

**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**

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, hormai, 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 sayang 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

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

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, menjaminan 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 II

KAJIAN TEORI

A. Pengertian Pekerja

Istilah pekerja dalam bahasa Inggris adalah worker. Makna asli pekerja adalah orang yang bekerja. Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dengan bentuk lain. Dalam defenisi tersebut terdapat dua unsur, yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hal ini berbeda dengan defenisi tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Pengertian tenaga kerja mencakup pekerja /buruh, pegawai negeri, tentara, orang yang sedang mencari pekerjaan, orang-orang yang berprofesi bebas seperti pengacara, dokter, pedgang, penjahit, dan lain-lain. Masing-masing profesi tersebut berbeda satu dengan yang lain, walaupun semuanya termasuk dalam katerori tenaga kerja. Hal ini dikarenakan hubungan dan peraturan yang mengaturnya juga berlainan. Bagi pekerja/buruh hubungan hukum antara pekerja dengan pemberi kerja bersifat keperdataan yaitu dibuat diantara para pihak yang mempunyai kedudukan perdata. Hubungan hukum antara kedua pihak selain diatur dalam perjanjian kerja yang mereka tanda

Tentang Ketenagakerjaan, Skripsi dalam <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/2016-9/20322650-S21457-Adisti%20Mayora.pdf> diakses pada tanggal 4 Januari 2020 Pukul 17.30 Wit

tangani juga diatur dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat instansi / lembaga yang berwenang untuk itu. Bagi pegawai negeri sipil dan tentara, hubungan hukum antara mereka dengan pemerintah didasarkan pada hukum publik yang bersifat heteronom.

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja (bisa perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain tenaga kerja disebut sebagai pekerja/buruh bila ia melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja dan dibawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja yang berada di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain tetapi tidak berada di dalam hubungan kerja misalnya, tukang semir sepatu, atau tukang potong rambut, bukan merupakan pekerja atau buruh.

Istilah pekerja dan buruh secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan diantara keduanya. Kedua kata tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi “pekerja/buruh” dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan istilah “serikat pekerja/serikat buruh” yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 yang telah diundangkan sebelumnya. Pada zaman Hindia Belanda istilah buruh hanya diperuntukan bagi orang-orang yang melakukan pekerjaan tangan atau pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor, dan lain-lain

yang di dunia barat dikenal dengan istilah blue collar. Orang yang melakukan pekerjaan halus ternama yang mempunyai pangkat Belanda dinamakan pegawai dan diberi kedudukan sebagai priyayi yang di dunia barat dikenal dengan istilah white collar.

Undang-undang Ketenagakerjaan tidak membedakan antara pekerja/buruh halus (white collar) dengan pekerja/buruh kasar (blue collar). Perbedaan pekerja/buruh dalam undang-undang ini hanya didasarkan pada jenis kelamin (pekerja/buruh perempuan dan laki-laki) dan usia (pekerja/buruh anak). Perbedaan ini dilakukan bukan dalam rangka diskriminasi tetapi untuk melindungi pekerja / buruh yang lemah daya tahan tubuhnya dan untuk menjaga norma-norma kesusilaan.

B. Pengertian Pengusaha

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah majikan. Istilah majikan dianggap kurang sesuai dengan konsep hubungan industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada diatas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Karena itu lebih tepat disebut dengan istilah pengusaha.¹⁴ Dalam Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian pengusaha adalah :

¹⁴ Lalu Husni, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia" (Jakarta; PT Raja Grafindo Persada; 2012), hlm. 45-46

Pengusaha adalah :

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

Maksud dari defenisi tersebut adalah :

- a) Orang perseorangan adalah orang pribadi yang menjalankan atau mengawasi operasional perusahaan;
- b) Persekutuan adalah suatu bentuk usaha yang tidak berbadan hukum seperti Firma, CV, Maatschap, dan lain-lain. Baik yang bertujuan untuk mencari keuntungan maupun tidak
- c) Badan Hukum (*rech Person*) adalah suatu badan yang oleh hukum dianggap sebagai orang, dan mempunyai harta kekayaan secara terpisah, mempunyai hak dan kewajiban hukum dan berhubungan hukum dengan pihak lain. Contoh badan hukum adalah Perseroan Terbatas (PT), Yayasan (*Stichting*), Koperasi, dan lain-lain.

Pada prinsipnya pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan baik milik sendiri maupun bukan. Secara umum istilah pengusaha adalah orang yang melakukan suatu usaha (*entrepreneur*). Istilah yang

dipergunakan dalam peraturan perundang-undangan sebelumnya adalah majikan yaitu orang atau badan yang mempekerjakan buruh.

Sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seorang majikan dalam hubungannya dengan pekerja/buruh. Pada sisi lain pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya adalah seorang pekerja/buruh dalam hubungannya dengan pemilik perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

C. Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian

Dalam Pasal 1313 KUHPerdara, disebutkan bahwa : “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.”

Berdasarkan beberapa pengertian perjanjian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa suatu perjanjian minimal harus terdapat 2 (dua) pihak dimana kedua belah pihak saling bersepakat untuk menimbulkan suatu akibat hukum. Dengan adanya perjanjian tersebut, maka akan menimbulkan suatu hubungan hukum dimana pihak yang berhak menuntut sesuatu dari pihak yang lainnya, begitu pula sebaliknya hubungan hukum yang demikian ini disebut dengan “perikatan”, berdasarkan Pasal 1233 KUHPerdara bahwa sumber perikatan adalah perjanjian dan undang-undang.

Di dalam membahas hukum perjanjian terdapat 2 (dua) istilah yang berasal dari Bahasa Belanda, yaitu *Verbinten* dan *Overeenkomst*, Dalam menterjemahkan kedua istilah tersebut kedalam

Bahasa Indonesia, para sarjana Indonesia masih berlainan pendapat. R. Subekti dan R. Tjitrosudibio dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memakai istilah “perikatan” untuk verbinteniss dan “persetujuan” untuk Overeenkomst, R. Subekti lebih condong menggunakan istilah “perjanjian”, kalau beliau menggunakan kata persetujuan untuk kata Overeenkomst, hal ini beliau meninjau dari segi terjemahannya, berkaitan dengan hal ini beliau berpendapat bahwa perkataan “persetujuan” (kalau hanya dilihat dari segi terjemahannya saja) memang lebih sesuai dengan perkataan Belanda Overeenkomst yang dipakai BW, tetapi karena perkataan perjanjian oleh masyarakat sudah dirasakan sebagai suatu istilah yang mantap dipakai untuk menggambarkan rangkaian janji-janji yang pemenuhannya dijamin oleh hukum.¹⁵

Menurut Abdul Kadir Muhammad ”Perjanjian merupakan suatu persetujuan dengan mana dua orang / lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan”.¹⁶

Menurut Subekti ”Perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain / di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal”.¹⁷

Sedangkan menurut Setiawan yang dimaksud ”Perjanjian adalah suatu perbuatan hukum di mana satu orang / lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang / lebih”.¹⁸

¹⁵ Subekti, “ *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*”, (Bandung ; Alumni, 1986), hlm. 3

¹⁶ Abdulkadir Muhammad, “*Hukum Perikatan*”,(Bandung; PT. Citra Aditya Bakti, 1990), hlm.78

¹⁷ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta; PT.Intermasa, 1987), hlm.1

Dari ketiga pendapat tersebut terdapat perbedaan. Abdulkadir berpendapat bahwa perjanjian adalah suatu persetujuan, Subekti menyebutnya sebagai suatu peristiwa dan Setiawan menyebutnya sebagai suatu perbuatan hukum.

