



**PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI (DISNAKERTRANS) KOTA
SEMARANG DALAM MENANGANI KASUS
PENAHANAN IJAZAH PEKERJA SEBAGAI
JAMINAN KERJA**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

Oleh

INDAH DIAN NURANI

8111414071

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2018

PESETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Kota Semarang Dalam Menangani Kasus Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja” disusun oleh Indah Dian Nurani, NIM 8111414071 telah disetujui untuk dipertahankan di hadapan Sidang Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, pada:

Hari : Jum'at

Tanggal : 23 Maret 2018

Pembimbing I



Ubaidillah Kamal, S.Pd., M.H.

NIP. 197505041999031001

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademi

Fakultas Hukum UNNES



Dr. Martitah. M.Hum

NIP. 196205171986091001


PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Kota Semarang Dalam Menangani Kasus Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja”, disusun oleh Indah Dian Nurani, (NIM 8111414071), telah dipertahankan di hadapan Sidang Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, pada:

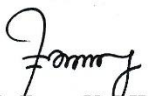
Hari : Rabu

Tanggal : 25 April 2018

Penguji Utama


Dr. Rini Fidiyani, S.H., M.Hum.
NIP. 197011022009122001


Penguji I


Rindia Fanny K, S.H., M.H.
NIP. 198502182009122006

Penguji II


Ubaidillah Kamal, S.Pd., M.H.
NIP. 197505041999031001




Dr. Rodiyah, S.Pd., M.Si
NIP. 197206192000032001

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Indah Dian Nurani

NIM : 8111414071

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Kota Semarang Dalam Menangani Kasus Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja” adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari diketahui adanya plagiasi maka saya siap mempertanggungjawabkan secara hukum.

Semarang, 23 Maret 2018

Yang Menyatakan,



Indah Dian Nurani

NIM. 8111414071

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMISI**

Sebagai sivitas akademik Universitas Negeri Semarang, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indah Dian Nurani
NIM : 8111414071
Program Studi : Ilmu Hukum (S1)
Fakultas : Hukum

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Negeri Semarang **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas skripsi saya yang berjudul :

Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Kota Semarang Dalam Menangani Kasus Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Negeri Semarang berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Semarang
Pada tanggal : 23 Maret 2018

Yang menyatakan,



Indah Dian Nurani
NIM. 8111414071

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

1. Jadikanlah hidupmu seorang pemimpin bukan hanya seorang pemimpi (Indah Dian Nurani)
2. Kegagalan adalah suatu yang biasa dalam kehidupan bukan akhir dari segalanya, justru kegagalan lah yang menjadi peneriak untuk terus maju, dan membuat pilar kehidupan semakin kokoh dan lebih baik (Sri Kusyani)
3. Jadilah kalah karena mengalah bukan kalah karena menyerah, jadilah pemenang karena kemampuan, bukan menang karena kecurangan. anda pasti bisa bahkan ketika orang lain berkata anda tidak bisa (John Mason)

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- Bangsa, Negara, dan Agamaku.
- Kedua orang tua saya, Bapak Bambang Mujiono dan Ibu Istikomah Saptika Hidayati yang tak henti-hentinya selalu memberikan motivasi, doa dan nasehat kepada anaknya.
- Kakak dan adikku tercinta, Arief Wicaksono, S.Kom., dan Ugi Tegar Nugroho.
- Bapak dan Ibu Dosen pembimbing, penguji dan pengajar, yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan saya, memberikan bimbingan dan pelajaran yang tidak ternilai harganya, agar saya menjadi lebih baik.
- Almamater.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, atas segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT karena berkat ridho, rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI (DISNAKERTRANS) KOTA SEMARANG DALAM MENANGANI KASUS PENAHANAN IJAZAH SEBAGAI JAMINAN KERJA”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Universitas Negeri Semarang. Penulis sangat menyadari bahwa penyelesaian penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Dengan hati yang tulus, penulis mengucapkan terimakasih yang tidak terhingga, kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang;
2. Dr. Rodiyah, S.Pd.,S.H.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang;
3. Dr. Martitah, M.Hum., Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang;
4. Ubaidillah Kamal, S.Pd., M.H., Dosen Pembimbing yang telah sabar membimbing penulis, memberikan banyak wawasan, inspirasi, serta sumbangan pemikiran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini;
5. Arif Hidayat, S.H.I., M.H., Dosen Wali yang telah sabar membimbing penulis selama menempuh perkuliahan;
6. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang yang telah banyak memberikan ilmunya sehingga penulis mendapatkan pengetahuan yang kelak dapat bermanfaat di masa depan;

7. Drs. Yuri Priyanto, S.H., M.H., Kepala Sub Bidang Pelayanan, Pengkajian dan Informasi HAM Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah yang telah banyak membantu memberikan informasi kepada penulis selama melakukan penelitian;
8. Suharni, S.E., Kasi Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang yang telah banyak membantu dalam pengambilan dan pengumpulan data-data penelitian penulis;
9. Kedua orang tua saya Bapak Bambang Mujiono dan Ibu Istikomah Saptika Hidayati yang selalu memberikan dukungan, doa, semangat, motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini;
10. Kakak dan adik saya, Arief Wicaksono, S.Kom., dan Ugi Tegar Nugroho;
11. Serta saudara, sahabat, dan teman teman seperjuangan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang atas doa, dukungan, dan motivasinya;
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Demikian apa yang dapat penulis sampaikan, dan semoga karya yang kecil ini dapat memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan dan memberikan kemaslahatan bagi seluruh umat.

Semarang, 23 Maret 2018



Indah Dian Nurani
NIM. 8111414071

ABSTRAK

Nurani, Indah Dian. 2018. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Kota Semarang Dalam Menangani Kasus Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja. Skripsi Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Ubaidillah Kamal, S.Pd., M.H.

Kata Kunci : Penahanan Ijazah, Jaminan Kerja, Disnakertrans.

Permasalahan yang dialami oleh pekerja pada beberapa tahun terakhir ini, justru bertambah munculnya kebijakan dari sebagian besar pengusaha yang mensyaratkan kepada calon pekerja yang akan menjadi karyawan harus menyerahkan jaminan yaitu berupa ijazah asli pekerja. Cara ini digunakan perusahaan ketika *recruitment* karyawan yang meminta pekerja/buruh untuk menyetujui perjanjian kerja yang mengharuskan pekerja bekerja dengan target tertentu. Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu: (1) Praktik penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan kerja di Kota Semarang? (2) Bagaimana peran Disnakertrans Kota Semarang dalam menangani kasus penahanan ijazah? (3) Apa kendala yang dihadapi Disnakertrans Kota Semarang saat menangani kasus penahanan ijazah pekerja?.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan penelitian yuridis empiris. Sumber data penelitian berasal dari data primer (wawancara dan dokumentasi) dan data sekunder (studi kepustakaan). Untuk memeriksa objektivitas dan keabsahan data dilakukan dengan teknik triangulasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik penahanan ijazah masih terjadi karena dalam pembuatan klausul perjanjian kerja dilakukan secara sepihak oleh perusahaan dan tanpa didaftarkan pada instansi Ketenagakerjaan. Peran Disnakertrans dalam menyelesaikan kasus penahanan ijazah mengacu pada UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial karena belum/tidak adanya undang-undang yang mengatur. Kendala yang dihadapi Disnakertrans bahwa tidak ada peraturan yang mengikat dan memaksa serta tidak ada itikad baik perusahaan untuk hadir pada saat mediasi.

Disimpulkan bahwa adanya penahanan ijazah muncul karena kebijakan yang dibuat pengusaha tidak didaftarkan kepada instansi Ketenagakerjaan. Peran Disnakertrans dalam menyelesaikan kasus penahanan ijazah pekerja yaitu dengan melakukan mediasi, membuat surat anjuran hingga membuat risalah sesuai UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial Pasal 3, Pasal 14, dan Pasal 13. Kendala yang dihadapi Disnakertrans yaitu adanya kekosongan hukum mengakibatkan tidak ada aturan secara tegas dan mengikat untuk pengusaha yang melanggar. Saran untuk penelitian ini adalah pekerja harus mengetahui, memperhatikan dan memahami isi dari perjanjian kerja yang dibuat perusahaan.

DAFTAR ISI

Daftar	Halaman
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	15
1.3 Pembatasan Masalah.....	16
1.4 Rumusan Masalah.....	17
1.5 Tujuan Penelitian.....	17
1.6 Manfaat Penelitian.....	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	20
2.2 Landasan Teori.....	26
2.2.1 Teori Hukum Alam atau Teori Hukum Kodrat (<i>Natural Rights Theory</i>).....	26
2.2.2 Teori Keadilan John Rawls.....	28
2.3 Landasan Konseptual.....	31
2.3.1 Tinjauan Umum tentang Hukum Ketenagakerjaan.....	32
2.3.1.1 Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.....	32
2.3.1.2 Pengertian Ketenagakerjaan.....	37
2.3.1.2 Pengertian Perusahaan.....	38
2.3.2 Tinjauan Umum tentang Pekerja/Buruh dan Pengusaha.....	39

2.3.2.1 Pengertian Pekerja/Buruh	39
2.3.2.2 Pengertian Pengusaha	41
2.3.3 Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja	43
2.3.3.1 Pengertian Perjanjian Kerja	43
2.3.3.2 Pengaturan Jaminan Terikat dengan Perjanjian.....	54
2.3.3.2.1 Macam-Macam Jaminan	54
2.3.3.2.2 Sifat Perjanjian Jaminan.....	55
2.3.3.2.3 Ijazah Tidak Dapat Digunakan Sebagai Jaminan.....	58
2.3.4 Tinjauan Umum tentang Hak Asasi Manusia	60

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian	66
3.2 Jenis Penelitian	67
3.3 Fokus Penelitian.....	69
3.4 Lokasi Penelitian	70
3.5 Sumber Data	70
3.5.1 Sumber Data Primer.....	71
3.5.2 Sumber Data Sekunder	72
3.5.2.1 Bahan Hukum Primer	72
3.5.2.2 Bahan Hukum Sekunder	73
3.5.3 Bahan Hukum Tertier.....	73

3.6 Teknik Pengumpulan Data	73
3.6.1 Metode Pengumpulan Data.....	73
3.6.2 Metode Penelitian Lapangan.....	75
3.7 Validitas Data	76
3.8 Analisis Data.....	77
3.8.1 Reduksi Data.....	78
3.8.2 Display Data	79
3.8.3 Verifikasi Data.....	80
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. HASIL PENELITIAN.....	82
4.1.1 Deskripsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Kota Semarang	82
4.1.1.1 Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	88
4.1.1.2 Beberapa capaian Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Semarang.....	89
4.1.2 Praktik Penahanan Ijazah Pekerja Sebagai Jaminan Kerja di Kota Semarang	90
4.1.2.1 Ketentuan boleh/tidak praktik penahanan ijazah dilakukan oleh perusahaan	90
4.1.2.2 Masih terdapat praktik penahanan ijazah di Kota Semarang.....	93
4.1.2.3 Alasan adanya penahanan ijazah	94

4.1.2.4 Bentuk penahanan ijazah	97
4.1.3 Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Kota Semarang Dalam Menangani Kasus Penahanan Ijazah Pekerja Sebagai Jaminan Kerja	99
4.1.4 Kendala yang Dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Kota Semarang Saat Menangani Kasus Penahanan Ijazah Pekerja Sebagai Jaminan Kerja	107
4.2 PEMBAHASAN	109
4.2.1 Praktik Penahanan Ijazah Pekerja Sebagai Jaminan Kerja di Kota Semarang	109
4.2.1.1 Ketentuan boleh/tidak praktik penahanan ijazah dilakukan oleh perusahaan	109
4.2.1.2 Terdapat praktik penahanan ijazah di Kota Semarang	121
4.2.1.3 Alasan adanya penahanan ijazah	127
4.2.1.4 Bentuk penahanan ijazah	131
4.2.2 Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Kota Semarang Dalam Menangani Kasus Penahanan Ijazah Pekerja Sebagai Jaminan Kerja	136
4.2.3 Kendala yang Dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Kota Semarang Saat Menangani Kasus Penahanan Ijazah Pekerja Sebagai Jaminan Kerja	151

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan 151

5.2 Saran 157

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR SINGKATAN

1. PK : Penyampai Komunikasi
2. PD : Pihak Yang Dikomunikasikan
3. HAM : Hak Asasi Manusia
4. BP3TK : Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja
5. KTP : Kartu Tanda Penduduk
6. NRI : Negara Republik Indonesia
7. PHK : Pemutusan Hubungan Kerja
8. SP : Serikat Pekerja
9. PKB : Perjanjian Kerja Bersama
10. PHI : Perselisihan Hubungan Industrial
11. LBH : Lembaga Bantuan Hukum
12. SOP : Standar Operasional Prosedur
13. Sekda : Sekretaris Daerah
14. Kasubbid : Kepala sub bagian bidang
15. SKPD : Satuan Kerja Perangkat Daerah
16. Mendikbud : Menteri Pendidikan dan Kebudayaan
17. PAUD : Pendidikan Anak Usia Dini
18. TK : Taman Kanak
19. SD : Sekolah Dasar
20. SMP : Sekolah Menengah Pertama
21. SMA : Sekolah Menengah Atas
22. KUHPerdara : Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
23. PKWT : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
24. PKWTT : Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

