

**PENITIPAN IJAZAH SEBAGAI JAMINAN KERJA DALAM  
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI PT.TIVONA  
GLOBAL INDONESIA KOTA PEKANBARU**

**SKRIPSI**

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



**Oleh :**

**NAMA : AHMAD ZULFAN  
NPM : 161010590**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVESITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2021**



# Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Ahmad Zulfan

161010590

Dengan Judul :

*Telaah Lolos Similarity Sebesar Maksimal 30%*

Penelitian Ijazah Sebagai Jaminan Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Pt.Tiwona Global Indonesia Di Kota Pekanbaru

Pekanbaru, 05 Oktober 2021

Rektor Dekan Bidang Akademik

Universitas Hukum Islam Riau



*Yudi Hamzah, S.H.,M.H*



FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU



YKAN

FS 671471



No. Reg : 852/I/UPM FH UIR 2021

Paper ID : 1665601500/28 %

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
LEMBAGA DAKWAH ISLAM KADIPIS (LDIK)

# SERTIFIKAT

Nomor Registrasi : 9684/LEIK-DIP/2020

Berdasarkan

Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 525/UR/KPTS/2018 tentang Kewajiban Mahasiswa Muslim Universitas Islam Riau Bisa Membaca Al-Qur'an, Lembaga Dakwah Islam Kampus (LDIK) Universitas Islam Riau menyatakan bahwa:

AHMADZULFAN

Nomor Pokok Mahasiswa : 161010590

Lahir di Pekanbaru Tanggal Delapan Oktober Tahun Seribu Sembilan Ratus Sembilan Puluh Tujuh Mahasiswa Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau  
LULUS Tes Baca Al-Qur'an Dengan Predikat Baik

Pekanbaru, 04 Maret 2020  
Ketua,

  
Dr. H. Zulhelmy, S.E., M.Si., Ak.CA

NPK : 98 07 02 272



Dipindai dengan CamScanner

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor : 399 /Kpts/FH/2021**  
**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. Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
  7. SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
  8. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
  9. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016
  10. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor :080/UIR/KPTS/2017

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan**
1. Menunjuk  
**Nama** : Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum  
**NIDN** : 19540926 1983031002  
**Pangkat/Jabatan** : Pembina Utama Madya/ IV/d  
**Jabatan Fungsional** : Guru Besar  
Sebagai Dosen Pembimbing Mahasiswa  
**Nama** : Ahmad Zulfan  
**NPM** : 16 10 10 590  
**Prodi / Departemen** : Ilmu Hukum /Hukum Perdata  
**Judul skripsi** : Penitipan ijazah sebagai jaminan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Tevona Global Indonesia.
  2. Tugas-tugas pembimbing dan 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.



- 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



UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS HUKUM



FS 671471

alamat : Jalan Kaharudin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Telp.(0761) 72127  
Fax. (0761)67483 Pekanbaru-Riau 28284  
Website: law.uir.ac.id-e-mail :law@uir.ac.id

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

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap

Nama : AHMAD ZULFAN  
NPM : 161010590  
Fakultas : Hukum  
Program studi : Ilmu Hukum  
Bagian/Kekhususan : Hukum Perdata  
Judul Skripsi : **PENITIPAN IJAZAH DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI PT.TIVONA GLOBAL INDONESIA KOTA PEKANBARU**  
Pembimbing : Prof. Dr. Thamrin S,S. H., M. Hum.  
Dengan perincian sebagai berikut :

Tanggal	Berita Bimbingan	PARAF
24-07-2021	Abstrak diperbaiki	Pembimbing
05-08-2021	Perbaiki format penulisan	Pembimbing
07-08-2021	Perbaiki saran	Pembimbing
10-08-2021	Tambah lampiran wawancara	Pembimbing
15-08-2021	Perbaiki daftar pustaka	Pembimbing
23-08-2020	ACC	Pembimbing

Pekanbaru, 02 September 2021  
Mengetahui :



*Dr. Rosydi Hamzah S. H., M. H.*  
Wakil Dekan I

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
Dokumen ini adalah Arsip Milik :



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



**KAN**  
Komisi Akreditasi Nasional

FS 671471

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Telp.(0761) 72127

Fax. (0761)67483 Pekanbaru-Riau 28284

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**

**PENTIPAN IJAZAH DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)  
DI PT.TIVONA GLOBAL INDONESIA KOTA PEKANBARU**

**AHMAD ZULFAN**

**NPM : 161010590**

Telah Diperiksa dan Disetujui oleh Dosen Pembimbing

**PEMBIMBING**

**Prof. Dr. Thamrin S. S. H., M. Hum.**

**Mengetahui :**

**Dekan**

**DR. M. MUSA, S. H., M. H.**

**NOMOR : 597/KPTS/FH-UIR/2021**  
**TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA**  
**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang :
1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
  2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.

- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
  2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
  3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
  4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
    - a. Nomor : 232/U/2000
    - b. Nomor : 234/U/2000
    - c. Nomor : 176/U/2001
    - d. Nomor : 045/U/2002
  5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
  6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
  7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
  8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
    - a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998
    - b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989
    - c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012
  9. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 0580/UIR/KPTS/2021 tentang Pemberhentian Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Periode 2020-2024 dan Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Periode Sisa Jabatan 2020-2024

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan :
1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :

N a m a : Ahmad Zulfan  
N.P.M. : 161010590  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Penitipan Ijazah sebagai Jaminan Kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru.

Dengan susunan tim penguji terdiri dari  
Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum : Ketua merangkap penguji materi skripsi  
Rahdiansyah, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji sistematika  
Selvi Harvia Santri, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji methodologi  
Esy Kurniasih, S.H., M.H : Notulis
  2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
  3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- Kutipan** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.



Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal 14 Oktober 2021

Dekan,

Dr. M. Musa, S.H., M.H  
NIDN. 1009116601

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Pertiinggal



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 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 UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Nomor : 597/KPTS/FH-UIR/2021 Tanggal 14 Oktober 2021, pada hari ini **Jum'at, 15 Oktober 2021** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Ahmad Zulfan  
N P M : 161010590  
Program Study : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Penitipan Ijazah sebagai Jaminan Kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru.  
Tanggal Ujian : 15 Oktober 2021  
Waktu Ujian : 13.00 -14.00 WIB  
Tempat Ujian : Dilaksanakan secara Daring  
IPK : 3.15  
Predikat Kelulusan : Sangat Memuaskan

### Dosen Penguji

### Tanda Tangan

- |                                     |          |
|-------------------------------------|----------|
| 1. Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum | 1. Hadir |
| 2. Rahdiansyah, S.H., M.H           | 2. Hadir |
| 3. Selvi Harvia Santri, S.H., M.H   | 3. Hadir |

### Notulen

- |                             |          |
|-----------------------------|----------|
| 4. Esy Kurniasih, S.H., M.H | 4. Hadir |
|-----------------------------|----------|



Pekanbaru, 15 Oktober 2021  
Dekan Fakultas Hukum UIR

P. Musa, S.H., M.H  
NIK. 950202223



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : AHMAD ZULFAN  
Npm : 161010590  
Fakultas : Hukum  
Program study : Ilmu Hukum  
Tempat tanggal lahir : Tanjung Pasir II Tembilahan, 08 Oktober 1997  
Alamat rumah : JL. Tengku Bay  
Judul skripsi : PENITIPAN IJAZAH SEBAGAI JAMINAN KERJA  
DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI  
PT.TIVONA GLOBAL INDONESIA

Saya menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, tidak dibuat oleh orang lain, juga belum pernah ditulis oleh orang lain. Untuk itu bila dikemudian hari skripsi ini terbukti merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek skripsi orang, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar kesarjanaan saya.

Demikian surat ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan tidak ada paksaan dari pihak manapun

Pekanbaru, 16 Juli 2021

Yang menyatakan

  
1E6AJX408691834

AHMAD ZULFAN

## ABSTRAK

Latar belakang masalah penelitian ini adalah perusahaan tivona Golbal Indonesia yang menerapkan sistem penahanan terhadap ijazah asli pekerja bagi pekerja yang melamar pekerjaan di perusahaannya baik dengan waktu pengembalian ijazah asli yang ditentukan atau tidak ditentukan oleh pengusaha. .

Masalah pokok dalam penelitian adalah Bagaimanakah pelaksanaan penitipan ijazah sebagai jaminan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT.Tivona Global Indonesia dan Bagaimanakah Perlindungan hukum penitipan ijazah sebagai jaminan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT.Tivona Global Indonesia.

Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian observasi (*observational research*), yaitu penelitian yang mengamati dan mendeskripsikan hal yang terjadi baik itu fenomena sosial maupun natural, dalam rentang waktu tertentu, dan peneliti tidak dapat mengendalikan fenomena tersebut. Dalam memperoleh data, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara, penyebaran koesioner dan dokumentasi.

Hasil penelitian bahwa Bahwa pelaksanaan penitipan ijazah sebagai jaminan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT.Tivona Global Indonesia pada dasarnya tidak ada Undang-undang yang mengatur secara eksplisit tentang hak bagi pengusaha/pemberi kerja menyimpan ijazah asli pekerjanya. Namun dalam pelaksanaan penitipan ijazah asli pekerja dilakukan dengan kesepakatan dengan pihak pekerja pada tahap penandatanganan kontrak, tujuan perusahaan melakukan penahanan ijazah adalah agar pekerja menaati aturan serta jangka waktu perjanjian kerja yang telah disepakati. Dan Perlindungan hukum penitipan ijazah sebagai jaminan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT.Tivona Global Indonesia. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur boleh tidaknya perusahaan menahan surat-surat berharga milik karyawan, seperti halnya ijazah. Sesuai dengan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kesepakatan antara pekerja dan pengusaha biasanya dituangkan dalam perjanjian kerja yang mengikat pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja, artinya sepanjang ada kesepakatan dari kedua belah pihak maka keduanya masih terikat dalam hubungan kerja. Bagi Karyawan yang mengalami kerugian akibat penahanan ijazah oleh perusahaan dapat melakukan tindakan penggugatan dengan dakwaan perbuatan melawan hukum, pelaporan ke polisi dengan tuduhan penggelapan dan melaporkan ke Dinas Tenaga Kerja atau Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan setempat.

*Kata Kunci : Tenaga Kerja, PKWT, Ijazah*

## ABSTRACT

The background of the problem in this research is the tivona Golbal Indonesia company which applies a detention system for workers' original certificates for workers who apply for jobs at their company, either with the return time of the original certificates determined or not determined by the employer. .

The main problem in the research is how is the implementation of diploma deposit as work guarantee in a certain time work agreement at PT. Tivona Global Indonesia and how is the legal protection of diploma deposit as work guarantee in a certain time work agreement at PT. Tivona Global Indonesia.

The research method used is a type of observational research, namely research that observes and describes things that occur, both social and natural phenomena, within a certain time span, and researchers cannot control these phenomena. In obtaining data, the authors used data collection methods in the form of interviews, questionnaires and documentation.

The results of the study that the implementation of the safekeeping of diplomas as job security in a certain time work agreement at PT. Tivona Global Indonesia basically does not have a law that explicitly regulates the right for employers/employers to keep their workers' original diplomas. However, in the implementation of the safekeeping of the workers' original diplomas, it is carried out with an agreement with the workers at the stage of signing the contract, the purpose of the company holding the diplomas is for the workers to obey the rules and the agreed term of the work agreement. And legal protection for the deposit of diplomas as work guarantees in a certain time work agreement at PT. Tivona Global Indonesia. The Civil Code and Law Number 13 of 2003 concerning Manpower do not regulate whether or not companies may hold employees' securities, such as diplomas. In accordance with Article 1320 of the Civil Code and Article 52 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, agreements between workers and employers are usually stated in a work agreement that binds workers and employers in an employment relationship, meaning as long as there is an agreement from both parties. then they are still bound in a working relationship. Employees who suffer losses due to the detention of their certificates by the company can take action against the law, report to the police on charges of embezzlement and report to the Manpower Office or the local Labor Inspection Division.

Keywords: Labor, PKWT, Diploma

## KATA PENGANTAR

**Bismillahirrahmanirrahim,**

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **“PENITIPAN IJAZAH SEBAGAI JAMINAN KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI PT.TIVONA GLOBAL INDONESIA KOTA PEKANBARU”**. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan moral maupun materiil kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada:

1. Kedua orang tua saya yang senantiasa mendo'akan, mencurahkan kasih sayang, perhatian, motivasi, nasihat serta dukungan baik secara moral maupun finansial.
2. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L., sebagai Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. M. Musa , S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Hukum di Universitas Islam Riau.
4. Bapak Prof. Dr. H. Thamrin. S, S.H., M.Hum., selaku dosen pembimbing penulis yang telah menyediakan waktu dan pikiran untuk membantu dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Hukum di Universitas Islam Riau.
6. Ibu Dr. Desi Apriani, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Hukum di Universitas Islam Riau.
7. Bapak S. Parman, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Hukum di Universitas Islam Riau.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
9. Bapak dan Ibu Pegawai Administrasi di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pelayanan selama penulis berurusan mengenai ke Administrasian.
10. Bapak-bapak dan Ibu-ibu staf dari Perpustakaan Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam mencari dan mengumpulkan buku-buku referensi yang penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan baik dari segi bahasa maupun materil, penulis mengharapkan sekali kritik dan saran, yang terutama berguna dalam perbaikan dan kesempunaan penulisan.