Dalam perjanjian ada beberapa asas, namun secara umum asas perjanjian itu ada lima yaitu :¹⁹

1. Asas kebebasan berkontrak

Asas ini bermakna bahwa setiap orang bebas membuat perjanjian dengan siapapun, apaapun isinya, apapun bentuknya sejauh tidak melanggar undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.(pasal 1337 dan 1338 KUH Perdata). Asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk :

- a. Membuat atau tidak membuat perjanjian;
- b. Mengadakan perjanjian dengan siapapun;
- c. Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan , dan persyaratannya;
- d. Menentukan bentuknya perjanjian , yaitu tertulis atau lisan.

Asas kebebasan berkontrak yang dimaksud diatas meliputi bentuk dan isi dari perjanjian. Bentuk perjanjian berupa kata sepakat (consensus) saja sebenarnya sudah cukup untuk dikatakan sebagai sebuah kontrak, dan apabila dituangkan dalam suatu akta (surat) hanyalah dimaksud sekedar sebagai alat pembuktian semata saja.

¹⁸ Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, (Bandung; Putra Abardin, 1977), hlm.97

¹⁹ J. Satrio, “ *Hukum Perikatan. Perikatan pada umumnya*”(Cet. 3 Bandung; Alumni; 1999), hlm. 79

Latar belakang lahirnya asas kebebasan berkontrak adalah adanya paham individualisme yang secara embrional lahir dalam zaman Yunani, yang diteruskan oleh kaum Epicuristen dan berkembang pesat dalam zaman renaissance melalui antara lain ajaran-ajaran Hugo de Grecht, Thomas Hobbes, Jhon Locke dan Rosseau. Menurut paham individualism setiap orang bebas untuk memperoleh apa yang dikehendakinya. Dalam hukum kontrak asas ini diwujudkan dalam the *invisible hand* akan menjamin kelangsungan jalannya persaingan bebas. Karena pemerintah sama sekali tidak boleh mengadakan intervensi didalam kehidupan social masyarakat. Paham individualism memberikan peluang yang luas kepada golongan kuat untuk menguasai golongan yang lemah.²⁰

Pada akhir abad ke-19, akibat desakan paham etis dan sosialis, paham individualisme mulai pudar. Terlebih –lebih sejak berakhirnya Perang Dunia II. Paham ini tidak mencerminkan keadilan. Masyarakat menginginkan pihak yang lemah banyak mendapatkan perlindungan. Pengaturan substansi kontrak tidak semata-mata dibiarkan kepada para pihak namun perlu diawasi. Pemerintah sebagai pengemban kepentingan umum menjaga keseimbangan kepentingan individu dan kepentingan masyarakat.

2. Asas konsensualisme

Perjanjian lahir atau terjadi dengan adanya kata sepakat (pasal 1320, pasal 1338 KUH Perdata). Hal ini dimaksudkan untuk mewujudkan

²⁰ Salim Hs, “Hukum Kontrak”, (Jakarta; Sinar Grafika; 2003) hlm. 9

kemauan para pihak. Asas konsensualisme merupakan asas yang menyatakan bahwa perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal, tetapi cukup dengan adanya kesepakatan kedua belah pihak. Kesepakatan merupakan persesuaian antara kehendak dan pernyataan yang dibuat oleh kedua belah pihak.

3. Asas mengikatnya suatu perjanjian (*pacta sunt servanda*)

Perjanjian dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya (pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata). Asas ini disebut juga asas kepastian hukum. Asas ini berhubungan dengan akibat perjanjian. Asas ini merupakan asas bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat para pihak, sebagaimana layaknya undang-undang. Mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak yang dibuat para pihak.

4. Asas itikad baik

Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik (pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata). Asas itikad baik merupakan asas bahwa para pihak yaitu pihak kreditur dan debitur harus melaksanakan substansi kontrak berdasarkan kepercayaan dan keyakinan yang teguh atau kemauan baik dari para pihak.

Asas itikad baik dibagi menjadi dua macam yaitu : itikad baik nisbi dan itikad baik mutlak. Pada itikad baik nisbi, orang memperhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subjek. Pada itikad baik mutlak,

penilaiannya terletak pada akal sehat dan keadilan, dibuat ukuran yang objektif untuk menilai keadaan menurut norma-norma yang objektif.

5. Asas kepribadian

Asas kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang akan melakukan atau membuat kontrak hanya untuk kepentingan perseorangan saja. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUH Perdata. Pasal 1315 KUH Perdata berbunyi : “Pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri”. Inti dari ketentuan bahwa seseorang mengadakan perjanjian hanya untuk kepentingan dirinya sendiri. Pasal 1340 KUH Perdata berbunyi : “Perjanjian hanya berlaku antara para pihak yang membuatnya”. Ini berarti bahwa perjanjian yang dibuat para pihak hanya berlaku bagi mereka yang membuatnya. Namun ketentuan ini ada pengecualiannya sebagaimana diintrodusir pada pasal 1317 KUH Perdata yang berbunyi : “Dapat pula perjanjian diadakan untuk pihak ketiga, bila suatu perjanjian yang dibuat untuk diri sendiri, atau suatu pemberian kepada orang lain, mengandung suatu syarat semacam itu”. Pasal ini mengkonstruksikan bahwa seseorang dapat mengadakan perjanjian untuk kepentingan pihak ketiga dengan suatu syarat yang ditentukan. Sedangkan Pasal 1318 KUH Perdata tidak hanya mengatur perjanjian untuk diri sendiri tetapi juga untuk kepentingan ahli warisnya dan untuk orang-orang yang memperoleh hak dari padanya.

Menurut Asser dalam perjanjian terdiri dari bagian inti (*essensialia*) dan bagian bukan inti (*Naturalia dan Accidentalialia*).²¹

1. Unsur *Essensialia*.

Unsur yang mutlak harus ada. Unsur ini sangat erat berkaitan dengan syarat sahnya perjanjian (pasal 1320 KUH Perdata) dan untuk mengetahui ada/tidaknya perjanjian serta untuk mengetahui jenis perjanjiannya. Contoh : Kesepakatan

2. Unsur *Naturalia*

Unsur yang lazimnya ada/sifat bawaan perjanjian, sehingga secara diam-diam melekat perjanjian, misalnya: Menjamin terhadap cacat tersembunyi.

3. Unsur *Accidentalialia*

Unsur yang harus tegas diperjanjikan, misalnya: pemilihan tempat kedudukan.

Syarat sahnya perjanjian menurut pasal 1320 KUH Perdata adalah sebagai berikut :²²

1) Sepakat (*Toestemming*)

Kesesuaian, kecocokan, pertemuan kehendak dari yang mengadakan perjanjian atau pernyataan kehendak yang disetujui antara para pihak. Unsur kesepakatan antara lain :

a. *Offerte* (penawaran) adalah pernyataan pihak yang menawarkan

²¹ Mariam Darius Badruzaman, “ *KUH Perdata Buku III*” (Cet. 4 Bandung ; Alumni; 2006) hlm. 99

²² Handri Raharjo, “ *Hukum Perjanjian Di Indonesia*” (Cet. 1; Jakarta; Pustaka Yustisia; 2009), hlm. 47-57

b. *Acceptasi* (penerimaan) adalah pernyataan pihak yang menerima penawaran.

Untuk mengetahui kapan kesepakatan itu terjadi ada beberapa macam teori / ajaran, yaitu :

- a. Teori pernyataan, mengajarkan bahwa kesepakatan terjadi saat kehendak pihak yang menerima tawaran menyatakan bahwa ia menerima penawaran itu, misalnya saat menjatuhkan bolpoint untuk menyatakan menerima. Kelemahannya sangat teoritis karena dianggap terjadinya kesepakatan secara otomatis.
- b. Teori pengiriman, mengajarkan bahwa sepakat terjadi pada saat kehendak yang dinyatakan itu dikirim oleh pihak yang menerima tawaran. Kelemahannya adalah bagaimana hal itu bisa diketahui? Bisa saja walaupun sudah dikirim tetapi tidak diketahui oleh pihak yang menawarkan.
- c. Teori pengetahuan, mengajarkan bahwa pihak yang menawarkan seharusnya sudah mengetahui bahwa tawarannya diterima (walaupun penerimaan itu belum diterimanya dan tidak diketahui secara langsung). Kelemahannya, bagaimana ia bisa mengetahui isi penerimaan itu apabila ia belum menerimanya.
- d. Teori penerimaan, mengajarkan kesepakatan terjadi pada saat pihak yang menawarkan menerima langsung jawaban dari pihak lawan.

