihak oleh perusahaan.²⁹ Selain melanggar prinsip hak asasi manusia, penahanan ijazah juga dapat merugikan pekerja secara sosial dan ekonomi, karena membatasi akses mereka untuk mendapatkan pekerjaan lain, melanjutkan pendidikan, atau memenuhi kebutuhan administratif lainnya.³⁰

CV Kharisma Jaya, yang berlokasi di Pasir Pengaraian, Pasir Putih, Rokan Hulu, Riau- didirikan pada Tahun 2003, dan mulai membuka cabang di wilayah tersebut pada Tahun 2004 di Jalan Tuanku Tambusai, Nomor 23A-B (Pasir Putih), dimana pada Tahun 2003, CV Kharisma Jaya didirikan sebagai perusahaan penjualan dan layanan service sepeda motor honda. Di Tahun 2004, CV Kharisma Jaya memperluas operasionalnya dengan membuka cabang di Jalan Tuanku Tambusai, Pasir Putih, Pasir Pengaraian, Rokan Hulu. Dengan pendiri CV Kharisma Jaya di Pasir Putih-Pasir Pengaraian adalah Sofian Effendi. CV tersebut telah berdiri selama 22 Tahun, yaitu : didirikan pada Tahun 2003 dan sejak 2004 telah membuka cabang di wilayah Rokan Hulu, tepatnya di Jalan Tuanku Tambusai, Nomor 23 A-B, Pasir Putih, dengan pimpinan awal dan pembesut utamanya : Sofian Effendi.

²⁹ Arif Yanuar, "Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan Ditinjau Dari Perspektif Hukum Perdata", *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol.5 Nomor 1 (2017), hlm.3

³⁰ Komnas HAM, Laporan Tahunan : *Perlindungan Hak-Hak Pekerja*, 2020, hlm.45.

CV Kharisma Jaya, yang berlokasi di Pasir Pengaraian, Pasir Putih, merupakan salah satu perusahaan yang dalam praktiknya diduga melakukan penahanan ijazah terhadap pekerjanya sebagai syarat dalam hubungan kerja. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan besar mengenai legalitas praktik penahanan ijazah dalam hubungan kerja, serta bagaimana bentuk perlindungan hukum yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar tidak menjadi korban penyalahgunaan kekuasaan oleh perusahaan. Selain itu, penting untuk diketahui apakah pemerintah daerah, khususnya instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan, telah mengambil langkah yang sesuai untuk mengawasi dan menindaklanjuti praktik tersebut.

Berdasarkan pada penjelasan Latar belakang di atas, maka penulis merasa tertarik dan penting untuk melakukan penelitian dengan judul **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Penahanan Ijazah Dalam Kontrak Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus CV.Kharisma Jaya Pasir Pengaraian-Pasir Putih).”** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana praktik penahanan ijazah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, serta menggambarkan bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pekerja agar hak-haknya tetap terjaga dan terlindungi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan, sebagai berikut :

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Ijazahnya Ditahan Oleh Perusahaan CV Kharisma Jaya Pasir Pengaraian ?
2. Apa Solusi Hukum Terhadap Ijazah yang Ditahan Menurut Dinas Ketenagakerjaan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Ijazahnya Ditahan Oleh Perusahaan CV Kharisma Jaya.
2. Menilai dan Merekomendasikan Solusi Hukum Terhadap Ijazah yang Ditahan Menurut Dinas Ketenagakerjaan ?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis :

Dari segi teori, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam bidang ilmu pengetahuan mengenai Penahanan Ijazah Sebagai Persyaratan Kerja Menurut KUHPerdara Dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Secara Praktis :

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi intelektual dan menjadi sumber informasi bagi mahasiswa yang ingin memahami secara mendalam

mengenai Perlindungan Hukum Perdata terhadap Penahanan Ijazah Sebagai Persyaratan Kerja Menurut KUHPperdata dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

3. Secara Akademis :

Sebagai persyaratan yang harus dipenuhi dalam mencapai gelar Strata 1 di Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Pasir Pengaraian.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini untuk mempermudah pembaca mengenai Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu :

BAB I, bab ini merupakan bagian awal yang memberikan gambaran umum tentang penelitian. Adapun isi dari bab ini meliputi :

- 1) Latar Belakang Masalah
- 2) Rumusan Masalah
- 3) Tujuan Penelitian
- 4) Manfaat Penelitian
- 5) Sistematika Penulisan

BAB II, bab ini memuat teori-teori, konsep hukum, dan regulasi yang relevan untuk menunjang pembahasan. Isi dalam bab ini mencakup :

- 1) Pengertian Perlindungan Hukum
- 2) Bentuk dan Tujuan Perlindungan Hukum
- 3) Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan
- 4) Teori Hubungan Kerja
- 5) Hak-Hak Pekerja dan Hak-Hak Perusahaan.

BAB III, bab ini menguraikan pendekatan dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Adapun yang dibahas meliputi:

- 1) Jenis Penelitian,
- 2) Sumber Data
- 3) Teknik Pengumpulan Data
- 4) Populasi dan Sampel
- 5) Teknik Analisis Data
- 6) Definisi Operasional

BAB IV Hasil dan Pembahasan, dalam bab ini penulis memaparkan tentang Bagaimana Perlindungan Hukum dan Solusi Ketenagakerjaan Terkait adanya Penahanan Ijazah.

BAB V Kesimpulan dan Saran, dalam bab ini penulis memaparkan kesimpulan dan saran penulis terhadap hasil skripsi yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Perlindungan Hukum

2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Secara *etimologis*, perlindungan hukum berasal dari dua kata, yaitu perlindungan dan hukum. Perlindungan berarti upaya untuk menjaga, mengamankan, atau memelihara sesuatu dari ancaman atau bahaya, sedangkan hukum adalah seperangkat norma atau aturan yang mengatur perilaku manusia dan memiliki sanksi yang mengikat bagi pelanggarnya. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat dimaknai sebagai segala bentuk upaya yang dilakukan oleh negara atau pihak berwenang untuk memberikan rasa aman, menjamin hak-hak, dan melindungi kepentingan subjek hukum dari ancaman atau pelanggaran yang merugikan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Perlindungan hukum menurut Abdul Ghofur Anshori adalah segala bentuk layanan hukum yang diberikan kepada subjek hukum guna menjamin dan melindungi hak-haknya agar tidak dilanggar oleh pihak lain, serta untuk memperoleh keadilan melalui mekanisme hukum yang tersedia, baik melalui pengadilan maupun lembaga non-litigasi.³¹ 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.³²

³¹ Abdul Ghofur Anshori, *Lembaga Perlindungan Hukum di Indonesia*, (Yogyakarta : UII Press, 2010), hlm. 15

³² Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011), 10.

Satjipto Rahardjo memiliki pendapat bahwa perlindungan hukum merupakan sebuah ayoman yang diberikan kepada masyarakat guna mendapatkan hak asasi manusia yang dilindungi oleh hukum.³³ 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.³⁴

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.

