

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP PENAHANAN IJAZAH
PEKERJA OLEH PENGUSAHA DALAM HUBUNGAN KERJA
DALAM PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA**

SKRIPSI

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



OLEH :

NADILA RACHMA DINI

NPM : 151010204

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2019

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Nadila Rachma Dini**
NPM : 151010204
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Tempat / Tanggal Lahir : Tangerang, 13 Agustus 1997
Alamat : Jl. Karya I Gg. Kinafi No. 38, Simpang Tiga, Pekanbaru
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : **ANALISIS YURIDIS TERHADAP PENAHANAN IJAZAH PEKERJA OLEH PENGUSAHA DALAM HUBUNGAN KERJA DALAM PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinal dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek skripsi/karya ilmiah orang lain, maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya-benarnya dan tidak ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 14 Februari 2019

Yang menyatakan,



Nadila Rachma Dini

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :



Fakultas Hukum
Universitas Islam Riau

Sertifikat

No . Reg : (no. 034) / (kode.I) / UPM.FHUIR/2019
1085886445 / 22%

Sertifikat Originalitas Penelitian

Menyatakan Bahwa :

Nadila Rachma Dini

151010204

Dengan Judul :

Analisis Yuridis Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Dalam Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia

Telah Lolos Similarity sebesar maksimal 30%

Pekanbaru, 1 Maret 2019

Wakil Dekan Bidang Akademik

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau



Dr. Sutrizki Febrianto, S.H., M.H, C.I.A



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 - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO.217/SK/BAN-PT/Ak - XVI/S/X/2013

Berita Acara Perubahan Judul Research Proposal

Pada hari sabtu, tanggal dua belas, bulan mei tahun dua ribu delapan belas, telah di laksanakan seminar riset proposal atas nama :

NAMA : NADILA RACHMA DINI
NPM : 151010204
PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM
BAGIAN KEKHUSUSAN : HUKUM PERDATA

Berdasarkan Hasil seminar riset proposal tersebut , Judul yang tertulis di SK Dekan tentang Sponsor dan Cosponsor yang semula adalah :

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP SURAT BERHARGA TENAGA KERJA DALAM HAL PENAHANAN IJAZAH OLEH PERUSAHAAN

Berubah Menjadi :

ANALISIS YURIDIS TERHADAP PENAHANAN IJAZAH PEKERJA OLEH PENGUSAHA DALAM HUBUNGAN KERJA DALAM PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA.

Demikian berita acara perubahan judul proposal di buat agar dapat dimaklumi .

Diketahui oleh :

Pembimbing I

Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L

Pembimbing II

Dr. Fithriatus Shalihah, S.H., M.H

Wakil Dekan I Fakultas Hukum

Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H



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 - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO.217/SK/BAN-PT/Ak - XVI/S/X/2013

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap :

Nama : **NADILA RACHMA DINI**
NPM : **151010204**
Fakultas : **Hukum**
Program Studi : **Ilmu Hukum**
Pembimbing I : **Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L.**
Pembimbing II : **Dr. Fithriatus Shalihah, S.H., M.H.**
Judul Skripsi : **ANALISIS YURIDIS TERHADAP PENAHANAN IJAZAH
PEKERJA OLEH PENGUSAHA DALAM HUBUNGAN
KERJA DALAM PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA**

Tanggal	Berita Bimbingan	Paraf	
		Pembimbing II	Pembimbing I
14-11-2018	1. Buat daftar istilah 2. Buat kata persembahan untuk orang tua		
15-11-2018	1. Tambah teori umum terkait teori HAM pada tinjauan pustaka 2. Tambah teori hubungan kerja pada tinjauan pustaka		
17-11-2018	1. Analisa data dalam Bab III.A lebih dipertegas kajian HAM 2. Tambah analisis pada Bab III.B yang berkaitan dengan faktor pendukung 3. Analisa lebih dalam kasus penahanan ijazah pada latar belakang pada Bab III		

28-12-2018	1. Tambahkan lagi analisa pada Bab III.B 2. Perbaiki kesimpulan	f	
15-01-2019	1. ACC dan dapat diajukan ke Pembimbing I	f	
21-01-2019	1. Perbaiki abstrak 2. Perbaiki daftar isi 3. Perbaiki metode penelitian 4. Perbaiki Bab III 5. Perbaiki Bab IV		f.
01-02-2019	1. Menambahkan buku atau istilah dari Prof. Syafrinaldi yang dikutip dengan menggunakan Google Scholar		f.
18-02-2019	1. ACC dan dapat diperbanyak untuk mengikuti ujian Komprehensif		f.

Pekanbaru,
Mengetahui :
An. Dekan

Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H.
Wakil Dekan I



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 - e-mail : law@uir.ac.id

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP PENAHANAN IJAZAH PEKERJA
OLEH PENGUSAHA DALAM HUBUNGAN KERJA
DALAM HAK ASASI MANUSIA**

NADILA RACHMA DINI
NPM : 151010204

Telah Diperiksa Dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L.

Dr. Sarizki Pebrianto, S.H., M.H., C.L.A

Mengetahui:

Dekan,

Dr. Admiral, S.H., M.H.

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 261/Kpts/FH/2018
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 I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
 - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II 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

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk
Nama : Prof. Dr. H.Syafrinaldi, S.H., M.C.L.
NIP/NPK : 19631128 1994031001
Pangkat/Jabatan : Pembina Utama Madya/ IV/d
Jabatan Fungsional : Guru Besar
Sebagai : Pembimbing I Penulisan Skripsi mahasiswa

Nama : NADILA RACHMADINI
NPM : 15 101 0204
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum/Hukum Perdata
Judul skripsi : ANALISIS YURIDIS TERHADAP PENAHANAN IJAZAH PEKERJA OLEH PENGUSAHA DALAM HUBUNGAN KERJA DALAM PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA
 - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 12 September 2018
Dekan

Dr. Admiral, S.H., M.H.

- Tembusan : Disampaikan kepada :
1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
 2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
 3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 261/Kpts/FH/2018
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 I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
 - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II 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

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk
Nama : Dr. Fithriatus Shalihah, S.H., M.H.
NIP/NPK : 12 09 02 443
Fangkat/Jabatan : Penata/III/c
Jabatan Fungsional : Lektor
Sebagai : Pembimbing II Penulisan Skripsi mahasiswa

Nama : NADILA RACHMADINI
NPM : 15 101 0204
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum/Hukum Perdata
Judul skripsi : ANALISIS YURIDIS TERHADAP PENAHANAN IJAZAH PEKERJA OLEH PENGUSAHA DALAM HUBUNGAN KERJA DALAM PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA
 - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 12 September 2018
Dekan

Dr. Admiral, S.H., M.H.

Tembusan : Disampaikan kepada :

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

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh tidak adanya aturan mengenai penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha dalam hubungan kerja. Penyebab terjadinya penahanan ijazah pekerja ini disebabkan oleh tidak adanya aturan yang membahas perihal penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha sehingga menciptakan tidak adanya kendala ketika pengusaha membuat perjanjian kerja yang menyematkan penahanan ijazah didalamnya.

Dari latar belakang, penulis dapat merumuskan masalah pokok diantaranya: Pertama, bagaimanakah tinjauan terhadap penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha dalam hubungan kerja dalam perspektif Hak Asasi Manusia. Dan kedua, apa akibat hukum terhadap penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha dalam hubungan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana tinjauan yuridis terhadap penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha dalam hubungan kerja dalam perspektif HAM serta untuk mengetahui apa akibat hukum terhadap penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha dalam hubungan kerja.

Penelitian dalam penyusunan ini termasuk dalam jenis penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang hendak mengkaji tentang norma hukum, penelitian terhadap azas-azas hukum, penelitian terhadap sistematika hukum, penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum, penelitian sejarah hukum dan penelitian perbandingan hukum. Dalam penelitian ini dilakukan wawancara ke beberapa narasumber untuk memperkuat data dari teori-teori kajian. Penelitian normatif merupakan salah satu jenis penelitian terhadap dua data. Sedangkan dilihat dari sifatnya adalah deskriptif analisis.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa pelaksanaan peraturan penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha dalam hubungan kerja belum mempunyai kepastian hukum. Hal ini terbukti dengan tidak ada aturan yang mengatur tentang larangan maupun dibolehkannya penahanan ijazah oleh pihak pengusaha dalam hubungan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya kekosongan hukum dalam mengatur aturan penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha sehingga membuat banyak pengusaha dan tempat kerja dengan seenaknya membuat perjanjian dengan memasukan isi perjanjian penahanan ijazah pekerja. Penahanan ijazah pekerja ini termasuk kedalam pelanggaran hak asasi manusia.

Kata Kunci : Penahanan Ijazah, Hubungan Kerja, Hak Asasi Manusia.

ABSTRACT

This research was motivated by the absence of rules regarding the detention of workers' diplomas in employment relations. The cause of the detention of workers' diplomas is caused by the absence of rules that discuss the detention of workers' diplomas by employers so that there is no obstacle when the employer makes a work agreement that attaches a detention certificate.

From the background, the author can formulate the main problems including: First, how is the review of the detention of workers' diplomas by employers in work relations in the perspective of Human Rights. And second, what are the legal consequences of the detention of workers' diplomas in employment.

This study aims to analyze how juridical assessment of the detention of workers' diplomas by employers in work relations in a human rights perspective and to find out what are the legal consequences of the detention of workers' diplomas by employers in work relations.

Research in this compilation is included in the type of normative legal research, namely research that intends to examine legal norms, research on legal principles, research on legal systematics, research on the degree of legal synchronization, legal history research and comparative legal research. In this study interviews were conducted with several speakers to strengthen data from study theories. Normative research is one type of research on two data. Whereas seen from its nature is descriptive analysis.

From the results of the study, it is known that the implementation of regulations on the detention of workers' diplomas by employers in employment relations does not yet have legal certainty. This is evidenced by the absence of rules governing the prohibition or allowing detention of diplomas by employers in work relations. This study shows that there is a legal vacuum in regulating the rules for the detention of workers' diplomas by employers so that many employers and workplaces arbitrarily make arrangements by entering the contents of the agreement to hold workers' diplomas. The detention of workers' diplomas is included in human rights violations.

Keywords: Diploma Detention, Employment Relations, Human Rights.

KATA PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim,

Bacalah dengan menyebut nama Tuhanmu yang menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari 'Alaq, Bacalah, dan Tuhanmulah yang paling Pemurah, Yang mengajarkan manusia dengan oena, Dia mengajarkan kepada manusia apa yang belum diketahuinya (QS: Al-Alaq 1-5)

Maka nikmat Tuhanmu manakah yang kamu dustakan? (QS: Ar-Rahman 13)

Niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat (QS: Al-Mujadilah 11)

Ya Allah,

Waktu yang sudah kujalani dengan jalan hidup yang sudah menjadi takdirku, sedih, bahagia, dan bertemu orang-orang yang memberikan sejuta pengalaman bagiku, yang telah memberi warna-warni kehidupanku. Kubersujud dihadapan Mu, Engkau berikan aku kesempatan untuk bisa sampai dipenghujung awal perjuanganku. Segala Puji bagi Mu Ya Allah..

Alhamdulillah.. Alhamdulillah.. Alhamdulillah..

Sujud syukurku kusembahkan kepada Tuhan yang Maha Agung nan Maha Tinggi nan Maha Adil nan Maha Penyang, atas takdirmu telah kau jadikan aku manusia yang senantiasa berfikir, berilmu, beriman dan bersabar dalam menjalani

kehidupan ini. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita besarku.

Lantunan Al-Fatihah beriring Shalawat dalam silahku merintih, menadahkan doa dalam syukur yang tiada terkira, terima kasihku untuku. Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk Ayahku dan Mamaku tercinta, yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku semangat, doa, dorongan nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada didepanku. Ayah Mama, terimalah bukti kecil ini sebagai kado keseriusanku untuk membalas semua pengorbananmu. Dalam hidupmu demi hidupku kalian ikhlas mengorbankan segala perasaan tanpa kenal lelah, dalam lapar berjuang separuh nyawa hingga segalanya. Maafkan anakmu Ayah Mama yang masih saja menyusahkanmu.

Dalam silah dilima waktu mulai fajar terbit hingga terbenam, seraya tanganku menadah, Ya Allah Ya Rahman Ya Rahim, Terimakasih telah Kau tempatkan aku diantara kedua malaikatmu yang setiap waktu ikhlas menjagaku, mendidikku, membimbingku dengan baik, Ya Allah berikanlah balasan yang setimpal syurga firdaus untuk mereka dan jauhkanlah mereka nanti dari panasnya sengat hawa api nerakamu.

Dalam setiap langkahku aku berusaha mewujudkan harapan-harapan yang kalian impikan diridiku, meski belum semua itu kuraih, Insyaallah atas dukungan doa dan restumu semua mimpi itu akan terjawab dimasa penuh kehangatan nanti.

Untuk itu kupersembahkan skripsi ini untuk kedua orantua yang kucinta, Ayahku, Dedi Asnedi, S. Sos., dan Mamaku, Jamilah Rosnani Sulaiman.

Hidupku terlalu berat untuk mengandalkan diri sendiri tanpa melibatkan bantuan Tuhan dan orang lain. Tak ada tempat terbaik untuk berkeluh kesah selain bersama keluarga.



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Bismillahirrahmanirahim,

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayahnya kepada Penulis dan atas izin-Nyalah Penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Analisis Yuridis Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Dalam Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia”**.

Adapun maksud dan tujuan Penulis melakukan penyusunan skripsi ini, serta diselesaikan untuk dapat menambah ilmu pengetahuan penulis dan yang lebih penting lagi untuk menyelesaikan Ujian Sarjana Hukum jurusan Hukum Perdata dalam program studi strata satu (S1) yang sedang penulis tekuni di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Selanjutnya selama menyelesaikan penulisan skripsi ini Penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, semangat, bimbingan dan sumbangan pemikiran dari pihak manapun. Untuk itu dengan segala kerendahan hari, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L. selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberi kesempatan kepada Penulis untuk mengikuti pendidikan dan menjadi salah satu mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau serati selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan bersedia meluangkan waktu dalam memberikan arahan

serta ilmu pengetahuannya kepada Penulis selama penyusunan skripsi hingga selesai.

2. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan nasehat, masukan dan arahan dalam menyelesaikan pembuatan skripsi serta saran-saran untuk Penulis, dan juga Penulis ucapkan terimakasih atas ilmu serta canda tawa ketika proses tatap muka selama perkuliahan berlangsung.
3. Bapak Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan nasehat dan arahan dalam penyelesaian penelitian ini serta memberikan berbagai saran untuk Penulis, Penulis ucapkan terimakasih banyak atas bantuan yang telah Bapak berikan hingga terselesainya penulisan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan nasehat dan masukan untuk Penulis dalam mengatasi kesulitan dalam pembuatan skripsi dan juga membantu Penulis dalam menyelesaikan berbagai macam persyaratan untuk melanjutkan ke tahap sidang komprehensif ini.
5. Bapak S. Parman, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan nasehat dan masukan untuk penulis dalam mengatasi kesulitan dalam pembuatan skripsi.
6. Ibu Desi Apriani S.H., M.H., selaku Ketua Departemen Perdata yang telah menyetujui dan memberi bimbingan mengenai judul Penulis hingga memberi arahan dalam penelitian ini.

7. Ibu Dr. Fithriatus Shalihah, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing II yang dengan ikhlas serta tulus membimbing Penulis hingga menyelesaikan penulisan skripsi serta banyak meluangkan waktu dengan penuh kesabaran dalam mengoreksi tulisan ini, memberikan Penulis arahan, masukan serta saran-saran dalam penelitian ini. Dan juga selalu memberikan semangat positif bagi Penulis untuk segera menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis sangat amat berterimakasih atas segala kebaikan yang telah Ibu berikan hingga akhirnya Penulis bisa mencapai target yang Penulis inginkan. Ibu, dimanapun Ibu berada, Penulis berdoa semoga Ibu selalu dalam keadaan yang dirahmati oleh Allah SWT.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan bimbingan serta ilmu pengetahuan kepada penulis, sehingga penulis mendapatkan tambahan ilmu dan perluasan wawasan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
9. Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan bantuan, kemudahan dan pelayanan administrasi yang tulus selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
10. Kakak-kakak dan adik tersayang Penulis, Febrina Ramadhany, S.E., Rizkitha Dwi Rachmatya, S. Psi., dan Hisyam Rasyid Syauqi, yang dengan tulus selalu memberikan dorongan, motivasi, tawa, canda dan mendengarkan keluh kesah Penulis disaat-saat lelah dan jenuh menghadang dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, serta membantu Penulis dalam

menyelesaikan penulisan ini. Terimakasih karena sudah selalu ada dan memberikan nasihatnya kepada Penulis, Penulis sangat amat beruntung memiliki saudara seperti kalian. *Saranghaeyo!*

11. Keluarga besar Hj. Asnimar Djadid dan Hj. Rosnani yang telah memberikan doa, dukungan dan semangat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Sahabat Penulis sedari hari pertama perkuliahan dimulai, HAEL YUHU; Rafi Chandra G. N., Satria, Nurannisa Pertiwi, Sadaka Otsastipa, Ramita Rahayu Oktavina, Fandi Ferdian, Sindy Febrilian dan Muhammad Imam Wahyudi, terimakasih atas pertemanan rasa keluarga, kebersamaan, canda-tangis-tawa serat drama-drama kecil selama perkuliahan serta kebersamaan kita diluar kampus, juga menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini serta perjuangan meraih gelar dibelakang nama. Semoga persahabatan kita selalu bersama-sama dimanapun dan dalam kondisi apapun sampai satu persatu mimpi kita terwujud jadi nyata.
13. Sahabat Penulis, VIP A; Harry Kurniansyah, Ihsan Diyahulhaq Fadlurahman, dan Nurrachmi Dwi Putri yang sedari putih abu-abu hingga sekarang tulus menemani dan memberikan canda tawa bahagia kepada Penulis serta menyemangati penulis dalam penyelesaian skripsi hingga penyelesaian-penyelesaian lainnya. Semoga segala impian kita sedari putih abu-abu bisa terwujud jadi nyata dan persahabatan kita selalu bersama dalam setiap kondisi apapun.
14. Tim Tipis; Addina Fitriasya, Yolla Marshelina, Dimas Adiwinata dan Andri Wahyu yang telah memberikan canda tawa kepada Penulis dalam

menyelesaikan skripsi ini, semoga setelah selesai perkuliahan dan pencapaian penambah gelar dibelakang nama, pertemanan kita terus terjaga.

