

**TINJAUAN YURIDIS PENAHANAN IJAZAH SEBAGAI SYARAT
KERJA MENURUT KUH PERDATA DAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mencapai Gelar Sarjana
Hukum (SH) Pada Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah (HES) Fakultas
Syariah Dan Ekonomi Islam

Oleh:

SARIF SOULISA

NIM: 0150101062

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) AMBON
2020**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Menurut KUH Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” disusun oleh saudara Sarif Soulisa, NIM. 0150101062, mahasiswa Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ambon, telah di uji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang disidangkan pada hari Rabu, 25 November 2020. Dan dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH).

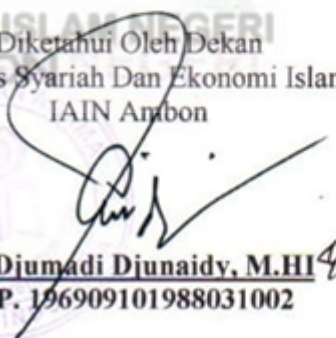
Ambon, 25 November 2020

DEWAN MUNAQASYAH

Ketua	: Fauzia Rahawarin, MH	(.....)
Sekretaris	: Harni Kelderak, MH	(.....)
Penguji I	: Dr. Nadhifah Attamimi, M.Si	(.....)
Penguji II	: Ismela Tuharea, MH	(.....)
Pembimbing I	: Dr. Ahmad Lonthor, MH	(.....)
Pembimbing II	: Evy Savitri Gani, MH	(.....)

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
AMBON

Diketahui Oleh Dekan
Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam
IAIN Ambon


Dr. Djumadi Djunaidy, M.HI
NIP. 196909101988031002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang Bertanda Tangan Di Bawah Ini:

Nama : Sarif Soulisa
NIM : 150101062
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah Dan Ekonomi Islam

Saya menyatakan dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Adapun pendapat atau karya orang lain yang terdapat di dalam skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari adalah hasil jiplakan karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi dengan ketentuan yang berlaku.

Ambon, 10 November 2020
Penulis



Sarif Soulisa
NIM. 150101062

Motto

"Penentu kesuksesan adalah diri anda sendiri"

Bukan orang lain atau lingkungan anda"

Persembahan

Dengan tulus dan rendah hati ku persembahkan skripsi ini kepada Ayahanda tercinta Yakub Soulisa dan Ibunda Fatma Mahuletta Dan semua keluargaku Arfan S, Karmila S, Akbar S, Basri S, Apriani S, Kalsum S, Wahyuni S, Hasan S. Karim S, Hawa S, serta Siti S atas segala perjuangan maupun pengorbanan yang tak terbatas yang telah disajikan kepada penulis dengan kasih sayang

TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

A. Transliterasi

1. Konsonan

Huruf-huruf bahasa Arab ditransliterasi ke dalam huruf-huruf latin sebagai

berikut :

<i>a</i>	:	ا	<i>z</i>	:	ز	<i>q</i>	:	ق
<i>b</i>	:	ب	<i>s</i>	:	س	<i>k</i>	:	ك
<i>t</i>	:	ت	<i>sy</i>	:	ش	<i>l</i>	:	ل
<i>ts</i>	:	ث	<i>sh</i>	:	ص	<i>m</i>	:	م
<i>j</i>	:	ج	<i>dh</i>	:	ض	<i>n</i>	:	ن
<i>h</i>	:	ح	<i>th</i>	:	ط	<i>h</i>	:	ه
<i>kh</i>	:	خ	<i>dh</i>	:	ظ	<i>w</i>	:	و
<i>d</i>	:	د	'	:	ع	<i>y</i>	:	ي
<i>dz</i>	:	ذ	<i>g</i>	:	غ			
<i>r</i>	:	ر						

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika hamzah tersebut terletak di tengah maupun di akhir, maka di tulis dengan tanda (').

2. Vokal dan Diftong

a. Vokal atau bunyi (a), (i), dan (u) ditulis dengan ketentuan sebagai berikut:

	Pendek	Panjang
Fathah	a	ā
Kasrah	i	ī
Dlammah	u	ū

b. Diftong yang sering dijumpai dalam transliterasi adalah (ay) dan (aw), misalnya *bayn*(بين) dan *qawl* (قول).