Selanjutnya semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan faedah bagi kita semua. Amin Ya Allah Ya Rabbal Alamin

Pekanbaru, 29 September 2021



Penulis

Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR ISI

Halaman judul	
Sertifikat Originalitas Penelitian	
Sertifikat Membaca Alquran	
Surat Keputusan Penunjukan Pembimbing	
Berita Acara Bimbingan Skripsi	
Tanda Persetujuan Skripsi	
Berita Acara Ujian Meja Hijau/Skripsi	
Surat Pernyataan	
Abstrak .....	i
Abstract .....	ii
Kata pengantar .....	iii
Daftar isi.....	vi
Daftar Singkatan.....	viii
Daftar Tabel .....	ix
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	7
D. Tinjauan pustaka .....	8
E. Konsep Operasional .....	23
F. Metode Penelitian .....	25
<b>BAB II : TINJAUAN UMUM</b>	
A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja.....	30
B. Tinjauan Umum tentang Pekerja/Buruh dan Pengusaha .....	36
C. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja .....	41
D. Tinjauan umum tentang Ijazah .....	53

<b>BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Pelaksanaan Penempatan Pelaksanaan Penitipan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT.Tivona Global Indonesia .....	56
B. Perlindungan Hukum Terhadap Penitipan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....	77
<b>BAB V : PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	84
B. Saran.....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>86</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR SINGKATAN

<b>KEPMEN</b>	:	Keputusan Menteri
<b>KHL</b>	:	Kehidupan Hidup Layak
<b>KTP</b>	:	Kartu Tanda Penduduk
<b>KUHPERDATA</b>	:	Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
<b>LPTKS</b>	:	Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta
<b>PHK</b>	:	Pemutusan Hubungan Kerja
<b>PKWT</b>	:	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
<b>PKWTT</b>	:	Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
<b>PT</b>	:	Perseroan Terbatas
<b>UMK</b>	:	Upah Minimum Kota
<b>UU</b>	:	Undang-Undang
<b>UUD</b>	:	Undang-Undang Dasar

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Populasi dan Sampel.....	28
Tabel III.1	Jumlah Pekerja Berdasarkan Jenis Kelamin di PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru .....	57
Tabel III.2	Tentang jenis karyawan di PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru .....	65
Tabel III.3	Tentang klausul penitipan ijazah dalam di PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru .....	71
Tabel III.4	Tentang unsur paksaan dalam penitipan ijazah dalam di PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru.....	72

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Semakin meningkatnya kebutuhan hidup serta meningkatnya harga barang dan jasa, membuat seseorang membutuhkan pekerjaan. Untuk mendapatkan pekerjaan, seseorang melakukan pelamaran kerja dengan beberapa syarat agar bisa diterimabekerja. (Syusnia Rahmah, 2018)

Ketenagakerjaan sangat berpengaruh pada kemajuan perusahaan, kedudukan tenaga kerja saat ini memiliki peranan dalam peningkatan dan kesejahteraan perusahaan tersebut. Sehingga negara secara konstitusi mengatur hak warga negaranya dalam mendapatkan pekerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 yang berbunyi:

”Bahwa setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Ketenagakerjaan berkaitan dengan tenaga kerja pada saat sebelum, sesudah dan pada masa kerja. Tenaga kerja sangat berpengaruh dalam pembangunan nasional Indonesia, untuk meningkatkan harkat dan martabat tenaga kerja pemerintah membuat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUNo.13 Tahun 2003). UU No.13 Tahun 2003 mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja dalam menjalankan hubungan kerja dengan pemberi kerja ataupun majikan.

Ketenagakerjaan diatur secara khusus dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam dunia kerja pekerja menjalin hubungan kerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang kemudian dituangkan dalam sebuah perjanjian kerja. Perjanjian kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam ketentuan pasal 1 angka 14 didefinisikan sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat dijelaskan berapa unsur penting perjanjian kerja sebagai berikut;

1. Adanya perbuatan hukum/peristiwa hukum berupa perjanjian,
2. Adanya subjek atau pelaku yakni pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja masing-masing membagi kepentingan,
3. Membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.( Undang-Undang No. 13 Tahun 2003)

Subjek hukum minimal terdiri dari 2 orang yang melakukan hubungan hukum sehingga terjalin sebuah hubungan kerja(Asri Wijayanti, 2015).Seorang pengusaha dan juga pekerja/buruh yang melakukan hubungan hukum keduanya akan menciptakan suatu hubungan kerja dengan suatu Perjanjian Kerja.

Perjanjian kerja dapat menciptakan sebuah hubungan kerja, dikarenakan perjanjian tersebut merupakan sebuah perikatan yang dapat menimbulkan suatu hubungan kerja. Syarat dari sebuah hubungan kerja ialah didalam perjanjian harus

ada subjek hukum yakni, pengusaha yang merupakan pemberi kerja dan juga pekerja/buruh yang merupakan penerima kerja.

Perjanjian akan mengikat pengusaha dan juga pekerja dalam suatu hubungan kerja. Perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha/pemberi kerja bisa dilakukan secara lisan maupun tulisan. antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja bertujuan untuk mendapatkan kepastian hukum menyangkut apa yang diperjanjikan, kedua belah pihak harus saling memenuhi hak-hak dan kewajibannya masing-masing.

Sacara umum pengertian perjanjian dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah,

“Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”. (Subekti dan Tjitrosudibio, 2009)

Menurut Subekti, Undang-Undang membagi perjanjian untuk melakukan pekerjaan dalam tiga macam yaitu:

1. Perjanjian kerja untuk melaksanakan jasa-jasa tertentu;
2. Perjanjian perburuhan;
3. Perjanjian pemborongan pekerjaan. (R. Subekti, 1997)

Sementara itu perjanjian kerja menurut Imam Supomo adalah suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. (Lalu Husni, 2003)

Perjanjian kerja mengakibatkan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, hubungan kerja terjadi setelah diadakan perjanjian oleh antara pekerja dengan pengusaha yang diatur dalam pasal 50 Undang-Undang No 3 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa.

”Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. (Undang-Undang No 3 tahun 2003)

Perjanjian kerja tidak boleh menyalahi hukum, para pihak harus sepakat dan tidak boleh dipaksa maupun terpaksa. Isi perjanjian kerja juga harus jelas, agar tidak terjadi salah paham di kemudian hari yang mengakibatkan wanprestasi. Klausul perjanjian kerja ada yang memuat tentang jaminan barang milik pekerja yang dijaminakan kepada pengusaha/pemberi kerja. (Hanafing, 2017)

PT. Tivona Global Indonesia, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang parfum yang sedang berkembang dan memiliki cukup banyak pekerja. Namun, berdasarkan penuturan salah seorang pegawai PT. Tivona Global Indonesia (tidak berkenan disebutkan namanya), banyak permasalahan yang terjadi di perusahaan ini, terutama dengan perjanjian yang mereka buat. (wawancara pra survei salah seorang pegawai PT. PT. Tivona Global Indonesia, tanggal 13 April 2021)

Sekilas semua Perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan ini tidak ada masalah apapun, termasuk dalam pasal upah. Upah yang diperjanjikan semua telah memenuhi batas minimal UMK (Upah Minimum Kabupaten/ kota). Namun jika diteliti lebih cermat ada beberapa pasal yang terasa ganjal yaitu adanya klausul penitipan ijazah.

Berkenaan dengan ijazah bahwa ijazah sebagai benda yang didalamnya melekat hak milik bagi seseorang yang menjadi bukti bahwa orang tersebut telah menempuh pendidikan. Pada dasarnya ketika seseorang melamar pekerjaan pada perusahaan melampirkan fotocopy ijazah dan telah dilegalisir sebagai bukti bahwa ijazah tersebut sama dengan aslinya sehingga bisa digunakan untuk melamar pekerjaan. Pada beberapa perusahaan ada yang menerapkan sistem penahanan terhadap ijazah asli pekerja bagi pekerja yang melamar pekerjaan di perusahaannya baik dengan waktu pengembalian ijazah asli yang ditentukan atau tidak ditentukan oleh pengusaha. (I Wayan Agus Vijyantera, 2017)

Jika melihat pada ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 beserta peraturan pelaksanaannya, tidak terdapat peraturan yang mengatur tentang penahanan ijazah asli. Hal ini mengakibatkan adanya kekosongan hukum terkait boleh atau tidaknya dilakukan penahanan ijazah. Akibat kekosongan hukum ini maka pengusaha melakukan penahanan ijazah asli pekerja sebagai syarat diterimanya pekerja untuk

bekerja berdasarkan kebiasaan yang terjadi pada dunia kerja. (I Wayan Agus Vijayantera, 2017)

Hal ini pula yang dilakukan PT.Tivona Global Indonesia dengan bahasa penitipan ijazah bukan penahanan yang menjadi salah satu syarat yang harus dipenuhi bagi calon pekerja dengan menitipkan ijazah kepada perusahaan sebagai salah satu bentuk loyalitas dan kesungguhannya untuk bekerja diperusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis ingin mengetahui sejauh mana perjanjian kerja waktu tertentu itu dibuat sesuai ketentuannya, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENITIPAN IJAZAH SEBAGAI JAMINAN KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI PT.TIVONA GLOBAL INDONESIA”**.

## **B. Pokok Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis dapat merumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan penitipan ijazah sebagai jaminan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT.Tivona Global Indonesia?
2. Bagaimanakah Perlindungan hukum penitipan ijazah sebagai jaminan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT.Tivona Global Indonesia?



## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan penulis capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan penitipan ijazah sebagai jaminan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT.Tivona Global Indonesia.
- b. Untuk mengetahui Perlindungan hukum penitipan ijazah sebagai jaminan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT.Tivona Global Indonesia.

### 2. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

- a. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang ilmu hukum yang pada dan untuk memperluas pengetahuan penulis dibidang hokum, khususnya hukum ketenagakerjaan. Sebagai bantuan informasi pengetahuan bagi mahasiswa / mahasiswi lainnya dan masyarakat luas terkait dengan penitipan ijazah sebagai jaminan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).
- b. Sebagai sumbangan pemikiran bagi almamater dimana tempat penulis menuntut ilmu yaitu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

#### **D. Tinjauan Pustaka**

Istilah jaminan merupakan terjemahan dari bahasa Belanda, yaitu *zekerheid* atau *cautie*. *Zekerheid* atau *cautie* mencakup secara umum cara-cara kreditur menjamin dipenuhinya tagihannya, di samping pertanggungan jawab umum debitur terhadap barang-barangnya. Konstruksi jaminan dalam definisi ini dikemukakan oleh Hartono Hadisoeparto dan M. Bahsan. Hartono Soeparto berpendapat bahwa Jaminan adalah "sesuatu yang diberikan kepada kreditur untuk menimbulkan keyakinan bahwa debitur akan memenuhi kewajiban yang dapat dinilai dengan uang yang timbul dari suatu perikatan". Dan istilah yang digunakan oleh M. Bahsan berpendapat bahwa jaminan adalah "Segala sesuatu yang diterima kreditur dan diserahkan debitur untuk menjamin suatu utang piutang dalam masyarakat.

Kedua definisi jaminan ini yang dipaparkan oleh Hartono Hadisoeparto dan M. Bahsan adalah:

1. Difokuskan kepada pemenuhan kewajiban kepada kreditur (bank);
2. Ujudnya jaminan dapat dinilai dengan uang;
3. timbulnya jaminan adanya perikatan antara kreditur dan debitur. (H.Salim HS: 2004)

Jaminan secara hukum mempunyai fungsi untuk menjamin utang, karena itu jaminan disamping faktor-faktor lain (watak, kemampuan, modal, jaminan dan kondisi ekonomi) merupakan sarana perlindungan bagi para kreditur, yaitu kepastian atau pelunasan utang debitur atau pelaksanaan suatu prestasi oleh debitur. Secara

hukum baik jaminan kebendaan maupun jaminan perorangan, keduanya merupakan sarana untuk menjamin utang.(R. Subekti, 2001)

Jaminan adalah tanggungan atas pinjaman yang diterima, atau jaminan adalah benda bergerak atau benda tidak bergerak yang mempunyai nilai ekonomis dan berharga yang diserahkan nasabah debitur kepada bank dalam rangka pemberian fasilitas kredit atau pembiayaan. (R. Subekti, 2001)

salah satu jenis jaminan adalah fidusia. Istilah fidusia berasal dari bahasa Belanda, yaitu *fiduce*, sedangkan dalam bahasa Inggris disebut *fiduciary transfer of ownership*, yang artinya kepercayaan. Undang-Undang No. 42 Tahun 1999 juga menggunakan istilah fidusia sebagai istilah resmi dunia hkum.( Munir Fuady, 2000) Dalam pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No. 42 Tahun 1999 tentang Jaminan fidusia terdapat jaminan fidusia adalah pengalihan hak kepemilikan suatu benda atas dasar kepercayaan dengan ketentuan bahwa benda yang hak kepemilikannya yang diadakan tersebut tetap dalam penguasaan pemilik benda itu.

Menurut A Hamzah dan Senjun Manulang mengartikan fidusia adalah suatu cara pengoperan hak milik dari pemiliknya (debitur), berdasarkan perjanjian pokok kepada kreditur, akan tetapi yang diserahkan hanya haknya saja secara yuridis dan hanya dimiliki oleh kreditur secara kepercayaan saja, sedangkan barangnya tetap dikuasai oleh debitur tetapi bukan lagi sebagai eigennar maupun bezitter, melainkan hanya sebagai detentor atau houder dan atas nama kreditur eigenaar.

Unsur-Unsur yang tercantum dalam definisi dari A Hamzah dan Senjun Manulang adalah;

1. Adanya pengoperan;
2. Dari pemiliknya kepada kreditur;
3. Adanya perjanjian pokok;
4. Penyerahan berdasarkan kepercayaan;
5. Bertidak sebagai detentor atau holder.<sup>3</sup>

Disamping istilah fidusia, dikenal juga jaminan fidusia. Istilah jaminan fidusia dikenal dalam pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 42 Tahun 1999 tentang Jaminan Fidusia, menyatakan bahwa jaminan fidusia adalah

" Hak jaminan atas benda bergerak baik berwujud maupun tidak berwujud dan benda tidak bergerak khususnya bangunan yang tidak dapat dibebani hak tanggungan sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang No. 4 Tahun 1996 tentang Hak Tanggungan yang tetap berada dalam penguasaan pemberian fidusia, sebagai agunan sebaai pelunasan utang tertentu, yang memberikan kedudukan yang diutamakan kepada penerima fidusia terhadap kreditur lainnya".

Unsur-Unsur jaminan fidusia adalah:

1. Adanya hak jaminan;
2. adanya objek, yaitu benda bergerak baik yang berwujud maupun tidak berwujud dan benda tidak bergerak, khususnya bangunan yang tidak dibebani hak hak tanggungan.
3. Benda menjadi objek jaminan tetap berada dalam penguasaan pemberi fidusia;
4. Memberikan kedudukan yang diutamakan kepada kreditur.