Selanjutnya menurut pasal 1321 KUH Perdata, kata sepakat harus diberikan secara bebas, dalam arti tidak ada paksaan, penipuan, dan

kekhilafan. Masalah lain yang dikenal dalam KUH Perdata yakni yang disebut cacat kehendak (kehendak yang timbul tidak murni dari yang bersangkutan). Tiga unsur cacat kehendak (pasal 1321 KUH Perdata) antara lain :

- a. Kekhilafan /kekeliruan/kesesatan/*dwaling* (pasal 1322 KUH Perdata).
Sesat dianggap ada apabila pernyataan sesuai dengan kemauan tapi kemauan itu didasarkan atas gambaran yang keliru baik mengenai orangnya (disebut *error in persona*) atau objeknya (disebut *error in substantia*).
- b. Paksaan /*dwang* (pasal 1323-1327 KUH Perdata)

Paksaan bukan karena kehendaknya sendiri, namun dipengaruhi oleh orang lain. Paksaan telah terjadi bila perbuatan itu sedemikian rupa sehingga dapat menakutkan seseorang yang berpikiran sehat dan apabila perbuatan itu dapat menimbulkan ketakutan pada orang tersebut bahwa dirinya atau kekayaannya terancam dengan suatu kerugian yang terang dan nyata.

- c. Penipuan /*bedrag* (pasal 1328 KUH Perdata)

Pihak yang menipu dengan daya akalnya menanamkan suatu gambaran yang keliru tentang orangnya atau objeknya sehingga pihak lain berhak untuk menyepakati.

Perjanjian itu dapat dibatalkan, apabila terjadi ketiga hal tersebut diatas.

2) Kecakapan

Dalam kontrak juga dipenuhi syarat bahwa mereka yang mengadakannya haruslah cakap menurut hukum. Apa yang dimaksudkan dengan cakap menurut hukum pada dasarnya adalah setiap orang yang sudah dewasa atau akil balig dan sehat pikirannya. Ketentuan mengenai seseorang yang sudah dewasa nampaknya berbeda menurut ketentuan yang satu dengan ketentuan yang lainnya.

Menurut KUH Perdata seseorang dikatakan sudah dewasa adalah saat berusia 21 tahun bagi laki-laki dan 19 tahun bagi wanita. Sedangkan menurut undang-undang No 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan, kedewasaan seseorang adalah saat berusia 19 tahun bagi laki-laki, dan 16 tahun bagi wanita.

Dalam KUH Perdata juga disebutkan adanya 3 kelompok orang-orang yang tergolong tidak cakap untuk bertindak di dalam hukum. Orang-orang yang termasuk dalam kelompok ini adalah seperti dimaksud dalam pasal 1330 KUH Perdata, yaitu :

- a) Orang-orang yang belum dewasa
- b) Orang-orang yang ditaruh dibawah pengampuan
- c) Orang-orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan undang-undang, dan semua orang kepada siapa UU telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Pentingnya arti kecakapan menurut hukum tentunya mempunyai 2 maksud, yakni yang pertama, maksud yang dilihat dari sudut rasa

keadilan, yaitu perlunya orang yang membuat perjanjian mempunyai cukup kemampuan untuk menginsyafi secara benar akan tanggungjawab yang dipikulnya dengan perbuatan tersebut. Dan kedua, maksud yang dilihat dari sudut ketertiban hukum, yang berarti orang yang membuat perjanjian itu berarti mempertaruhkan kekayaannya. Artinya orang tersebut harus seseorang yang sungguh-sungguh berhak bebas berbuat atas harta kekayaannya.

Orang yang tidak sehat akal pikirannya tentunya tidak mampu menginsyafi tanggungjawab yang harus dipikulnya. Demikian pula dengan orang-orang yang berada dibawah pengampuan, kedudukannya sama dengan orang yang belum dewasa (walaupun kenyataannya sudah dewasa). Khusus untuk golongan ketiga, orang-orang perempuan yang telah bersuami, kenyataannya dalam praktek sekarang ini sudah tidak berlaku lagi.

Hal ini dapat dilihat dari sikap Mahkamah Agung dengan surat edarannya Nomor 03/1963 tanggal 4 Agustus 1963, yang ditujukan kepada ketua Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi di seluruh Indonesia, yang menjelaskan bahwa pasal 108 dan 110 KUH Perdata tentang kewenangan seorang istri untuk melakukan perbuatan hukum dan untuk menghadap di pengadilan tanpa izin dan bantuan dari suaminya, sudah tidak berlaku lagi.

3) Suatu hal tertentu

Suatu hal tertentu disini berbicara tentang objek perjanjian (pasal 1332 s/d 1334 KUH Perdata). Objek perjanjian yang dapat dikategorikan dalam pasal tersebut adalah:

- a) Objek yang akan ada (kecuali warisan), asalkan dapat ditentukan jenis dan dapat dihitung
- b) Objek yang dapat diperdagangkan (barang-barang yang dipergunakan untuk kepentingan umum tidak dapat menjadi objek perjanjian).

4) Suatu sebab yang halal

Sebab yang dimaksud adalah isi perjanjian itu sendiri atau tujuan dari pihak mengadakan perjanjian (lihat pasal 1337 KUH Perdata). Halal adalah tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.

Syarat kesepakatan dan syarat kecakapan di atas biasa disebut syarat subjektif, yakni mengenai subjeknya, bila syarat ini tidak dipenuhi maka perjanjian dapat dibatalkan (untuk membatalkan perjanjian itu harus ada inisiatif minimal dari salah satu pihak yang merasa dirugikan untuk membatalkannya). Batas waktu membatalkannya 5 tahun (Pasal 1454 KUH Perdata). Syarat suatu hal tertentu dan sebab yang halal disebut syarat objektif yaitu syarat mengenai objeknya, bila syarat ini tidak dipenuhi maka perjanjian batal

demi hukum (sejak semula dianggap tidak pernah ada perjanjian sehingga tidak perlu pembatalan).

Akibat dari suatu perjanjian menurut pasal 1338 KUH Perdata, yakni :²³

- 1) Perjanjian mengikat para pihak. Siapakah yang dimaksud dengan para pihak itu?
 - a. Para pihak yang membuatnya (pasal 1340 KUH Perdata).
 - b. Ahli waris berdasarkan alas hak umum karena mereka itu memperoleh segala hak dari seseorang secara tidak terperinci.
 - c. Pihak ketiga yang diuntungkan dari perjanjian yang dibuat berdasarkan alas hak khusus karena mereka itu memperoleh hak segala hak dari seseorang secara terperinci/khusus.
- 2) Perjanjian tidak dapat ditarik kembali secara sepihak karena (pasal 1338 ayat(2) KUH Perdata) merupakan kesepakatan diantara kedua belah pihak dan alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.
- 3) Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik(pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata). Melaksanakan apa yang menjadi hak di satu pihak dan kewajiban di pihak lain dari yang membuat perjanjian.

D. Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam Bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUH

²³ *Ibid*, h. 58

Perdata memberikan pengertian sebagai berikut : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya/bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu”.