25. HRD : *Human Resources Departement*
26. UPTD : Unit Pelaksana Teknis Dinas
27. BLKI : Balai Latihan Kerja Industri
28. Perda : Peraturan Daerah
29. PP : Peraturan Pemerintah
30. YANKOMNAS : Pelayanan Komunikasi Masyarakat



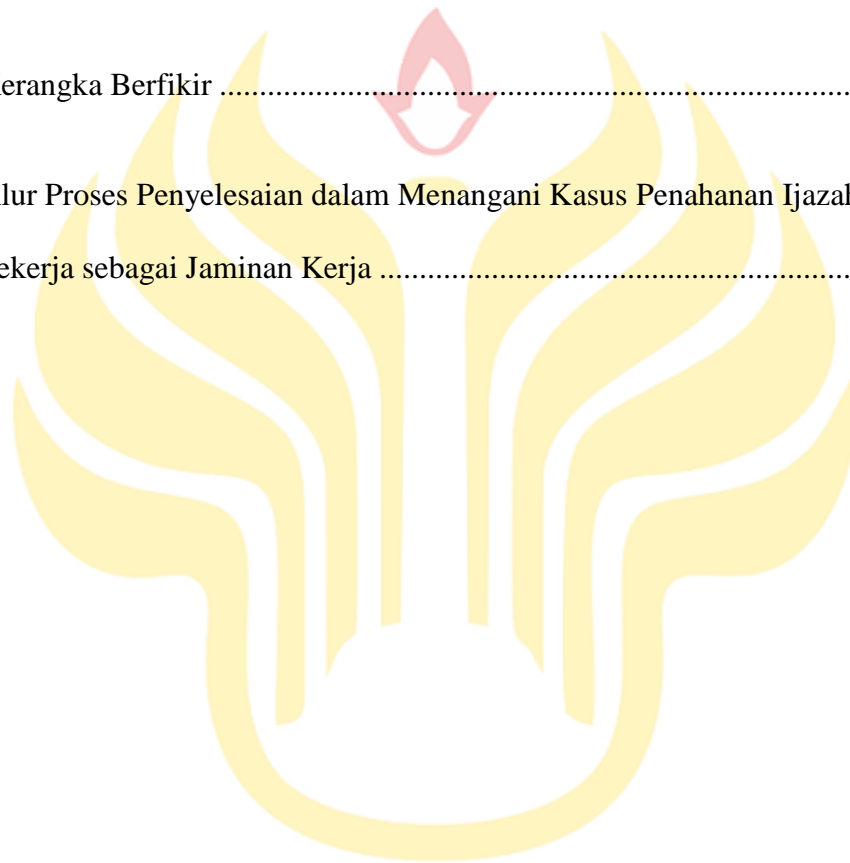
UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu	20
4.1 Data Jumlah Pengaduan Kasus Penahanan Ijazah dari Tahun 2013 hingga dengan Tahun 2017	122
4.2 Data Jumlah Perusahaan yang Menahanan Ijazah Pekerja dari Tahun 2013 hingga Tahun 2017	123

DAFTAR BAGAN

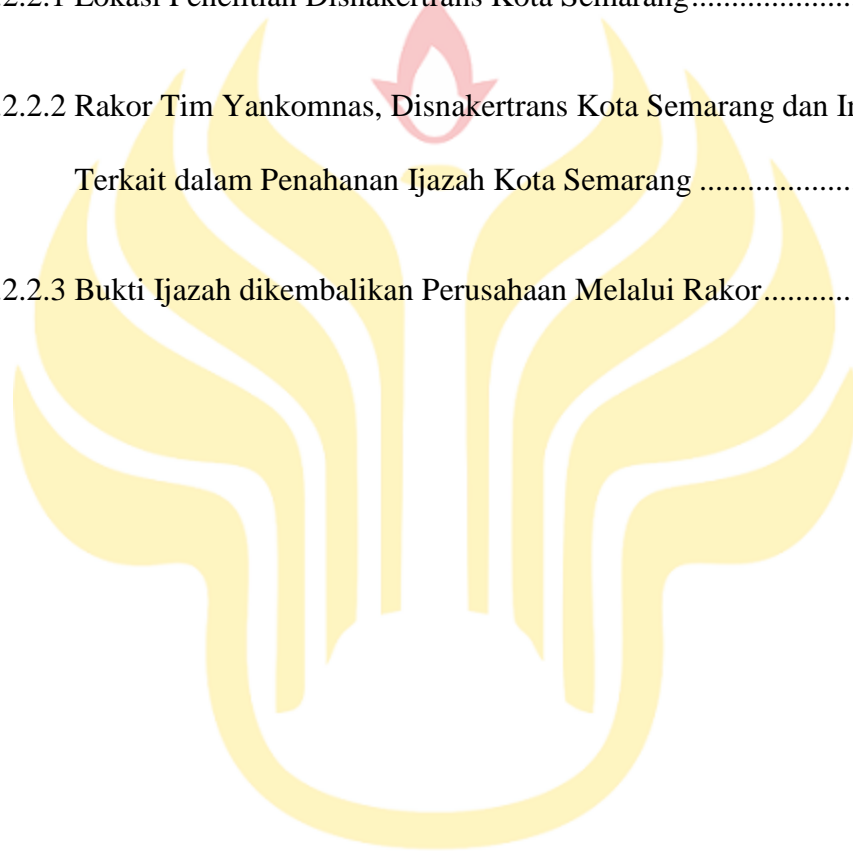
	Halaman
2.2 Kerangka Berfikir	65
4.2 Alur Proses Penyelesaian dalam Menangani Kasus Penahanan Ijazah Pekerja sebagai Jaminan Kerja	149



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DOKUMENTASI

	Halaman
4.2.2.1 Lokasi Penelitian Disnakertrans Kota Semarang.....	137
4.2.2.2 Rakor Tim Yankomnas, Disnakertrans Kota Semarang dan Instnsi Terkait dalam Penahanan Ijazah Kota Semarang	139
4.2.2.3 Bukti Ijazah dikembalikan Perusahaan Melalui Rakor.....	143



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat izin Penelitian ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang.
- Lampiran 2 Surat Hasil Penelitian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang.
- Lampiran 3 Surat Izin Penelitian ke Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah.
- Lampiran 4 Surat Hasil Penelitian Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah.
- Lampiran 5 Surat izin Penelitian Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang.
- Lampiran 6 Surat Hasil Penelitian Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang.
- Lampiran 7 Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah Nomor: 560/00/9350 Tentang Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan..
- Lampiran 8 Pengaduan PHI/PHK
- Lampiran 9 Permintaan Perundingan Secara Bipartite PPHI
- Lampiran 10 Risalah Perundingan Bipartite PPHI
- Lampiran 11 Lembar Komunikasi Masyarakat Hak Asasi Manusia
- Lampiran 12 Telaahan Komunikasi YANKOMNAS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dengan memberikan pekerjaan yang layak serta perlakuan tanpa diskriminasi. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, 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.¹

Perilaku kehidupan yang berlandaskan kerja dirumuskan dan kemudian disebut dengan Hubungan Industrial Pancasila (HIP), yang merupakan pengejawantahan dari Pancasila ke dalam kehidupan hubungan industrial di Indonesia. Tujuan hubungan industrial Pancasila adalah ikut mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 serta ikut melaksanakan

¹ Agustina Ni Made Ayu Darma Pratiwi, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Ijazahnya Ditahan Oleh Perusahaan*”, Jurnal Advokasi FH UNMAS, Volume 6, Nomor 2 (2016), hal. 160.

ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk tercapainya tujuan tersebut dilakukan melalui penciptaan ketenangan, ketentraman, ketertiban, kegairahan kerja serta ketenangan usaha.²

Pekerjaan merupakan kebutuhan asasi bagi setiap warga negara sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Bab X tentang warga negara (selanjutnya disebut UUD NRI Tahun 1945 sebelum amandemen) yang menyatakan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Amandemen UUD Negara RI 1945 mengatur mengenai hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sebagaimana yang disebutkan dalam Bab XA tentang Hak Asasi Manusia pada Pasal 28D ayat (2) yaitu: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.³

Secara yuridis hubungan antara pekerja/buruh dengan perusahaan merupakan bebas, seseorang tidak boleh diperbudak, diperulur maupun diperhambakan. Segala macam bentuk perbudakan, perhambaan dan peruluran dilarang karena memang tidak sesuai dengan UUD 1945 dan Pancasila. Namun, secara sosiologis pekerja/buruh

² Syaufii Syamsuddin, “Menciptakan Hubungan Kerja yang Islami di Tempat Kerja”, Informasi Hukum, Kamis, 09 November 2006

³ UUD` 45, Nuansa Aulia, Bandung: 2009, hal. 41

tidaklah bebas sebagai seorang yang tidak mempunyai bekal hidup. Karena bermodal tenaganya saja seorang pekerja/buruh kadangkala terpaksa menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun hubungan itu memberatkan pekerja/buruh sendiri, lebih-lebih sekarang dengan banyaknya tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.

Tenaga pekerja/buruh yang menjadi kepentingan pengusaha merupakan sesuatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi pekerja/buruh sehingga pekerja/buruh itu selalu mengikuti tenaganya ke tempat di mana dipekerjakan, dan pengusaha kadangkala seenaknya memutuskan hubungan kerja pekerja/buruh karena tenaganya sudah tidak diperlukan lagi.

Dalam mewujudkan peraturan yang sesuai dengan isi yang terkandung dalam UUD NRI 1945 maupun Pancasila, oleh karena itu perlu adanya perencanaan yang matang di bidang ketenagakerjaan. Untuk mewujudkan kewajiban negara untuk melindungi pihak yang lemah (pekerja/buruh) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkan kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia langkah yang telah dilakukan oleh Pemerintah Indonesia dalam hal ketenagakerjaan adalah dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan juga Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kedua Undang-Undang tersebut saling berkaitan dan mengatur seluruh hal terkait dengan hukum ketenagakerjaan serta cara penyelesaian hubungan industrial di Indonesia, guna melindungi hak-hak serta kewajiban kepentingan para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja dan pihak-pihak yang berselisih dalam hubungan industrial. Pengusaha maupun pekerja terikat langsung dengan kedua ketentuan Undang-Undang tersebut. Dalam hubungan ketenagakerjaan biasanya disebut buruh/pekerja (dalam arti yang seluas-luasnya) dan pengusaha atau majikan. Pengertian pekerja/buruh ternyata sangat luas, yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (angka 15) tentang ketenagakerjaan adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian merupakan perikatan, perikatan yang lahir karena perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai :

1. Pembuatan Perjanjian Kerja (merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja);

2. Kewajiban Pekerja (yaitu melakukan pekerjaan, sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut);
3. Kewajiban Pengusaha (yaitu membayar upah kepada pekerja, sekaligus merupakan hak dari si pekerja atas upah);
4. Berakhirnya Hubungan Kerja;
5. Cara Penyelesaian Perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.

Berulangkali setiap hubungan kerja akan ada perjanjian kerja, pengusaha dan pekerja masing-masing mempunyai kebebasan membuat perjanjian kerja. Hal ini berkaitan dengan asas kebebasan berkontrak, namun asas kebebasan berkontrak tersebut dibatasi oleh beberapa hal yaitu; Undang-Undang, kesusilan dan ketertiban umum. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.⁴ Jadi setiap perjanjian harus didasarkan pada kesepakatan para pihak. Sebagaimana yang telah diatur dengan jelas dan tegas dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa :

⁴ www.hukumonline.com Undang-Undang (UU) 2013 (di akses pada hari senin, tanggal 16 Oktober 2017 pukul 10.20 WIB)

“Perjanjian kerja dibuat atas dasar: a. kesepakatan kedua belah pihak b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan “perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu”. Pengertian Perjanjian Kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

“Suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan. Selanjutnya perihal pengertian perjanjian kerja, pendapat lain mengatakan bahwa perjanjian kerja pada dasarnya ialah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus

dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lain.⁵

Walaupun telah lahir Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan dan juga Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang tujuannya untuk mengatur seluruh hal terkait dengan permasalahan ketengakerjaan serta cara penyelesaian hubungan industrial di Indonesia. Namun pada kenyataannya masih terdapat permasalahan ketenagakerjaan yang hampir tidak pernah terselesaikan melainkan masalah tersebut cenderung semakin bertambah. Masalah tersebut dikarenakan tidak sinkron antara ketersediaan lapangan pekerjaan dengan banyaknya pencari pekerjaan pada angkatan kerja.

Terdapat banyak pengusaha yang melakukan pelanggaran dengan membuat perjanjian kerja secara sepihak tanpa didaftarkan pada Disnakertrans yang tersirat pada PERMENAKERTRANS Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama⁶. Pihak perusahaan juga hanya memberikan selebar tanda terima

⁵ Agustina Ni Made Ayu Darma Pratiwi, *Op.Cit.*, hal 159.

⁶ Rapat Koordinasi antara Kanwil Kemenkumham dengan Disnakertrans, LBH, Biro Hukum, Akademisi, BP3TK yang diselenggarakan oleh Tim YANKOMNAS, Hari Rabu, 25 Oktober 2017, pukul 10.00 WIB.

yang bertujuan sebagai tanda bahwa pelamar kerja telah diterima di perusahaan tersebut.