15. Marfuah, teman seperbimbingan serta teman kemana-mana-nya Penulis, yang selalu menguatkan satu sama lain dan selalu memberikan semangat hingga tercapainya target yang sudah lama diimpi-impikan. Terimakasih sudah selalu bersama-sama, mulai dari menghadap WD 1 untuk penentuan pembimbing, hingga bimbingan skripsi bareng di Rektorat. Mulai dari sedih karena harus revisi terus-terusan hingga bahagia karena sudah di ACC oleh Prof. Syafrinaldi dan semangat untuk daftar sidang hingga sedih untuk mendaftar sidang, hingga melalui minggu terberat yang pernah dilalui bersama, mulai dari bahagia – sedih – galau – nangis bersama. Terimakasih Fuah, kita sudah melalui ini semua!

16. Nabilla Putri Nofan, S.H., Rahmad Aryadi, S.H., Monika Melina, S.H., M.H., dan Rahmat Fitra yang telah bersedia membantu penulis menyelesaikan penulisan skripsi yang tidak bisa penulis ucapkan satu persatu kebaikannya, yang setia menjawab berbagai macam pertanyaan penulis dikala penulis merasa kesusahan dalam menyelesaikan skripsi ini Hanya Allah SWT. yang bisa membalas segala kebaikan kalian.

17. Rekan-rekan angkatan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau 2015 dan kepada kawan-kawan bagian Hukum Perdata 2015 yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu serta kepada semua pihak yang telah turut membantu Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

18. Dan tak lupa Penulis ucapkan terimakasih kepada Youtube dan Hago yang telah memberikan hiburan dalam setiap kali penulis begadang hingga Penulis membutuhkan hiburan disaat penat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan juga penulisan skripsi ini masih ada kekurangan, baik dari segi bahasa maupun penulisan, oleh sebab itu Penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi Penulis khususnya dan bagi pihak-pihak yang berkepentingan pada umumnya.

Aamiin ya Rabbal 'alamin.

Wassalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 14 Februari 2019

Nadila Rachma Dini
151010204



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	ii
SERTIFIKAT ORGANISASI PENELITIAN.....	iii
BERITA ACARA PERUBAHAN JUDUL	iv
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	v
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	vii
SK PENUNJUKAN PEMBIMBING I	viii
SK PENUNJUKAN PEMBIMBING II.....	ix
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN DOSEN PENGUJI.....	x
BERITA ACARA MEJA HIJAU	xi
ABSTRAK	xii
KATA PERSEMBAHAN	xiv
KATA PENGANTAR.....	xvii
DAFTAR ISI.....	xxiii
DAFTAR ISTILAH	xxv
DAFTAR SINGKATAN	xxvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
D. Tinjauan Pustaka	8
E. Konsep Operasional	17

F. Metode Penelitian.....	19
BAB II TINJAUAN UMUM	22
A. Tinjauan Umum Tentang Pekerja	22
B. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja.....	24
C. Tinjauan Umum Tentang HAM	31
BAB III PEMBAHASAN.....	42
A. Tinjauan Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Dalam Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia	42
B. Akibat Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Dalam Hubungan Kerja.....	58
BAB IV PENUTUP	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	xxiv
LAMPIRAN.....	xxix

DAFTAR ISTILAH

Anglo Saxon	: Negara-negara maritime kepulauan yang terletak di Eropa.
Asas Legalitas	: Suatu jaminan dasar bagi kebebasan individu dengan memberi batas aktivitas apa yang dilarang secara tepat dan jelas.
Catch All	: Menangkap semua.
Culpa	: Kesalahan.
Dealer	: Suatu badan atau perorangan yang bertugas sebagai tangan distribusi dari produsen kepada konsumen.
Ensiklopedia	: Serangkaian buku yang menghimpun keterangan atau uraian tentang berbagai hal dalam bidang seni dan ilmu pengetahuan yang disusun menurut abjad atau menurut lingkungan ilmu.
Exit clearance	: Izin keluar.
Freedom Of Contract	: Kebebasan berkontrak.
Hoge Raad	: Mahkamah Agung-nya Belanda.
Human Rights	: Hak Asasi Manusia.
Kecakapan	: Kemampuan.
Konsensualisme	: Kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu perjanjian.
Main Hakim Sendiri	: Tindakan untuk menghukum suatu pihak tanpa melewati proses yang sesuai hukum.
Multidimensi	: Mempunyai berbagai macam dimensi.
Optional Law	: Asas pelengkap
Resign	: Berhenti bekerja.

- Rule of Law : Prinsip hukum yang menyatakan bahwa hukum harus memerintah sebuah negara dan bukan keputusan pejabat-pejabat secara individual.
- Somasi : Peringatan kepada pihak yang lalai melakukan suatu kewajibannya.
- Stakeholders : Suatu masyarakat, kelompok, komunitas ataupun individu manusia yang memiliki hubungan dan kepentingan terhadap suatu organisasi atau perusahaan.
- Standarisasi : Penyesuaian bentuk (ukuran, kualitas, dan sebagainya) dengan pedoman (standar) yang ditetapkan.
- Supremasi : Kekuasaan tertinggi.
- Tindakan Afirmatif : Tindakan atau kebijakan yang diambil bertujuan agar kelompok tertentu (seperti gender atau profesi) mendapatkan kesetaraan atau sejajar dengan kelompok lain dibidang yang sama.
- Wanprestasi : Tidak memenuhi sesuatu yang diwajibkan seperti yang telah ditetapkan dalam perikatan.



DAFTAR SINGKATAN

BPUPKI Indonesia	: Badan Penyelidik Usaha-usaha Persiapan Kemerdekaan
BPJS	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
BRI	: Bank Rakyat Indonesia
CEDAW Discrimination Against	: Convention of Elimination of All Forms of Women
Dinsosnakertrans	: Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi
HAM	: Hak Asasi Manusia
HRD	: Human Resource Departement
ICCPR	: Internationa Covenant on Civil and Political Rights
ICERD Descremination	: International Convention on the Elimination of Racial
ICESCR Rights	: Internationa Covenant on Economic, Social and Cultural
Jamsostek	: Jaminan Sosial Tenaga Kerja
Jo	: Junto
Kadisnaker	: Kepala Dinas Tenaga Kerja
KBBI	: Kamus Besar Bahasa Indonesia
Komnas	: Komisi Nasional
KK	: Kartu Keluarga
KTP	: Kartu Tanda Penduduk
KUHP	: Kitab Undang-Undang Hukum Pidana
KUHPerdata	: Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
PAUD	: Pendidikan Anak Usia Dini

PBB	: Perserikatan Bangsa-Bangsa
Perda	: Peraturan Daerah
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
PKB	: Perjanjian Kerja Bersama
PKWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PKWTT	: Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
PT	: Perseroan Terbatas
SD	: Sekolah Dasar
SIM	: Surat Izin Mengemudi
SMA	: Sekolah Menengah Atas
SMP	: Sekolah Menengah Pertama
TK	: Taman Kanak-Kanak
UU	: Undang-Undang
UUD	: Undang-Undang Dasar
UUPPHI Industrial	: Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan



BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Konsep pembangunan (*development*) mempunyai keterkaitan yang erat dengan produk hukum (*legal product*). Sehingga hukum (*law*) dapat dijadikan sebagai alat pembangunan ekonomi (*law as a tool of economic development*) (Syafrinaldi, Hak Milik Intelektual Dan Lisensi Sebagai Sarana Ahli Teknologi, 2009). Perkembangan dalam dunia usaha di Indonesia semakin berkembang dengan pesat dan memiliki daya saing yang ketat. Untuk mencapai suatu tujuan dalam perkembangan dan daya saing suatu perusahaan akan mendapatkan keuntungan dan memberikan pelayanan kepada *stakeholders* secara maksimal dengan mengurangi biaya produksi. Dukungan yang dibutuhkan oleh perusahaan berasal dari berbagai faktor yaitu sumber daya manusia, teknologi dan keterampilan. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan, dikarenakan manusia sebagai peran utama dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Kewajiban utama perusahaan adalah memperhatikan hak dan kebutuhan karyawannya sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang meningkat.

Undang-undang Dasar 1945 yang selanjutnya akan disebut UUD 1945, dalam Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, kemudian Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat

imbangan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Kedua Pasal diatas melindungi warga negara agar mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Memberikan perlindungan kepada tiap warga negara serata ikut memajukan kesejahteraan rakyat Indonesia merupakan tujuan nasional dari ketentuan filosofis yang ditegaskan didalam Pembukaan UUD 1945 (Khairani, 2016, p. 1).

Pancasila dan UUD 1945 perihal mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur merupakan pembangunan nasional. Dalam rangkaian pembangunan nasional karyawan sebagai pekerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting hal ini dikarenakan karyawan sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan. Peningkatan kualitas pekerja dan perannya diperlukan pembangunan ketenagakerjaan yang dapat menaikkan kualitas dari karyawan tersebut yang berdasarkan pada perlindungan pekerja maupun keluarganya seperti adanya jaminan kesehatan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Dengan adanya peningkatan kualitas pekerja oleh perusahaan, maka pengusaha memiliki standar tertentu yaitu berupa perjanjian kerja bersama seperti kontrak yang berisi mengenai *penalty* ataupun penitipan ijazah yang dapat membebani pekerja. Permasalahan yang terjadi mengenai perjanjian kerja antara Pengusaha atau pihak pertama dan Pekerja atau pihak kedua dapat merugikan pihak kedua seperti menitipkan ijazah aslinya untuk jaminan dari pihak kedua terhadap pihak pertama dalam menjalankan pekerjaannya selama kontrak berlangsung. perjanjian ini sangat merugikan pekerja dalam pengembangan karir.

Memandang masih tingginya pencari kerja di Indonesia sejalan dengan hasil penelitian yang menemukan bahwa lulusan Perguruan Tinggi berkeinginan untuk melamar pekerjaan, berbanding dengan ketersediaan lapangan pekerjaan atau mengambil keputusan menjadi seorang wirausahawan. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa 76% lulusan perguruan tinggi menginginkan menjadi karyawan atau pegawai, hanya 4% menginginkan berwirausaha (Kasmir, 2006, p. 1). Tidak sebanding dengan adanya lapangan kerja yang tersedia merupakan imbas dari jumlah pencari kerja yang terbilang tidak sedikit ini dan perlunya pemenuhan kebutuhan hidup yang semakin meningkat. Adanya keperluan dalam memenuhi kebutuhan hidup inilah yang membuat para pekerja memutuskan untuk menerima pekerjaan dengan perjanjian yang dibuat sepihak oleh pengusaha yaitu salah satunya adalah penahanan ijazah.

Pengaturan mengenai penahanan ijazah asli tidak di atur dalam undang-undang ketenagakerjaan, hal inilah yang menyebabkan perusahaan dapat memberlakukan aturan penahanan ijazah yang terdapat dalam kontrak kerja. Dengan tidak adanya undang-undang yang mengatur dan minimnya lapangan pekerjaan membuat calon pekerja menyetujui perjanjian yang terdapat dalam kontrak tersebut. Dalam penahanan ijazah, pengusaha memiliki alasan tertentu salah satunya adalah sebagai jaminan dalam menjalani masa kinerja yang sudah disepakati dalam kontrak kerja yang terbilang sebagai lamanya karyawan bekerja.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak pertama mengharuskan pihak kedua untuk menyerah ijazah aslinya dapat dibidang sebagai pelanggaran hak asasi manusia. Hal ini didukung dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999

mengenai Hak Asasi Manusia, selanjutnya disebut Undang-undang Hak Asasi Manusia yang tercantum dalam Pasal 1 ayat (6) (Irmansyah, 2012, p. 67) yang menyebutkan pengertian mengenai pelanggaran hak asasi manusia yaitu tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang bahkan aparat negara baik disengaja maupun tidak sengaja atau kelalaian yang secara melawan hukum mengurangi, menghalangi, membatasi dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok yang dijamin oleh undang-undang, dan tidak mendapatkan atau dikhawatirkan tidak akan memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan benar berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku.

Hak Asasi Manusia merupakan hak dasar manusia yang dimiliki sejak manusia berada didalam kandungan dan merupakan anugerah dari Tuhan Yang Maha Esa. Hak Asasi Manusia ditetapkan oleh PBB (Perserikatan Bangsa-bangsa) pada tahun 1948 di Paris (Qamar, 2013, p. 16). Indonesia merupakan negara telah mengatur Hak Asasi Manusia kedalam undang-undang.

Pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan Undang-undang Hak Asasi manusia dalam penahanan ijazah, yaitu :

- a. Melanggar hak pekerja untuk meningkatkan taraf kehidupannya, seperti tercantum dalam Pasal 9 ayat (1) yang berbunyi, “Setiap orang berhak untuk hidup, memertahankan hidup dan meningkatkan taraf kehidupannya”.

Pada Pasal ini perusahaan melanggar hak pekerja untuk meningkatkan taraf kehidupan, yaitu melarang karyawan untuk mendapatkan upah yang lebih baik dalam meningkatkan kesempatan bekerja diperusahaan lainnya.

- b. Melanggar kebebasan pekerja untuk bebas memilih pekerjaan, seperti yang tercantum dalam Pasal 38 ayat (2) yang berbunyi, “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”.

Pada Pasal ini pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan adalah kebebasan untuk memilih pekerjaan yang sukainya dengan penahan

ijazah akan mengakibatkan hilangnya kesempatan untuk mencari kerjaan yang sesuai dengan minat yang dimiliki.

Pelanggaran Hak Asasi Manusia yang sudah dipaparkan oleh penulis, terdapat resiko yang bisa ditimbulkan oleh penahan ijazah yaitu resiko kehilangan, resiko kehilangan yang disebabkan bencana alam seperti gempa bumi, banjir, longsor, faktor kelalaian manusia seperti kebakaran dan kerusakan saat penyimpanan ijazah ditempat yang tidak aman. Kehilangan saat terjadinya penahan ijazah yang dilakukan oleh beberapa perusahaan tidak diatur dalam perjanjian bersama yang dapat mengakibatkan pekerja kehilangan ijazah asli. Pada Dinas Pendidikan tidak dapat mengeluarkan ijazah kedua, kehilangan ijazah pekerja akan digantikan oleh Dinas Pendidikan dengan mengeluarkan surat keterangan kehilangan ijazah.

Mengenai praktik penahanan ijazah asli milik pekerja masih dilakukan oleh sejumlah perusahaan. Sebagai contoh kasus penahanan ijazah asli pekerja yang terjadi pada perusahaan dibidang perbankan, kuliner hingga distributor and dealer. Contoh kasus yang terjadi adalah kehilangan ijazah asli ketika ijazah tersebut dititipkan kepada pihak perusahaan yang mengakibatkan pekerja kesulitan untuk mencari pekerjaan lainnya. Penahanan ijazah pekerja telah diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja, selanjutnya disebut Disnaker. Pihak Disnaker mengakui bahwa masih adanya praktik penitipan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan. Banyaknya laporan yang diterima oleh Disnaker mengenai penahan ijazah membuat pihak Disnaker memanggil perusahaan yang selama ini dilaporkan melakukan penahanan ijazah asli milik pekerjanya.

Penahanan ijazah bisa disebut sbegai penyanderaan karyawan yang dilakukan oleh pengusaha. Hal ini akan menyebabkan karyawan merasa terpaksa mengikuti peraturan yang dibuat oleh pengusaha tanpa memikirkan hak pekerja. Ijazah merupakan jaminan karyawan untuk tidak kabur atau secara diam-diam berhenti. Penahan ijazah yang dilakukan oleh pengusaha memiliki alasan yaitu berhentinya pekerja secara sepihak oleh karyawan yang dapat mengganggu operasional perusahaan tanpa ada jamina yang diberikan. Upaya yang harus dilakukan oleh pengusaha dalam mengurangi *turnover* yang tinggi yaitu dengan mensejahterakan karyawannya baik berupa upah maupun pelatihan yang diberikan pengusaha kepada karyawannya. Sehingga dengan cara ini karyawan akan merasa diperhatikan kesejahteraannya.

Diperlukannya perjanjian kerja dalam upaya perlindungan pekerja dari diskriminasi, dimana hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha diatur dalam perjanjian kerja (Pratiwi, 2016, p. 160). Jaminan hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan, kesempatan dan perlakuan tanpa adanya diskriminasi dalam hal apapun untuk meejudkan kesejahteraan para pekerja merupakan perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan.

Memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi pihak yang dituju dalam suatu peraturan merupakan fungsi dari adanya suatu peraturan perundang-undangan, artinya hakikat hukum paksaan, kewajiban dan penjaminan hak terhadap warga negara, dapat dilaksanakan dengan campur tangan negara karena dalam hukum terdapat unsur kewajiban yang harus dilaksanakan setiap orang. Salah satu nya adalah Undang-undang Ketenagakerjaan yang terdiri dari pihak

pertama sebagai pemberi kerja yang disebut pengusaha dan pihak kedua sebagai penerima kerja yang disebut sebagai karyawan. Dengan adanya undang-undang maka akan menghasilkan kepastian hukum yang baik dan bisa memenuhi kaidah dan asas yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan. Untuk mengetahui apakah Undang-undang Ketenagakerjaan mengandung kepastian hukum maka dapat dibuktikan dengan adanya konsep pengaturan dan hubungan kerja.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “**Analisis Yuridis Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Dalam Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan, adapun beberapa rumusan masalah yang akan penulis bahas dalam penelitian ini, antara lain:

1. Bagaimana tinjauan terhadap penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha dalam hubungan kerja dalam perspektif hak asasi manusia?
2. Apa akibat hukum terhadap penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha dalam hubungan kerja?