Menurut Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 butir 14 menyatakan bahwa Perjanjian kerja adalah: “Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Selain pengertian normatif seperti tersebut diatas, Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.²⁴

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja / buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.²⁵ Perjanjian kerja tidak mensyaratkan bentuk tertentu, bisa dibuat secara tertulis yang ditandatangani secara lisan atau dilakukan secara lisan. Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara tertulis, maka harus dibuat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, misalnya perjanjian kerja waktu tertentu, antar kerja kerja antar daerah, antar kerja antar negara, dan perjanjian kerja di laut. Biaya yang diperlukan dalam

²⁴ Refly R. Umbas, “Aspek Hukum Dalam Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Antara Karyawan Dengan Perusahaan”, Jurnal Lex Privatum, Vol.II/No. 3/Ags-Okt/2014 Hlm. 173

²⁵ FX. Djumialdji, “Perjanjian Kerja” (Jakarta; Sinar Grafika; 2010), hlm. 7

pembuatan perjanjian kerja menjadi tanggung jawab pengusaha. Perjanjian kerja harus dibuat berdasarkan :²⁶

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak
- 2) Kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat unsur tersebut merupakan syarat sahnya perjanjian secara umum sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata. Unsur pertama dan kedua merupakan syarat subjektif dari sahnya suatu perjanjian. Apabila syarat subjektif tidak dipenuhi maka dapat dimintakan pembatalan oleh pihak yang merasa dirugikan (*Vernietigbaar*).

Pekerja/buruh dan pengusaha dalam suatu perjanjian kerja harus mempunyai kemauan yang bebas untuk mengikatkan diri dalam perjanjian kerja. Kemauan yang bebas untuk membuat kesepakatan dianggap tidak ada apabila dalam pembuatan perjanjian kerja terdapat unsur paksaan, kekhilafan, dan penipuan.

Unsur kedua adalah kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum baik bagi pekerja/buruh maupun pengusaha. Pada dasarnya setiap orang adalah mampu dan cakap melakukan perbuatan hukum kecuali oleh undang-undang ditentukan lain. Bagi pekerja/buruh anak yang bagi

²⁶ Maimun, *Op. Cit.*, hlm. 42

undang-undang dinyatakan belum cakap, maka yang menandatangani perjanjian kerja adalah orang tua atau walinya.

Unsur ketiga dan keempat dalam perjanjian kerja adalah adanya pekerjaan yang diperjanjikan dimana pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku merupakan syarat obyektif dari adanya suatu perjanjian kerja yaitu syarat yang berkaitan dengan obyek perjanjian. Apabila syarat obyektif ini tidak dipenuhi, maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum yang artinya dari semula perjanjian tersebut sudah batal dan oleh hukum dianggap tidak pernah ada (*nietigbaar*). Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial karena jabatannya berwenang mengucapkan pembatalan tersebut meskipun tidak diminta/dituntut oleh salah satu pihak.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan merupakan hal pokok/esensial dari perjanjian kerja. Pasal 54 Undang-undang Ketenagakerjaan mensyaratkan bahwa jabatan atau jenis pekerjaan dan tempat pekerjaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut harus dikerjakan sendiri oleh pekerja/buruh dan tidak boleh dilimpahkan kepada orang lain tanpa seizin pengusaha. Pekerjaan yang dilakukan pekerja/buruh bersifat sangat pribadi karena menyangkut pengetahuan, keahlian, dan ketrampilan kerja. Oleh sebab itu jika pekerja/buruh meninggal dunia maka perjanjian kerja putus demi hukum.

Perjanjian kerja tidak boleh menjanjikan pekerjaan yang bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan

yang berlaku. Pekerjaan yang dikerjakan pekerja/buruh haruslah pekerjaan yang legal dan tidak melanggar norma susila yang berlaku. Apabila pekerja/buruh melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka selain perjanjian kerja tersebut batal juga tidak menutup kemungkinan pekerja/buruh dituntut secara pidana dengan dakwaan membantu suatu kejahatan misalnya pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan pembuat oli palsu, pembajakan kaset atau VCD, dan sebagainya.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis oleh kedua pihak sekurang-kurangnya memuat :²⁷

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

Ketentuan –ketentuan yang harus tercantum dalam perjanjian kerja tersebut terutama ketentuan tentang besarnya upah dan cara pembayaran serta

²⁷ Abdul R. Budiono, “Hukum Perburuhan” (Jakarta; Indeks; 2011), hlm. 36

syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja dibuat sekurang-kurangnya dalam rangkap 2 yang masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama dan diberikan kepada masing-masing pihak. Perjanjian kerja yang telah ditandatangani tidak boleh ditarik kembali dan /atau diubah kecuali atas persetujuan para pihak. Ketentuan ini sejalan dengan pasal 1338 KUH Perdata yang menetapkan bahwa segala perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Hal ini berarti perjanjian kerja tersebut mengikat kedua belah pihak dan tidak dapat ditarik kembali atau diubah tanpa persetujuan kedua belah pihak kecuali oleh sebab tertentu yang diatur dengan undang-undang.

Perjanjian kerja terdiri dari :

- 1) Perjanjian kerja waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut PKWT.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut PKWTT.²⁸

²⁸ FX. Djumialdji, *op.cit.*, h. 11

Perjanjian kerja waktu tertentu dilarang mensyaratkan adanya masa percobaan. Apabila syarat masa percobaan tersebut dicantumkan, maka syarat tersebut batal demi hukum. Perjanjian kerja jenis ini hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat, dan kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, jadi bukan pekerjaan yang bersifat tetap. Pekerjaan dikatakan bersifat tetap apabila pekerjaan tersebut terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan bersifat musiman.

Macam pekerjaan tertentu yang dapat diperjanjikan dalam perjanjian kerja waktu tertentu adalah :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman, yaitu suatu pekerjaan yang tergantung pada cuaca atau suatu kondisi tertentu. Suatu pekerjaan yang terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari proses produksi tetapi tergantung pada cuaca atau apabila pekerjaan tersebut dibutuhkan bila ada kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman;
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produksi baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan pada jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berakhir, pengusaha wajib memberitahukan maksudnya untuk memperpanjang jangka waktu perjanjian kerja kepada pekerja/buruh.

Pada pekerjaan tertentu yang berubah-ubah baik dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dan upah yang dibayarkan atas kehadiran pekerja/buruh maka dapat dilakukan perjanjian kerja harian lepas dengan syarat pekerja/buruh tersebut bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Apabila pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) atau menjadi pekerja/buruh tetap. Perjanjian kerja harian lepas harus dibuat secara tertulis yang dapat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan dan sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja
- b. Nama/alamat pekerja/buruh
- c. Jenis pekerjaan yang dilakukan
- d. Besarnya upah dan atau imbalan lainnya.

Daftar pekerja/buruh tersebut harus disampaikan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat paling lambat 7 (tujuh) hari sejak pekerja/buruh dipekerjakan.

Perjanjian kerja jangka waktu tertentu berakhir setelah selesainya jangka waktu yang diperjanjikan atau setelah selesainya pekerjaan tertentu yang diperjanjikan.