Hal tersebut dilakukan karena persaingan dunia usaha atau bisnis dari tahun ke tahun semakin ketat, perusahaan akan melakukan segala upaya untuk mengembangkan usahanya. Pihak perusahaan akan menyiasati dengan berbagai cara untuk mempertahankan para pekerjanya agar tetap setia pada satu perusahaan dan para pekerja bisa bekerja sesuai dengan masa kontraknya yang telah disepakati di dalam perjanjian kerja, salah satunya dengan melakukan penahanan ijazah asli pekerja sebagai jaminan kerja. Penahanan ijazah seringkali dilakukan oleh perusahaan, perlakuan perusahaan terhadap para pekerja dipicu karena terdapat kekosongan hukum, karena tidak terdapat peraturan yang melarang perusahaan untuk menahan ijazah asli para pekerja dan pengusaha pula tidak ingin jika perusahaannya hanya menjadi batu loncatan semata. Ditambah dengan banyaknya pengangguran yang tersebar di berbagai penjuru daerah Jawa Tengah yakni sekitar 0,76 juta orang (data diambil oleh Badan Pusat Statistik Jawa Tengah pada bulan Februari 2017).⁷

Adanya kekosongan hukum dan angka pengangguran yang tidak berbanding lurus dengan lapangan pekerjaan menjadikan perusahaan berlaku sewenang-

⁷ <https://jateng.bps.go.id/Brs/view/id/962> (Diakses pada hari Jum'at, 10 November 2017, pukul 06.48)

wenangnya dan tinggi hati dalam memberikan peraturan serta membuat perjanjian artinya para pencari kerja menjadi terpojokan oleh perusahaan dengan dalih jika ingin bekerja di perusahaan tersebut maka pencari kerja harus mematuhi aturan yang ada salah satunya saat mendaftar kerja dengan melampirkan ijazah asli untuk dijadikan jaminan kerja, jika calon pekerja tidak dapat menyanggupi syarat tersebut maka akan ditolak dan digantikan kepada para pencari kerja lainnya.

Modus penahanan ijazah merupakan perangkap atau jebakan dari perusahaan yang sering dipergunakan ketika pada awal penerimaan karyawan/pekerja. Setelah memberikan ijazah asli, pekerja/karyawan diminta untuk menandatangani surat pernyataan atau perjanjian kerja yang mengharuskan pekerja bekerja dengan target tertentu, sehingga apabila target yang dibebankan kepada pekerja tidak terpenuhi maka si pekerja akan mendapatkan sanksi. Demikian halnya apabila pekerja melakukan pelanggaran peraturan perusahaan maka dapat dikenakan sanksi berupa PHK dan/atau membayar sejumlah kerugian (*pinalti*) serta dikaitkan dengan pengambilan jaminan ijazah asli.⁸ Hal tersebut merupakan kelemahan dari para pencari tenaga kerja sehingga mereka menyetujui penawaran

⁸ Wawancara Yuri Priyanto (Kasubid HAM) Kanwil Kementerian Hukum dan HAM, Senin 16 Oktober 2017, pukul 10.00 WIB.

tersebut guna menghasilkan pendapatan demi menyambung hidup, jika permasalahan tersebut berlarut-larut terjadi maka hak seseorang akan terkebiri.⁹

Praktik penahanan ijazah pekerja yang dilakukan oleh perusahaan pada dasarnya tidak diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hal tersebut menjadikan bingung bagi Disnakertrans. Karena permasalahan ini belum terdapat payung hukum dan tidak diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemerintah hanya mengeluarkan Surat Edaran Gubernur Nomor : 560/00/9350 tentang Penahanan Ijazah Pekerja, Gubernur menyampaikan dalam Surat Edaran tersebut seperti yang diuraikan nomor 2 bahwa :

Berkaitan dengan penahanan ijazah pekerja oleh pihak perusahaan ;

- a. Bahwa pada prinsipnya penahanan ijazah pekerja oleh pihak penguasa tidak di perbolehkan karena tidak memiliki alasan yuridis.
- b. Pengecualian dari hal tersebut diatas dapat dilakukan dengan memperhatikan hal – hal sebagai berikut :
 - i. Penahanan ijazah oleh pihak pengusaha dimungkinkan hanya bagi pekerja yang disekolahkan / didiklatkan / dikursuskan yang dibiayai oleh perusahaan minimal senilai 3 (tiga) kali Upah Minimum Kabupaten / Kota;
 - ii. Penahanan ijazah dilakukan dengan kesepakatan antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha;
 - iii. Kesepakatan tidak menghilangkan hak seseorang untuk dapat

⁹Wawancara Wagino, (Mediator HI) BP3TK, Kamis 19 Oktober 2017, pukul 09.00 WIB

menggunakan ijazahnya untuk kepentingan peningkatan kesejahteraan dan taraf hidup tenaga kerja;

- iv. Penahanan ijazah dibatasi waktunya maksimal 2 (dua) tahun dan jaminan keamanan ijazah dari pengusaha (diasuransikan) dan apabila sudah selesai waktu perjanjian pihak pengusaha wajib untuk mengembalikan ijazah tersebut.¹⁰

Permasalahan yang dialami oleh pekerja pada beberapa tahun terakhir ini, justru bertambah dan semakin rumit yaitu bagi pekerja yang telah mengundurkan diri dari pekerjaannya (apakah dikarenakan banyak tekanan, tidak sesuai perjanjian kerja, gaji tidak sebanding dengan resiko pekerjaan atau ada peluang pekerjaan yang lebih baik dari tempat bekerja sebelumnya), diputus hubungan kerjanya atau telah habis masa kontrak kerjanya, untuk pengambilan ijazah yang telah dijamin kepada perusahaan pun dipersulit dan dihalang-halangi dengan berbagai alasan dari perusahaan. Pada kenyataannya perbuatan yang dilakukan oleh perusahaan merupakan perbuatan yang dilanggar oleh pemerintah. Seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 31 bab VI bahwa ;

“Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.”

¹⁰ Wawancara Enik Nurhayatini W, (Kabid HI), BP3TK 19 Oktober 2017, pukul 09.00 WIB

Pekerja/buruh berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya pekerja/buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus menerus bekerja bilamana pekerja/buruh sendiri tidak menghendakinya. Dengan demikian PHK oleh pekerja/buruh ini, yang aktif untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya adalah pekerja/buruh tersebut.¹¹

Contoh pengaduan kasus penahanan ijazah pekerja:

Yth. dinas tenaga kerja Selamat siang, saya ingin melaporkan PT Tridaya Dimensi yang bergerak dalam bidang *outsourcing* masih menahan ijazah asli saya. Pada saat itu saya bekerja disalah satu perusahaan telekomunikasi (PT Telesindo) dengan persyaratan lulusan SMA, namun pada saat saya lulus seleksi mereka meminta ijazah S1 saya sebagai jaminan. Pada saat saya mengajukan *resign* dari PT Telesindo, saya dipersulit untuk mendapatkan *exit clearance* dari perusahaan tersebut sehingga sampai saat ini ijazah S1 saya masih ditahan di PT Tridaya Dimensi selama hampir satu tahun ini. Semoga laporan dari saya ditindak lanjuti, agar perusahaan tersebut mendapat teguran. Terima kasih.¹²

Adanya permasalahan tersebut telah merusak kepercayaan buruh dengan pengusaha, sementara belum banyak upaya yang dilakukan untuk mengatasinya dan

¹¹ Yani Nur Fatimah, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Kerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja”, *Pandecta*. Volume 10. Nomor 2, December (2015), hal. 224.

¹² <https://www.lapor.go.id/pengaduan/1746203/aduan-penahanan-ijazah-oleh-perusahaan.html> (di akses pada tanggal 25 Desember 2017, pukul 07.27 WIB)

melindungi pekerja secara layak dari pemerintah. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) juga tidak mengatur, hanya saja menjelaskan pada pasal 1 angka 1 bahwa:

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh”.

Artinya penyelesaian perselisihan yang hanya dapat diselesaikan oleh Disnakertrans maupun BP3TK hanya berupa perselisihan yang menyangkut mengenai perselisihan kepentingan, perselisihan SP KPB, perselisihan hak, dan perselisihan PHK dengan jangka waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ini berarti bahwa penyelesaian mengenai penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan bukan yuridiksi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Walaupun Surat Edaran Gubernur Nomor 560/00/9350 belum mengatur secara efektif dikarenakan tidak adanya sanksi yang mengikat, maka dari itu untuk mengatur mengenai kasus penahanan ijazah ini dapat melihat pada aturan umum terlebih dahulu dengan melihat Undang – Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang

Hak Asasi Manusia. Karena ijazah dapat dikatakan seperangkat hak yang melekat pada diri seseorang bersifat berharga dan penting yang bernilai finansial. Manusia mempunyai Hak Asasi Manusia yang merupakan hak dasar manusia sejak lahir. Semua manusia berhak mendapatkannya termasuk pekerja/buruh. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyebutkan bahwa:

“Seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia”.

Dari pengertian tersebut maka secara garis besar dapat dipahami bahwa HAM adalah hak – hak yang (seharusnya) diakui secara universal sebagai hak-hak yang melekat pada manusia karena hakikat dan kodrat kelahiran manusia itu sebagai manusia.¹³

Dalam konteks HAM yang konvensional,¹⁴ pelanggaran HAM terutama dilihat sebagai tanggung jawab negara di dalam konteks kewajibannya terhadap

¹³ Rahayu, *Hukum Hak Asasi Manusia (HAM)*, (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro,cet.I,2012), hal. 3

¹⁴ Julie Mertus, *Hak Asasi Manusia Kaum Perempuan: Langkah Demi Langkah*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan,2001), hal. 181.

negaranya. Untuk mengidentifikasi ada tidaknya suatu pelanggaran HAM maka hal pertama yang harus dilakukan adalah menghubungkan pelanggaran tersebut dengan suatu bentuk tindakan negara, baik dengan tindakan langsung atau tidak langsung dengan membiarkan pelanggaran terjadi. Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyebutkan bahwa:

“Pelanggaran hak asasi manusia adalah setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat negara baik disengaja maupun tidak disengaja atau kelalaian, 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”.

Sebenarnya penyelesaian permasalahan pekerja/buruh dengan perusahaan terhadap penahanan ijazah yang ditahan oleh perusahaan merupakan bukan wewenang dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DINASKERTRANS) untuk menyelesaikannya, karena dasar permasalahan dari penahan ijazah ini yakni dari perjanjian yang bersifat aksesoir, walaupun perjanjian tersebut bersifat tambahan dan absah sesuai perjanjian pokok maka perjanjian tersebut harusnya juga berakhir sesuai jangka waktu artinya jika jangka waktu perjanjian sudah berakhir maka berakhir pula perjanjian yang mengikatnya.

Walaupun bukan wewenang Disnakertrans untuk menyelesaikan masalah tersebut namun Disnakertrans juga akan membantu untuk menyelesaikannya karena masalah tersebut lahir dari pekerja/buruh dengan perusahaan. Asas kebebasan berkontrak digunakan sebagai kebebasan dalam menentukan isi perjanjian terutama terkait penahanan ijazah. Pada hakekatnya penahanan ijazah bertentangan dengan Hak Asasi Manusia yakni hak untuk mendapat pekerjaan sehingga mendapatkan penghasilan yang layak. Oleh karena itu perlu peran pemerintah dalam membentuk pengaturan mengenai penahanan ijazah asli pekerja demi mengisi kekosongan hukum.¹⁵

Dari uraian diatas mengenai permasalahan pekerja/buruh terhadap penahanan ijazah yang dilakukan perusahaan khususnya perusahaan di Kota Semarang, sangat menarik untuk dikaji maka penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI (DISNAKERTRANS) KOTA SEMARANG DALAM MENANGANI KASUS PENAHANAN IJAZAH PEKERJA SEBAGAI JAMINAN KERJA”**

1.2 Identifikasi Masalah

¹⁵ I Wayan Agus Vijayantera, “*Penahanan Ijazah Asli Pekerja Dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak*”, Jurnal Komunikasi Hukum Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, hal. 43 Volume 3, Nomor 2, Agustus 2017.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diketahui bahwa terdapat permasalahan yang meliputi:

- a. Praktik penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan kerja di Kota Semarang;
- b. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Kota Semarang dalam menangani kasus penahanan ijazah pekerja yang ditahan oleh perusahaan digunakan sebagai jaminan kerja;
- c. Prosedur penanganan pengaduan kepada Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Kota Semarang dalam menangani kasus penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan kerja;
- d. Kendala-kendala yang dialami Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Kota Semarang dalam menangani kasus penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan kerja;
- e. Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Kota Semarang untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam proses penanganan kasus penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi masalah

yang menjadi bahan penelitian yaitu:

- a. Bagaimana praktik penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan kerja di Kota Semarang;
- b. Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Kota Semarang dalam menangani kasus penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan kerja;
- c. Kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Kota Semarang saat menangani kasus penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan kerja.