C. Tinjauan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan terhadap penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha dalam hubungan kerja dalam perspektif hak asasi manusia.

2. Untuk mengetahui apa akibat hukum terhadap penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha dalam hubungan kerja.

2. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang dapat penulis sampaikan dari penelitian ini, antara lain:

1. Untuk dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta kemampuan terhadap penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha dalam hubungan kerja dalam perspektif hak asasi manusia.
2. Diharapkan dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan bisa menjadi bahan informasi dan ditemukannya hal-hal baru yang selama ini belum mendapat perhatian masyarakat Indonesia.

D. Tinjauan Pustaka

Pengertian dari Hak Asasi Manusia sendiri yaitu sebagai hak kodrati yang dibawa oleh manusia sejak manusia lahir ke dunia. Pemahaman mengenai hak asasi manusia ini merupakan pemahaman yang sangat umum tanpa membedakan hak-hak maupu mempersoalkan asal-usul atau sumber diperolehnya Hak Asasi Manusia (Nasution, Negara Hukum Dan Hak Asasi Manusia, 2014). Teori yang membahas tentang Hak Asasi manusia, diantaranya (Sujatmoko, 2015, p. 7):

1. Teori Negara Hukum (*Theory State of Law*)

Immanuel Kant adalah pelopor dari teori ini. Dimana tujuan dari teori ini adalah untuk melindungi hak asasi dan kewajiban warga negara. Dengan

kata lain negara mempunyai peran penting dalam melindungi warga negaranya.

2. Teori Kedaulatan Rakyat (*Theory of Sovereignty of The People*)

Teori Kedaulatan Rakyat dikemukakan oleh seorang ahli yang bernama J.J. Rousseau. Teori ini menyatakan bahwa penguasa diangkat oleh rakyat untuk melindungi kepentingan rakyat dimana salah satunya adalah hak asasi.

3. Teori Trias Politika (*Theory Trias Plitica*)

Teori ini dikemukakan oleh Montesquieu. Pada teori ini ini menyatakan bahwa kekuasaan negara dipisahkan menjadi tiga, yaitu (1) Legislatif, (2) Yudikatif, dan (3) Eksekutif. Montesquieu menuturkan pemisahan ini dilakukan untuk melindungi hak asasi dan kekuasaan penguasa.

4. Teori Perjanjian Masyarakat (*Theory Society Agreement*)

Teori ini dikemukakan oleh John Locke yang merupakan seorang ahli dalam bidanhg teori perjanjian masyarakat. Teori ini menyebutkan bahwa ketika manusia berkeinginan membentuk negara maka semua hak yang ada pada manusia harus dijamin dalam undang-undang.

5. Teori Hukum Alam (*Natural Law*)

Teori ini memandang Hak Asasi Manusia sebagai hak kodrati (hak yang sudah melekat pada manusia sejak lahir) dan ketika manusia tersebut meninggal maka hak-hak yang dimilikinya pun akan hilang. Hak asasi manusia dimiliki secara otonom (*Independent*) terlepas dari pengaruh negara sehingga tidak ada alasan negara untuk membatasi hak asasi

manusia tersebut. Jika hak-hak tersebut diserahkan kepada negara, maka negara boleh membatasi hak-hak yang melekat pada manusia itu.

6. Teori Utilitarian

Teori utilitarian ini merupakan teori yang mengutamakan kelompok mayoritas. Perlindungan hak asasi manusia pada dasarnya bertujuan untuk mencapai kebahagiaan kelompok mayoritas. Dampak dari teori utilitarian dapat merugikan dan hilangnya hak-haknya bagi kelompok minoritas.

7. Teori Positivisme

Teori ini menjelaskan bahwa setiap warga negara baru mempunyai hak setelah adanya aturan yang jelas dan tertulis yang mengatur tentang hak-hak warga negara tersebut. Jika terdapat pengabaian atas hak-hak warga negara tersebut maka dapat mengajukan gugatan, teori ini membuat manusia hanya dapat menikmati hak-hak yang diberikan oleh negara.

8. Teori Anti-Utilitarian

John Rawls menjelaskan bahwa Hak Asasi Manusia adalah kartu truf politis. Hal ini dimiliki oleh individu yang dapat digunakan karena suatu sebab tujuan kolektif yang tidak memadai untuk membenarkan penolakan terhadap apa yang dimiliki atau dilakukan mereka sebagai individu atau tidak memadai untuk membenarkan terjadinya perlakuan yang merugikan atau melukai mereka.

9. Teori Hukum Kodrati

Teori hukum kodrati merupakan hukum yang berasal dari Tuhan yang sempurna yang dapat diketahui dari nalar manusia. Pada abad ke-17

Grotius menyempurnakan teori ini sehingga menjadi hak-hak individu subjek diakui.

10. Teori Realisme Hukum

Karl Llewellyn dan Roscoe Pound merupakan seorang ahli yang mengemukakan teori ini. Dalam teori ini ditemukan bahwa hak akan muncul sebagai produk akhir dari proses interaksi yang dilakukan oleh hukum dengan demikian akan berdampak kepada moral masyarakat yang berlaku pada waktu tertentu.

“Hubungan kerja sebagaimana ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat (15) menyatakan bahwa, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja dikaitkan dengan pelaksanaan pekerjaan atau bekerja mempunyai arti kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga atau jasa seseorang, yaitu pekerja secara terus menerus dalam waktu tertentu dan secara teratur demi keentingan orang yang memerintah, sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati bersama” (Ramli, 2008, p. 13).

Hubungan kerja pada dasarnya tercipta antara pekerja dan pengusaha ketika pekerja mulai diterima untuk bekerja di tempat pengusaha sehingga pekerja tersebut dapat melakukan pekerjaannya sesuai perintah dari pengusaha serta pekerja tersebut mendapatkan hak berupa upah. Jadi hak dan kewajiban yang melekat pada diri pekerja dan pengusaha 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. Peraturan hukum ketenagakerjaan ini sangat penting keberadaannya sebagai payung hukum, namun bila melihat pada peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait pengaturan sebelum hubungan kerja tercipta yang berupa proses penerimaan pekerja oleh pengusaha terutama mengenai penahanan ijazah asli pekerja tidak terdapat pengaturannya dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia. Hal ini menjadi suatu kekosongan hukum terkait pengaturan yang membolehkan atau tidak atas tindakan pengusaha yang melakukan penahanan terhadap ijazah asli pekerja (Vijyantera, 2017).

Jika ditinjau dari 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 (Khakim, 2014, p. 41):

1. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha; dan
2. Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.

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 (Ramli, 2008). Adapun yang menjadi sumber hukum ketenagakerjaan terdiri dari sumber formal dan sumber 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.

Berdasarkan hal tersebut, ketenagakerjaan tidak hanya bersumber pada peraturan perundang-undangan saja, masih ada sumber lain yang dapat digunakan sebagai sumber hukum ketenagakerjaan. Ditinjau dari segi sumber hukum materiil, pancasila merupakan sumber dari segala hukum sehingga dalam pembentukan hukum maupun kegiatan sehari-hari tidak terlepas dari nilai-nilai pancasila. Nilai yang terkandung pada pancasila tersebut kemudian direfleksikan dalam peraturan berupa UUD 1945. Penahanan ijazah jika ditinjau dari UUD 1945, tindakan tersebut melanggar hak pekerja sebagai mana dalam Pasal 27 ayat (2) UUD yang menyatakan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Maksud dari ketentuan ini demi melindungi hak pekerja untuk mendapatkan penghasilan demi memenuhi kehidupannya secara layak (Vijayantera, 2017).

Akibat ijazah asli pekerja yang ditahan oleh pengusaha, pekerja tidak bisa untuk mencari kerja di perusahaan lain dengan penghasilan yang lebih layak atau lebih baik demi menunjang kehidupan pekerja tersebut. Hal ini mengingat bahwa ijazah merupakan syarat sah yang wajib diperlihatkan ketika pekerja melamar pekerjaan di sebuah perusahaan. Oleh karena itu tindakan penahanan ijazah oleh pengusaha tersebut bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD karena tindakan pengusaha tersebut menghalang-halangi hak pekerja untuk mendapat pekerjaan dengan penghasilan yang layak ataupun memadai dalam menunjang kebutuhan hidupnya.

Pada sumber hukum formil sebagai sumber hukum ketenagakerjaan, pada peraturan perundang-undangan tidak ditemui bahwa tindakan penahanan ijazah tersebut dilarang dalam peraturan perundang-undangan, oleh karena itu perlu dikaji pula pada sumber hukum formil selain peraturan perundang-undangan. Kebiasaan sebagai salah satu sumber hukum formil hukum ketenagakerjaan dapat digunakan sebagai sumber hukum bagi para pihak yakni pekerja dan pengusaha dalam melakukan hubungan hukum yakni hubungna kerja (Vijayantera, 2017, p. 43).

Kebiasaan merupakan perbuatan manusia yang dilakukan berulang-ulang terhadap hal yang sama, bila satu kebiasaan tersebut telah diterima oleh masyarakat dan kebiasaan itu selalu dilakukan berulang-ulang, sehingga tindakan

yang berlawanan dengan kebiasaan itu dirasakan sebagai pelanggaran perasaan hukum maka dengan demikian timbullah suatu kebiasaan yang dipandang sebagai hukum (Asikin, 2008, p. 55). Kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang ini menjadi sebuah hukum yang berlaku dimasyarakat diluar peraturan perundang-undangan. Kebiasaan sebagai landasan hukum bagi para pihak dalam membentuk hubungan hukum disepakati melalui perjanjian baik itu perjanjian yang dibuat dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Kebiasaan bermakna cara atau tingkah laku yang umum diikuti dalam pelaksanaan suatu jenis kontrak tertentu didalam wilayah atau bidang usaha tertentu. Selanjutnya cara atau tingkah laku tersebut diikuti dalam praktik sebagai kewajiban hukum, tidak menjadi apakah para pihak bermaksud mengikuti kebiasaan tersebut atau mengetahui adanya kebiasaan tersebut.

Tindakan penahanan ijazah asli yang dilakukan oleh pengusaha jika dilihat dari sumber hukum berupa kebiasaan maupun perjanjian, maka tindakan tersebut dapat dilakukan oleh pengusaha. Apabila melihat pada rasa kemanusiaan terkait hak asasi yang dimiliki manusia dalam mendapat pekerjaan serta penghidupan layak sebagaimana diatur dalam Undang-undang Dasar Republik Indonesia, tindakan pengusaha ini merupakan tindakan yang menghalang-halangi pekerjaannya untuk mendapat pekerjaan lain diluar perusahaannya yang mampu memberi upah atau penghasilan lebih yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya daripada tempat pekerja bekerja sekarang (Asikin, 2008, p. 45).

Adalah adanya kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan melawan hukum, adanya pekerjaan yang

diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku merupakan hal dasar dari pembuatan perjanjian kerja yang dimuat dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Syarat-syarat perjanjian kerja yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan secara sepiantas mirip dengan syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam pasal KUHPerduta. Ada beberapa teori yang menyatakan bahwa syarat kesepakatan baru terjadi jika kedua pihak memiliki kebebasan untuk berkehendak, tanpa paksaan atau tekanan, baik fisik maupun psikis dalam membuat perjanjian merupakan pembahasan khusus mengenai perihal syarat sahnya perjanjian. Kesepakatan tidak akan terpenuhi apabila tidak terjadinya beberapa teori yang sudah Penulis sebutkan diatas.

Pasal 1321 KUHPerduta menyatakan “Tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan, atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan” kemudian Pasal 1323 KUHPerduta menyebutkan “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”. Ketentuan hukum perdata berdasarkan dari hal tersebut, tanpa adanya kesepakatan dari para pihak maka perjanjian kerja tersebut tidak sah, dan juga dapat dimintakan pembatalan ke pengadilan. Jika dinyatakan batal oleh pengadilan, artinya perjanjian tersebut tidak berlaku dan pekerja tidak diharuskan untuk membayar *penalty* atau hal-hal lain yang terkait dengan perjanjian tersebut. Namun apabila perjanjian tersebut tidak dinyatakan batal oleh pengadilan, maka berlaku Pasal 62 Undang-undang

Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja dinyatakan membayar *penalty* sebesar upah pekerja atau apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja atau buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja kecuali jika hubungan kerja itu berakhir karena pekerja meninggal dunia, habisnya waktu perjanjian kerja, ada putusan dari pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum yang tidak bisa diganggu gugat, dan adanya sesuatu hal yang menyebabkan putusannya hubungan kerja.

E. Konsep Operasional

Untuk menghindari kesalah pahaman pada penelitian ini, maka penulis merasa perlu memberi batasan pengertian sesuai judul penelitian tersebut diatas sebagai berikut:

Analisis adalah aktivitas yang memuat sejumlah kegiatan seperti mengurai, membedakan, memilah sesuatu untuk digolongkan dan dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu kemudian dicari kaitannya dan ditafsirkan maknanya.

Yuridis adalah hukum, yakni kaidah-kaidah atau norma, nilai mengenai sesuatu segi kehidupan masyarakat.

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

Ijazah adalah suatu dokumen pengakuan prestasi belajar atau penyelesaian suatu jenjang pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi .

Pekerja adalah seseorang yang mampu melakukan pekerjaan yang dapat menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri.

Pengusaha adalah orang yang menjalankan kegiatan usaha baik usaha jual-beli, maupun usaha produksi yang tujuan utamanya adalah mendapatkan keuntungan dan menanggung risiko yang akan terjadi dalam kegiatan usahanya.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah, berdasarkan Pasal 1 ayat (15) Undang-undang Ketenagakerjaan.

Perspektif adalah suatu cara pandang terhadap suatu masalah yang terjadi, atau sudut pandang tertentu yang digunakan dalam melihat suatu fenomena.

Hak Asasi Manusia adalah hak dasar manusia yang sudah dimiliki sejak manusia berada didalam kandungan dan merupakan anugerah dari Tuhan Yang Maha Esa sehingga telah ditetapkan oleh dunia sejak lama.

F. Metode Penelitian

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas dan untuk mempermudah pelaksanaan penelitian sehingga dapat menjawab masalah pokok yang telah dirumuskan, maka penulis menyusun metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian dalam penyusunan ini termasuk dalam jenis penelitian hukum campuran (Syafrinaldi, 2017, p. 6) yaitu penelitian gabungan bercirikan penelitian hukum normatif lebih dominan, sehingga penggunaan data

primer hanya diperlukan secara terbatas. Data primer tersebut diperoleh dengan melakukan wawancara kepada beberapa narasumber. Sedangkan dilihat dari sifatnya adalah deskriptif analisis. Akan tetapi untuk memperkuat data, dilakukan wawancara kepada beberapa narasumber.

2. **Bahan-Bahan Hukum**

Dalam penelitian penulis menggunakan bahan-bahan hukum diantaranya yaitu:

- a. Bahan Hukum Primer, dari penelitian ini bahan hukum primernya adalah hasil wawancara yang dilakukan sebagai pelengkap dan memperkuat data.
- b. Bahan Hukum Sekunder, merupakan bahan hukum yang mempunyai fungsi untuk menambah atau memperkuat dan memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer (Syafrinaldi, Buku Panduan Skripsi, 2017, p. 13). Bahan hukum sekunder terdiri dari UUD 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, dan Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, serta literatur atau buku-buku mengenai hukum perdata, hukum acara perdata, hak asasi manusia, pendapat hukum dari buku, jurnal, artikel dan surat kabar.
- c. Bahan Hukum Tersier, terdiri dari bahan-bahan hukum non-hukum merupakan bahan dengan pertimbangan tertentu sangat diperlukan dalam penelitian hukum, kamus, ensiklopedia, dan lain-lain atau bisa dikatakan bahwa bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang menjadi

pertimbangan dalam penelitian hukum (Syafrialdi, Buku Panduan Skripsi, 2017, p. 14). Dengan kata lain, bahan hukum tersier yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.

3. Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menganalisis data secara kualitatif. Analisis secara kualitatif merupakan analisis dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan, kemudian membandingkan antara data dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau pendapat para ahli hukum.

4. Metode Penarikan Kesimpulan

Metode penarikan kesimpulan yang digunakan adalah metode deduktif. Metode penelitian deduktif merupakan penarikan kesimpulan dari hal umum ke khusus (Syafrialdi, 2017, p. 6) dalam penelitian ini adalah keadaan dan gejala hukum yang terdapat dalam Analisis Yuridis Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Dalam Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia, kemudian penulisan bandingkan atau oleh berdasarkan teori-teori hukum dan peraturan Perundang-undangan yang berhubungan dengan Analisis Yuridis Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Dalam Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia, kemudian penulisan tarik kesimpulan untuk memberikan keterangan dan materi-materi hukum tentang perkara ini.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Pekerja

Pengertian pekerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Adapun yang menjadi hak-hak dasar pekerja dalam hubungan kerja antara lain yakni:

a. Hak Atas Pekerjaan

Hak atas kehidupan yang layak merupakan salah satu dari hak-hak pekerja. Dimana hak atas pekerjaan ini merupakan suatu komponen yang melekat pada tubuh manusia. Aktifitas tubuh yang selalu bergerak dan tidak bisa diperkirakan lepas dari tubuh manusia merupakan definisi dari kerja. Membangun hidup yang lebih baik lagi serta menciptakan lingkungan yang lebih manusiawi bisa direalisasikan melalui kerja. Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia karena kerja melekat pada tubuh manusia.

b. Hak Atas Upah yang Adil

Hak yang patut diterima dan dituntut apabila seseorang telah mengikatkan diri untuk melakukan suatu pekerjaan pada perusahaan. Dalam hak atas upah yang adil dimaksudkan yaitu apabila seseorang yang telah terikat oleh suatu pekerjaan, harus menerima upah yang adil sesuai dengan

kewajiban pekerjaannya. Setiap orang berhak memperoleh upah yang sebanding dengan tenaga yang telah dikeluarkannya.

c. Hak Untuk Berserikat dan Berkumpul

Syarat penting dalam hak untuk berserikat dan berkumpul yaitu agar bisa menjamin hak atas upah yang adil. Pengusaha harus menjamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua pekerjanya.

d. Hak Atas Perlindungan Keamanan, Keselamatan dan Kesehatan

Hak atas hidup adalah dasar yang paling penting dalam menjalankan suatu usaha, salah satunya hak atas perlindungan keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja. Adanya jaminan asuransi adalah bukti dari pengusaha memperhatikan hak atas hidup pekerjanya. Serta pengusaha memperhatikan beberapa resiko yang akan diterima apabila kemungkinan resiko yang diterima oleh pekerja dalam menjalankan tugasnya dalam berbagai bidang tertentu.

e. Hak Untuk Diproses Hukum Secara Sah

Apabila seorang pekerja diduga melakukan pelanggaran atau bahkan kesalahan, maka dengan adanya hak untuk diproses hukum secara sah dapat diberlakukan ketika pekerja dituduh dan diancam. Pekerja diberi kesempatan untuk bertanggung jawab dan bersifat wajib bagi perusahaan untuk mengabulkannya.

f. Hak Untuk Diperlakukan Secara Sama

Diperlakukan secara sama dan adil harus ditekankan dalam menjalankan suatu pekerjaan dibidang manapun agar terhindar dari tidak adanya diskriminasi dalam suatu perusahaan, baik diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, warna kulit, ras, suku, agama bahkan melontarkan sutau pendapat pun.

g. Hak Atas Rahasia Pribadi

Pekerja mempunya hak untuk merahasiakan suatu rahasia yang bersifat pribadi meskipun perusahaan mempunyai ketentuan untuk mengetahui data pribadi pekerja

h. Hak Atas Kebebasan Suara Hati

Dalam ha katas kebebasan suara hati, pekerja dalam melontarkan suatu pendapat harus dihargai. Pekerja harus diberikan kebebasan dalam menentukan pendapatnya berdasarkan suara hatinya.

B. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja merupakan pengertian sempit dari hubungan kerja, bisa juga dikatakan bahawa hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan adanya perjnajian kerja uang mempunya unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan PKB. Atas dasar itulah, dalam pembahasan mengenai hubungan kerja ketiganya akan dibahas secara terpadu karena merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan sebagai komponen hubungan industrial (Husni, 2015, p. 28). Selain pengertian tersebut, dalam pendapat dari Iman Seopomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pekerja mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pengusaha atau majikan, dan pengusaha atau majikan tersebut mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan sesuai dengan tenaga yang telah dikeluarkan oleh pekerja.

“Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdara seperti yang sudah pebulis sebutkan, tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah dibawah perintah pihak lain, dibawah perintah pihak lain ini maksudnya menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan. Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.” (Husni, 2015, p. 62)

“Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut Undang-undang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum. Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak seperti waktu kerja, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, upah dan lainnya” (Husni, 2015, p. 63).

Suatu perjanjian hakikatnya adalah suatu persetujuan antara pihak yang membuat perjanjian tersebut, yang menimbulkan kewajiban bagi para pihak untuk memberikan, melakukan, atau tidak melakukan sesuatu.

Pasal 1313 KUHPerdata mengatur tentang pengertian perjanjian, yaitu suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu atau lebih lainnya. Jika ditelaah isi pasal 1313 KUHPerdata tersebut, nampak bahwa kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Manakala dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja nampak ada perbedaannya. Didalam pengertian perjanjian kerja, “para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karena pihak yang satu yaitu pekerja mengikatkan diri dan bekerja dibawah perintah orang lain, yaitu pengusaha” (Irsan & Armansyah, 2016, p. 63).

Perjanjian dikenal dengan adanya suatu asas yang disebut *freedom of contract* atau asas kebebasan berkontrak. Asas ini memberikan keleluasaan kepada siapa saja untuk membuat perjanjian yang berisi apa saja, asalkan tidak

bertentangan dengan aturan hukum dan perundang-undangan yang berlaku, norma kesusilaan dan ketertiban umum.

Selanjutnya dalam suatu perjanjian pasal-pasal yang diperjanjikan merupakan *optional law* karna ia mengikat bagi para pihak yang bersetju untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Suatu perjanjian adalah hukum tambahan bagi mereka yang bersetju, atau dengan kata lain, suatu perjanjian adalah Undang-Undang bagi mereka yang bersetju atau berjanji (Irsan & Armansyah, 2016, p. 62).

Perjanjian kerja yang ada dalam Undang-undang Ketenagakerjaan merupakan bagian dari hubungan kerja atau ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perjanjian, karena itu ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap. Artinya bahwa ketentuan perjanjian kerja memiliki bersifat memaksa, yaitu tidak dapat diikuti, artinya ketentuan perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib ditaati dan diikuti. Tidak dapat membuat perjanjian kerja menyimpang dari ketentuan peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan oleh para pihak dalam perjanjian kerja. Dasar dari perjanjian kerja yaitu dengan adanya kesepakatan antara kedua belah pihak, adanya kemampuan atau kecakapan atas melakukan perbuatan hukum, serta adanya pekerjaan yang dijanjikan dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

“Bersifat memaksa merupakan sifat dari hukum ketenagakerjaan itu sendiri, maksudnya yaitu tidak dapat dikesampingkan oleh para pihak dalam membuat perjanjian kerja karena perjanjian kerja merupakan bagian hukum

ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perjanjian. Hukum perjanjian yang mengatur ketentuan umum, sepanjang tidak diatur oleh hukum ketenagakerjaan, berlaku dalam perjanjian kerja, tetapi bila Undang-undang Ketenagakerjaan telah mengaturnya, maka ketentuan tersebut bersifat memaksa, artinya tidak dapat dikesampingkan” (Rusli, 2011, p. 51).

2. Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja/Hubungan Kerja

“Dalam Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah, dan upah.” Beberapa unsur dari hubungan kerja yakni (Irsan & Armansyah, 2016, p. 63):

a. Adanya Unsur Work atau Pekerjaan

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. KUHPerdara pasal 1603a berbunyi: "Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya." Putus demi hukum apabila pekerja meninggal dunia, maka sidat pekerjaan ini yang dilakukan oleh pekerja sangatlah pribadi karena yang berasngkutan dengan keterampilan atau keahliannya sendiri.

b. Adanya Unsur Perintah

Harus tunduk terhadap segala perintah dari pihak pengusaha untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan yang sudah

diperjanjikan, maka dari itu pekerja harus patuh dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan isi perjadiannya.

c. Adanya Upah

Dalam hubungan kerja atau perjanjian kerja, upah memegang peranan yang paling penting, dikarenakan tujuan utama seorang pekerja adalah memperoleh upah. Sehingga apabila tidak ada upah, maka tidak bisa dikatakan sebagai suatu hubungan kerja. Karena hakikatnya seorang yang bekerja akan memperoleh upah sesuai dengan keahliannya.

3. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan atau tertulis, sesuai dengan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan. Bentuk tertulis maksudnya dapat menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Dalam Pasal 54 Undang Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-sekurangnya membuat keterangan :

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Dalam perjanjian kerja terdapat dua jenis perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Menurut Undang Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Dalam Pasal 56 ayat (2) Undang Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Pada perjanjian kerja ini masa percobaannya adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja, kesungguhan dan keahlian seorang pekerja. Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, antara lain pekerjaan yang sifatnya sementara atauu sekali dikerjakan selesai, penyelesaian pekerjaan yang diperkirakan selesai tidak terlalu lama dan paling lama waktu penyelesaiannya adalah tiga tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, serta pekerjaan yang mempunyai hubungannya dengan kegiatan baru maupun produk baru atau bahkan masih dalam masa percobaan atau penajakan. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap merupakan pengertian dari perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dalam pembuatan perjanjian kerja, PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku di antara kedua belah pihak adalah klausul-klausul sebagaimana yang di atur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Masa percobaan kerja dalam PKWTT yaitu dengan masa percobaan kerja paling lama tiga bulan, dan selama masa percobaan pekerja berhak menerima upah dari pengusaha dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

C. Tinjauan Umum Tentang HAM

Istilah hak asasi manusia merupakan istilah yang relatif baru dan menjadi bahasan sehari-hari semenjak Perang Dunia II dan pembentukan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada tahun 1945. Istilah Hak Asasi Manusia tersebut menggantikan istilah *national right* (hak-hak alam) karena konsep hukum alam yang berkaitan dengan istilah *natural right* menjadi kontroversi, dan frasa *the rights of man* yang muncul kemudian dianggap tidak mencakup hak-hak wanita (Sirajuddin & Winaldi, Dasar-Dasar Hukum Tata Negara Indonesia, 2015, p. 226).

“Hak merupakan kata yang tidak asing bagi umat manusia di seluruh dunia karena hak merupakan intisari yang paling karib dengan kebenaran dan keadilan dalam konteks dinamika dan interaksi kehidupan manusia beserta makhluk ciptaan Tuhan. Hak telah terparti sejak manusia dilahirkan dan melekat pada siapa saja, salah satunya adalah hak untuk hidup atau *rights to live*” (Faqih, 1999, p. 17).

“Pengertian Hak Asasi Manusia sering dipahami sebagai hak kodrati yang dibawa oleh manusia sejak manusia lahir ke dunia. Pemahaman terhadap hak asasi yang demikian ini merupakan pemahaman yang sangat umum dengan tanpa membedakan secara akademik hak-hak yang dimaksud serta tanpa mempersoalkan asal-usul atau sumber diperolehnya hak tersebut. Pengertian hak asasi manusia seperti pemahaman diatas memang tidak salah, namun karena pemahaman seperti itu merupakan pemahaman yang sempit tentang hak asasi manusia, maka penerapan pada hak tersebut sering salah kaprah atau sering disalahgunakan. Untuk itu guna memperoleh pemahaman yang lebih sempurna tentang hak asasi manusia, perlu dipahami istilah-istilah yang memberi pengertian secara tepat mengenai hak asasi manusia” (Nasution, Negara Hukum Dan Hak Asasi Manusia, 2014, p. 129).

Anthony Flew memberikan uraian tentang hak. Ia mengatakan: *a person's entitlement as a member of society, including "liberties: such as the right to use the public highway, and claim rights, such as the right to defence counsel."*

Hak-hak asasi merupakan suatu perangkat asas-asas yang timbul dari nilai-nilai yang kemudian menjadi kaidah-kaidah yang mengatur perilaku manusia

dalam hubungan dengan sesama manusia. Apapun yang diartikan atau dirumuskan dengan hak asasi, fenomena tersebut tetap merupakan suatu manifestasi dari nilai-nilai yang kemudian dikonkretkan menjadi kaidah dan norma (Matompo & Muliadi, 2018, p. 3).

Perbincangan mengenai HAM dengan demokrasi telah berlangsung berabad-abad lamanya, dan akan terus menjadi topic pembicaraan bersamaan dengan isu perubahan social, ekonomi, politik dan budaya pada setiap negara. Nilai-nilai HAM dan demokrasi sama-sama telah menjadi terma universal sejak kedua istilah itu dicantumkan ke dalam konstitusi sebuah negara.

Hak Asasi Manusia merupakan hak dasar manusia yang secara kodrati melekat pada diri manusia itu sendiri, dan bersifat universal serta langgeng. Oleh karena itu HAM harus dilindungi, dihormati, dipertahankan, dan tidak boleh dirampas oleh siapapun. Konsepsi kemanusiaan dan relasi social yang dilahirkan dari sejarah peradaban manusia diseluruh penjuru dunia serta dapat juga dimaknai sebagai hasil perjuangan manusia untuk mempertahankan harkat kemanusiaannya merupakan salah satu makna dari Hak Asasi Manusia dan juga Demokrasi.

Secara teologis dapat dilacak konsepsi Hak Asasi Manusia dan demokrasi berupa relativitas manusia dan kemutlakan Tuhan. Tidak ada manusia yang dianggap menempati posisi lebih tinggi, karena hanya satu yang mutlak dan merupakan *prima facie*, yaitu Tuhan Yang Maha Esa merupakan konsekuensi dari relativitas manusia dan kemutlakan Tuhan. Semua manusia memiliki potensi untuk mencapai kebenaran, tetapi tidak mungkin kebenaran mutlak dimiliki oleh manusia, karena yang benar-benar secara mutlak hanya Tuhan. Pemikiran yang

mengklaim bahwa dirinya benar secara mutlak, dan yang lain berarti salah, adalah pemikiran yang bertentangan dengan kemanusiaan dan ketuhanan. Manusia diciptakan oleh derajatnya sebagai manusia. Hak-hak inilah yang disebut dengan hak asasi manusia yang diperoleh sejak manusia itu lahir.

Konsepsi HAM dan demokrasi dalam perkembangannya sangat terkait dengan konsepsi negara hukum, yang memerintah dari sebuah negara hukum adalah hukum, bukan manusia. Kesatuan hirarkis tatanan norma hukum yang berpuncak pada konstitusi dimaknai sebagai hukum. Adanya supremasi konstitusi merupakan kehendak dari adanya sebuah negara hukum. Disamping merupakan konsekuensi dari konsep negara hukum, supremasi konstitusi juga merupakan pelaksanaan demokrasi karena konstitusi adalah wujud perjanjian sosial yang paling tinggi. Prinsip demokrasi atau kedaulatan rakyat selain itu juga dapat menjamin peran serta masyarakat dalam proses pengambilan keputusan, sehingga setiap peraturan perundang-undangan yang telah diterapkan dan ditegakkan dengan benar-benar dapat mencerminkan perasaan keadilan masyarakat. Tidak boleh ditetapkan secara sepihak oleh dan atau hanya untuk kepentingan penguasa dari hukum serta peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebab hal ini bertentangan dengan prinsip demokrasi. Hukum tidak dimaksudkan untuk hanya menjamin kepentingan beberapa orang yang berkuasa, melainkan menjamin kepentingan keadilan bagi semua orang. Dengan demikian negara hukum yang dikembangkan bukan *absolute rechtsstaat*, akan tetapi *demokratische rechtsstaat*.

Dalam pengertiannya HAM menurut definisi para ahli mengatakan, bahwa hak-hak dasar yang dimiliki setiap pribadi manusia sebagai anugerah Tuhan yang

dibawa sejak lahir. Sedangkan pengertian HAM menurut Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) adalah hak yang melekat dengan kemanusiaan kita sendiri, yang tanpa hak itu kita mustahil hidup sebagai manusia. Secara umum Hak Asasi Manusia sering sekali terdengar di telinga kita tentang Pelanggaran-pelanggaran Hak Asasi Manusia yang membuat kita prihatin tentang semua yang terjadi, sehingga perlunya kita tahu lebih jelas tentang hak asasi manusia seperti dibawah ini.

Dari pengertiannya dapat disimpulkan bahwa Hak Asasi Manusia adalah sebagai anugerah dari Tuhan terhadap makhluknya, tidak boleh dijauhkan atau dipisahkan dari eksistensi pribadi individu atau manusia tersebut dan tidak bisa dilepas dengan kekuasaan atau dengan hal-hal lainnya, akan memberikan dampak kepada manusia apabila itu sampai terjadi, yakni manusia akan kehilangan martabat yang sebenarnya menjadi inti nilai kemanusiaan.

1. Pengertian HAM Menurut Para Ahli

Mengenai Hak Asasi Manusia terdapat berbagai pengertian versi umum. Setiap pengertian menekankan pada segi-segi tertentu dari Hak Asasi Manusia. Berikut beberapa definisi tersebut. Adapun beberapa definisi Hak Asasi Manusia adalah sebagai berikut (<http://www.markijar.com/2015/12/21-pengertian-ham-menurut-para-ahli.html>):

- a. Austin-Ranney, HAM adalah ruang kebebasan individu yang dirumuskan secara jelas dalam konstitusi dan dijamin pelaksanaannya oleh pemerintah.
- b. Prof. Koentjoro Poerbopranoto, menurutnya HAM adalah suatu hak yang sifatnya asasi atau mendasar. Hak-hak yang dimiliki setiap manusia

berdasarkan kodratnya yang pada dasarnya tidak akan bisa dipisahkan sehingga bersifat suci.

- c. John Locke, menurut John Locke hak asasi adalah (Matompo & Muliadi, 2018, p. 5) hak yang diberikan langsung oleh Tuhan sebagai sesuatu yang bersifat kodrati. Artinya, menurut John Locke hak yang dimiliki manusia menurut kodratnya tidak dapat dipisahkan dari hakikatnya, sehingga hak asasi manusia bersifat suci.
- d. Miriam Budiardjo, menurut Miriam Budiardjo Hak Asasi Manusia memiliki batas pengertian, sebagai hak yang dimiliki manusia yang telah diperoleh dan dibawanya bersamaan dengan kelahiran atau kehadirannya di dalam masyarakat (Budiardjo, 1999, p. 20).

2. Prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia

Beberapa prinsip telah menjiwai hak-hak asasi manusia dan telah diaplikasikan ke dalam hak-hak yang lebih luas. Beberapa prinsip hak asasi manusia akan dijabarkan sebagai berikut:

- a. Prinsip Kesetaraan (Matompo & Muliadi, 2018, p. 13)

Manusia memiliki kesetaraan dalam hak asasi manusia. Prinsip kesetaraan menekankan bahwa manusia berkedudukan setara menyangkut harkat dan martabatnya sebagai manusia. Secara speksifik Pasal 1 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa: setiap umat manusia dilahirkan merdeka dan sederajat dalam harkat dan martabatnya.

Prinsip kesetaraan merupakan prinsip yang paling mendasar atau fundamental dari hak asasi manusia. Syarta dari prinsip kesetaraan yaitu

adanya perlakuan yang setara, yang pada situasi sama harus diperlakukan dengan sama, dan dengan perdebatan, pada situasi tertentu, yang berbeda diperlakukan dengan berbeda pula.