Menurut Philipus M.Hadjon menyebutkan bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia serta pengakuan atas hak asasi manusia yang dimiliki subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenang-wenangan pihak lain, baik itu penguasa maupun masyarakat sendiri.³⁵ Perlindungan hukum dimaksudkan untuk memberikan rasa aman kepada masyarakat sehingga dapat menjalankan hak-haknya secara wajar.

Adapun menurut Muchsin, menyebutkan bahwa Perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.³⁶

³³ Sutjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), 54.

³⁴ Setiono, *Supremasi Hukum* (Surakarta: UNS, 2004), 3.

³⁵ Philipus M.Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, hlm.25.

³⁶ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia*, Surakarta : Magister Ilmu Hukum Universitas Sebelas Maret, 2003, hlm.14.

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. Atau merupakan suatu mekanisme yang disediakan oleh hukum untuk melindungi hak dan kepentingan subjek hukum melalui perangkat hukum yang berlaku, baik secara preventif maupun represif, guna mewujudkan keadilan dan kepastian hukum.

2.1.2 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 hukum.³⁷ Hal ini diperjelas dengan adanya dua bagian perlindungan, yaitu:³⁸

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

³⁷ Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 24.

³⁸ Moch. Isnaeni, *Pengantar Hukum Jaminan Kebendaan* (Surabaya: Revka Petra Media, 2016), 3-4.

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.³⁹

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 penyelesaian masalah atau sengketa yang timbul. Penyelesaian ini bertumpu serta ber sumber dari konsep tentang adanya suatu pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia.⁴⁰

Selain dua bentuk utama diatas, terdapat pula perlindungan hukum khusus, yang diatur dalam Undang-Undang tertentu, seperti : Perlindungan hukum terhadap konsumen berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999, Perlindungan hukum terhadap buruh atau pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan Perlindungan hukum terhadap anak berdasarkan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014.

2.1.3 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

³⁹ Zennia Almada, "Perlindungan Hukum Preventif Dan Represif Bagi Pengguna Uang Elektronik Dalam Melakukan Transaksi Tol Nontunai," *Privat Law* Vol. 9, no. 1 (June 2021): 222.

⁴⁰ Almada, "Perlindungan Hukum Preventif Dan Represif Bagi Pengguna Uang Elektronik Dalam Melakukan Transaksi Tol Nontunai.," 223.

perlindungan hukum dapat dilakukan dengan adanya pembatasan kepentingan oleh pihak yang lain.⁴¹

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 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.⁴²

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

⁴¹ Rahardjo, *Ilmu Hukum*, 69.

⁴² C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*, 102.

perlindungan hukum bisa mengembalikan hak-hak salah satu pihak yang dirugikan dengan kepastian hukum.

Perlindungan Hukum memiliki beberapa tujuan, antara lain :⁴³

1) Menjamin kepastian hukum

Perlindungan hukum bertujuan untuk memastikan bahwa setiap warga negara mengetahui hak dan kewajibannya sehingga tercipta keteraturan dalam masyarakat.

2) Menegakkan keadilan

Sebagai sarana untuk mengoreksi ketidakadilan yang dialami oleh seseorang atau kelompok.

3) Memberikan rasa aman

Perlindungan hukum memberikan rasa aman baik secara fisik maupun psikis dari ancaman pelanggaran hak.

4) Mencegah kesewenang-wenangan

Melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang yang dapat dilakukan oleh pihak lain, baik individu maupun penguasa.

5) Memulihkan hak yang dirugikan

Mengembalikan keadaan seperti semula atau memberikan kompensasi yang layak apabila hak seseorang telah dilanggar.

Dengan demikian, perlindungan hukum tidak hanya bersifat reaktif setelah pelanggaran terjadi, tetapi juga bersifat proaktif untuk mencegah terjadinya pelanggaran. Hal ini sesuai dengan fungsi hukum sebagai sarana perlindungan masyarakat sekaligus sebagai alat untuk menciptakan ketertiban dan keadilan.

⁴³ Philipus M.Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, hlm.29-30.

2.2 Hak-Hak Pekerja dan Hak-Hak Perusahaan

2.2.1 Hak-Hak Pekerja

Hak-hak pekerja diatur secara komprehensif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta berbagai peraturan pelaksanaannya. Prinsip dasarnya adalah melindungi pekerja atau buruh dari perlakuan yang tidak adil, menjamin kelangsungan hidup yang layak, serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

Berikut adalah hak-hak pekerja yang pokok dan umum di Indonesia :

- 1) Hak atas upah yang layak
 - a. Upah adalah hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja sesuai perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan.
 - b. Standar upah minimum : pekerja berhak menerima upah tidak kurang dari upah minimum provinsi (UMP) atau upah minimum kabupaten atau kota (UMK) yang ditetapkan pemerintah daerah sesuai ketentuan pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
 - c. Kewajiban pengusaha : membayar upah tepat waktu, tanpa penundaan yang tidak sah, memberikan upah dalam bentuk uang, kecuali fasilitas tertentu yang disepakati, tidak memotong upah kecuali untuk keperluan yang diatur Undang-undang (misalnya iuran BPJS).
- 2) Hak atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

- a. Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjamin pekerja tetap sehat dan selamat dalam melaksanakan pekerjaan.
 - b. Kewajiban pengusaha : menyediakan alat pelindung diri (APD) seperti helm, masker, sarung tangan, sepatu safety, dan lainnya sesuai resiko kerja, Memastikan mesin, peralatan, dan bahan kerja aman digunakan, Melakukan pelatihan K3 secara berkala.
 - c. Perlindungan kecelakaan kerja : jika pekerja mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja, pengusaha wajib menanggung biaya pengobatan, rehabilitasi, dan kompensasi sesuai peraturan BPJS Ketenagakerjaan.
 - d. Dasar hukum : Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86.
- 3) Hak atas jaminan sosial tenaga kerja
- a. Program yang wajib diikuti : Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Kesehatan Nasional (JKN).
 - b. Kewajiban Pengusaha : Mendaftarkan Pekerja pada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan sejak mulai bekerja.
 - c. Dasar hukum : Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, PP Nomor 82 Tahun 2019.
- 4) Hak atas waktu kerja dan waktu istirahat
- a. Jam kerja normal : 7 jam/hari dan 40 jam/minggu untuk 6 hari kerja atau 8 jam/hari dan 40 jam/minggu untuk 5 hari kerja.

- b. Hak istirahat : istirahat mingguan minimal 1 hari untuk 6 hari kerja, atau 2 hari untuk 5 hari kerja, dan cuti tahunan minimal 12 hari kerja setelah bekerja 12 bulan terus menerus. Cuti khusus, seperti : (cuti melahirkan : : 1,5 bulan sebelum dan 1,5 sesudah melahirkan, cuti haid : untuk pekerja perempuan pada hari pertama dan kedua menstruasi, cuti ibadah : misalnya untuk menunaikan ibadah haji atau umrah).
 - c. Dasar hukum : Pasal 77-85 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- 5) Hak atas lingkungan kerja yang layak
- a. Lingkungan kerja yang layak adalah tempat kerja yang memenuhi standar keselamatan, kesehatan, kenyamanan, dan bebas diskriminasi.
 - b. Prinsip penting : bebas dari pelecehan seksual, perundungan (bullying), atau kekerasan, fasilitas memadai seperti : toilet, ruang istirahat, penerangan yang cukup, dan ventilasi udara, ketersediaan fasilitas ibadah bagi pekerja.
 - c. Dasar hukum : Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Konvensi ILO Nomor 190 tentang Kekerasan dan Pelecehan di dunia kerja (belum diratifikasi tetapi menjadi acuan).
- 6) Hak atas kebebasan berserikat
- a. Pekerja berhak membentuk, bergabung, atau menjadi pengurus serikat pekerja atau serikat buruh tanpa tekanan atau ancaman dari pihak manapun.
 - b. Manfaat berserikat : memperjuangkan hak-hak pekerja secara kolektif, melakukan perundingan bersama dengan pengusaha.