3. Syaddah dilambangkan dengan konsonan ganda.

TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

A. Transliterasi

1. Konsonan

Huruf-huruf bahasa Arab ditransliterasi ke dalam huruf-huruf latin sebagai berikut :

<i>a</i>	:	ا	<i>z</i>	:	ز	<i>q</i>	:	ق
<i>b</i>	:	ب	<i>s</i>	:	س	<i>k</i>	:	ك
<i>t</i>	:	ت	<i>sy</i>	:	ش	<i>l</i>	:	ل
<i>ts</i>	:	ث	<i>sh</i>	:	ص	<i>m</i>	:	م
<i>j</i>	:	ج	<i>dh</i>	:	ض	<i>n</i>	:	ن
<i>h</i>	:	ح	<i>th</i>	:	ط	<i>h</i>	:	ه
<i>kh</i>	:	خ	<i>dh</i>	:	ظ	<i>w</i>	:	و
<i>d</i>	:	د	'	:	ع	<i>y</i>	:	ي
<i>dz</i>	:	ذ	<i>g</i>	:	غ			
<i>r</i>	:	ر						

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika hamzah tersebut terletak di tengah maupun di akhir, maka di tulis dengan tanda (').

2. Vokal dan Diftong

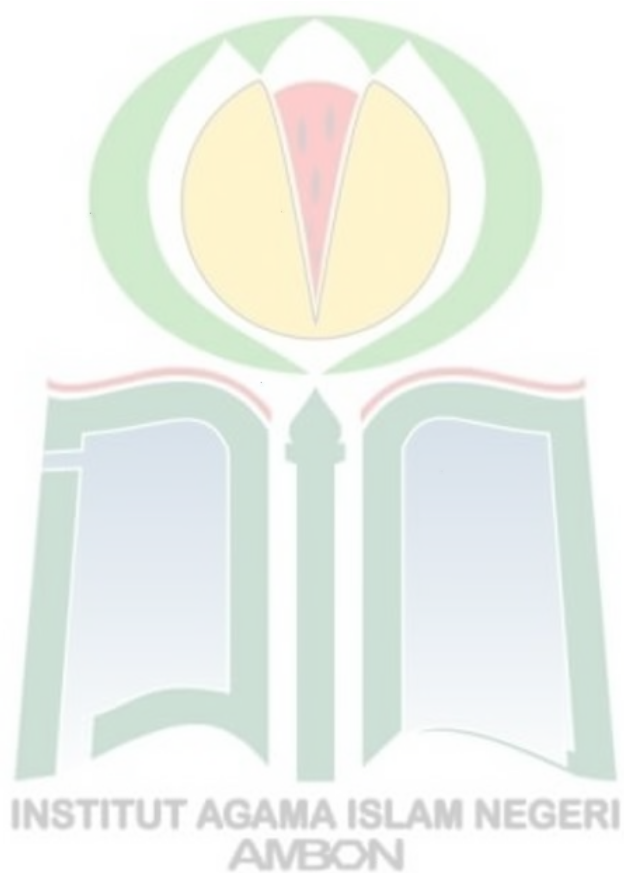
a. Vokal atau bunyi (a), (i), dan (u) ditulis dengan ketentuan sebagai berikut:

	Pendek	Panjang
Fathah	a	ā
Kasrah	i	ī
Dlammah	u	ū

b. Diftong yang sering dijumpai dalam transliterasi adalah (ay) dan (aw), misalnya *bayn*(بين) dan *qawl* (قول).

3. Syaddah dilambangkan dengan konsonan ganda.

4. H. = Hijriah
5. M. = Masehi
6. HR. ... = Hadits Riwayat.....
7. w. = wafat
8. QS. ... : 6 = Quran Surah, ayat 6



KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat, taufik dan hidayah-Nya, penyusunan skripsi yang berjudul **“Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Menurut KUH Perdata Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”** dapat diselesaikan dengan baik.

Adapun maksud dari penulisan tugas akhir ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat yang telah ditentukan untuk mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ambon. Dalam penulisan ini penulis mendasarkan pada ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh selama ini, khususnya dalam pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ambon.

Dalam penulisan skripsi ini, saya telah banyak mendapat bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak, baik secara spiritual maupun moril. Maka atas bantuan yang telah diberikan kepada saya, pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Hasbollah Toisuta, M.Ag, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ambon, yang telah memberikan andilnya dalam perkembangan Institut Agama Islam Negeri Ambon, serta Dr. H. Mohdar Yanlua. MH, Dr. H. Ismail DP, MPd, dan Dr. H. Abdullah. Latuapo , MPd.I, masing-masing sebagai Wakil Rektor I, II dan III.

