

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NKRI Tahun 1945) mengemukakan bahwa, maksud dari membentuk suatu Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia yakni melindungi seluruh bangsa Indonesia dan tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut peran serta dalam ketertiban dunia.¹

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut memiliki amat banyak dimensi antara lain kemanusiaan, sosial, ekonomi, hukum serta perdamaian di dunia Internasional yang kemudian ini semua harus dipelihara dan dikembangkan sesuai kebutuhan dan pertumbuhan nasional.

Pertumbuhan nasional dilaksanakan dalam rangka pertumbuhan manusia Indonesia yang utuh dan pertumbuhan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk menggapai masyarakat yang sejahtera, adil dan juga makmur, serta merata baik materil maupun spiritual atas Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.² Selain adanya perusahaan/pengusaha sebagai pelaku usaha, peran dari pekerja juga memegang peranan yang penting demi keseimbangan dalam keberlangsungan usaha. Perusahaan dan pekerja memiliki keterkaitan dimana keduanya saling membutuhkan satu sama lain. Meskipun pada kenyataannya, pekerja seringkali di posisi yang “lemah” jika dibandingkan dengan perusahaan. Peranan pekerja dalam perkembangan dunia usaha dan pembangunan nasional pada dewasa ini sangatlah penting, karena Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disebut

¹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet. 8, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010, hlm. 95.

² Salim HS, *Perkembangan Teori dalam Ilmu Hukum* Cet. 2, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012, hlm. 164.

(SDM), merupakan salah satu faktor terpenting selain teknologi, dan manajemen yang baik. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan. Pelaksanaan tersebut, pekerja memiliki peranan serta kedudukan yang amat penting dalam pembangunan nasional. Dalam Pasal 4 Undang-Undang No.6 Tahun 2023 Pembangunan Ketenagakerjaan bertujuan :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan pekerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mencapai pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerjayang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional serta daerah;
- c. Memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam mencapai kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan taraf kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.

Menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi dan menjamin hak-hak dasar untuk memperoleh pekerjaan atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya itu adalah salah satu bentuk dari Perlindungan hukum kepada Pekerja serta tetap memperdulikan pertumbuhan kemajuan dunia usaha. Dalam rangka melindungi pekerja/buruh dari perlakuan diskriminasi maka perlu adanya perjanjian kerja, dimana perjanjian kerja tersebut yang nantinya mengatur hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha dengan meninjau peraturanperundang-undangan yang ada (seperti Undang-Undang No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia).

Pengertian Perjanjian Kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan (UU RI No. 6 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan) adalah suatu perjanjian termuatnya syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua pihak antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja. kesepakatan kerja intinya harus memuat ketentuan-ketentuan yang berhubungan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan.

Selanjutnya perihal maksud dari perjanjian kerja, pendapat lain mengatakan bahwa kesepakatan kerja pada dasarnya ialah perjanjian yang disetujui oleh majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang pada umumnya berhubungan pada semua persyaratan yang secara timbal balik wajib dipenuhi kepada kedua pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka individu serta terhadap satu sama lain.³

Namun saat ini sering terjadi permasalahan mengenai perjanjian kerja, yang mana dalam perjanjian kerja terdapat klausa yang membebani pihak pekerja/buruh seperti menahan ijazah pekerja/buruh selama kontrak kerja berlangsung, Ini terjadi karena total pencari kerja tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan kemudian ditambah jumlah kebutuhan hidup semakin meningkat, kepanikan tersebut yang membuat para pencari kerja akhirnya memberikan keputusan untuk menyetujui pekerjaan yang ditawarkan dalam bentuk apapun saja asal yang berkaitan mendapatkan pekerjaan. Berikut Alasan inilah yang membuat perusahaan-perusahaan membuka lapangan kerja berada di atas angin dalam hal pembuatan perjanjian kerja, salah satunya terdapat klausa mengenai penahanan ijazah para pekerja/buruh.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 6 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) memang tidak mengatur secara eksplisit, namun meskipun tidak adanya peraturan yang mengatur secara eksplisit bukan berarti pihak perusahaan tidak dapat membuat perjanjian kerja seandainya tanpa harus memperhatikan aspek-aspek hukum yang lain.