- c. Larangan Diskriminasi : Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) atau mutasi karena alasan keanggotaan serikat.
 - d. Dasar hukum : Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.
- 7) Hak atas perlakuan yang adil
- a. Semua pekerja memiliki hak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.
 - b. Bentuk perlakuan adil : kesempatan yang sama untuk promosi, pelatihan, dan pengembangan karier, tidak membedakan gaji, fasilitas, atau beban kerja berdasarkan gender, ras, agama, atau pandangan politik.
 - c. Dasar hukum : Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- 8) Hak atas penyelesaian perselisihan
- a. Jika terjadi sengketa hubungan industrial (misalnya perselisihan upah, PHK, atau perjanjian kerja), pekerja berhak mendapatkan mekanisme penyelesaian yang adil.
 - b. Tahapan penyelesaian : Bipartit, Mediasi, Konsiliasi atau Arbitrase, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) jalur hukum terakhir.
 - c. Dasar Hukum : Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dengan diaturnya hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, serta peraturan turunannya, diharapkan tercipta hubungan industrial yang harmonis, produktif, dan berkeadilan. Perlindungan ini tidak hanya bermanfaat bagi pekerja, tetapi juga

berdampak positif pada pengusaha dan perekonomian nasional melalui peningkatan produktivitas, loyalitas kerja, dan stabilitas sosial.

Intinya, pemenuhan hak pekerja bukan sekedar kewajiban hukum bagi pengusaha, melainkan investasi sosial yang akan menghasilkan hubungan kerja yang saling menguntungkan dan berkelanjutan.

2.2.2 Hak-Hak Perusahaan

Perusahaan (pengusaha) di Indonesia memiliki serangkaian hak yang memungkinkan pengelolaan usaha dan tenaga kerja secara efisien, tetapi hak-hak tersebut selalu dibatasi oleh Undang-Undang, Peraturan pelaksana, dan prinsip keadilan hubungan industrial. Sumber hukum kunci antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (beserta perubahan atau implementasinya melalui Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan turunannya).

Adapun hak-hak perusahaan, antara lain :

- 1) Hak untuk merekrut, memilih, dan menentukan kualifikasi pekerja
 - a. Inti hak : perusahaan berwenang menetapkan kriteria seleksi (pendidikan, pengalaman, keterampilan, kesehatan), metode seleksi (wawancara, tes, psikotes), dan merekrut pekerja sesuai kebutuhan operasional.
 - b. Batasan penting : semua proses rekrutmen harus mematuhi prinsip anti-diskriminasi (tidak boleh membeda-bedakan atas dasar ras, agama, jenis kelamin, politik, dsb). Dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perjanjian kerja harus jelas memuat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

- 2) Hak menyusun Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
 - a. Inti hak : perusahaan dapat membuat peraturan perusahaan yang mengatur syarat kerja, tata tertib, jam kerja, sistem sanksi, fasilitasi, dan hal-hal teknis lain; jika ada serikat pekerja, PKB dapat dibuat bersama. Ketentuan minimal yang harus ada di PP diatur oleh Undang-Undang.
 - b. Syarat formal : PP atau PKB harus disusun secara tertulis, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, dan disahkan atau mendaftarkan ke Dinas Ketenagakerjaan sesuai ketentuan (Permenaker tentang tata cara pembuatan atau pengesahan).
 - c. Isi minimal : hak dan kewajiban pengusaha atau pekerja, tata tertib, mekanisme sanksi disiplin, jam kerja, cuti, jangka waktu berlakunya PP, tata cara pengaduan.
- 3) Hak mengatur jam kerja, sistem kerja, dan penugasan operasional
 - a. Perusahaan berhak menetapkan pembagian jam kerja sesuai ketentuan hukum.
 - b. Batasan : harus sesuai Pasal 77 Undang-Undang Ketenagakerjaan (7 jam/hari atau 8 jam/hari tergantung jumlah hari kerja), penugasan lembur hanya dapat dilakukan dengan persetujuan pekerja dan harus dibayar upah lembur.
 - c. Contoh : penentuan shift kerja, pembagian jam istirahat, dan penjadwalan cuti.
- 4) Hak memberikan sanksi disiplin (dengan prosedur)

- a. Perusahaan berhak menjatuhkan sanksi kepada pekerja yang melanggar tata tertib.
 - b. Bentuk sanksi : teguran tertulis atau lisan, skorsing (dengan atau tanpa pembayaran upah sesuai ketentuan), pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai prosedur.
 - c. Batasan : sanksi tidak boleh bersifat sewenang-wenang dan harus tercantum dalam PP/PKB.
 - d. Dasar hukum : Pasal 161 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- 5) Hak melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), syarat dan kewajiban kompensasi
- a. Perusahaan berhak melakukan PHK dalam kondisi tertentu yang diatur undang-undang
 - b. Alasan yang dibenarkan : pekerja melanggar perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, efisiensi perusahaan karena kerugian, penutupan perusahaan, pekerja mengundurkan diri.
 - c. Syarat : mengikuti prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, memberikan uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai ketentuan.
 - d. Dasar hukum : Pasal 151-155 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- 6) Hak memantau, mengawasi, dan menilai kinerja dengan batas privasi dan *PDP Law*
- a. Perusahaan berhak menentukan metode kerja, target produksi, dan standar kualitas.

- b. Bentuk kewenangan : memberikan instruksi kerja kepada karyawan, mengatur penggunaan peralatan dan bahan, melakukan pengawasan terhadap hasil kerja dan disiplin.
 - c. Dasar hukum : prinsip manajerial dan Pasal 1601a KUHPerdara (hubungan kerja).
- 7) Hak melindungi aset perusahaan : rahasia dagang, kepemilikan hasil kerja.
- a. Perusahaan berhak menjaga kerahasiaan data, teknologi, dan strategi bisnisnya.
 - b. Implementasi: mengatur perjanjian kerahasiaan, melarang penyalahgunaan fasilitas perusahaan.
 - c. Dasar hukum : KUHPerdara Pasal 1338 (Kebebasan Berkontrak).
- 8) Hak mengalihdayakan pekerjaan (*outsourcing* atau alihdaya), syarat dan resiko hukum.
- a. Perusahaan berhak menentukan arah usaha, melakukan inovasi, dan mengubah strategi sesuai kebutuhan pasar.
 - b. Termasuk: pengembangan teknologi, restrukturisasi organisasi, pembukaan atau penutupan unit usaha.

