

**TINJAUAN TENTANG PENAHANAN IJAZAH PEKERJA  
OLEH PENGUSAHA PADA PT.GARUDA EKSPRESS  
NUSANTARA SEBAGAI JAMINAN KERJA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Hukum (S,H)**



Oleh :

**SANDRA ANDINI PUTRI**

**NPM : 171010668**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2022**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang betanda tangan di bawah ini

Nama : Sandra Andini Putri  
NPM : 171010668  
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru, 06 Juli 1999  
Program Studi/Jurusan : Ilmu Hukum/Hukum Perdata  
Judul : Tinjauan Tentang Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Pada PT.Garuda Ekspres Nusantara Sebagai Jaminan Kerja

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain, sepengetahuan saya belum pernah di tulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil orang lain atau mencontek atau menjiplak hasil skripsi/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S1) yang telah saya peroleh di batalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 25 April 2022

Yang menyatakan



Sandra Andini Putri



Dokumen ini adalah Arsip Mfiik :



FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

# Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

**Sandra Andini Putri**

**171010668**

**Dengan Judul :**

Tinjauan Tentang Penahanan Ijazah Oleh Pangusaha Pada Pt.Garuda Ekspress Nusantara Sebagai Jaminan Kerja

*Telah Lolos Similarity Sebesar Maksimal 30%*

Pekanbaru, 25 April 2022



Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H.

*Rosyidi Hamzah*

Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H.



FS 671471

No. Reg :1109/I/UPM FH UIR 2021

Paper ID :181936553825 %



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



ES 671471

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834 - 721 27  
Website : [law.uir.ac.id](http://law.uir.ac.id) - e-mail : [law@uir.ac.id](mailto:law@uir.ac.id)

**BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : SANDRA ANDINI PUTRI  
NPM : 171010668  
Fakultas : HUKUM  
Program Studi : ILMU HUKUM  
PembimbingI : MEILAN LESTARI, S.H.,M.H  
Judul Skripsi : TINJAUAN TENTANG PENAHANAN IJAZAH OLEH  
PENGUSAHA PADA PT.GARUDA EKSSPRESS NUSANTARA  
SEBAGAI JAMINAN KERJA

Tanggal	Berita Bimbingan	PARAF
		Pembimbing
22/07/2021	- Sesuaikan rumusan masalah dan Judul apakah sudah sesuai - Penambahan penelitian terdahulu - Perbaiki footnote	<i>Yes</i>
18/08/2021	- Banyak ditemukan perkataan yang tidak efisien di bagian latar belakang. Oleh karena itu diperbaiki/ dilanjutkan saja - Penambahan keterangan tabel dari populasi dan responden	<i>Yes</i>
28/08/2021	- Penjelasan materi tinjauan pustaka - Penambahan daftar pustaka	<i>Yes</i>

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
Dokumen ini adalah Arsip Miik :



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

11/03/2022	<ul style="list-style-type: none"><li>- Perbaikan judul jadi lebih effesien</li><li>- Latar belakang diperjelas dengan singkat dan aturan hukum yang digunakan</li><li>- Penyelesaian antara pekerja dan pengusaha</li><li>- Penjelasan Perbaikan referensi daftar pustaka</li></ul>	<i>ufed</i>
5/04/2022	<ul style="list-style-type: none"><li>- Permasalahan dari umum ke khusus</li><li>- Penjelasan materi kuesioner dan wawancara</li><li>- Penjelasan bab III tentang materi tinjauan</li><li>- Penambahan tabel pembahasan dari hasil penelitian</li><li>- Sinkronkan semua rumusan dengan judul</li></ul>	<i>ufed</i>
11/04/2022	<ul style="list-style-type: none"><li>- Penyempurnaan urutan daftar tabel</li><li>- Menjelaskan tabel penyelesaian dari pekerja dan perusahaan</li></ul>	<i>ufed</i>
20/04/2022	<ul style="list-style-type: none"><li>- Penyempurnaan abstrak</li><li>- Penyepurnaan materi bab III</li></ul>	<i>ufed</i>

Pekanbaru, 25 April 2022

Mengetahui :

An. Dekan

*Rouy*  
**Dr. Rosyidi Namzah S.H.,M.H**

Wakil Dekan I Bidang Akademik



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS HUKUM**



Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834 - 721 27  
Website : [law.uir.ac.id](http://law.uir.ac.id) - e-mail : [law@uir.ac.id](mailto:law@uir.ac.id)

**BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

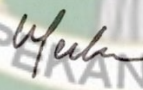
TINJAUAN TENTANG PENAHANAN IJAZAH OLEH PENGUSAHA PADA  
PT.GARUDA EKSPRESS NUSANTARA SEBAGAI JAMINAN KERJA

SANDRA ANDINI PUTRI

NPM :171010668

Telah Diperiksa dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing

  
Meilan Lestari, S.H.,M.H

Mengetahui,

Dekan

  
Dr.M. Musa,S.H.,M.H



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 017/Kpts/FH/2022  
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang
1. Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
  2. Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.
- Mengingat
1. Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
  2. UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
  3. UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  4. PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  5. Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
  6. Permennistek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
  7. SK. BAN-PT Nomor : 2777/SK/BAN-PT/AK-XVI/S/X/2018
  8. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
  9. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
1. Menunjuk  
Nama : **Meilan Lestari, S.H., M.H**  
NIP/NPK : **19 03 02 732**  
Pangkat/Jabatan : **Penata Muda Tingkat I/ III/b**  
Jabatan Fungsional : **Asisten Ahli**  
Sebagai : **Pembimbing Penulisan Skripsi mahasiswa**  
  
Nama : **SANDRA ANDINI PUTRI**  
NPM : **17 101 0668**  
Jurusan/program studi : **Ilmu Hukum /Hukum Perdata**  
Judul skripsi : **Tinjauan Tentang Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Pada PT. Garuda Ekspres Nusantara Sebagai Jaminan Kerja.**
  2. Tugas-tugas pembimbing adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
  3. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
  4. Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada tanggal : 17 Januari 2022  
Dekan

  
Dr. M. Musa, S.H., M.H.

Tembusan : Disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

## ABSTRAK

Belakangan ini sering terjadi permasalahan mengenai perjanjian kerja, yang mana dalam perjanjian kerja terdapat klausul yang membebaskan pihak pekerja seperti menahan ijazah pekerja selama kontrak kerja berlangsung. Ini terjadi karena jumlah pencari kerja tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan kemudian ditambah jumlah kebutuhan hidup semakin meningkat, kepanikan tersebut yang membuat para pencari kerja akhirnya memutuskan untuk menerima pekerjaan yang ditawarkan dalam bentuk apapun asal yang bersangkutan mendapatkan pekerjaan. Hal ini bisa dipahami dikarenakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-undang Hukum Perdata memang secara eksplisit tidak mengatur terkait praktik penahanan ijazah pekerja.

Permasalahannya bagaimana pelaksanaan tentang penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha pada PT.Garuda Ekspres Nusantara? Bagaimana penyelesaian penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha pada PT.Garuda Ekspres Nusantara sebagai jaminan kerja?

Metode penelitian adalah *observasional research* yaitu dengan cara survey atau meninjau langsung ke lokasi penelitian dengan menggunakan alat pengumpulan data yaitu wawancara dan kuesioner. Sedangkan sifatnya adalah bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang dimaksud untuk memberikan gambaran secara rinci, jelas dan sistematis tentang permasalahan pokok penelitian.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tentang penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan kerja di PT.Garuda Ekspres Nusantara belum berjalan dengan baik dan maksimal. Karena adanya kendala yang dihadapi menyebabkan anatar perusahaan dan pekerja menyelesaikan secara bertahap sebagaimana mestinya. Untuk mengatasi permasalahan ini, disarankan untuk memahami dan melaksanakan kewajiban sesuai dengan apa yang tertulis dalam perjanjian kerja mengenai pengembalian ijazah setelah berakhirnya perjanjian kerja dan tidak terpaksa dalam menandatangani sebuah perjanjian kerja.

**Kata Kunci: Perjanjian Kerja, Jaminan Kerja dan Ijazah**



## ABSTRACT

Lately, there are often problems regarding work agreements, where in the work agreement there is a clause that imposes a burden on the worker, such as withholding a worker's diploma for the duration of the work contract. This happens because the number of job seekers is not proportional to the job field and then the number of necessities of life is increasing, the panic that makes job seekers finally decide to accept the job offered in any form as long as the person concerned gets a job. This can be understood because Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and the Civil Code do not explicitly regulate the practice of withholding workers' certificates.

The problem is how is the implementation of the detention of workers' diplomas by employers at PT. Garuda Ekspres Nusantara? How is the completion of the detention of a worker's diploma by an entrepreneur at PT. Garuda Ekspres Nusantara as a guarantee of work?

The research method is observational research, namely by means of surveys or direct visits to the research location using data collection tools, namely interviews and questionnaires. Meanwhile, its nature is descriptive, that is, research that is intended to provide a detailed, clear and systematic description of the main research problems.

The results of the study can be concluded that the implementation of the detention of workers' diplomas as job security at PT. Garuda Ekspres Nusantara has not been running well and optimally. Due to the obstacles faced, the company and workers have to complete it gradually as it should. To overcome this problem, it is advisable to understand and carry out obligations in accordance with what is written in the work agreement regarding the return of diplomas after the expiration of the work agreement and not to be forced to sign a work agreement.

**Keywords: Work Agreement, Job Guarantee and Diploma**

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT. dengan rahmat dan karunianya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul, **“Tinjauan Tentang Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Pada PT.Garuda Ekspres Nusantara Sebagai Jaminan Kerja”**. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus penulis tempuh untuk menyelesaikan pendidikan di fakultas hukum jurusan ilmu hukum dan agar penulis memperoleh gelar strata satu (S1) hukum. Dalam penulisan skripsi ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis **Bapak Tercinta Isaidin dan Mama Tercinta Indra Susanti** yang telah memberikan dukungan penuh kepada penulis, baik secara materil maupun moril pada saat penulis menempuh pendidikan sampai dengan saat ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL., selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah membuka peluang dan memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Universitas Islam Riau;
2. Bapak Dr. M. Musa, SH., MH., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang selalu memotivasi penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini;



3. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, SH., MH., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
4. Ibu Dr. Desi Apriani, SH., MH., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
5. Bapak S. Parman, SH., MH., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
6. Bapak Dr. Zulkarnaini Umar, S.Ag., SH., M.I.S, selaku Ketua Departemen Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan dukungan dari awal pengajuan judul skripsi ini.
7. Ibu Meilan Lestari, SH., MH., selaku Dosen Pembimbing saya yang telah banyak membantu penulis dalam membimbing penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama penulis menempuh pendidikan di fakultas hukum universitas islam riau ini.
9. Bapak dan Ibu Pegawai Administrasi di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan pelayanan terbaiknya selama penulis menempuh pendidikan di fakultas hukum universitas islam riau ini dan selama penulis melakukan pengurusan administrasi.
10. Teruntuk teman-teman seperjuangan penulis selama menempuh Pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Riau, Putri Wahyuni, S.H., Desmi Jefri, S.H., Mitha Hijriyanti, S.H., Khairul Zikkri, S.H., Rizky Dwi Satria, S.H., Muhammad Fadhil, S.H., Desfi Jahyusi Siregar, S.H., Vibby Nabillah S.H.,

Mega Yuni Hospita, Riah Ukurta Sinulingga, Suci Karya Pratiwi, Sarah Anjani Rosef, Alvin Rahmad, Muhammad Eldy Rizky, Rizki Adha Lisa, Rizaldi, Shavira Putri Aulia berterimakasih karena senantiasa membantu penulis dan selalu memberikan dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

11. Serta Teman-Teman seperjuangan angkatan 2017 Fakultas Hukum Universitas Islam Riau .

Harapan Penulis juga semoga skripsi ini dapat bermanfaat kepada semua pihak yang terkait dan khususnya pembaca.

Pekanbaru, Februari 2022

Penulis

SANDRA ANDINI PUTRI



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN SKRIPSI HASIL KARYA SENDIRI .....	ii
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN .....	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI .....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....	vi
SK PENUNJUKAN PEMBIMBING .....	vii
ABSTRAK .....	viii
ABSTRACT .....	ix
KATA PENGANTAR .....	x
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	13
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	13
D. Tinjauan Pustaka .....	14
E. Konsep Operasional .....	23
F. Metode Penelitian .....	25

<b>BAB II</b> .....	<b>29</b>
<b>TINJAUAN UMUM</b> .....	<b>29</b>
A. Tinjauan Umum Tentang Penahanan Ijazah Pekerja Sebagai Jaminan Kerja .....	29
B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja .....	33
C. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan .....	43
D. Tinjauan Umum Tentang PT.Garuda Ekspres Nusantara (J&T) ...	50
<b>BAB III</b> .....	<b>55</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>55</b>
A. Bagaimana Pelaksanaan Penahanan Ijazah Pekerja oleh Pengusaha pada PT.Garuda Ekspres Nusantara sebagai Jaminan Kerja .....	55
B. Penyelesaian Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja oleh Pengusaha pada PT.Garuda Ekspres Nusantara sebagai Jaminan Kerja .....	73
<b>BAB IV</b> .....	<b>82</b>
<b>PENUTUP</b> .....	<b>82</b>
A. Kesimpulan .....	82
B. Saran .....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>85</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>91</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Populasi dan Responden .....	26
Tabel 3.1 Tanggapan Pekerja PT.Garuda Ekspres Nusantara Tentang Bentuk Perjanjian Kerja Antara Pekerja dengan PT.Garuda Ekspres Nusantara .....	61
Tabel 3.2 Tanggapan Pekerja PT.Garuda Ekspres Nusantara Tentang Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja Pekerja .....	62
Tabel 3.3 Tanggapan Pekerja PT.Garuda Ekspres Nusantara Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja Pekerja .....	63
Tabel 3.4 Tanggapan Pekerja PT.Garuda Ekspres Nusantara Tentang Syarat Bekerja dengan Jaminan Kerja yaitu Penahanan Ijazah Pekerja .....	68
Tabel 3.5 Tanggapan Pekerja PT.Garuda Ekspres Nusantara Tentang Penahanan Ijazah Pekerja Sebagai Jaminan Kerja .....	71
Tabel 3.6 Tanggapan Pekerja PT.Garuda Ekspres Nusantara Mengetahui Tentang Hak-Hak dan Kewajiban Menurut Undang-undang Yang Seharusnya Diterima Oleh Pekerja .....	72
Tabel 3.7 Tanggapan Pekerja PT.Garuda Ekspres Nusantara Mengetahui Tentang Keterlambatan Pengembalian Ijazah Pekerja .....	75
Tabel 3.8 Tanggapan Pekerja PT.Garuda Ekspres Nusantara Tentang Tunjangan Hari raya Pekerja .....	77
Tabel 3.9 Tanggapan Pekerja PT.Garuda Ekspres Nusantara Tentang Upah Lembur Pekerja .....	77

Tabel 3.10 Tanggapan Pekerja PT.Garuda Ekspres Nusantara Tentang

Izin Cuti Pekerja ..... 78



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Organisasi ..... 51



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan pembangunan di Indonesia terus dilakukan secara berkesinambungan, terutama dalam bidang ekonomi. Hal ini mendorong semakin banyak perusahaan untuk menghasilkan produk atau jasa, dimana hal ini berdampak positif untuk pertumbuhan ekonomi nasional. Faktor utama dalam pelaksanaan pembangunan ekonomi yaitu sumber daya manusia (SDM), dalam hal ini para pekerja yang bekerja di perusahaan.

Dinas tenaga kerja kota Pekanbaru mempunyai peranan yang sangat penting untuk memotivasi para pencari kerja yang ada di daerah guna mencari kerja di beberapa kota besar, tidak terkecuali kota Pekanbaru. Hal ini akan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan, dan tidak menutup kemungkinan dapat menimbulkan permasalahan sebab semakin meningkatnya jumlah pencari kerja namun jumlah lowongan pekerjaan yang semakin sedikit.

Selain itu juga peningkatan urbanisasi yang tidak dapat terhindarkan, sebagaimana hasil pencatatan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) (2013) bahwa jumlah pencari kerja di Kota Pekanbaru sebanyak 29.394 jiwa. Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah pengangguran sangat tinggi, dimana hal ini dapat menimbulkan kerawanan sosial seperti meningkatnya tindak kriminalitas dan berbagai persoalan sosial lainnya.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Riauni, Margeretha. "Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru Tahun 2012-2013." *Jom FISIP* Vol. 1 No. 2, 2014.



Sebagaimana diatur dalam UUD NKRI Tahun 1945 bahwasannya “Tujuan membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia.”

Dalam pembukaan UUD 1945 terdapat beberapa poin penting yang meliputi kemanusiaan, sosial, ekonomi, hukum dan perdamaian di dunia Internasional, hal tersebut wajib dijaga dan dikembangkan berdasarkan tujuan dan pembangunan nasional. Pelaksanaan pembangunan nasional bertujuan guna membangun masyarakat Indonesia secara utuh dan menyeluruh agar terwujudnya bangsa yang sejahtera, adil, dan makmur yang didasarkan pada Pancasila dan UUD 1945.