E. Tinjauan Yuridis Tentang Akta

Mengenai pengertian akta, dalam hukum Romawi akta disebut sebagai *gesta* atau *instrumenta forensia*, juga disebut sebagai *publica monumenta* atau *akta publica*. Akta-akta tersebut dibuat oleh seorang pejabat publik (*publicae personae*). Dari berbagai kata tersebut di atas kemudian muncul kata-kata *publicare* dan *insinuari*, *actis inseri*, yang artinya mendaftarkan secara publik.²⁹

Menurut A.Pitlo akta itu sebagai surat-surat yang ditandatangani, dibuat untuk dipakai sebagai bukti, dan dipergunakan oleh orang, untuk keperluan siapa surat itu dibuat. Kemudian menurut Sudikno Merto kusumo akta adalah surat yang diberi tanda tangan, yang memuat peristiwa-peristiwa, yang menjadi dasar dari suatu hak atau perikatan, yang dibuat sejak semula dengan sengaja untuk pembuktian.³⁰

Ketentuan mengenai akta otentik diatur dalam Pasal 165 HIR, yang sama bunyinya dengan Pasal 285 Rbg, yang berbunyi “Akta otentik adalah suatu akta yang dibuat oleh atau di hadapan pejabat yang diberi wewenang untuk itu, merupakan bukti yang lengkap antara para pihak dari para ahli warisnya dan mereka yang mendapat hak daripadanya tentang yang tercantum

²⁹ Muhammad Adam, Ilmu Pengetahuan Notariat, (Sinar Baru, Bandung, 1985), hlm 252

³⁰ Daeng Naja, Teknik Pembuatan Akta, (Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2012), hlm 17

di dalamnya dan bahkan sebagai pemberitahuan belaka, akan tetapi yang terakhir ini hanya diberitahukan langsung dengan perihal pada akta itu.” Pasal 165 HIR dan Pasal 285 Rbg tersebut di atas memuat pengertian dan kekuatan pembuktian akta otentik sekaligus. Pengertian akta otentik dalam Pasal 1868 KUHPdt, yang menyebutkan bahwa suatu akta otentik adalah suatu akta yang dibuat dalam bentuk yang ditentukan oleh undang-undang, dibuat oleh atau di hadapan pejabat umum yang berkuasa untuk itu dan di tempat di mana akta dibuatnya. Tan Thong Kie memberikan beberapa catatan mengenai definisi akta dan akta otentik yaitu :³¹

1. Perbedaan antara tulisan dan akta terletak pada tanda tangan yang tertera dibawah tulisan.
2. Pasal 1874 ayat 1 KUHPdt menyebutkan bahwa termasuk sebagai tulisan di bawah tangan adalah akta di bawah tangan, surat, register atau daftar, surat rumah tangga, serta tulisan lain yang dibuat tanpa perantaraan pejabat umum.
3. Pasal 1867 KUHPdt selanjutnya menentukan bahwa akta otentik dan tulisan di bawah tangan dianggap sebagai bukti tertulis.

Akta otentik adalah akta yang dibuat oleh pejabat yang diberi wewenang untuk itu oleh penguasa menurut ketentuan yang telah ditetapkan, baik dengan atau tanpa bantuan dari pihak-pihak yang berkepentingan, yang mencatat apa yang dimintakan untuk dimuat di dalamnya oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Akta otentik tersebut memuat keterangan seorang

³¹ *Ibid.*, hlm 14

pejabat yang menerangkan tentang apa yang dilakukan atau dilihat dihadapannya.³² Akta otentik adalah akta yang dibuat dan dipersiapkan oleh notaris atau pejabat resmi lainnya (misalnya Camat selaku Pejabat Pembuat Akta Tanah) untuk kepentingan pihak-pihak dalam kontrak. Dalam peraturan perundang-undangan disebutkan beberapa jenis kontrak yang harus dilakukan melalui akta otentik dan yang cukup dilakukan melalui akta bawah tangan. Menurut definisinya, syarat pertama yang harus terpenuhi adalah akta otentik harus dibuat dalam bentuk yang ditentukan oleh undang-undang. kata bentuk di sini adalah terjemahan kata belanda vorm dan tidak diartikan bulat, lonjong, panjang, dan sebagainya. Akan tetapi pembuatannya harus memenuhi ketentuan undang-undang. Syarat kedua akta otentik adalah keharusan pembuatannya di hadapan atau oleh pejabat umum. Kata dihadapan menunjukkan bahwa akta tersebut dibuat atas permintaan seseorang, sedangkan akta yang dibuat oleh pejabat umum karena adanya suatu kejadian, pemeriksaan, keputusan, dan sebagainya (berita acara rapat, protes wesel, dan lain-lain).

Syarat ketiga adalah bahwa pejabatnya harus berwenang untuk maksud itu di tempat akta tersebut dibuat. Berwenang (bevoegd) dalam hal ini khususnya menyangkut :

1. Jabatannya dan jenis akta yang dibuatnya;
2. Hari dan tanggal pembuatan akta;
3. Tempat akta dibuat.

³² Husni Thamrin, Pembuatan Akta Pertanahan oleh Notaris, (Yogyakarta; Laksbang Pressindo, 2011), hlm 1

F. Pengertian Ijazah

Ijazah (bahasa Arab: الإجازة) adalah sebuah (sertifikat atau dokumen yang diberikan oleh suatu instansi sebagai dokumen resmi tentang orang, santri, siswa atau mahasiswa. Ijazah biasanya diperoleh sesudah tamat belajar oleh sekolah atau universitas baik di dalam negeri atau mahasiswa luar negeri kepada siswanya atau mahasiswanya. Dalam Islam ijazah digunakan terutama oleh Muslim Sunni untuk menunjukkan bahwa satu telah disahkan oleh otoritas yang lebih tinggi untuk mengirimkan topik tertentu atau teks dari pengetahuan Islam. Hal ini biasanya berarti bahwa siswa telah belajar pengetahuan ini melalui tatap muka interaksi "di kaki" dari guru.³³

Ijazah biasanya diterbitkan oleh satuan pendidikan yang sudah terakreditasi, misalnya, Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Sekolah Dasar (SD) Sekolah Menengah Pertama (SMP) Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Perguruan Tinggi. Untuk satuan pendidikan yang belum terakreditasi, ijazah ditandatangani atau diterbitkan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan atau Instansi tempat satuan pendidikan bernaung. Penerbitan Ijazah harus berpedoman berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku yang dikeluarkan oleh kementerian di setiap tahun menjelang akhir tahun pelajaran.

³³ <https://id.wikipedia.org/wiki/Ijazah#> diakses pada tanggal 1 Juli 2020 Pukul 20.00 wit

Apabila ijazah sudah diterima, biasanya ada istilah legalisir ijazah. Legalisir Ijazah ini dilakukan dengan cara pemilik ijazah melakukan photocopy ijazah, kemudian disahkan oleh penerbit ijazah misalnya SD, SMP, SMA, dan Perguruan Tinggi. Legalisir Ijazah atau Pengesahan Photocopy Ijazah juga memiliki pedoman berdasarkan aturan dari kementerian pendidikan dan kebudayaan.

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 IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Pada dasarnya setiap manusia dilahirkan memiliki hak azasi nya masing masing. Hak Hak asasi manusia (HAM) adalah konsep hukum dan normatif yang menyatakan bahwa setiap manusia memiliki hak yang melekat pada dirinya. Hak asasi manusia berlaku kapanpun, dimanapun, dan kepada siapapun.³⁷

Dalam suatu negara, hak asasi manusia setiap warganya dilindungi sebagai kewajiban negara untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak asasi manusia seluruh rakyat.³⁸

Kewajiban menghormati HAM, tercermin dalam Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 yang menjiwai keseluruhan pasal dalam batang tubuhnya, terutama berkaitan dengan persamaan kedudukan warga negara dalam hukum dan pemerintahan, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, kemerdekaan berserikat dan berkumpul, hak untuk mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan, kebebasan memeluk agama dan untuk beribadat sesuai dengan agama dan kepercayaannya itu, hak untuk memperoleh pendidikan dan pengajaran. Berdasarkan penjelasan di atas terdapat beberapa hak yang dimiliki oleh setiap orang salah satunya hak atas pekerjaan dan

³⁷ <https://saintif.com/pengertian-ham/> diakses pada tanggal 20 September 2020 pukul 20.00 wit

³⁸ *Ibid*

penghidupan yang layak. Dalam hal perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Salah satu Pasal dalam UUD 1945 Negara Republik Indonesia yaitu Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pasal 38 Angka 1, 2, 3 dan 4 Undang-Undang No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 28 D ayat(2) Undang-Undang menyatakan bahwa :³⁹

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Sedangkan Pasal 38 Angka 1,2, 3, dan 4 Undang-Undang No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, menyatakan bahwa :⁴⁰

1. Setiap orang berhak, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
2. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan.
3. Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.