Didalam Seminar Badan Pembina Hukum Nasional yang diselenggarakan di Yogyakarta, dari tanggal 20 sampai dengan 30 Juli 1977 disimpulkan pengertian jaminan. Jaminan adalah “menjamin dipenuhinya kewajiban yang dapat dinilai dengan uang yang timbul dari suatu perikatan hukum. Oleh karena itu, hukum jaminan erat sekali dengan hukum benda.”(Mariam Darus Badruzaman, 2005) Jaminan terbagi 2 (dua), yaitu:

1. Jaminan umum, yaitu jaminan dari pihak debitur yang terjadi atau timbul dari undang-undang, yaitu bahwa setiap barang bergerak atau pun tidak bergerak milik debitur menjadi tanggungan utangnya kepada kreditur, maka apabila debitur wanprestasi maka kreditur dapat meminta pengadilan untuk menyita dan melelang harta debitur.
2. Jaminan khusus, yaitu bahwa setiap jaminan utang yang khusus kontraktual, yaitu yang terbit dari perjanjian tertentu, baik yang khusus yang ditujukan terhadap benda-benda tertentu maupun orang tertentu.

Dalam hal ini benda yang dapat dijadikan jaminan umum apabila telah memenuhi persyaratan antara lain :

1. Benda tersebut bersifat ekonomis (dapat dinilai dengan uang).
2. Benda tersebut dapat dipindahtanggankan haknya kepada pihak lain.

Objek jaminan fidusia sebagaimana terdapat dalam pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 42 Tahun 1999 Tentang Jaminan Fidusia dan sebagaimana ditentukan dalam pasal 1 ayat (4) dan pasal 3 Undang-Undang No. 42 Tahun 1999 Tentang

Jaminan Fidusia, mendapat penjabaran lebih lanjut pada pasal 9 Undang- Undang No. 42 Tahun 1999 Tentang Jaminan Fidusia yang mengatakan bahwa:

" Jaminan fidusia dapat diberikan terhadap satu atau lebih satuan atau jenis benda, termasuk piutang, baik yang telah ada pada saat jaminan debrikan maupun diperoleh kemudian".

Dari ketentuan tersebut objek jaminan fidusia bisa satu benda tertentu atau lebih. Benda-benda tersebut yang menjadi objek jaminan fidusia adalah sebagai berikut;

1. Benda tersebut harus dapat dimiliki dan dialihkan secara hukum.
2. Dapat atas benda berwujud.
3. Dapat juga termasuk benda tidak berwujud, termasuk piutang.
4. Benda bergerak.
5. Benda tidak bergerak yang tidak dapat diikat dengan hak tanggungan.
6. Benda yang tidak bergerak yang tidak dapat diikat dengan hipotik.
7. Baik atas benda yang sudah ada maupun terhadap benda yang diperoleh kemudian. Dalam hal benda yang akan diperoleh kemudian, tidak diperlukan suatu akta pembebanan fidusia tersendiri.
8. Dapat atas satu satuan atau jenis benda.
9. Dapat juga atas lebih dari satu atau satuan benda.
10. Termasuk hasil dari benda yang telah menjadi objek fidusia.
11. Termasuk juga hasil klaim asuransi dari benda yang menjadi objek jaminan fidusia.

12. Benda persediaan (inventory, stock perdagangan) dapat juga menjadi objek jaminan fidusia.

Menurut Subekti "Suatu perjanjian adalah "suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal". Dari peristiwa tersebut, timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Dalam bentuknya, perjanjian berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. (R. Subekti, 2002)

Menurut Rutten: Dalam bukunya Purwahid Patrik menyatakan bahwa perjanjian adalah perbuatan hukum yang terjadi sesuai dengan formalitas dari peraturan hukum yang ada, tergantung dari persesuaian pernyataan kehendak dua atau lebih orang-orang yang ditujukan untuk timbulnya akibat hukum demi kepentingan salah satu pihak atas beban pihak lain atau demi kepentingan dan atasbeban masing-masing pihak secara timbal balik. (Purwahid Patrik, 2004)

Menurut J. Van Dunne: Perjanjian merupakan suatu hubungan hukum penawaran dari satu pihak dan perbuatan hukum penerimaan dari pihak lain. J. Van Dunne menolak teori kehendak yang sudah ketinggalan zaman, ia menyatakan bahwa kesepakatan bukanlah merupakan persesuaian kehendak antara yang menawarkan dan penerimaan tetapi merupakan perbuatan hukum. (Purwahid Patrik, 2004)

Beberapa sarjana menyatakan bahwa rumusan Pasal 1313 KUH Perdata di atas memiliki beberapa kelemahan. Abdulkadir Muhammad menyatakan kelemahankelemahan pasal tersebut, antara lain: (Abdulkadir Muhammad, 2011)

- a. Hanya menyangkut sepihak saja.

Hal tersebut dapat diketahui dari perumusan “satuorang atau lebih mengikatkan dirinya pada satu orang atau lebih”. Kata “mengikatkan diri” sifatnya hanya datang dari satu pihak saja, tidak dari kedua belah pihak. Seharusnya dirumuskan saling “mengikatkan diri”, jadi ada konsensus antarpihak-pihak.

- b. Kata “perbuatan” mencakup juga tanpa konsensus.

Pengertian “perbuatan” termasuk juga tindakan melaksanakan tugas tanpa kuasa, tindakan melawan hukum yang tidak mengandung konsensus, seharusnya digunakan kata “persetujuan”.

- c. Pengertian perjanjian terlalu luas.

Pengertian perjanjian dalam pasal tersebut terlalu luas karena mencakup juga pelangsungan perkawinan, janji kawin, yang diatur dalam lapangan hukum keluarga, padahal yang dimaksud adalah hubungan antara kreditur dengan debitur dalam lapangan harta kekayaan saja. Perjanjian yang dikehendaki oleh Buku III KUH Perdata sebenarnya hanyalah perjanjian yang bersifat kebendaan, bukan perjanjian yang bersifat personal.

- d. Tanpa menyebut tujuan mengadakan perjanjian, sehingga pihak-pihak yang mengikatkan diri itu tidak jelas untuk apa.

Berdasarkan kelemahan-kelemahan tersebut, Abdulkadir Muhammad merumuskan antara dua orang atau lebih yang salingmengikatkan diri untuk



melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan. (Abdulkadir Muhammad, 2011)

Untuk lebih mengetahui apa yang dimaksud dengan perjanjian, berikut beberapa ahli hukum mengenai perjanjian, antara lain: Perjanjian dapat diwujudkan dalam dua bentuk yaitu perjanjian yang dilakukan dengan tertulis dan perjanjian yang dilakukan cukup secara lisan. Untuk kedua bentuk tersebut memiliki kekuatan yang sama kedudukannya untuk dapat dilaksanakan oleh para pihak. Hanya saja apabila perjanjian dibuat dengan tertulis dapat dengan mudah dipakai sebagai alat bukti bila sampai terjadi perselisihan, apabila bentuk perjanjian dengan lisan dan terjadi perselisihan maka akan sulit pembuktiannya.

Menurut Abdulkadir Muhammad, perjanjian yang sah adalah perjanjian yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan undang-undang, sehingga ia diakui oleh hukum (*legally concluded contract*). (Abdulkadir Muhammad, 2011)

Adapun syarat-syarat sahnya perjanjian diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Dalam prakteknya, syarat ini lebih sering disebut dengan kesepakatan (*toesteming*). Kesepakatan merupakan persesuaian kehendak dari para pihak mengenai pokok-pokok perjanjian yang dibuatnya itu. Pokok perjanjian itu berupa obyek perjanjian dan syarat-syarat perjanjian. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Mereka mengkehendaki sesuatu yang sama secara timbale balik.

Dengan demikian kesepakatan ini sifatnya sudah mantap, tidak lagi dalam perundingan. (Abdulkadir Muhammad, 2011)

b. Cakap untuk membuat suatu perikatan

Mengenai syarat kecakapan ini, harus dituangkan secara jelas oleh pihak dalam membuat sesuatu perikatan. Pasal 1330 KUH Perdata memberikan batasan orang-orang mana saja yang dianggap tidak cakap untuk bertindak membuat perjanjian adalah:

- 1) Orang-orang yang belum dewasa;
- 2) Mereka yang dibawah penganpuan;
- 3) Orang-orang perempuan, dalam hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang sudah melarang membuat perjanjian tertentu. Mereka ini apabila melakukan perbuatan hukum harus diwakili oleh wali mereka, dan bagi isteri ada ijin suaminya. (Abdulkadir Muhammad, 2011)

c. Suatu hal tertentu

Menurut Subekti Suatu perjanjian harus mengena suatu hal tertentu, artinya apa yang diperjanjikan hak-hak da kewajiban para pihak jika timbul perselisihan. (R. Subekti, 1997)

Suatu hal tertentu merupakan pokok perjanjian yang memuat prestasi tersebut harus tertentu atau sekurang-kurangnya dapat ditentukan.

d. Suatu sebab yang hal

Kata “sebab” adalah terjemahan bahasa latin “causa”. “sebab” adalah suatu yang menyebabkan orang membuat perjanjian. Menurut pasal 1320 KUH Perdata, yang dimaksud dengan “causa” itu bukanlah sebab dalam arti yang menyebabkan atau yang mendorong orang membuat perjanjian, melainkan sebab dalam arti “isi perjanjian itu sendiri”, yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai oleh pihak-pihak. (Abdulkadir Muhammad, 2011)

Dua syarat yang disebutkan pertama diutamakan dinamakan syarat subyektif karena kedua syarat tersebut mengenai subyek perjanjian, sedangkan dua syarat yang disebutkan terakhir dinamakan syarat obyektif karena mengenai perjanjian sendiri atau obyek dari perjanjian yang dilakukan tersebut. (R. Subekti, 2002)

Semua perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tersebut di atas di akui oleh hukum, akan tetapi apabila tidak terpenuhinya salah satu unsur dari keempat unsur tersebut menyebabkan cacat dalam perjanjian, dan perjanjian tersebut diancam kebatalan, baik dalam bentuk dapat dibatalkan (jika terdapat pelanggaran terhadap syarat subyektif), maupun batal demi hukum (dalam hal tidak terpenuhinya syarat obyektif). Dengan demikian perikatan yang lahir dari perjanjian tersebut tidak dapat dipaksakan pelaksanaannya

Didalam hukum perikatan dikenal tiga asas penting, yaitu; (Salim HS, 2002)

a. *Asas Konsensualisme*

Asas ini dapat disimpulkan dalam pasal 1320 ayat (1) Kitab undang-undang Hukum Perdata, yang berbunyi ;

”lahirnya perjanjian adalah pada saat tercapainya kesepakatan dan saat itulah adanya hak dan kewajiban para pihak’.

b. *Asas Pacta Sunt Servanda*

Asas ini berhubungan dengan akibat perjanjian. Hal ini dapat disimpulkan dalam pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yang berbunyi: “Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya’.

c. *Asas Kebebasan Berkontrak*

Berupa asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan perjanjian dengan siapaun, menentukan isi perjanjian, pelaksana, persyaratannya, dan menentukan bentuk perjanjian yang tertulis atau tidak tertulis.

Perjanjian melakukan jasa diatur dalam pasal 1601 KUH Perdata yang berbunyi:“selainnya perjanjian-perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa yang diatur oleh ketentuan-ketentuan yang khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan, jika itu tidak ada, oleh kebiasaan, maka adalah dua macam perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan”

Dari ketentuan tersebut, perjanjian melakukan jasa diatur ketentuan ketentuan khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan oleh para pihak. Bila para pihak tidak memperjanjikan, maka pelaksanaan perjanjian itu dilakukan menurut kebiasaan.

Berdasarkan pasal tersebut dapat dilihat bahwa hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian tidak diatur dalam KUH Perdata, melainkan dalam ketentuan-ketentuan khusus untuk itu jika ada peraturan khusus yang mengaturnya. Bila tidak ada yang mengaturnya, maka hak dan kewajiban para pihak ditentukan sendiri oleh para pihak dalam syarat perjanjian yang dibuat. Jika dalam syarat perjanjian tidak dicantumkan maka hal tersebut ditentukan menurut kebiasaan. Hal ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak.

Subyek perjanjian adalah pihak kreditur yang berhak atas prestasi dan pihak debitur yang berkewajiban atas prestasi. (M. Yahya harahap, 2006)

Didalam suatu perjanjian terdiri dari dua pihak atau lebih. Pihak-pihak dalam perjanjian dapat berupa manusia pribadi (*naturlijk person*) dan badan hukum (*Recht person*)

Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu diatur dalam pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.100/MEN/VI/2004, yang dimaksud dengan Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah: Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. (KEP.100/MEN/VI/2004). Dengan demikian yang dinamakan sifat perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagai berikut;

- a. Pekerja yang sekali selesai atau sifatnya sementara Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk pekerja yang didasarkan atas selesainya pekerja tertentu untuk waktu

paling lama 3 (tiga) tahun. (Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.100/MEN/VI/2004)

- b. Diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun. Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk pekerja yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan berakhir maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut putus demi hukum. (Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.100/MEN/VI/2004)
- c. Bersifat musiman  
Pekerja yang bersifat musiman adalah pekerja yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. PKWT yang dilakukan untuk pekerja yang musiman hanya dapat dilakukan satu jenis pekerjaan waktu tertentu. (Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.100/MEN/VI/2004)
- d. Berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. (Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.100/MEN/VI/2004)

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat digunakan untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. Untuk ini perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling

lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun dan tidak dapat dilakukan perubahan Perjanjian ini dimaksudkan perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan” , perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu “hubungan diperatas” atau “*dienstverhouding*” yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain.

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (*Wetbok van Koophandel*) dalam Bab ke IV dari Buku II (Pasal 395 dan selanjutnya) memberikan suatu perantara tersendiri mengenai “perjanjian kerja laut” , yang disamping menyatakan berlakunya hampir semua ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian perburuhan dari B.W, memberikan banyak sekali ketentuan-ketentuan khusus untuk buruh yang bekerja di kapal.

Menurut Iman Soepomo dalam bukunya Hukum Perburuhan dalam bidang hubungan kerja, merumuskan bahwa: Bagi penyelenggara perjanjian kerja seperti halnya dengan semua macam perjanjian ini dimintakan syarat-syarat tertentu mengenai orang-orangnya, mengenai isinya dan kadang-kadang mengenai bentuknya yang tertentu. Sedang perjanjian kerja adalah dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan itu dengan membayar upah. (Imam Soepomo, 2007)

Setiap perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal perjanjian kerja ini dibuat secara tertulis, harus dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Syarat-syaratnya adalah :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

Perjanjian kerja tanpa adanya kesepakatan para pihak atau salah satu pihak tidak mampu atau tidak cakap melakukan perbuatan hukum, maka perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan. Sebaliknya, jika dibuat tanpa adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tersebut bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengatur syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagai berikut :

- a. Dibuat secara tertulis

Dalam pasal Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 57 ayat (1) disebutkan bahwa perjanjian kerja



untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. (Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) Oleh karena itu bila dibuat secara lisan, atau bukan dalam bahasa Indonesia danukan dalam huruf latin, maka kesepakatan tersebut adalah tidak sah atau batal demi hukum. Konsekuensinya pekerja tersebut haruslah dianggap sebagai pekerja tetap.

- b. Tidak boleh ada masa percobaan
- Pada pasal 58 ayat (1) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mempersyaratkan adanya masa percobaan kerja. Apabila dalam kesepakatan kerja tersebut disyaratkan masa percobaan kerja, maka perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut batal demi hukum. (Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

#### **E. Kerangka Operasional**

Suatu konsep operasional merupakan konsep yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus yang ingin atau akan di teliti, sedangkan konsep atau variabel merupakan abstraksi dari gejala atau fenomena yang diteliti. Konsep operasional pada hakekatnya merupakan suatu pengarah atau pedoman yang lebih kongkrit dari pada kerangka teoritis yang sering kali bersifat abstrak. Konsep

operasional ini dibuat untuk menghindari pemahaman dan penafsiran yang keliru dan memberikan arahan dan batasan-batasan pada penelitian ini.

Agar pembahasan penelitian ini terhindar dari kesalahpahaman dan pengertian terhadap judul ini maka penulis memberikan batasan dalam judul penelitian ini, yaitu:

Ijazah adalah suatu dokumen pengakuan prestasi belajar dan/atau penyelesaian suatu jenjang pendidikan tinggi sesudah lulus ujian yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. (Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 81 Tahun 2014 tentang Ijazah, Sertifikat kompetensi, dan Sertifikat Profesi Pendidikan Tinggi.)

Objek menurut Undang-undang Jaminan Fidusia yaitu Benda. Benda adalah segala sesuatu yang dapat dimiliki atau dialihkan, baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud, yang terdaftar maupun yang tidak terdaftar, yang bergerak maupun yang tidak bergerak yang tidak dapat dibebani hak tanggungan atau hipotek. (Undang-undang Nomor 42 Tahun 1999 tentang Jaminan Fidusia.)

Jaminan adalah sesuatu yang diberikan oleh debitur kepada kreditur baik yang bersifat materiil maupun immaterial guna menimbulkan kepercayaan dan keyakinan kepada kreditur untuk kepastian hutang tepat waktunya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama. (R. Subekti, 2001)

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah: Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

#### **F. Metode Penelitian**

Penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis dan konsisten. Melalui proses penelitian tersebut diadakan analisis dan kontruksi terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah (Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2004)

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu dengan jalan menganalisanya. (Bambang Waluyo, 2006). Sehingga dapat dikatakan bahwa metodologi merupakan unsur yang mutlak melakukan suatu penelitian, maka dalam penyusunan tesis ini penulis menggunakan beberapa bagian metode penelitian yaitu :

Dalam melakukan penelitian ini penulis mempergunakan metode penelitian sebagai berikut

##### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini dilihat dari jenisnya tergolong kedalam penulisan yang dilakukan secara *Observasional Research*, dengan cara melakukan *Survey*, dengan menggunakan alat pengumpul data yang berupa

wawancara langsung terhadap pihak yang terkait. Sedangkan apabila dilihat dari segi sifatnya, maka penelitian ini bersifat deskriptif yakni menggambarkan tentang penitipan ijazah sebagai jaminan kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT.Tivona Global Indonesia

2. Data dan sumber data

a. Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilihat dari dari jenisnya adalah :

1) Data primer

yaitu data yang diperoleh langsung dengan menggunakan teknik wawancara dan koesioner.

2) Data sekunder

yaitu data yang diperoleh berupa undang-undang, buku buku, literatur pendapat para ahli dan peraturan-peraturan mengenai Perjanjian Kerja.

b. Sumber data

Observasi

Yaitu penulisan melakukan pengamatan langsung terhdap objek yang akan diteliti, hal ini penulis lakukan guna mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian penulis.

3. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di wilayah Kota Pekanbaru tepatnya di PT. Tivona Global Indonesia.

4. Populasi dan Sampel

Populasi ialah adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama. (Sunggono, 2005) Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi yang dapat mewakili keseluruhan objek penelitian untuk mempermudah peneliti dalam menentukan penelitian. (Sunggono, 2005)

Dalam penelitian ini, populasi adalah Seluruh Pekerja di PT. Tivona Global Indonesia, sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi, Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *purposive sampling*, artinya pengambilan sampel karena penulis menganggap bahwa seseorang atau sesuatu tersebut memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitiannya.

Adapun yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua pihak yang terkait yaitu:

- a. Pekerja di PT. Tivona Global Indonesia
- b. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru

c. HRD PT. Tivona Global Indonesia

Tabel 1.1

Daftar populasi dan sampel

No	Subjek penelitian	Populasi	Sampel
1.	Pekerja di PT. Tivona Global Indonesia Pekanbaru	50	25
2.	Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru	1	1
3.	HRD PT. Tivona Global Indonesia Pekanbaru	1	1

Sumber : Data olahan lapangan tahun 2020

5. Alat pengumpul data

Pengumpulan data primer dari sampel di lapangan dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara yang bersifat terbuka yang dapat berkembang sesuai dengan arah pembicaraan.

6. Analisis data dan penarikan kesimpulan

Setelah data terkumpul secara lengkap, di olah dengan cara mengelompokkan data menurut jenisnya berdasarkan masalah pokok penelitian. Data yang diperoleh melalui wawancara akan disajikan dalam bentuk uraian. Kemudian di analisis dengan cara

membandingkan teori, peraturan-peraturan hukum dan pendapat para ahli, terakhir ditarik kesimpulan dengan menggunakan metode deduktif yaitu dari data yang bersifat umum kearah data yang bersifat khusus.



## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Umum tentang Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja, semula dikenal dengan hukum perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja pada Tahun 1997, undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 ternyata menimbulkan banyak protes dari masyarakat dan mengalami penangguhan dan digantikan oleh Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dengan adanya campur tangan pemerintah mengakibatkan undangundang lahir dengan bersifat memaksa, membuat hukum kerja menjadi hukum publik dan hukum privat. Dikatakan menjadi hukum privat karena lahirnya hukum kerja adalah karena adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang didasari adanya suatu perjanjian. Sementara dikatakan hukum publik karena untuk menegakkan, pemerintah harus campur tangan dengan cara mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang hukum kerja. (Zaeni Asyhadie, 2008: 18) Cicero pernah mengatakan “*ubi societas ibi ius*”, di mana ada masyarakat di situ ada hukum. Hukum ada di masyarakat guna menciptakan hubungan antara orang yang



satu dengan orang yang lain menjadi teratur. adanya pengaturan terkait sehingga dapat menjadi payung hukum demi melindungi hak dan kepentingan pekerja maupun pengusaha agar sama-sama tidak merasa dirugikan dalam melaksanakan hubungan kerja, sehingga di sini peran dari pemerintah sangat diharapkan baik dalam membentuk peraturan maupun mengeluarkan kebijakan demi mengisi kekosongan hukum yang terjadi di masyarakat terutama terkait terjadinya tindakan penahanan ijazah asli pekerja.(I Wayan Agus Vijyantera, 2017:3)

Sebelum membahas tentang pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas, sebaiknya melihat terlebih dahulu pengertian ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 1 ayat (1) yaitu:

“ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”

Apabila ditelaah pengertian istilah, hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum, konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum. Hukum dapat diartikan sebagai norma hukum, yakni norma yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang berwenang. Norma hukum dapat berbentuk secara tertulis ataupun tidak tertulis.

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Menurut Molenaar memberikan batasan pengertian

dari *arbeidsrechts* adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh, dan antara buruh dengan penguasa. (Iman Soepomo, 1985:1)

Menurut Mr. MG Levenbach, *arbeidsrechts* sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu. Iman Soepomo memberikan pengertian hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. (Iman Soepomo, 1985:3)

Sedangkan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat hal tersebut dijelaskan pada Pasal 1 ayat (2). Tenaga kerja dapat juga diartikan sebagai penduduk yang berada dalam batas usia kerja. Tenaga kerja disebut juga golongan produktif, yakni dari usia 15-64 tahun. Adapun pengertian tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, serta orang yang belum bekerja atau pengangguran.

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan ditetapkan sebagai payung hukum bidang hubungan industrial dan berfungsi untuk menjaga ketertiban, serta sebagai kontrol sosial.

Pengertian Hukum Ketenagakerjaan sangat tergantung pada hukum positif masing-masing negara. Oleh sebab itu tidak dipungkiri bahwa definisi hukum ketenagakerjaan yang dikemukakan oleh para ahli hukum juga berbeda-beda. Jika kita melihat pada hukum ketenagakerjaan sebagai payung yang melindungi hak pekerja, maka hal ini perlu diatur dalam peraturan hukum sehingga hak pekerja dapat terlindungi secara jelas. Apabila melihat pada tujuan hukum ketenagakerjaan, menurut Manulang tujuan hukum ketenagakerjaan yakni :

1. Untuk mencapai melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;
2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha . (I Wayan Agus Vijayantera, 2017:4)

Berdasarkan hal tersebut, jelas hukum ketenagakerjaan ini sangat diperlukan sebagai peraturan dalam dunia kerja sehingga dapat memberikan keadilan terkait hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, kemudian pula guna memberikan perlindungan bagi pekerja mengingat pengusaha sebagai pemberi kerja memiliki kekuasaan yang lebih sehingga perlu adanya pembatasan agar pengusaha sebagai pemberi kerja tidak semena-mena dalam memperlakukan pekerjanya baik dalam pemberian beban kewajiban maupun pemberian hak pekerja tersebut.

Mengingat bahwa hukum ketenagakerjaan itu sangat penting keberadaannya dalam dunia kerja, maka perlu ditelaah dasar atau sumber hukum yang digunakan pengusaha untuk melakukan penahanan ijazah asli pekerja sehingga dapat diketahui tindakan tersebut bertentangan atau tidak dengan Hak Asasi Manusia ataupun

peraturan hukum yang ada. Adapun yang menjadi sumber hukum ketenagakerjaan terdiri dari sumber hukum formal dan sumber hukum materiil.

Sumber hukum ketenagakerjaan dalam arti materiil adalah Pancasila, sedangkan sumber hukum ketenagakerjaan dalam arti formal terdiri dari sebagai berikut:

1. Undang-Undang;
2. Peraturan lain;
3. Kebiasaan;
4. Putusan;
5. Perjanjian.

Cakupan hukum ketenagakerjaan cukup luas, hukum ketenagakerjaan bukan hanya mengatur selama hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja tetapi juga termasuk seorang yang akan mencari kerja melalui proses yang benar. Seperti yang tertulis dalam Pasal 1 (1) “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”

### **1. Pengertian Ketenagakerjaan**

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, dikatakan bahwa ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, selama, dan sesudah

masa kerja. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang hubungan langsung maupun secara tidak langsung dengan pekerja/buruh, baik masa bekerja (*during – employment*) maupun sesudah masa kerja.

Hal-hal yang berkaitan dengan masa sebelum kerja antara lain adalah pemagangan dan kewajiban mengumumkan lowongan kerja. Hal-hal yang berkaitan dengan masa selama kerja antara lain perlindungan kerja, upah, jaminan sosial, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja serta pengawasan kerja. Sedangkan yang berkaitan sesudah masa kerja antara lain adalah pesangon/pensiunan dan jaminan hari tua. permasalahan yang menjadi topik utama saat membicarakan ketenagakerjaan adalah masalah kesempatan kerja, tenaga kerja dan angkatan kerja. Kurangnya lapangan pekerjaan harusnya menjadi bahan utama proyek pemerintah setiap tahun.

## **2. Pengertian Perusahaan**

Perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

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

Definisi perusahaan sendiri tertuang dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang wajib daftar perusahaan pasal 1b yang berbunyi:

“Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.”

Selain definisi yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia tersebut, terdapat pengertian perusahaan menurut Molengraaff bahwa perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak ke luar untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.

## **B. Tinjauan Umum tentang Pekerja/Buruh dan Pengusaha**

### **1. Pengertian Pekerja/Buruh**

Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dengan buruh kasar, semua orang yang bekerja di sektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 22 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sebelum Amandemen Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial yakni Buruh adalah “barangsiapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah”(Pasal 1 ayat 1 a). (Lalu Husni, 2000: 21)

Diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah pekerja dihubungkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh. Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Artinya bahwa hanya tenaga kerja yang sudah melaksanakan pekerjaannya dan menambah imbalan berupa upah atau gaji yang dapat disebut sebagai pekerja/buruh. Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”, artinya bahwa pengaturan ini menegaskan agar terpenuhinya hak para tenaga kerja sehingga tidak terjadi eksploitasi dan pelanggaran terhadap hak asasi manusia tenaga kerja.

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak dan kewajiban sebagai mana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan undang-undang lainnya serta Peraturan Pemerintah yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan, dimana hak pekerja/buruh merupakan suatu hal yang selayaknya diterima oleh pekerja sesuai kesepakatan atau perjanjian

dengan pihak pemberi kerja. Sedangkan kewajiban merupakan sesuatu yang wajib dijalankan atau dilaksanakan oleh pekerja sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja.

Dengan melaksanakan hak dan kewajibannya, antara pekerja dan pemberi kerja berarti telah memenuhi apa yang sudah disepakati bersama atau sudah diperjanjikan, masing-masing pihak telah memenuhi prestasinya. (Yani Nur Fatimah, 2015: 216)

## **2. Pengertian Pengusaha**

Pengusaha dapat disebut dengan majikan, dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah “orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh”. Dalam perundangan Indonesia yang baru, istilah majikan digantikan dengan istilah pengusaha. Istilah majikan dikenal karena sebelumnya Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 menggunakan istilah majikan.