Dalam menyelenggarakan pembangunan nasional diperlukan adanya peranan dari tenaga kerja sebab yang bersangkutan merupakan pelaku dan tujuan dari pembangunan itu sendiri. Oleh karena itu, perlu adanya program pemberdayaan dan pengembangan ketenagakerjaan untuk mengoptimalkan kualitas dari SDM yang akan bekerja, selain itu juga perlu adanya optimalisasi perlindungan bagi para pekerja dan keluarganya berdasarkan harkat dan martabatnya sebagai manusia.<sup>2</sup>

Kebiasaan adalah tindakan seseorang yang dilakukan secara kontinyu dan berkesinambungan, apabila satu kebiasaannya sesuai dengan nilai-nilai masyarakat maka tidak akan adanya pertentangan dan akan dilakukan secara berulang, dan apabila perbuatan tersebut tidak sesuai dengan tatanan dan nilai-nilai masyarakat

---

<sup>2</sup>Agustina Pratiwi, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Ijazahnya Ditahan oleh Perusahaan*”. Jurnal Advokasi Vol. 6, No. 2, 2017, hlm. 160.

maka dikategorikan sebagai sebuah pelanggaran hukum, dimana hal tersebut akan menjadi sebuah kebiasaan yang dinilai sebagai hukum.<sup>3</sup>

Perkembangan dalam dunia bisnis di Indonesia semakin berkembang dengan pesat dan juga memiliki daya persaingan yang kuat. Maka dari itu untuk mencapai suatu *goals* di dalam perkembangan dan daya saing tersebut, suatu perusahaan akan mampu mendapatkan sebuah keuntungan kemudian memberikan pelayanan kepada *stakeholders* semaksimal mungkin dengan cara mengurangi biaya produksinya. Dan dukungan yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut tentunya dari berbagai faktor, diantara lainnya ialah sumber daya manusia, teknologi, dan keterampilan. Tujuan utama dari suatu perusahaan ialah sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kuantitasnya, agar suatu perusahaan dapat mencapai keberhasilannya sesuai dengan targetnya perusahaan. Dan kewajiban utama dari sebuah perusahaan ialah memperhatikan atau memenuhi hak dan kebutuhan disetiap pegawainya sehingga akan menghasilkan kinerja pegawai yang meningkat.

Pernyataan Carrel dkk. yang dikutip oleh Yuniarsih dan Suwatno (2013) menyebutkan bahwasannya terdapat beberapa tujuan dari pelatihan diantaranya:

- a. Mengoptimalkan kualitas skill dan keahlian;
- b. Mengupgrade skill para tenaga kerja;
- c. Mengganti sistem manajerial yang sudah tidak sesuai dengan perkembangan dunia kerja dengan system manajerial yang lebih baik;
- d. Memecahkan permasalahan keorganisasian;
- e. Melatih pegawai yang naik pangkat dan pengelolaan suksesi kepemimpinan;
- f. Mengadakan pelatihan bagi pegawai baru sebagai pengenalan;

---

<sup>3</sup> Asikin, H. Zainal, *et. al.* "Dasar-Dasar Hukum Perburuhan", Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008.



- g. Memenuhi kebutuhan pegawai.<sup>4</sup>

Strategi pembinaan pelatihan bertujuan untuk mempersiapkan para pekerja agar lebih siap untuk menghadapi tuntutan pekerjaan. Hal ini perlu dilaksanakan guna memenuhi tuntutan pasar kerja serta perkembangan teknologi dan perkembangan pembangunan. Pelaksanaan strategi pelatihan kerja dengan menerapkan system pembinaan secara terpadu dan berkesinambungan agar meningkatkan kemampuan dan keahlian dari para tenaga, sehingga kinerjanya akan lebih optimal.<sup>5</sup>

Bidang bisnis sekarang ini mengalami perkembangan yang signifikan dan persaingan yang makin ketat. Maka dari itu, pelaku usaha harus meningkatkan produktivitasnya supaya tetap eksis dan dapat bersaing dengan kompetitornya. Dalam mempersiapkan itu semua, maka pelaku bisnis harus mempekerjakan SDM yang mumpuni dalam bidangnya. Hal ini dilakukan demi mencapai tujuannya agar sukses dalam mengelola suatu bisnis. Setiap perusahaan harus mempunyai perencanaan terkait SDM yang dimilikinya, dalam hal ini perencanaan pengembangan ketenagakerjaan yang terikat dalam hubungan kerja secara berkelanjutan.

Dengan adanya peningkatan kualitas pekerja oleh perusahaan, maka pengusaha memiliki standar tertentu yaitu berupa perjanjian kerja bersama seperti kontrak yang berisi mengenai *penalty* ataupun penitipan ijazah yang dapat membebani pekerja. Permasalahan yang terjadi mengenai perjanjian kerja antara

---

<sup>4</sup> Yuniarsih, Tjutju Dan Suwatno. 2013. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Bandung. Alfabeta.

<sup>5</sup> Akbar Juara. Vol. 2 No. 3 Edisi Agustus 2017 (71-83)

pengusaha dan pekerja, dimana hal ini sering merugikan pihak pekerja seperti menitipkan ijazah aslinya untuk jaminan dari pihak kedua terhadap pihak pertama dalam menjalankan pekerjaannya selama kontrak berlangsung, perjanjian ini sangat merugikan pekerja dalam pengembangan karir.

Pengaturan mengenai penahanan ijazah asli tidak diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan, hal inilah yang menyebabkan perusahaan dapat memberlakukan aturan penahanan ijazah yang terdapat dalam kontrak kerja. Dengan tidak adanya undang-undang yang mengatur dan minimnya wawasan atau pengetahuan calon pekerja dalam hal perjanjian kerja dan penyebaran informasi lapangan pekerjaan membuat calon pekerja menyetujui perjanjian yang terdapat dalam kontrak tersebut. Dalam penahanan ijazah, pengusaha memiliki alasan tertentu salah satunya adalah sebagai jaminan dalam menjalani masa kinerja yang sudah disepakati dalam kontrak kerja yang terbilang sebagai lamanya pegawai bekerja.<sup>6</sup>

Cicero mengungkapkan suatu pernyataan “*ubi societas ibi ius*”, artinya dimana ada masyarakat disitu terdapat sebuah hukum.<sup>7</sup> Dasar utama adanya suatu hukum yaitu perlindungan. Perlindungan ini dikaitkan dengan upaya untuk menegakkan dan memulihkan berbagai hak keperdataan subjek hukumnya, dengan demikian, perlindungan hukum adalah cara penegakkan dan pemulihan hak keperdataan subjek hukumnya.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Nadila Rachma Dini. “Analisis Yuridis terhadap Penahanann Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha dalam Hunungan kerja dalam Persepektif Hak Asasi Manusia”. Hal-2-3.

<sup>7</sup>Erwin, Muhamad, “Filsafat Hukum : Refleksi Kritis terhadap Hukum”, Rajawali Pers, Jakarta, 2013.

<sup>8</sup> Natsir Asnawi, “Perlindungan Hukum Kontrak Dalam Perspektif Hukum Kontrak Kontemporer”. Jurnal Masalah Hukum. Vol. 1, No. 46, hlm. 60.

Perlindungan bagi tenaga kerja ditujukan guna menjamin hak-hak dasarnya dan menegakkan kesamaan peluang dalam mendapatkan pekerjaan, selain itu menghilangkan tindakan diskriminasi dalam bentuk apapun guna merealisasikan kesejahteraan para pegawai dan keluarganya sesuai perkembangan dan kemajuan bidang bisnis. Perlindungan bagi tenaga kerja agar tidak terjadi adanya tindakan diskriminasi maka perlu adanya kontrak kerja antara pihak yang mempekerjakan dan pihak yang akan diberikan kerja, didalam kontrak tersebut memuat hak dan kewajiban dari kedua belah pihak.

Ketenagakerjaan telah ditetapkan dalam UU No. 13 Tahun 2003, yang termuat dalam lembaran negara tahun 2003 No. 39, yang disebutkan bahwa Pelaksanaan pembangunan nasional bertujuan guna membangun masyarakat Indonesia secara utuh dan menyeluruh agar terwujudnya bangsa yang sejahtera, adil, dan makmur yang didasarkan pada Pancasila dan UUD 1945.<sup>9</sup>

Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.” Dalam suatu perjanjian kerja harus berisi berbagai ketentuan-ketentuan terkait hubungan kerja, dalam hal ini hak dan kewajiban baik tenaga kerja maupun pengusaha. Berdasarkan pernyataan lain mengenai pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian yang terjadi diantara pihak pemberi kerja dengan

---

<sup>9</sup>Hardijan Rusli, “*Hukum Ketenagakerjaan 2003*”, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), hal . 9



pihak pekerja, yang berkaitan dengan seluruh persyaratan, hak dan kewajiban dari masing-masing pihak harus terpenuhi.<sup>10</sup>

“Penyelenggaraan pembangunan ketenagakerjaan berasaskan keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah” (Pasal 3 UU No. 3 Tahun 2003). Dalam Pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003 bahwa tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan yaitu:

1. “Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan
3. Kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
4. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
5. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.”<sup>11</sup>

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.<sup>12</sup>

Perjanjian kerja menjadi sarana untuk melakukan pekerjaan seperti yang tertulis pada Pasal 1601 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHP). Di dalam perjanjian kerja termuat kesepakatan yang berupa beberapa persyaratan serta hak dan kewajiban dari pihak pengusaha dengan pihak pekerja. Adanya perjanjian kerja tersebut maka hubungan kerja antara kedua belah pihak memiliki kekuatan hukum, sehingga pihak pekerja mulai mengerjakan sesuai dengan yang dikehendaki oleh pihak pemberi kerja.

---

<sup>10</sup>Ridwan Halim dkk, 1987, “*Sari Hukum Perburuhan Aktual*”, Pradnya Paramita, Jakarta hal. 29.

<sup>11</sup>Asri Wijayanti, “*Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*”, Jakarta: Sinar Grafika, 2014) hal. 7.

<sup>12</sup>“Pasal 1 Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

Sebagaimana syarat sah perjanjian yang umum digunakan dengan memperhatikan ketentuan dalam Pasal 1320 KUHP yaitu ada kesepakatan untuk saling mengikatkan diri antar satu sama lainnya, sepakat mereka untuk yang mengikatkan dirinya, kesanggupan dalam menjalin perikatan, agar bersifat halal dan tidak merugikan salah satu pihak. Syarat sah perjanjian kerja mencakup kesepakatan antara kedua pihaknya, kemampuannya dalam melaksanakan ketentuan hukum, terdapat jenis pekerjaan yang telah disepakati dan tidak bertentangan dengan hukum dan nilai-nilai masyarakat.<sup>13</sup>

Dalam sebuah perjanjian kerja harus memberikan keuntungan bagi pihak yang bersangkutan, dan perjanjian tersebut tidak merugikan salah satu pihaknya. Hal tersebut didasarkan pada asas itikad baik hukum kontrak yang mengacu pada Pasal 1338 ayat 3 KUHP yang menyebutkan “Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.”<sup>14</sup>

Asas Itikad baik adalah niatan yang baik dari pihak pemberi kerja dan pihak yang dipekerjakan, dimana dalam menjalankan kewajiban-kewajibannya wajib sesuai dengan apa yang tertulis memuat komponen yang tertulis dalam kontrak yang didasarkan pada sikap kepercayaan antara satu dengan lainnya.<sup>15</sup> Dalam membuat perjanjian kerja harus disusun secara jelas dengan menggunakan kata dan bahasa yang mudah dipahami oleh kedua pihak, agar terhindar dari multitafsir, sehingga dikemudian hari tidak merugikan salah satu pihak, sebab kontraknya

---

<sup>13</sup>Uwiyono, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, “Asas-asas Hukum Perburuhan”(Jakarta: Rajawali Press, 2014) hlm. 55.

<sup>14</sup>“Pasal 1338 Ayat (3) Kitab Undang-undang Hukum Perdata”.

<sup>15</sup>Salim, H.S, “*Hukum Kontrak*”(Jakarta: Sinar Grafika, 2014) hlm. 11.

berdasarkan *pactasuntservanda*, yang berarti perjanjian sebagai undang-undang yang sah bagi kedua pihak.

Kebiasaan merupakan dasar hukum bagi pihak-pihak yang menjalin kesepakatan hukum dalam bentuk perjanjian baik yang tertulis ataupun tidak tertulis. Niewenhus menyatakan kebiasaan adalah tindakan atau perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang yang terikat dalam sebuah kontrak kerja. Dimana perilaku tersebut diaplikasikan dalam praktik yang menjadi kewajiban, dan para pihak-pihak tersebut secara sadar dan mengetahui segala kebiasaan yang dilakukannya.<sup>16</sup>

Dalam realita yang ada di lingkup hukum ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan kerja, maka diperlukan adanya pengaturan hukum yang tujuannya guna menjamin perlindungan terhadap hak-hak para pekerja. Manulang menyatakan bahwa terdapat beberapa tujuan hukum ketenagakerjaan yaitu:

- a. mencapai keadilan sosial di lingkungan ketenagakerjaan;
- b. melindungi pekerja atas kesemenaan ataupun penguasaan pengusaha terhadapnya.<sup>17</sup>

Sering kali terjadi adanya masalah terkait perjanjian kerja, dimana yang banyak terjadi yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja yang merugikan pihak pekerja, salah satu yang sering terjadi yakni penahanan ijazah oleh pihak pemberi kerja yang dilakukan selama berlangsungnya perjanjian kerja. Hal ini terjadi dikarenakan jumlah pencari kerja dan jumlah lapangan kerja sangat tidak

---

<sup>16</sup>Hernoko, Agus Yudha, "*Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*", Kencana, Jakarta, 2010.

<sup>17</sup>Khakim, Abdul, "*Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.



sebanding, selain itu juga biaya kehidupan yang semakin naik. Hal ini membuat sebagian orang mau menerima berbagai syarat perjanjian kerja yang ditawarkan oleh pemberi kerja, meskipun syarat tersebut sangat merugikan pihak pencari kerja. Hal tersebut menjadi salah satu dasar beberapa perusahaan yang memperkerjakan pekerja dengan membuat perjanjian kerja, yang salah satu syaratnya dengan penahanan ijazah yang bersangkutan. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan KUHP secara eksplisit tidak ada aturan yang mengatur perkara penahanan ijazah pekerja.<sup>18</sup>

Tujuan dari adanya perundang-undangnya itu memberikan kepastian hukum dan melindungi hak pihak-pihak. Dengan demikian, pelaksanaan hukum paksaan, kewajiban, dan jaminan hak atas masyarakat dapat dicampuri oleh Negara sebab didalam hukum ada komponen kewajiban yang wajib dijalankan oleh tiap-tiap individu. Salah satunya adalah Undang-undang ketenagakerjaan yang terdiri dari pihak pertama sebagai pemberi kerja yang disebut pengusaha dan pihak kedua sebagai penerima kerja yang disebut sebagai pegawai. Dengan adanya undang-undang maka akan menghasilkan kepastian hukum serta memenuhi aturan dan asas yang tercantum dalam peraturan undang-undang. Oleh karena itu, perlu adanya pengetahuan terkait undang-undang ketenagakerjaan yang memuat kepastian hukum, yang bisa dibuktikan dengan adanya konsep pengaturan dan kontrak kerja serta jaminan kerja.

---

<sup>18</sup>Agustina Ni Ade Darma Pratiwi, “*Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Ijazahnya ditahan oleh Perusahaan*”, Jurnal Advokasi FH UNMAS, Vol 6, No 2 2016.

Ijazah sering kali digunakan oleh perusahaan sebagai jaminan atas pekerja dalam menjalankan kewajibannya. Penahanan ijazah ini dilakukan sesuai perjanjian yang disepakati antara pemberi kerja dengan pekerja. Adapun ijazah yang ditahan tersebut merupakan ijazah asli. Adanya penahanan ijazah ini melalui proses pemindahan hak ijazah dari pekerja kepada pengusaha sesuai prosedur yang berlaku pada perjanjian kerja tersebut. Dengan adanya penahanan ijazah ini ditujukan guna menjamin pekerja untuk bekerja kepada pengusaha, sehingga pihak pekerja tidak mudah untuk pemutusan kontrak atau berhenti bekerja dan berpindah tempat kerja. Menurut Subekti, sebuah perjanjian adalah proses kesepakatan yang disepakati antara 2 pihak untuk saling berjanji dalam melaksanakan suatu hal, dimana perjanjian ini bersifat mengikat antara satu sama lainnya.<sup>19</sup>

Mengenai praktik penahanan ijazah asli milik pekerja masih dilakukan oleh perusahaan. Sebagai contoh kasus penahanan ijazah asli pekerja yang terjadi pada perusahaan dibidang perbankan, kuliner, ekspedisi hingga distributor and dealer. Perusahaan menilai bahwa kontrak kerja tidak cukup kuat untuk menjamin kinerja pekerja.

Berdasarkan realitanya, tidak sedikit dari pekerja tersebut kinerjanya kurang produktif dan tidak disiplin, maka dari itu salah satu alternatif atau jaminannya yaitu dengan melakukan penahanan ijazah asli dari pekerja.

Hal ini diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja dari para pekerja tersebut. Salah satu perusahaan yang menerapkan penahanan ijazah yaitu PT.Garuda

---

<sup>19</sup>Hariato, Aries, 2016, "Hukum Ketenagakerjaan; Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja", LaksbangPressindo, Yogyakarta.

Ekspress Nusantara. Contoh kasus ialah ketidaktepatan waktu dalam pengembalian ijazah pekerja oleh pihak PT.Garuda Ekspress Nusantara yang mengakibatkan pekerja menjadi pengangguran dalam kurung waktu 1 bulan atau 2 bulan. Penahanan ijazah ini bisa disebut sebagai penyanderaan pekerja yang dilakukan oleh pengusaha. Hal ini akan menyebabkan pekerja merasa terpaksa mengikuti peraturan yang dibuat oleh pengusaha tanpa memikirkan hak pekerja. Ijazah ini merupakan jaminan pekerja untuk tidak kabur atau secara diam-diam berhenti. Penahanan ijazah yang dilakukan oleh pengusaha memiliki alasan yaitu berhentinya pekerja secara sepihak oleh pekerja yang dapat mengganggu operasional perusahaan tanpa ada jaminan yang diberikan. Upaya yang diberikan pengusaha kepada pekerjanya. Sehingga dengan cara ini pekerja akan merasa diperhatikan kesejahteraannya. Maka diperlukannya perjanjian kerja dalam upaya perlindungan pekerja dari diskriminatif, dimana hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha diatur di dalam kontrak kerja.<sup>20</sup>

Jaminan hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan, peluang dan perlakuan tanpa diskriminatif dalam hal apapun merealisasikan tujuan bersama yaitu terwujudnya kesejahteraan para pekerja.

Berlandaskan uraian tersebut, maka penulis mengangkat judul **“Tinjauan Tentang Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Pada PT.Garuda Ekspress Nusantara Sebagai Jaminan Kerja”**.

---

<sup>20</sup> Khairani, “*Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*”, Rajawali pers, Jakarta, 2016.



## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pelaksanaan tentang Penahanan Ijazah Pekerja oleh Pengusaha pada PT.Garuda Ekspres Nusantara sebagai Jaminan Kerja?
2. Bagaimana Penyelesaian tentang Penahanan Ijazah Pekerja oleh Pengusaha pada PT.Garuda Ekspres Nusantara sebagai Jaminan Kerja?

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan Penelitian ini dilakukan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pelaksanaan Penahanan Ijazah Pekerja oleh Pengusaha pada PT.Garuda Ekspres Nusantara dalam Pelanggaran Perjanjian Kerja sebagai Jaminan Kerja.
2. Untuk mengetahui Penyelesaian Penahanan Ijazah Pekerja oleh Pengusaha pada PT.Garuda Ekspres Nusantara sebagai Jaminan Kerja.

Sedangkan manfaat dari studi ini dilakukan yaitu:

1. Dari melakukan penelitian ini di dapatkan menambahkan dan memperluas pengetahuan penulisan tentang hukum terhadap pelanggaran perjanjian kerja yang dilakukan PT.Garuda Ekspres Nusantara dalam Proses Penahanan Ijazah Pekerja sebagai Jaminan Kerja serta Penyelesaian atas Penahanan Ijazah sebagai Jaminan Kerja tersebut sesuai dengan aturan yang digunakan dan berlaku.
2. Studi ini menjadi persyaratan bagi penulis guna menempuh penyelesaian pendidikan strata satu dan untuk meraih gelar sarjana hukum, serta diharapkan menjadi koreksi karangan ilmiah bagi mahasiswa/i di fakultas hukum yang berminat dalam kajian materi yang sama.

## D. Tinjauan Pustaka

### a) Penelitian Terdahulu

Dalam studi ini juga menggunakan beberapa sumber referensi dari penelitian terdahulu, dari sanalah penelitian ini mengambil teori dan pijakan agar penelitian yang dihasilkan nantinya tidak dianggap menyelesaikan dan mengulang penelitian yang pernah dipublikasikan sebelum ini.

Kajian ini terkait penahanan ijazah pekerja dalam hubungan kerja yang menjadi focus studi sebab hal ini sering kali terjadi di dunia hubungan kerja, sedangkan tindakan tersebut belum diatur secara pasti dalam undang-undang. Berdasarkan kajian secara literature, peneliti mendapati beberapa kajian yang membahas tentang penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan oleh perusahaan, diantaranya;

- a) Santiaji meneliti terkait “Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kontrak bagi Karyawan Studi Kasus Swalayan Palma Jaya di Cilacap Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif.” Hasil studinya menunjukkan bahwa dalam kontrak disyaratkan adanya penahanan ijazah oleh pemilik swalayan, hal ini dilakukan oleh pihaknya sebab berdasarkan kejadian sebelumnya banyak dari pegawainya berhenti bekerja sebelum berakhir masa kontrak kerjanya. Kontrak kerja yang terjalin antara pihak swalayan dengan pegawai dalam hukum Islam dinamakan dengan *ijarah al-a'mal* dengan akad fasid sebab sudah meliputi seluruh persyaratan dan rukun perjanjian, akan tetapi masih ada beberapa persyaratan akad yang tidak dipenuhi. Oleh karena itu, ijazah menjadi

jaminan pada suatu perjanjian kerja tidak membuat adanya kemaslahatan, keseimbangan, keadilan serta amanah. Dapat dinyatakan bahwa apabila didasarkan hukum perjanjian antara kedua pihak tersebut dinyatakan diterima dan sah, namun tidak terpenuhinya asas itikad baik.<sup>21</sup>

- b) Rihardi mahasiswa dalam tulisannya yang berjudul “Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang ditahan Ijazahnya oleh Perusahaan Studi Kasus pada Perusahaan Toko Laris di Jalan KHA. Dahlan Kabupaten Purworejo.” Hasil studinya menyatakan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja dinilai penting, hal ini didasarkan pada praktik penahanan ijazah milik pegawai oleh pihak Toko Laris, dimana praktik ini sangat merugikan pihak pegawai sebab yang bersangkutan tidak dapat meningkatkan karirnya. Studi ini berfokus pada penerapan asas perjanjian khususnya asas itikad baik guna melindungi hak pegawai. Pada dasarnya, penahanan ijazah tidak dapat dinyatakan bertentangan dengan asas itikad baik, sebab jika dilihat dari sudut pandang pihak Toko bahwa menahan ijazah perlu dilakukan oleh pihaknya untuk menjamin kualitas kinerja dari pegawai, dimana kedua pihaknya sama-sama sepakat atas penahanan ijazah tersebut. Perlindungan hukum dari

---

<sup>21</sup>Santiaji, “Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kontrak bagi Karyawan Studi Kasus Swalayan Palma Jaya di Cilacap Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif”, Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.



Disnaker trans Kab. Purworejo bersifat preventif dan perlingungannya belum optimal.<sup>22</sup>

- c) Hasil studidari Anggasta yang berjudul “Pertanggungjawaban Hukum dari Perusahaan yang Menghilangkan Ijazah Mantan Pekerja.” Hasil studi menunjukkan bahwasannya tindakan penahanan ijazah pertama kali dilakukan pada tahun 2008, yang digunakan sebagai jaminan pegawai agar berkerja secara optimal dan disiplin. Belum ada peraturan yang mengatur mengenai penahanan ijazah. Dalam praktiknya, penahanan ijazah ini menyebabkan kerugian bagi pihak pegawai, salah satunya keteledoran pihak perusahaan yang menyebabkan ijazah pegawai hilang. Maka dari itu, pihak perusahaan harus bertanggung jawab atas kelalaiannya tersebut.<sup>23</sup>
- d) Putra dan Irsyam dalam jurnalnya yang berjudul “Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja.” Hasil studinya menunjukkan bahwa perusahaan pada saat menerima pegawai baru mempersyaratkan adanya penyerahan ijazah yang menjadi jaminan yang terpisah dari kontrak kerja. Hal tersebut dapat memcu adanya permasalahan sehingga perlu adanya solusi konkrit salah satunya dengan adanya perundang-undangan yang mengaturnya. Dalam Hukum Jaminan dinyatakan bahwasannya surat berharga tidak

---

<sup>22</sup>Rihardi, “*Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di Tahan Ijazahnya oleh Perusahaan Studi Kasus pada Perusahaan Toko Laris di Jalan KHA. Dahlan Kabupaten Purworejo*”, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas GadjahMada, 2015.

<sup>23</sup>Anggasta, “*Pertanggungjawaban Hukum dari Perusahaan yang Menghilangkan Ijazah Mantan Pekerja*”, Fakultas Hukum UniversitasAtmajaya Yogyakarta, 2017.

boleh digunakan sebagai jaminan sebab tidak bernilai ekonomis berbeda dengan surat tanah, surat saham, dan obligasi yang memiliki nilai. Adapun ijazah ini dikategorikan surat berharga namun tidak bernilai ekonomis, maka dari itu tidak bisa dijadikan jaminan.<sup>24</sup>

Hasil beberapa studi di atas, kesimpulannya bahwa penulis belum mendapati studi yang membahas mengenai penahanan ijazah pekerja dalam hubungan kerja berdasarkan aspek *yuridis* dan *normatif*.

#### b) Perjanjian Kerja

Terdapat perundang-undangan yang mengatur terkait Ketenagakerjaan, yang sebelumnya ditetapkan dalam Pasal 1601 a KUHP yang menyebutkan bahwasannya “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya yaitu majikan untuk selama waktu tertentu dengan menerima upah.” Isi perjanjian kerja menjadi dasar utama terjadinya permasalahan, jenis pekerjaan dalam perjanjiannya harus berlandaskan ketentuan perundang-undangan mengenai ketertiban umum dan nilai-nilai yang berlaku di masyarakat.<sup>25</sup>

Hubungan Kerja sebagaimana ketentuan UU ketenagakerjaan dalam pasal 1 ayat (15) disebutkan “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.” Hubungan kerja ini berkaitan dengan bekerja yang artinya ada aktivitas-aktivitas yang

---

<sup>24</sup>Putra dan Irsyam “*Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja*” Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Yos Soedarso Surabaya, 2020.

<sup>25</sup> Imam, Soepomo, 1990, “*Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*”, Djambatan, Jakarta.

menggunakan tenaga maupun pikiran, dimana pekerja akan melakukan pekerjaan atau kebiasaan secara berulang-ulang sesuai yang diperintahkan oleh pihak pemberi kerja dan sesuai dengan kesepakatannya.<sup>26</sup>

Penahanan ijazah pegawai adalah satu wujud dari asas kebebasan berkontrak. Kebebasan berkontrak ini sudah banyak diterapkan oleh banyak negara dan diakui secara sistem hukum, dimana hal tersebut dapat menjamin keleluasaan dan ketinggian dalam kegiatan industri usaha. Kebebasan berkontrak ini mencakup kebebasan dalam menentukan bentuk, jenis, dan isi perjanjiannya sehingga tidak tergerus oleh zaman. Prinsip tersebut terasa bias sinar Hak Asasi Manusia yang senantiasa mengutamakan harkat dan martabat manusia selaku makhluk sosial.<sup>27</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa perjanjian melibatkan dua atau lebih pihak yang saling menyepakati dan mengikatkan diri dalam sebuah perjanjian. Hal ini juga berlaku dalam perjanjian Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Didalamnya tersebut, pihak-pihak yang saling terikat pada perjanjian kerja adalah pemberi kerja dan tenaga kerja. Pasal 1 Angka 3 mendefinisikan pekerja sebagai “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk sedangkan pemberi kerja” berdasarkan Pasal 1 Angka 4 adalah “Orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya, yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Berdasarkan ketentuan

---

<sup>26</sup>L anny Ramli, “*Hukum Ketenagakerjaan*”, Air Langga University Press, Surabaya, 2008.

<sup>27</sup>Isnaeni, H. Moch., 2013, “*Perkembangan Hukum Perdata Di Indonesia*”, Laksbang Grafiika, Yogyakarta.



tersebut ditunjukkan bahwa setidaknya ada 2 komponen yang tercakup dalam perjanjian kerja, yaitu pekerjaan dan gaji.<sup>28</sup>

Pekerjaan merupakan aktivitas tertentu yang dilakukan secara kontinyu baik untuk menghasilkan suatu barang/produk atau hal lainnya, sedangkan upah adalah pemberian berupa uang sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang yang diberikan oleh pengusaha selaku pihak yang mempekerjakannya. Adapun besaran upah ini termuat dalam perjanjian kerja, kesepakatan, maupun peraturan perundang-undangan yang mengaturnya terkait besaran upah bagi pekerja yang telah melakukan pekerjaan sesuai perjanjian.

Kontrak atau sering kali disebut dengan sebutan perjanjian. Kontrak ini melibatkan 2 atau lebih pihak yang menyepakati suatu perjanjian untuk saling memberikan keuntungan, yang pada umumnya kontak ini berupa tulisan. Pihak-pihak yang telah menyepakai berbagai hal yang tertulis dalam perjanjian harus melakukan kewajibannya dengan baik, sehingga perjanjian tersebut bersifat mengikat.<sup>29</sup>

Suatu hubungan kerja hanya dapat terjadi antara pengusaha dengan pekerja apabila dilandaskan pada perjanjian kerja sebagaimana yang ditentukan pada Pasal 50 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta berdasarkan UU ini, maka suatu perjanjian kerja dapat dilakukan secara

---

<sup>28</sup> Jimmy Joses Sembiring, “*Hak dan Kewajiban Pekerja berdasarkan peraturan terbaru*”, Hal 170.

<sup>29</sup> Abdul R. Saliman, “*Hukum Bisnis untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*” (Jakarta: Prenadamedia, 2016), hlm. 39.

tertulis dan secara lisan. Perjanjian kerja adalah tahapan awal untuk mengikat antara pengusaha dengan pekerja, adapun untuk menilai keabsahan perjanjian dapat merujuk pada Pasal 52 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terdapat beberapa unsur yang perlu diperhatikan, antara lain:<sup>30</sup>

- 1) “Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, peraturan perundang-undangan.”

Berlandaskan beberapa hal yang telah diterangkan di atas, maka kesimpulannya bahwa perjanjian adalah sarana guna mendapatkan serangkaian hak dan kewajiban, agar pihak-pihak yang bersangkutan tersebut memiliki dasar hukum untuk menjalankan suatu tindakannya. Berdasarkan realita yang terjadi sekarang ini, terdapat beberapa klausa perjanjian kerja yang mewajibkan penahanan ijazah pada saat dijalankannya kontrak kerja. Penahanan ijazah ini digunakan sebagai jaminan profesionalitas di bidang pekerjaan. Adapun ijazah yang digunakan adalah ijazah asli dari pekerja yang menjadi jaminan kontrak kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja.

Adapun beberapa hal yang diatur pada perjanjian kerja yang sebagaimana ditentukan pada Pasal 54, yakni:<sup>31</sup>

- a. “Nama, Alamat Perusahaan, dan Jenis Usaha;

---

<sup>30</sup>UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 52 Ayat (1)

<sup>31</sup>UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 54

- b. Nama, Jenis Kelamin, Umur, dan Alamat pekerja;
- c. Jabatan atau Jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja”.

Berlandaskan pada pasal 56 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Jenis perjanjian kerja terdiri atas perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).”PKWT ialah perjanjian kerja dengan didasarkan adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan jika pekerjaan tersebut sudah terselesaikan, maka perjanjian antara keduanya akan secara otomatis akan berakhir secara hukum.

**c) Jaminan Kerja**

Penahanan ijazah berlaku sebagai jaminan profesionalitas di bidang pekerjaan, adapun yang digunakan adalah ijazah asli pegawai yang menjadi jaminannya, yang penafsirannya semakin berkembang saat ini. Umumnya, benda jaminan harus bersifat kebendaan, bernilai ekonomis, dan bisa dialihkan. Namun, jika ketiga hal tersebut dihubungkan dengan ijazah tidak ada kaitannya sama sekali, sebab ijazah merupakan benda yang tidak bisa dipindah alihkan dan tidak bernilai ekonomis. Pada dasarnya, ijazah berfungsi sebagai salah satu persyaratan yang terlampir untuk menunjukkan benar telah menyelesaikan pendidikan sesuai dengan yang disebutkannya.



Diberlakukannya jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) yaitu bertujuan guna melindungi keselamatan dan hak-hak pekerja dan keluarganya agar terhindar dari tindakan yang dapat merugikan yang bersangkutan atau tidak sesuai dengan perjanjian. Dengan adanya Jamsostek ini diharapkan mampu memberikan keamanan dan ketenangan bagi pekerja, adapun sebagai timbal-baliknya para pekerja tersebut bias mengoptimalkan kinerja dan produktivitasnya.<sup>32</sup>

Program Jamsostek di Indonesia sebenarnya telah dilaksanakan sejak awal kemerdekaan. Sebagaimana dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, harusnya telah diatur terkait tindakan penahanan ijazah berbagai perusahaan di Indonesia. Seharusnya, ijazah tidak dijadikan sebagai syarat ataupun jaminan sebab ijazah ini bersifat kebendaan yang tidak bias dipindah alihkan dan tidak bernilai ekonomis, hal ini ditakutnya adanya penyalahgunaan atau keteledoran dari pihak perusahaan atas ijazah pekerja yang dapat menimbulkan kerugian bagi pekerja. Hal ini dikarenakan ijazah bernilai penting dan personal bagi setiap individu yang telah menamatkan jenjang pendidikan, selain itu ijazah umumnya digunakan sebagai syarat untuk melamar pekerjaan. Dan pada tahun 1980 hingga sekarang dalam pembuatan paspor harus menyertakan ijazah.<sup>33</sup>

Pada Pasal 38 ayat (2) dinyatakan bahwa “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat

---

<sup>32</sup> PT Jamsostek, “*Perlindungan Bagi Tenaga Kerja Menuju Masa Depan Sejahtera: 20 Tahun PT Jamsostek*”, PT Jamsostek, Jakarta

<sup>33</sup><https://www.cermati.com/artikel/amp/ijazah-anda-hilang-tenang-ini-cara-mengurusnya>, di akses 31 Desember 2017 Pukul 18.23

ketenagakerjaan yang adil.”<sup>34</sup> Adanya penahanan ijazah ini menyebabkan pekerja tidak bias memakai ijazahnya guna mendapatkan pekerjaan di tempat lain. Maka dari itu, perlu adanya penegakan hukum guna menjamin tercapainya kemanfaatan dari peraturan tersebut.

Penegakan hukum harus dilaksanakan secara tegas sebab aturan normatif dalam bidang ketenagakerjaan harus memuat 2 subjek hukum yang sama. Maka dari itu, perusahaan sering kali tidak konsekuensi menjalankan ketentuan perburuhan sebab perusahaan sebagai pihak pemberi pekerjaan.<sup>35</sup>

#### **E. Konsep Operasional**

Untuk menghindari kesalahpahaman agar di dapat kesatuan pandangan dalam penulisan ini sesuai hingga bermakna sesuai yang diinginkan maka penulis memberikan pengertian dan penjelasan tentang maksud dari judul penelitian ini, diantaranya:

Tinjauan merupakan proses untuk memeriksa secara teliti, menyelidiki obyek atau subyek guna mendapatkan data, mengolah, menganalisa, dan menyajikannya secara sistematis dan objektif yang tujuannya guna memecahkan permasalahan.

Penahanan adalah menahan sesuatu benda atau barang hingga membuatnya menjadi tertahan atau terhambat.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 81 tahun 2014 Pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa “Ijazah adalah suatu dokumen pengakuan

---

<sup>34</sup>Pasal 38 ayat (2) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang HAM

<sup>35</sup>RJoni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*(Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm 56

terhadap prestasi belajar atau penyelesaian suatu jenjang pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.”<sup>36</sup>

Pekerja adalah seseorang yang melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa baik agar mampu memenuhi kebutuhan dirinya atau lainnya.

Pengusaha yaitu individu yang menjalankan aktivitas usaha, baik dalam bidang produksi, jual-beli atau distribusi, yang tujuannya untuk memperoleh keuntungan atas usaha yang dijalkannya.

PT.Garuda Ekspres Nusantara (J&T Express) yaitu sebuah perusahaan dalam bidang cargo atau ekspedisi dan muatan pengiriman paket express.