Hak-hak perusahaan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari hubungan kerja yang seimbang dengan hak-hak pekerja. Perusahaan memiliki wewenang untuk mengatur operasional, menjaga disiplin, dan melindungi kepentingan bisnisnya, namun tetap dibatasi oleh hukum dan prinsip keadilan. Keseimbangan antara hak perusahaan dan hak pekerja menjadi kunci terciptanya hubungan industrial yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan.

2.3 Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

2.3.1 Pekerja

Secara *etimologis*, pekerja berasal dari kata “kerja” yang berarti melakukan suatu kegiatan atau usaha untuk mencapai tujuan tertentu. Pekerja berarti orang yang melakukan pekerjaan, baik untuk dirinya sendiri maupun pihak lainnya. Sedangkan dalam pengertian umum, pekerja adalah seseorang yang mengerjakan suatu tugas atau kegiatan, baik secara fisik maupun nonfisik, untuk memperoleh penghasilan atau imbalan.

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.⁴⁴

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.⁴⁵

⁴⁴ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 73.

⁴⁵ Zaeni Asyhadie and Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2019), 77.

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

Dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja untuk pihak lain dengan menerima upah atau imbalan, baik dalam hubungan kerja formal maupun informal, dan terikat oleh perjanjian kerja yang memuat hak serta kewajiban. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, pekerja memiliki kedudukan sebagai subjek hubungan kerja yang dilindungi Undang-Undang, sehingga hak-haknya wajib dihormati dan dipenuhi oleh pemberi kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

2.3.2 Perusahaan

Secara *etimologis*, kata perusahaan berasal dari kata “usaha” yang berarti kegiatan atau aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu, terutama memperoleh keuntungan. Awalan “per” dan akhiran “an” membentuk arti sebagai suatu tempat atau wadah berlangsungnya kegiatan usaha tersebut. Sedangkan secara umum, perusahaan adalah organisasi atau badan usaha yang melakukan kegiatan produksi dan jasa secara terencana dan terstruktur untuk memperoleh keuntungan, memanfaatkan sumber daya, dan memenuhi kebutuhan pasar.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan (Pasal 1 huruf b) menjelaskan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus, yang didirikan, bekerja, dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan dan laba.

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 mengupayakan penghasilan, memperdagangkan barang, maupun melakukan perjanjian dagang.⁴⁶

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.

Berdasarkan definisi hukum diatas, perusahaan memiliki unsur, yaitu :

- 1) Adanya kegiatan usaha (produksi barang atau jasa)
- 2) Dilaksanakan secara tetap dan terus menerus.
- 3) Bertujuan memperoleh keuntungan (*profit oriented*) atau manfaat tertentu.
- 4) Dapat berbadan hukum atau tidak.
- 5) Mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan.

⁴⁶ Abdul R. Salaiman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan* (Jakarta: Kencana, 2005), 90.

2.3.3 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 dimaksud oleh Undang-Undang tersebut ialah suatu perikatan kerja yang sumbernya ialah perjanjian dan tidak mencakup perikatan yang bersumber dari undang-undang.⁴⁷

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.⁴⁸ 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 dibawah perintahnya pihak yang lain atau majikan (pemberi kerja) dengan menerima upah.

⁴⁷ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), 51.

⁴⁸ Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

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.⁴⁹ 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.

Berdasarkan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 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 mengikat dirinya
- b) Adanya suatu kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- 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.⁵⁰

⁴⁹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1995), 24.

⁵⁰ Hasna Wijayati, *Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2023), 6.

Dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang menjadi dasar terbentuknya hubungan kerja, memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian ini sah apabila dibuat atas kesepakatan kedua belah pihak, para pihak cakap hukum, pekerjaan yang diperjanjikan jelas, dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, maupun kesusilaan.

2.3.4 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.
- 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.

2.4 Ijazah

2.4.1 Pengertian Ijazah

Ijazah adalah surat tanda tamat belajar yang dimiliki seseorang yang telah dinyatakan lulus dari jenjang pendidikan tertentu, ijazah merupakan pernyataan resmi dan sah yang menyatakan seorang peserta didik telah lulus pada suatu pendidikan.⁵¹ Ijazah juga diatur pada pasal 27 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 Tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan yang menyatakan bahwa yang termasuk dokumen resmi negara adalah surat keputusan, surat berharga, ijazah, surat keterangan, surat identitas diri, akta jual beli, surat perjanjian, dan putusan pengadilan.

Secara umum ijazah berfungsi sebagai : pengakuan formal atas pencapaian akademik seseorang, biasanya memuat informasi seperti :

- 1) Nama pemegang ijazah
- 2) Nama lembaga pendidikan
- 3) Jenjang pendidikan atau program studi
- 4) Tanggal kelulusan
- 5) Tanda tangan pejabat berwenang dan stempel lembaga.

Pengertian ijazah juga berdasarkan pada pasal 1 angka (1) Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Permenristekdikti) Nomor 59

⁵¹ Lihat Pasal 1 Angka (3) Permendikbud Nomor 29 Tahun 2014 tentang Pengesahan Fotokopi Tamat Belajar dan Penerbitan Surat Keterangan Pengganti Ijazah/Surat Tanda Tamat Belajar Jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah.

Tahun 2018 tentang Ijazah, Sertifikat Kompetensi, Sertifikat Profesi, Gelar, dan Tata cara Penulisan Gelar di Perguruan Tinggi, bahwa :

“ Ijazah adalah dokumen yang diberikan kepada lulusan pendidikan akademik dan pendidikan vokasi sebagai pengakuan terhadap prestasi belajar atau penyelesaian program studi terakreditasi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi”.

Secara umum ijazah diterbitkan oleh suatu pendidikan yang telah terakreditasi, misal sekolah dasar, sekolah menengah, dan perguruan tinggi, selain itu ijazah ditandatangani dan diterbitkan oleh dinas pendidikan atau instansi tempat bernaungnya satuan pendidikan. Penerbitan ijazah bertujuan untuk memberikan bukti tertulis mengenai capaian pembelajaran seseorang.

Adapun fungsi ijazah :

- 1) Bukti kelulusan resmi dari suatu jenjang pendidikan.
- 2) Syarat administratif untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi
- 3) Dokumen persyaratan kerja diberbagai bidang.
- 4) Pengakuan kompetensi akademik atau keahlian.

Ijazah merupakan dokumen penting yang diperlukan seseorang untuk meniti karier atau melanjutkan jenjang pendidikan berikutnya. Salah satu manfaat atau kegunaan ijazah adalah sebagai syarat melamar pekerjaan. Ijazah bukan hanya sekedar selembar kertas sebagai bukti kelulusan, namun juga menentukan kredibilitas pelamar kerja atau bahkan penyedia lapangan pekerjaan baru, selain itu beberapa perusahaan menerapkan ijazah sebagai jaminan dalam perjanjian kerja.