Istilah pengusaha secara umum menunjukkan beberapa kelompok sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 (ayat 5) UU No. 13 Tahun 2003, juga pada Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan pada Pasal 1 angka 7 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh. (Koesparmono Irsan dan Armansyah, 2016: 29)



Dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan pengertian pengusaha yakni:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam angka 1 dan 2 yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian Pemberi Kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja lainnya dengan membayar upah atau imbalan seperti yang di jelaskan pada Pasal 1 angka 4.

Pasal 12 angka 1 juga menegaskan bahwa “pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja” artinya bahwa setiap pengusaha wajib bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kemampuan para pekerja melalui pelatihan kerja yang harus disediakan, dengan adanya tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh perusahaan maka diharapkan tidak ada masa percobaan pekerjaan.

Di dalam sebuah perusahaan terdapat pengurus perusahaan dengan pemilik perusahaan. Pengurus perusahaan dapat dikatakan sebagai pembantu-pembantu dalam perusahaan, diantara pembantu perusahaan ini ada yang disebut sebagai pemimpin perusahaan (*manajer*), yaitu pemegang kekuasaan kuasa pertama dari pengusaha perusahaan/pemilik perusahaan. Poerwosutjipto mengemukakan sifat hubungan hukum yang terjadi antara pemilik perusahaan dengan pengurus perusahaan (pemimpin perusahaan) adalah antara lain: (Zaeni Asyhadie, 2008: 30)

- a. Hubungan perburuhan, yaitu hubungan yang bersifat subordinasi antara pengusaha dengan pekerja/buruh, yang memerintah dan yang di perintah. Pengurus perusahaan (pemimpin perusahaan) mengikatkan dirinya untuk menjalankan perusahaan dengan sebaik-baiknya, sedangkan pengusaha mengikatkan dirinya untuk membayar upahnya 31 (Pasal 1601 a KUHPerdata).
- b. Hubungan pemberian kuasa, yaitu hubungan hukum yang diatur dalam Pasal 1792 KUHPerdata. Pengusaha (pemilik perusahaan) merupakan pemberi kuasa, sedangkan pemimpin perusahaan merupakan pemegang kuasa. Pemegang kuasa mengikatkan diri untuk menjalankan perintah pemberi kuasa, sedangkan pemberi kuasa mengikatkan diri untuk memberi upah sesuai dengan perjanjian yang bersangkutan.

## C. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja

### 1. Pengertian Perjanjian Kerja

Hubungan antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada hubungan hukum *privat* karena adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang didasari adanya suatu perjanjian. Perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Hal ini hendaknya disadari karena dengan adanya perjanjian kerja bersama yang dibuat dan ditaati dengan itikad baik dapat menciptakan suatu kenyamanan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban bagi para pihak. Akibatnya, lebih jauh lagi produktivitas akan semakin meningkat sehingga pengusaha dapat mengembangkan perusahaannya, dan lebih luas lagi akan dapat membuat lapangan kerja baru.

Di samping itu, akan berarti pula ikut berartispasi dalam pembangunan nasional. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menciptakan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hal ini berarti bahwa dalam suatu hubungan kerja terdapat beberapa hal yaitu hak penguasa (pengusaha memiliki posisi lebih tinggi dari pekerja), kewajiban pengusaha (membayar upah), dan objek perjanjian (pekerjaan). (Much. Nurachmad, 2009: 2)

Menurut Lanny Ramli dalam (Much. Nurachmad, 2009: 3), hubungan kerja dikaitkan dengan pelaksanaan pekerjaan atau bekerja mempunyai arti

“kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang, yaitu pekerja secara terus menerus dalam waktu tertentu dan secara teratur demi kepentingan orang yang memerintahkannya (majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati bersama. Jadi, hubungan kerja adalah pelaksanaan dari perjanjian kerja yang telah dibuat oleh pekerja dan majikan”.

Hubungan itu didasarkan pada hukum perikatan yang menjadi bagian dari hukum perdata. Pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas dan/atau pembinaan atau lebih tepatnya dapat menjalankan fungsi fasilitator apabila ternyata dalam pelaksanaan muncul suatu perselisihan yang tidak dapat mereka selesaikan. Selain itu, fungsi pengawas dan/atau pembinaan dari pemerintah dapat maksimal apabila secara filosofi kedudukan pemerintah lebih tinggi dari yang diawasi atau yang dibinanya (buruh-majikan). Hal ini belum terlaksana karena pejabat instansi Ketenagakerjaan sebagai salah satu organ pemerintah yang menjalankan fungsi pengawasan serta pembinaan, secara ekonomi masih di bawah majikan dan secara moral masih jauh dari kata ideal.(Asri Wijayanti, 2016: 14)

Terdapat perbedaan antara perjanjian kerja bersama dengan kesepakatan kerja bersama. Perjanjian kerja bersama merupakan kata yang paling tepat dari pada kesepakatan kerja bersama karena tidak memenuhi unsur syarat sahnya suatu perjanjian dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yakni:

- a. Adanya kesepakatan;
- b. Adanya kecakapan;

- c. Adanya suatu hal tertentu;
- d. Adanya suatu sebab yang halal.

Apabila salah satu dari syarat sah perjanjian tersebut tidak terpenuhi maka akan batal demi hukum. Jadi dapat dikatakan jika kesepakatan bersama hanya memenuhi unsur kesepakatan, berbeda dengan perjanjian kerja bersama yang mencakup empat syarat sahnya perjanjian tersebut. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat buruh/serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. (Zaeni Asyhadie, 2008: 30)

Subyek perjanjian adalah orang-orang terikat dalam perjanjian yang dibuatnya. Subyek perjanjian tidak terpenuhi yaitu salah satu atau para pihak yang membuat kesepakatan dibawah tekanan atau paksaan, maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Hal demikian berdasarkan ketentuan Pasal 1321 jo Pasal 1323 KUHPerdara:

- a. Pasal 1321 KUHPerdara

Tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan, atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan.

- b. Pasal 1323 KUHPerdara

Paksaan yang dilakukan terhadap orang yang membuat suatu perjanjian, merupakan alasan untuk batalnya perjanjian, juga apabila paksaan itu dilakukan oleh seorang pihak ketiga, untuk kepentingan siapa perjanjian itu telah dibuat.([www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com), Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Diakses hari jum'at, 11 Juni 2021, 14.00 WIB)

Dalam Pasal 1330 KUHPerduta ditentukan bahwa “orang yang belum dewasa, orang yang ditaruh dibawah pengampuan dan orang gila tidak berhak membuat suatu persetujuan”. Hubungan kerja tercipta antara pekerja dan pengusaha ketika pekerja mulai diterima untuk bekerja di tempat pengusaha sehingga pekerja tersebut dapat melakukan pekerjaannya sesuai perintah dari majikan serta pekerja tersebut mendapatkan hak berupa upah.

Jadi hak dan kewajiban yang melekat pada diri pekerja dan pengusaha/majikan muncul ketika hubungan kerja tersebut telah terjalin. Pengaturan mengenai segala hal tentang hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha di Negara Indonesia diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan serta beberapa peraturan pelaksanaannya. (I Wayan Agus Vijayantera, 2017:3)

Pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat

kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan “perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu”. Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu yang dibuat secara tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin, serta memenuhi syarat-syarat, antara lain:

- a. Harus mempunyai jangka waktu tertentu; atau
- b. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu;
- c. Tidak mempunyai syarat masa percobaan.

Jika perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini bertentangan dengan ketentuan di atas, perjanjian tersebut akan dianggap perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1), Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun;

- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan pada waktu tertentu dapat didasarkan untuk paling lama dua tahun dan boleh diperpanjang atau diperbaharui satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Dalam hal pekerja bekerja dengan PKWT pengusaha harus mendaftarkan perjanjian kerja yang telah disepakati antara pekerja/buruh dengan pengusaha kepada Dinakertrans, sehingga jika pekerja/buruh ingin mengundurkan diri sebelum berakhirnya jangka waktu kerja yang ditetapkan dalam PKWT, diwajibkan membayar ganti rugi.

Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja sebagai pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada perusahaan sebesar upah pekerja selama jangka waktu PKWT yang tersisa. Sebaliknya jika perusahaan yang mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja maka perusahaan juga harus membayar ganti rugi kepada pekerja sebesar upah pekerja selama jangka waktu PKWT yang tersisa. Sementara itu, jika pihak pengusaha/perusahaan tidak mendaftarkan perjanjian yang telah disepakati oleh perwakilan pekerja/buruh kepada Disnakertrans, maka apabila pekerja/buruh memutuskan untuk berhenti kerja tidak akan dikenakan sanksi (*pinalti*) dan jika pihak perusahaan yang memutuskan hubungan kerja secara sepihak maka pihak



perusahaan membayar uang ganti rugi kepada pekerja sehingga perjanjian tersebut batal demi hukum.

Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya, berlaku terus sampai pekerja/buruh berusia 55 tahun, diputus kerja karena pekerja/buruh melakukan kesalahan, pekerja/buruh meninggal dunia dan pengadilan menyatakan pekerja/buruh di putus karena telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak dapat dilanjutkan.

Dapat dikatakan jika pekerja yang bekerja dengan PKWTT merupakan pegawai tetap. PKWTT dapat dibuat secara tertulis ataupun dibuat secara lisan dan tidak wajib mendapat pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. (Much. Nurachmad, 2009: 4) Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku diantara perusahaan dan pekerja adalah klausul-klausul sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PKWTT dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja untuk paling lama 3 bulan.

Selama masa percobaan perusahaan wajib membayar upah pekerja dan tidak boleh lebih dari upah minimum yang berlaku. Perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja sebenarnya telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana sebagai berikut :

## Pasal 50

“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.”

## Pasal 51

- a. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan;
- b. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

## Pasal 52 ayat 1

“perjanjian kerja dibuat atas dasar: kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.”

R. Subekti dalam (I Wayan Agus Vijayantera, 2017:7) menyatakan bahwa suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu, dari peristiwa ini timbul hubungan perikatan. Perjanjian merupakan salah satu dari adanya akibat perbuatan hukum. Proses terbentuknya perjanjian mengenai penahanan ijazah asli pekerja bermula dari sebelum adanya kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha hingga pada pelaksanaan perjanjian.

Menurut Subekti, ada teori membuat perjanjian dengan tiga tahap yakni :

- a. Tahap *pracontractual*, yaitu adanya penawaran dan penerimaan;
- b. Tahap *contractual*, yaitu adanya persesuaian pernyataan kehendak antara para pihak;
- c. Tahap *post contractual*, yaitu pelaksanaan perjanjian.

Berdasarkan teori tersebut dikaitkan dengan penahanan ijazah asli milik pekerja, jelas bahwa tindakan tersebut bermula dari tahap *pracontractual* yakni saat pekerja melamar pekerjaan, ada proses penawaran dan penerimaan antara pekerja dan pengusaha berupa pekerja diterima bekerja oleh pengusaha dengan catatan ijazah asli milik pekerja tersebut ditahan untuk waktu yang ditetapkan oleh pengusaha. Terdapatnya perampasan hak retensi yang dilakukan pengusaha dikarenakan munculnya adagium “pekerja/buruh adalah seorang yang tidak memiliki bekal hidup dimana kedudukannya yang lemah” sehingga bermodal tenaganya saja pekerja/buruh terpaksa menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun hubungan tersebut memberatkan.

Munculnya adagium tersebut mengakibatkan terdapat pengusaha yang berlaku sewenang-wenangnya sehingga mengakibatkan perselisihan diantara pekerja/buruh dengan perusahaan. Maka perlu dipikirkan keselamatan pekerja/buruh dalam menjalankan pekerjaannya agar tetap terjamin. Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntutan, santunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.

Dengan demikian secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja yakni perlindungan sosial, perlindungan teknis dan perlindungan ekonomis. Menurut penulis dari ketiga jenis perlindungan kerja tersebut yang memiliki hubungan erat dengan kasus penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan kerja yakni

perlindungan ekonomis. Karena perlindungan ekonomis merupakan suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya.

## **2. Pengaturan Jaminan Terikat dengan Perjanjian**

Jaminan adalah keseluruhan dari kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan hukum antara pemberi dan penerima jaminan dalam kaitannya dengan pembebanan jaminan untuk mendapatkan fasilitas kredit. (H. Salim, 2014: 6)

Hukum jaminan senantiasa berkaitan dengan hukum ekonomi (*economic law*), Karena perkembangan di bidang ekonomi, terutama pada sektor industri, perdagangan, perseroan, pengangkutan dan lain-lain, membutuhkan adanya dana. (M. Khoidin, 2017: 4)

Menurut terjadinya yaitu jaminan yang lahir karena ditentukan oleh undang-undang yaitu jaminan umum dan jaminan yang lahir karena perjanjian yaitu jaminan khusus. Menurut sifatnya yaitu jaminan yang bersifat kebendaan adalah jaminan yang berupa hak mutlak atas suatu benda yang mempunyai ciri-ciri : mempunyai hubungan langsung atas benda tertentu dari debitur, dapat dipertahankan terhadap siapapun, selalu mengikuti bendanya, dan dapat diperalihkan. Jaminan perorangan adalah jaminan yang menimbulkan hubungan langsung pada perseorangan tertentu, hanya dapat dipertahankan terhadap debitur tertentu, terhadap harta kekayaan debitur semuanya. (H. Salim, 2014: 23)

Ahli Hukum Perdata Universitas Gadjah Mada Ari Hernawan juga menilai tidak perlu perusahaan menahan ijazah dalam perjanjian kontrak kerja mereka dengan karyawan, karena dalam kontrak itu sudah ada konsekuensinya. Beliau juga mengatakan bahwa cukup dengan ancaman hukuman atau penalti dalam upah kerja tanpa harus menahan ijazah. (Agustina Ni Made Ayu Darma Pratiwi, 2016:165)

Pada dasarnya perjanjian kebendaan dapat dibedakan menjadi 2 macam, yaitu perjanjian pokok dan perjanjian *accessoir*. Perjanjian Pokok merupakan perjanjian untuk mendapatkan fasilitas kredit dari lembaga perbankan atau lembaga keuangan non bank. Contoh perjanjian pokok adalah perjanjian kredit bank. (Agustina Ni Made Ayu Darma Pratiwi, 2016:2)

Perjanjian *accessoir* adalah perjanjian yang bersifat tambahan dan dikaitkan dengan perjanjian pokok. Contoh perjanjian *accessoir* adalah perjanjian jaminan, seperti perjanjian gadai, tanggungan dan fidusia. Jadi sifat perjanjian jaminan adalah perjanjian *accessoir* yaitu mengikuti perjanjian pokok. (Agustina Ni Made Ayu Darma Pratiwi, 2016:30) Hak-hak jaminan dalam praktik umumnya bersifat :

- a. Memberikan hak kebendaan ; dan
- b. Memberikan hak perorangan

Sifat hak kebendaan memberikan kekuasaan langsung terhadap bendanya. Tujuan pemberian hak jaminan khusus yang bersifat kebendaan itu adalah untuk memberikan hak *verhaal* (hak meminta pemenuhan piutang) kepada debitur manakala dia wanprestasi. Pemenuhan mana diambilkan dari hasil penjual benda-benda milik debitur. Ciri yang khas dari sifat kebendaan pada hak jaminan adalah dapat dipertahankan dari siapapun dan senantiasa mengikuti bendanya (*droit de suite, zaakgevolg*). Artinya, hak jaminan yang bersifat kebendaan senantiasa mengikuti bendanya di tangan siapapun benda tersebut berada. Sedangkan hak jaminan yang bersifat perorangan memberikan hak *verhaal* kepada kreditur terhadap perorangan lain selaku penjamin (penanggung) manakala debitur tidak dapat memenuhi prestasinya.

Dengan catatan, pihak penjamin dapat terlebih dahulu meminta agar kreditur mengajukan tuntutan terhadap harta kekayaan debitur. (M. Khoidin, 2017: 8). Ijazah tidak mempunyai sifat kebendaan yang dapat diperalihakan atau tidak mempunyai nilai jual. Ijazah dapat dikatakan sebagai hak retensi (*retentie*) yaitu hak yang diberikan kepada kreditur tertentu, untuk menahan benda debitur, sampai tagihan yang berhubungan dengan benda tersebut dilunasi. Hak retensi/menahan tersebut bertujuan untuk memberikan tekanan kepada debitur agar segera melunasi utangnya.

Dengan kata lain, benda jaminan dalam perkembangannya telah mengalami penafsiran ekstensif/luas. Pada dasarnya benda jaminan adalah sesuatu yang

memiliki sifat kebendaan, dapat dialihkan dan memiliki nilai ekonomis. Tetapi dalam ijazah tidak tampak adanya kenyataan bahwa ijazah dapat dialihkan maupun memiliki nilai jual atau nilai ekonomis dan ijazah juga bukan benda yang dapat dijadikan sebagai jaminan. Nilai ekonomis ijazah tersebut tidak ada dan ijazah tidak diperbolehkan untuk menjadi benda jaminan karena atas dasar kepatutan dan kepantasan, dikatakan tidak patut karena jika ijazah dijadikan sebagai jaminan untuk ditahan oleh perusahaan maka pekerja tidak dapat leluasa untuk melakukan apa yang harus dilakukan. Dalam dunia kerja ijazah biasanya digunakan sebagai syarat terlampir, namun yang terjadi kini, banyak perusahaan yang kemudian memberlakukan ijazah pekerjanya sebagai jaminan kontrak kerja.

#### **D. Tinjauan umum tentang Ijazah**

Dalam Peraturan Mendikbud RI No. 81 Tahun 2014 mengartikan bahwa ijazah adalah suatu dokumen pengakuan prestasi belajar dan/atau penyelesaian suatu jenjang pendidikan tinggi sesudah lulus ujian yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Ijazah juga dapat diartikan sebagai surat tanda tamat belajar yang merupakan sebuah surat yang menyatakan bahwa seseorang telah menyelesaikan dan berhasil mempelajari suatu tingkatan ilmu atau pelajaran pada jenjang pendidikan. Mulai dari ijazah PAUD, TK, SD, SMP, SMA, hingga Universitas merupakan bukti tertulis bahwa seseorang telah menyelesaikan pendidikannya dan dianggap sudah memahami ilmu-ilmu yang telah diajarkan.

Di Indonesia, ijazah sekolah berarti surat tanda kelulusan yang berbentuk dokumen negara yang berisikan nilai kompetensi siswa dalam melalui proses belajar di sekolah mulai dari SD, SMP, dan SMA. Sedangkan ijazah universitas atau sekolah tinggi yang didapatkan seorang mahasiswa tergantung dari fakultas dan program jurusan yang dipilihnya. Ijazah dapat dikatakan surat berharga dan penting yang bernilai finansial karena untuk mendapatkannya dibutuhkan kerja keras dan pengorbanan baik tenaga, pikiran, biaya, dan waktu. Ijazah tidak tampak adanya kenyataan bahwa ijazah dapat dialihkan maupun memiliki nilai jual atau nilai ekonomis.

Oleh karena itu banyak orang yang menyimpan dengan baik dan hati-hati. Selain itu ijazah juga sangat berguna bagi seseorang dalam melamar pekerjaan. Kebanyakan perusahaan-perusahaan selalu mensyaratkan kita untuk melampirkan ijazah didalam surat lamaran pekerjaan sebagai bukti bahwa kita benar-benar sesuai kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. (<http://www.pengertianmenurutparaahli.net/pengertian-ijazah/> ). Seiring berkembangnya zaman, pendidikan saat ini dipandang sebagai syarat untuk bekerja. Untuk dapat bekerja pada perusahaan, seseorang menempuh pendidikan terlebih dahulu untuk mendapatkan ijazah sebagai bukti bahwa dirinya telah menempuh pendidikan. (I Wayan Agus Vijayantera, 2017: 2)

Hal ini mengingat bahwa ijazah merupakan syarat yang wajib diperlihatkan ketika pekerja melamar pekerjaan di sebuah perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa ijazah tidak dapat digunakan sebagai jaminan karena tidak memiliki nilai



ekonomis dan ijazah dapat dikatakan sebagai hak yang melekat pada diri seseorang. Sehingga ijazah tidak diperbolehkan untuk menjadi benda jaminan karena atas dasar kepatutan dan kepantasan, dikatakan tidak patut karena jika ijazah dijadikan sebagai jaminan untuk ditahan oleh perusahaan maka pekerja tidak dapat leluasa untuk melakukan apa yang harus dilakukan.



## BAB III

### PEMBAHASAN

#### A. Pelaksanaan Penitipan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT.Tivona Global Indonesia

Dalam tatanan hubungan ketenagakerjaan antara pekerja dengan pengusaha di PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru belum ada pengaturan dalam bentuk PKB, jadi hubungan ketenagakerjaan di PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru diatur dalam bentuk Peraturan Perusahaan. Peraturan Perusahaan adalah merupakan suatu pedoman penentuan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja sebagai salah satu sarana untuk mewujudkan Hubungan Industrial.

Adapun maksud dan tujuan diadakannya Peraturan Perusahaan di PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru adalah untuk menciptakan hubungan kerja yang baik dan harmonis, mengatur kewajiban dan hak pekerja terhadap Perusahaan ataupun sebaliknya dengan seimbang dan adil sehingga terwujud ketenangan kerja dan produktivitas kerja maksimal yang bermanfaat bagi kedua belah pihak. (Hasil wawancara yang diperoleh pada, 11 Juni 2021 dengan HRD PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru)

PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru yang didirikan sejak tanggal 26 Juni 1982 merupakan perusahaan yang menjalankan usahanya dalam bidang Parfum

isi ulang premium. Saat ini PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru memiliki pekerja sebanyak 50 orang, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel III.1**

**Jumlah Pekerja Berdasarkan Jenis Kelamin di PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru**

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Pria	35
2	Wanita	15

*Sumber : Data olahan lapangan 2021*

Namun, dalam penelitian ini penulis hanya memberikan koisioner kepada 25 (dua puluh lima) orang pekerja kontrak mengingat izin dari pihak perusahaan dan terbatasnya waktu yang diberikan oleh pihak perusahaan. Tetapi meskipun dengan keterbatasan tersebut, penulis cukup mendapatkan gambaran mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru.

Pimpinan PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru dalam menerima karyawan sesuai dengan keperluannya dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh perusahaan dan tidak menyimpang dari Undang-undang dan Peraturan yang berlaku, menetapkan ketentuan sebagai berikut:

1. Warga Negara Indonesia.

2. Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun sesuai Akta Kelahiran atau Tanda Kenal Lahir.
3. Mempunyai Kartu Tanda Penduduk (KTP) ketika melamar.
4. Berbadan sehat dan berjiwa sehat dibuktikan dengan surat keterangan sehat yang dikeluarkan oleh Perusahaan .
5. Berkelakuan baik dibuktikan dengan surat yang dikeluarkan Kepolisian.
6. Lulus test yang diadakan oleh Perusahaan .
7. Bersedia dan sanggup mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di Perusahaan.
8. Tidak terikat dalam hubungan kerja dengan Pihak/ Perusahaan lain. (Hasil wawancara yang diperoleh pada, 11 Juni 2021 dengan HRD PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru)

Selain persyaratan umum, untuk dapat masuk kedalam tahap seleksi penerimaan karyawan di PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru, calon karyawan juga harus memenuhi persyaratan khusus sesuai dengan kebutuhan dan spesifikasi pekerjaan yang akan dilamar. Proses penyeleksian calon karyawan yang telah memenuhi persyaratan umum dan khusus sesuai ketentuan yang telah ditetapkan, dilakukan oleh karyawan yang ditunjuk oleh Pimpinan, Profesional ataupun Lembaga Seleksi yang dipilih dan ditunjuk oleh Pimpinan dan atau

Manajemen Perusahaan , meliputi: seleksi administrasi, seleksi ujian tertulis, seleksi ujian praktek, wawancara dan test kesehatan Setelah melewati tahapan seleksi, dan dinyatakan lolos serta memenuhi persyaratan untuk dijadikan karyawan, maka calon karyawan yang bersangkutan diangkat menjadi karyawan dan ditempatkan pada jabatan/pekerjaan berdasarkan persyaratan jabatan, serta kemampuan yang dimilikinya. (Hasil wawancara yang diperoleh pada, 11 Juni 2021 dengan HRD PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru)

Tapi apabila kemudian hari ditemukan data-data pribadi yang diberikan sewaktu diadakannya tes adalah palsu dan tidak benar, atau data kesehatan tidak memenuhi syarat maka Perusahaan dapat langsung melakukan pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat. Dalam proses perekrutan tenaga kerja PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru melakukan beberapa tahap yaitu:

1. Tahap pembukaan lowongan kerja
2. Uji tes tertulis
3. Uji tes wawancara
4. Penandatanganan kontrak kerja (Hasil wawancara yang diperoleh pada, 11 Juni 2021 dengan HRD PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru)

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis di PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru didapatkan bahwa PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru

dalam menerapkan sitem perjanjian kerja waktu tertentu dipergunakan istilah “pekerja kontrak”, dan diberlakukan terhadap pekerja yang bertugas antara lain sebagai:

1. Cleaning service;
2. Staff administrasi;
3. Staff pemelihara gedung dan taman;
4. Staff HRD;
5. Penjaga Toko
6. Staf IT;
7. SPV Outlate
8. Staff bagian logistik atau pengadaan barang. (Hasil wawancara yang diperoleh pada, 11 Juni 2021 dengan HRD PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru)

Saat ini karyawan PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru dibagi menjadi 2 kelompok yaitu:

1) Karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Karyawan PKWT adalah Karyawan bagian unit umum perusahaan yang belum memenuhi persyaratan untuk dapat diangkat menjadi karyawan tetap yang ditentukan oleh Pejabat yang berwenang. Karyawan tidak tetap diangkat dengan perjanjian/kontrak kerja untuk masa perjanjian/kontrak kerja selama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang kembali sesuai peraturan Perusahaan .

Sedangkan menurut Permenaker Nomor 100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pasal 1 ayat (1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Pengaturan tentang karyawan PKWT juga telah diatur oleh Pimpinan dan Managemen PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru yang sesuai dengan Undang Undang Nomor13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59.

Pasal 59 ayat (1) menjelaskan, perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c) pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambah yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dalam pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Normor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini tidak mengatur dan menjelaskan secara rinci tentang jenis-jenis pekerjaan yang boleh di laksanakan dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Hanya

memberikan gambaran tentang kriteria-kriteria pekerjaan yang dapat diperjanjikan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Ayat (2) melanjutkan Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek perjanjian kerja waktu tertentu.

Bila mengambil patokan kepada penjelasan ayat (2) di atas, tidak satupun jenis pekerjaan yang ditetapkan dalam Peraturan Perusahaan PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru yang memenuhi kriteria untuk dapat diperjanjikan dengan perjanjian waktu tertentu. Karena seluruh pekerjaan dilakukan secara terus menerus setiap hari tidak bergantung pada musim dan keadaan tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.



Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang dengan ketentuan. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Ketentuan pasal di atas diperjelas pasal 15 ayat (4) Permenaker nomor 100 tahun 2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.

2) Karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tak Tertentu (PKWTT)  
Karyawan PKWTT adalah orang yang telah memenuhi persyaratan yang ditentukan

dan diangkat oleh Pejabat yang berwenang dan berdasarkan surat pengangkatan yang sah, bekerja di lingkungan Perusahaan dan kepadanya disertai tugas dalam jabatan dan diberi gaji/upah menurut peraturan yang berlaku. Pengaturan tentang karyawan PKWTT telah diatur sedemikian rupa oleh pihak manajemen PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru, yaitu pekerja telah melewati masa percobaan selama 3 (tiga) bulan kerja, setelah melewati masa percobaan dan dinyatakan lulus oleh direktur dan atau manajemen PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru melalui keputusan bersama. Kinerja karyawan yang bersangkutan di evaluasi setiap tahun oleh pimpinan dan manajemen, keputusan mengenai penilaian evaluasi karyawan PKWTT bersifat mutlak. Apabila dalam hasil evaluasi menyatakan mengalami penurunan, maka karyawan tersebut dapat diberikan pembinaan, mutasi kerja ataupun pemutusan hubungan kerja, bergantung pada hasil evaluasi.

Perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kerja kedua belah pihak yang dimana telah bersepakat untuk mengadakan hubungan kerja, segala hal dan biaya bagi pelaksana pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Dalam pasal 1 angka 14 Undangundang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban para pihak.

Berdasarkan hasil yang penulis dapat dilapangan mengenai bagaimana pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru dapat dilihat tabel berikut ini:

**Tabel III.2**  
**Tentang jenis karyawan di PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru**

No	Jenis Karyawan	Jumlah
1	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	38
2	Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu	12

*Sumber : Data olahan lapangan 2021*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah pekerja waktu tertentu di PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru sebanyak 38 orang, dan untuk pekerja waktu tidak tertentu sebanyak 12 orang. Dari penjelasan yang diperoleh penulis dari Manajer HRD, bahwa jenis perjanjian kerja pada PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru baik status pekerja waktu tertentu dan pekerja waktu tidak tertentu kedudukannya sama. Jenis perjanjian kerja atas PKWT yang seharusnya diterapkan dengan adanya perjanjian secara tertulis, tetapi perusahaan tidak menerapkan apa yang telah terdapat pada pasal 57 Undangundang No. 13 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan keterangan yang penulis peroleh dari PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru hasil wawancara pada tanggal 11 Juni 2021, memang dibenarkan oleh pihak perusahaan, semenjak awal mula berdirinya perusahaan

sampai sekarang, perusahaan telah menerapkan perjanjian secara tertulis pada PKWT, dimana perjanjian kerja dibuat oleh tenaga kerja dengan pengusaha atau pemberi kerja berdasarkan kesepakatan para pihak.

Keterangan yang penulis peroleh dari hasil wawancara dengan Manajer HRD mengenai bagaimana praktik perjanjian menurut Undang-undang Ketenagakerjaan dapat dijelaskan bahwa:

*“Perjanjian kerja pada PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru dibidang belum memenuhi sepenuhnya sesuai apa yang telah ditetapkan oleh Undang-undang, dikarenakan faktor kebutuhan perusahaan, tetapi 90% ketentuan telah terpenuhi sesuatu undang-undang”.* (Hasil wawancara yang diperoleh pada, 11 Juni 2021 dengan HRD PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru)

Begitu juga penulis wawancara dengan pihak disnaker, menjelaskan juga, bahwa:

*“dalam pembuatan perjanjian kerja baik itu PKWT ataupun PKWTT pihak perusahaan harus merujuk kepada peraturan perundang-undangan yang ada.”*

(Hasil wawancara yang diperoleh pada hari Kamis, 10 Juni 2021 dengan Bapak Abdul Rahim sebagai Kabid Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru)

Keterangan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa, tidak ada perjanjian secara tertulis yang diperoleh oleh pihak PKWT di perusahaan, keputusan yang diambil perusahaan telah disepakati dari berbagai pihak.

Dilihat dari berbagai peraturan yang ada, selama syarat sah perjanjian terpenuhi, maa perjanjian tersebut tidak melanggar ketentuan, yang terpenting dalam suatu perjanjian adalah isi dari perjanjian itu sendiri. ketentuan secara khusus yang mengatur tentang perjanjian kerja adalah dalam pasal 52 Ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu: (Hasil wawancara yang diperoleh pada hari Kamis, 10 Juni 2021 dengan Bapak Abdul Rahim sebagai Kabid Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru)

a. Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak disebut kesepakatan bagi para pihak yang mengikatkan dirinya dalam suatu perjanjian, dimana kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan.

Perjanjian yang terdapat diperusahaan PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru , pihak pekerja telah sepenuhnya sepakat atas perjanjian secara lisan dan segala peraturan yang terdapat diperusahaan. Pihak pekerja telah sepenuhnya menyerahkan keputusan yang menjadi kepentingan perusahaan, yang terpenting hak dan kewajiban pekerja terpenuhi. Pihak perusahaan pula sama-sama sepakat atas segala pemenuhan hak dan kewajiban yang menjadi tanggungan pihak perusahaan.

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat suatu perjanjian, seseorang dapat dipandang cakap membuat perjanjian jika yang

bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan-batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 Ayat 26) UU No. 13 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak gila.

Pekerja yang terdapat di PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru dibidang telah sesuai dengan syarat sah yang kedua, dimana seluruh pekerja dapat dikatakan cakap hukum dan telah cukup umur.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perusahaan ini berjalan dibidang kontruksi, diamano objek pekerjaannya telah jelas, segala sesuatu yang berlingkup dibidang kontruksi, yaitu pembangunan gedung, jalan dan lain sebagainya.

d. Objek perjanjian harus halal

Objek perjanjian harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas. Perjanjian tanpa objek yang halal maka batal demi hukum, kecuali

ditentukan lain oleh undang-undang. Dalam hal ini perjanjian di perusahaan PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru objek perjanjiannya halal, dimana jenis pekerjaannya juga jelas, dan tidak adanya dari salah satu pihak yang merasa dirugikan.

Syarat sah perjanjian yang terdapat di PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru telah sepenuhnya dilaksanakan, dimana kedua belah pihak telah sepakat dan tidak adanya unsur paksaan, kedua semua pekerja berumur lebih dari 18 tahun dan tidak adanya pekerja dalam pengampunan orang tua atau gila, ketiga, adanya objek yang halal, dan yang keempat objek yang halal.

Uraian diatas dapat dianalisis bahwasannya dalam suatu perjanjian baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu dapat digunakan atau diterapkan dalam perusahaan sesuai dengan kebijakan perusahaan itu sendiri. Begitu juga dengan syarat sahnya suatu perjanjian harus terpenuhi, syarat pertama dan kedua merupakan syarat subyektif, sedangkan syarat ketiga dan keempat merupakan syarat objektif.

Perjanjian Kerja yang ditandatangani oleh calon pekerja yang diterima sebagai pekerja pada PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru. Hubungan kerja PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru dengan tenaga kerja terjadi setelah sahnya perjanjian kerja. Isi dari perjanjian kerja tersebut antara lain:

1. Identitas para pihak
2. Status dalam hubungan kerjanya (perjanjian kerja Harin atau),

3. Jabatan atau jenis pekerjaan,
4. Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja,
5. Besarnya upah,
6. Hak dan Kewajiban,
7. Sanksi maupun kesanggupan dalam perjanjian kerja.

Hanya saja didalam perjanjian tersebut memuat klausul dalam PASAL 14 Bahwa selama masa percobaan 3 bulan kemudian diangkat menjadi karyawan dalam kurun waktu 6 (enam)bulan dan dapat diperpanjang untuk paling lama 15 (lima belas) bulan berikutnya, PIHAK KEDUA bersedia untuk :

1. Bekerja dengan baik dan penuh kesungguhan untuk mencapai performansi terbaik seperti yangdiharapkan perusahaan;
2. Bersedia diberhentikan sebagai calon karyawan bila selama bekerja tidak sesuai dengan dictum nomor 1 dan 2 diatas, dan tidak akan menuntut kepada pihak PT. TIVONA GLOBAL INDONESIA;
3. Bersedia menjalani masa percobaan, dan tidak mengundurkan diri selama 2(dua) tahun sesuai dengan ketentuan perusahaan;
4. Bersedia menitipkan ijazah sebagai bentuk loyalitas dan jaminan kepada perusahaan;
5. Bahwa setelah menjadi karyawan tetap, sanggup bekerja di perusahaan dengan penuh dedikasi dan loyalitas.



6. Bersedia ditempatkan di seluruh lokasi kerja PT. TIVONA GLOBAL INDONESIA

Berdasarkan hasil yang penulis dapat dilapangan mengenai klausul penitipan ijazah dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru dapat dilihat tabel berikut ini:

**Tabel III.3**  
**Tentang klausul penitipan ijazah dalam di PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru**

No	Jenis Karyawan	Jumlah
1	tahu	25
2	Tidak tahu	0

*Sumber : Data olahan lapangan 2021*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan di PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru sebanyak 25 orang mengetahui Tentang klausul penitipan ijazah dalam di PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru. Dari penjelasan yang diperoleh penulis dari Manajer HRD, bahwa dalam penandatanganan kontrak kerja pihak perusahaan selalu menjelaskan mengenai klausul penitipan ijazah.

Selanjutnya berdasarkan hasil yang penulis dapat dilapangan mengenai adanya unsur paksaan dalam klausul penitipan ijazah dalam Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu pada PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru dapat dilihat tabel berikut ini:

**Tabel III.4**  
**Tentang unsur paksaan dalam penitipan ijazah dalam di PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru**

No	Jenis Karyawan	Jumlah
1	ada	0
2	Tidak ada	25

*Sumber : Data olahan lapangan 2021*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan di PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru sebanyak 25 orang tidak ada unsur paksaan dalam penandatanganan kontrak Tentang klausul penitipan ijazah dalam di PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru. Dari penjelasan yang diperoleh penulis dari Manajer HRD, bahwa dalam penandatanganan kontrak kerja pihak perusahaan selalu menjelaskan mengenai klausul penitipan ijazah.

Ijazah adalah salah satu bentuk surat otentik, hanya dapat dijadikan sebagai alat bukti, tetapi tidak dapat dijadikan benda jaminan. Benda jaminan hanya ada dalam perikatan yang muncul akibat adanya perjanjian hutang piutang. Tujuan benda jaminan dalam perjanjian hutang piutang adalah benda jaminan itu dapat dialihkan kepada orang lain dengan mempunyai nilai ekonomis bagi siapapun. Ijazah hanya

memiliki nilai ekonomis pribadi dan akan hilang nilai ekonomisnya ketika dimiliki oleh orang lain yang tidak disebut namanya dalam surat itu. Tanpa ada perjanjian hutang piutang maka tidak akan ada benda jaminan.

Kontrak kerja adalah suatu hubungan hukum kerja. Lahir setelah adanya perjanjian kerja. Unsur hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, perintah dan upah. Tia unsur itu bersifat kumulatif. Kontrak kerja bukanlah lahir dari perjanjian hutang piutang. Antara perjanjian hutang piutang dan perjanjian kerja adalah berbeda jenis hubungan hukumnya.

Ijasah tidak dapat digunakan sebagai jaminan dari suatu perikatan yang muncul dari adanya perjanjian kerja. Penahanan ijasah dikatakan oleh Disnaker sebagai:

1. Tidak ada dasar hukum bagi perusahaan untuk menahan Ijasah pekerja baru, hal tersebut tergantung atas kesepakatan kedua belah pihak, kedua belah pihak dapat mengganti dengan ketentuan lain misalnya merupakan sanksi/denda.

2. Terdapat indikasi adanya ketentuan ps 169 UU no 13/2003, tentang ketenagakerjaan Pekerja hendaknya melakukan pembicaraan /musyawarah dengan pengusaha terkait pemberian hak-hak dsb (sesuai peraturan yang berlaku). Apabila tidak dicapai kesepakatan dalam penyelesaian pekerja ataupun pengusaha bisa melaporkan /mengadukan kepada Dinas Tenaga Kerja Kab/Kota setempat.<sup>13</sup>

Ijazah sebagai jaminan seringkali menunjukkan bahwa kedudukan pemberi kerja adalah lemah. Takut pekerja akan mengakhiri hubungan kerjanya. Sebagai upaya mempertahankan pekerja agar mau (dengan terpaksa) tetap melakukan hubungan kerja adalah dengan menjaminkan atau menahan ijasah pekerja.

Hukum perburuhan adalah hukum yang bersifat fungsional. Memiliki sisi perdata berdasar kontrak kerja, sisi pidana terhadap adanya delik yang tertuang di dalam aturan hukum (sebagai delik pidana) dan sisi administrasi ketika berhubungan dengan pejabat (misalnya Dinas Tenaga Kerja).

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 54 tidak mengatur tentang ijazah sebagai objek jaminan dalam perjanjian kerja. Dalam kasus PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru Perkasa, perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan tidak mencantumkan ijazah sebagai objek jaminan, tetapi pada kenyataannya perusahaan menahan ijazah sebagai objek jaminan kerja yang dituangkan dalam selembaran surat bukti nomor Naker/C.4/565/461/IV/2016 yang ditandatangani oleh perusahaan yang menyatakan bahwa ijazah tenaga kerja diserahkan ke perusahaan. (Hasil wawancara yang diperoleh pada hari Kamis, 10 Juni 2021 dengan Bapak Abdul Rahim sebagai Kabid Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru)

Serta perusahaan juga tidak menyerahkan perjanjian kerja untuk tenaga kerja, sehingga tenaga kerja tidak memiliki perjanjian kerja yang dia dan perusahaan

tandatangan, hal ini merupakan perbuatan melawan hukum oleh perusahaan karena seharusnya perusahaan melakukan perjanjian kerja sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan serta patuh terhadap aturan yang dikeluarkan Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru.

Dalam surat edaran Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru telah menghimbau kepada perusahaan baik swasta, BUMN, BUMD dan yayasan tidak dibenarkan untuk menahan ijazah atau surat berharga sejenisnya, tetapi pada surat edaran tersebut tidak mencantumkan sanksi hukum bagi perusahaan yang melakukan pelanggaran hukum terhadap himbauan penahanan ijazah dan melimpahkan perihal tersebut ke pihak kepolisian, sehingga perusahaan tetap melakukan hal tersebut dan tidak adanya pengawasan dari pihak dinas tenaga kerja perihal penahanan ijazah. (Hasil wawancara yang diperoleh pada hari Kamis, 10 Juni 2021 dengan Bapak Abdul Rahim sebagai Kabid Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru)

Pada faktanya di lapangan banyak sekali perusahaan melakukan penahanan ijazah di wilayah hukum kota pekanbaru, tetapi dinas tenaga kerja tidak memiliki data yang pasti yang menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan tersebut melakukan penahanan ijazah.

Pada saat ini, masih banyak perusahaan yang masih melakukan hal yang sama dengan PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru Perkasa baik yang berada di Kota Pekanbaru maupun di kota-kota lainnya, memang beberapa kota telah membuat

Peraturan Daerah mengenai larangan penahanan ijazah, tetapi masih ada beberapa kota lain yang belum ada kepastian hukum mengenai penahanan ijazah tersebut, sehingga diperlukan pembaharuan Undang-undang Ketenagakerjaan mengenai penahanan ijazah ataupun Peraturan Daerah yang belum ada di kota-kota tersebut dan ditetapkan Peraturan Daerah sehingga memiliki kepastian hukum mengenai penahanan ijazah. Hal ini juga untuk melindungi hak-hak dari pekerja/buruh itu sendiri.

Faktor- faktor yang dapat mempengaruhi hukum itu berfungsi dalam masyarakat yaitu:

- 1) Kaidah hukum/ peraturan itu sendiri.
- 2) Petugas/penegak hukum.
- 3) Sarana atau fasilitas yang digunakan oleh penegak hukum
- 4) Kesadaran masyarakat.

Pada perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru dengan pekerja/buruh, yang merujuk kepada pelaksanaan perjanjian kerja, perusahaan terdapat kesalahan yaitu salinan perjanjian kerja tidak diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan pasal 54 ayat (3) Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta perusahaan melakukan penahanan ijazah sebagai jaminan kerja yang tercantum selebaran surat bukti diluar perjanjian kerja, padahal

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah memberikan Surat Himbauan kepada seluruh Perusahaan yang berada di Kota Pekanbaru untuk melarang penahanan ijazah.

Penyimpanan ijazah yang dilakukan perusahaan merupakan pelanggaran HAM karena berkaitan dengan kebebasan seseorang. Pasal 1 angka (1) Undang-Undang No. 39 tahun 1999 tentang HAM menyebutkan bahwa “ hak adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat manusia sebagai makhluk tuhan yang maha esa dan merupakan anugerahnya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia”.

#### **B. Perlindungan Hukum Terhadap Penitipan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Secara umum Perusahaan tidak dapat melakukan penahanan ijazah karyawan. Ijazah bukanlah benda yang berhubungan dengan suatu utang yang dimiliki oleh calon karyawan terhadap perusahaannya. Dengan demikian, perjanjian penahanan ijazah tersebut adalah menyalahi surat edaeen yang telah dikeluarkan oleh dinas ketenaga kerjaan Kota Pekanbaru. (Hasil wawancara yang diperoleh pada hari Kamis, 10 Juni 2021 dengan Bapak Abdul Rahim sebagai Kabid Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru)

Dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ada beberapa hal yang mendasari pembuatan perjanjian kerja, yaitu

adanya kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan melawan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat sahnya perjanjian kerja yang diatur Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sama dengan syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)..

Khusus mengenai syarat kesepakatan/konsensualisme Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) ayat (1), bahwa syarat kesepakatan baru terjadi jika kedua pihak memiliki kebebasan untuk berkehendak, tanpa paksaan atau tekanan, baik fisik maupun psikis dalam membuat perjanjian. Jika hal ini tidak terjadi, maka dengan sendirinya syarat kesepakatanpun tak terpenuhi.

Syarat menyangkut subjek perjanjian tidak terpenuhi (salah satu atau para pihak membuat kesepakatan di bawah tekanan atau paksaan), maka perjanjian itu dapat dibatalkan, sesuai ketentuan Pasal 1321 jo Pasal 1323 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Pasal 1321 Kitab

(KUHPerdata) menyatakan “Tiada sepakat yang sah apabila sepakat yang diberikan karena kekhilafan atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan”. Pasal 1323 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), menyatakan : “Paksaan yang dilakukan terhadap orang yang membuat suatu perjanjian, merupakan alasan



untuk batalnya perjanjian, juga apabila paksaan itu dilakukan oleh seorang pihak ketiga, untuk kepentingan siapa perjanjian tersebut tidak telah dibuat”

Seharusnya perjanjian kerja yang dibuat tanpa adanya kesepakatan para pihak dapat dimintakan pembatalan ke pengadilan.

Di dalam perjanjian kerja setiap pihak harus memiliki itikad baik. Asas ini merupakan asas bahwa para pihak harus melaksanakan substansi perjanjian berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh maupun kemauan baik dari para pihak. Asas itikad baik yang tercantum dalam Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), menyatakan "Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik".

Dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) selain memberi keleluasan para pihak yang membuat perjanjian, pasal ini juga memberi batasan pada asas kebebasan berkontrak yang berlaku di masyarakat karena manusia adalah makhluk sosial yang dalam tindakannya tidak luput dalam melakukan suatu perjanjian. Sehingga dengan adanya itikad baik para pihak dapat lebih bertanggung jawab terhadap perjanjian yang dibuat dan tidak merugikan orang lain.

Asas itikad baik merupakan asas bahwa para pihak harus melaksanakan substansi perjanjian berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh atau kemauan dari para pihak. Dalam Pasal 1338 itu pula, ditetapkan bahwa semua

perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Maksudnya, cara menjalankan suatu perjanjian tidak boleh bertentangan dengan kepatutan dan keadilan.

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Mengalami Kerugian Akibat Ijazah ditahan oleh Perusahaan. Perbuatan menahan ijazah ini adalah tidak patut karena dengan ditahannya ijazah karyawan mengakibatkan si karyawan tersebut tidak bisa :

Berbuat bebas atas hak miliknya (dokumen ijazah) yang ditahan tersebut;

Menikmati manfaat dari ijazah yang ditahan tersebut yaitu berupa kesempatan bekerja di tempat lain.

Dengan melakukan praktek penahanan ijazah, maka hak asasi manusia yang dilanggar dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia adalah :

Hak untuk meningkatkan taraf hidup diatur Pasal 9 ayat (1), menyatakan “Setiap orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup dan meningkatkan taraf kehidupannya”. Wujud hak ini dapat berupa memilih pekerjaan lain dengan upah yang lebih baik untuk meningkatkan kesejahteraan. Ditahannya ijazah oleh perusahaan, maka akibatnya menghilangkan kesempatan untuk mengajukan lamaran bekerja pada perusahaan lain yang lebih baik;

Hak untuk memperoleh pendidikan diatur Pasal 12, menyatakan : “Setiap orang berhak atas perlindungan bagi pengembangan pribadinya, untuk memperoleh pendidikan, mencerdaskan dirinya, dan meningkatkan kualitas hidupnya agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa, bertanggung jawab, berakhlak mulia, bahagia, dan sejahtera sesuai dengan hak asasi manusia”.

Ditahannya ijazah oleh perusahaan, akibatnya menghilangkan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi;

Hak untuk bebas memilih pekerjaan yang disukainya diatur Pasal 38, menyatakan :

Setiap orang berhak, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak;

Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan.

Ditahannya ijazah oleh perusahaan, akibatnya menghilangkan kesempatan untuk berpindah pekerjaan sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya.

Apabila ijazah ditahan oleh perusahaan dan tidak dikembalikan upaya yang dapat dilakukan adalah Mengugat perusahaan atas dasar perbuatan melawan hukum; (Hasil wawancara yang diperoleh pada hari Kamis, 10 Juni 2021 dengan Bapak

Abdul Rahim sebagai Kabid Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru)

Perbuatan melawan hukum adalah perbuatan itu bertentangan dengan hukum pada umumnya. Hukum bukan saja berupa ketentuan Undang-Undang, tetapi juga aturan-aturan hukum tidak tertulis, yang harus ditaati dalam hidup bermasyarakat. Kerugian yang ditimbulkan itu harus disebabkan karena perbuatan yang melawan hukum, antara lain kerugian-kerugian dan perbuatan itu harus ada hubungan langsung, kerugian itu disebabkan karena kesalahan pembuat. Kesalahan adalah apabila pada pelaku ada kesengajaan atau kealpaan (kelalaian).

Perbuatan melawan hukum diatur dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, menyatakan : “Tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada orang lain mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut”.

Penggelapan, diatur dalam Pasal 372 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, yang bentuk pokoknya menyatakan : “Barang siapa dengan sengaja dan dengan melawan hukum memiliki barang yang sama sekali atau sebagian kepunyaan orang lain dan berada dalam kekuasaannya bukan karena kejahatan, dipidana karena penggelapan, dengan pidana selama-lamanya empat tahun atau denda sebesar-besarnya sembilan ratus rupiah.”

Jika mengalami praktek penahanan ijazah ini, dapat melaporkan pelanggaran tersebut ke Dinas Tenaga Kerja atau Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan setempat. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah berulang kali mengingatkan perusahaan agar tidak memberatkan para pencari kerja dengan menahan ijazah calon pekerja. Bahkan sosialisasi dalam setiap kegiatan dengan perusahaan tetap dilakukan., jika ada temuan praktek tersebut, pihaknya menghimbau calon pencari kerja agar melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja. Sedangkan bagi perusahaan yang masih memberlakukan syarat tersebut, pihaknya tidak segan-segan melaporkan kepada pihak berwajib

Pekerja mempunyai hak yang harus dihormati oleh siapapun, baik itu berkaitan dengan penyimpanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan. Akibat hukum yang terjadi adalah pengusaha itu melanggar hak pekerja apabila pekerja yang keluar dan sudah menyelesaikan kewajibannya sebagai pekerja dan pengusaha tetap tidak memberikan ijazah aslinya kepada pekerja sebagaimana ketentuan pelanggaran hak Pasal 1 angka (6) Undang-Undang No.39 tahun 1999 tentang HAM adalah

“ setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat negara baik disengaja maupun tidak disengaja atau kelalaian yang secara melawan hukum mengurangi , menghalangi, membatasi dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh Undang-Undang ini, dan tidak mendapatkan atau dikhawatirkan tidak akan memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan benar berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku.

## BAB IV

### KESIMPULAN

#### A. Kesimpulan

1. Bahwa pelaksanaan penitipan ijazah sebagai jaminan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT.Tivona Global Indonesia pada dasarnya tidak ada Undang-undang yang mengatur secara eksplisit tentang hak bagi pengusaha/pemberi kerja menyimpan ijazah asli pekerjanya. Namun dalam pelaksanaan penitipan ijazah asli pekerja dilakukan dengan kesepakatan dengan pihak pekerja pada tahap penandatanganan kontrak, tujuan perusahaan melakukan penahanan ijazah adalah agar pekerja menaati aturan serta jangka waktu perjanjian kerja yang telah disepakati.
2. Perlindungan hukum penitipan ijazah sebagai jaminan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT.Tivona Global Indonesia. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur boleh tidaknya perusahaan menahan surat-surat berharga milik karyawan, seperti halnya ijazah. Sesuai dengan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kesepakatan antara pekerja dan pengusaha biasanya dituangkan dalam perjanjian kerja yang mengikat pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja, artinya sepanjang ada kesepakatan dari kedua belah pihak maka keduanya masih terikat dalam

hubungan kerja. Bagi Karyawan yang mengalami kerugian akibat penahanan ijazah oleh perusahaan dapat melakukan tindakan penggugatan dengan dakwaan perbuatan melawan hukum, pelaporan ke polisi dengan tuduhan penggelapan dan melaporkan ke Dinas Tenaga Kerja atau Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan setempat.

## **B. Saran**

1. Perlu adanya aturan yang jelas mengenai penyimpanan ijazah yang dilakukan pengusaha atau pemberi kerja, karena tidak ada aturan yang secara eksplisit mengatur tentang hal tersebut.
2. Perlu dilakukannya Upaya Hukum bagi pekerja yang ijazah aslinya tidak diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja atas dasar Perbuatan Melawan Hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa : “ tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menghentikan kerugian tersebut.” Diharapkan adanya kesadaran masing-masing pihak yaitu antara perusahaan dan pekerja untuk lebih memahami dalam melaksanakan dan bertanggung jawab terhadap apa yang menjadi hak dan kewajiban dari kedua belah pihak yang telah disepakati sebelum membuat perjanjian.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2011.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2016,
- \_\_\_\_\_, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika. 2015.
- Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Raja Grafindo, 2005.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan dalam bidang hubungan kerja*, Djambatan, Jakarta, 2003.
- \_\_\_\_\_, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, 1985.
- Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta, Erlangga, 2016.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum ketenaga kerjaan Indonesia*, Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- \_\_\_\_\_, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2000.
- M. Khoidin, *Hukum Jaminan*, Surabaya, Laksbang Yustitia, 2017.
- M. Yahya harahap, *segi-segi hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 2006.
- Mariam Darus Badruzaman, *Bab-bab tentang Credietverband, Gadai, dan Fiducia*, Cetakan X. Bandung, 2005.
- Much. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Jakarta, Visimedia, 2009.
- Purwahid patrik, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan Yang Lahir Dari perjanjian dan Dari Undang-Undang*, CV. Mandar Maju, Bandung, 2004.
- R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1997.
- \_\_\_\_\_, *Hukum perjanjian*, cet.ke-20, PT Intermedia, Jakarta, 2002.



\_\_\_\_\_, *Hukum Jaminan Untuk pemberian Kredit Menurut Hukum Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001.

Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002.

\_\_\_\_\_, *Perkembangan Hukum Jaminan Di Indonesia*, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada, 2014.

Thamrin S, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Pekanbaru, Alaf Riau, Pekanbaru, 2019.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Radja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.

Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, cet.ke-40, Pradnya Paramita, Jakarta, 2009.

Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2008.

## **B. Jurnal**

Agustina Ni Made Ayu Darma Pratiwi, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Ijazahnya Ditahan Oleh Perusahaan*”, Jurnal Advokasi FH UNMAS, Volume 6, Nomor 2, 2016.

I Wayan Agus Vijayantera, *Penahanan Ijazah Asli Pekerja Dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak*, Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati, Volume 3, Nomor 2, Agustus 2017.

Mochammad Hanafing, *Analisis Yuridis Tentang Penahanan Ijazah Atasan Oleh Pengusaha Akibat Kesalahan Bawahan*, Novum : Jurnal Hukum ,Jurusan Hukum, Universitas Negeri Surabaya, 2017.

Syusnia Rahmah, *Tinjauan Yuridis Terhadap Ijazah Sebagai Objek Jaminan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja Kontrak di Kota Pekanbaru* : JOM Fakultas Hukum Volume V No.2 Oktober 2018.

Yani Nur Fatimah, “*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Kerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja*”, Pandecta. Volume 10. Nomor 2. December (2015).

### **C. Peraturan Perundang-Undangan**

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.100/MEN/VI/2004

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 81 Tahun 2014 tentang Ijazah, Sertifikat kompetensi, dan Sertifikat Profesi Pendidikan Tinggi.

Pasal 1 ayat (4) Undang-undang Nomor 42 Tahun 1999 tentang Jaminan Fidusia.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Dasar 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)