Disebutkan pada UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwasannya:

“Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia).”<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup>“Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 81 tahun 2014 tentang Ijazah, Sertifikat Kompetensi, dan Sertifikat Profesi Pendidikan Tinggi, Pasal 1 ayat (1)”.

<sup>37</sup>“Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Pasal 1 ayat (1)”.



## F. Metode Penelitian

Gambaran umum mengenai pokok permasalahan dan focus penelitian dapat diketahui dengan melakukan beberapa tahapan dalam metode penelitian, diantaranya:

### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

- a. Penelitian hukum merupakan cara mengkaji aturan dan prinsip hukum, serta segala doktrin yang berkaitan dengan permasalahan, yang tujuannya guna menjawab isu hukum yang dikaji oleh peneliti.<sup>38</sup> Dalam penelitian ini menerapkan observasional research dengan cara melakukan survei melalui kuesioner dan wawancara langsung untuk menemukan sesuatu secara langsung dan lebih mendalam. Biasanya, pengamatan dilakukan untuk menyelidiki sesuatu atau objek yang mungkin orang tidak menyadari bahwa banyak orang juga dapat digambarkan sebagai proses pemahaman, menemukan, dan menyelidiki suatu objek atau peristiwa secara terperinci dengan berpartisipasi langsung dalam acara atau pada obyek. Sehingga penelitian ini penggunaan data primer lebih dominan daripada data sekunder diperlukan secara terbatas. Data primer tersebut diperoleh dengan melakukan wawancara dan kuesioner kepada narasumber atau responden.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Susanti, D.O, dan Efendi A. “*Penelitian Hukum (Legal Research)*”. (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), hlm. 3.

<sup>39</sup>Syafrinaldi, “*Buku Panduan*”, UIR PRESS, Pekanbaru, 2017.

- b. Penelitian ini bersifat *deskriptif analitis*, yang tujuannya guna menguraikan data-data, memahami konsep dan berbagai pendapat, yang selanjutnya dianalisis secara mendalam.

## 2. Lokasi Penelitian

Pelaksanaan penelitian di Jl. Dr.Setiabudi Nasution No.44 & 46, Pesisir, Kota Pekanbaru, Riau 28141. Alasan penulis meneliti pada tempat ini karena penulis ingin mengetahui tentang Tinjauan tentang Penahanan Ijazah Pekerja oleh Pengusaha pada PT.Garuda Ekspres Nusantara sebagai Jaminan Kerja.

## 3. Populasi, Sampel dan Responden

Populasi yaitu semua obyek atau subyek yang memiliki karakteristik yang homogen dan akan diselidiki. Sampel yaitu Sebagian dari populasi, yang dapat menjadi perwakilan dari populasinya.

Populasi yang telah penulis tentukan yaitu pekerja PT.Garuda Ekspres Nusantara yang tercatat pada tahun 2020 sampai 2021 sebanyak 10 Orang.

**Tabel 1.1**  
**Populasi dan Responden**

No.	Populasi	Responden	Presentasi
1.	HRD PT. Garuda Ekspres Nusantara	1	100%
2.	Pekerja PT.GarudaEkspres Nusantara	10	100%
Jumlah		11	100 %

Sumber data: Data Olahan Tahun 2020

#### 4. Data dan Sumber data.

Data penelitian bersumber dari:

- (1) Data Primer yaitu berbagai bahan hukum dari sumber utamanya, seperti perundang-undangan, dan perjanjian keperdataan.<sup>40</sup> Data ini dapat diperoleh dari responden, hasil kuesioner dan wawancara yang dilakukan sebagai bahan utama untuk memperkuat data. Yaitu data diperoleh langsung dari Direktur PT.Garuda Ekspres Nusantara dan para pekerjanya.
- (2) Data Sekunder adalah bahan hukum yang didukung dari data primer dan berfungsi sebagai pendukung dari data primer. Sumber data sekunder berupa buku, dokumen, dan data lainnya yang memiliki relevansi dengan kajian penelitian. Bahan Hukum Sekunder terdiri dari UUD 1945, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, serta literatur atau buku-buku hukum perdata, hukum acara perdata, hak dan kewajiban pekerja, Pendapat Hukum dari buku, jurnal-jurnal, artikel dan surat kabar.

#### 5. Alat Pengumpul Data

Terdapat beberapa metode yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian, diantaranya:

---

<sup>40</sup> Nasution, “*Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar & Mengajar*”, Bumi Aksara, Jakarta, 2008.



- 1) Kuesioner adalah alat untuk mengumpulkan data, yang sebelumnya peneliti akan membuat beberapa pertanyaan yang selanjutnya disebarkan kepada responden untuk dijawab. Responden penelitian ini yaitu para pekerja di PT.Garuda Ekspres Nusantara.
- 2) Wawancara, adalah alat untuk mengumpulkan data, dimana peneliti akan mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden secara tatap muka. Adapun pihak yang diwawancarai yaitu Direktur PT.Garuda Ekspres Nusantara.

#### **6. Analisa Data**

Data yang telah dikumpulkan dari lapangan terlebih dahulu penulis dikelompokkan menurut jenisnya kemudian data tersebut diolah. Selanjutnya data dari kuesioner dan wawancara disajikan berupa uraian yang dikaitkan dengan beberapa teori dan pendapat para pakar serta peraturan perundang-undangan yang ada. Selanjutnya, disimpulkan secara deduktif, yaitu dari hal-hal yang umum ke khusus.

#### **7. Metode Penarikan Kesimpulan**

Pengambilan kesimpulannya secara deduktif, adalah cara berpikir mengambil kesimpulan dari aturan umum atau pendapat yang mengarah pada pendapat tertentu. Penulis berusaha untuk mengumpulkan data yang kemudian dihubungkan dengan peraturan perundang-undangan berkenaan dengan penelitian ini adalah keadaan dan gejala hukum yang terdapat dalam Tinjauan tentang Penahanan Ijazah Pekerja oleh Pengusaha pada PT.Garuda Ekspres Nusantara sebagai Jaminan Kerja.

## BAB 11

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Umum tentang Penahanan Ijazah Pekerja Sebagai Jaminan Kerja

##### 1. Pengertian Penahanan Ijazah

Hubungan kerja merupakan keterikatan antara pemberi kerja dengan pekerja melalui sebuah perjanjian kerja. UU Pasal 1 ayat (14) tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “perjanjian kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak dimana pihak kesatu dengan mendapatkan upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh atau pekerjanya dengan membayar upah”.

Dalam pasal 1321 Burgerlijk Wetboek, disebutkan bahwa dalam mengadakan perjanjian tidak boleh adanya unsur paksaan. Dalam beberapa kasus menunjukkan adanya paksaan dari perusahaan kepada pekerja untuk menyerahkan ijazahnya sebagai salah satu syarat. Padahal pekerja tidak memiliki kewajiban untuk memberikan ijazahnya sebab tidak ada perjanjian yang menyatakan harus menyerahkan ijazah kepada pihak perusahaan.

Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan, sebetulnya tidak ada ketentuan yang menyatakan adanya kewajiban para pekerja untuk menyerahkan ijazah kepada pihak perusahaan. Adapun dalih yang dijadikan alasan untuk penahanan ijazah ini yaitu sebagai jaminan kontrak kerja antara pihak pekerja dengan perusahaan. Benda jaminan merupakan sesuatu yang bersifat kebendaan, bernilai ekonomis dan dapat dialihkan. Namun, ijazah

tidak memiliki karakteristik tersebut, dimana tidak dapat dibendakan, tidak bernilai ekonomis dan tidak dapat dialihkan. Adapun realita yang ada dilapangan menunjukkan bahwa adanya fenomena pihak perusahaan meminta para pekerja untuk menyerahkan ijazah mereka sebagai jaminan kerja.

Penahanan ijazah termasuk praktik yang umum terjadi di perusahaan sebagai syarat mempekerjakan pekerja kontrak yang dilandaskan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Hal ini dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan para pekerja kontrak tersebut memenuhi kewajiban dan menyelesaikan kontrak kerja sebagaimana yang telah disepakati bersama agar pihak perusahaan tidak merasa rugi.<sup>41</sup>

Dengan dilakukannya penahanan ijazah oleh perusahaan diharapkan agar para karyawan tidak akan meninggalkan pekerjaan sebelum selesai kontrak atau membayarkan ganti ruginya ke perusahaan. Hal ini akan membuat para pekerja akan mempertimbangkan lebih matang sebelum keluar dari pekerjaan sebelum habis kontrak kerjanya. Sebagian besar para pakar hukum menilai bahwa praktik ini legal dan tidak menyalahi aturan hukum selama perjanjian tersebut sama-sama disepakati oleh kedua pihak, dan dituliskan dalam perjanjian kerja. Hal ini sesuai dengan KUUHP.

---

<sup>41</sup> <https://employers.glints.id/resources/sanksi-perusahaan-yang-menahan-ijazah-karyawan/#:~:text=Penahanan%20ijazah%20merupakan%20praktik%20yang,tidak%20berhenti%20di%20tengah%20jalan>. Diakses pada tanggal, 26 Februari 2022, pukul 10.44



Dalam Pasal 1338 KUH Perdata, perjanjian yang secara sah disepakati oleh setiap pihak yang terlibat, maka dimata hukum para pihak tersebut memiliki kewajiban untuk memenuhi isi perjanjian tersebut.

Beberapa syarat sah perjanjian kerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1320 yakni:

1. “Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu pokok persoalan tertentu;
4. Suatu sebab yang tidak terlarang”.

Apabila persyaratan tersebut terpenuhi, maka suatu perjanjian dikatakan sah, dan jika pihak-pihak pembuat perjanjian tersebut menyepakati adanya penahanan ijazah, maka perjanjian tersebut harus dilakukan sampai kontrak kerja berakhir. Pihak-pihak yang membuat perjanjian diperbolehkan menentukan isi perjanjiannya dengan syarat harus memenuhi ketentuan dalam Pasal 1320 KUH Perdata dan Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian, pengusaha dan pekerja diperbolehkan untuk membuat perjanjian terkait penahanan ijazah.

Dalam pembuatan perjanjian mengenai penahanan ijazah tidak boleh dilakukan atas dasar paksaan sebab di perusahaan pengusaha memiliki kedudukan lebih tinggi dibandingkan pekerja.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup><https://www.hukumonline.com/klinik/a/bolehkah-menyepakati-penahanan-ijazah-dalam-perjanjian-kerja--lt603df84f452f1di> akses pada tanggal 12 maret 2022, pukul 12.41

Apabila penahanan ijazah tersebut digunakan sebagai jaminan supaya para pekerja bekerja sesuai dengan kontrak yang telah disepakati, maka dalam perjanjian juga disebutkan hal-hal yang menjadi kewajiban perusahaan. Hal ini dikarenakan baik pengusaha dan pekerja memiliki hak dan kewajibannya masing-masing, selain itu kedua belah pihak juga berpotensi untuk melakukan pelanggaran atas perjanjian kerja.

Dengan demikian, pembuatan perjanjian kerja harus dilandaskan atas iktikad baik dan adil. Dalam perjanjian kerja harus memuat beberapa ketentuan berikut:

- a. Perusahaan memiliki kewajiban guna mengembalikan ijazah pekerja apabila masa kontraknya telah berakhir. Hal tersebut merupakan jaminan atas kepastian hukum bagi pekerja untuk mendapatkan hak pengembalian ijazahnya.
- b. Adanya jaminan dan kepastian hukum dari perusahaan apabila pihaknya melakukan pelanggaran atas perjanjian kerja.
- c. Perusahaan harus bertanggungjawab apabila ada kerusakan ijazah atau hilang selama waktu penahanan ijazah tersebut.

## 2. Unsur-unsur Ijazah sebagai Jaminan Kerja

Ijazah merupakan dokumen resmi yang dikeluarkan oleh Lembaga pendidikan sebagai bukti bahwa individu telah menyelesaikan pendidikan di jenjang pendidikan tertentu. Ijazah diperoleh dari jenjang PAUD, TK, SD, SMP, SMA, hingga perguruan tinggi yang menjadi tanda kelulusan bahwa individu telah menyelesaikan pendidikannya dan dinilai telah memahami

ilmu-ilmu yang telah diajarkan.<sup>43</sup> Ijazah sangat berguna untuk seseorang dalam mencari pekerjaan. Kebanyakan pengusaha atau pemberi kerja selalu mensyaratkan lampiran ijazah asli pada saat melamar pekerjaan sebagai bukti bahwa sesuai kualifikasi yang dibutuhkan pengusaha atau pemberi kerja, namun seringkali pengusaha atau pemberi kerja tidak mencantumkan mengenai proses penyimpanan ijazah apabila calon pekerja tersebut diterima bekerja dan penyelesaian dalam pengembalian ijazah apabila pekerja sudah berakhirnya masa bekerjanya dalam perjanjian kerja tersebut. Kasus penyimpanan ijazah sebagai jaminan profesionalitas dalam bekerja dan jaminan etos kerja tinggi pekerja mulai muncul pada tahun 2008.<sup>44</sup>

## **B. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja**

### **1. Perjanjian Kerja**

#### **a) Definisi Perjanjian Kerja**

Dalam Pasal 1313 KUHP disebutkan bahwasannya: “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.

“Perjanjian adalah suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih, yang kekuatan hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.”<sup>45</sup>

<sup>43</sup><http://www.pengertianmenurutparaahli.net/pengertian-ijazah/> diakses pada tanggal 11 februari 2022 pukul 15.08

<sup>44</sup> <http://aishkhuw.blogspot.co.id/2010/05/ijazah-sebagai-jaminan-kontrak-kerja.html?m=1> diakses pada tanggal 11 februari 2022 pukul 15.08”

<sup>45</sup>M.Y. Harahap, “Segi-segi Hukum Perjanjian”, (Bandung,Alumni,1986)



Subekti menjelaskan bahwasannya perjanjian merupakan perikatan yang dilakukan antara dua pihak yang saling berjanji dan mengikatkan diri untuk melakukan suatu hal. Berlandaskan perjanjian tersebut, maka kedua pihak yang melakukan perjanjian tersebut memiliki kedudukan yang sama. Namun, hal ini akan berbeda apabila perjanjian yang dibuat antara kedua pihak berkenaan dengan perjanjian kerja, maka pengusaha memiliki kedudukan yang lebih tinggi daripada pekerja.<sup>46</sup>

**b) Syarat Sah Perjanjian Kerja**

Dalam Pasal 1320 KUHP dijelaskan bahwa perjanjian dianggap sah apabila memenuhi beberapa syarat berikut:

**1) Kesepakatan**

Dalam hal ini, kesepakatan yang dilakukan antara dua pihak pembuat perjanjian harus sama-sama sepakat untuk melaksanakan kewajiban dan mendapatkan haknya sebagaimana yang telah disebutkan dalam perjanjian, sehingga diantara kedua pihak tersebut ada perikatan untuk saling mengikatkan diri. Hal tersebut dilakukan secara sukarela dari Pihak-Pihak yang berikatan, tidak ada unsur paksaan dari pihak manapun (Pasal 1321, 1322, 1328 KUHP).

“Tidak dikatakan Paksaan apabila orang yang melakukan perbuatan itu tidak berada dibawah ancaman, baik rohani maupun

---

<sup>46</sup>Djumadi, “perjanjian kerja”, (Jakarta:Raja Grafindo Persada,2004) ,h.13.

jasmani, apalagi dengan cara menakut-nakuti, misalnya dengan membuka rahasia sehingga terpaksa menyetujui perjanjian tersebut” (Pasal 1324 KUHP).

2) **Kecakapan**

Kecakapan merupakan unsur yang harus dipenuhi oleh kedua pihak pembuat perjanjian, di mana kedua pihak tersebut harus cakap menurut hukum. Dalam hal ini, orang cakap merupakan individu dewasa, dan tidak dalam perwalian. Pada umumnya, individu cakap yaitu individu yang telah berusia lebih dari 21 tahun. Dengan demikian, individu yang boleh mengadakan perjanjian adalah individu yang telah dewasa dan berakal.

3) **Suatu hal tertentu**

Hal merupakan sesuatu yang diperjanjikan terkait perkara tertentu, dimana dalam perjanjian harus memuat hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.

4) **Suatu sebab yang halal**

Sebab halal merupakan isi perjanjian harus memenuhi ketentuan hukum dan tidak melanggar nilai agama maupun sosial yang berlaku. Adapun kaitannya dengan penahanan ijazah, adanya sebab ketidakhallalan yaitu adanya unsur yang bertentangan dengan kesusilaan atau ketertiban umum, sehingga

perjanjian yang dibuat dapat dibatalkan sebab adanya pelanggaran HAM.

Empat syarat yang telah disebutkan di atas, maka dapat dibagi menjadi 2, yakni syarat subyektif (cakap dan sepakat) dan syarat obyektif (suatu hal tertentu dan causa yang halal). Jika salah satu syarat subyektif tidak terpenuhi maka pengadaan perjanjian tersebut dikatakan tidak sah atau dapat dibatalkan di mata hukum.<sup>47</sup>

Dasar hukum Pasal 1321 KUHPerdara yaitu “tiada suatu persetujuan yang mempunyai kekuatan jika diberikan karena kekhilafan atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan”. Pasal 1323 KUHPerdara disebutkan bahwa “Paksaan yang dilakukan terhadap orang yang mengadakan suatu persetujuan mengakibatkan batalnya persetujuan yang bersangkutan, juga bila paksaan itu dilakukan oleh pihak ketiga yang tidak berkepentingan.”

**c) Unsur-unsur Perjanjian**

Muhammad menyatakan bahwa perjanjian termuat beberapa unsur, diantaranya:

- a. Adanya pihak pembuat perjanjian;
- b. Para pihak menyetujui isi perjanjian;
- c. Tujuan yang hendak diwujudkan dinyatakan secara jelas;
- d. Adanya kesepakatan antara kedua pihak untuk saling mengikatkan diri;

---

<sup>47</sup>M. Fuady, “konsep hukum perdata” (Jakarta:Rajawali pers,2014) h.186



- e. Pihak pembuat perjanjian memiliki kecakapan untuk mengadakan perjanjian<sup>48</sup>

#### d) Asas-asas Perjanjian

Beberapa asas hukum perjanjian dalam KUHPerdara diantaranya:

##### 1) Asas kebebasan berkontrak

Kaitannya dengan asas ini, para pihak pembuat perjanjian secara hukum memiliki kebebasan untuk mencantumkan hal-hal yang diinginkan oleh mereka. Jika perjanjian tersebut telah disepakati dan ditandatangani, maka kedua pihak yang saling mengikatkan diri tersebut harus memenuhi hak dan kewajibannya masing-masing. Asas kebebasan berkontrak adalah konsekuensi dari sistem terbuka dari hukum kontrak.