“Kemudian masalah muncul, ketika seseorang yang berasal dari posisi yang berbeda tetapi diperlakukan secara sama. Jika perlakuan yang sama ini terus berlangsung atau diberikan, maka tentu saja perbedaan ini akan terjadi terus menerus walaupun standar hak asasi manusia telah ditingkatkan. Oleh karena itu, suatu tindakan afirmatif atau diskriminasi positif mengizinkan negara untuk memperlakukan secara lebih kelompok tertentu yang tidak terwakili. Misalnya, jika seorang laki-laki perempuan dengan kualifikasi dan pengalaman yang sama melamar untuk pekerjaan yang sama, tindakan afirmatif dapat dilakukan dengan mengizinkan perempuan untuk diterima hanya dengan alasan karena lebih banyak laki-laki yang melamar dilowongan pekerjaan tersebut daripada pelamar perempuan” (Matompo & Muliadi, 2018, p. 40). Untuk lebih detail dapat pada Pasal 4 *Convention of Ellimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)* dan Pasal 2 *International Convention on the Elimination of Racial Descremination (ICERD)*. Yang terpenting adalah bahwa tindakan afirmatif hanya dapat digunakan dalam suatu ukuran tertentu hingga kesetaraan itu dicapai. Namun ketika kesetaraan itu telah tercapai tindakan tersebut tidak dapat dibenarkan lagi.

b. Prinsip Non Diskriminasi (Matompo & Muliadi, 2018, p. 15)

Pelanggaran terhadap diskriminasi adalah salah satu bagian penting prinsip kesetaraan. Jika semua orang setara, maka seharusnya tidak ada perlakuan yang diskriminatif (selain tindakan afirmatif yang dilakukan untuk mencapai kesetaraan). Prinsip ini memastikan bahwa tidak seorangpun dapat meniadakan hak asasi orang lain karena faktor-faktor luar, seperti misalnya ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, politik atau pandangan lainnya, kebangsaan, kepemilikan, status kelahiran, atau lainnya.

Prinsip non diskriminatif adalah suatu konsep sentral dalam kaidah hak asasi manusia. Prinsip tersebut dapat ditemukan dalam instrument umum hak asasi manusia. Komite Hak Asasi Manusia telah menyatakan bahwa dengan mengacu pada persamaan jenis kelamin Kovenan International mengenai hak sipil dan politik tidak hanya memerlukan perlindungan tetapi juga memerlukan tindakan penguat yang dimaksudkan perlindungan tetapi juga memerlukan tindakan penguat yang dimaksudkan untuk menjamin perolehan positif hak-hak yang sama.

Karakteristik hukum hak asasi manusia internasional telah memperluas alasan deskriminasi. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia menyebutkan beberapa alasan diskriminasi antara rasm warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pendapat politik atau opini lainnya, nasional atau kebangsaan, kepemilikan akan suatu benda (*property*), kelahiran atau status lainnya. Semua hal tersebut merupakan alasan yang tidak terbatas

dan semakin banyak pula instrumen yang memperluas alasan diskriminasi termasuk didalamnya orientasi seksual unsur dan cacat tubuh.

Penegasan akan prinsip non diskriminasi ini tercantum dengan jelas beberapa instrument hak asasi manusia, diantaranya pada Pasal 2 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia yang menyatakan bahwa: setiap orang berhak atas semua hak dan kebebasan-kebebasan yang tercantum didalam Deklarasi ini dengan tidak ada pengecualian apapun, seperti perbedaan ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, politik atau pandangan lain, asal-usul kebangsaan atau kemasyarakatan, hak milik, kelahiran ataupun kedudukan lain. Selanjutnya, tidak akan diadakan perbedaan atas dasar kedudukan politik, hukum atau kedudukan internasional dari negara atau daerah dari mana seseorang berasal, baik dari negara yang merdeka, yang berbentuk wilayah-wilayah perwalian, jajahan atau yang berbeda di bawah batasan kedaulatan yang lain.

c. Kewajiban Negara (Matompo & Muliadi, 2018, p. 16)

Timbul sebagai konsekuensi logis dari adanya prinsip ketentuan menurut hukum hak asasi manusia internasional bahwa individu dalam pihak yang memegang hak asasi manusia (*right bearer*) sedangkan negara berposisi sebagai pemegang kewajiban (*duty bearer*) terhadap hak asasi manusia, yaitu kewajiban untuk, melindungi (*to protect*) menghormati (*to respect*), memenuhi (*to fulfill*) merupakan prinsip dari kewajiban negara. (https://elearning.unsri.ac.id/pluginfile.php/30655/mod_resource/content/1/Prinsip-Prinsip%20Umum%20Hak%20Azasi%20Manusia.pdf)

Kewajiban negara untuk melindungi hak asasi manusia mengharuskan negara untuk mencegah pelanggaran hak asasi manusia. Kewajiban untuk menghormati didefinisikan sebagai negara wajib menahan diri untuk tidak mengintervensi hak-hak warga negaranya, sementara kewajiban memenuhi didefinisikan sebagai negara wajib mengambil tindakan yang dianggap tepat sebagai upaya realisasi penuh (*full realization*) dan hak-hak ini, antara lain tindakan legislatif, administratif, penganggaran (pendanaan), yudisial, dan lainnya (<http://khafidsociality.blogspot.com/2011/09/implementasi-kewajiban-negara-dalam.html>).

- d. Hubungan Negara Hukum dan Hak Asasi Manusia (Matompo & Muliadi, 2018, p. 17)

Hak Asasi Manusia merupakan pemberian dari Tuhan, sebagai konsekuensi dari manusia adalah ciptaan Tuhan, sehingga tidak dapat dirampas atau dihapuskan oleh negara. Negara berkewajiban menanggung beban atau bertanggung jawab untuk penghormatan, pemenuhan, dan perlindungan hak asasi manusia bagi seluruh warga negaranya.

Negara bertanggung jawab untuk penghormatan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara untuk tidak bertindak atau mengambil kebijakan yang bertentangan dengan HAM. Tanggung jawab untuk memenuhi hak asasi manusia adalah kewajiban Negara untuk melaksanakan, memberikan, menjamin pelaksanaan setiap hak asasi manusia melalui hak asasi manusia melalui tindakan dan kebijakan-kebijakannya. Sedangkan

tanggung jawab untuk melindungi hak asasi manusia adalah merupakan tanggung jawab untuk melindungi hak asasi manusia adalah merupakan tanggung jawab untuk mencegah, menghentikan, dan menghukum setiap terjadinya pelanggaran HAM.

Perkembangan hak asasi manusia tidak dapat dipisahkan dengan negara hukum, karena salah satu indikasi untuk disebut sebagai negara hukum, antara lain ditegakannya hak asasi manusia, karenanya negara hukum tanpa mengakui, menghormati sampai melaksanakan sendi-sendi hak asasi manusia tidak dapat disebut sebagai negara hukum (Effendi, 1994, p. 32).



BAB III

PEMBAHASAN

A. Tinjauan Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Dalam Hubungan Kerja Dalam Perspektif HAM

Perkembangan informasi ditandai dengan semakin maju dan pesatnya perkembangan dan teknologi (Syafrialdi, Beberapa Masalah Hukum Seputar Hak Milik Intelektual Di Indonesia, 2012). Manusia adalah makhluk social (*zoon politicon*) dimana makhluk yang tidak dapat melepaskan diri dari hubungan dengan orang lagi atau bergantung satu sama lainnya dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Dalam melakukan hubungan tersebut adakalanya berjalan baik-baik saja, tidak terjadi masalah-masalah, tercapai suatu persamaan-persamaan dalam hubungan tersebut, tetapi adakalanya juga dapat saja terjadi suatu perbedaan, pertentangan yang pada akhirnya menimbulkan perselisihan atau konflik dalam hubungan tersebut (Ugo & Pujiyo, 2011, p. 24).

Kesadaran bangsa Indonesia bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi bagi setiap warga negara sebagaimana yang telah dituangkan dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Amandemen UUD 1945 juga mengatur tentang ketenagakerjaan sebagaimana yang disebutkan dalam Bab XA tentang Hak Asasi Manusia pada Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yaitu: Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan Pasal 28D ayat (2) tersebut berimplikasi

pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negaranya agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, perlu adanya perencanaan yang matang di bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut.

“Ruang lingkup ketenagakerjaan luas, terbatas dan sederhana. Hal ini dibuktikan dalam praktek yang sangat kompleks dan multidimensi. Oleh sebab itu, diperlukannya hukum ketenagakerjaan yang tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan di luar hubungan kerja, serta perlu dijalankan oleh semua pihak dan membutuhkan perlindungan dari pihak ketiga, yaitu penguasa atau pemerintah jika ada pihak-pihak yang dirugikan. Sesuai dengan fungsi dan kedudukan tenaga kerja maka diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan pekerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Untuk itu diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesetaraan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha” (Shalihah, 2016, p. 71).

Warga negara Indonesia dilindungi UUD 1945 mengenai mendapatkan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ada didalam UUD 1945. Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 ditegaskan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan Pasal 28D ayat (2)

UUD 1945 “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Ketentuan ini didukung oleh filosofi yang terdapat dalam Pembukaan UUD 1945 yang menegaskan bahwa salah satu tujuan nasional adalah untuk memberikan perlindungan kepada setiap Warga Negara Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan bagi rakyat Indonesia (Khairani, 2016, p. 1). Kemanusiaan, sosial, ekonomi, hukum dan perdamaian di dunia Internasional yang nantinya ini semua harus dipelihara dan dikembangkan sesuai kebutuhan dan pembangunan nasional merupakan dimensi yang terdapat dalam pembukaan UUD 1945. Pelaksanaan Pembangunan nasional dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indoneisa seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik materiil maupun spiritual sesuai dengan isi Pancasila dan UUD 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tersebut makan peran pekerja dalam pembanguna sangat di perlukan karena akan berdampak pada peningkatan perlindungan pekerja beserta keluarganya yang berdasarkan kemanusiaan.

Kewajiban menghormati hak asasi manusia tercermin dalam Pembukaan UUD 1945 yang menjiwai keseluruhan pasal dalam batang tubuhnya, berkaitan dengan persamaan kedudukan warga negara dalam hukum dan pemerintahan, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, kemerdekaan berserikat dan berkumpul, hak untk mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan, kebebasan

memeluk agama dan untk beribadah sesuai dengan agama dan kepercayaan itu, hak untuk memperoleh pendidikan dan pengajaran merupakan hal yang paling utama. Berdasarkan penjelasan diatas terdapat beberapa hak yang dimiliki oleh setiap manusia salah satunya hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Minimnya jumlah ketersediaan lapangan pekerjaan saat ini tidak seimbang dengan pencari kerja. Hal ini menimbulkan tekanan bagi pelamar pekerja untuk cepat mendapatkan pekerjaan demi memenuhi kebutuhan hidup. Kebutuhan yang diperlukan ini membuat perusahaan memiliki peluang untuk mmebuat peraturan atau perjanjian kerja yang harus disepakati calon karyawannya yaitu dengan membuat perjanjian kerja yang berisi mengenai penahan ijazah.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dikelola oleh perusahaan yang baik akan meningkatkan apabila kebutuhan pekerja terlindungi, dan hak yang diterima karyawan sesuai. Tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik dan cepat apabila perusahaan dan karyawan dapat memahami hak dan kewajiban masing-masing. Hubungan pengusaha sebagai pihak pertama dan pekerja sebagai pihak kedua sangatlah bergantung. Karyawan membantu perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan dan perusahaan membantu karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya melalui hak-hak karyawan yaitu berupa gaji. Perusahaan yang memiliki daya saing kuat adalah perusahaan yang memiliki standarisasi manajemen perusahaan yang baik. Pada dasarnya pengusaha dan pekerja masing-masing mempunyai kebebasan membuat perjanjian kerja. Hal ini berkaitan dengan asas kebebasan berkontrak, meskipun dalam membuat perjanjian kerja diberlakukannya asas kebebasan berkontrak, namun asas kebebasan

berkontrak tersebut dibatasi oleh beberapa hal yaitu: undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum (Agusmidah, 2010, p. 47).

Perjanjian sepihak yang dibuat oleh pengusaha merupakan salah satu jenis perjanjian baku atau bentuk tertulis yang berisikan perjanjian yang telah ditentukan secara sepihak oleh pengusaha, perjanjian ini memiliki kedudukan ekonomi yang lebih kuat (HS, 2007, p. 158). Pihak kedua atau karyawan tidak memiliki hak untuk membuat isi dari perjanjian tersebut, namun dapat menerima atau menolak isi dari perjanjian tersebut. Artinya, apabila pihak pekerja menerimanya, maka pekerja akan menandatangani perjanjian kerja tersebut sebagai bentuk pernyataan kesepakatan, dan juga sebaliknya apabila pekerja menolaknya maka tidak adanya ikatan antara karyawan dengan perusahaan dalam hal apapun.

Salah satu perjanjian kerja yang tertera dalam surat perjanjian kerja ialah penahanan ijazah yang terjadi di beberapa perusahaan. Penahanan ini berlangsung selama kontrak berlaku. Penahanan ijazah dianggap sebagai jaminan profesionalitas dalam bekerja dan jaminan etos kerja. Penahanan ijazah ini digunakan sebagai jaminan yang diminta oleh pengusaha kepada karyawannya. Tidak ada aturan yang menyarankan perusahaan menahan ijazah pekerjanya dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, yang ada hanyalah kontrak kerja yang membolehkan dibuat berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dan pekerja. Akan tetapi, perjanjian kerja yang mengharuskan pekerja untuk menyerahkan ijazahnya agar ditahan oleh pihak perusahaan merupakan tindakan pelanggaran hak asasi manusia. Dimana ijazah merupakan surat tanda tamat belajar yang menyatakan

bahwa seseorang telah menyelesaikan dan berhasil mempelajari suatu tingkatan ilmu. Ijazah merupakan surat yang berharga dan berguna bagi seseorang dalam mencari pekerjaan.

Membicarakan hak asasi manusia berarti membicarakan dimensi totalitas kehidupan manusia. Hak asasi manusia ada bukan karena diberikan oleh masyarakat dan kebaikan dari negara, melainkan berdasarkan martabatnya sebagai manusia. Pengakuan atas eksistensi manusia menandakan bahwa manusia sebagai makhluk hidup adalah ciptaan Tuhan Yang Maha Kuasa yang patut memperoleh apresiasi secara positif. Hanya saja, regulasi dibutuhkan agar kepentingan dan kehendak sebagai konsekuensi kehidupan manusia patut dikedepankan. Namun, persoalan hak asasi manusia dapat dipahami bukanlah semata berada dalam wilayah hukum.

Hak asasi manusia merupakan hak yang mutlak yang diberikan Tuhan kepada umatnya. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat dari Prof. Syafrinaldi yang menyatakan bahwa *“Human rights are basic rights that are inherently attached to all human beings, are universal and inalienable. Therefore, human rights must be protected, respected, defended, and should not be taken away by anyone. The development of human rights is inseparable from the development of philosophical thoughts, and conceptually, the history of human rights can be traced down to the emergence of constitutionalism in the 17th and 18th centuries. The concept of human rights emerged from several natural law doctrines, specifically the teachings of Thomas van Aquinas (1224-1274) and Hugo de Gorte (1583-1645). These teachings are one of the reasons behind the creation of*

Magna Charta (1215), Petition for Human Rights (1628) and The English Bill of Rights (1689). Their thinking was elaborated in a modern way by Francis Bacon and John Locke, thus reinforcing the position of human rights in a more rational natural law” (Syafrialdi, The Concept Of Human Rights, Democracy And The Rule Of Law, 2018).

Adanya kesepakatan kedua belah pihak merupakan dasar peraturan dari pembuatan perjanjian kerja yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan melawan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku pekerjaan yang diperjanjikan. Syarat-syarat perjanjian kerja yang diatur didalam Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 52 mirip dengan syarat sah perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta. Khusus mengenai syarat kesepakatan atau konsensualisme yang diatur dalam Pasal 1320 ayat 1 KUHPerduta yang menyatakan beberapa teori mengenai syarat kesepakatan baru terjadi apabila memiliki kebebasan untuk berkehendak dari kedua belah pihak, tanpa adanya paksaan atau tekanan, baik itu fisik maupun psikis dalam membuat perjanjian. Syarat kesepakatan tidak terpenuhi apabila semua itu tidak terjadi.

Masih adanya perusahaan yang menahan ijazah dikarenakan jumlah lapangan pekerja sangatlah minim. Penahanan ijazah merupakan pelanggaran hak asasi manusia yaitu membatasi manusia untuk mencari pekerjaan yang layak dan meningkatkan taraf hidupnya. Praktik penahanan ijazah merupakan kontak atau perjanjian yang dibuat oleh pengusaha terhadap calon karyawannya. Peraturan ini

bersifat baku dimana hanya pengusaha yang berwenang dalam menentukan isi kontrak. Perjanjian yang bersifat baku dapat di setujui oleh calon pekerja atau bahkan di tolaknya. Hal ini membuktikan bahwa calon pekerja mendukung penahanan ijazah sebagai jaminan akan dirinya. Dukungan ini bisa saja dilakukan secara suka rela atau terpaksa demi mendapatkan pekerjaan yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Perjanjian dapat dibatalkan apabila subjek perjanjian tidak terpenuhi baik salah satu atau para pihak membuat kesepakatan di bawah tekanan atau paksaan. Demikian sesuai 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”. (Soimin, 2015, p. 329)
- 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”. (Soimin, 2015, p. 329)

Mengadopsi ketentuan hukum perdata mengenai perjanjian yang dibuat tanpa adanya kesepakatan dari kedua belah pihak dapat diajukan pembatalannya di pengadilan. Jika dinyatakan batal oleh pengadilan, artinya perjanjian tersebut tidak berlaku dan pekerja tidak diharuskan untuk membayar *penalty* atau hal-hal lain yang terkait dengan perjanjian tersebut. Namun apabila perjanjian tersebut tidak dinyatakan batal oleh pengadilan, maka berlaku Pasal 62 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja dinyatakan membayar *penalty*

sebesar upah pekerja atau apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja atau buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja kecuali jika hubungan kerja itu berakhir karena pekerja meninggal dunia, habisnya waktu perjanjian kerja, ada putusan dari pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum yang tidak bisa diganggu gugat, dan adanya sesuatu hal yang menyebabkan putusnya hubungan kerja.

Umumnya, syarat pemberian ijazah pendidikan terakhir biasa dimintakan oleh pihak perusahaan pada saat calon pekerja diterima bekerja di perusahaan tersebut sebagai jaminan agar pekerja tidak keluar sebelum masa kontrak habis. Hal ini dipandang sebagai pengikat antara perusahaan dengan pekerjanya.

Permintaan ijazah atau penahanan ijazah ini kemudian dituangkan ke dalam perjanjian kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak termasuk penyerahan jaminan ijazah untuk ditandatangani oleh pekerja dan perusahaan. Dengan ditandatanganinya perjanjian tersebut, para pihak menyatakan sepakat dengan perjanjian kerja tersebut, dan menundukkan diri terhadap isi atau klausa dalam perjanjian kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata dan Pasal 1338 KUHPerdata, yang menyatakan, untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu “sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal” (Soimin, 2015, p. 329). “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang

membuatnya” (Soimin, 2015, p. 332) isi Pasal ini terdapat pada Pasal 1338 KUHperdata. Sehingga, sangat disarankan bagi pekerja untuk melihat dan meneliti terlebih dahulu perjanjian kerja sebelum menandatangani. Karena, jika sudah sepakat dengan isi perjanjian dan ditandatangani, maka perjanjian tersebut berlaku dan anggap sah. Undang-undang Ketenagakerjaan tidak memiliki ketentuan yang mewajibkan karyawan menitipkan ijazahnya kepada suatu perusahaan. Sangat mungkin beberapa dari perusahaan yang memiliki kebijakan menahan iajzah pekerjanya dan tidak mengindahkan aturan ketenagakerjaan. Hal ini lah yang merugikan karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Tujuan sebenarnya dari penahanan ijazah perkeja adalah ijazah pekerja dijadikan sebagai benda jaminan. Ijazah asli milik pekerja digunakan sebagai jaminan kontrak kerja antara perusahaan dan pekerja. Benda jaminan dengan kata lain telah mengalami penafsiran ekstensif pada perkembangannya. Sesuatu yang memiliki sifat kebendaan dan dapat dialihkan serta memiliki nilai ekonomis pada dasarnya merupakan pengertian dari benda jaminan. Tetapi tidak adanya kenyataan bahwa ijazah dapat dialihkan maupun memiliki nilai jual atau nilai ekonomis. Dengan kata lain, nilai ekonomis ijazah tersebut tidak ada. Dalam dunia kerja, ijazah biasanya digunakan sebagai syarat terlampir. Namun yang terjadi kini, banyak perusahaan yang kemudian memberlakukan ijazah pekerjanya sebagai jaminan kontrak kerja.

Sesuai ketentuan Pasal 1320 KUHPperdata yang memuat tentang syarat sah suatu perjanjian, penggunaan ijazah sebagai jaminan kerja dinyatakan dapat

diterima dan sah. Oleh karena hal tersebut telah disepakati oleh kedua belah pihak, yaitu pihak perusahaan dan pekerja. Kedua belah pihak telah memberikan persetujuannya sehingga terjadi keterikatan mereka secara hukum, seperti yang terkandung dalam Pasal 1331 KUHPerdara. Hingga saat ini, peraturan pemerintah yang dengan tegas menyatakan bahwa penggunaan ijazah sebagai jaminan adalah tidak sah, belum ada yang mengaturnya, maka penahanan ijazah pekerja menjadi sah menurut hukum sebagai jaminan kontrak sebab tidak adanya aturan tersebut.

Dalam hukum perdata, hak retensi adalah hak untuk menahan benda milik orang lain. Hak retensi sendiri mempunyai arti yaitu hak yang diberikan kepada kreditur untuk menahan benda milik debitur hingga tagihan yang berhubungan dengan benda yang ditahan tersebut dapat dilunasi. Hak retensi disini bersifat sebagai jaminan hukum atas hutang yang dimiliki oleh debitur kepada kreditur. Karena ijazah bukanlah hutang yang dimiliki oleh pekerja kepada perusahaan, maka penahanan ijazah calon pekerja telah menyalahi kaidah dari hak retensi.

Selain tidak sesuai dengan hukum perdata, penahanan ijazah karyawan oleh perusahaan juga termasuk kategori melanggar hak asasi manusia perihal mencari penghidupan yang layak. Termasuk juga didalamnya pembatasan hak pekerja untuk melamar ditempat lain. Pelanggaran ini membuat karyawan tidak bebas dalam mencari pekerjaan yang lebih baik dikarenakan ijazah biasanya dianggap sebagai persyaratan dalam melamar pekerjaan ke suatu perusahaan.

Penahanan ijazah yang dilakukan perusahaan merupakan pelanggaran hak asasi manusia karena berkaitan dengan kebebasan seseorang. Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Hak Asasi Manusia menyebutkan bahwa hak adalah seperangkat

hak yang melekat pada hakikat manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjungi tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. Dari pengertian ini berarti setiap orang termasuk pekerja mempunyai hak yang paling hakiki yang harus dihormati oleh siapapun, baik itu berkaitan dengan penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan. Pekerja berhak untuk menggunakan ijazah yang mereka miliki tanpa harus ditahan oleh pihak perusahaan. Perusahaan yang melakukan penahanan ini dikategorikan sebagai pelanggaran hak. Pelanggaran hak dalam Pasal 1 ayat (6) Undang-undang Hak Asasi Manusia 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.

Dengan melakukan praktek penahanan ijazah, maka hak asasi yang dilanggar dalam Undang-undang Hak Asasi Manusia ini yaitu:

- a. Pasal 9 ayat (1) yang berbunyi, “Setiap orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup dan meningkatkan taraf kehidupannya”. Dengan kata lain maka pihak perusahaan telah melanggar hak pekerja untuk meningkatkan taraf hidupnya. Maksud dari hak untuk meningkatkan taraf hidupnya ini dapat berupa memilih pekerjaan dengan upah yang lebih baik untuk meningkatkan kesempatan bagi pekerja untuk mengajukan lamaran bekerja pada perusahaan lain yang menurutnya lebih baik dari perusahaan tempat ia bekerja.
- b. Pasal 38 ayat (2) yang berbunyi, “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat

ketenagakerjaan yang adil”. Dengan kata lain maka pihak perusahaan telah melanggar hak pekerja untuk bebas memilih pekerjaan yang disukainya. maksudnya dengan ditahannya ijazah oleh pihak pengusaha maka mengakibatkan hilangnya kesempatan bagi pekerja untuk berpindah pekerjaan sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya.

Berdasarkan paparan diatas, sudah jelas suatu perusahaan jika melakukan penahanan ijazah berarti telah melanggar hak asasi manusia yang dimiliki oleh pekerja. Selain berdasarkan penjelasan diatas, Dinas Ketenagakerjaan juga mengatakan bahwa perusahaan tidak boleh melakukan penahanan ijazah, ijazah yang digunakan pada saat melamar pekerjaan, cukuplah dengan melampirkan *fotocopy* ijazah yang dilegalisir bukan ijazah asli milik pekerja yang ditahan, bila itu dilakukan maka termasuk pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia.

Diluar pelanggaran hak asasi manusia seperti disebutkan diatas, terdapat risiko lain dari praktek penahanan ijazah, yaitu risiko kehilangan, baik akibat kelalaian manusia maupun faktor lain, seperti kebakaran dan bencana alam. Risiko praktek penahanan ijazah ini kerap tidak diatur dalam perjanjian kerja, sehingga jika terjadi risiko seperti disebutkan diatas, maka pekerja terancam kehilangan ijazahnya. Apalagi, tidak ada pengeluaran ijazah untuk kedua kalinya. Jikapun ijazah asli hilang, baik hilang karena kelalaian manusia maupun faktor lain, maka ijazah tersebut akan digantikan dengan surat kehilangan yang dikeluarkan oleh Dinas Pendidikan.

Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak bisa menciptakan terjadinya penahanan ijazah pekerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Perjanjian kerja biasa dituangkan oleh kedua belah pihak, baik pihak pekerja maupun pihak pengusaha yang bernama kesepakatan, baik perjanjian kerja tersebut berupa tidak

tertulis atau lisan maupun tertulis. Apabila kedua belah pihak menyepakati terjadinya penahanan ijazahnya untuk ditahan oleh pihak perusahaan, maka terjadilah penahanan kerja tersebut. Akan tetapi, jika dilihat dari sisi pekerja, pihak pekerja menjadi lemah. Kemudian, apabila terjadi situasi dimana ijazah pekerja tetap ditahan dan tidak dikembalikan setelah yang bersangkutan berhenti bekerja, bisa diupayakan cara-cara kekeluargaan terlebih dahulu. Jika upaya tersebut gagal, bisa ditempuh gugatan kepada perusahaan atas dasar perbuatan melawan hukum.

Jika disandingkan dalam perspektif hukum perdata, ijazah dikategorikan atau dilihat sebagai sebuah benda yang memiliki nilai atau berharga dan didalamnya melekat hak milik seseorang terhadap benda tersebut. Ijazah dalam hukum perdata termasuk sebagai benda bergerak dan berwujud. Ijazah sebagai benda berwujud karena ijazah sebagai benda yang memiliki wujud fisik sehingga dapat diraba menggunakan panca indra manusia, serta ijazah sebagai benda bergerak karena sifat dari ijazah tersebut dapat berpindah atau dipindahkan.

Ijazah sebagai benda jika dikaitkan dengan tindakan pengusaha yang melakukan penahanan ijazah asli pekerja, terdapat peralihan pihak yang memegang ijazah yang didasari dengan perjanjian yang disepakati oleh pekerja dan pengusaha. Hal ini berarti berpindahnya penguasaan terhadap benda berupa ijazah asli pekerja timbul karena adanya kesepakatan berupa perjanjian yang artinya ijazah tersebut sebagai jaminan agar pekerja tidak mudah untuk berhenti bekerja dengan pengusaha dan mencari pekerjaan di tempat lain. Berkenaan dengan perjanjian, R. Subekti 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.

Umumnya apabila suatu perusahaan memiliki manajemen yang profesional tidak akan menahan ijazah pekerja karena mereka sudah mempunyai sistem kerja yang seimbang antara perusahaan dan karyawan. Perusahaan hanya minta calon pekerja menunjukkan ijazah asli untuk dicocokkan dengan *fotocopy* yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Kemudian ijazah itu segera dikembalikan ke calon pekerja. Sehingga pencocokan itu hanya membutuhkan waktu paling lama 10 menit bersamaan dengan dokumen-dokumen lain untuk diperiksa.

“Bila dilihat lebih jelas lagi, perusahaan yang menahan ijazah hampir dapat dipastikan karena *turnover* mereka tinggi. Perusahaan kerap kerepotan dengan seringnya pekerja tidak betah kerja lalu keluar atau *resign*, apalagi bila pekerja seandainya keluar atau mengundurkan diri tanpa alasan jelas. Untuk merekrut pekerja baru tentu merepotkan pihak perusahaan karena makan waktu, tenaga, dan biaya. Maka, untuk mencegah *turnover* tinggi diberlakukanlah kontrak kerja dengan penahanan ijazah agar setidaknya pekerja dapat bertahan beberapa lama. Kalau *turnover* tinggi, yang bermasalah kemungkinan besar adalah manajemen perusahaan yang berantakan atau kurang rapi sehingga pekerja tidak nyaman bekerja, tidak dihargai, gaji minim, lalu keluar mencari pekerjaan di tempat lain. Dan beberapa perusahaan yang menahan ijazah tidak akan memberlakukan status pekerja tetap. Kalaupun status pekerja tetap diberikan, pasti akan melalui proses yang berbelit dan rumit. Perusahaan yang enggan

memberikan status pekerja tetap, dalam arti hampir semua pekerjanya berstatus kontrak, itu tandanya perusahaan mau seenaknya sendiri. Karena hak pekerja tetap lebih besar daripada pekerja kontrak, yang bahkan bisa dibilang tidak punya hak selain gaji. Pekerja tetap dilindungi Undang-undang Tenaga Kerja dan kesejahteraan pekerja diperhatikan.”
(<https://inadwiana.wordpress.com/2010/12/20/berhati-hatilah-terhadap-perusahaan-yang-menahan-ijazah-anda-sebagai-%E2%80%9Cjaminan%E2%80%9D/>)

Sementara itu Undang-undang Ketenagakerjaan tidak memuat aturan tentang kewajiban karyawan menyimpan ijazah pada perusahaan. Dan, patut diperhatikan, beberapa dari perusahaan yang menahan ijazah pekerja tidak mengindahkan aturan ketenagakerjaan, itu sebabnya mereka memberlakukan kontrak kerja yang tidak adil bagi pekerja. Dampak negatif lainnya mengenai penahanan ijazah adalah hilangnya ijazah asli milik pekerja akibat kelalaian dari perusahaan itu sendiri. Hal ini tentu akan sangat merugikan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan tersebut, apalagi jika disaat yang bersamaan pekerja tersebut sudah menghabiskan masa kontrak kerjanya di perusahaan dan ingin mencari pengalaman di tempat kerja yang baru. Pihak perusahaan sudah dapat dikatakan lalai dan mengabaikan kewajibannya dan berakibat merugikan mantan pekerjanya.

Dalam mengisi kekosongan hukum yang masih belum diatur, di Jawa Timur sudah ada Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Pada Pasal 42 Peraturan Daerah Nomor 8

Tahun 2016 menyebutkan bahwa “Pengusaha dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan”. Dalam penjelasannya dijelaskan bahwa dokumen yang dimaksud ialah Kartu Tanda Penduduk (KTP), Surat Ijin Mengemudi (SIM), akte kelahiran, kartu keluarga (KK), paspor, ijazah dan sertifikat. (<http://harianbhirawa.com/2017/01/persoalan-hukum-penahanan-ijazah-oleh-perusahaan/>)

Berdasarkan hal diatas, dapat disimpulkan di Jawa Timur ada peraturan yang mengatur mengenai penahanan ijazah. Dan juga Peraturan Daerah ini menjadi payung hukum yang melindungi pekerja Jawa Timur terhadap penahanan ijazah yang dilakukan oleh pengusaha. Dalam Peraturan Daerah tersebut juga mengatur sanksi terhadap pengusaha yang melakukan penahanan ijazah, yakni pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Jadi dengan berlakunya Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, maka pengusaha jangan sekali-kali melakukan penahanan ijazah atau dokumen lain pekerja dengan alasan apapun. Perda ini dapat dipakai sebagai rujukan dan payung hukum terhadap pengusaha yang melakukan penahanan ijazah.

B. Akibat Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Dalam Hubungan Kerja

Manusia dalam kehidupannya memiliki kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi mulai dari kebutuhan pokok hingga kebutuhan yang timbul dari hasrat untuk memiliki sesuatu benda. Untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut,

maka manusia harus bekerja. 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.

“Peranan dan kedudukan tenaga kerja yang sesuai, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Maka dengan itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekeraja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Sesuai dengan bunyi pasal 27 UUD 1945, yaitu setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan” (Shalihah, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM, 2017, p. 150).

Menjalankan suatu hubungan ada kalanya berjalan baik-baik saja, atau tidak terjadi masalah-masalah, bahkan tercapai suatu persamaan-persamaan dalam hubungan tersebut, tetapi adakalanya dapat terjadi suatu perbedaan-perbedaan, pertentangan-pertengan yang pada akhirnya menimbulkan perselisihan atau konflik dalam hubungan tersebut. Begitu pula didalam hubungan industrial, yakni hubungan antara pekerja atau buruh dan pengusaha adakalnya juga bisa terjadi

pertentangan-pertentangan, perbedaan-perbedaan atau konflik, sehingga menimbulkan apa yang dinamakan perselisihan hubungan industrial.

Apabila terjadi perselisihan atau konflik, setiap orang dilarang oleh hukum untuk melakukan tindakan sendiri-sendiri atau dikenal dengan asas “tidak boleh main hakim sendiri” (*eigenrichting*). Yang dimaksud dengan main hakim sendiri itu adalah jika hak seseorang yang telah dilanggar oleh seseorang yang lain, maka seseorang yang haknya dilanggar tersebut tidak diperkenankan untuk memaksa orang lain tersebut untuk memenuhi haknya, walaupun dia memenag betul-betul mempunyai hak tersebut untuk memenuhi haknya, apalagi dia tidak berhak. Tindakan yang demikian dapat diancam dengan hukuman penjara maksimal 1 (satu) tahun (Amin, 1976, p. 12). Oleh sebab itu, setiap ada perselisihan atau pertentangan atau konflik, harus diselesaikan sesuai dengan aturan hukum yang berlaku. Aturan hukum untuk menyelesaikan segala macam perselisihan yang berhubungan dengan masalah-masalah ketenagakerjaan atau hukum acaranya telah diatur didalam Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI). Setiap ada perselisihan, undang-undang inilah yang harus menjadi pedoman, tidak boleh seseorang main hakim sendiri walaupun dia adalah seseorang yang benar (Ugo & Pujiyo, 2011, p. 25).

Pemerintah harus memulai pembaruan dan penegakan hukum, aparat hukum dan masyarakat, sebab tidak mudah menyadarkan tentang arti dan makna hukum yang sesungguhnya, keberadaan lembaga-lembaga hukum di Indonesia tidak bekerja secara maksimal karena disebabkan oleh faktor-faktor internal dan eksternal. Dalam perkembangan demokrasi, hukum selalu dituntut untuk maju

sesuai dengan paradigma hukum yang menjadi kewajiban kita sebagai masyarakat yang harus peka terhadap perubahan disekitarnya dan juga merupakan tantangan masa depan dalam membangun kontruksi hukum yang sesuai dengan cita-cita negara hukum.

Undang-undang Ketenagakerjaan memberikan harapan kepada pekerja atau buruh untuk mendapatkan hak-haknya sesuai dengan aturan yang berlaku. Didalam Undang-undang Ketenagakerjaan dibatasi hak-hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan majikan atau perngusaha. Dalam hal ini ada beberapa faktor pendukung dan faktor terhadap penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha dalam hubungan kerja dalam perspektif hak asasi manusia.

“Hubungan kerja yang merupakan ketertarikan kepentingan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Hal ini disebabkan karena hubungan antara pekerja atau buruh dan pengusaha merupakan huibugnan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terkait dalam suatu hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis, oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja, dapat menyelesaikan kasus penahanan ijazah pekerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak” (Sembiring, 2016).