Ijazah ialah surat tanda berakhir sekolah yang kita ketahui bahwa seseorang telah lulus dalam suatu tingkatan ilmu serta pelajaran. Mulai dari ijazah PAUD, TK, SD, SMP, SMA, sampai universitas adalah bukti tertulis bahwa seseorang telah tuntas menyelesaikan pendidikannya dan dianggap sudah paham ilmu-ilmu yang telah diajarkan. Ijazah merupakan surat berharga dan penting karena untuk kita mendapatkannya dibutuhkan kerja keras dan

³ Mochammad Hanafing & Arinto Nugroho, "Analisis Yuridis Tentang Penahanan Ijazah Atasan Oleh Pengusaha Akibat Kesalahan Bawahan", *Jurnal Novum*, Vol. 2, No. 4, 2018, hlm. 5.

pengorbanan yang baik tenaga, pikiran, waktu, dan biaya. Ijazah juga amat berguna ketika seseorang mencari kerja. Mayoritas perusahaan selalu memberikan syarat untuk melampirkan ijazah asli ketika melamar pekerjaan sebagai bukti bahwa kita benar-benar sesuai kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan, tetapi seringkali perusahaan tidak mencantumkan mengenai penahanan ijazah apabila calon pekerja tersebut diterima bekerja.

Permasalahan penahanan ijazah menjadi jaminan profesionalitas dalam bekerja dan jaminan etos kerja tinggi pegawai mulai muncul pada tahun 2008. Selain itu, ditahannya ijazah, dalam kasus disiplin kerja, perusahaan juga memberikan kebijakan dipotongnya gaji pekerja yang tidak patuh terhadap peraturan jam kerja. Penahanan ijazah ini merupakan penahanan terhadap benda jaminan karena dalam hal ini ijazah dipergunakan menjadi jaminan kontrak kerja antara perusahaan dengan pegawai. Benda jaminan dalam perkembangannya telah mengalami penafsiran yang luas, karena pada dasarnya benda jaminan adalah sesuatu yang mempunyai sifat kebendaan yang dapat dipindahtangankan dan mempunyai nilai ekonomis pula, namun dalam ijazah tidak tampak adanya fakta bahwa ijazah dapat dipindahtangankan atau mempunyai nilai jual. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan tidak memiliki aturan yang menganjurkan perusahaan untuk menahan sertifikat berharga pekerjanya, kontrak kerja dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dan pekerja.⁴

Hal lain yang menyebabkan ditahannya ijazah sebagai jaminan sahnya kontrak kerja menurut undang-undang adalah karena tidak diatur dalam peraturan pemerintah yang jelas mengenai larangan penggunaan penahanan ijazah menjadi jaminan profesionalisme kerja. Banyak pro dan kontra di masyarakat umum tentang aturan yang ditetapkan sebagian besar perusahaan, beberapa diantaranya adalah pekerja dianggap tidak mempunyai posisi tawar dan sangat lemah ketika kesepakatan dibuat oleh perusahaan. Melihat secara dekat penahanan ijazah, perusahaan yang melakukan penahanan ijazah hampir

⁴ *Ibid.*, hlm. 98.

di pastikan karena tingginya *turn over* mereka.

Lalu perusahaan kerepotan karena seringnya pekerja tidak betah kerja lalu keluar, adapun dalam merekrut tenaga kerja baru dipastikan sangat merepotkan karena akan melimpahkan banyak waktu, tenaga, dan uang. Untuk mencegah terjadinya turnover yang tinggi, perusahaan melakukan kontrak kerja dengan ditahannya ijazah setidaknya agar pekerja bisa bertahan lama. Adapun ahli yang berbeda pendapat mengenai kasus penyimpanan ijazah oleh perusahaan, salah satunya Ahli Hukum Perdata Universitas Gadjah Mada (UGM) Ari Hernawan yang berpendapat bahwa perusahaan tidak perlu adanya penahanan ijazah dalam perjanjian kontrak kerja, karena dalam kontrak ada konsekuensinya.⁵

Ditemukan Salah satu perusahaan pemegang ijazah tidak akan mengajukan status pekerja tetap, bahkan jika status tersebut diberikan tentu saja pastinya melalui proses yang sulit dan tidak mudah. Perusahaan yang tidak memberikan status pekerja tetap, dalam arti hampir semua pekerjanya berstatus kontrak, berarti perusahaan ingin bertindak sewenang-wenang terhadap pekerjanya. Menahan ijazah memiliki arti yang sama dengan mengekang hak asasi seseorang dalam memperbaiki penghidupan yang layak guna meningkatkan taraf hidupnya. Hal ini juga bertentangan dengan Undang-Undang No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.⁶