2. Dr. Djumaidi Djunaidi, MH, selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Wakil dekan I, Dr. Husin Wattimena, M.SI., Wakil dekan II, Dr. Abu Bakar Kabakoran, M.SI., dan Wakil dekan III, Drs. Husen Maswara, M.ThI, beserta seluruh Civitas Akademika IAIN Ambon yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pelayanan yang baik dalam proses perkuliahan.
3. Bapak Dr. Ahmad Lonthor, MH selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah sekaligus sebagai Pembimbing I dan Ibu Evy Savitri Gani, MH selaku Sekretaris Jurusan Hukum Ekonomi Syariah sekaligus sebagai Pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis hingga selesai.
4. Ibu Dr. Nadhifah Attamimi, M. Si selaku Penguji I dan Ibu Ismela Tuharea, MH selaku Penguji II, yang juga telah memberikan banyak masukan, kontribusi ilmu pengetahuan yang ilmiah dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
5. Bapak Umar Kelibia, M.Si sebagai operator Jurusan, yang telah membantu penulis dalam urusan akademik
6. Bapak Sarfan Putuhena, MH sebagai staf Jurusan HESY
7. Kedua orang tua saya yang sangat saya hormati, hargai, sayangi, bahkan yang sangat saya cintai Bapak Kuba Soulissa dan Ibu Fatma Mahulette yang telah menjadi faktor utama dalam gambaran dari kisah hidup di muka bumi ini yang telah memberikan kasih sayang yang berlimpah sejak di kandung badan sampai sekarang ini. Dengan dorongan semangat

dan nasehatnya yang tidak pernah pudar sehingga penulis dapat sampai pada titik sekarang ini.

8. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai bagian akademik dalam lingkungan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ambon yang telah memberikan ilmu pengetahuannya dan membantu penulis dalam menjalani studi.
9. Kakak Kalsum Soulissa, Ani Soulissa, Basri Soulissa, Akbar Soulissa, Arfan Soulissa dan Mila Soulissa. Adik-adik tersayang Hasan Soulissa, Karim Soulissa, Hawa Soulissa dan Siti Soulissa. Serta saudara-saudara sepupuku Murni, Nyallum, Hakim, Nadhifah, Walid Dan Khalid. Terimakasih atas dukungan dan kasih sayangnya selama ini.
10. Teman-teman angkatan 2015 seperjuangan Rafli, Dula, Titin, Fitria Iskandar, Fitria Galela, Mansur, Taufik, Rahman, Agus, Fuad, Irpan dan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaan kalian semua yang tak ada ujungnya atas kebersamaan, kekompakan, kekeluargaan, dan suka duka selama 5 (lima) tahun yang telah banyak memberi masukan dan arti kebersamaan kepada saya.
11. Saudara- saudaraku yang lainnya yang belum sempat di sebutkan yang selama ini telah banyak membantu dan memotivasi saya dalam menyelesaikan perkuliahan saya.
12. Kepada semua pihak yang tidak sempat saya sebutkan namanya, saya mengucapkan banyak-banyak terima kasih atas motivasi dan bantuannya

sehingga terselesainya skripsi ini dengan baik. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayahnya kepada kita semua.

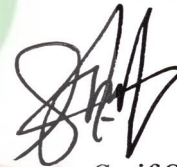
Demikiansemoga Allah swt, senantiasa memberikan Rahmat dan Inayah-Nya sesuai kebaikan masing-masing. Amin !

Wasalam !!!

Wasalam !!!

Ambon, 10 November 2020

Penulis



Sarif Soulissa
NIM. 0150101062



DAFTAR ISI

	HALAMAN
JUDUL	i
HALAM PERNYATAAN SRIPSI	ii
PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
MOTO DAN HALAM PERSEMBAHAN	iv
TRANSLITERASI	v
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	xiii
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Dan Batasan Masalah.....	1
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	5
D. Pengertian Judul	6
E. Tinjauan Pustaka	7
BAB II. KAJIAN TEORI.....	11
A. Pengertian Pekerja.....	11
B. Pengertian Pengusaha.....	13
C. Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian	15
D. Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja	28
E. Tinjauan Yuridis Tentang Akta.....	35
F. Pengertian Ijazah.....	37
BAB III METODELOGI PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Sumber Bahan Hukum	40
C. Teknik Pengumpulan Data	40
D. Analisa Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata	42
B. Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	56
BAB V PENUTUP	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	64