2.5 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.⁵²

Mr.Moleenaar memiliki pendapat bahwasanya *Arbeidrecht* ataupun perjanjian merupakan bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, buruh dengan buruh, dan buruh dengan penguasa.⁵³

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

1) Adanya Pekerjaan

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

2) Adanya Perintah

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

3) Adanya Upah

⁵² G. Karta Sapoetra and RG. Widianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, I. (Bandung: Penerbit Armico, 1982), 2.

⁵³ Sapoetra and RG. Widianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*.

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

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 mengatakan bahwa hubungan kerja merupakan sebuah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki tiga unsur utama yaitu unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hal ini bisa dikaitkan dengan adanya hubungan industrial yang terbentuk antar pelaku dalam produksi barang maupun jasa yang terdiri dari pelaku usaha dan juga pekerja berdasarkan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pada prinsipnya yang dimaksud dengan hubungan kerja ialah hubungan antar pekerja dengan pengusaha setelah diadakan suatu perjanjian antara keduanya. Dengan demikian hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai:⁵⁴

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

2.5.1 Teori Perjanjian (Perdata)

Teori perjanjian dalam hukum perdata merupakan bagian penting dari hukum kontrak yang mengatur hubungan hukum antara para pihak yang sepakat untuk menciptakan, mengubah, atau menghapuskan suatu hubungan hukum.

⁵⁴ Zaeni Asyhadie and Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2019), 68.

Teori perjanjian dalam hukum perdata berkaitan dengan kesepakatan antara dua pihak atau lebih yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Dasar hukum perjanjian diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata), khususnya Pasal 1313 yang mendefinisikan perjanjian sebagai perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih lainnya. Untuk sahnya suatu perjanjian, harus memenuhi empat syarat yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata, yaitu : kesepakatan para pihak, kecakapan untuk membuat perjanjian, suatu pokok persoalan tertentu, dan suatu sebab yang halal.

Dalam doktrin hukum perdata, terdapat beberapa teori mengenai bagaimana perjanjian mulai mengikat, yaitu :

a) Teori Pernyataan Kehendak (*Will Theory*)

Perjanjian sah karena adanya kesepakatan kehendak para pihak, walaupun belum dinyatakan secara eksplisit.

b) Teori Pernyataan (*Expression Theory*)

Kesepakatan hanya sah bila dinyatakan secara tegas (lisan atau tertulis).

c) Teori Kepercayaan (*Trust Theory*)

Pihak yang menerima pernyataan berhak mempercayai bahwa pernyataan itu sesuai dengan kehendak pihak yang membuatnya.

1) Pengertian Perjanjian

Secara umum, perjanjian adalah suatu hubungan hukum yang terjadi karena adanya kesepakatan antara dua pihak atau lebih, dengan tujuan untuk menimbulkan akibat hukum, yaitu hak dan kewajiban bagi para pihak yang terlibat. Kemudian Prof. Subekti mendefinisikan bahwa perjanjian adalah suatu

peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.⁵⁵ 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 KUHPerdara Buku III mengenai Perikatan. Dalam Pasal 1313 KUHPerdara 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.⁵⁶ Dalam Pasal 1313 diuraikan secara sederhana bahwasanya pengertian perjanjian merupakan penggambaran dan upaya dari dua pihak yang saling mengkaitkan diri.

Yahya Harahap berpendapat bahwa perjanjian merupakan sebuah hukum kekayaan atau harta benda antar dua pihak atau lebih, yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk mendapatkan suatu prestasi dan sekaligus mewajibkan pihak lain untuk mendapatkan prestasi.⁵⁷

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

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

⁵⁵ Subekti, *Hukum Perjanjian*, ed. Revisi, Jakarta : Intermasa, 2005, hlm.1.

⁵⁶ Lina Jamilah, "Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Standar Baku," *Syiar Hukum*, FH. UNISBA Vol. XIII, No. 1 (March 2012): 228.

⁵⁷ Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian* (Bandung: Alumni, 1986), 6.

6. Adanya unsur bidang harta kekayaan.

Istilah Perjanjian berasal dari bahasa Belanda yaitu *overeenkomst*. Pasal 1313 KUH Perdata menyebutkan bahwa suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Pasal 1313 KUH Perdata mengatur bahwa suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lainnya. Pasal ini menerangkan secara sederhana tentang pengertian perjanjian yang menggambarkan tentang adanya dua pihak yang saling mengikatkan diri. Pengertian ini sebenarnya tidak begitu lengkap, tetapi dengan pengertian ini sudah jelas bahwa dalam perjanjian itu terdapat satu pihak mengikatkan dirinya kepada pihak lain.⁵⁸

Menurut Sudikno Mertokusumo, Perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. maksudnya, kedua pihak tersebut sepakat untuk menentukan peraturan atau kaidah atau hak dan kewajiban yang mengikat mereka untuk ditaati dan dilaksanakan. Kesepakatan tersebut adalah untuk menimbulkan akibat hukum, yaitu menimbulkan hak dan kewajiban, sehingga apabila kesepakatan ini dilanggar maka akan ada akibat hukumnya atau sanksi bagi si pelanggar.⁵⁹

Dapat disimpulkan, bahwa Perjanjian adalah kesepakatan antara dua pihak atau lebih yang menimbulkan hubungan hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak. Suatu perjanjian sah apabila memenuhi syarat kesepakatan, kecakapan

⁵⁸ Ahmadi Miru dan Sakka Pati, *Hukum Perikatan (Penjelasan Makna Pasal 1233 Sampai 1456 BW)*, (Jakarta, Rajagrafindo Persada, 2011),h.63.

⁵⁹ Sudikno Mertokusumo, *Op.Cit.*,h.97-98.

hukum, objek yang jelas, dan sebab yang halal, serta dapat dibuat secara tertulis maupun lisan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

2) Syarat Sahnya Perjanjian

Syarat sahnya perjanjian diatur di dalam Pasal 1320 KUH Perdata, antara lain :

a. Kesepakatan

Kesepakatan merupakan dasar lahirnya suatu perjanjian. Suatu perjanjian dianggap lahir atau terjadi, pada saat dicapainya kata sepakat antara pihak yang mengadakan perjanjian. Kata sepakat atau consensus mengandung pengertian bahwa para pihak saling menyatakan kehendaknya masing-masing untuk menutup sebuah perjanjian dan kehendak yang satu sesuai secara timbal balik dengan pihak yang lain. Pernyataan kehendak tersebut selain dapat dinyatakan secara tegas dengan kata-kata juga dapat dilakukan dengan perbuatan atau sikap yang mencerminkan adanya kehendak untuk mengadakan perjanjian.⁶⁰

b. Kecakapan

Menurut Pasal 1329 KUH Perdata setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan-perikatan, jika ia oleh undang-undang tidak dinyatakan tidak cakap. Namun, KUH Perdata tidak menyebutkan mengenai orang yang cakap membuat perjanjian. Selanjutnya Pasal 1330 KUH Perdata menyatakan bahwa tidak cakap untuk membuat perjanjian adalah :

- 1) Orang-orang yang belum dewasa;
- 2) Mereka yang ditaruh di bawah pengampunan;
- 3) Orang perempuan dalam hal-hal tertentu ditetapkan oleh undang-undang.