Disisi lain, kebijakan perusahaan untuk menahan ijazah asli pekerja dapat dikatakan bertentangan dengan hak seseorang untuk mencari pekerjaan yang layak sama halnya ketika perusahaan telah membuat perjanjian kerja, harus diatur secara jelas mengenai isi perjanjian tersebut, termasuk klausul mengenai penahanan ijazah harus jelas dan rinci mengenai tenggang waktu penahanannya. Pada beberapa kasus, tidak sedikit perusahaan yang mengingkari perjanjian kerja dengan tidak mengembalikandan tetap menahan ijazah pekerja meskipun perjanjian kerja telah berakhir. Permasalahan mengenai perjanjian kerja dimana dalam perjanjian kerja tersebut terdapat

⁵ *Ibid.*, hlm.100.

⁶ Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27 Ayat (2).

klausul yang membebaskan pihak pekerja dengan menahan ijazah asli dan perusahaan tetap menahannya meskipun perjanjian antara kedua pihak telah berakhir, sebagaimana terjadi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate, dengan kasus posisi sebagai berikut:

Penggugat (Maryati Khatima Norma) dan Tergugat (PT. Sinar Mitra Sepadan Finance (PT. SMS Finance) memiliki hubungan kerja dimulai sejak 10 Februari 2010. Penggugat merupakan pekerja/buruh yang bekerja pada salah satu cabang Perusahaan PT. SMS Finance Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara. Penggugat merupakan pekerja yang bekerja di PT. SMS Finance dengan sistem perjanjian kerja. Penggugat memiliki hubungan kerja sejak 11 Februari 2010 hingga 01 Oktober 2017, dan berakhir karena adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), namun guna menghindar dari tuntutan hak normatif pekerja karena Pemutusan Hubungan Kerja, PT. SMS Finance membuat perjanjian kerja dengan Penggugat dalam Perjanjian Kemiteraan. Perjanjian Kemiteraan sebagaimana yang dimaksud tidak tunduk pada Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan penggugat menerima upah dari Tergugat, dan bekerja dibawah perintah, dan menggunakan alat - alat kerja milik Tergugat, maka sesuai ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah, maka hubungan kerja dimaksud haruslah tunduk kepada Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan. Masalah lain timbul dikarenakan selama Penggugat bekerja di PT. SMS Finance, dokumen asli milik Penggugat berupa ijazah dengan Nomor: 3314-04-021- 0850-06 atas nama Maryati Khatima Norma telah ditahan oleh perusahaan hingga perusahaan tidak lagi mempekerjakan Penggugat setelah melakukan PHK, dokumen asli berupa ijazah tersebut tidak dikembalikan kepada Penggugat meskipun perjanjian kerja telah berakhir.

Di Indonesia sendiri belum ada peraturan perundang – undangan di bidang ketenagakerjaan, termasuk Undang – Undang Ketenagakerjaan yang dapat memberikan kekuatan hukum mengikat secara nasional tentang

penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan. Belum diaturnya aturan mengenai penahanan ijazah mengakibatkan adanya kekosongan hukum terkait sah atau tidaknya menahan ijazah pekerja. Akibat kekosongan hukum ini, maka perusahaan dapat melakukan penahanan ijazah asli pekerja sebagai syarat diterimanya pekerja didasarkan pada kebiasaan yang terjadi di dunia kerja dan dengan dasar adanya asas kebebasan berkontrak, padahal pada asas perjanjian yaitu kebebasan berkontrak, bukan berarti seseorang leluasa untuk membuat perjanjian apa saja. Pada asas kebebasan berkontrak, perjanjian yang dibuat tidak boleh melanggar peraturan perundang – undangan, ketertiban umum atau kesusilaan. Materi muatan perjanjian kerja juga harus jelas agar tidak terjadi kesalahpahaman di kemudian hari. Namun dalam hal ini penahanan ijazah bertentangan dengan Undang-undang Nomor 6 tahun 2023.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PERUSAHAAN YANG MENAHAN IJAZAH ASLI KARYAWAN DALAM PRESPEKTF UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023**

1.2 Rumusan Masalah

Dari semua permasalahan yang telah dikemukakan di atas masih sangat luas cakupannya. Oleh karena itu, akan lebih baik jika dirumuskan pokok-pokok permasalahan secara lebih spesifik agar pembahasan mengenai permasalahan-permasalahan hukum seputar Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan yang menahan Ijazah Asli karyawan dapat lebih terfokuskan dan teratur.diantaranya:

1. Bagaimana upaya perlindungan terhadap tenaga kerja dalam hal penahanan ijazah asli yang dilakukan oleh perusahaan ?
2. Bagaimana penegakan sanksi hukum terhadap perusahaan yang menahan ijazah asli dari karyawan dalam prespektif undang-undang Nomor 6 tahun 2023 ?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan umum dari penelitian ini adalah, bertujuan untuk membuka pengetahuan baru kepada pembaca agar dapat lebih mengetahui beberapa permasalahan yang terkait penegakan hukum terhadap perusahaan yang menahan ijazah. Adapun tujuan khusus dari dilaksanakannya penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui upaya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam hal penahanan ijazah asli yang dilakukan oleh perusahaan.
2. Untuk mengetahui upaya penegakan hukum terhadap perusahaan yang melakukan penahanan ijazah asli berdasarkan undang-undang Nomor 6 tahun 2023.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoretis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan menambah wawasan yang lebih luas dalam studi ilmu hukum, khususnya Hukum Ketenagakerjaan bagi masyarakat, agar mengetahui bagaimana perlindungan hukum dan penegakan hukum terhadap para pekerja yang ijasahnya yang ditahan oleh perusahaan.
- b. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menyelesaikan segala kasus hukumnya mengenai penegakan hukum dan perlindungan hukum tentang penahan ijazah oleh perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan kontribusi pemikiran dan pengetahuan serta wawasan bagi akademisi, praktisi hukum serta pemerintah dalam pengetahuan hukum pidana ketenagakerjaan mengenai perlindungan hukum dan penegakan hukum tentang penahanan ijazah oleh perusahaan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan

gambaran yang berguna bagi masyarakat.

1.4. Kerangka Teori, Konseptual, dan Pemikiran

1.4.1. Kerangka Teori

1. Teori Perlindungan Hukum

Hans Kelsen dalam bukunya *General Theory of Law and State* berpandangan bahwa hukum sebagai tatanan sosial dapat dikatakan adil jika dapat mengatur tindakan manusia dengan cara yang memuaskan, sehingga mereka dapat menemukan kebahagiaan di dalamnya. Pandangan Hans Kelsen merupakan pandangan positivis, nilai-nilai keadilan individu dapat diketahui dengan aturan hukum yang mengakomodir nilai-nilai umum namun tetap memenuhi rasa keadilan dan kebahagiaan bagi setiap individu.

Dengan adanya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, bermfaat untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan yang biasa bertentangan antara satu dengan lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga permasalahan sosial itu dapat ditekan seminimal mungkin.

Satjipto Rahardjo mengatakan bahwa hukum hadir dalam masyarakat adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang bisa bertubrukan satu sama lain. Pengkoordinasian kepentingan-kepentingan tersebut dilakukan dengan cara membatasi dan melindungi kepentingan-kepentingan tersebut. Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara memberikan kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam memenuhi kepentingannya tersebut. Pemberian kekuasaan, atau yang sering disebut dengan hak ini, dilakukan secara terukur, keluasan dan kedalamannya.

2. Teori Penegakan Hukum

Penegakan hukum merupakan proses atau upaya dalam tegaknya suatu hukum atau norma-norma yang hidup di masyarakat untuk kelangsungan kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Penegakan hukum dilakukan pada waktu sebelum dan sesudah terjadinya perbuatan yang dilakukan oleh

pelanggar hukum. Sistem penegakan hukum adalah terkait adanya keserasian antara nilai-nilai dan kaidah hukum dengan perilaku nyata manusia.⁷

Penegakan hukum itu dapat dilakukan oleh hukum secara luas dan dapat pula diartikan sebagai bentuk penegakan hukum itu yang melibatkan semua subjek hukum yang merupakan suatu usaha untuk mewujudkan gagasan tentang keadilan kepastian serta manfaat untuk menjadi kenyataan. Sedangkan inti dari penegakan hukum itu sendiri terletak pada kegiatan yang dijatuhkan di dalam kaidah-kaidah untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian dalam kehidupan bermasyarakat. Kedaulatan hukum harus diakui oleh semua masyarakat karena hukum adalah suatu sarana untuk merubah masyarakat dalam bernegara menjadi lebih baik lagi, untuk mencapai keadilan kepastian serta manfaat di dalam penegakan hukum. Aparat penegak hukum merupakan bagian instrumen penting untuk menjaga kedaulatan. Hukum merupakan panglima tertinggi bagi negara hukum, oleh sebab itu perlunya penegakan hukum agar hukum selalu ditaati dan dipatuhi oleh masyarakat hukum.

1.4.2. Kerangka Konseptual

a. Penegakan hukum

Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Ditinjau dari sudut subjeknya, penegakan hukum itu dapat dilakukan oleh subjek yang luas dan dapat pula diartikan sebagai upaya penegakan hukum oleh subjek dalam arti yang terbatas atau sempit. Dalam arti luas, proses penegakan hukum itu melibatkan semua subjek hukum dalam setiap hubungan hukum. Siapa saja yang menjalankan aturan normatif atau melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dengan mendasarkan diri

⁷ Kenedi, John, "Penegakan Hukum di Indonesia", *Jurnal Elafkar*, Vol. 3 No. 1, 2014, hlm. 77-86.

pada norma aturan hukum yang berlaku, berarti dia menjalankan atau menegakkan aturan hukum. Dalam arti sempit, dari segi subjeknya itu, penegakan hukum itu hanya diartikan sebagai upaya aparat penegakan hukum tertentu untuk menjamin dan memastikan bahwa suatu aturan hukum berjalan sebagaimana seharusnya. Dalam memastikan tegaknya hukum itu, apabila diperlukan, aparat penegak hukum itu diperkenankan untuk menggunakan daya paksa.⁸

b. Ijazah

Ijazah adalah suatu dokumen pengakuan prestasi belajar dan atau penyelesaian suatu jenjang pendidikan tinggi sesudah lulus ujian yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Mulai dari ijazah PAUD, TK, SD, SMP, SMA, sampai universitas merupakan bukti tertulis bahwa seseorang telah menyelesaikan pendidikannya dan dianggap sudah memahami ilmu-ilmu yang telah diajarkan.⁹ Ijazah sangat berguna untuk seseorang dalam mencari pekerjaan. Kebanyakan pengusaha atau pemberi kerja selalu mensyaratkan lampiran ijazah asli pada saat melamar pekerjaan sebagai bukti bahwa sesuai kualifikasi yang dibutuhkan pengusaha atau pemberi kerja, namun seringkali pengusaha atau pemberi kerja tidak mencantumkan mengenai penyimpanan ijazah apabila calon pekerja tersebut diterima bekerja. Kasus penyimpanan ijazah sebagai jaminan profesionalitas dalam bekerja dan jaminan etos kerja tinggi pekerja mulai muncul pada tahun 2008.⁹

c. Perusahaan

Perusahaan (bedriiff) adalah suatu pengertian ekonomis yang banyak dipakai dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD). Seseorang yang mempunyai perusahaan disebut pengusaha. C.S.T Kansil berpendapat bahwa seseorang baru dapat dikatakan menjalankan suatu perusahaan, apabila ia dengan teratur dan terangterangan bertindak keluar dalam pekerjaan tertentu

⁸ Zainal Asikin, *Pengantar Hukum Perusahaan*, Cet. 1, Jakarta: Kencana, 2016, hlm. 4.

⁹ *Pengertian Menurut Para Ahli*, <http://ww12.pengertianmenurutparaahli.net/> diakses pada tanggal 18 April 2022 pukul 3.14 WIB.

untuk memperoleh keuntungan dengan suatu cara, dimana ia menurutnya lebih banyak mempergunakan modal daripada mempergunakan tenaganya sendiri.¹⁰

d. Karyawan

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil kerjanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana.

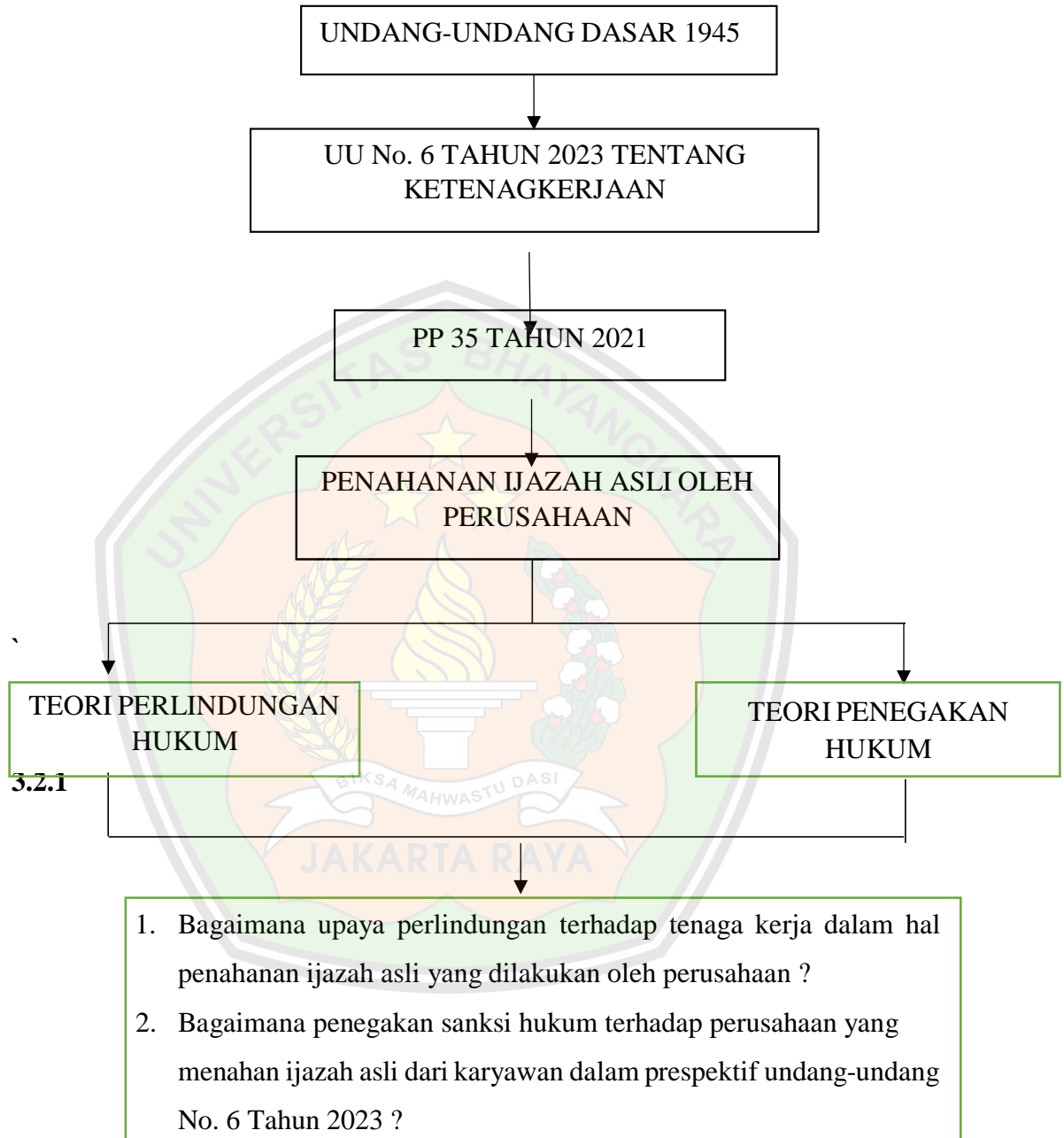
e. Ketenagakerjaan

Menurut undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan Pasal 8 mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan meliputi: Kesempatan kerja, Pelatihan kerja, Produktivitas tenaga kerja, Hubungan industrial, Kondisi lingkungan kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan tenaga kerja.¹¹

¹⁰ C.S.T. Kansil, *Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia*, Edisi Ke-2, Jakarta: Sinar Grafika, 2013, hlm. 28-29.

¹¹ Pasal 1 ayat (2) Nomor 6 Tahun 2023 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

1.4.3. Kerangka Pemikiran



1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu referensi dalam melaksanakan sebuah penelitian. Mengingat sebuah penelitian terbaru memuat gagasan yang bersifat kebaruan dari penelitian sebelumnya. Selain itu, uraiannya juga difungsikan agar memastikan suatu penelitian tak bersifat pengulangan. Berdasarkan pertimbangan tersebut, berikut ialah uraian penulis mengenai penelitian terdahulu dengan topik dan kajian yang relevan dengan penelitian yang penulis angkat:

Tabel. 1. Penelitian Terdahulu

No	Judul penelitian	Peneliti/Tahun	Objek Penelitian Terdahulu	Perbedaan/ Hasil Penelitian Penulis
1	Analisis yuridis dampak hukum bagi perusahaan yang melakukan penahanan ijazah pekerja ¹²	Muhammad Mahendra Abdi/2019	Memberikan gambaran besar mengenai batasan ruang lingkup akibat dari suatu perbuatan melawan hukum secara yuridis mempunyai konsekuensi terhadap pelaku	Fokus terhadap kajian/pembahasan tentang Pertanggungjawaban Perusahaan dalam bentuk materiil dan immateriil.

¹² Muhammad Mahendra Abdi, “Analisis Yuridis Dampak Hukum Bagi Perusahaan Yang Melakukan Penahanan Ijazah Pekerja,” Skripsi (untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Fakultas Humaniora Universitas Sari Mulia, Banjarmasin), 2019.

			<p>maupun orang-orang yang mempunyai hubungan hukum dalam bentuk perjanjian kerja yang menyebabkan timbulnya perbuatan melawan hukum</p>	
2	<p>Analisis yuridis terhadap penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha dalam hubungan kerja dalam perspektif Hak Asasi Manusia¹³</p>	<p>Nadila Rachma Dini /2019</p>	<p>Memberikan kajian mengenai permasalahan penahanan ijazah yang menciderai Hak Asasi Manusia ditinjau dari Undang-Undang No.39 Tahun 1999 dan</p>	<p>Memuat pelanggaran-pelanggaran hukum terhadap penahanan ijazah yang bertentangan dengan ideologi negara dan perundang-undangan Hak Asasi Manusia</p>

¹³Nadila Rachma Dini, “Analisis yuridis terhadap penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha dalam hubungan kerja dalam perspektif Hak Asasi Manusia”, Skripsi Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Islam, Riau, 2019.

			<p>Pasal 42 Perda No.8 Tahun 2016 Tentang larangan perusahaan melarang dan menyimpan dokumen asli yang sifat nya melekat pada pekerja sebagai jaminan</p>	
3	Aspek Hukum Penahanan Ijazah Buruh Oleh Perusahaan Sebagai Syarat Jaminan Kerja ¹⁴	Annisa Rahmahdianti/2015	<p>Kajian mengenai analisa aspek hukum dari tindakan pengusaha atau perusahaan yang menahan ijazah pekerjanya dan upaya yang dapat</p>	<p>Tercapainya upaya hukum yang dilakukan pekerja yang ijazahnya ditahan oleh perusahaan baik pada saat masih terikat hubungan kerja dan berakhirnya hubungan kerja</p>

¹⁴ Annisa Rahmahdianti, *Aspek Hukum Penahanan Ijazah Buruh Oleh Perusahaan Sebagai Syarat Jaminan Kerja*, Skripsi (untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya), 2015.

			<p>dilakukan oleh pekerja untuk mengambil ijazahnya yang ditahan sesuai dengan konstruksi hukum yang berlaku menurut hukum positif yang berkaitan dengan pokok permasalahan</p>	
4	<p>Penahanan ijazah sebagai jaminan kontrak bagi karyawan studi kasus swalayan Palma Jaya di Cilacap Perspektif Hukum Islam dan</p>	<p>Dera Reswara Santiaji/2015</p>	<p>Menganalisa faktor faktor yang menjadi penyebab terjadinya kebijakan tersebut memperoleh pandangan hukum islam dalam perjanjian tersebut</p>	<p>Tercapainya pelaksanaan perjanjian dengan penahanan ijazah yang sah menurut hukum islam di Swalayan Palma Jaya Indonesia</p>

	Hukum Positif ¹⁵			
5	Ijazah karyawan sebagai jaminan dalam hubungan kerja di CV Sumber Baru Niaga Yogyakarta (Tinjauan Yuridis dan Normatif) ¹⁶	Ahmad Fadhil/2018	CV Sumber Baru Niaga Yogyakarta Memuat syarat sah nya perjanjian dengan memberikan surat tanda terima serta memuat ganti rugi atas kerugian yang timbulkan akibat kelalaian perusahaan	Menciptakan hukum hubungan kerja agar harmonis antara pekerja dan perusahaan dengan adanya kepastian hukum yang memuat hak dan kewajiban serta menjadi tanggung jawab bersama sehingga tercapainya kemajuan dunia usaha yang bertujuan untuk kemashlahatan

¹⁵ Dera Reswara Santiaji, “*Penahanan Izazah sebagai Jaminan Kontrak bagi Karyawan: Studi Kasus Swalayan Palma Jaya di Cilacap Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*”, Skripsi (untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta), 2015.

¹⁶ Ahmad Fadhil, “*Ijazah Karyawan sebagai Jaminan dalam Hubungan Kerja di CV. Sumber Baru Niaga Yogyakarta (Tinjauan Yuridis dan Normatif)*”, Skripsi (untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta), 2018.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian dibedakan menjadi dua, yaitu pendekatan hukum kualitatif dan pendekatan kuantitatif. Dalam penulisan skripsi ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan yang dalam pengolahan dan analisis data tidak menggunakan angka-angka, simbol dan atau variable matematis melainkan dengan pemahaman mendalam (*in depth analysis*) dengan mengkaji masalah secara kasus perkasus

Dalam pembahasannya peneliti menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu jenis pendekatan dengan menggunakan ketentuan perundang-undangan yang berlaku pada suatu Negara atau metode pendekatan hukum doktrinal yaitu teori- teori hukum dan pendapat para ilmuwan hukum terutama yang berkaitan dengan permasalahan yang di bahas.¹⁷

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan perundang-undangan yang berkaitan dengan materi yang di bahas. Selain itu juga digunakan pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan kasus digunakan untuk melihat kasus-kasus tindak pidana kealpaan.

1.6.2. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

- a) Penulisan skripsi ini bersumber pada sumber bahan penelitian primer dan sumber bahan penelitian sekunder.¹⁸ Yaitu Sumber bahan penelitian primer berupa; norma dasar, peraturan perundang-undangan yaitu khususnya yang berhubungan dengan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan tersebut:

¹⁷ Soemitro, *Metodelogi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998, hlm. 24.

¹⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000, hlm. 234.

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021
 4. Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020
 5. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023
- b) Sumber bahan penelitian sekunder berupa: buku kepustakaan, laporan penelitian hukum yaitu karya tulis/ilmiah yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas, pendapat/pemikiran para ahli, makalah, surat kabar, serta sarana lain yang menyediakan layanan informasi yang berkaitan dengan pembahasan dalam skripsi ini.

1.6.3. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam penulisan skripsi sebagai suatu penelitian ilmiah diperlukan sekumpulan data-data informasi yang diharapkan lengkap dan menunjang, sehingga menjadi dasar dalam pembahasan permasalahan yang telah dirumuskan. Dalam hal ini penulis melakukan pengambilan data melalui:

a. Studi Peraturan Perundang-Undangan

Studi peraturan Perundang-undangan merupakan suatu upaya untuk menelaah dan memahami peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pokok permasalahan. Peraturan perundang-undangan yang digunakan untuk menelaah skripsi ini adalah Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021, Undang-dan Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan

b. Penelitian Kepustakaan (Studi Literatur)

Suatu teknik pengambilan dan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan adalah meneliti untuk mendapatkan landasan teoritis dalam hukum positif di Indonesia yang berupa teori-teori dan pendapat-pendapat para ahli/pakar sebagai informasi yang dapat

dipertanggungjawabkan dan untuk membandingkan dengan masalah yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini.

1.6.4 Metode Analisis

1. **Analisa Induktif**, yaitu metode berpikir yang berangkat dari fakta-fakta peristiwa-peristiwa yang khususnya kemudia ditarik generalisasi-generalisasi yang sifatnya umum. Terkait dengan hal yang dibahas dalam skripsi ini adalah fakta bahwa penegakan hukum terhadap pekerja yang ijazahnya ditahan oleh perusahaan.
2. **Analisa Deduktif**, yaitu pola pikir yang berangkat dari fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa umum yang kemudian ditarik generalisasi-generalisasi yang bersifat khusus.¹⁹ Kaitannya dengan pembahasan dalam skripsi ini adalah fakta bahwa kurangnya penegakan hukum dan perlindungan hukum terhadap pekerja yang ijazahnya ditahan oleh perusahaan.

¹⁹ Noeng Muhajir, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Rake Syrasin, 1996, hlm. 93.