

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah Negara hukum, dimana yang artinya setiap kegiatan kenegaraan tidak luput dari aspek hukum, Indonesia adalah Negara hukum berarti juga setiap warga Negara Indonesia dilindungi oleh hukum, bahkan mulai dari status calon warga Negara atau masih berupa janin didalam kandunganpun tak terlepas dari perlindungan hukum, sebab meskipun ia belum terlahir sudah memiliki hak yakni hak untuk hidup jadi tidak bisa digugurkan begitu saja, dan hukum akan terus melindunginya sampai ajal menjemputnya kelak.

Hukum mengatur hubungan antar setiap pribadi manusia, eksistensi hukum tidak lain untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat demi tercapainya ketentraman, ketertiban, ketenangan, dan keamanan. Hukum mengatur dan melindungi segala jenis profesi, pekerjaan, dan para pekerja tidak luput dari perlindungan hukum, dimana hukum disini memiliki tanggung jawab melindungi hak-hak yang sudah seharusnya buruh dapatkan, seperti kesejahteraan, kesehatan dan keselamatannya. Tenaga kerja atau pekerja memiliki peranan penting dalam pembangunan nasional, maka dari itu dibutuhkan standarisasi mutu yang baik, Sumber Daya Manusia yang layak, keterampilan yang dibutuhkan oleh para pengusaha pemberi kerja, yang salah satu bentuk pembuktiannya adalah ijazah terakhir seseorang.

Pekerja/buruh sama halnya dengan karyawan adalah orang yang bekerja dibawah naungan para pemberi kerja atau pengusaha atau majikan, dengan menggunakan tenaga dan keterampilannya guna mendapat balasan baik berupa uang maupun dalam bentuk lainnya. Seiring dengan berkembangnya zaman pendidikan dianggap sebagai salah satu syarat dalam mendapatkan pekerjaan, untuk mendapatkan suatu pekerjaan seseorang harus menempuh pendidikan terlebih dahulu tidak lain untuk mendapatkan ijazah yang dimana ijazah disini merupakan bukti bahwa seseorang telah selesai menempuh pendidikan formal, maka dari itu ijazah merupakan benda yang didalamnya melekat hak seseorang sebagai bukti bahwa ia sudah selesai menempuh pendidikannya.

Hukum Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antar para pekerja atau buruh dengan pengusaha atau majikannya, atau mengatur kepentingan perorangan. Hak dari buruh adalah kewajiban dari pengusaha, begitupun sebaliknya, dalam menjalin hubungan kerja maka tidak lepas dari perjanjian kerja atau dalam hukum Indonesia ada yang menyebutnya dengan istilah perikatan yang di buat oleh kedua belah pihak. Pada dasarnya saat seseorang memutuskan melamar kerja disuatu perusahaan salah satu persyaratannya adalah dengan melampirkan fotocopy ijazah yang sudah di legalisir sebagai bukti bahwa jajah tersebut sama dengan aslinya.

Berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan atau yang sekarang sudah digantikan dengan Perpu No. 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, sebenarnya tidak diatur mengenai penggunaan surat-surat berharga seperti ijazah sebagai jaminan oleh perusahaan pemberi kerja, hal ini lahir dari perjanjian yang dibuat antara pengusaha dan perkerja itu sendiri, yang dituangkan dalam

perjanjian kerja, yang kemudian disepakati oleh kedua belah pihak maka penahanan ijazah adalah sah menurut hukum, sebab menurut pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang mengatur tentang syarat sah suatu perjanjian adalah kesepakatan dari kedua belah pihak. Dan mau tidak mau para pihak harus memenuhi isi perjanjian yang telah disepakati sebab menurut pasal 1338 Kitab Undang-undang Hukum Perdata perjanjian yang dibuat secara sah oleh kedua belah pihak berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Perusahaan memiliki wewenang penuh untuk membuat Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PP/PKB), peraturan ini dibuat secara sepihak oleh pengusaha secara tertulis yang didalamnya memuat ketentuan mengenai syarat kerja dan tata tertib perusahaan, dalam hal ini pengusaha dapat memaksimalkan kewajiban para pekerja selama tidak bertentangan dengan hukum positif, ketertiban umum, norma agama dan norma keusilaan, maka biasanya pihak perusahaan mencantumkan salah satu syarat kerja dalam peraturan kerja yaitu penahanan ijazah.