⁶⁰ Maryati Bachtiar, *Op.Cit*,h.60

Karena KUH Perdata tidak menyebutkan ketentuan mengenai kecakapan, maka dilakukan penafsiran *a contratio* terhadap pasal 1330 KUH Perdata yang mengatur mengenai ketidakcakapan. *Argumentum a contratio* ini merupakan cara penafsiran atau menjelaskan undang-undang yang berdasarkan pada perlawanan pengertian antara peristiwa konkret yang dihadapi dari peristiwa yang diatur oleh undang-undang.

c. Suatu hal tertentu

Syarat ketiga untuk sahnya perjanjian yaitu bahwa perjanjian harus mengenai suatu hal tertentu yang merupakan pokok perjanjian, yaitu mengenai objek perjanjian. Pasal 1333 KUH Perdata menentukan bahwa suatu pokok perjanjian berupa barang minimal harus tentukan jenisnya.

Pasal 1332 jo Pasal 1334 KUH Perdata menentukan bahwa barang yang dapat dijadikan pokok perjanjian hanya barang-barang yang baru akan ada dikemudian hari juga dapat dijadikan pokok perjanjian.

d. Sebab yang halal

Syarat sahnya suatu perjanjian yang keempat adalah sebab yang halal. Syarat adanya sebab yang halal maksudnya bukanlah sebab dalam arti yang menyebabkan orang membuat perjanjian, melainkan isi atau tujuan perjanjian tersebut. Hal ini dikarenakan undang-undang tidak memperdulikan apa yang menjadi sebab orang mengadakan perjanjian, yang diperhatikan adalah isi perjanjian itu.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa perjanjian sah menurut Pasal 1320 KUHPerdata apabila memenuhi empat syarat, yaitu : adanya kesepakatan para pihak tanpa paksaan atau penipuan, para pihak cakap secara hukum, objek yang

jelas dan dapat ditentukan, serta tujuan atau sebab yang halal dan tidak bertentangan dengan hukum, ketertiban umum, maupun kesusilaan.

3) Unsur-Unsur Perjanjian

Dalam Hukum perjanjian, banyak para ahli membedakan perjanjian menjadi perjanjian bernama dan perjanjian tidak bernama. Yang dinamakan perjanjian bernama adalah perjanjian khusus yang diatur dalam KUHPerdara mulai dari Bab V sampai Bab XVIII. Sedangkan perjanjian tidak bernama adalah perjanjian yang tidak diatur dalam KUHPerdara (sering disebut perjanjian khusus). Tetapi yang terpenting adalah sejauh mana kita dapat menentukan unsur-unsur pokok dari suatu perjanjian, dengan begitu kita bisa mengelompokkan suatu perbuatan sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 1234 tentang jenis perikatan.

Unsur-Unsur yang terdapat dalam perjanjian adalah sebagai berikut :⁶¹

- 1) Unsur *Essensialia* merupakan hal-hal yang mutlak harus ada dalam suatu perjanjian. Unsur ini mengakibatkan terciptanya perjanjian itu, tanpa unsur tersebut maka perjanjian itu tidak mungkin ada.
- 2) Unsur *Naturalia* merupakan hal-hal yang bersifat bawaan dari perjanjian sehingga secara diam-diam melekat pada perjanjian (hal-hal yang lazim dimasukkan dalam perjanjian). Disini unsur tersebut oleh undang-undang diatur dengan hukum yang mengatur.
- 3) Unsur *Aksidentalialia* merupakan bagian yang oleh para pihak itu ditambahkan, dalam Undang-undang tidak mengaturnya (hal-hal yang dapat dimasukkan dalam perjanjian).

⁶¹ Maryati Bachtiar, *Op.Cit*,h.52

4) Asas-Asas Perjanjian

Asas-asas hukum adalah dasar-dasar atau petunjuk arah dalam pembentukan hukum positif. Sudikno Mertokusumo menyimpulkan pengertian asas hukum sebagai berikut :

“Asas hukum atau prinsip hukum bukanlah peraturan hukum konkrit, melainkan merupakan pikiran dasar yang melatar belakangi pembentukan hukum positif. Dengan demikian asas hukum tersebut pada umumnya tidak tertuang di dalam peraturan yang konkrit, akan tetapi hanyalah merupakan suatu hal yang menjwai atau melatarbelakangi pembentukannya. Hal ini disebabkan sifat asas tersebut adalah abstrak dan umum”.⁶²

Dalam hukum perjanjian dapat ditemui beberapa asas hukum baik yang berhubungan dengan lahirnya perjanjian, isi perjanjian, kekuatan mengikatnya perjanjian, dan yang berhubungan dengan pelaksanaan perjanjian. Beberapa asas hukum perjanjian tersebut adalah sebagai berikut :

a. Asas Konsesualisme (*Persesuaian Kehendak*)

Asas Konsesualisme mengandung arti bahwa suatu perjanjian itu sudah lahir atau sudah ada pada saat tercapainya kesepakatan antara para pihak yang mengadakan perjanjian. Dengan kata lain perjanjian itu sudah mengikat sejak tercapainya kata sepakat mengenai pokok perjanjian antara para pihak dan tidak diperlukan formalitas tertentu.

b. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas kebebasan berkontrak berkenaan dengan isi perjanjian. Asas ini dapat disimpulkan dari perkataan “semua perjanjian” dalam rumusan Pasal 1338 ayat

⁶² Sudikno Mertokusumo, *Op.Cit*,h.33

(1) KUH Perdata yang memberi pengertian bahwa setiap orang memiliki kebebasan untuk membuat perjanjian.⁶³

c. Asas Kekuatan Mengikat Perjanjian (*Pacta Sunt Servanda*)

Asas kekuatan mengikatnya perjanjian berkenaan dengan akibat perjanjian. Asas kekuatan mengikatnya perjanjian disebut juga *asas sun servanda*. Asas ini dapat disimpulkan dari rumusan Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata dari perkataan “berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

d. Asas Itikad Baik (*Togoeder Trow*)

Asas itikad baik berkenaan dengan pelaksanaan suatu perjanjian. Asas itikad baik ditemukan dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata yang menyatakan bahwa suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Artinya dalam melaksanakan perjanjian harus memperhatikan dan mematuhi norma kepatuhan, kebiasaan, dan undang-undang guna memenuhi tuntutan keadilan seperti yang diatur dalam Pasal 1339 KUH Perdata, yang menyatakan bahwa suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang.

e. Asas Kepribadian

Asas kepribadian diatur dalam Pasal 1315 KUH Perdata jo Pasal 1340 KUH Perdata. Pasal 1315 menentukan bahwa pada umumnya tidak seorangpun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji dari pada untuk dirinya sendiri. Pasal ini memberikan pedoman terhadap siapa saja bahwa suatu perjanjian sudah semestinya hanya mengikat para pihak sendiri.

⁶³ Ibid

2.4.2 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.⁶⁴

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,⁶⁵ dimana asas ini merupakan asas hukum perjanjian yang berlaku secara universal dan menyeluruh.

Maksud asas kebebasan berkontrak merupakan asas yang bersifat universal yaitu asas ini memberikan kebebasan pada setiap orang untuk mengikatkan dirinya pada orang lain, yang mana bisa diasumsikan adanya suatu posisi yang seimbang didalam para pembuat perjanjian kontrak.⁶⁶

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 KUHPerduta Pasal 1338 ayat (1).

Berdasarkan Pasal 1338, terdapat kebebasan dari setiap orang untuk membuat isi perjanjian sesuai dengan kehendaknya. Hal ini memungkinkan

⁶⁴ Ridwan Khairandy, *Itikat Baik Dalam Kebebasan Berkontrak* (Jakarta: Universitas Indonesia Fakultas Hukum Pasca Sarjana, 2003), 1.

⁶⁵ Jamilah, "Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Standar Baku.", 229.

⁶⁶ *Ibid.*,

subjek hukum untuk menyusun kontrak dengan ketentuan yang baru dan belum diatur secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan, yang dikenal sebagai perjanjian tidak bernama atau perjanjian yang tidak diatur dalam KUHPerduta.⁶⁷ Ketentuan ini merupakan bentuk pengakuan dan pemberlakuan asas kebebasan berkontrak, yang memberi keleluasan bagi para pihak untuk mengatur hak dan kewajiban secara mandiri sepanjang tidak bertentangan dengan hukum, ketertiban umum, dan kesusilaan.⁶⁸

Akibat dari adanya asas kebebasan berkontrak ialah berupa kata “sepakat” atau lisan saja, namun akibat tersebut bisa saja dituangkan didalam pembuktian akte yang dimaksudkan untuk kepentingan pembuktian semata. Sedangkan mengenai isi dari perjanjian tersebut para pihak yang menentukan apa yang akan ditulis.

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

Asas kebebasan berkontrak (*principle of freedom of contract*) adalah salah satu asas fundamental dalam huku perdata, khususnya dalam hukum kontrak, yang menyatakan bahwa setiap orang memiliki kebebasan untuk membuat dan menentukan isi perjanjian atau kontrak sesuai dengan kehendak dan kepentingannya sendiri, selama tidak bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang, ketertiban umum, atau kesusilaan.

⁶⁷ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta : Intermasa, 2011), hlm.14.

⁶⁸ Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerduta)

Dengan kata lain, para pihak bebas untuk : memilih dengan siapa mereka ingin mengadakan perjanjian, menentukan isi dan syarat-syarat perjanjian, menentukan cara pelaksanaan perjanjian, serta mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam perjanjian tersebut.

Di Indonesia, asas kebebasan berkontrak ini secara tersirat terdapat dalam kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), terutama dalam buku III tentang Perikatan. Meskipun tidak ada Pasal yang secara eksplisit menyebutkan asas ini, asas ini dapat dilihat dari ketentuan umum yang memberikan ruang bagi para pihak untuk mengatur hubungan hukum mereka sendiri. Selain itu asas ini juga dipengaruhi oleh prinsip-prinsip hukum barat (*civil law*) dan merupakan bagian dari perkembangan hukum kontrak modern.⁶⁹

Adapun ruang lingkup asas kebebasan berkontrak, antara lain :⁷⁰

1) Kebebasan memilih pihak kontrak

Para pihak bebas menentukan dengan siapa mereka ingin mengadakan kontrak tanpa adanya paksaan.

2) Kebebasan menentukan isi kontrak

Para pihak dapat menentukan isi, syarat, dan ketentuan kontrak selama tidak bertentangan dengan hukum dan moralitas.

3) Kebebasan mengatur cara pelaksanaan kontrak

Cara dan waktu pelaksanaan kontrak juga dapat disepakati oleh para pihak.

4) Kebebasan mengakhiri kontrak

Para pihak dapat menentukan syarat-syarat berakhirnya kontrak atau cara pembatalan kontrak.

⁶⁹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta : Intermasa, 2009, hlm.15-20.

⁷⁰ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Perdata Indonesia : Mengenal Hukum dan Mengaplikasikannya*, (Yogyakarta : Liberty, 2013), hlm.60-65.

Meskipun asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan luas, ada beberapa batasan yang harus diperhatikan agar kontrak tetap sah dan tidak bertentangan dengan hukum :

1) Tidak bertentangan dengan Undang-Undang

isi kontrak tidak boleh melanggar aturan hukum yang berlaku. Misalnya, kontrak untuk melakukan tindakan melawan hukum adalah batal demi hukum.

2) Tidak bertentangan dengan ketertiban umum (*public order*)

Kontrak tidak boleh mengandung hal-hal yang bertentangan dengan norma dan tata tertib yang berlaku dalam masyarakat.

3) Tidak bertentangan dengan moralitas

Isi kontrak harus sesuai dengan nilai-nilai moral dan etika yang berlaku.

4) Tidak mengandung unsur paksaan, penipuan, atau kekhilafan

Kebebasan berkontrak harus dilakukan tanpa adanya tekanan, penipuan, atau kesalahan dalam memahami isi kontrak.

Adapun fungsi dan manfaat asas kebebasan berkontrak, yaitu :⁷¹

1) Menghormati otonomi para pihak

Memberikan kebebasan bagi para pihak untuk mengatur hubungan hukum mereka sesuai kebutuhan dan kepentingan masing-masing.

2) Mendorong kreativitas dan fleksibilitas dalam perjanjian

Para pihak bisa menyesuaikan kontrak dengan situasi dan kondisi yang unik.

3) Meningkatkan kepastian hukum

⁷¹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta : Intermasa, 2009, hlm.17.

Dengan adanya kontrak yang disepakati secara sukarela, para pihak memperoleh kepastian akan hak dan kewajiban mereka.

4) Mendukung efisiensi dan produktivitas

Kontrak yang disusun bebas memungkinkan tercapainya kesepakatan yang paling efisien bagi para pihak.

Berikut Dasar Hukum terkait asas kebebasan berkontrak di Indonesia :

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer)

1) Pasal 1338 KUHPerdata

Menyatakan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya (*pact sunt servanda*), yang menegaskan kebebasan para pihak mengikatkan diri pada isi kontrak yang disepakati.

2) Pasal 1337 KUHPerdata

Menyebutkan bahwa kontrak adalah perbuatan dimana satu pihak atau lebih mengikatkan diri terhadap satu pihak lain atau lebih.

3) Pasal 1320 KUHPerdata

Menyebutkan syarat sahnya perjanjian, yaitu : kesepakatan para pihak, kecakapan membuat perikatan, suatu hal tertentu, dan sebab yang halal. Ini menjadi batasan kebebasan berkontrak, karena jika syarat ini tidak terpenuhi, kontrak tidak sah.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian dalam studi ini adalah yuridis empiris, yang berarti bahwa penelitian ini berfokus pada aspek hukum dalam konteks sosial. Penelitian ini juga dapat disebut sebagai penelitian lapangan, dimana objek penelitiannya dikumpulkan melalui alat pengumpulan data berupa wawancara.