Dengan adanya batasan masalah ini maka diharapkan peneliti lebih fokus dalam mengkaji dan menjelaskan pelaksanaan peran Disnakertrans Kota Semarang dalam menangani kasus penahanan ijazah serta kendala- kendala yang dihadapi oleh Disnakertrans Kota Semarang.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana praktik penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan kerja di Kota Semarang?
2. Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

(DISNAKERTRANS) Kota Semarang dalam menangani kasus penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan kerja?

3. Apa sajakah kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Kota Semarang saat menangani kasus penahanan ijazah pekerja yang dijadikan jaminan kerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis praktik penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan kerja di Kota Semarang;
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis peran DISNAKERTRANS (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi) dalam menangani kasus penahanan ijazah pekerja untuk jaminan kerja.
3. Untuk menganalisis dan mengidentifikasi kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Kota Semarang saat menangani kasus penahanan ijazah pekerja yang dijadikan jaminan kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat akademis, yaitu sebagai syarat guna menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S1) pada Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang dan bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan hukum pada umumnya dan hukum ketenagakerjaan;
2. Manfaat Teoritis, yaitu untuk menambah pengetahuan di bidang keperdataan khususnya di bidang ketenagakerjaan beserta kendala yang dihadapinya;
3. Manfaat Praktis, yaitu hasil penelitian kasus penahanan ijazah ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam pemecahan permasalahan di bidang ilmu hukum keperdataan pada khususnya mengenai masalah ketenagakerjaan serta kendala yang dihadapinya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dan mengambil kebijakan bagi pemerintah Biro Hukum Kota Semarang dan lembaga Legislatif dalam pembuatan peraturan tentang penahanan ijazah yang disesuaikan dengan kondisi masyarakat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Untuk menghindari terjadinya kesamaan terhadap penelitian yang telah ada sebelumnya dan sebagai bahan pembaharuan, penyusun telah melakukan beberapa penelusuran terhadap penelitian yang terkait dengan topik yang peneliti angkat yakni Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Kota Semarang Dalam Menangani Kasus Penahanan Ijazah Pekerja Sebagai Jaminan Kerja. Sehingga akan menghasilkan pembahasan yang berbeda. Meskipun terdapat beberapa judul yang hampir sama, yaitu :

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul	Kesimpulan	Perbedaan dengan Penulis
1.	Riskhi Putri Puspita pada program studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang pada tahun 2017	Kewenangan Yankomas (Pelayanan Komunikasi Masyarakat) Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Jawa Tengah Dalam Menangani Kasus Penahan	a. Dalam pelaksanaan tugas YANKOMAS mengacu pada Peraturan Menteri Hukum dan HAM No.32 Tahun 2016 tentang Pelayanan Komunikasi Masyarakat Terhadap Permasalahan Hak Asasi Manusia. Di dalamnya tertuang mengenai tata cara pelayanan komunikasi masyarakat.	Pembahasan Skripsi saudari Riskhi Putri Puspita tentang kewenangan Yankomnas dalam menangani kasus penahanan ijazah berdasarkan pada Keputusan Direktur Jenderal Hak Asasi Manusia Nomor: HAM-01.OT.02.02 Tahun 2016 tentang Standar Operasional Prosedur (SOP)

		Ijazah Pekerja	<p>b. Banyaknya kasus penahanan ijazah yang mengadu pada YANKOMAS (Pelayanan Komunikasi Masyarakat) Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah mempunyai kewenangan dalam menangani kasus penahanan ijazah pekerja yang digunakan sebagai jaminan kerja oleh beberapa perusahaan di Provinsi Jawa Tengah sebagai bentuk perlindungan hukum dan pemenuhan Hak Asasi Manusia yang merupakan hak setiap manusia termasuk pekerja/buruh.</p>	<p>Yankomas, yaitu dengan melakukan telaah/analisis. Sedangkan, pembahasan pada penelitian Penulis sebenarnya hampir sama dengan pembahasan yang ditulis oleh saudara Putri, perbedaan yang di bahas oleh peneliti yaitu penulis menjelaskan mulai adanya praktik penahanan ijazah, peran Disnakertrans Kota Semarang dalam menangani kasus penahana ijazah pekerja sebagai jaminan kerja dengan melihat pada Surat Edaran Gubernur Nomor 560/00/9350 perihal penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan. Hingga kendala yang dihadapi Disnakertrans pada saat menangani kasus penahanan ijazah.</p>
2.	Dera Reswara Santiaji pada program	Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kontrak Bagi	<p>a. Bentuk kontrak yang digunakan di Swalayan Palma Jaya merupakan</p>	<p>Pembahasan Skripsi saudara Dera tersebut dengan skripsi yang peneliti tulis</p>

	<p>studi Muamalat Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tahun 2015.</p>	<p>Karyawan Studi Kasus Swalayan Palma Jaya Di Cilacap Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif.</p>	<p>kontrak kerja tertulis yang di dalamnya memuat tentang hubungan antara perusahaan dan karyawan mengenai tata cara kerja, hak dan kewajiban serta aturan-aturan yang ada di perusahaan. Tinjauan hukum Islam dan hukum positif terhadap pelaksanaan kontrak kerja bersyarat jaminan ijazah di Swalayan Palma Jaya.</p> <p>b. Pelaksanaan perjanjian kerja yang ada merupakan perjanjian sewa menyewa jasa, yang dalam hukum Islam disebut <i>ijaarah al-'amal</i>. Adapun jaminan di dalam hukum Islam disebut <i>damaan</i> atau <i>kafaalah</i>. Perjanjian kerja yang ada di Swalayan Palma</p>	<p>yaitu berkaitan dengan Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kontrak Bagi Karyawan Studi Kasus Swalayan Palma Jaya di Cilacap Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif, dan pembedanya dari jurnal tersebut adalah peneliti membahas mengenai peran Disnakertrans dalam menangani kasus penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan kerja, praktik penahanan ijazah dan kendala-kendala yang dihadapi oleh Disnakertrans dalam menangani penahanan ijazah. Perbedaannya pada skripsi saudari Dera lebih membahas mengenai klausa perjanjian antara pekerja dengan pengusaha.</p>
--	---	--	--	---

			<p>Jaya berdasarkan hukum Islam tergolong akad fasid, karena telah mencakup semua syarat-syarat dan rukun-rukun sebuah perjanjian namun syarat keabsahan akad ada yang tidak terpenuhi yaitu kerelaan kedua belah pihak yang berakad. Dan dalam pelaksanaan akadnya masih ada beberapa hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang belum terpenuhi. Dan dalam perjanjian ini juga belum sepenuhnya sesuai dengan asas-asas perjanjian, diantaranya asas keseimbangan, asas kemaslahatan, asas amanah dan asas keadilan.</p>	
--	--	--	---	--

			<p>c. Sedangkan menurut hukum positif, sesuai Pasal 1320 KUHPer dan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mencakup sebuah syarat sahnya perjanjian, perjanjian kerja yang ada di Swalayan Palma Jaya adalah sah dan dapat diterima. Namun dalam pembuatan dan pelaksanaannya masih ada asas yang belum terpenuhi yaitu asas beritikad baik. Adapun dalam pelaksanaannya juga masih ditemukan isi perjanjian yang belum sesuai dengan peraturan yang berlaku.</p>	
3.	Satrio Ageng	Perlindungan Hukum Bagi	Penerapan isi/klausul penahanan ijazah pekerja	Pada Skripsi saudara Satrio Ageng Rihardi

	<p>Rihardi program studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada pada tahun 2015</p>	<p>Pekerja Yang Ditahan Ijazahnya Oleh Perusahaan (Studi Kasus pada Perusahaan Toko Laris di Jalan KHA Dahlan Kabupaten Purworejo)</p>	<p>di dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan tidak serta merta telah bertentangan dengan asas itikad baik. Sepanjang para pihak menyepakati isi/klausul perjanjian kerja mengenai penahanan ijazah, maka hal ini tidak masalah untuk diterapkan. Perlindungan hukum yang diberikan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Purworejo, secara preventif belum maksimal, terbukti dari sisi pengawasan dan persyaratan kerja belum melaksanakan tugas pokok fungsinya dengan baik, akibatnya terjadi perselisihan hak antara pengusaha dengan pekerja di dalam perusahaan Toko Laris Kabupaten Purworejo. Secara represif telah maksimal, terbukti dengan keluarnya perjanjian bersama yang menghasilkan kesepakatan bagi kedua belah pihak. Pihak pekerja telah dinyatakan mengundurkan diri dari</p>	<p>membahas terkait ada tidaknya pertentangan antara pencantuman klausula penahanan ijazah pekerja yang dibuat oleh perusahaan dengan asas itikad baik serta bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Purworejo. Sedangkan pada penelitian Penulis membahas tentang bagaimana penanganan penyelesaian kasus penahanan ijazah pekerja yang dijadikan sebagai jaminan kerja oleh perusahaan di Kota Semarang, di mana sebenarnya kasus penahanan ijazah pekerja ini bukan merupakan kewenangan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Kota Semarang.</p>
--	---	--	--	---

			perusahaan dan pihak pengusaha bersedia untuk menyerahkan kembali ijazah pendidikan asli milik pekerja.	
--	--	--	---	--

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Teori Hukum Alam/Teori Hukum Kodrat (*Natural Rights Theory*)

Teori ini berpandangan bahwa HAM adalah hak yang dimiliki oleh seluruh manusia pada segala waktu dan tempat berdasarkan takdirnya sebagai manusia (*human rights are rights that belong to all human beings at all times and in places by virtue of being born as human beings*).¹⁶ Secara prinsip, teori hak kodrati meyakini bahwa semua individu dikaruniai oleh alam hak-hak yang melekat pada dirinya, dan karena itu tidak dapat dicabut oleh negara. Munculnya tanggung jawab negara untuk menghormati dan melindungi HAM warga negaranya sebagai *obligations erga omnes* yang tidak dapat ditawar lagi, karena bila kewajiban tersebut tidak dipenuhi dapat menimbulkan *international State responsibility*.

¹⁶ Todung Mulya Lubis, *In Search of Human Rights; Legal-Political Dilemmas of Indonesia's Order, 1966-1990*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1993), hal. 14-25.

Dengan melihat Pasal 36 ayat 2 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 yang menyatakan bahwa “Tidak Seorangpun boleh dirampas miliknya dengan sewenang-wenang dan secara melawan hukum”. Pasal 38 ayat 2 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia bahwa “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”.

Hal tersebut walaupun tidak tersurat melainkan tersirat. Penahanan ijazah asli pekerja/buruh yang dilakukan oleh pihak perusahaan digunakan sebagai jaminan kerja belum memiliki payung hukum yang secara tegas yang menyebutkan bahwa hal tersebut dilarang/tidak diperbolehkan. Walaupun pemerintah sudah mengeluarkan Surat Edaran Gubernur Nomor 560/00/9350, namun hal tersebut belum mengatur secara efektif dikarenakan tidak adanya sanksi yang mengikat, hanya berisi mengenai himbauan semata. Maka dari itu untuk mengatur mengenai kasus penahanan ijazah ini dapat melihat pada aturan umum terlebih dahulu dengan melihat Undang – Undang HAM. Mengingat ijazah asli dari para perkerja merupakan barang berharga bagi pemiliknya namun tidak berharga bagi orang lain dan tidak dapat digunakan sebagai jaminan. Karena ijazah merupakan surat tanda bukti kelulusan yang melekat dan berharga serta bersifat *financial* bagi

pemilikinya, apabila hilang tidak ada penggantinya. Maka dari itu ijazah dapat dikatakan sebagai Hak Asasi Manusia bagi pemiliknya yang tidak tergantikan dengan yang lainnya.

Dalam permulaan pelaksanaan kerja terdapat masa percobaan, dalam masa 3 (tiga) bulan tersebut yang dikatakan sebagai masa percobaan artinya selama 3 (tiga) bulan karyawan dan perusahaan belum benar-benar mengikat. Jadi pihak karyawan dapat mengundurkan diri sendiri begitu pula pihak perusahaan dapat memberhentikan karyawannya, namun dalam catatan pengunduran diri ataupun pemberhentian kerja harus dilakukan dengan alasan yang dapat dipertanggung jawabkan. Sebenarnya pihak Dinakertrans telah memfasilitasi pekerja dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dengan perusahaan dengan menggunakan jalur mediasi. Untuk kasus penahanan ijazah sebenarnya bukan ranah wewenang Disnakertrans, namun perselisihan tersebut muncul dari para pekerja dan perusahaan maka Disnakertrans merasa bingung dalam memutuskan, apalagi belum terdapat payung hukum yang mengaturnya. Sehingga selama ini peran Disnakertrans dalam menengahi perselisihan, dan sebagai bentuk perlindungan yang diberikan kepada para pekerja/buruh tersebut hanya sebatas memediasi dan memberi himbauan kepada pihak perusahaan agar

pihak perusahaan tidak mengulangi kembali. Artinya peran Disnakertrans dalam menangani perselisihan hubungan antara pekerja dan perusahaan mengenai kasus penahanan ijazah ini hanya terbatas tidak ada ruang gerak untuk melakukan upaya paksa.¹⁷

2.2.2 Teori Keadilan John Rawls

John Rawls melalui karyanya-karyanya seperti *A Theory of Justice*, *Political Liberalism*, dan *The Law of Peoples* tentang nilai-nilai keadilan, berangkat dari gagasan awal “*segenap masyarakat tertata baik, apabila semuanya dapat diterima oleh semua sebagai adil*”. John Rawls menjelaskan bahwa keadilan adalah kebajikan utama dari hadirnya institusi-institusi sosial (*social institutions*).¹⁸ John Rawls mengembangkan gagasan mengenai prinsip-prinsip keadilan dengan menggunakan konsep “posisi asali” (*original position*) dan “selubung ketidaktahuan” (*veil of ignorance*). Dalam konsep “posisi asali” Rawls berusaha untuk memposisikan adanya situasi yang sama dan setara antara tiap-tiap orang di dalam masyarakat serta tidak ada pihak yang memiliki posisi lebih tinggi antara satu dengan yang lainnya, artinya semua pihak harus diakui dan dilakukan

¹⁷Rapat Koordinasi antara Kanwil Kemenkumham dengan Disnakertrans, LBH, Biro Hukum, Akademisi, BP3TK yang diselenggarakan oleh Tim YANKOMNAS, Hari Selasa, 31 Oktober 2017, 09.30 WIB.