ABSTRAK

Nama : Sarif Soulissa
NIM : 0150101062
Fakultas/Jurusan : Syariah/Hukum Ekonomi Syariah
Judul: Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Menurut KUH Perdata Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Skripsi ini mengkaji tentang Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Menurut KUH Perdata Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Permasalahan yang dikemukakan adalah Bagaimanakah Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Menurut KUH Perdata dan Bagaimanakah Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Untuk itu jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif (normative legal research). Metode penelitian hukum normative atau metode penelitian hukum kepustakaan adalah metode atau cara yang dipergunakan di dalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, perjanjian penahanan ijazah sebagai syarat kerja ini sah menurut hukum atau dapat dilakukan karena telah memenuhi syarat sahnya perjanjian sesuai dengan ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata dan juga sesuai dengan asas kebebasan berkontrak, namun kebebasan ini bukan berarti bebas tanpa batas. Pada peraturan perundang-undangan memang tidak dijumpai pengaturan terkait penahanan ijazah asli pekerja, namun dari segi Hak Asasi Manusia, tindakan pengusaha dianggap menghalang-halangi pekerjaannya sebagai manusia dalam mencari penghasilan yang dapat menunjang penghidupannya secara layak. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tidak mengatur tentang jaminan dalam hubungan kerja. Dengan demikian, tidak ada larangan maupun anjuran mengenai penahanan ijazah asli sebagai jaminan atau sebagai syarat kerja. Selama diatur dalam kontrak kerja secara jelas dan disepakati para pihak, hal itu sah-sah saja. Perjanjian kerja itu bersifat otonom. Artinya, isinya dapat memperjanjikan apapun selama memenuhi asas kebebasan berkontrak. Dalam pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ada beberapa hal yang mendasari pembuatan perjanjian kerja, yaitu adanya kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan melawan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam pembangunan dan perkembangan suatu bangsa ini ditentukan oleh usaha dari bangsa itu sendiri untuk dapat mencapai tujuan dan cita-citanya. Tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur yang merata baik materiil dan spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 di dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, bersatu dan berkedaulatan rakyat. Tujuan pembangunan tersebut tercantum secara rinci dalam pembukaan UUD 1945 alinea IV, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasar kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Dalam pelaksanaan tujuan nasional yang termaktub dalam pembukaan UUD 1945, diperlukan pencapaian pembangunan dari beberapa bidang salah satunya adalah bidang ketenagakerjaan. Hal ini hendaknya tidak hanya dilihat dari satu segi saja karena masalah ketenagakerjaan mencakup berbagai segi hukum khususnya hukum ketenagakerjaan, segi ekonomi, segi sosial dan segi kemanusiaan. Dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 ditentukan bahwa tiap-tiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berkaitan dengan ketentuan itu, maka pemerintah mempunyai kewajiban untuk menguasai kesejahteraan masyarakat, salah

satunya adalah dengan menyediakan lapangan pekerjaan dan pembinaan tenaga kerja.

Bagi manusia, pekerjaan itu memiliki peran yang sangat penting, yaitu sebagai sumber penghasilan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya serta sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri dalam kehidupan sosial di masyarakat. Dimana negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik pada sektor formal maupun informal, baik di dalam negeri maupun di luar negeri, berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, berkeadilan dan anti perbudakan.

Hal ini seperti tertuang di dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 5 menyatakan bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Sedangkan Pasal 6 menyatakan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi pengusaha”.

Perlindungan yang diberikan negara kepada pekerja adalah merupakan suatu kewajiban, tanpa adanya pekerja tidak mungkin perusahaan itu bisa jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan. Namun tanpa adanya pengusaha dan perusahaan, kehadiran pekerja itu juga tiada berarti. Karena itu ada hubungan yang saling membutuhkan antara keduanya. Selain pekerja dan pengusaha, pihak lain yang terlibat adalah pemerintah. Tugas pemerintah disini adalah dapat membuat regulasi yang kiranya dapat menguntungkan

kedua belah pihak. Dengan demikian maka dapat terciptalah hubungan industri yang baik.

Seperti yang kita ketahui bahwa dalam dunia bisnis era milenial ini, persaingan sangatlah ketat. pengusaha bisa dituntut agar bisa produktif agar eksistensinya terjaga. Dalam dunia usaha itu pengusaha memerlukan tenaga kerja untuk mengisi posisi-posisi yang diperlukan perusahaan baik perusahaan perseorangan maupun perseorangan persekutuan ataupun perusahaan badan hukum untuk mencapai target dan tujuannya sebagai badan usaha. Setiap perusahaan haruslah memiliki perencanaan tenaga kerja, artinya perusahaan membuat rencana pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan yang berkelanjutan dalam suatu hubungan kerja.

Hubungan kerja adalah hubungan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh setelah adanya perjanjian kerja.¹ Prof. Imam Soepomo, S.H. berpendapat bahwa hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah, dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.²

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan

¹ Lalu Husni, *"Hukum Ketenagakerjaan Indonesia"* (Jakarta; PT Raja Grafindo Persada; 2010), hlm. 63

² Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan. Suatu Pengantar"* (Cet. 1; Jakarta; Pradnya Paramita; 2007), hlm. 41

pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.³

Seiring berkembangnya zaman, pendidikan saat ini dipandang sebagai syarat untuk bekerja. Untuk dapat bekerja pada perusahaan, seseorang harus menempuh pendidikan terlebih dahulu untuk mendapatkan ijazah sebagai bukti bahwa dirinya telah menempuh pendidikan. Ijazah adalah ijin yang diberikan guru kepada muridnya untuk mengajarkan ilmu yang diperoleh; surat tanda tamat belajar.⁴

Berkenaan dengan ijazah bahwa ijazah sebagai benda yang didalamnya melekat hak milik bagi seseorang yang menjadi bukti bahwa orang tersebut telah menempuh pendidikan. Pada dasarnya ketika seseorang melamar pekerjaan pada perusahaan melampirkan fotocopy ijazah dan telah dilegalisir sebagai bukti bahwa ijazah tersebut sama dengan aslinya sehingga bisa digunakan.

Pada beberapa perusahaan ada yang menerapkan sistem penahanan terhadap ijazah asli pekerja bagi pekerja yang melamar pekerjaan di perusahaannya baik dengan waktu pengembalian ijazah asli yang ditentukan atau tidak ditentukan oleh pengusaha. Sistem penahanan ijazah asli ini biasanya dilakukan oleh pengusaha dengan alasan agar pekerja tidak menjadikan perusahaannya sebagai batu loncatan yang mengakibatkan pengusaha kehilangan pekerja yang berdampak pada penurunan kinerja

³ Lihat Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴ Yandianto, "*Kamus Umum Bahasa Indonesia*" (Bandung; Penerbit M2S; 1997). hlm 176

perusahaan. hal ini karena pekerja merupakan komponen yang penting dalam perusahaan karena posisi pekerja sebagai roda penggerak perusahaan. Tanpa ada pekerja maka perusahaan tidak akan dapat beroperasi dalam kegiatan usahanya.

Oleh karena itu, dari penjabaran latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka perlu adanya kajian yang menyeluruh untuk memberikan penjelasan mengenai **“Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Menurut KUH Perdata Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**.

B. Rumusan Masalah Dan Batasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini yaitu:

- a) Bagaimanakah penahanan ijazah sebagai syarat kerja menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata?
- b) Bagaimanakah penahanan ijazah sebagai syarat kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini terarah maka penulis membuat batasan masalah penelitian hanya pada penahanan ijazah sebagai syarat kerja menurut Kitab Undang- Undang Hukum Perdata dan undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a) Untuk mengetahui penahanan ijazah sebagai syarat kerja menurut KUH Perdata
- b) Untuk mengetahui penahanan ijazah sebagai syarat kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

- a) Secara akademis, untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) Jurusan Hukum Ekonomi Syariah pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Ambon
- b) Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi ilmu pengetahuan tentang Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Menurut KUH Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c) Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pikiran dan bisa menjadi bahan masukan bagi mahasiswa yang ingin mengetahui secara rinci mengenai Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja KUH Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Pengertian Judul

Untuk menghindari kesalahpahaman penafsiran dalam memahami kalimat yang merupakan judul skripsi ini, maka perlu dijelaskan beberapa pengertian kalimat/istilah sebagai berikut:

- a) Tinjauan adalah a. hasil meninjau;pandangan; pendapat sesudah menyelidiki, mempelajari dsb; b. perbuatan meninjau.⁵
- b) Yuridis adalah menurut hukum; secara hukum.⁶
- c) Penahanan adalah proses, perbuatan, cara menahan, penghabatan.⁷
- d) Ijazah adalah ijin yang diberikan guru kepada muridnya untuk mengajarkan ilmu yang diperoleh; surat tanda tamat belajar.⁸
- e) Syarat adalah janji sebagai tuntutan atau permintaan yang harus dipenuhi; segala sesuatu yang harus ada; segala sesuatu yang perlu untuk menyampaikan maksud.⁹
- f) Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang diperbuat; sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian.¹⁰

E. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan pengamatan, penelusuran dan pencarian literatur yang penulis lakukan, penelitian yang membahas mengenai Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

⁵ *Ibid*, hlm. 638

⁶ *Ibid*, hlm. 685

⁷ *Ibid*, hlm 594

⁸ *Ibid*, hlm 176

⁹ *Ibid*, hlm 590-591

¹⁰ *Ibid*, hlm 261

Tentang Ketenagakerjaan Dan Kuh Perdata, peneliti jumpai pada beberapa karya ilmiah diantaranya :

Penelitian oleh **Fitri Hairunnisa** (2018) *Pandangan Hukum Islam Tentang Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja Outsourcing (Studi Kasus Di Pt. Mutualplus Global Resources Cabang Serang)*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Sistem kontrak kerja pada PT. Mutualplus Global Resources Cabang Serang dengan jaminan menahan ijazah, dan apabila karyawan mengundurkan diri sebelum masa kontrak habis, maka pihak perusahaan memberikan peringatan kepada karyawan hingga pemberian sanksi. Perjanjian kerja pada PT. Mutualplus Global Resources adalah perjanjian dengan mana pihak yang karyawan mengikatkan diri untuk di bawah pimpinan pihak perusahaan untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Perjanjian kerja disini yang mengikat diri hanyalah pihak karyawan saja tidak disertakan pihak perusahaan sesuai dengan ketentuan. 2. Faktor-faktor yang menyebabkan penahan ijazah sebagai jaminan kerja pada PT. Mutualplus Global Resources diantaranya adalah menjamin perusahaan dari pegawai yang 74 tidak bertanggungjawab (penyelewengan), menghindarkan perusahaan dari kesalahan perekrutan pegawai, menjadi barang jaminan perusahaan untuk kontrak kerja (mengikat pegawai), dan sebagai jaminan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan kewajibannya. 3. Pandangan hukum Islam tentang penahanan ijazah sebagai jaminan pekerjaan, bila dilihat dari sistem kontrak kerja pada PT. Mutualplus Global Resources, yakni menjalankan kontrak kerja selama 1 tahun maka

penahan ijazahpun akan dilakukan sebagai jaminan atas kontrak kerja yang dilakukan sesuai dengan kesepakatan. Pandangan hukum Islam, menjaminkan suatu barang disebut dengan Dhamaan, dhamaan dapat diterapkan dalam pendayagunaan harta benda, tanggungan dalam masalah diat, jaminan terhadap kekayaan, terhadap jiwa, dan jaminan terhadap beberapa perserikatan sudah menjadi kebiasaan masyarakat. Dengan demikian sistem penahanan ijazah oleh perusahaan kepada calon karyawan bila dilakukan sesuai kesepakatan antara kedua pihak maka dapat dikatakan sah menurut Hukum Islam.¹¹

Penelitian **Lulia Rintis Idamsari** (2011) dengan judul “*Syarat-Syarat Kerja Dan Perlindungan Kerja Bagi Pekerja Outsourcing Dalam Perjanjian Penyediaan Tenaga Kerja*”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan peluang kepada perusahaan untuk melakukan Outsourcing, hal ini diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Peluang ini diberikan dengan tujuan agar perusahaan dapat melakukan efisiensi karena perusahaan akan focus pada kegiatan utamanya. Tujuan lainnya agar perusahaan terhindar dari resiko perselisihan dengan pekerja, pemutusan hubungan kerja, jaminan social tenaga kerja, yang dapat menyita waktu dan dana yang tidak sedikit bagi perusahaan. Dan syarat-syarat kerja yang harus terdapat dalam perjanjian penyediaan tenaga kerja

¹¹Hairunnisa, Fitri (2018) *Pandangan Hukum Islam Tentang Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja Outsourcing (Studi Kasus Di Pt. Mutualplus Global Resources Cabang Serang)*. Skripsi, dalam <http://repository.uinbanten.ac.id/1792//> diakses pada tanggal 3 Januari 2020 pukul 10.00 wit

dibaut agar terdapat kepastian hukum bagi masing-masing pihak, sehingga tidak menimbulkan perselisihan antara para pihak di kemudian hari. perlindungan kerja merupakan aspek yang harus didapartkan oleh pekerja outsourcing. Perlindungan kerja secara ini tidak langsung akan berdampak bagi kinerja dari pekerja outsourcing itu sendiri.¹²

Penelitian **Adisti Mayora** (2010) dengan Judul “Stusi Kasus Syarat Kerja Pada Perjanjian Kerja PT Panaksara Pustaka Berdasarkan KUH Perdata Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.Penyusunan jurnal ini dilakukan dengan menggunakan metode yuridis sosiologis berupa pendekatan peraturan perundang-undangan hingga tercapainya suatu kesimpulan bahwa Perjanjian yang dilakukan dengan PT Panaksara Pustaka selaku pihak pemberi kerja dengan pekerja telah memenuhi syarat-syarat yang harus dipenuhi tersebut. Kesepakatan sebagai syarat sah pertama Telah dipenuhi melalui klausula penutup dalam perjanjian tersebut. PT Panaksara Pustaka kerap mengeluarkan tata tertib dalam bentuk memo yang berisi tidak hanya seputar perintah kerja melainkan juga berkaitan dengan yang seharusnya diatur dalam bentuk syarat kerja dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Hal ini menurut KUH Perdata dan Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak diperbolehkan.¹³

¹²Lulia Rintis Idamsari, “Syarat-Syarat Kerja Dan Perlindungan Kerja Bagi Pekerja Outsourcing Dalam Perjanjian Penyediaan Tenaga Kerja”, skripsi dalam <http://repository.unair.ac.id/14114/2/gdlhub-gdl-s1-2011-idamsarilu-14108-fh1911-s.pdf>.diakses pada tanggal 4 Januari 2020 Pukul 15.00 wit

¹³Adisti Mayora , “Stusi Kasus Syarat Kerja Pada Perjanjian Kerja PT Panaksara Pustaka Berdasarkan KUH Perdata Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (normative legal research). Metode penelitian hukum normatif atau metode penelitian hukum kepustakaan adalah metode atau cara yang dipergunakan di dalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada.³⁴

Metode penelitian yang digunakan pada studi ini adalah metode kualitatif. Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati.³⁵ Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan semua data atau keadaan subjek atau objek penelitian kemudian dianalisis dan dibandingkan berdasarkan kenyataan yang sedang berlangsung pada saat ini dan selanjutnya mencoba untuk memberikan pemecahan masalahnya dan dapat memberikan informasi yang mutakhir sehingga bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta lebih banyak dapat diterapkan pada berbagai masalah. Penelitian deskripsi secara garis besar merupakan kegiatan penelitian yang hendak membuat

³⁴Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cetakan ke – 11. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 13–14.

³⁵ LexyJ. Moeleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2006), hlm..4

gambaran atau mencoba suatu peristiwa atau gejala secara sistematis, faktual dengan penyusunan yang akurat.³⁶

B. Sumber Bahan Hukum

- a) Bahan hukum primer, yaitu peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian, antara lain sebagai berikut:
- b) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang bersumber dari buku-buku ilmu hukum dan tulisan-tulisan hukum lainnya.
- c) Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang bersumber dari kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia, majalah, surat kabar dan jurnal penelitian hukum serta bersumber dari bahan-bahan yang didapat melalui internet.

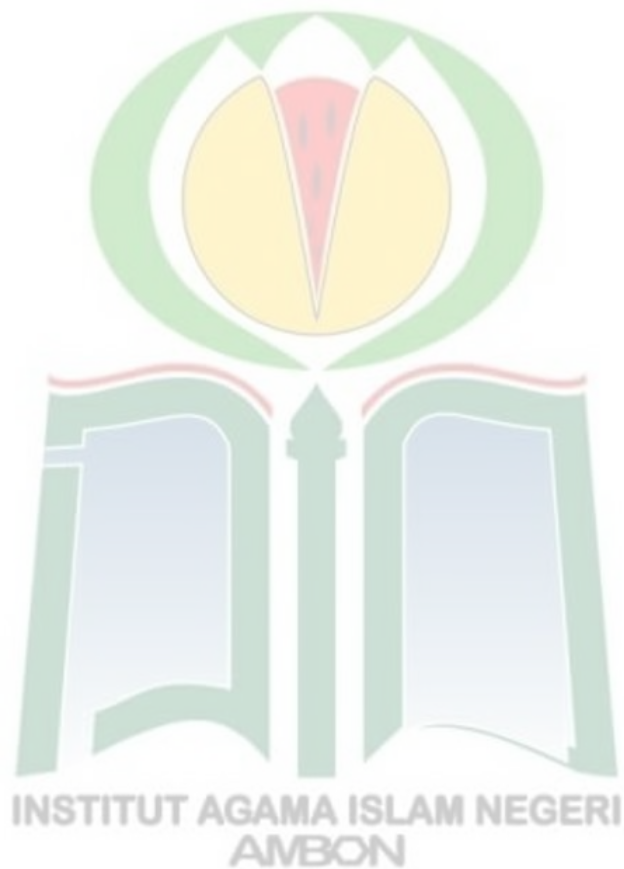
C. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, berupa data sekunder, maka peneliti mengadakan kegiatan yang pada umumnya digunakan dalam penelitian hukum, yaitu: Studi Kepustakaan (Library Research) sebagai usaha untuk memperoleh data sekunder. Studi kepustakaan dilakukan dengan menggunakan serangkaian studi dokumentasi dengan cara mengumpulkan, membaca, mempelajari, membuat catatan-catatan, dan kutipan-kutipan serta menelaah bahan-bahan pustaka. Data yang terkumpul dari studi kepustakaan diperiksa, diteliti dan disusun kembali secara seksama. Data tersebut diklasifikasikan menurut bidang masing-masing dan diperiksa, kemudian dipersiapkan untuk dianalisa

³⁶ Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, (Yogyakarta: UII Press, 2005), hlm.28

D. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dimana prosedur penelitiannya bersifat menjelaskan, mengolah, menggambarkan, dan menafsirkan hasil penelitian dengan susunan kata dan kalimat sebagai jawaban atas masalah yang diteliti.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ,perjanjian penahanan ijazah sebagai syarat kerja ini sah menurut hukum atau dapat dilakukan karena telah memenuhi syarat sahnya perjanjian sesuai dengan ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata yaitu adanya kata sepakat, kecakapan, suatu hal tertentu dan sebab yang halal dan juga sesuai dengan asas kebebasan berkontrak yang menyatakan bahwa setiap para pihak bebas membuat perjanjian bagaimana bentuk dan isinya dan dengan siapapun.namun kebebasan ini bukan berarti bebas tanpa batas. Pada peraturan perundang-undangan memang tidak dijumpai pengaturan terkait penahanan ijazah asli pekerja, namun dari segi Hak Asasi Manusia, tindakan pengusaha dianggap menghalang-halangi pekerjaannya sebagai manusia dalam mencari penghasilan yang dapat menunjang penghidupannya secara layak.
2. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tidak mengatur tentang jaminan dalam hubungan kerja.Dengan demikian, tidak ada larangan maupun anjuran mengenai penahanan ijazah asli sebagai jaminan atau sebagai syarat kerja. Selama diatur dalam kontrak kerja secara jelas dan disepakati para pihak, hal itu sah-sah saja. Perjanjian kerja itu bersifat otonom. Artinya, isinya dapat memperjanjikan apapun selama memenuhi asas kebebasan berkontrak.Dalam pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ada beberapa hal

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

B. Saran

1. Tindakan penahanan ijazah perlu mendapat pengaturan yang lebih jelas dalam peraturan perundang-undangan terkait, sehingga diharapkan peran pemerintah untuk membentuk peraturan perundang-undangan yang mengatur terkait penahanan ijazah asli pekerja demi melindungi hak asasi manusia dari pihak pekerja.
2. Semua pihak yang bersangkutan baik itu, perusahaan dan pekerja sebaiknya mencari solusi untuk menjaga hubungan kerja tanpa melakukan penahanan ijazah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir Muhammad, “*Hukum Perikatan*”,(Bandung; PT. Citra AdityaBakti, 1990)
- Abdul R. Budiono, “*Hukum Perburuhan*” (Jakarta; Indeks; 2011)
- FX. Djumialdji, “*Perjanjian Kerja*” (Jakarta; Sinar Grafika; 2010)
- Husni Thamrin, *Pembuatan Akta Pertanahan oleh Notaris*, (Yogyakarta; LaksbangPressindo, 2011)
- J. Satrio, “ *Hukum Perikatan. Perikatan pada umumnya*”(Cet. 3 Bandung; Alumni; 1999)
- LexyJ. Moeleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2006)
- Lalu Husni, “*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*” (Jakarta: RajawaliPers, 2003)
- Lalu Husni, “*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*” (Jakarta; PT Raja GrafindoPersada; 2010)
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan. Suatu Pengantar*” (Cet. 1; Jakarta; Pradnya Paramita; 2007)
- Mariam Darus Badruzaman, “ *KUH Perdata Buku III*” (Cet. 4 Bandung ; Alumni; 2006)
- Salim Hs, “*Hukum Kontrak*”, (Jakarta; SinarGrafika; 2003)
- Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, (Bandung; Putra Abardin, 1977)
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cetakan ke – 11. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2009)
- Subekti, “ *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*”, (Bandung ; Alumni, 1986)
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta; PT.Intermasa, 1987)
- Supardi,*Metodologi Penelian Ekonomi Dan Bisnis*,(Yogyakarta:Ull Press,2005)
- Yandianto, “*Kamus Umum Bahasa Indonesia*” (Bandung; Penerbit M2S; 1997)

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Refly R. Umbas, “Aspek Hukum Dalam Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Antara Karyawan Dengan Perusahaan”, *Jurnal Lex Privatum*, Vol.II/No. 3/Ags-Okt/2014

Hairunnisa, Fitri (2018) *Pandangan Hukum Islam Tentang Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja Out sourcing (Studi Kasus Di Pt. Mutualplus Global Resources Cabang Serang)*. Skripsi, dalam <http://repository.uinbanten.ac.id/1792//>

Lulia Rintis Idamsari, “Syarat-Syarat Kerja Dan Perlindungan Kerja Bagi Pekerja Out sourcing Dalam Perjanjian Penyediaan Tenaga Kerja”, skripsi dalam <http://repository.unair.ac.id/14114/2/gdlhub-gdl-s1-2011-idamsarilu-14108-fh1911-s.pdf>.

Adisti Mayora, “*Studi Kasus Syarat Kerja Pada Perjanjian Kerja PT Panaksara Pustaka Berdasarkan KUH Perdata Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, Skripsi dalam <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/2016-9/20322650-S21457-Adisti%20Mayora.pdf>

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt59f730ad13c2c/ijazah-ditahan-saat-masuk-kerja-ini-penjelasan-hukumnya>

[https://id.wikipedia.org/wiki/Ijazah#diaksespadatanggal 1 Juli 2020 Pukul 20.00 wit](https://id.wikipedia.org/wiki/Ijazah#diaksespadatanggal_1_Juli_2020_Pukul_20.00_wit)

<https://saintif.com/pengertian-ham/>

<https://manfaat.co.id/manfaat-ijazah>