Penelitian empiris bertujuan untuk menganalisis hukum sebagai cerminan perilaku masyarakat yang terjalin dalam pola interaksi dan hubungan sosial.⁷² Dalam kajian ini akan dijelaskan mengenai “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Penahanan Ijazah Dalam Kontrak Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus CV.Kharisma Jaya Pasir Pengaraian-Pasir Putih).”

3.2 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer (wawancara) yang bersifat deskriptif analitis, yaitu “untuk menggambarkan semua gejala dan fakta serta menganalisa permasalahan yang ada pada masa sekarang”⁷³ kemudian didukung dengan studi kepustakaan (data sekunder atau bahan pustaka).

Data sekunder yang diteliti terdiri atas :

1) Primer

Bahan Hukum Primer merujuk pada sumber-sumber hukum yang bersifat mengikat dan memiliki otoritas, seperti Peraturan Perundang-Undangan,

⁷² Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003, Hlm.43

⁷³ Winarno Surachmad, *Dasar-Dasar Teknik Research Pengantar Metodologi Ilmiah*, Bandung : CV. Tarsito, Halaman.132.

catatan resmi atau risalah yang berkaitan dengan pembuatan Peraturan Perundang-Undangan.⁷⁴ Dalam penelitian ini, penulis menggunakan berbagai sumber bahan hukum primer, antara lain :

- a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

2) Sekunder

Bahan Hukum Sekunder adalah sumber-sumber hukum yang memberikan penjelasan dan pemahaman lebih dalam mengenai bahan hukum primer. Contohnya meliputi pemikiran para ahli hukum yang dituliskan dalam buku, artikel hukum, jurnal, serta karya ilmiah lainnya yang relevan dengan bidang hukum dan berkaitan dengan penelitian ini.

3) Tersier

Bahan Hukum Tersier merujuk pada sumber hukum yang memberikan petunjuk serta penjelasan mengenai bahan hukum primer dan sekunder. Dalam penelitian ini, bahkan hukum tersier yang digunakan mencakup Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kamus hukum, ensiklopedia serta sumber-sumber dari internet.⁷⁵

3.3 Teknik Pengumpulan Data

a. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah metode pengumpulan data yang melibatkan pengumpulan dan analisis dokumen, baik dalam bentuk tulisan, gambar, maupun elektronik yang terverifikasi, bukan sekedar berdasarkan perkiraan.

⁷⁴ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2014), hlm.47

⁷⁵ M. Syamsudin, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2007), hlm.96.

Dalam konteks ini, peneliti berupaya mencari dan mempelajari data yang diperoleh dari Kepala CV.Kharisma Jaya Pasir Pengaraian-Pasir Putih, Staf/Karyawan CV.Kharisma Jaya Pasir Pengaraian-Pasir Putih, Mediator Madya Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker), Akademisi.

b. Wawancara

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian literer atau keperustakaan. Namun untuk melengkapi data sekunder, penulis juga melakukan wawancara. Wawancara ini sangat penting sesuai dengan tujuan penulis, sebagai data pendukung untuk memastikan kelangsungan dan kelancaran penulisan. Dalam prosesnya, penulis melakukan wawancara dengan Kepala CV.Kharisma Jaya Pasir Pengaraian-Pasir Putih, Staf/Karyawan CV.Kharisma Jaya Pasir Pengaraian-Pasir Putih, Mediator Madya Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker), dan Akademisi.

c. Kuesioner

Selain dokumentasi dan wawancara, penulis juga menggunakan teknik kuesioner sebagai alat bantu untuk mendapatkan data secara lebih sistematis dan kuantitatif. Kuesioner disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup dan terbuka yang disebarkan kepada para pekerja di CV. Kharisma Jaya Pasir Pengaraian-Pasir Putih. Tujuannya adalah untuk mengetahui secara langsung pandangan, pengalaman, dan pemahaman para pekerja terkait praktik penahanan ijazah oleh perusahaan, serta sejauhmana mereka mengetahui hak-haknya berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Data dari kuesioner ini digunakan untuk memperkuat temuan lapangan dan menambah perspektif dari sisi pekerja.

3.4 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan analisis data kualitatif yang disajikan secara deskriptif, Pendekatan deskriptif analitik digunakan untuk menganalisis dokumen hukum yang relevan, dengan tujuan memberikan deskripsi dan gambaran yang sistematis terhadap informasi yang berhasil dikumpulkan sehubungan dengan penelitian ini.⁷⁶

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai kumpulan total atau himpunan obyek yang memiliki ciri-ciri serupa. Populasi ini bisa terdiri dari berbagai elemen, termasuk individu, benda (baik yang hidup maupun yang mati), peristiwa, kasus, serta variabel waktu atau tempat, yang semuanya memiliki sifat atau karakteristik yang sama.⁷⁷ Dengan kata lain Populasi adalah keseluruhan satuan analisis yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Adapun elemen-elemen yang akan dijadikan populasi dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Kepala CV.Kharisma Jaya Pasir Pengaraian-Pasir Putih
2. Staf/Karyawan CV.Kharisma Jaya Pasir Pengaraian-PasirPutih
3. Mediator Madya Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker)
4. Akademisi

3.5.2 Sampel

Sampel dapat diartikan sebagai sekumpulan unit penelitian yang menyediakan informasi atau data yang diperlukan untuk suatu studi. Dengan kata

⁷⁶ Moch Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2014), hlm.2

⁷⁷ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Rajawali Pers, Jakarta, 2006, halaman 113.

lain, sampel merupakan bagian dari populasi yang lebih besar.⁷⁸ Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode *Purposive sampling* yang merupakan cara pengambilan data dimana peneliti terlebih dahulu menetapkan kriteria tertentu yang harus dipenuhi.

Tabel 3.1

Populasi dan Sampel

No	Responden	Populasi	Sampel
1.	Kepala CV.Kharisma Jaya Pasir Pengaraian	1	1
2.	Staf/Karyawan CV.Kharisma Jaya Pasir Pengaraian	1	1
3.	Mediator Madya Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker)	1	1
4	Akademisi	1	1
	Jumlah	4	4

Sumber Data : Olahan Data Penelitian 2025

⁷⁸ I Made Wiratha, *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi dan Tesis*, Yogyakarta, CV. Andi Offset, 2006, hlm.44.

3.6 Definisi Konseptual

Konseptual merujuk pada pengaturan sejumlah konsep yang menjadi titik berat perhatian dalam pelaksanaan penelitian.⁷⁹ Definisi dari makna istilah yang dipakai pada penelitian ini yaitu :

- a. Perlindungan Hukum merupakan jaminan yang diberikan oleh negara kepada setiap individu atau pihak untuk dapat menjalankan hak dan kepentingan hukum yang mereka miliki sebagai subjek hukum.⁸⁰

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.

- b. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 ijazah merupakan suatu aset sertifikat yang menunjukkan suatu pengakuan atas adanya presetasi 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

⁷⁹ Soerjono Soekanto. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta : Rineka Cipta. Hlm103.

⁸⁰ Philipus M.Hardjo, 1988, " *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*", Bina Ilmu, Surabaya, hlm.5

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.

- c. 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.⁸¹
- d. 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.

⁸¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*.