¹⁸ Pan Mohamad Faiz, “*Teori Keadilan John Rawls*”, Jurnal Konstitusi, Volume 6, Nomor 1, April 2009, hal. 139.

sebagai individu yang rasional, bebas, serta memiliki hak yang sama sehingga orang-orang tersebut dapat melakukan kesepakatan dengan pihak lainnya secara seimbang.¹⁹

Sementara itu, konsep “selubung ketidaktahuan” diartikan oleh Rawls bahwa setiap orang dihadapkan pada tertutupnya seluruh fakta dan keadaan tentang dirinya sendiri, termasuk terhadap posisi sosial dan doktrin tertentu, sehingga membutuhkan adanya konsep atau pengetahuan tentang keadilan yang tengah berkembang. Melalui dua konsep tersebut, Rawls mencoba menggiring masyarakat untuk memperoleh prinsip kesamaan yang adil. Itulah sebabnya mengapa Rawls menyebut teorinya tersebut sebagai “*justice as fairness*”.²⁰

Berdasarkan konsep di atas, John Rawls menjelaskan bahwa para pihak di dalam posisi asali masing-masing akan mengadopsi dua prinsip keadilan utama yaitu keadilan sosial sebagai prinsip kebebasan yang sama (*equal liberty principle*) dan prinsip persamaan kesempatan (*equal opportunity principle*). Mengenai 2 (dua) prinsip keadilan tersebut, John Rawls menyebutkan: *pertama*, setiap orang memiliki hak yang sama atas kebebasan-kebebasan dasar yang paling luas dan kompatibel dengan kebebasan-kebebasan sejenis bagi orang lain. *Kedua*,

¹⁹ Otong Rosadi, 2012, *Quo Vadis Hukum, Ekologi & Keadilan Sosial (Dalam Perenungan Pemikiran (Filsafat) Hukum)*, Yogyakarta: Thafa Media, hal. 121.

²⁰ Pan Mohamad Faiz, *Op.Cit.*, hal 140.

ketidaksamaan sosial dan ekonomi diatur sedemikian rupa, sehingga: (a) diperoleh manfaat sebesar-besarnya bagi anggota masyarakat yang paling tidak diuntungkan, dan (b) jabatan-jabatan dan posisi-posisi harus dibuka bagi semua orang dalam keadaan dimana adanya persamaan kesempatan yang adil.²¹

Artinya dari prinsip ketidaksamaan (*the difference principle*) adalah bahwa perbedaan sosial dan ekonomis harus diatur agar memberikan manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang beruntung (*the least advantage*). Prinsip ini berpijak dari hadirnya kondisi ketimpangan sosial dan ekonomi yang kemudian dalam mencapai nilai-nilai keadilan dapat diperkenankan jika memberikan manfaat bagi setiap orang dalam prospek seorang untuk mendapatkan unsur pokok kesejahteraan, pendapatan, dan otoritas melalui kebijaksanaan terkontrol sepanjang menguntungkan kelompok masyarakat yang lemah.

Sedangkan, prinsip kebebasan yang sama (*equal liberty principle*) memerlukan persamaan atas hak dan kewajiban dasar pada mereka yang paling kurang mempunyai peluang untuk mencapai prospek kesejahteraan, pendapat dan otoritas, mereka inilah yang harus diberi perlindungan khusus. Hal ini berarti keadilan sosial harus diperjuangkan untuk dua hal: Pertama, melakukan koreksi dan perbaikan terhadap kondisi ketimpangan yang dialami kaum lemah dengan

²¹ *Ibid.*, hal. 141.

menghadirkan institusi-institusi sosial, ekonomi, dan politik yang memberdayakan. Kedua, setiap aturan harus memosisikan diri sebagai pemandu untuk mengembangkan kebijakan-kebijakan untuk mengoreksi ketidak-adilan yang dialami kaum lemah.

2.3 Landasan Konseptual

Kerangka konseptual adalah penggambaran antara konsep-konsep khusus yang merupakan kumpulan dalam arti yang berkaitan, dengan istilah yang akan diteliti dan/atau diuraikan dalam karya ilmiah.²² Penulisan kerangka konsep tersebut, dapat diuraikan semuanya dalam tulisan karya ilmiah dan/atau hanya salah satunya. Kerangka konseptual yang diuraikan penulis hanya memuat definisi operasional sebagai berikut:

2.3.1 Tinjauan Umum tentang Hukum Ketenagakerjaan

2.3.1.1 Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja, semula dikenal dengan hukum perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang–Undang Nomor

²² Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), hal. 132.

14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja pada Tahun 1997, undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 ternyata menimbulkan banyak protes dari masyarakat dan mengalami penangguhan dan digantikan oleh Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dengan adanya campur tangan pemerintah mengakibatkan undang-undang lahir dengan bersifat memaksa, membuat hukum kerja menjadi hukum publik dan hukum privat. Dikatakan menjadi hukum privat karena lahirnya hukum kerja adalah karena adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang didasari adanya suatu perjanjian. Sementara dikatakan hukum publik karena untuk menegakkan, pemerintah harus campur tangan dengan cara mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang hukum kerja.²³ Cicero pernah mengatakan “*ubi societas ibi ius*”, di mana ada masyarakat di situ ada hukum. Hukum ada di masyarakat guna menciptakan hubungan antara orang yang satu dengan orang yang lain menjadi teratur. Kekosongan hukum yang terjadi terhadap penahanan ijazah asli pekerja perlu

²³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta:RajaGrafindo Persada 2008), hal. 18.

adanya pengaturan terkait sehingga dapat menjadi payung hukum demi melindungi hak dan kepentingan pekerja maupun pengusaha agar sama-sama tidak merasa dirugikan dalam melaksanakan hubungan kerja, sehingga di sini peran dari pemerintah sangat diharapkan baik dalam membentuk peraturan maupun mengeluarkan kebijakan demi mengisi kekosongan hukum yang terjadi di masyarakat terutama terkait terjadinya tindakan penahanan ijazah asli pekerja.²⁴

Sebelum membahas tentang pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas, sebaiknya melihat terlebih dahulu pengertian ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 1 ayat (1) yaitu “ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”

Apabila ditelaah pengertian istilah, hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum, konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum. Hukum dapat diartikan sebagai norma hukum, yakni

²⁴ I Wayan Agus Vijayantera, *Op.Cit.*, hal. 3.

norma yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang berwenang. Norma hukum dapat berbentuk secara tertulis ataupun tidak tertulis.

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Menurut Molenaar memberikan batasan pengertian dari *arbeidsrechts* adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh, dan antara buruh dengan penguasa.²⁵ Menurut Mr. MG Levenbach, *arbeidsrechts* sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu. Iman Soepomo memberikan pengertian hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.²⁶

Sedangkan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat hal tersebut dijelaskan pada Pasal 1 ayat

²⁵ Iman Soepomo, 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan), hal. 1.

²⁶ *Ibid.* hlm,3.

(2). Tenaga kerja dapat juga diartikan sebagai penduduk yang berada dalam batas usia kerja. Tenaga kerja disebut juga golongan produktif, yakni dari usia 15-64 tahun. Adapun pengertian tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, serta orang yang belum bekerja atau pengangguran.

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan ditetapkan sebagai payung hukum bidang hubungan industrial dan berfungsi untuk menjaga ketertiban, serta sebagai kontrol sosial. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan sangat tergantung pada hukum positif masing-masing negara. Oleh sebab itu tidak dipungkiri bahwa definisi hukum ketenagakerjaan yang dikemukakan oleh para ahli hukum juga berbeda-beda.

Jika kita melihat pada hukum ketenagakerjaan sebagai payung yang melindungi hak pekerja, maka hal ini perlu diatur dalam peraturan hukum sehingga hak pekerja dapat terlindungi secara jelas. Apabila melihat pada tujuan hukum ketenagakerjaan, menurut Manulang tujuan hukum ketenagakerjaan yakni :

1. Untuk mencapai melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;

2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha .²⁷

Berdasarkan hal tersebut, jelas hukum ketenagakerjaan ini sangat diperlukan sebagai peraturan dalam dunia kerja sehingga dapat memberikan keadilan terkait hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, kemudian pula guna memberikan perlindungan bagi pekerja mengingat pengusaha sebagai pemberi kerja memiliki kekuasaan yang lebih sehingga perlu adanya pembatasan agar pengusaha sebagai pemberi kerja tidak semena-mena dalam memperlakukan pekerjanya baik dalam pemberian beban kewajiban maupun pemberian hak pekerja tersebut. Mengingat bahwa hukum ketenagakerjaan itu sangat penting keberadaannya dalam dunia kerja, maka perlu ditelaah dasar atau sumber hukum yang digunakan pengusaha untuk melakukan penahanan ijazah asli pekerja sehingga dapat diketahui tindakan tersebut bertentangan atau tidak dengan Hak Asasi Manusia ataupun peraturan hukum yang ada. Adapun yang menjadi sumber hukum ketenagakerjaan terdiri dari sumber hukum formal dan sumber hukum materiil. Sumber hukum ketenagakerjaan dalam arti materiil adalah Pancasila, sedangkan sumber hukum ketenagakerjaan dalam arti formal terdiri dari sebagai berikut:

²⁷ I Wayan Agus Vijayantera, *Op.Cit*, hal. 4.

- a. Undang-Undang;
- b. Peraturan lain;
- c. Kebiasaan;
- d. Putusan;
- e. Perjanjian.

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

2.3.1.2 Pengertian Ketenagakerjaan

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, dikatakan bahwa ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang hubungan langsung maupun secara tidak langsung dengan pekerja/buruh, baik masa bekerja (*during – employment*) maupun sesudah masa kerja.

Hal-hal yang berkaitan dengan masa sebelum kerja antara lain adalah pemagangan dan kewajiban mengumumkan lowongan kerja. Hal-hal yang berkaitan dengan masa selama kerja antara lain perlindungan kerja, upah, jaminan sosial, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja serta pengawasan kerja. Sedangkan yang berkaitan sesudah masa kerja antara lain adalah pesangon/pensiunan dan jaminan hari tua.

permasalahan yang menjadi topik utama saat membicarakan ketenagakerjaan adalah masalah kesempatan kerja, tenaga kerja dan angkatan kerja. Kurangnya lapangan pekerjaan harusnya menjadi bahan utama proyek pemerintah setiap tahun.

2.3.1.3 Pengertian Perusahaan

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

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

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

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

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

2.3.2 Tinjauan Umum tentang Pekerja/Buruh dan Pengusaha

2.3.2.1 Pengertian Pekerja/Buruh

Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dengan buruh kasar, semua orang yang bekerja di sektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 22 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sebelum Amandemen Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni Buruh adalah “barangsiapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah”(Pasal 1 ayat

1 a).²⁸ Diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah pekerja dihubungkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh. Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Artinya bahwa hanya tenaga kerja yang sudah melaksanakan pekerjaannya dan menambah imbalan berupa upah atau gaji yang dapat disebut sebagai pekerja/buruh. Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”, artinya bahwa pengaturan ini menegaskan agar terpenuhinya hak para tenaga kerja sehingga tidak terjadi eksploitasi dan pelanggaran terhadap hak asasi manusia tenaga kerja.

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

²⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada), 2000, hal. 21.

sesuai kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja. Sedangkan kewajiban merupakan sesuatu yang wajib dijalankan atau dilaksanakan oleh pekerja sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja. Dengan melaksanakan hak dan kewajibannya, antara pekerja dan pemberi kerja berarti telah memenuhi apa yang sudah disepakati bersama atau sudah diperjanjikan, masing-masing pihak telah memenuhi prestasinya.²⁹

2.3.2.2 Pengertian Pengusaha

Pengusaha dapat disebut dengan majikan, dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah “orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh”. Dalam perundangan Indonesia yang baru, istilah majikan digantikan dengan istilah pengusaha. Istilah majikan dikenal karena sebelumnya Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 menggunakan istilah majikan. Istilah pengusaha secara umum menunjukkan beberapa kelompok sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 (ayat 5) UU No. 13 Tahun 2003, juga pada Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang

²⁹ Yani Nur Fatimah, Pandecta. Volume 10. Nomor 2, *Op.Cit.*, hal. 216.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan pada Pasal 1 angka 7 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh.³⁰

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

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

Selain pengertian pengusaha, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian Pemberi Kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja lainnya dengan membayar upah atau imbalan seperti yang di jelaskan pada Pasal 1 angka 4. Pasal 12 angka 1 juga menegaskan bahwa “pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan

³⁰ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja* (Jakarta: Erlangga, 2016), hal. 29.