³⁹ Lihat di Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 28 D ayat(2)

⁴⁰ Pasal 38 Angka 1,2, 3, dan 4 Undang-Undang No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

4. Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Selain diatur secara umum, Negara juga melindungi pekerja dengan menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Ini seperti tertuang 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”.

Dizaman sekarang, untuk memperoleh pekerjaan sangatlah susah jumlah pekerja dan lapangan pekerja tidaklah seimbang, sehingga menimbulkan tekanan bagi pekerja karena mereka membutuhkan pekerjaan untuk melanjutkan hidup. Perusahaan pun menuntut pekerja – pekerja yang berkualitas dalam menjalankan manajemen perusahaan. Karena itulah pendidikan diperlukan.

Dalam menjalankan perusahaan, pengusaha menuntut pekerja haruslah orang yang memiliki pengetahuan dan skill yang baik. Karena itu pada saat melamar suatu pekerjaan, para calon pekerja diharuskan memenuhi persyaratan administrasi yang pada umumnya para calon pekerja diminta untuk menyediakan ijazah atau sertifikat sesuai dengan kualifikasi yang diminta. Selain terdapat tes tertulis untuk menguji pengetahuan seseorang, terdapat juga tes wawancara untuk mengetahui skill atau kemampuan calon pekerja.

Jadi sebelum seseorang itu sampai ke tahap tes tertulis dan wawancara, maka harus diperiksa dulu persyaratan administrasi yang diminta. Yang sangat penting dari syarat administrasi adalah adanya ijazah.

Ijazah sangat dibutuhkan bagi para calon pekerja untuk dapat melamar pekerjaan. Selain digunakan untuk melamar pekerjaan, ijazah juga memiliki manfaat lainnya. Berikut adalah manfaat ijazah :

1. Syarat untuk Melanjutkan Jenjang Pendidikan Selanjutnya

Seseorang yang telah menyelesaikan jenjang pendidikan tertentu dan berniat akan melanjutkan untuk menempuh jenjang yang lebih tinggi pasti membutuhkan ijazah pendidikan terakhir sebagai syarat utama sebelum diterima di instansi pendidikan yang dimaksud. Tentu kita tidak pernah mendengar pelajar yang lulus sekolah menengah pertama tiba-tiba mengambil jalur pendidikan untuk Perguruan Tinggi bukan?. Oleh karena itu ijazah berperan penting untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi lagi.

2. Sebagai Ajang Pembuktian Intelektualitas Seseorang

Walaupun ijazah tidak sepenuhnya menentukan kualitas atau intelektuali dari seseorang 100 % sesuai kenyataan dan dibuktikan kebenarannya pada setiap lulusan. Namun hal ini bisa disiasati dengan melihat asal atau dimana seseorang tersebut mengenyam pendidikan. Pada intinya, ijazah adalah bukti yang sah atas apa yang telah dipelajari selama masa pendidikan dan menentukan seberapa cerdasnya seseorang melalui nilai yang didapat tersebut.

3. Dapat Menunjukkan Identitas Diri Seseorang

Dalam dunia kerja tentu hal paling awal untuk menentukan identitas anda adalah ijazah. Mengapa demikian? Hal ini dikarenakan siapa anda dan kemampuan apa atau seberapa intelektualnya diri anda dapat dilihat dari selembar kertas yang disebut sebagai ijazah.

4. Ijazah dan Status Sosial

Orang yang mengenyam pendidikan dalam kurun waktu tertentu biasanya akan mendapat gelar sebagai orang terdidik bahkan kaum cendekiawan. Status sosial yang kerap dipandang sebagai suatu kehormatan ini dapat anda rasakan setelah anda menyelesaikan proses pembelajaran dan mendapat ijazah sebagai bukti hasil akhir yang anda peroleh.

5. Syarat Melamar Pekerjaan

Bagi anda pencari kerja atau bahkan penyedia lapangan pekerjaan baru tentu saja sangat bergantung pada ijazah untuk menilai kredibilitas

seseorang bukan? Ijazah bukan sekedar selembar kertas sebagai bukti kelulusan dari badan terkait namun juga sebagai jaminan ketika melamar pekerjaan. Pihak penyedia pekerjaan pasti akan lebih memihak pada seseorang yang mengenyam pendidikan tertentu untuk mendapatkan suatu keahlian pada bidang yang dibutuhkan dibandingkan dengan memilih seseorang yang tidak mengenyam pendidikan yang berhubungan dengan pekerjaan yang akan ditawarkan. **yarat Melamar Pekerjaan**

6. Pengakuan yang Sah dari Negara

Sekilas kita melihat pendidikan dari sudut pandang yang berbeda dari segi hukum. Untuk mendapatkan pekerjaan tentu dibutuhkan dokumen dimana ijazah merupakan salah satu poin yang paling penting. Seseorang yang mempunyai ijazah adalah orang terdidik pada bidang tertentu dan mempunyai pengakuan dari badan yang legal dari negara masing-masing. Pengakuan yang sah ini tentu tidak dapat dipalsukan secara mudah oleh oknum tertentu karena ancaman hukuman sudah ditetapkan oleh pihak pemerintah.

7. Sebagai Penentu Besarnya Gaji Pekerjaan

Gaji Penyedia lapangan kerja mungkin saja merekrut dua pegawai dari jenjang pendidikan yang berbeda untuk memegang kuasa atau jenis pekerjaan yang sama. Namun salah satu dari pegawai yang mempunyai jenjang lebih tinggi biasanya akan memperoleh gaji atau penghasilan yang lebih tinggi walaupun mempunyai tanggung jawab yang sama.

8. Ijazah dan Kenaikan Jabatan

Seseorang yang mempunyai karir pada badan tertentu bisa dapat melanjutkan jenjang pendidikan yang bisa diikuti secara lebih mudah melalui online untuk memperoleh gelar yang lebih tinggi. Semakin tingginya gelar yang dimiliki akan membuka kesempatan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih baik. Namun terdapat juga beberapa kasus dimana pegawai harus menempuh jenjang yang lebih tinggi sebagai syarat kenaikan jabatan.⁴¹

Dalam perspektif hukum perdata, Ijazah dikategorikan atau dilihat sebagai sebuah benda yang memiliki nilai atau berharga dan didalamnya melekat hak milik seseorang terhadap benda tersebut. Ijazah dalam hukum perdata termasuk sebagai benda bergerak dan berwujud. Ijazah sebagai benda berwujud karena ijazah sebagai benda yang memiliki wujud fisik sehingga dapat diraba menggunakan panca indra manusia, serta ijazah sebagai benda bergerak karena sifat dari ijazah tersebut dapat berpindah atau dipindahkan. Ijazah sebagai benda jika dikaitkan dengan tindakan pengusaha yang melakukan penahanan ijazah asli pekerja, terdapat peralihan pihak yang memegang ijazah yang didasari dengan perjanjian yang disepakati oleh pekerja dan pengusaha. Hal ini berarti berpindahnya penguasaan terhadap benda berupa ijazah asli pekerja timbul karena adanya kesepakatan berupa perjanjian yang artinya ijazah tersebut sebagai jaminan agar pekerja tidak

⁴¹<https://manfaat.co.id/manfaat-ijazah> diakses pada tanggal 22 September 2020 pukul 20.00 wit

mudah untuk berhenti bekerja dengan pengusaha dan mencari pekerjaan di tempat lain.

K.R.M.T. Tirtodiningrat merumuskan perjanjian sebagai suatu peristiwa atau perbuatan berdasarkan kata sepakat diantara dua orang atau lebih yang menimbulkan akibat-akibat hukum yang diperkenankan oleh undang-undang.

Jika dilihat dari definisi diatas, maka hubungan hukum antara kedua belah pihak itu lahir Karena adanya kesepakatan. Sedangkan kesepakatan itu merupakan tanda lahirnya suatu perjanjian. Jadi proses penahanan ijazah didasari oleh adanya suatu perjanjian yang disepakati oleh kedua belah pihak hingga pada tahap pelaksanaan perjanjian.

Berdasarkan pada teori, ada tiga tahap dalam membuat perjanjian yakni : ⁴²

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

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

⁴² Salim Hs, Op.Cit., hlm. 26

pemberi kerja lebih tinggi dari pekerja karena pekerja adalah pihak yang membutuhkan pekerjaan dan pengusaha adalah pihak yang menentukan diterima atau tidaknya pekerja untuk bekerja di perusahaannya. Terkait dengan penahanan ijazah ketika pekerja tidak sepakat dengan penahanan atas ijazah asli miliknya, maka konsekuensi yang terjadi adalah pekerja tidak diterima oleh pengusaha untuk bekerja di perusahaannya. Hal ini terjadi karena adanya ketidaksesuaian pendapat dalam penawaran dan penerimaan sehingga tidak bisa dilanjutkan pada tahap selanjutnya. Pada tahap selanjutnya yakni tahap contractual, pada tahap ini terkait dengan persesuaian pernyataan kehendak antara para pihak yakni kesepakatan pekerja dan pengusaha tentang diterimanya pekerja untuk bekerja oleh pengusaha dengan syarat ijazah asli milik pekerja tersebut ditahan oleh pengusaha sebagai jaminan dan dikembalikan pada waktu yang ditentukan. Pada tahap ini, kesepakatan terutama mengenai penahanan ijazah asli milik pekerja ini dapat dituangkan dalam bentuk perjanjian tertulis. Perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam bentuk tertulis disertai dengan tanda tangan para pihak maka perjanjian tersebut memiliki kekuatan pembuktian yang kuat apabila terjadi permasalahan dalam penerapan perjanjian tersebut.

Pada tahap yang terakhir yakni tahap post contractual, ini merupakan tahap pelaksanaan dari perjanjian yang telah disepakati oleh pekerja dan pengusaha terutama pelaksanaan penahanan ijazah asli milik pekerja. Pelaksanaan pada tahap terakhir ini dimulai dari penyerahan ijazah asli pekerja kepada pengusaha sebagai jaminan pekerja tidak menjadikan

tempatya bekerja sebagai batu loncatan maupun sebagai syarat agar mudah dalam mengurus pelatihan pekerja, hingga pada pengembalian ijazah asli tersebut secara utuh seperti dalam keadaan semula kepada pihak pekerja.

Untuk melihat apakah perjanjian penahanan ijazah itu sah atau tidak, maka harus diukur berdasarkan pasal 1320 BW tentang syarat sahnya perjanjian, yaitu sebagai berikut :⁴³

a. Sepakat (*Toestemming*)

Kesesuaian, kecocokan, pertemuan kehendak dari yang mengadakan perjanjian atau pernyataan kehendak yang disetujui antara para pihak. Unsur kesepakatan antara lain :

- a) *Offerte* (penawaran) adalah pernyataan pihak yang menawarkan
- b) *Acceptasi* (penerimaan) adalah pernyataan pihak yang menerima penawaran.

Jika dilihat dari perjanjian penahanan ijazah, pastinya kedua belah telah memenuhi syarat adanya kesepakatan, karena jika tidak sepakat maka ijazah tidak akan ditahan. Selanjutnya menurut pasal 1321 KUH Perdata, kata sepakat harus diberikan secara bebas, dalam arti tidak ada paksaan, penipuan, dan kekhilafan. Masalah lain yang dikenal dalam KUH Perdata yakni yang disebut cacat kehendak (kehendak yang timbul tidak murni dari yang bersangkutan). Tiga unsur cacat kehendak (pasal 1321 KUH Perdata) antara lain :

1. Kekhilafan /kekeliruan/kesesatan/*dwaling* (pasal 1322 KUH Perdata).

⁴³ Handri Raharjo, *op.Cit.*, h. 47-57

Sesat dianggap ada apabila pernyataan sesuai dengan kemauan tapi kemauan itu didasarkan atas gambaran yang keliru baik mengenai orangnya (disebut *error in persona*) atau objeknya (disebut *error in substantia*).

2. Paksaan /*dwang* (pasal 1323-1327 KUH Perdata)

Paksaan bukan karena kehendaknya sendiri, namun dipengaruhi oleh orang lain. Paksaan telah terjadi bila perbuatan itu sedemikian rupa sehingga dapat menakutkan seseorang yang berpikiran sehat dan apabila perbuatan itu dapat menimbulkan ketakutan pada orang tersebut bahwa dirinya atau kekayaannya terancam dengan suatu kerugian yang terang dan nyata.

3. Penipuan /*bedrag* (pasal 1328 KUH Perdata)

Pihak yang menipu dengan daya akalnya menanamkan suatu gambaran yang keliru tentang orangnya atau objeknya sehingga pihak lain berhak untuk menyepakati.

b. Kecakapan

Dalam kontrak juga dipenuhi syarat bahwa mereka yang mengadakannya haruslah cakap menurut hukum. Apa yang dimaksudkan dengan cakap menurut hukum pada dasarnya adalah setiap orang yang sudah dewasa atau akil balig dan sehat pikirannya. Para pihak yang terlibat dalam perjanjian penahanan ijazah ini merupakan orang yang cakap menurut hukum, karena yang satunya merupakan pengusaha dan yang satunya merupakan pekerja.

c. Suatu hal tertentu

Suatu hal tertentu disini berbicara tentang objek perjanjian (pasal 1332 s/d 1334 KUH Perdata). Jadi objek perjanjian ini adalah tentang penahanan ijazah dari seorang calon pekerja, yang dibuat dan ditandatangani oleh calon pekerja diatas materai.

d. Suatu sebab yang halal

Sebab yang dimaksud adalah isi perjanjian itu sendiri atau tujuan dari pihak mengadakan perjanjian (lihat pasal 1337 KUH Perdata). Halal adalah tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Perjanjian penahanan ijazah ini tidak diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sehingga menurut Undang –Undang diperbolehkan.

Sehingga berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata, dapat ditarik kesimpulan bahwa perjanjian penahanan ijazah itu sah menurut hukum.

Selain berdasarkan syarat sahnya perjajian, maka bisa juga dilihat dari asas-asas perjanjian. Dalam perjanjian ada beberapa asas, namun secara umum asas perjanjian itu ada lima yaitu :

1) Asas kebebasan berkontrak

Asas ini bermakna bahwa setiap orang bebas membuat perjanjian dengan siapapun, apaapun isinya, apapun bentuknya sejauh tidak melanggar undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.(pasal 1337 dan 1338 KUH Perdata). Asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk :

- a. Membuat atau tidak membuat perjanjian;
- b. Mengadakan perjanjian dengan siapapun;
- c. Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan , dan persyaratannya;
- d. Menentukan bentuknya perjanjian , yaitu tertulis atau lisan.

Asas kebebasan berkontrak yang dimaksud diatas meliputi bentuk dan isi dari perjanjian. Bentuk perjanjian berupa kata sepakat (consensus) saja sebenarnya sudah cukup untuk dikatakan sebagai sebuah kontrak, dan apabila dituangkan dalam suatu akta (surat) hanyalah dimaksud sekedar sebagai alat pembuktian semata saja. Berdasarkan asas kebebasan berkontrak ini lah, perjanjian penahanan ijazah ini bisa dilakukan, karena menurut undang-undang, para pihak boleh membuat perjanjian bagaimanapun bentuk dan isinya dengan pihak manapun.

2) Asas konsensualisme

Perjanjian lahir atau terjadi dengan adanya kata sepakat (pasal 1320, pasal 1338 KUH Perdata).Hal ini dimaksudkan untuk mewujudkan kemauan para pihak.Asas konsensualisme merupakan asas yang menyatakan bahwa perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal, tetapi cukup dengan adanya kesepakatan kedua belah pihak.Kesepakatan merupakan persesuaian antara kehendak dan pernyataan yang dibuat oleh kedua belah pihak.Untuk asas konsensualisme ini, hamper sama dengan adanya kata sepakat pada syarat sahnya perjanjian.

3) Asas mengikatnya suatu perjanjian (pacta sunt servanda)

Perjanjian dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya (pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata). Asas ini disebut juga asas kepastian hukum. Asas ini berhubungan dengan akibat perjanjian. Asas ini merupakan asas bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat para pihak, sebagaimana layaknya undang-undang. Mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak yang dibuat para pihak. Karena para pihak sudah membuat perjanjian penahanan ijazah, maka para pihak wajib mematuhi.

4) Asas itikad baik

Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik (pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata). Asas itikad baik merupakan asas bahwa para pihak yaitu pihak kreditur dan debitur harus melaksanakan substansi kontrak berdasarkan kepercayaan dan keyakinan yang teguh atau kemauan baik dari para pihak.

5) Asas kepribadian

Asas kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang akan melakukan atau membuat kontrak hanya untuk kepentingan perseorangan saja. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUH Perdata. Pasal 1315 KUH Perdata berbunyi : “Pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri”. Inti dari ketentuan bahwa

seseorang mengadakan perjanjian hanya untuk kepentingan dirinya sendiri. Pasal 1340 KUH Perdata berbunyi : “Perjanjian hanya berlaku antara para pihak yang membuatnya”. Ini berarti bahwa perjanjian yang dibuat para pihak hanya berlaku bagi mereka yang membuatnya. Namun ketentuan ini ada pengecualiannya sebagaimana diintrodusir pada pasal 1317 KUH Perdata yang berbunyi : “Dapat pula perjanjian diadakan untuk pihak ketiga, bila suatu perjanjian yang dibuat untuk diri sendiri, atau suatu pemberian kepada orang lain, mengandung suatu syarat semacam itu”. Pasal ini mengkonstruksikan bahwa seseorang dapat mengadakan perjanjian untuk kepentingan pihak ketiga dengan suatu syarat yang ditentukan. Sedangkan Pasal 1318 KUH Perdata tidak hanya mengatur perjanjian untuk diri sendiri tetapi juga untuk kepentingan ahli warisnya dan untuk orang-orang yang memperoleh hak dari padanya. Perjanjian penahanan ijazah ini berlaku bagi para pihak yang membuatnya.

Jadi menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata , perjanjian penahanan ijazah ini dapat dilakukan karena dia memenuhi syarat sahnya perjanjian dan sesuai dengan asas kebebasan berkontrak. Kesepakatan mengenai penahanan ijazah asli milik pekerja yang dituangkan dalam perjanjian merupakan bagian dari 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.

B. Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Menurut Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Seperti yang telah diketahui bersama bahwa jumlah usia produktif di Negara ini sangatlah banyak, sedangkan lapangan pekerjaan sangat terbatas. Hal itulah yang membuat banyak calon pekerja yang rela melakukan apa saja agar bisa bekerja dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Pengusaha pun terkadang mempergunakan hal tersebut untuk membuat persyaratan yang agak memberatkan bagi calon pekerja. Salah satunya yaitu persyaratan untuk menahan ijazah pekerja yang akan bekerja selama waktu tertentu. Alasan mereka adalah karena Perilaku karyawan yang banyak melanggar kontrak kerja yang membuat mereka akhirnya menahan ijazah asli. Mengenai hal ini selalu disebutkan di perjanjian kerja. Jadi memang disepakati oleh pekerja yang bersangkutan. Ijazahnya pun disimpan di brankas, sehingga terjamin aman keberadaannya.⁴⁴

Dosen Hukum Perburuhan Universitas Trisakti, Yogo Pamungkas, mengatakan pada dasarnya tidak ada aturan hukum perburuhan yang secara spesifik mengatur jaminan dalam hubungan kerja. Dengan demikian, tidak

⁴⁴<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt59f730ad13c2c/ijazah-ditahan-saat-masuk-kerja-ini-penjelasan-hukumnya> diakses pada tanggal 24 September 2020 pukul 09.00 wit

ada larangan maupun anjuran mengenai penahanan ijazah asli sebagai jaminan.⁴⁵

Selama diatur dalam kontrak kerja secara jelas dan disepakati para pihak, menurut Yogo, hal itu sah-sah saja. Menurutnya, perjanjian kerja 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.

Mengadopsi ketentuan hukum perdata itu, seharusnya perjanjian kerja yang dibuat tanpa adanya kesepakatan para pihak, juga dapat dimintakan pembatalan ke pengadilan. Jika pengadilan menyatakan bahwa perjanjian tersebut batal, artinya perjanjian tersebut tidak berlaku dan Anda tidak diharuskan untuk membayar penalti atau hal-hal lain yang terkait dengan perjanjian tersebut.

Namun, jika perjanjian tersebut tidak dinyatakan batal oleh pengadilan, maka berlaku pasal 62 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum

⁴⁵ *ibid*

berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja kecuali jika hubungan kerja itu berakhir karena hal-hal berikut:

1. pekerja meninggal dunia;
2. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
4. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Jadi, jika kita mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan tersebut sebelum masa kerja habis dengan asumsi perjanjian kerja Anda tidak dibatalkan, sesuai penjelasan di atas, menurut UU Ketenagakerjaan kita diwajibkan membayar ganti rugi kepada perusahaan sebesar upah sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.

Adapun soal penahanan ijazah oleh perusahaan, hal tersebut mungkin dimaksudkan agar kita melaksanakan kewajibannya membayar ganti rugi tersebut. Walaupun, menurut kami, hal tersebut tidak diperlukan karena apabila Anda tidak membayar ganti rugi, perusahaan dapat mengajukan gugatan atas dasar wanprestasi tersebut.

Penahanan ijazah tidak dapat dikategorikan sebagai pelanggaran hukum atau tindak pidana karena perbuatan tersebut tidak diatur/dinyatakan sebagai pelanggaran hukum atau tindak pidana baik di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (“KUHP”) maupun Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Oleh karena itu dalam hal ini, kita perlu memastikan bahwa di dalam perjanjian kerja antara kita dengan perusahaan diatur masalah penahanan ijazah jika belum membayar ganti rugi karena mengundurkan diri sebelum jangka waktu berakhir.

Apabila diperjanjikan demikian, dan telah disepakati oleh para pihak, maka ketentuan tersebut berlaku bagi pekerja. Karena berdasarkan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (“KUH Perdata”) perjanjian yang dibuat secara sah oleh para pihak berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, maka secara hukum para pihak wajib memenuhi isi perjanjian yang telah disepakati itu. Jadi, tindakan perusahaan untuk menahan ijazah sah menurut hukum jika sebelumnya telah diperjanjikan. Namun Masalahnya adalah, setelah pekerja memenuhi semua kewajiban (membayar ganti rugi) ijazah tetap tidak dikembalikan oleh perusahaan. Berarti pengusaha telah mengingkari kewajibannya dan melanggar hak pekerja.

Perjanjian kerja memiliki manfaat yang besar bagi para pihak yang terlibat dalam perjanjian tersebut. Perjanjian ini menjadi begitu penting karena dengan perjanjian kerja yang dibuat dan ditaati bersama akan dapat

menciptakan ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pihak pekerja maupun pengusaha.⁴⁶

⁴⁶ Lalu Husni, “Hukum Ketenagakerjaan Indonesia” (Jakarta: Rajawali Pers, 2003), h. 10

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 , “*Stusi 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>