Perselisihan antara pekerja dan perusahaan merupakan hal yang lumrah terjadi. Perselisihan tersebut dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor. Namun, secara umum perselisihan terjadi disebabkan oleh adanya rasa tidak puas dari masing-masing pihak. Dalam hubungan ketenagakerjaan, perselisihan ini dinamakan juga sebagai perselisihan industrial. Seperti yang sudah diuraikan di atas, perselisihan hubungan industrial harus diselesaikan (Sembiring, 2016) yaitu dengan cara bipartit dan jika tidak berhasil bisa dengan menempuh cara tripartit dan melalui pengadilan khusus hubungan industrial.

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 tersebut sama dengan aslinya sehingga bisa digunakan untuk melamar pekerjaan. Pada beberapa perusahaan yang menerapkan sistem penahanan terhadap ijazah asli pekerja bagi pekerja yang melamar pekerjaan di perusahaan baik dengan waktu pengembalian ijazah asli yang ditentukan atau tidak ditentukan oleh pengusaha.

Sistem penahanan ijazah asli ini biasanya dilakukan oleh pengusaha dengan alasan agar pekerja tidak menjadikan perusahaannya sebagai batu loncatan yang mengakibatkan pengusaha kehilangan pekerja yang berdampak pada penurunan kinerja perusahaan. Hal ini karena pekerja merupakan komponen yang penting dalam perusahaan karena posisi pekerja sebagai roda penggerak perusahaan. Tanpa ada pekerja maka perusahaan tidak akan beroperasi dalam kegiatan usahanya. Pada sisi lainnya, hal yang dilakukan oleh pengusaha terkait

dengan sistem penahanan ijazah asli pekerja dapat dikatakan bertentangan dengan hak seseorang untuk bekerja yang dimaknai bahwa pengusaha menghalangi ketika seseorang tersebut mencari pekerjaan yang layak.

Jika melihat pada ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beserta aturan pelaksanaannya, tidak terdapat peraturan yang mengatur tentang penahanan ijazah asli pekerja. 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 serta dengan dasar kebebasan berkontrak.

Kekosongan hukum yang terjadi terhadap penahanan ijazah asli pekerja perlu 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 peran dari pemerintah sangat diharapkan baik dalam membentuk peraturan maupun mengeluarkan kebijakan demi mengisi kekosongan hukum yang terjadi dimasyarakat terutama terkait terjadinya tindakan penahanan ijazah asli pekerja.

Meningkatnya angka pencari kerja membuat sebagian perusahaan yang membuka lapangan pekerjaan semakin tinggi hati dalam membuat peraturan dalam kontrak kerja atau perjanjian kerja. Salah satu kebijakan perusahaan yang tengah marak terjadi yaitu dengan menahan ijazah asli para pekerja. Dimana para pencari kerja akan menerima selagi macam isi perjanjian kerja atau kontrak kerja untuk mendapatkan pekerjaan demi bisa mencukupi kebutuhan hidup yang

semakin meningkat. Salah satunya dengan mengikuti atau menyetujui segala isi perjanjian kerja yang diberikan oleh perusahaan atau tempat pekerja bekerja, meskipun perjanjian itu merupakan pelanggaran hak asasi manusia, tetapi demi untuk mencukupi kebutuhan hidup yang semakin meningkat pasti akan diterima oleh pekerja. Seperti penahanan ijazah pekerja. Hal ini merupakan akibat kekosongan hukum dari penahanan ijazah pekerja.

Sementara itu terhadap penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha dalam hubungan kerja, pengusaha yang telah menerima pekerja telah merogoh kocek dalam-dalam untuk mengeluarkan biaya cek kesehatan pekerja hingga mengeluarkan biaya untuk *me-training* pekerja agar skill pekerja menjadi bertambah. Dimana pengeluaran tersebut merupakan pengeluaran yang tidak sedikit yang telah dikeluarkan oleh pengusaha dalam tiap merekrut pekerja baru. Hal ini menjadi faktor pendukung para pengusaha dalam bertindak sebagai pembuat aturan hubungan kerja karena telah mengeluarkan biaya yang tidak sedikit apalagi dalam pengeluaran biaya untuk *training skill* pekerja.

Hubungan kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hal tersebut dikaitkan dengan pelaksanaan pekerjaan atau bekerja mempunyai arti kegiatan-kegiatan pengarah tenaga atau jasa seseorang, yaitu pekerja secara terus menerus dalam waktu tertentu dan secara teratur demi kepentingan orang yang memerintahkannya sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati bersama.

Didalam Undang-undang Ketenagakerjaan tidak ada aturan yang mengharuskan pekerja untuk menyerahkan ijazahnya kepada pengusaha atau tempatnya bekerja. Memang benar jika dilihat dari peraturan tidak ada mengatur akan hal penahanan ijazah ini, maka dengan itu tidak ada pelanggaran yang tercipta, hal ini juga yang menjadikan pengusaha bebas membuat aturan dalam hubungan kerja untuk melakukan penahanan ijazah pekerja karena dalam aturan umumnya yaitu Undang-undang Ketenagakerjaan tidak ada yang mengatur mengenai penahanan ijazah pekerja, sehingga aturan khusus atau peraturan perusahaan membolehkan klausula penahanan ijazah pekerja. Tetapi jika dilihat dari perspektif hak asasi manusia, maka penahanan ijazah pekerja merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Sementara jika Penulis teliti lebih jauh lagi, penahan ijazah ini termasuk menyalahi aturan karena didalam Undang-undang Ketenagakerjaan dengan jelas ditulis bahwa pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang mana peraturan tersebut pada prakteknya tidak berjalan sebagaimana mestinya. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku merupakan peraturan yang belum terlaksana dengan baik jika disandingkan dengan perjanjian kerja yang mengharuskan ijazah pekerja ditahan. Sedangkan peraturan yang berlaku memuat setiap orang berhak atas syarat ketenagakerjaan yang adil seperti terlampir dalam Pasal 38 ayat (2) Undang-undang Hak Asasi Manusia yang berbunyi “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat

ketenagakerjaan yang adil”. Akan tetapi dengan tidak adanya aturan mengenai penahanan ijazah serta perlindungannya yang dimuat didalam peraturan mana saja maka menciptakan kekosongan hukum. Meskipun di Indonesia telah diatur Undang-undang Hak Asasi Manusia, namun pada prakteknya masih banyak pula pelanggaran-pelanggaran hak asasi manusia yang terjadi di Indonesia. Seperti kasus penahanan ijazah yang telah Penulis cantumkan dilatarbelakang yang kemudian Penulis dapati dari kasus tersebut ialah beberapa hak yang dilanggar oleh pengusaha dalam peristiwa penahanan ijazah pekerja tersebut adalah hak untuk meningkatkan taraf hidup, hak untuk memperoleh pendidikan, dan hak untuk bebas memilih pekerjaan yang disukainya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan pekerja yang ijazahnya ditahan oleh perusahaan tempatnya bekerja ialah para pekerja pada saat melamar pekerjaan tidak tahu bahwa akan diberlakukannya penahanan ijazah oleh pengusaha sampai pada tahap *medical check up* pekerja diharuskan membawa ijazah sebagai jaminan kerja untuk ditahan sampai batas kontrak selesai. Narasumber yang bekerja dibidang perbankan menyatakan: “tidak tahu jika penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan merupakan tindakan pelanggaran hak asasi manusia. Penahanann ijazah pekerja diakui sebagai salah satu syarat kerja. Pada awal saat dinyatakan diterima sebagai pekerja di perusahaannya, pihak perusahaan menyuruh agar membawa ijazah asli pekerja pada saat pekerja akan melakukan *medical check-up* dan tidak ada penjelasan mengenai upaya apa saja apabila terjadi kehilangan ijazah pekerja saat masih bekerja. Apabila ingin mengambil ijazah asli, maka pekerja harus menyelesaikan

kontrak kerja yang sudah tertera, hal ini dikhususkan untuk pegawai kontrak, apabila pekerja *resign* secara tiba-tiba dan belum menyelesaikan kontraknya maka diwajibkan membayar *penalty* agar bisa mendapatkan ijazah aslinya kembali.”

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap salah satu HRD perusahaan swasta menyebutkan: “penahan ijazah merupakan jaminan yang diberikan karyawan kepada perusahaan agar mereka tidak keluar dari perusahaan kita secara seenaknya. Dengan adanya ijazah mereka memiliki hak mereka untuk diambil setelah mengerjakan kewajiban mereka terlebih dahulu. Karena perusahaan kita memiliki tahapan apabila akan melakukan *resign*.”

Hasil analisa penulis terhadap kasus yang dialami oleh narasumber yang bekerja di perusahaan dibidang *distributor and dealer* mengaku bahwa ijazahnya hilang ketika ia sudah tidak bekerja lagi diperusahaan yang mana ijazahnya masih tertahan ketika narasumber sudah mengundurkan diri dari perusahaannya. Narasumber sudah melakukan segala kewajiban kerjanya sebelum mengajukan pengunduran diri pada perusahaannya. Pada mulanya narasumber diminta untuk menyerahkan ijazah aslinya sebagai jaminan kerja pada perjanjian kerja dan menandatangani perjanjian kerja tersebut. Selang beberapa bulan setelah ia bekerja di perusahaan tersebut, ia mengundurkan diri atau mengajukan *resign* 1 (satu) bulan sebelumnya dan sudah menyelesaikan semua kewajiban kerja dan *exit clearance*-nya. Akan tetapi setelah ajuan *resign* dikabulkan oleh pihak perusahaan, mantan pekerja ini harus menunggu lama untuk mendapatkan ijazah aslinya yang ia serahkan ketika menyetujui surat perjanjian kerja untuk ditahan ijazahnya. Setelah menunggu lama dan tidak kunjung mendapatkan ijazahnya

kembali, Narasumber menemui pihak HRD dari perusahaan untuk mengambil ijazahnya akan tetapi akan tetapi pihak HRD tersebut belum dapat memberikan ijazahnya. Pihak HRD berdalih hanya bisa memberikan surat keterangan kerja dan berjanji akan mne Kirimkan ijazahnya paling lama 1 (satu) minggu kemudian. Selang 1 (satu) minggu berlalu, ijazah mantan pekerja tidak kunjung didapati. Berbulan-bulan dilalui tidak menemukan titik terang akan pengembalian ijazah tersebut. Sampai akhirnya pihak perusahaan menyatakan bahwa ijazah narasumber hilang pada saat pergantian HRD. Kemudian pihak perusahaan menyatakan hanya akan bertanggungjawab sebatas mengurus surat pengganti ijazah yang telah hilang tersebut (<http://intisari.grid.id/read/0332823/seperti-apa-aturan-hukum-untuk-perusahaan-yang-menahan-ijazah-karyawannya?page=all>).

Dalam kasus ini, Penulis menemukan kerugian yang dialami oleh narasumber yang bekerja dibidang *distributor and dealer* ini. Kerugian yang dialami narasumber ini yaitu berupa hilangnya ijazah asli yang menjadi syarat ketika seseorang akan melamar pekerjaan, lalu dari kehilangan ijazah asli tersebut narasumber tidak mempunyai bukti ijazah pendidikan terakhirnya, tetapi narasumber hanya mempunyai surat keterangan pengganti ijazah dari Dinas Pendidikan untuk melamar pekerjaan. Penulis menganalisa dalam kasus ini, syarat pemberian ijazah pendidikan terakhir biasa dimintakan oleh pihak perusahaan pada saat calon pekerja diterima bekerja diperusahaan tersebut, penyerahan ijazah pekerja tersebut merupakan sebagai jaminan agar pekerja tidak keluar sebelum masa kontrak habis. Hal ini dipandang sebagai pengikat antara perusahaan dengan pekerjanya agar pekerja tidak mengundurkan diri dengan seenaknya yang

membuat perusahaan akan mengalami kerugian jika banyak pekerja yang mengundurkan diri, penyerahan ijazah ini kemudian dituangkan kedalam perjanjian kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak termasuk penyerahan jaminan ijazah untuk ditandatangani oleh pekerja dan perusahaan. Dengan ditandatanganinya perjanjian tersebut, pihak pekerja dan juga pihak perusahaan sepakat dengan perjanjian kerja tersebut dan menundukan diri terhadap isi atau klausula dalam perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta dan Pasal 1338 KUHPerduta, yang menyatakan: “untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, suatu sebab yang halal.” (Soimin, 2015, p. 329) “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya” (Soimin, 2015, p. 332).

Sehingga dianjurkan bagi pekerja untuk memeriksa perjanjian kerja sebelum menandatanganinya. Karena jika sudah sepakat dengan isi perjanjian dan ditandatangani maka perjanjian tersebut berlaku sebagai Undang-undang bagi pihak-pihak yang menandatanganinya sampai masa kontrak perjanjian kerja selesai. Namun berdasarkan kasus tersebut, bahwa narasumber telah mengajukan pengunduran diri dengan mengajukan surat pengunduran diri sebulan sebelumnya dan telah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan dalam pengajuan pengunduran diri, dengan demikian perjanjian yang berada didalamnya haruslah dinyatakan berakhir. Hal ini membuat para pihak harus mengembalikan segala hak dari masing-masing pihak yang pernah dimintakan ijazah pendidikan

terakhirnya. Apabila perusahaan tidak dapat bertanggungjawab memberikan ijazah tersebut kembali kepada pemilik atau kepada siapa ijazah itu dibuat, dengan alasan bahwa ijazah tersebut telah hilang sewaktu pergantian HRD, maka perusahaan diduga melakukan tindak pidana penggelapan sebagaimana diatur dalam Pasal 372 KUHP, yang berbunyi “Barangsiapa dengan sengaja dan melawan hukum memiliki barang sesuatu yang seluruhnya atau sebagian adalah kepunyaan orang lain, tetapi yang ada dalam kekuasaannya bukan karena kejahatan diancam karena penggelapan, dengan pidana penjara paling lama empat tahun atau pidana denda paling banyak sembilan ratus rupiah.”

Sehingga berdasarkan penjelasan yang telah Penulis paparkan diatas, apabila mantan pekerja tersebut ingin memperjuangkan haknya, dapat melakukan upaya hukum yaitu dengan melaporkan tindak pidana penggelapan yang diduga dilakukan oleh perusahaan tersebut kepada kepolisian di wilayah hukum terjadinya tindak pidana atau dalam hal ini di tempat perusahaan tersebut berkedudukan. Selain itu Penulis menemukan adanya kerugian yang dialami oleh narasumber yang bekerja dibidang *distributor and dealer* ini dengan tidak dikembalikannya ijazah tersebut oleh pihak perusahaan, ditambah lagi perusahaan beralasan bahwa ijazah milik mantan pekerja tersebut hilang sewaktu pergantian HRD. Atas dasar timbulnya kerugian tersebut, narasumber tersebut dapat menempuh upaya hukum dengan mengajukan gugatan perbuatan melawan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 KUHPerdara, yang berbunyi “Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada orang lain,

mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu mengganti kerugian tersebut.”

Berdasarkan fenomena penahanan ijazah pekerja tersebut, dapat dikatakan bahwa perusahaan yang menahan ijazah selain sudah melanggar hak asasi manusia juga sudah melakukan perbuatan melanggar hukum. Perbuatan melanggar hukum sebagaimana pengertian yang tercantum dalam KUHPerdara adalah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang yang karena salahnya telah menimbulkan kerugian bagi orang lain. Ilmu hukum mengenal tiga kategori dari perbuatan melawan hukum, yaitu: perbuatan melawan hukum karena kesengajaan, perbuatan melawan hukum tanpa kesalahan, dan perbuatan melawan hukum karena kelalaian.

Perbuatan melanggar hukum, baik sengaja maupun tidak sengaja yang sifatnya melanggar. Unsur kesengajaan dan kelalaian ini telah terpenuhi. Kemudian yang dimaksud dengan hukum dalam pasal tersebut di atas adalah segala ketentuan dan peraturan-peraturan atau kaedah-kaedah, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan segala sesuatu yang dianggap sebagai hukum. Berarti jelas bahwa yang dilanggar itu adalah hukum dan yang dipandang atau dianggap sebagai hukum, seperti undang-undang, adat kebiasaan yang mengikat, keputusan hakim dan lain sebagainya.

Selanjutnya agar pelanggaran hukum ini dapat dikatakan telah melakukan perbuatan melawan hukum, akibat dari pelanggaran hukum itu harus membawa kerugian bagi pihak lain. Karena ada kalanya pelanggaran hukum itu tidak harus membawa kerugian kepada orang lain. Dengan demikian antara kalimat “tiap

perbuatan melanggar hukum”, tidak dapat dipisahkan antara satu dengan lainnya, bahkan harus sejalan dalam mewujudkan pengertian dari perbuatan melawan hukum tersebut. Unsur-unsur perbuatan melawan hukum menurut KUHPerdara antara lain, adanya suatu perbuatan dan perbuatan tersebut melawan melanggar hukum, yang disebabkan dengan adanya kesalahan, adanya kerugian bagi korban, serta adanya hubungan kausal antara perbuatan dan kerugian (Miru & Pati, 2016).

Bahwa yang dinyatakan bersalah dalam perbuatan melawan hukum adalah subjek hukum atau orang (*person*), karena subyek diakui mempunyai hak dan kewajiban. Berarti berdasarkan pernyataan tersebut dinyatakan bersalah adalah subjek hukum yang dinyatakan telah melakukan perbuatan melawan hukum adalah juga subjek hukum, alasannya karena subjek hukum mempunyai hak dan kewajiban (Abdulhay, 2006, p. 88).

Ada hubungan yang erat antara ganti rugi yang terjadi karena adanya wanprestasi dalam suatu perjanjian dengan apa yang dikenal dengan ganti rugi sebagai akibat perbuatan melawan hukum. Dengan demikian, jika diperhatikan bahwa para ahli menyebutkan juga bahwa ketentuan tentang ganti rugi yang terdapat di dalam bagian wanprestasi tersebut juga berlaku akan halnya dengan ganti rugi sebagai akibat dari adanya perbuatan melawan hukum tersebut. Dengan pengertian lain, ketentuan ganti rugi dalam wanprestasi dapat diberlakukan secara analogis dalam hal adanya ganti rugi karena perbuatan melawan hukum. Ganti kerugian yang dimaksud ialah ganti kerugian yang timbul karena debitur melakukan wanprestasi karena lalai. Sebagai perbandingan tentang ganti kerugian

disebabkan wanprestasi dan ganti rugi sebagai akibat adanya perbuatan yang melawan hukum.

Perbedaan antara wanprestasi dengan perbuatan melawan hukum yaitu bahwa didalam wanprestasi terdapat istilah somasi yaitu penetapan lalai yang disebut dalam Pasal 1274 KUHPerdara. Dengan demikian wanprestasi itu terjadi apabila salah satu pihak atau debitur misalnya setelah penetapan lalai ini ia masih tetap tidak melakukan atau memenuhi pretasinya maka si debitur dapat dikatakan wanprestasi. Di samping itu, pada umumnya tindakan wanprestasi ini ada dikarenakan suatu perikatan yang dibuat oleh kedua belah pihak, baik perikatan yang berdasarkan perjanjian maupun perikatan yang timbul karena undang-undang. Sedangkan perbuatan melawan hukum tidak ada penetapan lalai atau peringatan terlebih dahulu. Kemudian pada umumnya perbuatan melawan hukum terjadi bukan karena suatu perikatan tetapi terjadi dengan sendirinya yang dilakukan oleh si pembuat terhadap aturan hukum atau ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Persetujuan itu berlaku sebagai undang-undang, namun bukan berarti pihak yang dengan kesalahannya tidak melakukan perjanjian itu dikatakan telah melakukan perbuatan melawan hukum, tetapi ia dikatakan telah wanprestasi. Karena bersalah tidak melakukan prestasi yang telah diperjanjikan dengan pihak lain. Perjanjian kerja yang dalam bahasa belanda disebut Arbeidsoverenkoms mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601a KUHPerdara memberikan pengertian sebagai berikut, perjanjian perburuhan adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu yaitu si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak

yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Menilik pasal tersebut diatas maka dapat diketahui bahwa ciri khusus dari perjanjian kerja adalah di bawah perintah pihak lain, ini menunjukkan bahwa hubungan antara pengusaha dan pekerja adalah hubungan atasan dan bawahan. Menurut aturan hukum yang berlaku saat ini yaitu Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 14 yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja dalam hubungan kerja ini dibuat dengan dasar kesepakatan antara kedua belah pihak. Pada dasarnya hubungan antara pengusaha dengan pekerja sebatas hubungan kerja, yaitu hubungan yang terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pengusaha dan pekerja di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Perjanjian yang terjadi antara pengusaha dan pekerja ini disebut perjanjian kerja, yang artinya hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat 1, ayat 2, dan ayat 3 Undang-undang Ketenagakerjaan, syarat sahnya hubungan kerja adalah: kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan obyek pekerjaan yang diberikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang

berlaku. Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Jika syarat obyektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada.

Jika yang tidak dipenuhi syarat subyektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tanggung jawab adalah kewajiban menanggung segala sesuatunya bila terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, dan diperkarakan. Dalam kamus hukum, tanggung jawab adalah suatu keseharusan bagi seseorang untuk melaksanakan apa yang telah diwajibkan kepadanya. Menurut hukum tanggung jawab adalah suatu akibat atas konsekuensi kebebasan seorang tentang perbuatannya yang berkaitan dengan etika atau moral dalam melakukan suatu perbuatan.

Menurut hukum perdata ada dua istilah pertanggungjawaban, yaitu *liability* dan *responsibility*. *Liability* merupakan istilah hukum yang luas yang menunjuk hampir semua karakter risiko atau tanggung jawab, yang pasti, yang bergantung atau yang mungkin meliputi semua karakter hak dan kewajiban secara aktual atau potensial seperti kerugian, ancaman, kejahatan, biaya atau kondisi yang menciptakan tugas untuk melaksanakan Undang-undang. *Responsibility* berarti hal yang dapat dipertanggungjawabkan atas suatu kewajiban, dan termasuk putusan, ketrampilan, kemampuan dan kecakapan meliputi juga kewajiban bertanggung jawab atas undang-undang yang dilaksanakan. Dalam pengertian dan penggunaan praktis, istilah *liability* menunjuk pada pertanggungjawaban hukum, yaitu tanggung gugat akibat kesalahan yang dilakukan oleh subyek hukum, sedangkan istilah *responsibility* menunjuk pada pertanggungjawaban politik.

Teori pertanggungjawaban dalam perbuatan melanggar hukum (*tort liability*) dibagi menjadi beberapa teori, yaitu:

- a. Tanggung jawab akibat perbuatan melanggar hukum yang dilakukan dengan sengaja (*intentional tort liability*);
- b. Tanggung jawab akibat perbuatan melanggar hukum yang dilakukan karena kelalaian (*negligence tort liability*); dan
- c. Tanggung jawab mutlak akibat perbuatan melanggar hukum tanpa mempersoalkan kesalahan (*strict liability*).

Tanggung jawab atau *responsibility* merupakan suatu refleksi tingkah laku manusia. Penampilan tingkah laku manusia terkait dengan kontrol jiwanya, merupakan bagian dari bentuk pertimbangan intelektualnya atau mentalnya. Bilamana suatu keputusan telah diambil atau ditolak, sudah merupakan bagian dari tanggung jawab dan akibat pilihannya. Tidak ada alasan lain mengapa hal itu dilakukan atau ditinggalkan. Keputusan tersebut dianggap telah dipimpin oleh

kesadaran intelektualnya. Tanggung jawab dalam arti hukum adalah tanggung jawab yang benar-benar terkait dengan hak dan kewajibannya, bukan dalam arti tanggung jawab yang dikaitkan dengan gejala jiwa sesaat atau yang tidak disadari akibatnya.

Penggantian kerugian sebagai akibat dari adanya perbuatan melawan hukum, sebagaimana telah disinggung diatas, dapat berupa penggantian kerugian materiil dan immateriil. Biasanya, dalam praktek penggantian kerugian dihitung dengan uang, atau disetarakan dengan uang disamping adanya tuntutan penggantian benda atau barang-barang yang dianggap telah mengalami kerusakan atau perampasan sebagai akibat adanya perbuatan melawan hukum pelaku.

Penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan yang mulai marak dilakukan ini mengakibatkan berbagai masalah, salah satu masalah yaitu hilangnya ijazah pekerja. Saat ini kasus kehilangan ijazah pekerja masih belum mendapatkan penanganan yang baik, hal ini terjadi akibat kurangnya kerjasama dari pihak perusahaan ditambah rendahnya kuasa yang dimiliki oleh pihak pekerja.

Masih adanya perusahaan yang menahan ijazah dikarenakan jumlah lapangan pekerja sangatlah minim. Penahanan ijazah merupakan pelanggaran hak asasi manusia yaitu membatasi manusia untuk mencari pekerjaan yang layak dan meningkatkan taraf hidupnya. Praktik penahanan ijazah merupakan kontak atau perjanjian yang dibuat oleh pengusaha terhadap calon karyawannya. Peraturan ini bersifat baku dimana hanya pengusaha yang berwenang dalam menentukan isi kontrak. Perjanjian yang bersifat baku dapat disetujui oleh calon pekerja atau

bahkan ditolaknya. Hal ini membuktikan bahwa calon pekerja mendukung penahanan ijazah sebagai jaminan akan dirinya. Dukungan ini bisa saja dilakukan secara suka rela atau terpaksa demi mendapatkan pekerjaan yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Di Indonesia hanya satu peraturan daerah yang mengatur mengenai larangan penahan ijazah pada perjanjian kerja, yaitu Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Pada Pasal 42 Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 menyebutkan bahwa “Pengusaha dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan”. Dalam penjelasannya dijelaskan bahwa dokumen yang dimaksud ialah Kartu Tanda Penduduk (KTP), Surat Ijin Mengemudi (SIM), akte kelahiran, kartu keluarga, paspor, ijazah dan sertifikat.

Pada dasarnya pengusaha dan pekerja masing-masing mempunyai kebebasan membuat perjanjian kerja. Hal ini berkaitan dengan asas kebebasan berkontrak, meskipun dalam membuat perjanjian kerja diberlakukannya asas kebebasan berkontrak, namun asas kebebasan berkontrak tersebut dibatasi oleh beberapa hal yaitu: undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis laksanakan terhadap permasalahan penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha dalam hubungan kerja dalam perspektif hak asasi manusia, data yang diperoleh kemudian disajikan dan dianalisa, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa:

1. Perusahaan yang melakukan penahanan ijazah pekerja dalam perjanjian kerja merupakan pelanggaran Hak Asasi Manusia. Kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan ini bertentangan dengan undang-undang yang lain meskipun tidak ada undang-undang yang mengatur secara tegas mengenai penahanan ijazah. Semestinya perusahaan hanya meminta *fotocopy* ijazah asli yang sudah dilegalisir saja, dikarenakan tindakan penahanan ijazah asli ini sudah termasuk pelanggaran Hak Asasi Manusia karena menghalangi orang lain untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dan meningkatkan taraf hidup mereka. Pada dasarnya tidak ada undang-undang yang mengatur secara eksplisit mengenai hak bagi perusahaan untuk menahan ijazah asli pekerja, namun pada prakteknya kerap kali banyak kita temui penahanan ijazah asli yang dilakukan oleh perusahaan. Salah satu alasannya adalah agar pekerja mau mentaati aturan dan jangka waktu perjanjian kerja yang telah disepakati.
2. Akibat hukum terhadap penahanan ijazah pekerja yang disebabkan tidak adanya aturan yang mengatur tentang penahanan ijazah ini membuat

terciptanya kekosongan hukum terhadap perbuatan melanggar hukum tersebut. Akibat kekosongan hukum ini menyebabkan pekerja masih dianggap lebih rendah sehingga pengusaha dengan seenaknya menjalankan kewenangannya untuk menahan ijazah pekerja. Karena tidak adanya aturan yang mengatur tentang penahanan ijazah pekerja ini membuat pengusaha menjadi pihak yang tidak bisa disalahkan. Dengan tidak adanya aturan yang mengatur mengenai penahanan ijazah membuat kekosongan hukum didunia ketenagakerjaan. Penahanan ijazah pekerja selain merupakan pelanggaran hak asasi manusia juga merupakan perbuatan melanggar hukum apabila ijazah pekerja tersebut hilang saat dilakukannya proses penahanan ijazah oleh perusahaan.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Kepada Pemerintah Indonesia, diharapkan kedepannya bisa membuat aturan agar tidak ada kerugian yang diderita bagi kedua belah pihak. Baik pekerja maupun pengusaha mendapatkan keuntungan tanpa adanya peraturan mengenai penahanan ijazah pekerja didalam kontrak kerja. Kepada Dinas Tenaga Kerja diharapkan bisa mendata dan memproses perusahaan-perusahaan yang masih menjadikan penahanan ijazah sebagai kontrak kerja. Dan jugas sebaiknya meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan yang melakukan penahanan ijazah pekerjanya. Hal ini dilakukan untuk memberikan perlindungan dan keadilan kepada pihak pekerja yang merasa

dirugikan oleh perusahaannya. Kepada perusahaan sebaiknya tidak perlu untuk melakukan penahanan ijazah pekerja. Karena penahanan ijazah tersebut membuat pekerja menjadi tidak leluasa dalam hal mencari pekerjaan yang layak diluar sana. dan juga kepada perusahaan agar tidak membuat aturan yang dengan seenaknya membuat kerugian bagi pekerja. Kepada pekerja sebaiknya sebelum menandatangani perjanjian kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan, terlebih dahulu membaca dengan teliti setiap isi klausul perjanjian kerja tersebut, serta menanyakan kepada pihak perusahaan apabila terdapat klausul-klausul yang dikira belum dimengerti atau klausul yang dapat menimbulkan makan ganda. Hal ini dilakukan agar tercapainya kesepakatan kedua belah pihak dengan jujur dan saling menerima satu sama lain (tidak berat satu pihak).

2. Penahanan ijazah yang tercantum dalam isi perjanjian kerja sebaiknya ditiadakan, karena sifat penahanan ijazah pekerja tersebut sangatlah sensitif. Apabila terjadi kehilangan yang disebabkan oleh perusahaan atau tempat kerja, maka tidak ada pengeluaran ijazah untuk yang kedua kalinya, hanya ada surat keterangan hilang yang dikeluarkan oleh Dinas Pendidikan. Sehingga membuat pekerja semakin kewalahan untuk mencari pekerjaan yang layak dari sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung, 2002.
- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.
- Ahmadi Miru dan Sakka Pati, *Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1233 Sampai 1455 BW*, Rajawali Pers, Jakarta, 2016.
- Andrey Sujatmoko, *Hukum HAM dan Hukum Humaniter*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015.
- Bagir Manan, *Politik Perundang-undangan dalam Rangka Mengantisipasi Liberalisasi Perekonomian*, FH-UNILA, Bandar Lampung, 1960.
- Bahder Johan Nasution, *Negara Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Mandar Maju, Bandung, 2014.
- Boer Mauna, *Hukum Internasional Pengertian Peranan dan Fungsi dalam Era Dinamika Global*, Alumni, Bandung, 2008.
- F. Sugeng Istanto, *Hukum Internasional*, Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, 1998.
- Halim HS , *Perkembangan Hukum Kontrak Diluar KUHPerdara*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 12/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2011.

Jimmy Joses Sembiring, *Hak & Kewajiban Berdasarkan Peraturan Terbaru*, Visimedia, Jakarta, 2016.

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

Koesparmono Irsan & Armansyah, *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*, Jakarta, Erlangga, 2016, hlm. 61.

Kuntjoro Purbopranoto, *Hak-hak Asasi Manusia dan Pancasila*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1979.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007.

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

Madja El-Muhtaj, *Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia, dari UUD 1945 sampai dengan Amandemen UUD 1945 Tahun 2002*, Kencana, Jakarta, 2002.

Mahrus Ali dan Syarif Nurhidayat, *Penyelesaian Pelanggaran HAM Berat: In Court System Out Court System*, Gramata Publishing, Jakarta, 2011.

Mansor Faqih, dkk, *Panduan Pendidikan Politik Untuk Rakyat*, Insist, Yogyakarta, 1999.

Marhainis Abdulhay, *Hukum Perdata*, Pembinaan UPN, Jakarta, 2006.

Miriam Budiarjo, *Dasar-dasar Ilmu Politik*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1999.

Nurul Qamar, *Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum Demokrasi (Human Rights in Democratic Rechtsstaat)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013.

- Osgar S. Matompo, & Muliadi, dkk, *Hukum Dan Hak Asasi Manusia*, Intrans Publishing, Jawa Timur, 2018.
- Peter Davies, *Hak Asasi Manusia: Sebuah Bunga Rampai*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1994.
- Rizky Ariestandi Irmansyah, *Hukum, Hak Asasi Manusia dan Demokrasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.
- Sirajuddin & Winaldi, *Dasar-dasar Hukum Tata Negara Indonesia*, Setara Press, Malang, 2015.
- S. M. Amin, *Hukum Acara Pengadilan Negeri*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1976.
- Soedharyo Soimin, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2015.
- Sri Soemantri, *Bunga Rampai Hukum Tata Negara Indonesia*, Alumni, Bandung, 1992.
- Syafrinaldi, *Buku Panduan Skripsi*, UIR PRESS, Pekanbaru, 2017.
- Todung Mulya Lubis, *Bantuan Hukum dan Kemiskinan Struktural*, LP3ES, Jakarta, 1984.
- Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Woro Winaldi, *Hukum, Hak Asasi Manusia dan Demokrasi*, Buku Ajar Fakultas Hukum Universitas Narotama, Surabaya, 2011.
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.

B. Peraturan Undang-undang

Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2014 Tentang Ijazah, Sertifikat Kompetensi, Dan Sertifikat Profesi Pendidikan Tinggi.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-02/MEN.1993 Tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

C. Internet

<http://intisari.grid.id/read/0332823/seperti-apa-aturan-hukum-untuk-perusahaan-yang-menahan-ijazah-karyawannya?page=all>

<http://www.markijar.com/2015/12/21-pengertian-ham-menurut-para-ahli.html>

https://elearning.unsri.ac.id/pluginfile.php/30655/mod_resource/content/1/Prinsip-Prinsip%20Umum%20Hak%20Azasi%20Manusia.pdf

<http://khafidsociality.blogspot.com/2011/09/implementasi-kewajiban-negara-dalam.html>

<https://www.slideshare.net/dichasinja/teori-dan-prinsip-hak-asasi-manusia>

<https://inadwiana.wordpress.com/2010/12/20/berhati-hatilah-terhadap-perusahaan-yang-menahan-ijazah-anda-sebagai-%E2%80%9Cjaminan%E2%80%9D/>

<http://harianbhirawa.com/2017/01/persoalan-hukum-penahanan-ijazah-oleh-perusahaan/>

<http://referensi.elsam.or.id/2014/11/uu-nomor-2-tahun-2004-tentang-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial/>

D. Jurnal

Agustina Ni Made Ayu Darma Pratiwi, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Ijazahnya Ditahan Oleh Perusahaan*, Jurnal Advokasi Vol. 6 No. 2 Tahun 2016.

Fithriatus Shalihah, *Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia*, Jurnal Selat Vol. 4 No. 1 Tahun 2016.

Fithriatus Shalihah, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM*, Jurnal Hukum, Vol. 1 No. 2 Tahun 2017.

I Wayan Agus Vijayantera, *Penahanan Ijazah Asli Pekerja Dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak*, Jurnal Komunikasi Hukum, Vol. 3 No. 2 Tahun 2017.

Syafrinaldi, *Beberapa Masalah Hukum Seputar Hak Milik Intelektual Di Indonesia*, Jurnal RAT, Vol. 1 No. 2, 2012.

Syafrinaldi, *Hak Milik Intelektual Dan Lisensi Sebagai Sarana Ahli Teknologi*, Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 1 No. 1 Tahun 2009.

Syafrinaldi, *The Concept of Human Rights, Democracy and the Rule of Law*, Proceedings of International Conference, Paper No. B-24, Semarang, 2018