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

Di dalam sebuah perusahaan terdapat pengurus perusahaan dengan pemilik perusahaan. Pengurus perusahaan dapat dikatakan sebagai pembantu-pembantu dalam perusahaan, diantara pembantu perusahaan ini ada yang disebut sebagai pemimpin perusahaan (*manajer*), yaitu pemegang kekuasaan kuasa pertama dari pengusaha perusahaan/pemilik perusahaan. Poerwosutjipto mengemukakan sifat hubungan hukum yang terjadi antara pemilik perusahaan dengan pengurus perusahaan (pemimpin perusahaan) adalah antara lain³¹:

- a. Hubungan perburuhan, yaitu hubungan yang bersifat subordinasi antara pengusaha dengan pekerja/buruh, yang memerintah dan yang di perintah. Pengurus perusahaan (pemimpin perusahaan) mengikatkan dirinya untuk menjalankan perusahaan dengan sebaik-baiknya, sedangkan pengusaha mengikatkan dirinya untuk membayar upahnya

³¹ Zaeni Asyhadie, *Op. Cit.* hal. 30.

(Pasal 1601 a KUHPerdara).

- b. Hubungan pemberian kuasa, yaitu hubungan hukum yang diatur dalam Pasal 1792 KUHPerdara. Pengusaha (pemilik perusahaan) merupakan pemberi kuasa, sedangkan pemimpin perusahaan merupakan pemegang kuasa. Pemegang kuasa mengikatkan diri untuk menjalankan perintah pemberi kuasa, sedangkan pemberi kuasa mengikatkan diri untuk memberi upah sesuai dengan perjanjian yang bersangkutan.

2.3.3 Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja

2.3.3.1 Pengertian Perjanjian Kerja

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

lebih luas lagi akan dapat membuat lapangan kerja baru. Di samping itu, akan berarti pula ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menciptakan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hal ini berarti bahwa dalam suatu hubungan kerja terdapat beberapa hal yaitu hak penguasa (pengusaha memiliki posisi lebih tinggi dari pekerja), kewajiban pengusaha (membayar upah), dan objek perjanjian (pekerjaan).³²

Menurut Lanny Ramli³³, hubungan kerja dikaitkan dengan pelaksanaan pekerjaan atau bekerja mempunyai arti “kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang, yaitu pekerja secara terus menerus dalam waktu tertentu dan secara teratur demi kepentingan orang yang memerintahkannya (majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati bersama. Jadi, hubungan kerja adalah pelaksanaan dari perjanjian kerja yang telah dibuat oleh pekerja dan majikan”.

³² Much. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)* (Jakarta: Visimedia, 2009), hal. 2.

³³ *Ibid*, hal. 3.

Hubungan itu didasarkan pada hukum perikatan yang menjadi bagian dari hukum perdata. Pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas dan/atau pembinaan atau lebih tepatnya dapat menjalankan fungsi fasilitator apabila ternyata dalam pelaksanaan muncul suatu perselisihan yang tidak dapat mereka selesaikan. Selain itu, fungsi pengawas dan/atau pembinaan dari pemerintah dapat maksimal apabila secara filosofi kedudukan pemerintah lebih tinggi dari yang diawasi atau yang dibinanya (buruh-majikan). Hal ini belum terlaksana karena pejabat instansi Ketenagakerjaan sebagai salah satu organ pemerintah yang menjalankan fungsi pengawasan serta pembinaan, secara ekonomi masih di bawah majikan dan secara moral masih jauh dari kata ideal.³⁴

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

1. Adanya kesepakatan;
2. Adanya kecakapan;
3. Adanya suatu hal tertentu;

³⁴ Asri Wijayanti, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, hal. 14.

4. Adanya suatu sebab yang halal.

Apabila salah satu dari syarat sah perjanjian tersebut tidak terpenuhi maka akan batal demi hukum. Jadi dapat dikatakan jika kesepakatan bersama hanya memenuhi unsur kesepakatan, berbeda dengan perjanjian kerja bersama yang mencakup empat syarat sahnya perjanjian tersebut. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat buruh/serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.³⁵

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

- a. Pasal 1321 KUHPerdara

³⁵ Zaeni Asyhadie, *Op. Cit.*, hal. 30.

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

b. Pasal 1323 KUHPerdota

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.³⁶

Dalam Pasal 1330 KUHPerdota ditentukan bahwa “orang yang belum dewasa, orang yang ditaruh dibawah pengampuan dan orang gila tidak berhak membuat suatu persetujuan”.

Hubungan kerja tercipta antara pekerja dan pengusaha ketika pekerja mulai diterima untuk bekerja di tempat pengusaha sehingga pekerja tersebut dapat melakukan pekerjaannya sesuai perintah dari majikan serta pekerja tersebut mendapatkan hak berupa upah. Jadi hak dan kewajiban yang melekat pada diri pekerja dan pengusaha/majikan muncul ketika hubungan kerja tersebut telah terjalin. Pengaturan mengenai segala hal tentang hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha di Negara Indonesia diatur dalam Peraturan

³⁶ www.hukumonline.com, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Diakses hari jum'at, 13 Oktober 2017, 14.00 WIB)

Perundang-Undangan Ketenagakerjaan serta beberapa peraturan pelaksanaannya.³⁷

Pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan “perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu”. Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu yang dibuat secara tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin, serta memenuhi syarat-syarat, antara lain:

1. Harus mempunyai jangka waktu tertentu; atau
2. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu;
3. Tidak mempunyai syarat masa percobaan.

³⁷ I Wayan Agus Vijayantera, *Op.Cit.*, hal. 3.

Jika perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini bertentangan dengan ketentuan di atas, perjanjian tersebut akan dianggap perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1), Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

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

Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan pada waktu tertentu dapat didasarkan untuk paling lama dua tahun dan boleh diperpanjang atau diperbaharui satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Dalam hal pekerja bekerja dengan PKWT pengusaha harus mendaftarkan perjanjian kerja yang telah disepakati antara pekerja/buruh dengan pengusaha kepada

Dinakertrans, sehingga jika pekerja/buruh ingin mengundurkan diri sebelum berakhirnya jangka waktu kerja yang ditetapkan dalam PKWT, diwajibkan membayar ganti rugi.

Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja sebagai pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada perusahaan sebesar upah pekerja selama jangka waktu PKWT yang tersisa. Sebaliknya jika perusahaan yang mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja maka perusahaan juga harus membayar ganti rugi kepada pekerja sebesar upah pekerja selama jangka waktu PKWT yang tersisa.

Sementara itu, jika pihak pengusaha/perusahaan tidak mendaftarkan perjanjian yang telah disepakati oleh perwakilan pekerja/buruh kepada Disnakertrans, maka apabila pekerja/buruh memutuskan untuk berhenti kerja tidak akan dikenakan sanksi (*pinalti*) dan jika pihak perusahaan yang memutuskan hubungan kerja secara sepihak maka pihak perusahaan membayar uang ganti rugi kepada pekerja sehingga perjanjian tersebut batal demi hukum. Kenyataannya hingga sampai saat ini sekitar 85% para pekerja tidak memegang

surat perjanjian kerja namun hanya sebatas diberikan surat tanda terima (Rapat Koordinasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Jawa Tengah).

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

Dapat dikatakan jika pekerja yang bekerja dengan PKWTT merupakan pegawai tetap. PKWTT dapat dibuat secara tertulis ataupun dibuat secara lisan dan tidak wajib mendapat pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait.³⁸ Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku diantara perusahaan dan pekerja adalah klausul-klausul sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PKWTT dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja untuk paling lama 3 bulan.

³⁸ Much. Nurachmad, *Op.Cit.*, hal 4.

Selama masa percobaan perusahaan wajib membayar upah pekerja dan tidak boleh lebih dari upah minimum yang berlaku.

Perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja sebenarnya telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana sebagai berikut :

Pasal 50

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

Pasal 51

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

Pasal 52 ayat 1

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

R. Subekti,³⁹ 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

³⁹ I Wayan Agus Vijayantera, *Op.Cit.*, hal. 7.

perikatan. Perjanjian merupakan salah satu dari adanya akibat perbuatan hukum. Proses terbentuknya perjanjian mengenai penahanan ijazah asli pekerja bermula dari sebelum adanya kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha hingga pada pelaksanaan perjanjian. Menurut Subekti, ada teori membuat perjanjian dengan tiga tahap yakni :

1. Tahap *pracontractual*, yaitu adanya penawaran dan penerimaan;
2. Tahap *contractual*, yaitu adanya persesuaian pernyataan kehendak antara para pihak;
3. Tahap *post contractual*, yaitu pelaksanaan perjanjian.

Berdasarkan teori tersebut dikaitkan dengan penahanan ijazah asli milik pekerja, jelas bahwa tindakan tersebut bermula dari tahap *pracontractual* yakni saat pekerja melamar pekerjaan, ada proses penawaran dan penerimaan antara pekerja dan pengusaha berupa pekerja diterima bekerja oleh pengusaha dengan catatan ijazah asli milik pekerja tersebut ditahan untuk waktu yang ditetapkan oleh pengusaha.

Terdapatnya perampasan hak retensi yang dilakukan pengusaha dikarenakan munculnya adagium “pekerja/buruh adalah seorang yang tidak memiliki bekal hidup dimana kedudukannya yang lemah” sehingga bermodal tenaganya saja pekerja/buruh terpaksa menerima hubungan kerja dengan

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

Dengan demikian secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja yakni perlindungan sosial, perlindungan teknis dan perlindungan ekonomis. Menurut penulis dari ketiga jenis perlindungan kerja tersebut yang memiliki hubungan erat dengan kasus penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan kerja yakni perlindungan ekonomis. Karena perlindungan ekonomis merupakan suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya.

2.3.3.2 Pengaturan Jaminan Terikat dengan Perjanjian

Jaminan adalah keseluruhan dari kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan hukum antara pemberi dan penerima jaminan dalam kaitannya dengan pembebanan jaminan untuk mendapatkan fasilitas kredit.⁴⁰ Hukum jaminan senantiasa berkaitan dengan hukum ekonomi (*economic law*), Karena perkembangan di bidang ekonomi, terutama pada sektor industri, perdagangan, perseroan, pengangkutan dan lain-lain, membutuhkan adanya dana.⁴¹

2.3.3.2.1 Macam-Macam Jaminan

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

⁴⁰ H. Salim, *Perkembangan Hukum Jaminan Di Indonesia*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2014), hal. 6.

⁴¹ M. Khoidin, *Hukum Jaminan*, (Surabaya: Laksbang Yustitia, 2017), hal. 4.

hanya dapat dipertahankan terhadap debitur tertentu, terhadap harta kekayaan debitur semuanya.⁴²

Ahli Hukum Perdata Universitas Gadjah Mada Ari Hernawan juga menilai tidak perlu perusahaan menahan ijazah dalam perjanjian kontrak kerja mereka dengan karyawan, karena dalam kontrak itu sudah ada konsekuensinya. Beliau juga mengatakan bahwa cukup dengan ancaman hukuman atau penalti dalam upah kerja tanpa harus menahan ijazah.⁴³

2.3.3.2.2 Sifat Perjanjian Jaminan

Pada dasarnya perjanjian kebendaan dapat dibedakan menjadi 2 macam, yaitu perjanjian pokok dan perjanjian *accessoir*. Perjanjian Pokok merupakan perjanjian untuk mendapatkan fasilitas kredit dari lembaga perbankan atau lembaga keuangan non bank. Contoh perjanjian pokok adalah perjanjian kredit bank.⁴⁴

Perjanjian *accessoir* adalah perjanjian yang bersifat tambahan dan dikaitkan dengan perjanjian pokok. Contoh perjanjian *accessoir* adalah perjanjian jaminan, seperti perjanjian gadai, tanggungan dan fidusia. Jadi

⁴² H. Salim, *Op. cit.*, hal. 23.

⁴³ Agustina Ni Made Ayu Darma Pratiwi, *Op.cit.*, hal 165.

⁴⁴ *Ibid.* hal. 2.

sifat perjanjian jaminan adalah perjanjian *accessoir* yaitu mengikuti perjanjian pokok.⁴⁵

Hak-hak jaminan dalam praktik umumnya bersifat :

1. Memberikan hak kebendaan ; dan
2. Memberikan hak perorangan

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

⁴⁵ *Ibid.* hal. 30.

Dengan catatan, pihak penjamin dapat terlebih dahulu meminta agar kreditur mengajukan tuntutan terhadap harta kekayaan debitur.⁴⁶

Ijazah tidak mempunyai sifat kebendaan yang dapat diperalihakan atau tidak mempunyai nilai jual. Ijazah dapat dikatakan sebagai hak retensi (*retentie*) yaitu hak yang diberikan kepada kreditur tertentu, untuk menahan benda debitur, sampai tagihan yang berhubungan dengan benda tersebut dilunasi. Hak retensi/menahan tersebut bertujuan untuk memberikan tekanan kepada debitur agar segera melunasi utangnya.