Dengan demikian, setiap individu memiliki kebebasan untuk membuat perjanjian dengan syarat harus masih dalam batasan hukum berikut:

- (1) Memenuhi syarat keabsahan perjanjian sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 1320 KUHPerdara;
- (2) Tidak bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan;
- (3) Mengikuti kebiasaan umum;
- (4) Pelaksanaannya didasarkan pada unsur itikad baik.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup>A.K. Muhammad, "*Hukum Perikatan*" (Bandung:Alumni,1982),h..78.

<sup>49</sup> Munir fuady , Loc.cit, h. 181

2) Asas konsensualisme

Asas ini merupakan keabsahan perjanjian yang mengikat jika terjadinya kesepakatan antara pihak yang mengadakan perjanjian dengan syarat terpenuhinya persyaratan perjanjian. Tercapainya suatu kesepakatan menunjukkan bahwa perjanjian tersebut telah sah, mengikat, dan berakibat hukum atasnya, walaupun perjanjian tersebut hanya sebatas ucapan, dan tidak tertulis. Munculnya konsekuensi atas asas konsesual ini telah meliputi hak dan kewajiban seperti yang telah disebutkan dalam perjanjian tersebut sebab perjanjiannya tidak harus tertulis.<sup>50</sup>

3) Asas itikad baik

Dalam mengadakan perjanjian harus didasarkan pada itikad baik, yang artinya ada kejujuran dari masing-masing pihak yang melakukan perjanjian. Secara obyektif, itikad baik merupakan pelaksanaan perjanjian harus mengikuti norma kepatuhan yang berlaku.

4) Asas Facta Sunt Servanda

Asas ini berkaitan dengan mengikatnya suatu perjanjian. Dalam hal ini, keabsahan perjanjian bersifat mengikat dan perjanjian yang telah dibuat tersebut dijadikan sebagai undang-undang.

---

<sup>50</sup> Ibid .h.182-183

Asas *pacta sunt servanda* merupakan perjanjian yang mengikat. Asas ini memiliki perbedaan dengan asas kebebasan berkontrak, dimana dalam asas kebebasan berkontrak para pihak yang mengadakan perjanjian sesuai apa yang telah dituliskan dan disepakati bersama untuk melakukan suatu hal. Sedangkan asas *pacta sunt servanda*, dimana pihak-pihak yang membuat perjanjian tidak dapat bebas karena terikat atas apa yang telah diperjanjikan. Keterikatan yang terjadi antara para pihak terhadap perjadiannya memiliki kekuatan yang sama dengan perundang-undangan yang dibuat pemerintah sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1338 KUHPedata.<sup>51</sup>

5) Asas berlakunya suatu perjanjian

Asas ini merupakan perjanjian yang berlaku bagi semua pihak yang membuat perjanjian, dan perjanjian tersebut tidak berdampak terhadap pihak ketiga kecuali ada undang-undang yang menyatakan keterlibatan pihak ketiga.<sup>52</sup>

**2. Perjanjian Kerja menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

**a. Definisi Perjanjian Kerja**

Sebagaimana yang dicantumkan dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwasannya “perjanjian kerja

---

<sup>51</sup> ibid

<sup>52</sup>A. Q.S. Meliala, “*Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*”, (Yogyakarta : Liberty, 1985), h.20



adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Perjanjian kerja bersifat umum yang berkaitan dengan perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja terkait hak dan kewajiban masing-masing pihak untuk melakukan pekerjaan.<sup>53</sup>

**b. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja**

Persyaratan sah perjanjian kerja telah disebutkan pada Bab IX tentang Hubungan Kerja, dalam Pasal 52 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa dasar keabsahan yuridis untuk perjanjian kerja, diantaranya:

- 1) “Adanya kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan”.

Sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 54 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu: “tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”, dalam hal ini isi

---

<sup>53</sup>Ahmad Rizki Sridadi, “*Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*”,(Malang:Empatdua Media, 2016) h.20.

perjanjian kerja yang dibuat harus lebih di atas dari peraturan perundang-undangan yang ada.

### c. Bentuk Perjanjian Kerja

Dalam pembuatan perjanjian kerja tidak ada criteria khusus, dimana perjanjian dapat dibuat secara lisan ataupun secara tertulis antara pemberi kerja dengan pekerja. Adapun yang utama dari pembuatan perjanjian kerja yaitu harus mengikuti ketentuan Pasal 1320 KUHperdata. Apabila perjanjian dilakukan secara tertulis maka perjanjian tersebut harus ditandatangani oleh kedua pihak dan selanjutnya dilaksanakan sesuai peraturan yang berlaku.

Dalam Pasal 51 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwasannya bentuk perjanjian kerja tercantum dalam ayat (1) yaitu: “perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan, yaitu bahwa dalam bentuk perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis ataupun dilakuakn secara lisan, namun lebih dianjurkan untuk dibuat secara tertulis demi mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik, namun melihat kondisi masyarakat yang seringkali membuat perjanjian kerja secara lisan”.

Pasal 54 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan: Perjanjian Kerjasecara tertulis minimal harus memuat beberapa hal berikut:

- 1) “Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan;

- 4) Tempat pekerjaan;
- 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja”.

**d. Hubungan Kerja**

Disebutkan dalam Pasal 1 ayat 15 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwasannya: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Dengan demikian, hubungan kerja adalah keterikatan secara hukum antara pengusaha dengan pekerja yang terikat dalam sebuah perjanjian kerja.<sup>54</sup>

**e. Berakhirnya Perjanjian Kerja**

Pasal 61 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa berakhirnya sebuah perjanjian kerja dapat dikarenakan oleh beberapa hal berikut:

- 1) “Pekerja meninggal dunia;
- 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- 3) Adanya putusan pengadilan dan atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yangtelah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau

---

<sup>54</sup>M.Hadi Subhan, “Hukum Kepailitan prinsip Norma dan Praktek diperadilan”, (jakarta, kencana, 2008),h.53



- 4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja”.

Perjanjian kerja tidak akan berakhir apabila pemberi kerja meninggal dunia atau peralihan hak sebab pewarisan, penjualan atau hibah. Jika ada peralihan hak pengelolaan perusahaan, maka hak para pekerja menjadi tanggung jawab pemilik perusahaan yang baru. Hal ini tidak berlaku apabila dalam perjanjian yang telah disepakati sebelumnya memuat perjanjian terkait pengalihan hak pekerja. Setiap pemilik usaha dapat mengakhiri perjanjian kerja apabila telah dilakukan perundingan dengan pihak pekerja. Dan apabila pekerja meninggal dunia, maka ahli waris pekerja tersebut memperoleh hak sebagaimana yang diatur dalam undang-undangan.

### C. Tinjauan Umum tentang Hukum Ketenagakerjaan

#### 1. Definisi Hukum Ketenagakerjaan

Pada mulanya hukum ketenagakerjaan disebut dengan hukum perburuhan, akan tetapi antara keduanya mempunyai artian yang tidak sama secara substansial. Beberapa ahli hukum berpendapat tentang hukum perburuhan, sebagai berikut:

- a. Molenaar menyatakan bahwasannya hukum perburuhan adalah bagian hukum yang mengatur hubungan antara pengusaha dengan pekerja, pekerja dengan pekerja, dan pekerja dengan penguasa.

- b. Van Esveld menyatakan bahwasannya hukum perburuan adalah hukum terkait hubungan kerja, dalam hal ini pelaksanaan pekerjaan di bawah komando satu pimpinan yang mencakup pekerjaan para pekerja.
- c. Soepomo menyatakan bahwasannya hukum perburua nadalah seperangkat peraturan yang tertulis atau terucap berkaitan dengan individu yang melakukan pekerjaan dan mendapatkan upah atas pekerjaannya.<sup>55</sup>

Dari definisi hukum perburuhan yang disampaikan di atas, maka hukum perburuhan harus memuat beberapa unsur berikut:

- 1) Seperangkat peraturan yang tertulis atau terucap.
- 2) Berkaitan dengan kejadian.
- 3) Individu bekerja kepada individu.
- 4) Adanya upah.

Adanya perubahan istilah hukum perburuhan menjadi hukum ketenagakerjaan mengandung beberapa perbedaan subtansial. Dalam hukum perburuhan hanya memuat peraturan berkenaan dengan hubungan hukum yang terjadi dalam hubungan kerja, adapun hukum ketenagakerjaan mencakup peraturan yang lebih luas, yaitu berkaitan dengan hukum hubungan kerja sebelum, selama, dan setelah hubungan kerja.<sup>56</sup>

Dalam Pasal 1 (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan

---

<sup>55</sup>SendjunH.Manulang, “Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1988, h. 16.

<sup>56</sup> Lalu Husni, “Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, h.63.

dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Dari penjelasan tersebut, selanjutnya Husni mengungkapkan pendapatnya bahwa Hukum Ketenagakerjaan merupakan keseluruhan aturan hukum terkait pekerja baik sebelum, selama atau dan setelah hubungan kerja.<sup>57</sup>

Adapun Manulang mengungkapkan bahwa beberapa tujuan dari adanya hukum ketenagakerjaan yaitu:

- 1) Untuk mewujudkan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan.
- 2) Untuk memberikan perlindungan bagi pekerja dari kekuasaan penguasa atau pimpinan perusahaan terkait peraturan kerja yang sifatnya memaksa dan memberatkan.<sup>58</sup>

Hukum ketenagakerjaan dijadikan sebagai landasan untuk bidang pekerjaan di Indonesia, seperti yang disebutkan dalam Pasal 1 UU tentang Ketenagakerjaan bahwasannya:

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memnuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Lahirnya undang-undang Hukum Ketenagakerjaan melalui beberapa fase peradaban di Indonesia, terutama pada abad 120 jauh sebelum Masehi, yang diberlakukannya bentuk gotong royong, yang merupakan sebuah

---

<sup>57</sup>*Ibid*, h. 35.

<sup>58</sup>SendjunH.Manulang, Op. Cit. H. 2.



gerakan penghimpunan tenaga kerja dengan tujuan guna mengisi bagian kerja di daerah lain dan tidak ada istilah imbalan atas pekerjaan tersebut.

Gotong royong merupakan budaya yang sangat melekat di kehidupan masyarakat pada zaman dahulu. Masyarakat menganggap bahwa gotong royong dapat dijadikan sebagai sumber pembentukan hukum ketenagakerjaan. Dengan demikian, Hukum Ketenagakerjaan merupakan hukum yang memuat aturan mengenai segala hal terkait tenaga kerja saat sebelum, selama dan sesudah masa bekerja.

## 2. Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Sumber hukum merupakan segala hal yang dapat menimbulkan aturan yang bersifat memaksa, yang mana bagi pelanggar aturan tersebut akan mendapatkan sanksi atau hukuman.<sup>59</sup> Sumber hukum ketenagakerjaan merupakan kumpulan dari aturan terkait ketenagakerjaan di Indonesia. Adanya sumber hukum ketenagakerjaan ini dapat menjamin dan memastikan semua pihak yang terkait akan mendapatkan hak dan kewajiban sesuai peraturan yang berlaku.

Sumber hukum dikategorikan menjadi 2 yakni: secara materiil dan formil. Hukum ketenagakerjaan merupakan sumber hukum formil, adapun sumber hukum materiil yaitu Pancasila. Sumber hukum ketenagakerjaan meliputi:

---

<sup>59</sup>SudiknoMertokusumo, "Mengenal Hukum Sebagai Suatu Pengantar", Liberty, Jogjakarta, 1999, h. 76.

a. Perundang-undangan

Perundang-undangan tentang ketenagakerjaan terus berubah mengikuti perubahan zaman. Hal ini ditunjukkan dengan adanya undang-undang baru untuk kepentingan para pekerja dan pengusaha. Adapun perundang-undangan tersebut, diantaranya:

- 1) “Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3889);
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);
- 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mencabut:
  - a) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227)
  - b) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Tahun 1964 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2686)
- 4) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456)".

b. Peraturan lain

Asikin mengungkapkan bahwa yang dimaksud dengan peraturan lainnya yaitu peraturan yang memiliki kedudukan lebih rendah dari peraturan perundang-undangan, diantaranya:

- 1) Peraturan Pemerintah, yang pelaksanaannya disesuaikan dengan perundang-undangan, seperti yang tertuang dalam Pasal 5 ayat (2) UUD 1945 bahwa "Presiden menetapkan Peraturan Pemerintah untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya".
- 2) Keputusan presiden adalah ketetapan dari Presiden yang memuat keputusan terkait hal-hal tertentu.
- 3) Peraturan instansi lainnya, dalam hal ini ketenagakerjaan memiliki keterkaitan dengan instansi lain, sehingga peraturan dari instansi lain yang berlaku umum harus dipatuhi oleh bidang ketenagakerjaan.<sup>60</sup>

c. Kebiasaan

Kebiasaan ialah tindakan individu yang dilakukan secara berulang-ulang, dapat diterima masyarakat dan tidak bertentangan dengan aturan hukum. Sumber utama dari hukum kebiasaan adalah norma dan nilai-nilai sosial. Norma sosial di masyarakat meliputi norma agama, kesusilaan, dan kesopanan.

---

<sup>60</sup> Zainal asikindkk, "Dasar-Dasar Hukum Perburuhan", Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 1993



Soepomo menyampaikan bahwa faktor yang menyebabkan berkembangnya hukum kebiasaan yaitu:

- 1) Pembuatan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan dilakukan secara bertahap dan tidak selamanya harus mengikuti perubahan ketenagakerjaan. Pada dasarnya, aspek perburuhan atau ketenagakerjaan mengalami perubahan yang sangat cepat, sehingga perundang-undangan tidak dapat mengikuti perubahan yang cepat tersebut. Oleh sebab itu, dalam pembuatan perundang-undangan tetap melihat kondisi dan situasi.
  - 2) Peraturan yang berlaku semasa pemerintahan Hindia Belanda tidak sesuai dengan sikap keadilan masyarakat di negara lain.<sup>61</sup>
- d. Putusan

Dalam hal ini, putusan merupakan aturan atau ketetapan tambahan yang berlaku di masyarakat, apabila hukum yang ada dirasa kurang lengkap. Putusan pengadilan sebagai bentuk hukum terhadap kebiasaan dan sebagai penentu atas hukum itu sendiri.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) di tingkat pusat atau daerah dapat menggunakan putusan sebagai dasar untuk menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan terutama bagi Lembaga PPHI yang bersifat mengikat oleh Pengadilan Negeri di setiap daerah (UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI).

---

<sup>61</sup> Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 2003, h. 11.

## **D. Tinjauan Umum Tentang PT.GarudaEkspress Nusantara (J&T)**

### **1. Sejarah PT.GarudaEkspress Nusantara**

J&T Express pertama kali didirikan pada 20 Agustus 2015 di Jakarta oleh PT Global Jet Express, yang berkantor di Pluit, Jakarta Utara. Bapak Robin Lo sebagai CEO meresmikan pendirian kantor pusat ini yang didampingi oleh Sebagian direksi dan dihadiri oleh beberapa karyawan.

J&T Express merupakan perusahaan yang berkecimpung di bidang pengiriman telah siap melayani masyarakat Indonesia. J&T Express memiliki tekad kuat untuk terus mengembangkan pelayanannya agar mendapatkan kepercayaan dari masyarakat, salah satu yang dilakukannya yaitu menggunakan berbagai inovasi kecanggihan teknologi dalam sistem pengiriman dan pelayanan. Perusahaan telah berkomitmen untuk selalu memberikan pelayanan prima dengan harga terjangkau.

Dalam menjalankan pelayanannya, J&T Express telah menerapkan sistem pelacakan yang modern bagi pelanggannya. Dengan adanya fasilitas pelayanan ini, maka pelanggan dapat dengan mudah mengetahui posisi, status, dan detail waktu keberangkatan paketnya. Selain itu juga adasistem informasi E-tracking, informasi melalui SMS secara otomatis saat mulai dilakukan pengiriman, adapun informasi yang disertakannya yaitu status dan nomor resi.

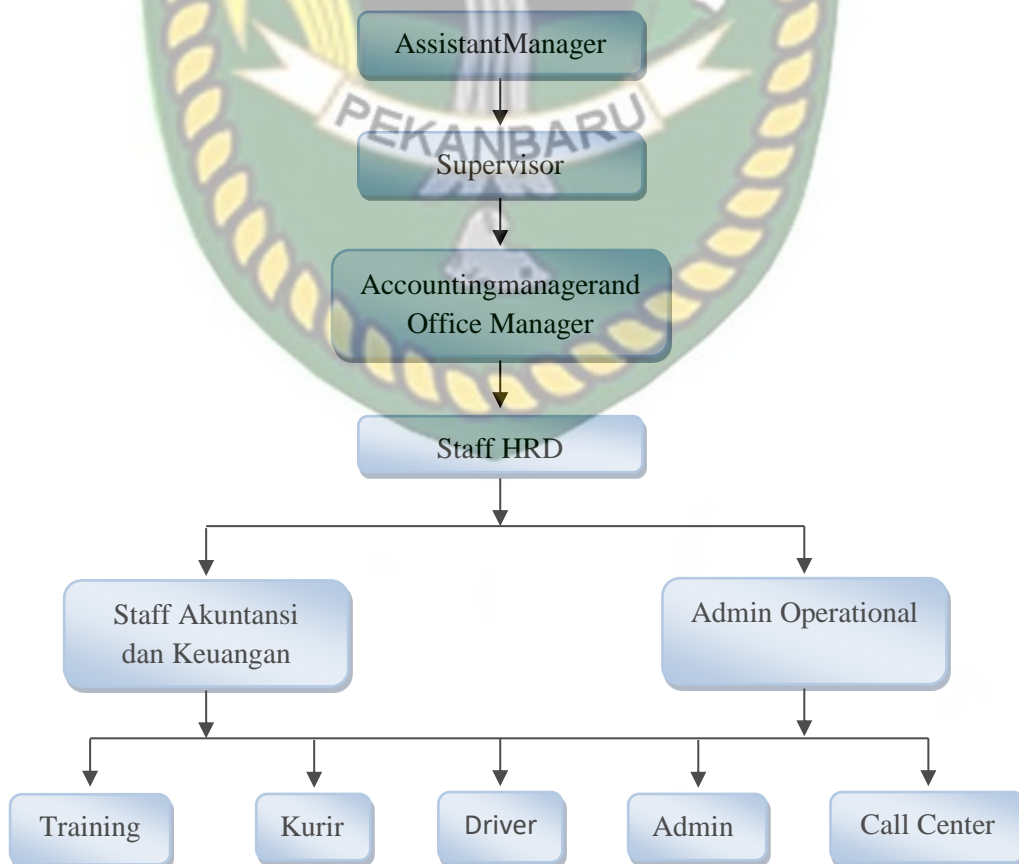
Pelayanan jasa express dapat memudahkan pelanggan yang memesan produk secara online dapat diterimanya dengan cepat melalui jasa kurir express. Hal tersebut merupakan alasan dirinya J&T Express di Indonesia.

Dalam pelaksanaan pengiriman, J&T Express menerapkan sistem teknologi guna melayani pelanggan secara mudah, cepat dan nyaman. Dalam peninputan datanya juga secara otomatis saat mulai mengirimkan paket. Dengan adanya fasilitas pelacakan ini akan memudahkan pelanggan untuk mengetahui status, detail keberadaan paket, dan nama penerima paket.

## 2. Struktur Organisasi

J&T Express menjadi salah satu perusahaan yang terus berkembang secara pesat di Indonesia. Oleh sebab itu pihak manajemen PT.Garuda Ekspres Nusantara menyusun suatu struktur organisasi perusahaan sebagaimana dalam gambar 2.1.

**Gambar 2.1 Struktur Organisasi**





Munculnya J&T Express di Indonesia dijadikan sebagai perubahan dalam jasa pengiriman ekspres di Indonesia. Sedangkan perkembangan bisnis perusahaan lain umumnya secara bertahap, dimana J&T Express telah mengembangkan bisnisnya di berbagai daerah Indonesia dalam satu tahun. Pertumbuhan bisnis yang cepat ini tidak terlepas dari peran serta dari pihak manajemen tanpa menggunakan pihak ketiga sebagai agen, sehingga proses pengiriman berjalan secara efektif dan efisien.

Dalam menjalankan bisnisnya, J&T Express lebih berfokus pada pengiriman bisnis e-commerce, mengoptimalkan fasilitasnya melalui penerapan Regulated Agent (RA). RA J&T Express adalah tempat untuk memeriksa barang kargo dan pos setelah mendapatkan izin dari Direktorat Jenderal Perhubungan Udara.

Adanya RA tersebut merupakan salah satu keunggulan dari J&T Express. Selain itu, perusahaan telah menggunakan alat canggih yaitu mesin x-ray, yang telah dioperasikan sejak tahun 2019. Fasilitas RA juga disertai dengan ruang pemeriksaan, detektor logam genggam, detektor logam untuk dilalui orang, ruang monitor, pagar pembatas, CCTV, segel keamanan dan petugas yang memiliki kehandalan dalam bidang pekerjaannya.

Perusahaan ini juga telah berekspansi, dengan menghadirkan layanan J&T Express di Thailand, yang pengoperasiannya menggunakan system kerja di Indonesia, seperti call center 24 jam, pemesanan dan pemantauan di aplikasi tanpa batasan, dan jangkauan layanannya yang luas.

Hasil riset yang dilakukan oleh Warta Ekonomi menunjukkan bahwa J&T Express telah memenuhi kriteria penilaian terkait inovasi digital yang telah diterapkan selama satu tahun belakangan ini. Inovasi digital ini menjadi keunggulan perusahaan J&T Express dalam mengembangkan bisnisnya, dan inovasi digital ini memudahkan pihak perusahaan dan pelanggan dalam mengetahui posisi paket pelanggan.

Pencapaian tersebut didukung dengan persiapan transportasi dan operasional yang memadai, serta kesiapan SDM yang berkualitas dan disiplin. Pihak J&T Express lebih memprioritaskan kesehatan dan kenyamanan karyawannya dalam menjalankan pekerjaannya. Semua karyawan diharapkan terus mengupayakan dan menjaga kesehatan kerja demi kenyamanan pelanggannya. Dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh J&T Express dapat dipertahankan.

### 3. Visi dan Misi J&T

J&T memiliki visi untuk “memajukan dan mengembangkan perusahaan cargo/jasa titipan dengan manajemen resiko yang dipercaya oleh masyarakat indonesia, handal dan terkemuka, serta ikut mensejahterakan masyarakat kurang mampu”.

Adapun misi J&T yaitu “menyediakan jasa titipan atau angkutan ke seluruh indonesia yang mengutamakan kepuasan pelanggan, menyelenggarakan suatu kegiatan usaha yang dapat menciptakan iklim kerja kondusif untuk komunitas perusahaan sehingga diharapkan dapat berkontribusi dengan maksimal demi pertumbuhan dan juga kelangsungan

hidup perusahaan, menjalankan suatu bisnis cargo dengan manajemen resiko secara etikal agar dapat memaksimalkan nilai pemegang saham, turut serta mengembangkan ekonomi nasional, semangat dalam bekerja dan berusaha, bertumbuh kembang bersama dengan pelanggan dan tentunya peningkatan modal untuk kepentingan para pemegang saham, memberikan santunan kepada anak yatim piatu dan kaum dhuafa sehingga membantu pemerintah untuk mengurangi kemiskinan, membuka lapangan kerja untuk masyarakat, membantu pemerintah dalam meningkatkan ekonomi dengan cara mendistribusikan barang yang dibutuhkan oleh masyarakat hingga ke pelosok indonesia namun tetap dengan harga yang terjangkau”.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Bagaimana Pelaksanaan Penahanan Ijazah Pekerja oleh Pengusaha pada PT.Garuda Ekspres Nusantara sebagai Jaminan Kerja

##### 1. Ijazah sebagai Jaminan Kerja

Persyaratan perjanjian kerja disebutkan dalam pasal 52 UU No 13/2003 memiliki kesamaan dengan syarat sahnya perjanjian dalam pasal 1320 KUHPerdara, terutama yang berkaitan dengan syarat kesepakatan atau konsensualisme (pasal 1320 ayat 1 KUHPerdara). Terdapat teori-teori yang menyebutkan adanya persyaratan kesepakatan baru apabila kedua pihak bebas untuk berkehendak, tanpa paksaan atau tekanan, baik fisik maupun psikis dalam membuat perjanjian.

Dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 54 tidak mengatur tentang ijazah sebagai objek jaminan dalam perjanjian kerja. Dalam kasus PT.Garuda Ekspres Nusantara, perjanjian kerja dari perusahaan mencantumkan ijazah sebagai objek jaminan oleh perusahaan yang menyatakan bahwa ijazah tenaga kerja diserahkan ke perusahaan. PT.Garuda Ekspres Nusantara yang dalam penerimaan pekerja disyaratkan untuk menyerahkan ijazah sebagai jaminan kerja secara tertulis dalam perjanjian yang dibuat.

Pada prinsipnya tidak semua benda jaminan boleh dapat dijadikan jaminan, akan tetapi benda sebagai jaminan harus memenuhi persyaratan berikut:<sup>62</sup>

1. Benda memiliki sifat ekonomis atau dapat diuangkan
2. Benda bisa dipindah tangankan hak kepemilikannya kepada orang lain.

PT.Garuda Ekspres Nusantara dalam penerimaan pekerja memberikan syarat untuk menyerahkan ijazahnya kepada perusahaan untuk dijadikan jaminan kerja. Berdasarkan ketentuan hukum jaminan disebutkan bahwa surat berharga tidak bisa dipakai sebagai jaminan sebab tidak bernilai ekonomis berbeda dengan surat berharga lainnya, seperti surat tanah, surat saham, dan obligasi.

Adanya penahanan ijazah ini bertujuan untuk dijadikan sebagai benda jaminan. Ijazah asli milik tenaga kerja dijadikan jaminan selama berjalannya kontrak kerja. Hal ini menunjukkan benda jaminan terus mengalami perubahan dalam hal penafsirannya. Benda jaminan merupakan sesuatu yang bersifat kebendanaan, bias dialihkan, dan bernilai ekonomis. Namun, ijazah bukanlah suatu benda yang bias dialihkan kepemilikannya dan tidak bernilai ekonomis. Adapun yang terjadi di dunia kerja, ijazah dijadikan sebagai syarat terlampir. Nyatanya sekarang ini banyak perusahaan yang memberlakukan

---

<sup>62</sup>Salim, 2011, "Perkembangan Hukum Jaminan di Indonesia" PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 24

penahanan ijazah milik pekerja untuk dijadikan sebagai jaminan kontrak kerja.

Dalam pasal 1320 KUHPerdara berisi tentang syarat sah perjanjian, dimana ijazah dijadikan sebagai jaminan kerja tidak dibenarkan dan dapat menggugurkan keabsahan perjanjian. Namun, apabila perjanjian yang memuat penahanan ijazah sebagai beda jaminan dan telah disepakati antara kedua pihak, maka hal tersebut menjadikan adanya keterikatan secara hukum antara kedua pihak tersebut (pasal 1331 BW). Pemerintah belum membuat peraturan yang jelas mengenai penahanan ijazah sebagai jaminan, sehingga status ijazah sebagai jaminan kontrak dikatakan sah secara hukum. Dalam hal ini, ijazah merupakan kebendaan sehingga dapat dijadikan sebagai karena bersifat materiil.

Berdasarkan wawancara yang telah penulis lakukan, dengan Direktur PT.Garuda Ekspres Nusantara pada hari Kamis, 20 Januari 2022,<sup>63</sup> tentang bagaimana sebaiknya bentuk perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha diperjelas secara seksama dengan detail melampirkan ijazah asli dan proses pengembalian ijazah tersebut, beliau menjelaskan bahwa sebelum terjadi hubungan kerja antara pekerja dengan PT.Garuda Ekspres Nusantara membuat perjanjian kerja secara tertulis, dan apakah perjanjian kerja antar pekerja dengan pengusaha dibuat dengan kesepakatan bersama, beliau menjelaskan Pihak Pertama (pengusaha) membuat perjanjian kerja dengan

---

<sup>63</sup>Wawancara dengan Direktur PT.GarudaEkspres Nusantara, Hari Kamis, 20 Januari 2022, bertempat dikantor J&T Express Kota Pekanbaru



Pihak Kedua (pekerja). Setelah perjanjian kerja dibuat, Pihak Pertama memberikan perjanjian kerja kepada Pihak Kedua, setelah pihak kedua menyetujui maka dianggap pihak kedua telah menyetujui perjanjian kerja. Setelah pihak pertama dan pihak kedua telah menandatangani perjanjian kerja maka telah terjadinya kesepakatan antara pihak pertama dan pihak kedua.

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh pihak perusahaan dengan pihak pekerja secara lisan ataupun tulisan, yang di dalam perjanjian tersebut memuat hak dan kewajiban dari setiap pihak.<sup>64</sup>

Dalam pembuatan perjanjian kerja tidak ada kriteria khusus, dimana perjanjian dapat dibuat secara lisan ataupun secara tertulis antara pemberi kerja dengan pekerja. Adapun yang utama dari pembuatan perjanjian kerja yaitu harus mengikuti ketentuan Pasal 1320 KUHperdata. Apabila perjanjian dilakukan secara tertulis maka perjanjian tersebut harus ditandatangani oleh kedua pihak dan selanjutnya dilaksanakan sesuai peraturan yang berlaku.

Dalam Pasal 51 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terkait bentuk perjanjian kerja dalam ayat (1) dinyatakan bahwa:

“ perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.”

---

<sup>64</sup> Salim Hs, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2004, hlm 4.

Pembuatan perjanjian kerja dapat dilakukan secara tertulis atau lisan, akan tetapi perjanjian lebih baik dilakukan secara tertulis yang dapat dijadikan bukti nyata untuk mendapatkan jaminan secara hukum.

Berlandaskan beberapa hal yang telah diterangkan di atas, maka kesimpulannya bahwa perjanjian adalah sarana guna mendapatkan serangkaian hak dan kewajiban, agar pihak-pihak yang bersangkutan tersebut memiliki dasar hukum untuk menjalankan suatu tindakannya. Berdasarkan realita yang terjadi sekaran gini, terdapat beberapa klausa perjanjian kerja yang mewajibkan penahanan ijazah pada saat dijalankannya perjanjian kerja.

Penahanan ijazah ini digunakan sebagai jaminan profesionalitas di bidang pekerjaan. Adapun ijazah yang digunakan adalah ijazah asli dari pekerja yang menjadi jaminan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.

Adapun beberapa hal yang diatur pada perjanjian kerja yang sebagaimana ditentukan pada Pasal 54, yakni:<sup>65</sup>

- i. “Nama, Alamat Perusahaan, dan Jenis Usaha
- j. Nama, Jenis Kelamin, Umur, dan Alamat pekerja
- k. Jabatan atau Jenis pekerjaan
- l. Tempat pekerjaan
- m. Besarnya upah dan cara pembayarannya
- n. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja
- o. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- p. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja”.

---

<sup>65</sup>“UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 54”.

Berlandaskan pada pasal 56 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Jenis perjanjian kerja terdiri atas perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).”

Tujuan dibuatnya perjanjian kerja waktu tidak tertentu, untuk mengatur hubungan pekerja dengan pengusaha. Didalamnya tertulis nama dan alamat pekerja, jenis pekerjaan, kedudukan atau jabatan, tanggal mulai bekerja, gaji pekerja, tunjangan, fasilitas, serta hal-hal lain yang berhubungan dengan hubungan kerja. Surat ini berfungsi mengikat dengan jelas status pekerja dalam sebuah perusahaan, lengkap dengan semua hak dan kewajiban.

Mengenai hal ini tidak diatur secara khusus dalam aturan perundang-undangan. Pasal 3 PP 35/2021 hanya menegaskan agar PKWTT dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam prakteknya pekerja dengan status PKWTT akan melakukan perjanjian kerja dengan perusahaan. Sebelum seorang pekerja menandatangani PKWTT, perusahaan berhak mengajukan masa percobaan selama 3 bulan untuk memastikan pekerja tersebut layak diangkat menjadi pekerja tetap atau sebaliknya.

Jika perusahaan memutuskan untuk menetapkan pekerja dalam masa percobaan sebagai pekerja tetap, maka perusahaan wajib memperbaharui perjanjian kerja pekerja tersebut menjadi pekerja tetap. Namun harus diperhatikan bahwa masa percobaan yang demikian bukanlah syarat wajib. Dalam aturan perundang-undangan disebut “dapat mensyaratkan” artinya



perusahaan dapat langsung membuat PKWTT dengan pekerjanya tanpa melalui masa percobaan tersebut.

Maksudnya adalah bahwasanya suatu perjanjian kerja haruslah dibuat dengan maksud atau alasan yang sesuai dengan hukum yang berlaku, jadi tidaklah dapat suatu perjanjian kerja yang dibuat jika melanggar hukum yang berlaku.

**Tabel 3.1**  
**Tanggapan Pekerja PT.GarudaEkspress Nusantara Tentang Bentuk Perjanjian Kerja Antara Pekerja dengan PT.Garuda Ekspress Nusantara**

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1.	Tertulis	6	60%
2.	Tidak Tertulis	4	40%
	Jumlah	10	100%

*Sumber Data: Data Olahan Tahun 2022*

Dari tabel 3.1 diatas dapat dilihat bahwa 60% atau 6 orang pekerja mengatakan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh PT.Garuda Ekspress Nusantara yaitu, tertulis. Sedangkan 40% atau 4 orang pekerja mengatakan perjanjian kerja yang dibuat oleh PT.Garuda Ekspress Nusantara tidak tertulis. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa banyak pekerja yang mengetahui perjanjian kerja dibuat secara tertulis. Sedangkan ada beberapa pekerja yang dianggap tidak memahami isi kontrak kerja.

Penulis juga menanyakan kepada Direktur PT.Garuda Ekspress Nusantara,<sup>66</sup> apakah perusahaan memberikan jaminan tenaga kerja kepada

<sup>66</sup>Wawancara dengan Direktur PT.GarudaEkspress Nusantara, Hari Kamis, 20 Januari 2022, bertempat dikantor J&T Express Kota Pekanbaru

pekerja, beliau menjelaskan didalam perjanjian kerja PT.Garuda Ekspres Nusantara dalam Pasal 7. Pasal 7 ayat 3 menjelaskan bahwa “Pihak Kedua akan dijaminan kepada program Jaminan Sosial Tenaga Kerja”. Dan Pasal 7 ayat 4 menjelaskan bahwa “Pengobatan dan Perawatan Kesehatan Pihak Kedua dijaminan pada program BPJS Kesehatan”.

**Tabel 3.2**  
**Tanggapan Pekerja PT.Garuda Ekspres Nusantara Tentang Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja Pekerja**

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1.	Sudah	6	60%
2.	Belum	4	40%
	Jumlah	10	100%

*Sumber Data: Data Olahan Tahun 2022*

Dari tabel 3.2 diatas dapat dilihat bahwa 60% atau 6 orang pekerja mengatakan bahwa jaminan kesehatan yang dibuat oleh PT.Garuda Ekspres Nusantara yaitu, sudah mendapatkan jaminan. Sedangkan 40% atau 4 orang pekerja mengatakan jaminan kesehatan yang dibuat oleh PT.Garuda Ekspres Nusantara belum mendapatkan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa banyak pekerja yang sudah mendapatkan jaminan kesehatan. Sedangkan ada beberapa 4 pekerja yang belum mendapatkan jaminan kesehatan.