Penahanan ijazah sendiri merupakan langkah perusahaan yang dilakukan dengan alasan perusahaannya tidak hanya dijadikan sekedar batu loncatan oleh para pekerja yang akhirnya akan berakibat pada berkurangnya tenaga kerja dan berdampak pada kinerja perusahaan, sebab pekerja adalah komponen paling penting dalam menjalankan suatu usaha sebab pekerja berperan sebagai roda penggerak perusahaan, tanpa adanya pekerja maka perusahaan tidak dapat beroperasi dalam kegiatan usahanya. Namun dengan melakukan penahan terhadap ijazah para pekerja maka hal ini bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945

dimana dalam pasal itu menjelaskan bahwa : “setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.”

Pokok permasalahan yang saya angkat sebagai fokus penelitian saya disini adanya kekosongan hukum mengenai penahan ijazah oleh perusahaan pemberi kerja, oleh karena itu para pengusaha atau pemberi kerja cenderung menggunakan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama yang mereka miliki, yang tidak lain dibuat secara sepihak oleh pengusaha itu sendiri untuk dijadikan dasar hukum penahanan ijazah dalam klausula perjanjian kerja, namun jika dilihat dari perspektif Hak Asasi Manusia, penahanan ijazah oleh perusahaan adalah sebuah pelanggaran Hak Asasi Manusia, sebab ijazah merupakan benda yang didalamnya melekat hak seseorang sebagai bukti bahwa ia sudah selesai menempuh pendidikannya, jika ijazahnya di tahan maka si pekerja ini tidak dapat mendaftarkan kerja di perusahaan lain guna mendapatkan penghidupan yang layak, maka hal ini sudah tidak sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dimana dalam pasal itu menjelaskan bahwa : “setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.” Lantas yang menjadi pertanyaan disini adalah bagaimana kedudukan Hukum Ijazah sebagai benda jaminan dalam pelaksanaan hubungan kerja?, bagaimana perlindungan hukum dan apa akibat hukum dari adanya tindakan penahanan ijazah oleh perusahaan pemberi kerja?.

ORISINALITAS PENELITIAN

NO	Nama Peneliti dan asal instansi	Judul dan Tahun penelitian	Rumusan Masalah
1	Benedictus Satryo Wibowo, Achmad Busro, Anggita Doramia Lumban Raja Universitas Diponegoro (Jurnal)	Legitimasi Penahanan Ijazah Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penahanan Ijazah Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). 2. Dasar Hukum Penahanan Ijazah Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
2	I Wayan Agus Vijayanetra, Universitas Mahasaraswati (Jurnal)	Penahanan Ijazah Asli Pekerjaan dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Penahanan Ijazah asli pekerja sebagai bagian kebebasan berkontrak? 2. Apa Sumber Hukum Penahanan Ijazah Asli Pekerja dalam Hubungan Kerja?

Penelitian yang pertama pada tabel diatas dengan judul Legitimasi Penahanan Ijazah Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), membahas

mengenai apa yang menjadi dasar hukum dalam hal penahanan Ijazah pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu, dimana seperti yang diketahui perjanjian kerja dibagi menjadi 2 jenis berdasarkan jangka waktunya, yakni perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang pekerjaannya disebut sebagai pekerja kontrak, dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dimana pekerjaannya disebut pekerja tetap. Dimana sebagai pekerja kontrak maka yang hubungan kerjanya dibatasi dalam jangka waktu tertentu, yang namanya perjanjian kerja tetaplah sangat penting, agar meskipun hubungan kerjanya hanya dalam jangka waktu sementara, kesejahteraan pekerja tetap terjamin, salah satunya adalah setelah hubungan kerja kontrak berakhir si pekerja bisa mencari kembali pekerjaan yang layak.

Masih banyak kasus dimana dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terjadi penahanan Ijazah saat hubungan kerja berakhir, yang berakibat si pekerja ini tidak lagi bisa mendapatkan pekerjaan dengan syarat pendidikan minimal, dimana harus melampirkan Ijazah dalam surat lamarannya. Dan yang membedakan dengan penelitian ini adalah dalam penelitian ini tidak hanya fokus pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) namun perlindungan pada pekerja secara keseluruhan baik pekerja kontrak, pekerja tetap, pekerja terampil pekerja tidak terampil, dan lagi saya membahas perihal bagaimana kedudukan hukum ijazah yang dijadikan sebagai jaminan dalam pelaksanaan hubungan kerja.

Penelitian kedua pada tabel diatas dengan tajuk Penahanan Ijazah Asli Pekerjaan dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak membahas perihal

penahanan Ijazah asli oleh perusahaan dilihat dari perspektif asas kebebasan berkontrak yang mengacu pada Pada pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa : “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya.” dan apa yang dijadikan dasar hukum oleh perusahaan dalam melakukan penahanan ijazah pekerjanya. Sedangkan yang membedakan dengan pokok pembahasan dalam penelitian ini adalah tidak fokus membahas fenomena ini dari perspektif asas kebebasan berkontrak namun lebih fokus membahas tentang, bagaimana kedudukan hukum ijazahnya yang dijadikan sebagai benda jaminan dalam pelaksanaan hubungan kerja, dan fokus kedua adalah terkait apa akibat hukum yang timbul dari adanya tindakan penahanan ijazah oleh perusahaan pemberi kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang menjadi pokok kajian dalam penulisan penelitian Skripsi ini adalah sebagai berikut :

- A. Bagaimana kedudukan Hukum Ijazah sebagai benda jaminan dalam pelaksanaan hubungan kerja?
- B. Apa akibat hukum dari adanya pelanggaran penggunaan ijazah sebagai benda jaminan dalam pelaksanaan hubungan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dituliskannya penelitian skripsi ini adalah sebagaimana berikut :

- A. Menganalisis kedudukan Hukum Ijazah sebagai benda jaminan dalam pelaksanaan hubungan kerja.
- B. Mendeskripsikan akibat hukum dari adanya pelarangan penggunaan ijazah sebagai benda jaminan dalam pelaksanaan hubungan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian Skripsi ini adalah sebagai berikut :

- A. Secara Teoritis

Saya berharap Penelitian ini sedikit banyaknya dapat berguna dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya hukum dalam bidang ketenagakerjaan, agar para pekerja yang selama ini merasa haknya di batasi dengan masih adanya penahanan ijazah oleh perusahaan pemberi kerja, segera mendapatkan titik cerah.

- B. Secara Praktis

- 1. Pembuat dan Perancang Peraturan Perundangan.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi lembaga pembuat dan perancang undang-undang, agar kedepannya dapat membuat atau merevisi undang-undang terkait agar dapat terealisasi dengan baik di masyarakat.

- 2. Pemerintah Daerah dan Instansi Terkait.

Adanya penelitian ini saya selaku penulis berharap, Pemerintah daerah selaku lembaga yang berfungsi menjalankan undang-undang yang dibuat oleh lembaga Legislatif, dapat lebih mengontrol dan mengawasi penerapan undang-undang terkait di lapangan, sama halnya dengan Instansi terkait seperti Dinas Ketenagakerjaan, dan Pengadilan Hubungan Industrial.

3. Para buruh.

Penelitian ini dibuat dimana manfaat terbesarnya adalah untuk para pekerja ini, dimana selama ini para pekerja selalu lebih lemah dari para pemberi kerja, yang pada akhirnya para pemberi kerja ini berlaku sewenang-wenang dalam pembuatan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.

1.5 Metode Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam menyusun penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif, dimana dalam mengumpulkan bahan-bahan yang akan dianalisis nantinya untuk menjawab pokok permasalahan, dengan melakukan studi kepustakaan terkait Hukum Positif di Indonesia baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, seperti perundang-undangan yang disusun menurut hirarkinya, Buku Literatur Hukum, Skripsi/Tesis Hukum, Jurnal, Artikel dan Kamus Hukum.

1.5.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian hukum yang saya gunakan dalam menyusun penelitian skripsi ini adalah penelitian Hukum Normatif dimana merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara mereview atau mengulas produk dan jasa dianalisis dengan metode interpretasi hukum, argumentasi hukum, dan konstruksi hukum pada kajian hukum positif yang tertulis,¹ seperti peraturan perundang-undangan, yurisprudensi maupun doktrin dari para ahli yang memiliki keterkaitan dengan fokus permasalahan.

1.5.2 Pendekatan Penelitian

Dikarenakan data terkait penelitian ini adalah peraturan perundang-undangan maka pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Dimana yang dimaksud dengan pendekatan perundang-undangan adalah pendekatan yang dilakukan dengan cara menganalisa aturan dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum tersebut.² Kemudian yang dimaksud dengan pendekatan Konseptual adalah pendekatan yang beranjak daripandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum.³ Untuk menjawab permasalahan yang pertama terkait kedudukan hukum ijazah dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan sekaligus pendekatan konseptual dengan cara mengumpulkan perundang-undangan dan pandangan dari para ahli hukum yang berkaitan dengan ijazah dan Undang-undang jaminan untuk akhirnya di

¹Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Hukum*, Pustaka Setia, Bandung, 2008.

²Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta, 2011, h. 93.

³Ibid, h. 181.

analisis demi menjawab bagaimana kedudukan ijazah di muka hukum. Dan untuk menjawab permasalahan yang kedua terkait akibat hukum dari adanya penahanan ijazah menggunakan pendekatan perundang-undangan dengan cara mengumpulkan Undang-undang terkait Hubungan kerja dan Hubungan Industrial untuk akhirnya di analisis.

1.5.3 Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Berdasarkan jenis penelitian yang digunakan yang merupakan penelitian hukum normatif maka jenis data yang digunakan sebagai pedoman penelitian ini adalah data sekunder yang berupa bahan hukum Primer dan Sekunder.

a. Bahan Hukum Primer meliputi peraturan perundang-undangan maupun yurisprudensi, adapun bahan hukum primer dalam penelitian ini meliputi :

1. UUD 1945
2. Kitab Undang-undang Perdata
3. Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sekarang digantikan menjadi dengan Perpu No. 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja
4. Undang-undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

b. Bahan Hukum Sekunder dalam penelitian ini berupa literatur kepustakaan meliputi :

1. Buku Literatur Hukum
2. Skripsi / Tesis Hukum
3. Jurnal Hukum
4. Artikel Hukum
5. Kamus Hukum
6. Kamus Besar Bahasa Indonesia
7. Dan Ensiklopedia

1.5.4 Teknik Penelusuran Bahan Hukum

Bahan hukum dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan penelusuran bahan hukum, studi kepustakaan dan penelusuran internet., dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber bacaan seperti : Peraturan perundang-undangan, buku literatur, jurnal, artikel, yurisprudensi, dan doktrin.

1.5.5 Teknik Analisis Bahan Hukum

Teknik yang digunakan untuk menganalisis bahan hukum dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu memaparkan dan menganalisis secara narasi mengenai suatu permasalahan yang ada secara sistematis, seluruh data dari bahan hukum dikumpulkan menjadi satu-kesatuan secara lengkap, untuk selanjutnya disusun secara bertahap dan teratur untuk pada akhirnya dianalisis.

1.6 Sistematika Penulisan

Skripsi yang ditulis dan disusun oleh penulis terdiri dari empat bab dengan beberapa sub bab, yang keseluruhannya memberikan kejelasan pada ruang lingkup dan pokok permasalahan yang sedang diteliti adapun tata letak dan urutan dari setiap bab dan sub babnya meliputi :

1. BAB I PENDAHULUAN

Dalam BAB I Pendahuluan ini, terdapat Latar belakang, Orisinalitas Penelitian Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, lalu dijelaskan Metode Penelitian apa yang digunakan dalam penelitian ini, kemudian di tutup dengan Sistematika Penulisan.

2. BAB II TINJUAN PUSTAKA

BAB yang kedua berisi grand teori yang berkaitan dengan fokus permasalahan yang diambil dari beberapa sumber bahan hukum seperti

buku, perundang-undangan, jurnal, maupun penelitian terdahulu, dalam penelitian ini terdiri dari dua kajian pustaka yaitu Ruang Lingkup Ketenagakerjaan yang didalamnya dijelaskan meliputi pengertian, sifat ketengakerjaa, hubungan kerja, dan kajian yang kedua yakni Hubungan Industrial, yang didalamnya meliputi pengertian, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.

3. BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

BAB ketiga ini berisi jawaban dari pokok permasalahan yang dirumuskan didalam rumusan masalah, hasil dari mengumpulkan berbagai sumber bahan hukum yang kemudian dianalisis, ada dua pembahasan, pembahasan yang pertama membahas perihal kedudukan hukum ijazah sebagai benda jaminan dalam pelaksanaan hubungan kerja, dan pembahasan yang kedua yaitu akibat hukum dari adanya penahanan ijazah oleh perusahaan pemberi kerja.

4. BAB IV PENUTUP

BAB yang terakhir ini berisikan kesimpulan yang diambil dari hasil analisis di BAB III Hasil dan Pembahasan, kemudian di ikuti saran yang kemudian dilengkapi juga oleh daftar pustaka.