Dengan kata lain, benda jaminan dalam perkembangannya telah mengalami penafsiran ekstensif/luas. Pada dasarnya benda jaminan adalah sesuatu yang memiliki sifat kebendaan, dapat dialihkan dan memiliki nilai ekonomis. Tetapi dalam ijazah tidak tampak adanya kenyataan bahwa ijazah dapat dialihkan maupun memiliki nilai jual atau nilai ekonomis dan ijazah juga bukan benda yang dapat dijadikan sebagai jaminan. Nilai ekonomis ijazah tersebut tidak ada dan ijazah tidak diperbolehkan untuk menjadi benda jaminan karena atas dasar kepatutan dan kepantasan, dikatakan tidak patut karena jika ijazah dijadikan sebagai jaminan untuk ditahan oleh perusahaan

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

⁴⁶ M. Khoidin, *Op. Cit.*, hal. 8.

maka pekerja tidak dapat leluasa untuk melakukan apa yang harus dilakukan. Dalam dunia kerja ijazah biasanya digunakan sebagai syarat terlampir, namun yang terjadi kini, banyak perusahaan yang kemudian memberlakukan ijazah pekerjanya sebagai jaminan kontrak kerja.

2.3.3.2.3 Ijazah Tidak Dapat digunakan Sebagai Jaminan

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

Di Indonesia, ijazah sekolah berarti surat tanda kelulusan yang berbentuk dokumen negara yang berisikan nilai kompetensi siswa dalam melalui proses belajar di sekolah mulai dari SD, SMP, dan SMA. Sedangkan

ijazah universitas atau sekolah tinggi yang didapatkan seorang mahasiswa tergantung dari fakultas dan program jurusan yang dipilihnya.

Ijazah dapat dikatakan surat berharga dan penting yang bernilai finansial karena untuk mendapatkannya dibutuhkan kerja keras dan pengorbanan baik tenaga, pikiran, biaya, dan waktu. Ijazah tidak tampak adanya kenyataan bahwa ijazah dapat dialihkan maupun memiliki nilai jual atau nilai ekonomis. Oleh karena itu banyak orang yang menyimpan dengan baik dan hati-hati. Selain itu ijazah juga sangat berguna bagi seseorang dalam melamar pekerjaan. Kebanyakan perusahaan-perusahaan selalu mensyaratkan kita untuk melampirkan ijazah didalam surat lamaran pekerjaan sebagai bukti bahwa kita benar-benar sesuai kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.⁴⁷

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.⁴⁸ Hal ini mengingatkan bahwa ijazah merupakan syarat yang wajib diperlihatkan ketika

⁴⁷ <http://www.pengertianmenurutparaahli.net/pengertian-ijazah/> (diakses tanggal 25 November 2017 pukul 13.00 WIB)

⁴⁸ *Ibid.*, I Wayan Agus Vijayantera, hal. 2.

pekerja melamar pekerjaan di sebuah perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa ijazah tidak dapat digunakan sebagai jaminan karena tidak memiliki nilai ekonomis dan ijazah dapat dikatakan sebagai hak yang melekat pada diri seseorang. Sehingga ijazah tidak diperbolehkan untuk menjadi benda jaminan karena atas dasar kepatutan dan kepantasan, dikatakan tidak patut karena jika ijazah dijadikan sebagai jaminan untuk ditahan oleh perusahaan maka pekerja tidak dapat leluasa untuk melakukan apa yang harus dilakukan.

2.3.4 Tinjauan Umum tentang Hak Asasi Manusia

HAM adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikatnya dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan akhirat dan martabat manusia. Oleh karenanya tidak ada kekuasaan apapun di dunia yang dapat mencabut/merampasnya dengan sewenang – wenangnya dan secara melawan hukum. Meskipun demikian bukan berarti manusia dengan hak-haknya itu dapat berbuat sewenang – wenangnya, sebab apabila seseorang melakukan sesuatu yang dapat dikategorikan merampas hak asasi orang lain, maka ia harus mempertanggungjawabkan perbuatannya.

Tetapi oleh karena menurut Bachrum Martosukarto setiap pribadi manusia itu tidak dapat melepaskan fungsinya sebagai makhluk sosial yang selalu mengadakan hubungan satu dengan lainnya, perlu diadakan pengaturan untuk dapat dilindunginya hak-hak asasi tanpa adanya pengaturan, dapat menimbulkan pelanggaran terhadap hak-hak asasi pihak lain. Dengan demikian maka hubungan antara masing-masing pihak itu merupakan hubungan hukum, yang masing-masing mempunyai hak dan kewajiban, sehingga hak asasi yang melekat pada masing-masing pihak karena hendak diterapkan dalam hubungannya dengan pihak lain, harus di barengi dengan kewajiban yang harus dipenuhi untuk dapat tegaknya hak-hak asasi pihak lain.⁴⁹

Pada hakikatnya HAM terdiri atas dua hak-hak dasar (fundamental) yakni hak persamaan dan hak kebebasan. Dari kedua hak dasar inilah lahir HAM yang lainnya atau tanpa kedua hak dasar ini HAM lainnya sulit akan ditegakkan⁵⁰. Sehingga dapat diartikan bahwa HAM adalah hak dasar manusia yang melekat pada manusia mulai dari sejak lahir sampai manusia tersebut meninggal, maka dari itu semua manusia berhak mendapatkannya

⁴⁹ Hak-Hak Asasi Manusia Dalam Berita-Artikel-Tajuk Rencana, Januari 1980. hal. 71.

⁵⁰ H. Baharuddin Lopa, Al-Qur'an dan Hak-Hak Asasi Manusia, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa) 1996, hal. 1.

tanpa terkecuali. Menurut Muladi bahwa apa pun rumusnya, HAM adalah hak yang melekat secara alamiah (*inherent*) pada diri manusia sejak manusia lahir, dan tanpa hak tersebut manusia tidak dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia yang utuh. Mengingat keberadaannya yang demikian penting, maka menurut Muladi, tanpa hak asasi manusia maka manusia tidak dapat mengembangkan bakat-bakat dan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.⁵¹ Dari penjelasan tersebut dapat dikemukakan beberapa sifat dasar yang melandasi pengertian HAM, yaitu:

1. *Inherent* (melekat pada manusia), artinya bahwa HAM dimiliki manusia karena martabatnya sebagai manusia. HAM tidak diberi, tidak bisa dibeli, tidak diwariskan, dan tidak diperoleh dengan cara apa pun.
2. *Universal*, artinya bahwa HAM berlaku untuk semua orang di seluruh dunia.
3. *Inalienable* (tidak dapat diingkari), artinya bahwa HAM adalah hak yang tidak dapat diingkari sebagai hak yang dimiliki oleh semua manusia.
4. *Indivisible* (tidak dapat dibagi), artinya bahwa HAM didasarkan pada

⁵¹ Muladi, *Demokratisasi, Hak Asasi Manusia dan reformasi Hukum Indonesia*, (Jakarta : the Habibie Center, Cet.1,2002), hal. 4.

prinsip penghormatan terhadap martabat manusia.

5. *Interdependent* (saling tergantung), artinya bahwa pemenuhan hak yang satu akan sangat tergantung dengan pemenuhan hak yang lainnya.
6. Bahwa hak-hak tersebut harus dilindungi, dihormati dan dipertahankan, tidak boleh dikurangi / dirampas oleh siapa pun.

Dari uraian diatas maka secara konseptual dapat dikatakan bahwa HAM memiliki dua dimensi, yaitu dimensi moral dan dimensi hukum. Dimensi yang pertama, yaitu dimensi moral dari HAM, artinya bahwa HAM adalah hak yang tidak dapat dipisahkan dan dicabut (*non-derogable rights*). Hak-hak yang bertujuan untuk menjamin martabat setiap manusia yakni sebagai berikut⁵² :

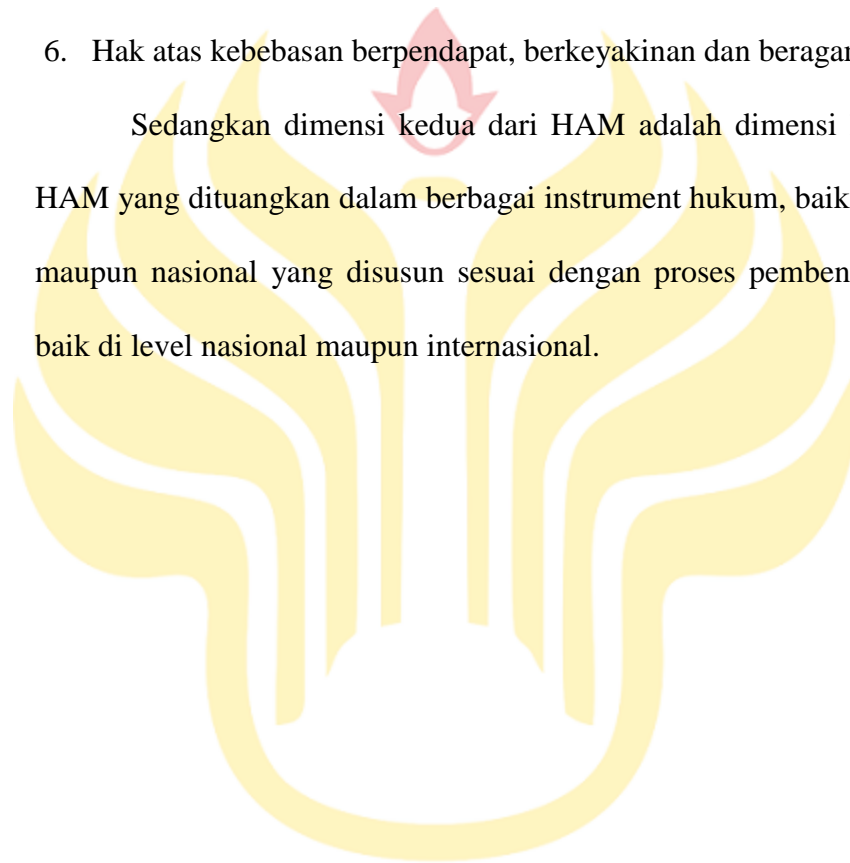
1. Hak untuk hidup;
2. Hak bebas dari penyiksaan atau perlakuan atau hukum yang kejam, tidak manusiawi atau merendahkan martabat;
3. Hak untuk bebas dari perbudakan;
4. Hak untuk bebas dari dinyatakan bersalah atas tindak kriminal yang

⁵² Rahayu, *Hukum Hak Asasi Manusia (HAM)*, (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro), 2012, hal. 6.

belum menjadi hukum pada saat tindakan tersebut dilakukan (prinsip *non-retroaktif*);

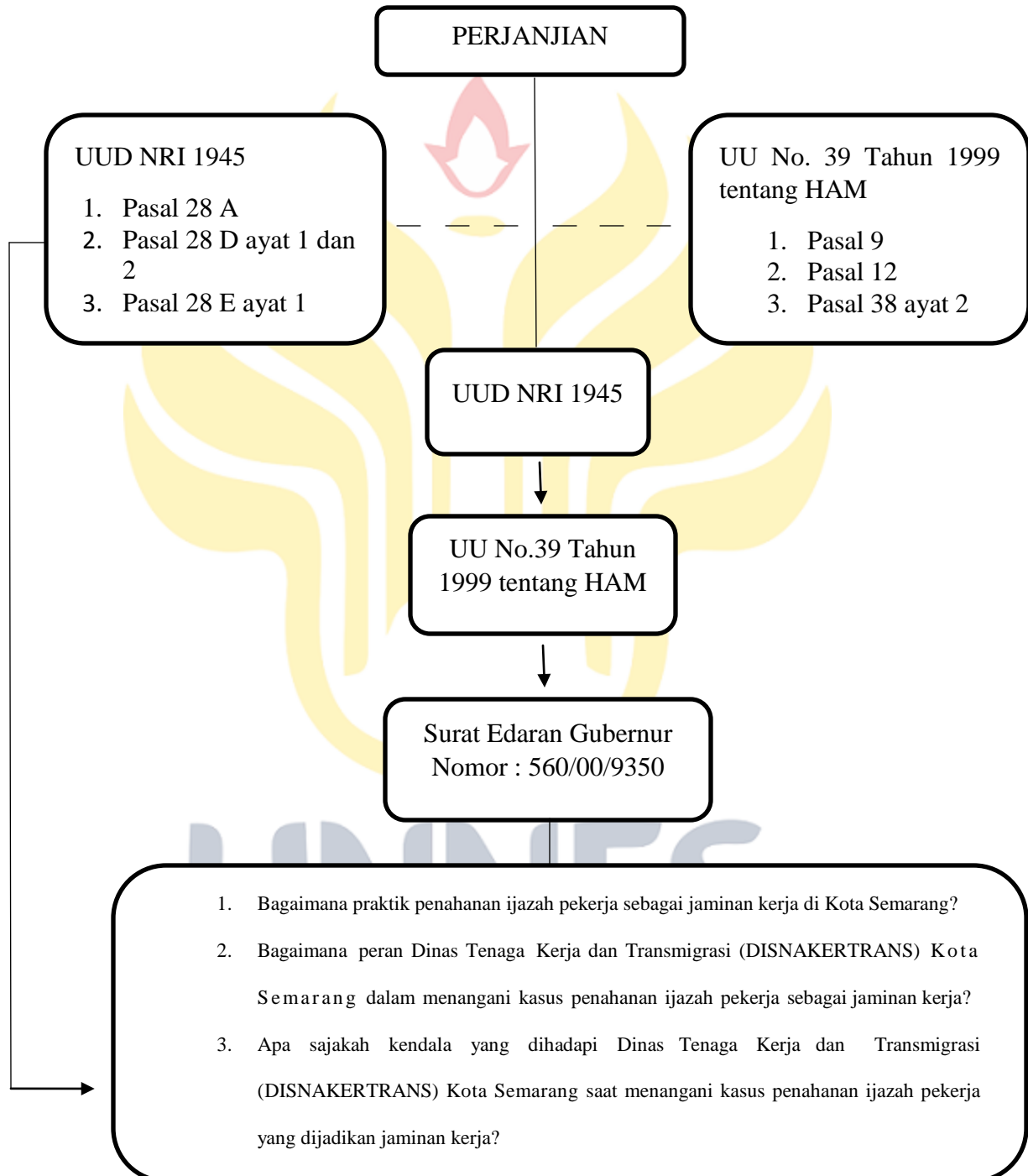
5. Hak untuk diakui sebagai pribadi hukum; dan
6. Hak atas kebebasan berpendapat, berkeyakinan dan beragama.