**Tabel 3.3**  
**Tanggapan Pekerja PT.Garuda Ekspres Nusantara Tentang Jaminan**  
**Kecelakaan Kerja Pekerja**

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1.	Sudah	5	50%
2.	Belum	5	50%
	Jumlah	10	100%

*Sumber Data: Data Olahan Tahun 2022*

Dari tabel 3.3 diatas dapat dilihat bahwa 50% atau 5 orang pekerja mengatakan bahwa Jaminan Kecelakaan yang dibuat oleh PT.Garuda Ekspres Nusantara yaitu sudah mendapatkan jaminan kecelakaan. Sedangkan 50% atau 5 orang mengatakan jaminan kecelakaan yang dibuat PT.Garuda Ekspres Nusantara yaitu belum mendapatkan jaminan kecelakaan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa banyak pekerja setengah dari keseluruhan pekerja yaitu 5 pekerja yang sudah mendapatkan jaminan kecelakaan. Sedangkan setengahnya yaitu 5 pekerja yang belum mendapatkan jaminan kecelakaan.

Dalam pasal 86 ayat 1 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan :

- 1) Keselamatan dan kesehatan kerja
- 2) Moral dan kesusilaan
- 3) Perlakuan yang sesuai harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai.”



Adapun bentuk tanggung jawab yang dilakukan PT.Garuda Ekspres Nusantara adalah sebagai berikut :

1) Hubungan hukum antara pekerja dengan PT.Garuda Ekspres Nusantara

Hubungan kerja dilakukan melalui perjanjian yang dilakukan secara tertulis, dalam bentuk surat perjanjian kesepakatan kerja untuk waktu tertentu yang dibuat pengusaha dengan pekerja, sesuai dengan ketentuan pasal 65 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu : “Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Dengan diadakannya perjanjian kerja waktu tidak tertentu antara pekerja dengan perusahaan akan menjamin kepastian hukum tentang hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan, dan kewajiban pekerja terhadap perusahaan.

2) Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pengertian jaminan tenaga kerja dapat diartikan secara luas dan sempit. Dalam pengertiannya yang luas jaminan ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan pemerintah. Usaha-usaha tersebut oleh Kartonegoro dikelompokkan menjadi sebagai berikut :

- a) Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha dibidang kesehatan, keagamaan, pendidikan bantuan

hukum, dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam pelayanan sosial (*Social Service*).

- b) Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat, dan berbagai ketentuan yang dapat disebut bantuan sosial (*Social Assistance*).
- c) Usaha-usaha yang berupa pembinaan dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi, dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai sarana sosial (*Social Infrastructure*).
- d) Usaha-usaha yang dibidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditunjukkan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi resiko-resiko sosial ekonomis, digolongkan dalam asuransi sosial (*Social Insurance*).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur PT.Garuda Ekspres Nusantara,<sup>67</sup> perusahaan mengikut sertakan pekerja di dalam program Jamsostek untuk menjamin kesejahteraan pekerja di PT.Garuda Ekspres Nusantara, sesuai dengan surat Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Berdasarkan usaha-usaha diatas maka secara luas pengertian jaminan sosial tenaga kerja dapat dijumpai dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang ketentuan-ketentuan pokok jaminan sosial, Pasal 2 ayat (4)

---

<sup>67</sup>Wawancara dengan Direktur PT.GarudaEkspres Nusantara, Hari Kamis, 20 Januari 2022, bertempat dikantor J&T Express Kota Pekanbaru

berbunyi : “Dan sosial sebagai perwujudan sekuritas sosial adalah seluruh sistem sosial perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga negara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan/atau dekat guan memelihara jaminan sosial”.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada dilingkungan perusahaan dalam hal penyelenggaraan, perlindungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak (Tenaga kerja dan pengusaha). Dalam kamus populer “Pekerjaan sosial” istilah jaminan sosial tersebut disebut sebagai berikut :

“Jaminan Sosial adalah suatu program perlindungan yang diberikan oleh negara, masyarakat dan organisasi sosial kepada seseorang/individu yang menghadapi kesukaran-kesukaran dalam kehidupan dan penghidupannya, seperti penderita penyakit kronis, kecelakaan kerja dan sebagainya”.<sup>68</sup>

Pengertian jaminan sosial tenaga kerja dinyatakan dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1992, yaitu : Suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau

---

<sup>68</sup> Ridwan Marpaung, Kamus Populer Pekerja Sosial, 1988, hal. 36



keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Karena perusahaan yang memasukkan tenaga kerjanya dalam program Jamsostek adalah perusahaan yang terletak bijaksana pemikirannya dan telah bertindak :

1. Melindungi para buruhnya sedemikian rupa dalam menghadapi kecelakaan kerja yang mungkin saja terjadi, baik karena adanya mutakhir, maupun karena penempatan tenaga kerja pada proyek-proyek diluar daerah dalam rangka menunjang pembangunan.
2. Mendidik para buruhnya supaya berhemat/menabung yang dapat dinikmati apabila sewaktu-waktu terjadi suatu kejadian yang harus dihadapi buruh beserta keluarganya.
3. Melindungi perusahaan dari kerusakan kemungkinan berjumlah sangat besar, karena terjadinya musibah yang menimpa beberapa karyawan, dimana setiap kecelakaan atau musibah sama sekali tidak diharapkan.<sup>69</sup>

Menurut Muhammad Fadhly<sup>70</sup> selaku pekerja PT.GarudaEkspress Nusantara dengan diikutkannya tenaga kerja sebagai peserta Jamsostek yang menjadi kewajiban dari perusahaan akan memberikan perlindungan kepada pekerja, mengingat lemahnya posisi pekerja terus diperhatikan dan tidak di

<sup>69</sup> Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *ManagemenTenega Kerja*, Bima Aksara Jakarta, 1987, hal. 92

<sup>70</sup>Wawancara dengan Muhammad Fadhly , pekerja PT.GarudaEkspress Nusantara, Hari Kamis, 20Januari,2022, bertempat di kantor J&T Express Kota Pekanbaru

deskriminasi. Menurut penulis, dari bentuk tanggung jawab yang telah diberikan oleh PT.Garuda Ekspres Nusantara masih ada hal-hal yang belum terpenuhi seperti upah dan kontrak kerja yang telah melewati batas, seharusnya sebagai perusahaan penyalur tenaga kerja.

Selanjutnya penulis menanyakan kepada Direktur PT.Garuda Ekspres Nusantara,<sup>71</sup> bagaimana tanggapan mengenai Ijazah pekerja dijadikan salah satu syarat untuk jaminan kerja, beliau menjelaskan sebagai pihak perusahaan terhadap penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan kerja yang memuat hak dan kewajiban pekerja, untuk acuan evaluasi dan/atau penilaian kinerja pekerja dalam bekerja dan menyelesaikan perjanjian kontrak kerja dan/atau memperpanjang perjanjian kontrak kerja. Hal tersebut untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja di PT.Garuda Ekspres Nusantara.<sup>72</sup>

**Tabel 3.4**  
**Tanggapan Pekerja PT.Garuda Ekspres Nusantara Tentang Syarat Bekerja dengan Jaminan Kerja yaitu Penahanan Ijazah Pekerja**

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1.	Iya	10	100%
2.	Tidak	0	0%
	Jumlah	10	100%

Sumber data: Data Olahan Tahun 2020

Dari tabel 3.4 diatas dapat dilihat bahwa 100% atau 10 orang pekerja mengatakan bahwa adanya syarat penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan

<sup>71</sup>Wawancara dengan Direktur PT.GarudaEkspres Nusantara, Hari Kamis, 20 Januari 2022, bertempat dikantor J&T Express Kota Pekanbaru

<sup>72</sup>Wawancara dengan Direktur PT.GarudaEkspres Nusantara, Hari Kamis, 20 Januari 2022, bertempat dikantor J&T Express Kota Pekanbaru

kerja mereka oleh PT.Garuda Ekspres Nusantara. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa semua pekerja tau adanya syarat penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan kerja mereka.

Sebenarnya ijazah tidak dapat digolongkan sebagai jaminan kebendaan, akan tetapisebagai jaminan yang lain. Sebagai benda jaminan, ijazah memiliki kekuatan, yaitu pada naskahasli ijazah yang merupakan surat otentik. Perusahaan biasanya hanya meminta pekerjanyauntuk menunjukan asli ijasahnya untuk disesuaikan dengan copy yang mereka terima daripekerja. Fungsi ijasah sebagai jaminan yang ditahan oleh perusahaan adalah dapat dibenarkansecara hukum, yang dalam hal ini difungsikan sebagai penekan kepada pekerja agarmenuhi semua tuntutan yang diberlakukan perusahaan sebagaimana termasuk dalam perjanjian.

Jika ditelusuri lebih lanjut, perusahaan PT.Garuda Ekspres Nusantara melakukanpenahanan ijazah sebagai jaminan kerja,dengan maksud agar pekerja lebih terikatlagi terhadap perusahaan dan perusahaanmemegang kendali lebih terhadap pekerjaan si pekerja. Pekerja yang terikat oleh aturan perusahaan tidakmemiliki kebebasan untuk keluar ataumengundurkan diri dari perusahaan untukmelamar kerja diperusahaan lain.

Adapun salah satu alasan dan tujuan perusahaan tersebut telat mengembalikan ijazah ialah untuk meminimalisirkanresiko dari kebiasaan bekerja pada perusahaan PT.Garuda Ekspres Nusantara supaya pekerja tidak menimbulkan kerugian pada perusahaan tersebut.



Kemudian perusahaan harus memenuhi hak-hak para pekerja yang salah satunya adalah gaji tetap, upah lembur, jaminan kecelakaan kerja, dan lainnya. Maka dari itu, setelah terpenuhi hak-hak para pekerja tersebut pada perusahaan PT.Garuda Ekspres Nusantara ijazah asli dapat dikembalikan kepada para pekerja oleh perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Ade Vebrinaldi selaku pekerja PT.Garuda Ekspres Nusantara. Pada hari Kamis, 20 Januari 2022 mengatakan bahwa “Penahanan ijazah pekerja tersebut dijadikan sebagai salah satu syarat untuk jaminan kerja, yaitu : Upah, Kecelakaan dalam bekerja, Kesehatan jasmani dan rohani dalam bekerja.”<sup>73</sup>

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Muhammad Fadhly selaku pekerja PT.Garuda Ekspres Nusantara. Pada hari Kamis, 20 Januari 2022 mengatakan bahwa “Jaminan kerja akan di cantumkan apabila pekerja menyerahkan ijazah sebagai salah satu syarat bekerja di PT.Garuda Ekspres Nusantara, benar adanya jaminan kesehatan dan kecelakaan yang sebagai pekerja telah menggunakan melalui program Jamsostek maupun BPJS.”<sup>74</sup>

Berdasarkan wawancara diatas dengan pekerja di PT.Garuda Ekspres Nusantara mengatakan bahwa penahann ijazah tersebut memenuhi jaminan

---

<sup>73</sup>Wawancara dengan Ade Vebrinaldi , pekerja PT.GarudaEkspres Nusantara, Hari Kamis, 20Januari,2022, bertempat di kantor PT.GarudaEkspres Nusantara

<sup>74</sup>Wawancara dengan Muhammad Fadhly , pekerja PT.GarudaEkspres Nusantara, Hari Kamis, 20Januari,2022, bertempat di kantor PT.GarudaEkspres Nusantara

kerja untuk pekerja. Dimana pekerja diberikan jaminan kecelakaan kerja dan kesehatan kerja berupa program jamsostek, kemudian beberapa pekerja telah menggunakan jaminan tersebut seperti biaya Swab PCR, Antigen yang langsung ditanggung oleh perusahaan dengan program jamsostek.

Berdasarkan data tentang hasil penyebaran kuesioner kepada pekerja tentang penahanan ijazah pekerja atau tidaknya dijadikan sebagai jaminan kerja di PT.Garuda Ekspres Nusantara, gambaran jawaban pekerja tentang mengetahui penahanan ijazah pekerja sebagai Jaminan Kerja di PT.Garuda Ekspres Nusantara.

**Tabel 3.5**  
**Tanggapan Pekerja PT.Garuda Ekspres Nusantara Tentang Penahanan Ijazah Pekerja Sebagai Jaminan Kerja**

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1.	Menyetujui	10	100%
2.	Tidak Menyetujui	0	0%
	Jumlah	10	100%

*Sumber data: Data Olahan Tahun 2020*

Bersasarkan tabel 3.5 dapat dilihat bahwa 100% atau 10 orang pekerja menjawab mengetahui tentang penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan kerja. Dari penjelasan tersebut dapat di simpulkan bahwa seluruh pekerja di PT.Garuda Ekspres Nusantara mengetahui Penahanan Ijazah pekerja sebagai Jaminan Kerja.

**Tabel 3.6**  
**Tanggapan Pekerja PT.Garuda Ekspres Nusantara Mengetahui Tentang Hak-Hak dan Kewajiban Menurut Undang-undang Yang Seharusnya Diterima Oleh Pekerja**

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1.	Mengetahui	4	40%
2.	Tidak Mengetahui	6	60%
	Jumlah	10	100%

*Sumber data: Data Olahan Tahun 2020*

Dari tabel 3.6 diatas dapat dilihat bahwa 60% atau 6 orang pekerja tidak mengetahui hak-hak menurut Undang-Undang yang seharusnya diterima oleh pekerja. Sedangkan 40% atau 4 orang pekerja mengetahui hak-hak menurut Undang-Undang yang seharusnya diterima oleh pekerja. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hak-hak pekerja dalam telah diatur oleh undang-undang dengan cukup baik walaupun masih banyak kekurangan dimana pekerja haruslah siap mengikuti peraturan perusahaan, dimana sebagai pekerja mereka harus siap menerima kontrak dari perusahaan yang mana kondisi ini akan mempersulit setiap pekerja untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi dan bahkan tidak mungkin.

Pasal 11 yang berbunyi “setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”. Pasal 61 ayat (5) yang berbunyi “dalam hal pekerja meninggal dunia, ahli waris pekerja berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang telah diatur dalam perjanjian kerjabersama”.



Pasal 86 Ayat (1) setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan Kesehatan kerja, moral kesusialaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Bab X bagian kedua tentang pengupahan Pasal 88 Ayat (1) “setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 99 Ayat (1) “setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.

Dari hasil kuesioner diatas dapat dilihat bahwa PT.Garuda Ekspres Nusantara sebagai perusahaan PKWTT yang masih belum sepenuhnya menjalankan hak-hak dan kewajibannya sesuai dengan aturan yang berlaku, dimana masih banyaknya hak-hak yang belum terpenuhi dan hal tersebut mengakibatkan kerugian terhadap pekerja, dimana hal ini salah satu akibat dari kurang pahamnya pekerja mengenai hak-hak seharusnya mereka terima diakibatkan kurangnya pengetahuan yang mereka miliki. Berdasarkan data tentang hasil penyebaran kuesioner kepada pekerja tentang mengetahui atau tidaknya pekerja mengenai hak-hak apa saja yang seharusnya diterima sebagai pekerja.

#### **B. Penyelesaian terhadap Penahanan Ijazah Pekerja oleh Pengusaha pada PT.Garuda Ekspres Nusantara sebagai Jaminan Kerja**

PT.Garuda Ekspres Nusantara sebagai perseroan terbatas yang bergerak dibidang Cargo atau Ekspedisi barang dengan penahanan ijazah pekerja, namun dalam hal ini seringkali terjadi hambatan-hambatan yang menjadi faktor tidak dapat

terlaksanakannya proses pemenuhan kesejahteraan untuk pekerja dengan baik. Penulis juga menanyakan kepada Direktur PT.Garuda Ekspres Nusantara<sup>75</sup>. Apakah perusahaan memberikan pesangon apabila pekerja diberhentikan, beliau menjawab apabila pihak kedua memutuskan kontrak kerja kepada pihak pertama, pihak pertama tidak memberikan pesangon, karena pihak kedua memutuskan kontrak kerja secara sepihak.

Penulis juga menanyakan kepada Direktur PT.Garuda Ekspres Nusantara<sup>76</sup>. Apa saja hambatan-hambatan yang jika dialami perusahaan sebagai pihak pertama, beliau menjelaskan masih banyak pekerja yang kurang memahami isi kontrak kerja. Maka dari itu terdapat beberapa ketentuan yang sebaiknya juga diatur agar kesepakatan penahanan ijazah untuk memenuhi asas iktikad baik, yaitu:

1. Perusahaan wajib mengembalikan ijazah saat masa kontrak berakhir. Hal ini untuk menjamin kepastian hukum bagi pekerja agar dapat menuntut haknya atas ijazah yang ditahan perusahaan.
2. Bentuk jaminan dari perusahaan jika perusahaan melanggar perjanjian kerja.
3. Pertanggungjawaban perusahaan jika ijazah mengalami kerusakan atau musnah.

---

<sup>75</sup>Wawancara dengan Direktur PT.GarudaEkspres Nusantara, Hari Kamis, 20 Januari 2022, bertempat dikantor J&T Express Kota Pekanbaru

<sup>76</sup>Wawancara dengan Direktur PT.GarudaEkspres Nusantara, Hari Kamis, 20 Januari 2022, bertempat dikantor J&T Express Kota Pekanbaru

Poin-poin di atas penting sekali diatur untuk melindungi pekerja yang bersangkutan jika ijazah yang ditahan tersebut hilang/rusak. Jika perjanjian kerja memuat klausul mengenai pertanggungjawaban perusahaan dalam hal ijazah mengalami kerusakan atau musnah, dalam hal ini yakni hilang, maka pekerja yang bersangkutan dapat meminta pertanggungjawaban kepada perusahaan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja tersebut.

**Tabel 3.7**  
**Tanggapan Pekerja PT.Garuda Ekspres Nusantara Mengetahui Tentang Keterlambatan Pengembalian Ijazah Pekerja**

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1.	Pernah	8	80%
2.	Tidak Pernah	2	20%
	Jumlah	10	100%

*Sumber data: Data Olahan Tahun 2020*

Dari tabel 3.7 diatas dapat dilihat bahwa 20% atau 2 orang pekerja mengatakan bahwa tidak pernah terlambat dalam mengembalikan ijazah pekerja oleh PT.Garuda Ekspres Nusantara. Sedangkan 80% atau 8 orang mengatakan pernah mendapatkan keterlambatan pengembalian ijazah pekerja mereka oleh PT.Garuda Ekspres Nusantara. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa banyak pekerja yang selalu menerima keterlambatan pengembalian ijazah pekerja yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sedangkan ada beberapa pekerja mendapatkan pengembalian ijazah pekerja tepat waktu.

Selain itu, jika dalam perjanjian kerja diatur bahwa perusahaan akan mengembalikan ijazah tersebut saat hubungan kerja berakhir, tetapi perusahaan



yang bersangkutan tidak mengembalikan ijazah tersebut pada waktu yang disepakati karena hilang, pekerja yang bersangkutan dapat menggugat perusahaan atas dasar wanprestasi, sebagaimana diatur dalam Pasal 1243 KUH Perdata.

Sedangkan jika ijazah tersebut tidak sengaja dihilangkan, dikutip dari artikel Akibat Hukum Jika Merusak Barang Orang Lain Tanpa Sengaja, S.R. Sianturi berpendapat jika peristiwa tersebut terjadi karena suatu kealpaan, makapenyelesaiannya adalah di bidang hukum perdata. Sehingga, atas perbuatan tersebut, pelaku tidak bisa diminta pertanggungjawabannya secara pidana, tetapi dapat diminta pertanggungjawabannya secara perdata, atas dasar wanprestasi sebagaimana kami jelaskan sebelumnya jika memang ada perjanjian antara karyawan dan perusahaan, atau atas dasar perbuatan melawan hukum (“PMH”), sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 KUH Perdata:

“Tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu mengganti kerugian tersebut.”

Dalam hal ini, pekerja dapat meminta pertanggungjawaban perdata kepada perusahaan/atasan yang mempekerjakan supervisor yang bersangkutan, sebagaimana diatur dalam Pasal 1367 KUH Perdata:

“Seseorang tidak saja bertanggungjawab untuk kerugian yang disebabkan perbuatannya sendiri, melainkan juga untuk kerugian yang disebabkan perbuatannya orang-orang yang menjadi tanggungannya atau disebabkan oleh barang-barang yang berada di bawah pengawasannya”.

Penulis juga menanyakan kepada Direktur PT.Garuda Ekspres Nusantara,<sup>77</sup> apakah perusahaan memberikan upah lembur, tungan hari raya dan izin cuti kepada pekerja, beliau menjelaskan ada, memberikan upah di hari besar seperti upah lembur dan tunjangan hari raya.

**Tabel 3.8**  
**Tanggapan Pekerja PT.Garuda Ekspres Nusantara Tentang Tunjangan Hari raya Pekerja**

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1.	Diberikan	10	100%
2.	Tidak Berikan	0	0%
	Jumlah	10	100%

*Sumber data: Data Olahan Tahun 2020*

Dari tabel 3.8 diatas dapat dilihat bahwa 100% atau 10 orang pekerja mengatakan bahwa tunjangan Hari Raya oleh PT.GarudaEkspres Nusantara. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa banyak pekerja mendapatkan Tunjangan Hari Raya.

**Tabel 3.9**  
**Tanggapan Pekerja PT.Garuda Ekspres Nusantara Tentang Upah Lembur Pekerja**

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1.	Diberikan	8	80%
2.	Tidak Berikan	0	0%
3.	Diberikan tapi tidak sepenuhnya	2	20%
	Jumlah	10	100%

<sup>77</sup>Wawancara dengan Direktur PT.GarudaEkspres Nusantara, Hari Kamis, 20 Januari 2022, bertempat dikantor J&T Express Kota Pekanbaru

Sumber data: Data Olahan Tahun 2020

Dari tabel 3.9 diatas dapat dilihat bahwa 80% atau 8 orang pekerja mengatakan bahwa upah lembur oleh PT.Garuda Ekspres Nusantara yaitu diberikan. Sedangkan 2% atau 2 orang pekerja mengatakan bahwa diberikan upah lembur, tapi tidak sepenuhnya oleh PT.Garuda Ekspres Nusantara. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa banyak pekerja yang menerima upah lembur oleh PT.Garuda Ekspres Nusantara dan 2 orang pekerja yang tidak menerima sepenuhnya upah lembur.

**Tabel 3.10**  
**Tanggapan Pekerja PT.Garuda Ekspres Nusantara Tentang Izin Cuti Pekerja**

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Presentasi
1.	Diberikan	5	50%
2.	Tidak Berikan	5	50%
	Jumlah	10	100%

Sumber data: Data Olahan Tahun 2020

Dari tabel 3.10 diatas dapat dilihat bahwa 50% atau 5 orang pekerja mengatakan bahwa izin cuti oleh PT.Garuda Ekspres Nusantara, yaitu diberikan. Sedangkan 50% atau 5 orang mengatakan Tidak diberikan izin cuti Raya oleh PT.Garuda Ekspres Nusantara. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian pekerja mendapatkan izin cuti. Sedangkan sebagian pekerja tidak mendapatkan izin cuti.



Selanjutnya penulis juga menanyakan kepada Direktur PT.Garuda Ekspres Nusantara<sup>78</sup>. Bagaimana perusahaan menghadapi hambatan-hambatan tersebut, beliau menjelaskan kepada pekerja tentang perusahaan, dari upah tetap dan tidak tetap, jaminan kecelakaan dan jaminan BPJS.

Melihat banyaknya hambatan yang dihadapi, tentu dibutuhkan suatu upaya dan solusi yang tegas agar dapat melaksanakan tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja, yaitu :

1. Penempatan Pekerja

Kedua belah pihak sepaham dan sepakat, bahwa pekerja dapat ditempatkan dimana saja, atau posisi-posisi area yang membutuhkan tenaga muda, namun tetap melihat dan mempertimbangkan hal-hal yang menyangkut kebutuhan, keahlian dan senioritas pekerja

2. Penetapan Upah Pekerja

Kedua belah pihak sepaham dan sepakat, bahwa upah yang diberikan sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dengan serikat pekerja, selama tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku, bahkan dengan regulasi yang lebih baik mengenai aturan yang harus dijalankan dalam hubungan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dengan calon pekerja perjanjian PKWTT, yang diperjelas secara umum dalam perjanjian yang kerja bersama (PKB)

---

<sup>78</sup>Wawancara dengan Direktur PT.GarudaEkspres Nusantara, Hari Kamis, 20 Januari 2022, bertempat dikantor J&T Express Kota Pekanbaru

3. Berakhirnya Perjanjian Pekerja
  - a. Apabila dalam waktu tidak tertentu, pekerja sudah tidak produktif dikarenakan buruknya kedisiplinan pekerja dan perilaku buruk pekerja yang merugikan perusahaan, maka pekerja tersebut tidak akan diperpanjang masa perjanjian kerjanya.
  - b. Apabila pekerja kontrak mengundurkan diri secara mendadak tanpa merugikan perusahaan, perusahaan tidak menuntut apapun kecuali mengembalikan apa yang menjadi milik perusahaan, namun apabila perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak dikarenakan pelanggaran, namun masih terkait kesepakatan perjanjian kerja, maka perusahaan akan membayar upah dari sisa masa perjanjian kerja atau berdasarkan kesepakatan.
  - c. Apabila pekerja dalam masa perjanjian kerja telah melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan, maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak dikarenakan pelanggaran pekerja tersebut, namun tetap berdasarkan kesepakatan dengan pihak serikat pekerja.
4. Tentang status pekerja yang dapat dipromosikan menjadi pekerja tetap. Hal itu berdasarkan proses dan tahapan yang dilalui, yakni berdasarkan prestasi kerja, masa kerja, dan kebutuhan perusahaan.

Penulis juga menanyakan kepada Direktur PT.Garuda Ekspres Nusantara<sup>79</sup>. Apa yang dilakukan perusahaan jika pekerja menuntut hak-hak yang tidak diberikan sesuai dengan yang diperjanjikan, beliau menjawab apabila hak-hak tidak diberikan terjadi perselisihan antara pihak pertama dan pihak kedua, maka pihak pertama mengambil langkah musyawarah dan mufakat.

Menurut peneliti, dengan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja yang membuat pekerja harusnya memiliki kedudukan, hak, kewajiban dan peran yang sama dalam menjalankan pekerjaannya, apabila tidak terpenuhinya hak dan kewajiban maka akan menimbulkan adanya terjadinya ketidakadilan. Ini dikarenakan pekerja sangat rentan terhadap diskriminasi dan ketidakadilan, untuk itu seharusnya hak pekerja haruslah dipertanggung jawabkan.

Oleh karena itu pekerja haruslah memahami isi kontrak kerja, supaya tidak terjadi salah pemahaman terhadap isi kontrak kerja beserta syarat perjanjian sebagai jaminan kerja pekerja tersebut.

---

<sup>79</sup>Wawancara dengan Direktur PT.GarudaEkspres Nusantara, Hari Kamis, 20 Januari 2022, bertempat dikantor J&T Express Kota Pekanbaru



## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan sebelumnya dalam kaitannya dengan pokok permasalahan yang ada, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja dengan klausul menahan ijazah bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak dikarenakan melanggar peraturan perundang - undangan, yaitu Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, Pasal 1 Ayat (14), Pasal 9 Ayat (1), Pasal 12, dan Pasal 31 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, namun hal tersebut dikatakan masih multitafsir, dikarenakan tidak ada aturan yang jelas mengatur mengenai boleh tidaknya menahan ijazah. Larangan menahan ijazah hanya diatur dalam Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sehingga aturan tersebut tidak berlaku secara nasional, maka perjanjian kerja yang mengandung klausul menahan ijazah diperbolehkan sesuai dengan syarat sah perjanjian dalam Pasal 1320 KUHPdata yaitu kesepakatan para pihak.
2. Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yaitu perlindungan hukum preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif dapat diupayakan dengan pembuatan perjanjian kerja yang sesuai dengan ketentuan

perundang – undangan yang mengatur secara jelas mengenai apa yang diperjanjikan serta tidak melanggar apa yang diperjanjikan, termasuk klausul mengenai pengembalian ijazah kepada pekerja apabila keduanya tidak lagi terikat perjanjian. Perlindungan hukum represif diupayakan dengan mengajukan gugatan atas dasar wanprestasi apabila perusahaan tidak mengembalikan ijazah pekerja sesuai perjanjian kerja. Gugatan wanprestasi dilakukan apabila pekerja dan perusahaan tidak memiliki perselisihan hubungan industrial, apabila terdapat perselisihan hubungan berakibat pada ditahannya ijazah pekerja, diselesaikan dengan berdasar pada ketentuan Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

## B. Saran

1. Kepada perusahaan hendaknya melaksanakan kewajiban sesuai apa yang tertulis dalam perjanjian kerja mengenai pengembalian ijazah setelah berakhirnya perjanjian kerja, serta memeberikan kepastian bahwa ijazah yang disimpan perusahaan tersebut tersimpan dengan aman, sehingga tidak terjadi permasalahan yang mewajibkan pekerja menanggung kerugian. Perjanjian kerja haruslah disesuaikan nilai-nilainya dengan peraturan perusahaan, karena peraturan perusahaan adalah pedoman syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Penjaminan keamanan ijazah yang betul-betul aman sehingga pekerja tidak khawatir, kemudian proses pengembalian ijazah yang cepat agar tidak menghambat karir mantan pekerja serta ganti rugi ijazah yang

hilang dengan nominal dan atau pelayanan penduplikasian yang layak serta tidak memberatkan pekerja selaku pihak dirugikan.

2. Kepada calon pekerja kedepannya agar lebih membaca keseluruhan dan memahami maksud dari sebuah perjanjian kerja. Jangan sampai terpaksa menandatangani sebuah perjanjian yang justru syaratnya memberatkan, serta apabila hendak melamar pekerjaan alangkah baiknya mencari informasi tentang trackrecordcalon perusahaan tujuan terlebih dahulu, dan menanyakan kepada pihak perusahaan mengenai klausul – klausul yang diatur sebelum menandatangani sebuah perjanjian. Calon pekerja hendaknya meminta berita acara serah terima ketika menyerahkan ijazah kepada perusahaan. Hal tersebut sebagai bentuk kepastian agar pekerja tidak dipersulit apabila ingin mengambil ijazahnya setelah perjanjian kerja berakhir.





## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-buku

Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus* cetakan ke 10 (Jakarta: Prenadamedia, 2016).

Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, (Bandung,:Alumni,1982).

Ahmad Rizki Sridadi, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, (Malang:Empatdua Media, 2016).

Aloysius Uwiyono, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, *Asas-asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: Rajawali Press, 2014).

Asikin, H. Zainal, *et. al. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008.

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagkerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014)

A. Qiram Syamsudin Meliala, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*, (Yogyakarta : Liberty, 1985).

Djumadi, *perjanjian kerja*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada,2004).

Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, cetakan kedua- Bina aksara, Jakarta: 1997.

Dyah Ochtorina Susanti dan Aan Efendi. *Penelitian Hukum (Legal Research)*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2015).

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

Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004).

Harianto, Aries, *Hukum Ketenagakerjaan; Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2016.

Hernoko, Agus Yudha, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, Kencana, Jakarta, 2010.

Imam, Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1990.

Isnaeni, H. Moch., *Perkembangan Hukum Perdata Di Indonesia*, Laksbang Grafiika, Yogyakarta, 2013.

Jimmy Joses Sembiring, S.H., M.Hum., *Hak dan Kewajiban Pekerja berdasarkan peraturan terbaru*.

Khakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.

Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.

Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Air Langga University Press, Surabaya, 2008.

Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik* (Yogyakarta, 2005).

M.Hadi Subhan, *Hukum Kepailitan prinsip Norma dan Praktek diperadilan*, (jakarta, kencana, 2008).

Munir fuady, *konsep hukum perdata* ( jakarta:Rajawali pers,2014 ).

M.Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, (Bandung,Alumni,1986).

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

Ridwan Halim dkk, 1987, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramita, Jakarta.

Salim, H.S, *Hukum Kontrak* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014).

Salim, 2011, *Perkembangan Hukum Jaminan di Indonesia*, Cet.V, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta

Sendjun H.Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1988.

Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Sebagai Suatu Pengantar*, Liberty, Jogjakarta, 1999.

Soesilo. *KUHP serta Komentar-Komentarnya Lengkap Pasal Demi Pasal*. (Bogor: Politeia), 2013.

Syafrinaldi, *Buku Panduan*, UIR PRESS, Pekanbaru, 2017.

Yuniarsih, Tjutju Dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta. 2013.



## B. Skripsi-skripsi

Dera Reswara Santiaji, “Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kontrak bagi Karyawan Studi Kasus Swalayan Palma Jaya di Cilacap Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif”, *Skripsi* tidak diterbitkan, Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.

Ferdiansyah Putra dan Muhamad Dicky Putra Irsyam “Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja” *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Yos Soedarso Surabaya, 2020.

Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, Rajawali pers, Jakarta, 2016.

Nadila Rachma Dini. “*Analisis Yuridis terhadap Penahanann Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha dalam Hunungan kerja dalam Persepektif Hak Asasi Manusi*”. Pekanbaru 2015.

Satrio Ageng Rihardi, “Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di Tahan Ijazahnya oleh Perusahaan Studi Kasus pada Perusahaan Toko Laris di Jalan KHA. Dahlan Kabupaten Purworejo”, *Skripsi* tidak diterbitkan, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 2015.

W. Fritz Giovanni Eldi Anggasta, “Pertanggungjawaban Hukum dari Perusahaan yang Menghilangkan Ijazah Mantan Pekerja”, *Skripsi* tidak diterbitkan, Fakultas Hukum Universitas Atmajaya Yogyakarta, 2017.

### C. Artikel dan Jurnal

Agustina Ni Ade Darma Pratiwi, "*Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Ijazahnya ditahan oleh Perusahaan*", Jurnal Advokasi FH UNMAS, Vol 6, No 2, 2016.

Agustina Pratiwi, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Ijazahnya Ditahan oleh Perusahaan*. Jurnal Advokasi, Vol. 6, No. 2, Juli 2017.

Akbar Juara. Volume 2 Nomor 3 Edisi Agustus 2017.

Natsir Asnawi, *Perlindungan Hukum Kontrak Dalam Perspektif Hukum Kontrak Kontemporer*. Jurnal Masalah Hukum. Vol. 1.

PT. Jamsostek, *Perlindungan Bagi Tenaga Kerja Menuju Masa Depan Sejahtera: 20 Tahun PT. Jamsostek*, PT. Jamsostek, Jakarta.

Riauni, Margeretha. "*Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru Tahun 2012-2013.*" Jom FISIP Volume 1 No. 2- Oktober 2014.

Zainal asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 1993

### D. Peraturan Perundang-undangan

Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Pasal 1 angka 3 Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 29 Tahun 2014 tentang Pengesahan Fotokopi Ijazah/Surat Tanda Tamat Belajar, Surat Keterangan Pengganti Ijazah/Surat Tanda Tamat Belajar dan Penerbitan Surat Keterangan Pengganti Ijazah/Surat Tanda Tamat Belajar Jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah (Permendikbud 29/2014)

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 81 tahun 2014 tentang Ijazah, Sertifikat Kompetensi, dan Sertifikat Profesi Pendidikan Tinggi.

#### **E. Internet**

[https:// www.cermati.com/artikel/amp/ijazah-anda-hilang-tenang-ini-cara-mengurusnya](https://www.cermati.com/artikel/amp/ijazah-anda-hilang-tenang-ini-cara-mengurusnya), di akses 31 Desember 2017 Pukul 18.23

<https://disnaker.muaraenimkab.go.id/2021/06/20/tentang-disnaker> di akses 20 Juni 2020

<http://www.pengertianmenurutparaahli.net/pengertian-ijazah/> diakses pada tanggal 11 februari 2022 pukul 15.08

<http://aishkhuw.blogspot.co.id/2010/05/ijazah-sebagai-jaminan-kontrak-kerja.html?m=1> diakses pada tanggal 11 februari 2022 pukul 15.08

<https://employers.glints.id/resources/sanksi-perusahaan-yang-menahan-ijazah-karyawan/#:~:text=Penahanan%20ijazah%20merupakan%20praktik%20yang,tidak%20berhenti%20di%20tengah%20jalan>. Diakses pada tanggal, 26 Februari 2022, pukul 10.44