Sedangkan dimensi kedua dari HAM adalah dimensi hukum, yaitu HAM yang dituangkan dalam berbagai instrument hukum, baik internasional maupun nasional yang disusun sesuai dengan proses pembentukan hukum baik di level nasional maupun internasional.



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.2 Bagan Kerangka Berfikir



BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang ditulis oleh peneliti mengenai Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang dalam menangani kasus penahanan ijazah sebagai jaminan kerja, bahwa penulis menyimpulkan sebagai berikut ;

1. Praktik penahanan ijazah pekerja muncul karena adanya kebijakan yang dibuat oleh pengusaha tidak didaftarkan kepada instansi yang berwenang, tidak ada undang-undang yang mengatur secara memaksa kepada pengusaha yang melanggar. Hal itu yang menimbulkan praktik seperti ini masih berjalan hingga sekarang, dijabarkan sebagai berikut :
 - i. Praktik penahanan ijazah pekerja masih berjalan hingga sekarang, hal tersebut karena adanya kekosongan hukum atau tidak adanya peraturan yang mengikat dan memiliki sanksi yang tegas.
 - ii. Penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh sebenarnya tidak diperbolehkan walaupun belum/tidak terdapat peraturan yang mengikat menurut hukum karena tidak sesuai dengan ketentuan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, ketertiban umum, kesusilaan, dan kepatutan/kepentingan. Disamping itu penahanan ijazah diperbolehkan sesuai dengan Surat Edaran Gubernur Nomor : 560/00/9350 tentang Penahanan Ijazah Pekerja.
 - iii. Alasan dengan terdapatnya kebijakan dari perusahaan yang mensyaratkan

adanya ijazah sebagai jaminan kerja agar para pekerja bekerja di perusahaan tersebut bukan hanya sebagai batu loncatan, perusahaan menginginkan kepada pekerjanya untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan tepat. Karena kesuksesan dan kesejahteraan perusahaan terdapat pada tangan pekerja.

- iv. Bentuk penahanan ijazah terbagi menjadi 2 secara wajar dan tidak wajar.
 - a. Wajar : kesepakatan bersama, adanya alasan dan dikelola HRD, disimpan pada loker secara rapi untuk keamanan, dan untuk pengambilan tidak mengurangi hak pekerja.
 - b. Tidak Wajar : terindikasi perusahaan tidak mendaftarkan Peraturan Perusahaan bersama, kesepakatan secara memaksa, pengelola tidak memberikan alasan, tidak memberikan *copyan* PP sebagai bukti, pengambilan dipersulit dan harus membayar *pinalti*.

2. Peran Disnakertrans dalam menangani perselisihan hubungan antara pekerja dan perusahaan mengenai kasus penahanan ijazah ini hanya terbatas tidak ada ruang gerak untuk melakukan upaya paksa. Dengan alur memediasi, pembuatan surat anjuran hingga membuat risalah yang berisi *point-point* dari surat anjuran dan harapan kedua belah pihak agar mendapat kesepakatan yang musyawarah mufakat. Disamping itu juga ikut serta dalam membuat regulasi mengenai penahanan ijazah pekerja.

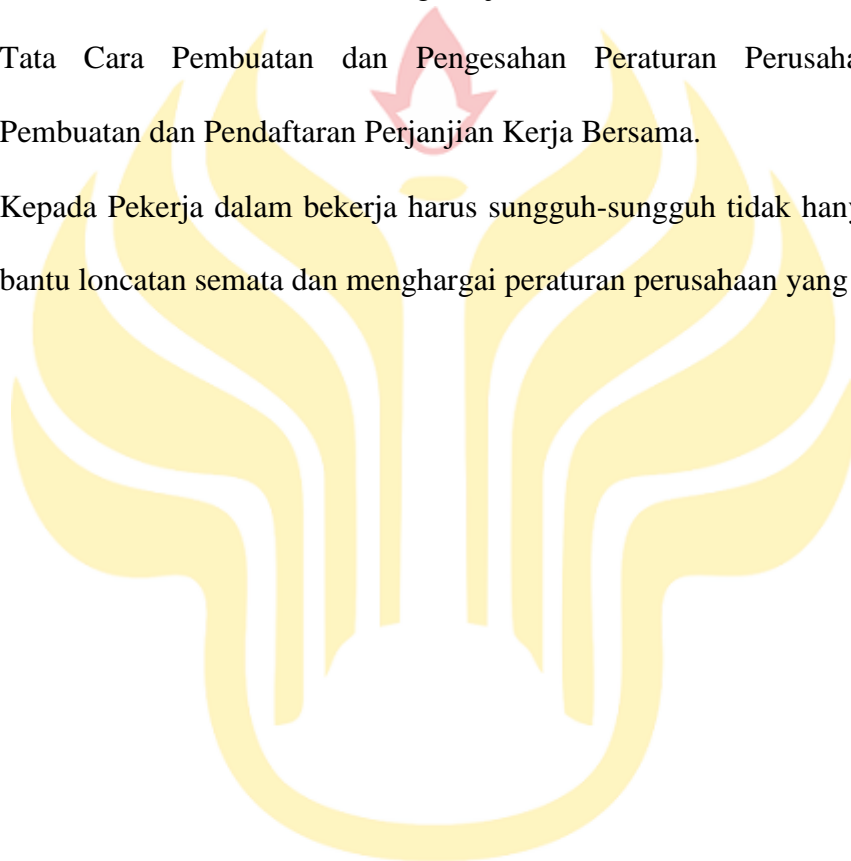
3. Kendala yang dihadapi Disnakertrans Kota Semarang saat menangani kasus penahanan ijazah pekerja yaitu adanya kekosongan hukum yang mengakibatkan tidak adanya payung hukum untuk mengatur secara tegas dan mengikat dan tidak adanya itikad baik dari perusahaan pada saat penyelesaian secara mediasi. Surat Edaran Gubernur Nomor 560/00/9350 hanya bersifat himbauan, hal itu mengakibatkan akan selalu muncul permasalahan sama, karena pertarungan yang bebas dalam perebutan rezeki, dimana yang kuat akan menekan yang lemah, yang berarti pula hak-hak anggota masyarakat yang lemah akan terdiskriminasi.

5.2 Saran

- a. Meminta kepada Biro Hukum Kota Semarang untuk memprioritaskan draf PERDA tentang permasalahan penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan kerja agar cepat untuk disahkan dan kasus tersebut memiliki sanksi yang tegas. Menindaklanjuti Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah No. 500/00/9350 tertanggal 23 November 2016 agar menjadi payung hukum yang lebih efektif untuk Kota Semarang.
- b. Kepada perusahaan dalam membuat perjanjian harus sesuai dengan peraturan undang-undang dengan atas dasar kesepakatan kedua belah pihak tanpa paksaan, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, kepatutan/kepentasan dan harus memberikan

*copy*an kontrak kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak sesuai Pasal 54 (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan juga perusahaan harus mendaftarkan Peraturan Perusahaan pada instansi terkait sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

- c. Kepada Pekerja dalam bekerja harus sungguh-sungguh tidak hanya sebagai bantu loncatan semata dan menghargai peraturan perusahaan yang ada.



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- UUD` 45, Nuansa Aulia, Bandung: 2009;
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika;
- Ali, Zainuddin. 2015. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika;
- Irsan, Koesparmono dan Armansyah. 2016. *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta: Erlangga;
- Khoidin, M. 2017. *Hukum Jaminan (Hak-Hak Jaminan, Hak Tanggungan, dan Eksekusi Hak Tanggungan)*, Surabaya: Laksbang Yustitia;
- Wijayanti, Asri. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika;
- HS, Salim. 2014, *Perkembangan Hukum Jaminan Di Indonesia*, Jakarta: Rajagrafindo Persada;
- Husni, Lalu. 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajagrafindo Persada;
- Lopa, Baharuddin. 1996, *Al-Qur'an dan Hak-Hak Asasi Manusia*, Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa;
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya;
- Muhammad, Abdulkadir. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandar Lampung: Citra Aditya Bakti;

Sumitro, Ronny Hanitijo. 1988. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia;

Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA;

Rahayu. 2012. *Hukum Hak Asasi Manusia (HAM)*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro;

Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: RajaGrafindo Persada;

Sembiring, Joes Jimmy. 2016. *Hak & Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, Jakarta: Visimedia;

HAK-HAK AZASI MANUSIA Dalam Berita-Artikel-Tajuk Rencana, Januari 1980, artikel ilmiah;

Standar Operasional Prosedur Pelayanan Komunikasi Masyarakat Nomor : HAM-01.OT.02.02 Tahun 2016, Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, Jakarta : Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia;

Nurachmad, Much. 2009. *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Jakarta : Visimedia.

Skripsi/Tesis:

Puspita, Riskhi Putri. 2016. *Kewenangan YANKOMNAS (Pelayanan Komunikasi Masyarakat) Kantor Wilayah Hukum dan HAM Jawa Tengah Dalam Menangani Kasus Penahanan Ijazah Untuk Jaminan Kerja*. Skripsi: Program Studi Ilmu Hukum Universitas Negeri Semarang;

Santiaji, Dera Reswara. 2015. *Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kontrak Kerja Bagi Karyawan Studi Kasus Swalayan Palma Jaya Di Cilacap Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*. Skripsi: Program Studi Muamalat Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta;

Rihardi, Satrio Ageng. 2015. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Ditahan Ijazahnya Oleh Perusahaan (Studi Kasus pada Perusahaan Toko Laris di Jalan KHA Dahlan Kabupaten Purworejo)*. Skripsi: Program studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada.

Internet:

www.hukumonline.com, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (diakses pada hari Senin, tanggal 16 Oktober 2017 pukul 10.00 WIB);

www.hukumonline.com, Penahanan Ijazah Pekekeja (diakses pada hari Sabtu, tanggal 17 Maret 2018 pukul 10.00 WIB);

www.hukumonline.com, Undang-Undang (UU) > 2013 (diakses pada hari Senin, tanggal 16 Oktober 2017 pukul 10.20 WIB);

<http://www.pengertianmenurutparaahli.net/pengertian-ijazah/> (diakses pada hari Senin, tanggal 17 Oktober 2017 pukul 09.00 WIB);

<https://jateng.bps.go.id/Brs/view/id/962> (diakses pada hari Jum'at, tanggal 10 November 2017 pukul 06.48 WIB);

<http://disnakertrans.jatengprov.go.id/index.php/profil/detail/?id=24> (diakses pada hari Kamis, tanggal 9 Oktober 2017 pukul 22.50 WIB);

<https://www.lapor.go.id/pengaduan/1746203/aduan-penahanan--ijazah-oleh-perusahaan.html> (di akses pada hari Senin, tanggal 25 Desember 2017 pukul 07.27 WIB);

<http://www.pubinfo.id/instansi-1385-dinas-tenaga-kerja--transmigrasi-kota-semarang-jawa-tengah.html>, diakses hari Sabtu, tanggal 20 januari 2018 pukul 10.39;

<https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/pandecta/article/view/4954/4103> diakses hari Sabtu, tanggal 20 januari 2018 pukul 11.39;

<https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/pandecta/article/view/7312/7199> diakses hari Sabtu, tanggal 20 januari 2018 pukul 11.30;

<http://management.nrjp.co.in/index.php/JPEM/article/view/143/282> diakses hari Sabtu, tanggal 20 januari 2018 pukul 12.55.

Peraturan-Peraturan:

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara RI, Nomor 39 Tahun 2003;

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Surat Edaran Gubernur 560/00/9350 Tentang Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan;

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, 2004;

Peraturan Walikota Semarang Nomor 69 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata
Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta
Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG