

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA TERHADAP  
PERUSAHAAN YANG MENAHAN IJAZAH DI TINJAU  
MELALUI UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**OLEH**

**NAZHZHAM THAHTHAWI  
H1120092**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Mencapai Gelar Sarjana Hukum**



**PROGRAM STRATA SATU (S-1)  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
2024**

## **LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING**

### **PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA TERHADAP PERUSAHAAN YANG MENAHAN IJAZAH DI TINJAU MELALUI UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**OLEH :**

**: NAZHZHAM THAHTHAWI  
NIM : H.11.20.092**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Mencapai Gelar Sarjana Hukum  
Disetujui Oleh Tim Pembimbing  
Pada Tanggal Juni 2024**

**Menyetujui,**

**PEMBIMBING I**



**DR.NUR INSANI, S.H., M.H**  
**NIDN : 0924076902**

**PEMBIMBING II**



**MUH. SYARIF LAMANASA, S.H.,M.H**  
**NIDN : 0907028402**

**LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI**  
**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA TERHADAP**  
**PERUSAHAAN YANG MENAHAN IJAZAH DITINJAU**  
**MELALUI UNDANG-UNDANG NO. 13 THAUN 2003**  
**TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**OLEH:**  
**NAZHZHAM THATHAWI BACULU**  
**NIM : H1120092**

**SKRIPSI**

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji  
Pada Tanggal 12 Juni 2024  
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

1. Dr. Hijrah Lahaling, S.H.I.,M.H
2. Dr. Hi. Marwan Djafar, SH.,MH
3. Arpin, SH.,MH
4. Dr. Nur Insani, S.H.M.H
5. Muh. Syarif Lamanasa, S.H.,MH

**Ketua**

**Anggota**

**Anggota**

**Anggota**

**Anggota**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Hukum



**DR. HIJRAH LAHALING, S.H.I.,M.H.**

**NIDN : 0908088203**

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **NAZHZHAM THAHTHAWI**

Nim : **H1120092**

Konsentrasi : **HUKUM PERDATA**

Program Studi : **ILMU HUKUM**

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini berjudul “Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Perusahaan Yang Menahan Ijazah Di Tinjau Melalui Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” adalah benar-benar asli/merupakan karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar sarjana baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dan bimbingan dan saran pembimbing dan penguji pada saat ujian skripsi ini.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila terdapat kekeliruan dikemudian hari terbukti pernyataan yang saya buat tidak benar, maka saya akan bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini

**Gorontalo, 06 Juni 2024**  
**Yang Membuat Pernyataan**



**Nazhzhah Thahthawi**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan nikmat kesehatan dan keafiatan kepada penulis, sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat ujian, guna untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan penjelasan yang menyeluruh dan mendalam mengenai *“Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Perusahaan Yang Menahan Ijazah Di Tinjau Melalui Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”*.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan Skripsi ini yang antara lain :

1. Kedua orangtua tercinta penulis Ayah Irwan M.A Baculu Ibu Salma Dukalang
1. Bapak Ichsan Gaffar, S. Ak, M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo.
2. Bapak DR. Abdul Gaffar La Tjokke, MSi selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo.
3. Ibu DR. Hijrah Lahaling, S.Hi., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo.
4. Ibu DR. Nur Insani, S.H, M.H., selaku Wakil Dekan 1 bidang akademik Fakultas dan bidang keuangan Fakultas Hukum Universitas Gorontalo sekaligus selaku pembimbing I yang telah mengarahkan dan memberikan masukan terhadap penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Jupri, S.H., M.H selaku Wakil Dekan II bidang kemahasiswaan Dosen Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo.
6. Ibu DR. Darmawaty, S.H., M.H. selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Gorontalo.
7. Bapak Haritsa S.H., M.H. selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Gorontalo Seluruh Staf Dosen Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo.
8. Bapak Syarif Lamanasa, SH.,MH selaku pembimbing II yang telah mengarahkan dan memberikan masukan terhadap penyusunan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga bantuan dan dorongan yang penulis terima dari semua pihak, dapat menjadi petunjuk kearah masa depan yang lebih baik. Aamiin.

**Gorontalo, 06 Juni 2024**

Hormat saya,



**NAZHZHAM THAHTHAWI**  
**H1120092**

## ABSTRAK

### **NAZHZHAM THAHTHAWI. H1120092. PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA TERHADAP PERUSAHAAN YANG MENAHAN IJAZAH DI TINJAU MELALUI UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui penyebab pekerja perusahaan menahan ijazah pekerja dan (2) untuk mengetahui upaya yang dapat dilakukan dalam memberikan perlindungan hukum pekerja terhadap perusahaan yang menahan ijazah ditinjau melalui Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jenis penelitian ini hukum empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat. Sampel dalam penelitian ini Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Bone Bolango, perusahaan yang melakukan penahanan ijazah, dan perwakilan pekerja yang ditahan ijazahnya oleh pihak perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan faktor-faktor penyebab perusahaan yang menahan ijazah pekerja dikarenakan (pertama) karena kontrak perjanjian kerja yang melibatkan pihak perusahaan dan pekerja dimana pekerja diharuskan menaati isi dari perjanjian kerja serta tanggung jawab pekerja, (2) Upaya perlindungan hukum pekerja terhadap perusahaan yang menahan ijazah mereka, pihak disnaker dapat menjembatani permasalahan antara pekerja/tenagakerja dengan perusahaan pemberi kerja ialah melakukan pemanggilan antara kedua belah pihak dan melakukan klarifikasi dengan kedua belah pihak dalam proses mediasi, Adapun yang di rekomendasikan dalam penelitian ini (1) sebaiknya dilakukan penyempurnaan UU Ketenagakerjaan dengan mengatur secara khusus mengenai perlindungan hukum kepada pekerja berkenaan dengan penahanan ijazah. (2) Sebaiknya para pekerja hendaknya membaca dan memahami isi perjanjian kerja mengenai penahanan ijazah secara cermat dikarenakan isi perjanjian terkadang bisa menimbulkan perselisihan hubungan industrial di kemudian hari.

Kata kunci: perlindungan hukum, pekerja, perusahaan



## **ABSTRACT**

### **NAZHZHAM THAHTHAWI. H1120092. THE LEGAL PROTECTION OF WORKERS AGAINST COMPANIES WITHHOLDING DIPLOMAS REVIEWED FROM LAW NO.13 OF 2003 ON EMPLOYMENT**

*This research aims (1) to determine the cause of the company's officials withholding diplomas from workers and (2) to find the efforts made in providing legal protection for workers against companies that withhold diplomas reviewed from Law No.13 of 2003 on Employment. This type of research empirical law is a method of legal research that serves to see the law in a real sense and examine how the law works in the community. The samples in this study are the Labor Office, Cooperatives, and SMEs Bone Bolango, companies that withhold diplomas, and representatives of the detained diploma workers by the companies. The results show the factors that cause companies to withhold workers ' diplomas due to (1) the employment agreement contract involving the company and workers. Workers are required to comply with the contents of the employment agreement as well as the responsibilities of workers, (2) As for legal protection efforts of workers against companies that withhold diplomas, the Labor Office can bridge the problems between workers and the employer company to make a call between the two parties and make a clarification with both parties in the mediation process. The recommendations in this study are: (1) Labor Law must be improved by regulating specifically the legal protection of workers concerning the detention of diplomas. (2) Workers should read and understand the contents of the employment agreement regarding the detention of diplomas carefully because the contents of the agreement can sometimes cause industrial relations disputes in the future.*

**Keywords:** legal protection, workers, company





## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Umum Tentang Pekerja.....	8
2.2 Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja.....	10
2.2.1 Pengertian Hubungan Kerja.....	10
2.2.2 Unsur-unsur Dalam Perjanjian Kerja/Hubungan Kerja.....	14
2.2.3 Bnetuk Dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja.....	15
2.3 Tinjauan Umum Tentang Penahanan Ijazah Dalam Perjanjian Kerja...17	
2.4 Kerangka Pikir .....	22
2.5 Definisi Operasional .....	23
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis penelitian.....	24
3.2 Obyek Penelitian.....	24
3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	24

3.4	Jenis dan Sumber Data .....	24
3.5	Populasi dan Sampel.....	25
3.6	Teknik Pengumpulan Data .....	25
3.7	Analisis Data .....	26
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambaran Umu Lokasi Penelitian.....	27
4.2	Faktor Penyebab Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pihak Perusahaan...42	
4.2.1	Ikatan Kontrak Kerja.....	42
4.2.2	Tanggung Jawab Pekerja.....	47
4.3	Upaya Perlindungan Pekerja Terhadap Perusahaan Yang Menahan Ijazah.....	53
4.3.1	Disnaker Menjadi Mediator.....	53
<b>BAB V PENUTUP</b>		
5.1	Kesimpulan.....	62
5.2	Saran.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>63</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>		

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam Alinea keempat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945), tujuan bangsa Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia. Jika menurut pembukaan UUD 1945, pembangunan nasional dikehendaki dalam rangka hal mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur<sup>1</sup>. Kesejahteraan suatu negara kemudian dapat dilihat dari upaya masyarakat atau warga negara dalam memenuhi kebutuhan hidupnya mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan sekunder. Negara Indonesia saat ini ialah negara yang dalam proses pembangunan nasional secara terus menerus seperti Pendidikan, politik, sosial budaya, keamanan juga perekonomian. Di dalam menjalankan perekonomian membutuhkan para pelaku usaha (pengusaha atau badan usaha), para konsumen juga pekerja. Pengusaha atau perusahaan memainkan peran penting dalam perekonomian dengan menciptakan lapangan kerja dan membantu mengembangkan bisnis.

Di zaman sekarang atau saat ini, jika ingin mendapatkan pekerjaan yang layak maka harus berusaha semaksimal mungkin karena di dunia kerja saat ini tidak hanya kompetitif dengan cukup mengandalkan kecerdasan, karena ini dapat menjadikan standarisasi perusahaan yang berpengaruh pada sistem perekrutan pekerja yang harus memenuhi standar yang ditentukan. Perusahaan memegang

---

<sup>1</sup> UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945

peran penting dalam membantu menciptakan lapangan kerja dan menumbuhkan perekonomian, sehingga pemerintah dan instansi terkait lainnya harus mendukung kebijakan di dunia kerja, salah satu caranya ialah pemerintah membuat undang-undang, keputusan juga peraturan lain yang isinya ialah peraturan mengenai ketenagakerjaan di dalam dunia kerja. Semua pekerja dan pihak yang mempekerjakan pekerja harus mematuhi aturan tersebut.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan, serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan

Undang-Undang melindungi pekerja dari perlakuan tidak adil dan memastikan mereka memiliki hak yang mereka butuhkan agar aman di tempat kerja. Dan kewajiban yang utama dari perusahaan ialah memenuhi hak juga kewajiban para pekerja. Pemerintah juga bertanggungjawab untuk menetapkan pedoman dan mengawasi pelaksanaan standar ketenagakerjaan agar standar atau peraturan tersebut tidak dilanggar. Beberapa faktor diperlukan untuk mendukung suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan keberhasilannya, yaitu sumber daya manusia, teknologi dan keterampilan/keahlian terutama sumber daya manusia merupakan hal utama tau terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Belakangan ini sering terjadi permasalahan mengenai perjanjian kerja, yang mana dalam perjanjian kerja terdapat klausul yang membebankan pihak pekerja seperti menahan ijazah pekerja selama kontrak kerja berlangsung. Ini

terjadi karena jumlah pencari kerja tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan kemudian ditambah jumlah kebutuhan hidup semakin meningkat, kepanikan tersebut yang membuat para pencari kerja akhirnya memutuskan untuk menerima pekerjaan yang ditawarkan dalam bentuk apapun asal yang bersangkutan mendapatkan pekerjaan. Hal ini bisa dipahami dikarenakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-undang Hukum Perdata memang secara eksplisit tidak mengatur terkait praktik penahanan ijazah karyawan.

Dalam dunia bisnis dan perkembangan negara saat ini, peran tenaga kerja sangat penting karena sumber daya manusia (SDM). Salah satu faktor penting dalam perkembangan dunia bisnis serta pembangunan negara selain teknologi dan manajemen yang baik. Sebuah perusahaan tidak dapat berjalan tanpa pekerja yang terlibat dalam bisnis dan pengembangan. Satu hal yang tidak diatur dalam undang-undang, bahwa pernyataan yang melarang atau menganjurkan penahanan atau penyimpanan dokumen asli di tempat kerja diberlakukan oleh perusahaan, sehingga tidak ada kepastian hukum jika dokumen dilakukan permintaan penahanan atau penyimpanan.

Tujuan sebenarnya dari penahanan ijazah pekerja adalah ijazah pekerja dijadikan sebagai benda jaminan. Ijazah asli milik pekerja digunakan sebagai jaminan kontrak kerja antara perusahaan dan pekerja. Benda jaminan dengan kata lain telah mengalami penafsiran ekstensif pada perkembangannya. Sesuatu yang memiliki sifat kebendaan dan dapat dialihkan serta memiliki nilai ekonomis pada dasarnya merupakan pengertian dari benda jaminan. Tetapi tidak adanya kenyataan bahwa ijazah dapat dialihkan maupun memiliki nilai jual atau nilai

ekonomis. Dengan kata lain, nilai ekonomis ijazah tersebut tidak ada. Dalam dunia kerja, ijazah biasanya digunakan sebagai syarat terlampir. Namun yang terjadi kini, banyak perusahaan yang kemudian memberlakukan ijazah pekerjaanya sebagai jaminan kontrak kerja.

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 untuk melamar pekerjaan. 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.

Perusahaan dalam hal ini memiliki kewenangan untuk membuat peraturan perusahaan (PP). Peraturan perusahaan itu dibuat secara sepihak oleh pengusaha secara tertulis yang memuat ketentuan tentang syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Perusahaan boleh mencantumkan kewajiban pekerja semaksimal mungkin, asal peraturan perusahaan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan tidak melanggar ketertiban umum, dan tata kesusilaan<sup>2</sup>.

Pihak pengusaha kerap kali mencantumkan kewajiban pekerja untuk menyerahkan Ijazah Asli Pendidikan sebagai salah satu syarat wajib untuk mendaftar perusahaan. Perusahaan memiliki hak penuh untuk meminta dan menahan ijazah asli pelamar karena pengusaha memiliki kedudukan yang lebih kuat dari pekerja.

---

<sup>2</sup> Asikin, dkk. 2008, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo, Jakarta,, hlm.78

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

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/karyawan dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Untuk melindungi pekerja/buruh dari perlakuan diskriminasi maka diperlukan perjanjian kerja, dimana perjanjian kerja tersebut yang nantinya mengatur hak dan kewajiban pekerjadan pengusaha. Pengertian Perjanjian Kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) adalah

*“suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”<sup>3</sup>.*

---

<sup>3</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Tentunya perjanjian seperti ini mengakibatkan kerugian bagi salah satu pihak yang dalam hal ini adalah buruh. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, antara lain hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban majikan. Selanjutnya perihal pengertian perjanjian kerja, pendapat lain mengatakan bahwa perjanjian kerja pada dasarnya ialah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lain.

Penahanan ijazah yang dilakukan perusahaan merupakan pelanggaran karena berkaitan dengan kebebasan seseorang. Setiap orang termasuk pekerja mempunyai hak yang paling hakiki yang harus dihormati oleh siapapun, baik itu berkaitan dengan penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan. Pekerja berhak untuk menggunakan ijazah yang mereka miliki tanpa harus ditahan oleh pihak perusahaan, bila perusahaan melakukan penahanan itu termasuk dalam kategori pelanggaran hak.



Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian *Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Perusahaan Yang Menahan Ijazah Ditinjau Melalui Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apa faktor-faktor penyebab perusahaan menahan ijazah pekerja?
2. Upaya apa yang dapat dilakukan dalam memberikan perlindungan hukum pekerja terhadap perusahaan yang menahan ijazah?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui penyebab pekerja perusahaan menahan ijazah pekerja ditinjau melalui undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Untuk mengetahui upaya yang dapat dilakukan dalam memberikan perlindungan hukum pekerja terhadap Perusahaan yang menahan ijazah ditinjau melalui undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Untuk dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta kemampuan terhadap penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha dalam hubungan kerja ditinjau melalui undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Diharapkan dari hasil penelitian, dapat dijadikan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Umum Tentang Pekerja**

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

a. Hak atas pekerjaan

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

b. Hak atas upah yang layak

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

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

c. Hak untuk berserikat dan berkumpul

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

d. Hak Atas Perlindungan Keamanan, Keselamatan dan Kesehatan

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

e. Hak untuk diproses secara hukum yang sah

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

f. Hak untuk diperlakukan secara sama

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

g. Hak atas rahasia pribadi

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

h. Hak atas kebebasan suara hati

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

## **2.2 Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Hubungan Kerja**

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

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai

bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan PKB. Atas dasar itulah, dalam pembahasan mengenai hubungan kerja ketiganya akan dibahas secara terpadu karena merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan sebagai komponen hubungan industrial<sup>4</sup>. Selain pengertian tersebut, dalam pendapat dari Iman Seopomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pekerja mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pengusaha atau majikan, dan pengusaha atau majikan tersebut mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan sesuai dengan tenaga yang telah dikeluarkan oleh pekerja.

“Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdata seperti yang sudah penulis sebutkan, tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah dibawah perintah pihak lain, dibawah perintah pihak lain ini maksudnya menunjukan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan. Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial- ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja

---

<sup>4</sup> Lalu Husni, 2007. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi, Jakarta, Raja Grafindo Persada. Hal 28

dengan perjanjian lainnya.”<sup>5</sup>

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

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

Perjanjian dikenal dengan adanya suatu asas yang disebut *freedom of contract* atau asas kebebasan berkontrak. Asas ini memberikan keleluasaan kepada siapa saja untuk membuat perjanjian yang berisi apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan aturan hukum dan perundang-undangan yang berlaku, norma kesusilaan dan ketertiban umum.

Selanjutnya dalam suatu perjanjian pasal-pasal yang diperjanjikan merupakan *optional law* karna ia mengikat bagi para pihak yang bersetju

---

<sup>5</sup> *Ibid*, hal 62

untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Suatu perjanjian adalah hukum tambahan bagi mereka yang bersetuju, atau dengan kata lain, suatu perjanjian adalah Undang-Undang bagi mereka yang bersetuju atau berjanji.

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

“Bersifat memaksa merupakan sifat dari hukum ketenagakerjaan itu sendiri, maksudnya yaitu tidak dapat dikesampingkan oleh para pihak dalam membuat perjanjian kerja karena perjanjian kerja merupakan bagian hukum ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perjanjian. Hukum perjanjian yang mengatur ketentuan umum, sepanjang tidak diatur oleh hukum ketenagakerjaan, berlaku dalam perjanjian kerja, tetapi bila Undang-undang Ketenagakerjaan telah mengaturnya, maka ketentuan



tersebut bersifat memaksa, artinya tidak dapat dikesampingkan”

### 2.2.2 Unsur-unsur Dalam Perjanjian Kerja/Hubungan Kerja

“Dalam Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah, dan upah.” Beberapa unsur dari hubungan kerja yakni<sup>6</sup> :

#### a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

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

#### b. Adanya unsur perintah

Harus tunduk terhadap segala perintah dari pihak pengusaha untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan yang sudah diperjanjikan, maka dari itu pekerja harus patuh dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan isi perjajiannya

#### c. Adanya upah

Dalam hubungan kerja atau perjanjian kerja, upah memegang

---

<sup>6</sup> Abdul Khakim, 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra AdityaBakti, Bandung. Hal 63

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

### **2.2.3 Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja**

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

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

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

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

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

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

jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

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

### 2.3 Tinjauan Umum Tentang Penahanan Ijazah Dalam Perjanjian Kerja

Terdapat perundang-undangan yang mengatur terkait Ketenagakerjaan, yang sebelumnya ditetapkan dalam Pasal 1601 a KUHP yang menyebutkan bahwasannya

*“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya yaitu majikan untuk selama waktu tertentu dengan menerima upah.”*

Isi perjanjian kerja menjadi dasar utama terjadinya permasalahan, jenis pekerjaan dalam perjanjiannya harus berlandaskan ketetapan perundang-undangan mengenai ketertiban umum dan nilai-nilai yang berlaku di masyarakat<sup>7</sup>.

Hubungan Kerja sebagaimana ketentuan UU ketenagakerjaan dalam pasal 1 ayat (15) disebutkan "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah." Hubungan kerja ini berkaitan dengan bekerja yang artinya ada aktivitas-aktivitas yang menggunakan tenaga maupun pikiran, dimana pekerja akan melakukan pekerjaan atau kebiasaan secara berulang-ulang sesuai yang diperintahkan oleh pihak pemberi kerja dan sesuai dengan kesepakatannya<sup>8</sup>.

Penahanan ijazah pegawai adalah satu wujud dari asas kebebasan berkontrak. Kebebasan berkontrak ini sudah banyak diterapkan oleh banyak negara dan diakui secara sistem hukum, dimana hal tersebut dapat menjamin keleluasaan dan ketinggian dalam kegiatan industri usaha. Kebebasan berkontrak ini mencakup kebebasan dalam menentukan bentuk, jenis, dan isi perjanjiannya sehingga tidak tergerus oleh zaman. Prinsip tersebut terasa bias sinar Hak Asasi Manusia yang senantiasa mengutamakan harkat dan martabat manusia selaku makhluk sosial.<sup>9</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa perjanjian melibatkan dua atau lebih pihak yang saling menyepakati dan mengikatkan diri dalam sebuah perjanjian. Hal

---

<sup>7</sup> Imam, Soepomo, 1990, "*Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*", Djambatan, Jakarta.

<sup>8</sup> L anny Ramli, "*Hukum Ketenagakerjaan*", Air Langga University Press, Surabaya, 2008

<sup>9</sup> Isnaeni, H. Moch., 2013, "*Perkembangan Hukum Perdata Di Indonesia*", Laksbang Grafiika, Yogyakarta.

ini juga berlaku dalam perjanjian Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Didalamnya tersebut, pihak-pihak yang saling terikat pada perjanjian kerja adalah pemberi kerja dan tenaga kerja. Pasal 1 Angka 3 mendefinisikan pekerja sebagai :

*“Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk sedangkan pemberi kerja”*

berdasarkan Pasal 1 Angka 4 adalah

*“Orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya, yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”*

Berdasarkan ketentuan tersebut ditunjukkan bahwa setidaknya ada 2 komponen yang tercakup dalam perjanjian kerja, yaitu pekerjaan dan gaji<sup>10</sup>.

Pekerjaan merupakan aktivitas tertentu yang dilakukan secara kontinyu baik untuk menghasilkan suatu barang/produk atau hal lainnya, sedangkan upah adalah pemberian berupa uang sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang yang diberikan oleh pengusaha selaku pihak yang mempekerjakannya. Adapun besaran upah ini termuat dalam perjanjian kerja, kesepakatan, maupun peraturan perundang-undangan yang mengaturnya terkait besaran upah bagi pekerja yang telah melakukan pekerjaan sesuai perjanjian.

Kontrak atau sering kali disebut dengan sebutan perjanjian. Kontrak ini melibatkan 2 atau lebih pihak yang menyepakati suatu perjanjian untuk saling memberikan keuntungan, yang pada umumnya kontak ini berupa tulisan. Pihak-pihak yang telah menyepakai berbagai hal yang tertulis dalam perjanjian harus

---

<sup>10</sup> Jimmy Joses Sembiring, *“Hak dan Kewajiban Pekerja berdasarkan peraturan terbaru”*, Hal 170.

melakukan kewajibannya dengan baik, sehingga perjanjian tersebut bersifat mengikat<sup>11</sup>.

Penahanan ijazah berlaku sebagai jaminan profesionalitas di bidang pekerjaan, adapun yang digunakan adalah ijazah asli pegawai yang menjadi jaminannya, yang penafsirannya semakin berkembang saat ini. Umumnya, benda jaminan harus bersifat kebendaan, bernilai ekonomis, dan bisa dialihkan. Namun, jika ketiga hal tersebut dihubungkan dengan ijazah tidak ada kaitannya sama sekali, sebab ijazah merupakan benda yang tidak bisa dipindah alihkan dan tidak bernilai ekonomis. Pada dasarnya, ijazah berfungsi sebagai salah satu persyaratan yang terlampir untuk menunjukkan benar telah menyelesaikan pendidikan sesuai dengan yang disebutkannya.

Diberlakukannya jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) yaitu bertujuan guna melindungi keselamatan dan hak-hak pekerja dan keluarganya agar terhindar dari tindakan yang dapat merugikan yang bersangkutan atau tidak sesuai dengan perjanjian. Dengan adanya Jamsostek ini diharapkan mampu memberikan keamanan dan ketenangan bagi pekerja, adapun sebagai timbal-baliknya para pekerja tersebut bias mengoptimalkan kinerja dan produktivitasnya<sup>12</sup>.

Program Jamsostek di Indonesia sebenarnya telah dilaksanakan sejak awal kemerdekaan. Sebagaimana dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, harusnya telah diatur terkait tindakan penahanan ijazah berbagai perusahaan di Indonesia. Seharusnya, ijazah tidak dijadikan sebagai

---

<sup>11</sup> Abdul R. Saliman, "*Hukum Bisnis untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*" (Jakarta: Prenadamedia, 2016), hal. 39.

<sup>12</sup> PT Jamsostek, "*Perlindungan Bagi Tenaga Kerja Menuju Masa Depan Sejahtera: 20 Tahun PT Jamsostek*", PT Jamsostek, Jakarta

syarat ataupun jaminan sebab ijazah ini bersifat kebendaan yang tidak bias dipindah alihkan dan tidak bernilai ekonomis, hal ini ditakutnya adanya penyalahgunaan atau keteledoran dari pihak perusahaan atas ijazah pekerja yang dapat menimbulkan kerugian bagi pekerja. Hal ini dikarenakan ijazah bernilai penting dan personal bagi setiap individu yang telah menamatkan jenjang pendidikan, selain itu ijazah umumnya digunakan sebagai syarat untuk melamar pekerjaan. Dan pada tahun 1980 hingga sekarang dalam pembuatan paspor harus menyertakan ijazah<sup>13</sup>.

Adanya penahanan ijazah ini menyebabkan pekerja tidak bisa memakai ijazahnya guna mendapatkan pekerjaan di tempat lain. Maka dari itu, perlu adanya penegakan hukum guna menjamin tercapainya kemanfaatan dari peraturan tersebut.

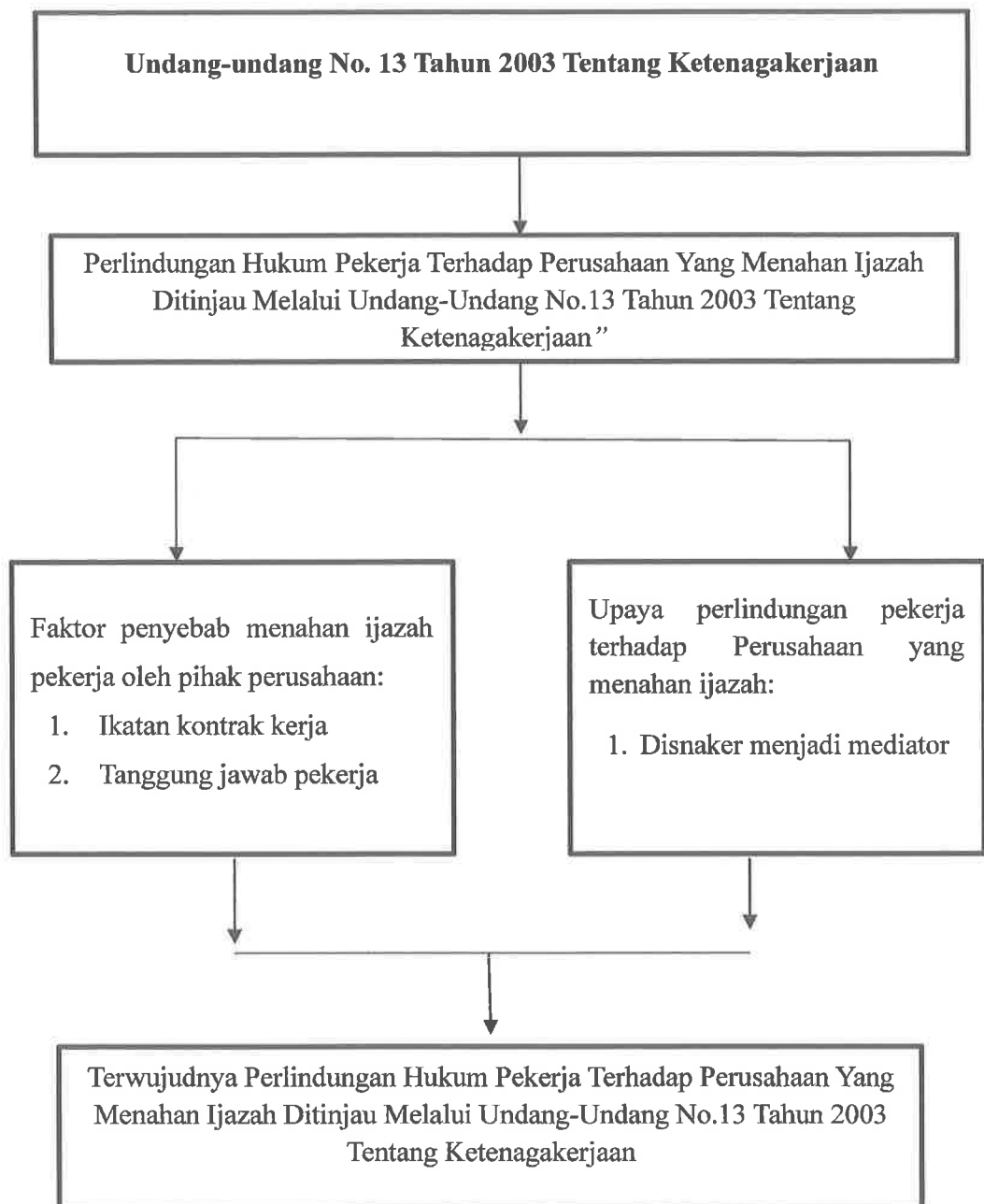
Penegakan hukum harus dilaksanakan secara tegas sebab aturan normatif dalam bidang ketenagakerjaan harus memuat 2 subjek hukum yang sama. Maka dari itu, perusahaan sering kali tidak konsekuensi menjalankan ketentuan perburuhan sebab perusahaan sebagai pihak pemberi pekerjaan.

---

<sup>13</sup> <https://www.cermati.com/artikel/amp/ijazah-anda-hilang-tenang-ini-cara-mengurusnya>, di akses 3 Desember 2023. Pukul 18.23 wita



## 2.4 Kerangka Pikir



## 2.5 Definisi Operasional

1. Perlindungan hukum adalah upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada
2. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Penahanan Ijazah adalah merupakan praktik yang kerap dilakukan perusahaan sebagai syarat mempekerjakan pekerja. Alasannya, perusahaan ingin karyawan tersebut menyelesaikan kontrak kerja sesuai jangka waktu yang telah disepakati dan tidak berhenti di tengah jalan
4. Ikatan kontrak kerja adalah hubungan terikat yang timbul antara pihak pekerja dan Perusahaan terkait lamanya masa bekerja serta hal-hal yang berkaitan dengan tupoksi pekerjaan antara pekerja dan Perusahaan/pengusaha.
5. Tanggung jawab pekerja adalah kewajiban yang harus dilaksanakan/dijalankan oleh pihak pekerja karena telah menyepakati perjanjian kerja dengan pihak Perusahaan.
6. Disnaker menjadi mediator adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yakni Dinas Tenaga Kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah jenis penelitian hukum empiris. Penelitian hukum ini merupakan jenis penelitian dengan sebuah metode penelitian hukum yang berupaya untuk melihat hukum dalam artian yang nyata dan untuk meneliti bagaimana hukum bekerja dalam masyarakat.

#### **3.2 Objek Penelitian**

Objek penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah penahanan ijazah pekerja yang dilakukan oleh pihak Perusahaan.

#### **3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Adapun penelitian ini bertempat di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Bone Bolango (beralamat di Jalan Prof. DR. Ing. B. J. Habibie No. 1 Kecamatan Suwawa Kab. Bone Bolango). Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 2 (dua) bulan.

#### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Pada penelitian hukum empiris cara perolehan datanya pada umumnya menggunakan data primer dan sekunder. Adapun uraiannya sebagai berikut<sup>14</sup>:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung di lapangan yang merupakan data mentah (*raw data*) yang masih memerlukan pengolahan lebih lanjut.

---

<sup>14</sup> Syahrudin Nawi, 2014. *Penelitian Hukum Normatif Versus Penelitian Hukum Empiris*. Makassar: UMITOHA. Hal. 29

- b. Data Sekunder adalah data yang berupa dokumen-dokumen, jurnal ilmiah, artikel ilmiah yang diperoleh dari sebuah instansi pemerintah atau swasta. Berbeda dengan data primer yang belum diolah, maka data sekunder adalah data yang sudah diolah.

### 3.5 Populasi dan Sampel

- a. Populasi adalah keseluruhan unit atau manusia (dapat juga berbentuk gejala atau peristiwa) yang mempunyai ciri-ciri yang sama<sup>15</sup>. Berdasarkan data di atas maka yang menjadi populasi dalam proposal penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Bone Bolango.
- b. Sampel adalah himpunan bagian dari populasi, jika populasi bersifat homogen, jumlah sampelnya kecil saja<sup>16</sup>. Sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini yakni
- 1 orang perwakilan di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Bone Bolango.
  - 2 orang dari perwakilan Perusahaan yang melakukan penahanan ijazah
  - 2 orang dari perwakilan pekerja yang ditahan ijasahnya oleh pihak Perusahaan.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka pengumpulan data baik primer maupun sekunder, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

---

<sup>15</sup> Amiruddin & Zainal Asikin, 2014. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo. Hal. 95.

<sup>16</sup> Ibid, hal. 97

- a. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data secara tanya jawab secara terstruktur (*interview*) kepada disnakertrans dan pihak yang terkait.
- b. Dokumentasi, yaitu melakukan pencatatan atau memfotocopy dokumen data yang mempunyai relevansi atau keterkaitan dengan data yang dibutuhkan dalam hal ini.
- c. Observasi, yaitu melakukan langkah pencatatan informasi sebagaimana yang dilakukan dan disaksikan selama melakukan penelitian nantinya.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Data primer dan sekunder yang diperoleh diolah dan dianalisis berdasarkan perumusan masalah yang diterapkan, sehingga diharapkan gambaran yang jelas dari kesimpulan atau hasil penelitian yang diperoleh diharapkan. Kemudian disajikan secara deskriptif, yaitu menjelaskan, mendeskripsikan, dan mendeskripsikan sesuai dengan masalah yang berkaitan erat dengan penelitian ini, agar memungkinkan pemahaman yang jelas dan terarah untuk memperoleh hasil penelitian nanti.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Bone Bolango sebagai organisasi perangkat Daerah merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang dibentuk berdasarkan PERBUP NO 109 TAHUN 2021 - OTK Pemerintah Daerah Kab. Bone Bolango Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi, Penjabaran Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Bone Bolango.

Untuk mewujudkan suatu pembangunan tepat, terencana dan terarah maka Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Bone Bolango Tujuan yang dituangkan kedalam Visi dan Misi, yakni:

##### **1.1 Tugas dan Fungsi**

Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Bone Bolango menjalankan fungsi pelayanan kepada Masyarakat Kabupaten Bone Bolango. Oleh karena posisinya sebagai bagian dari Perangkat Daerah, pendukung Pemuda dan Pelaku Olahraga menjadi instrument kelembagaan yang sangat penting bagi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien.

Sesuai dengan Peraturan Bupati Bone Bolango Nomor 109 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi, Penjabaran Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Bone Bolango sebagai berikut:

- **Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Bone Bolango** : melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.
- **Fungsi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Bone Bolango** adalah :
  - a. Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
  - b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya;
  - c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya;
  - d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berikut penjabaran fungsi dan tugas struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM ;

- **Kepala Dinas**
  - 1) merumuskan dan menetapkan bahan penyusunan RPJPD, RPJMD, RKPD, Renstra, Renja, DPA, PK, IKU, LAKIP, Laporan Keuangan, LPPD, dan LKPJ Dinas;
  - 2) menyusun dan menetapkan rencana operasional berupa petunjuk teknis Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) serta mengoordinasikan pelaksanaan program dan kegiatan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UMKM;
  - 3) menyelenggarakan koordinasi dengan instansi terkait pelaksanaan tugas Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UMKM;

- 4) mengoordinasikan dengan atasan dan/atau instansi atau perangkat daerah terkait, dalam hal pembahasan pepaduan dan sinkronisasi kebijakan bidang tenaga kerja, koperasi, dan UMKM;
- 5) merumuskan dan mengendalikan kebijakan operasional di bidang tenaga kerja, koperasi, dan UMKM;
- 6) mengendalikan, membina, dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan, administratif ketatausahaan dan arsip, kepegawaian, kehumasan, pengelolaan barang milik daerah, serta pengelolaan keuangan;
- 7) merumuskan, mengkaji, dan menyusun kebijakan teknis dan regulasi serta mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja, koperasi, dan UMKM;
- 8) melaksanakan tugas operasional di bidang tenaga kerja, koperasi, dan UMKM;
- 9) menyelenggarakan teknis administratif ketatausahaan dan arsip, kepegawaian, kehumasan, pengelolaan milik daerah, serta pengelolaan keuangan;
- 10) memberikan petunjuk dan membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku; dan
- 11) melaksanakan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

➤ Sekretaris

- a. Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas pada bidang kesekretariatan yang meliputi bidang umum, kepegawaian, keuangan dan perencanaan



program, ketatausahaan arsip, kehumasan, pengelolaan barang milik daerah, serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

- b. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretaris mempunyai fungsi:
- c. mengoordinasikan rencana program dan kegiatan serta penyusunan bahan laporan program dan kegiatan serta akuntabilitas kinerja Dinas;
- d. mengoordinasikan kegiatan operasional perencanaan, administrasi umum, ketatausahaan, perpustakaan, arsip, kepegawaian, kehumasan, protokol, pengelolaan perlengkapan rumah tangga dinas, pengelolaan barang milik daerah, serta pengelolaan keuangan;
- e. mengoordinasikan pelaksanaan tugas unit kerja di lingkup sekretariat Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UMKM;
- f. memonitoring dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi sekretariat berupa pengkajian kebijakan teknis di bidang sekretariat;
- g. mengoordinasikan penyusunan dokumen Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, dan Standar Kompetensi Jabatan;
- h. memfasilitasi penyusunan bahan dokumen pelaksanaan Reformasi Birokrasi, RPJPD, RPJMD, RKPD, Renstra, Renja, RKA, DPA, PK, IKU, LAKIP, Laporan Keuangan, LPPD, dan LKPJ Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UMKM;

- i. memfasilitasi penyusunan rencana operasional berupa petunjuk teknis, Standar Operasional Prosedur (SOP), dan Standar Pelayanan (SP);
- j. melaksanakan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan tata naskah dinas di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UMKM;
- k. menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitasi dokumentasi peraturan perundang-undangan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UMKM;
- l. menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitasi pembinaan jabatan fungsional;
- m. memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan berkaitan dengan bidang tugasnya;
- n. membagi dan mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai bidang tugas masing-masing;
- o. memberikan petunjuk, bimbingan, dan arahan serta penilaian kinerja kepada bawahan;
- p. melaksanakan monitoring, evaluasi, dan pelaporan sesuai bidang tugasnya; dan
- q. melaksanakan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

**Sekretariat terdiri atas :**

- a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- b. Kelompok Jabatan Fungsional

**Sub Bagian Umum dan Kepegawaian** mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretaris dalam urusan pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan teknis serta pelaksanaan urusan tugas operasional dan administratif di bidang pengelolaan kepegawaian, penatausahaan surat menyurat, kehumasan, urusan rumah tangga, pengelolaan barang milik daerah, serta melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan

Untuk menyelenggarakan tugas, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :

- 1) melaksanakan penyusunan bahan pengkajian kebijakan teknis pengelolaan kepegawaian, penatausahaan surat menyurat, kehumasan, urusan rumah tangga, perlengkapan, dan pengelolaan barang milik daerah;
- 2) melaksanakan penyusunan bahan koordinasi dengan unit kerja terkait di bidang pengelolaan kepegawaian, penatausahaan surat menyurat, kehumasan, urusan rumah tangga, perlengkapan, dan pengelolaan barang milik daerah;
- 3) melaksanakan penyusunan bahan pelaporan tugas di bidang pengelolaan kepegawaian, penatausahaan, surat menyurat, kehumasan, urusan rumah tangga, perlengkapan, dan pengelolaan barang milik daerah;
- 4) melaksanakan penyusunan bahan fasilitasi dan koordinasi pengelolaan Barang Milik Daerah (BMD) meliputi rencana

kebutuhan, pemeliharaan, pencatatan, pengusulan penghapusan, pengusulan, dan pelaksanaan pemindahan barang milik;

- 5) melaksanakan penyusunan bahan fasilitasi urusan rumah tangga dinas meliputi pengadaan perlengkapan, perbekalan, pemeliharaan, dan penataan gedung kantor, serta pendistribusian keperluan alat tulis kantor (ATK) Dinas;
- 6) melaksanakan penyusunan bahan fasilitasi penatausahaan surat menyurat, penyusunan profil Dinas, kegiatan kehumasan, dan pengelolaan pusat arsip Dinas;
- 7) melaksanakan urusan administrasi kepegawaian meliputi layanan administrasi Kenaikan Gaji Berkala (KGB), kenaikan pangkat, Daftar Urut Kepangkatan (DUK), data pegawai, kartu pegawai (karpeg), kartu suami (Karsu)/kartu istri (Karis), tunjangan anak atau keluarga (KP4), taspen, taperum, dan pensiun, membuat usulan formasi pegawai, mengoordinasikan penyusunan Analisis Jabatan (Anjab), Analisis Beban Kerja (ABK), dan Standar Kompetensi Jabatan, membuat usulan izin belajar, membuat izin diklat, kesejahteraan pegawai, penyesuaian ijazah, usulan pemberian penghargaan, memberikan layanan Penilaian Angka Kredit (PAK) jabatan fungsional, pembinaan disiplin pegawai, membuat konsep usulan cuti pegawai, membuat konsep izin menikah dan cerai, membuat dan/atau mengusulkan perpindahan atau mutasi pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku, melaksanakan pengelolaan

daftar penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di lingkungan Dinas;

- 8) melaksanakan fasilitasi penyusunan dan bahan penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) dan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) di lingkungan Dinas;
- 9) melaksanakan fasilitasi bahan penyusunan dokumen peta proses bisnis (tata laksana), Standar Operasional Prosedur (SOP), dan Standar Pelayanan (SP) di lingkungan Dinas; dan
- 10) melaksanakan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

➤ **Bidang Penempatan, Perluasan, Pelatihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja**

Bidang Penempatan, Perluasan, Pelatihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam merencanakan operasional, mengelola, mengoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi, dan melaporkan pelaksanaan tugas bidang penempatan, perluasan kesempatan kerja, dan produktivitas tenaga kerja serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugasnya.

Menyiapkan bahan koordinasi perumusan kebijakan daerah di bidang penempatan, perluasan kesempatan kerja, dan produktivitas tenaga kerja; menyiapkan bahan pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah di bidang penempatan, perluasan kesempatan kerja, dan produktivitas tenaga kerja;

- 1) menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang penempatan, perluasan kesempatan kerja, dan produktivitas tenaga kerja;
- 2) menyelenggarakan pengkajian bahan koordinasi pelaksanaan penempatan, perluasan kesempatan kerja, dan produktivitas tenaga kerja;
- 3) menyelenggarakan pengkajian bahan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penempatan, perluasan kesempatan kerja, dan produktivitas tenaga kerja;
- 4) melaksanakan pembinaan dan penyelenggaraan pelatihan kerja;
- 5) menyiapkan fasilitas pelatihan dan pengukuran produktifitas;
- 6) menyiapkan fasilitas program peningkatan produktifitas;
- 7) menyiapkan penyusunan pedoman pelaksanaan pengawasan sertifikasi kompetensi dan akreditasi kelembagaan pelatihan kerja;
- 8) mengoordinasikan dan melaksanakan pembinaan penempatan perluasan kesempatan kerja;
- 9) mengoordinasikan dan melaksanakan petunjuk teknis pengembangan kesempatan kerja;
- 10) merencanakan upaya perluasan kesempatan kerja melalui sektor informal;
- 11) melaksanakan identifikasi peluang kerja dan bimbingan teknis dalam rangka perluasan kesempatan kerja;
- 12) melaksanakan penyebaran informasi dan promosi bursa kerja;
- 13) menyusun perencanaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja;

- 14) memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan berkaitan dengan bidang tugasnya;
- 15) membagi dan mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai bidang tugas masing-masing;
- 16) memberikan petunjuk, bimbingan, dan arahan serta penilaian kinerja kepada bawahan;
- 17) melaksanakan monitoring, evaluasi, dan pelaporan sesuai bidang tugasnya; dan
- 18) melaksanakan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

Susunan organisasi Bidang Penempatan, Perluasan, Pelatihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja terdiri dari Kelompok Jabatan Fungsional.

➤ **Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja**

Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam merencanakan operasional, mengelola, mengoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi, dan melaporkan pelaksanaan tugas bidang hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja, serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugasnya. menyiapkan bahan pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah di bidang hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja;

- 1) menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja;

- 2) menyelenggarakan pengkajian bahan koordinasi pelaksanaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja;
- 3) menyelenggarakan pengkajian bahan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja;
- 4) mengoordinasikan dan melaksanakan pembinaan hubungan industrial;
- 5) mengoordinasikan dan melaksanakan petunjuk teknis pengembangan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja;
- 6) mengoordinasikan pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja;
- 7) menyusun pedoman dan petunjuk teknis pembinaan pengupahan, struktur dan skala upah serta jaminan sosial tenaga kerja;
- 8) melaksanakan pembinaan, pengawasan dan penegakan aturan/norma ketenagakerjaan;
- 9) memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan berkaitan dengan bidang tugasnya;
- 10) membagi dan mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai bidang tugas masing-masing;
- 11) memberikan petunjuk, bimbingan, dan arahan serta penilaian kinerja kepada bawahan;
- 12) melaksanakan monitoring, evaluasi, dan pelaporan sesuai bidang tugasnya; dan
- 13) melaksanakan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.



Susunan organisasi Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja terdiri dari Kelompok Jabatan Fungsional.

➤ **Bidang Koperasi dan UMKM**

Bidang Koperasi dan UMKM mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam merencanakan operasional, mengelola, mengoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi, dan melaporkan pelaksanaan tugas bidang koperasi dan UMKM urusan pengembangan, pemberdayaan, penguatan kelembagaan, kemitraan, dan pengawasan usaha koperasi dan usaha mikro kecil dan menengah serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

- 1) menyiapkan bahan koordinasi perumusan kebijakan daerah di bidang koperasi dan UMKM;
- 2) menyiapkan bahan pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah di bidang koperasi dan UMKM;
- 3) menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang koperasi dan UMKM;
- 4) menyelenggarakan pengkajian bahan koordinasi pelaksanaan pengembangan, pemberdayaan, penguatan kelembagaan, kemitraan, dan pengawasan usaha koperasi dan usaha mikro kecil dan menengah;
- 5) menyelenggarakan pengkajian bahan evaluasi dan pelaporan
- 6) pelaksanaan pengembangan, pemberdayaan, penguatan kelembagaan, kemitraan, dan pengawasan usaha koperasi dan usaha mikro kecil dan menengah;

- 7) mengoordinasikan dan memverifikasi data dan jumlah koperasi dan usaha mikro yang akurat;
- 8) mengoordinasikan dan memverifikasi dokumen izin usaha koperasi;
- 9) mengoordinasikan pembentukan koperasi, perubahan anggaran dasar koperasi;
- 10) mengoordinasikan bimbingan dan penyuluhan dalam pembuatan laporan tahunan koperasi;
- 11) mengoordinasikan pengawasan dan pemeriksaan koperasi;
- 12) mengoordinasikan pelaksanaan penilaian kesehatan koperasi;
- 13) mengoordinasikan upaya penciptaan iklim usaha simpan pinjam yang sehat melalui penilaian koperasi;
- 14) mengoordinasikan penyediaan data kesehatan koperasi;
- 15) mengoordinasikan penerapan peraturan perundang-undangan;
- 16) mengoordinasikan pelaksanaan pemberdayaan dan pengembangan koperasi dan usaha mikro;
- 17) mengoordinasikan akses pasar bagi produk koperasi dan usaha mikro di dalam dan luar negeri;
- 18) mengoordinasikan pelaksanaan kemitraan antar koperasi dan atau usaha mikro dengan badan usaha lainnya;
- 19) mengoordinasikan pelaksanaan pembinaan dan bimbingan teknis serta pelatihan bagi anggota koperasi dan pelaku usaha mikro;
- 20) memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan berkaitan dengan bidang tugasnya;

- 21) membagi dan mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai bidang tugas masing-masing;
- 22) memberikan petunjuk, bimbingan, dan arahan serta penilaian kinerja kepada bawahan;
- 23) melaksanakan monitoring, evaluasi, dan pelaporan sesuai bidang tugasnya; dan
- 24) melaksanakan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

Susunan organisasi Bidang Koperasi dan UMKM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 225 terdiri dari Kelompok Jabatan Fungsional.

## **1.2 Struktur Organisasi**

Kedudukan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bone Bolango No. 9 Tahun 2010 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM, maka susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Bone Bolango terdiri dari :

1. Kepala Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM
2. Sekretaris, yang membawahi:
  - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
  - b. Sub Koordinator Kelompok Jabatan Fungsional

3. Bidang Penempatan Perluasan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga

Kerja:

Sub Koordinator Kelompok Jabatan Fungsional

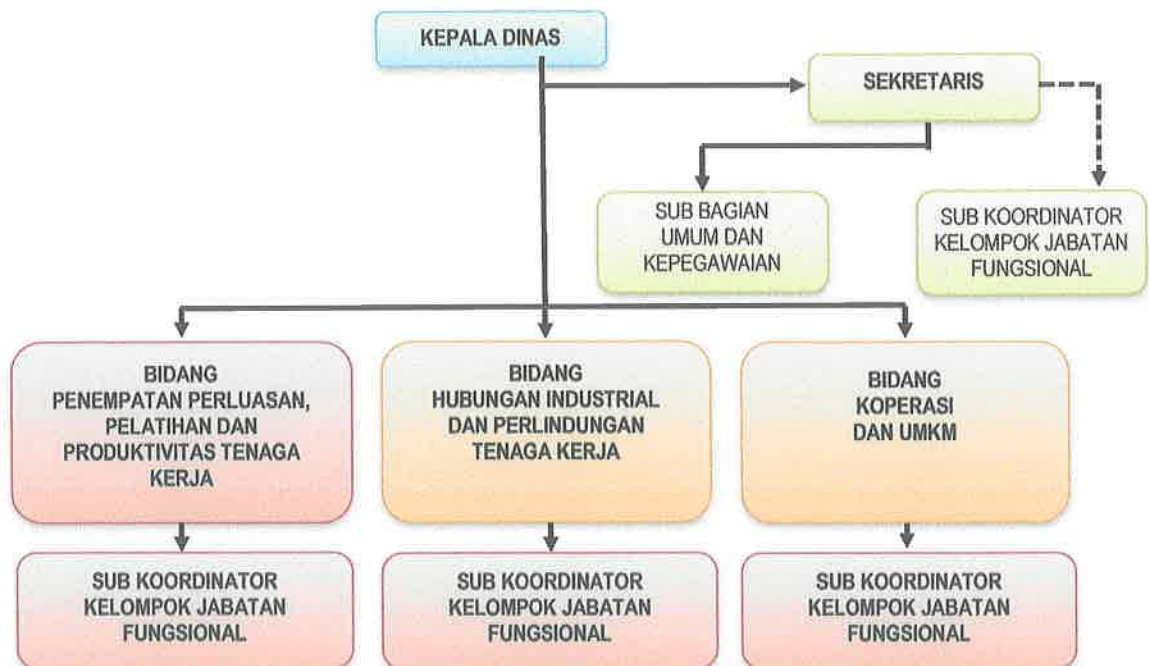
4. Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja:

Sub Koordinator Kelompok Jabatan Fungsional

5. Bidang Koperasi dan UMKM:

Sub Koordinator Kelompok Jabatan Fungsional

**STRUKTUR ORGANISASI  
DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI DAN UMKM**



## **4.2 Faktor Penyebab Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pihak Perusahaan**

### **4.2.1 Ikatan Kontrak Kerja**

Belakangan ini sering terjadi permasalahan mengenai perjanjian kerja, yang mana dalam perjanjian kerja terdapat klausul yang membebankan pihak pekerja seperti menahan ijazah pekerja selama kontrak kerja berlangsung. Ini terjadi karena jumlah pencari kerja tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan kemudian ditambah jumlah kebutuhan hidup semakin meningkat, kepanikan tersebut yang membuat para pencari kerja akhirnya memutuskan untuk menerima pekerjaan yang ditawarkan dalam bentuk apapun asal yang bersangkutan mendapatkan pekerjaan. Hal ini bisa dipahami dikarenakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-undang Hukum Perdata memang secara eksplisit tidak mengatur terkait praktik penahanan ijazah karyawan.

Hingga saat ini masih didapati beberapa perusahaan masih memakai kebijakan berupa ketentuan penahanan ijazah. Hal ini diketahui dari banyaknya pekerja yang melaporkan adanya penahanan ijazah kepada Disnaker setempat untuk pembebasan ijazahnya. Berkenaan dengan hal tersebut tentunya ijazah merupakan dokumen penting yang mana didalamnya memiliki bukti bahwa seseorang sudah menempuh suatu pendidikan tertentu.

Pertauran perundang-undang tingkat nasional sampai saat ini memang belum ada yang mengatur mengenai penahanan ijazah sebagai jaminan dalam hubungan kerja. Hal ini menimbulkan kekosongan hukum yang dimanfaatkan oleh perusahaan untuk bertujuan memberikan mengikat

karyawannya, sehingga seorang karyawan tidak bisa berpindah tempat kerja. Hal ini biasanya dilakukan oleh pihak perusahaan karena merasa takut kehilangan pekerja yang akan berdampak pada penurunan kinerja Perusahaan.<sup>17</sup> Berikut lampiran data perusahaannya

Tabel 1.1  
Data Perusahaan Yang Menahan Ijazah Pekerja

No	Nama Perusahaan	Alamat
1	Gorontalo Mineral Pusat	Kel. Tumbihe Kec. Kabila
2	Jasa Angkutan Husin Rony Bakari	Kel. Tumbihe Kec. Kabila
3	Century Nusaphala Pratama Anggrek	Kel. Pauwo Kec. Kabila
4	New Comer Gorontalo	Kel Pouwo Kec. Kabila
5	Multi Jasa	Ds. Talumopatu Kec. Tapa
6	Render Tech Production	Ds. Toto Selatan Kec. Kabila
7	Ud. Syahrilman	Ds. Toto Selatan Kec. Kabila
8	Gorontalo Total Persada	Ds. Tingkohubu Kec. Suwawa
9	Karya Jaya Mandiri Persada	DS. Bube Kec. Suwawa
10	Davincy Airindo PT	Ds. Tunggulo Kec. Tilongkabila

*Sumber data diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UMKM Bone Bolango*

Dari tabel diatas dapat dilihat ada 10 perusahaan yang terdata Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UMKM Kabupaten Bone Bolango, yang menahan ijazah pekerjanya dengan beragam alasan. Adapun jika dikemudian hari terdapat perselisihan diantara keduanya yang telah disepakati dalam perjanjian kerja yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja

<sup>17</sup> Vijayantera I Wayan Agus, "Penahanan Ijazah Asli Pekerja Dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak," *Jurnal Komunikasi Hukum* Vol. 3, No. 2 (Agustus 2017): 41.

akan mengambil jalur penyelesaian sesuai prosedur pada undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Seperti penuturan Ibu Fauzia Nurkamidden sebagai pekerja pada perusahaan Gorontalo Mineral Pusat menuturkan<sup>18</sup>

*“Perusahaan tempat saya bekerja menerapkan menahan ijazah asli dari pekerja yang diterimanya. Saya masuk melamar pada perusahaan ini sebenarnya niatan awal hanya yang penting bisa bekerja karena kebutuhan tiap hari semakin banyak maka ketika dipersyaratkan ijazah akan ditahan jika bekerja diperusahaan ini maka saya langsung mengiyakan tanpa memikirkan kedepannya ternyata sulit untuk meminta kembali ijazah tersebut jika ingin berpindah pekerjaan di perusahaan/tempat lain”*

Lain halnya yang dikemukakan oleh Bapak Hendritis Saleh sebagai pekerja pada perusahaan Karya Jaya Mandiri Persada mengatakan<sup>19</sup> :

*“pada awal bekerja diperusahaan ini memang saya menyepakati, kalau ijazah saya ditahan karena dimasukkan dalam perjanjian kerja meski secara lisan disampaikan, namun ketika saya melakukan kesalahan kemudian ada penggantian yang harus saya lakukan namun saya mensyaratkan jika saya menyanggupi penggantian kerugian tersebut, setelahnya saya ingin mengundurkan diri itu di persulit oleh pihak manajemen perusahaan. Padahal kan seharusnya setelah saya melakukan penggantian kerugian terhadap perusahaan atas kesalahan saya, hal tersebut jangan dijadikan sebagai alasan dari pihak perusahaan menyulitkan saya pindah tempat kerja ditempat lain karena merasa sudah tidak nyaman di perusahaan ini, bukankah akan berdampak terhadap kinerja saya dikemudian hari”*

Menurut penulis, mencermati hasil wawancara oleh 2 pekerja ditempat berbeda namun aturan perusahaan mereka sama, yakni perihal menahan ijazah pekerja. Perlunya perusahaan diingatkan dengan pentingnya

---

<sup>18</sup> Wawancara tanggal 15 maret 2024

<sup>19</sup> Wawancara tanggal 20 Maret 2024

kehadiran ijazah yang dimiliki oleh seseorang pekerja karena jika dari sudut pandang hukum perdata, ijazah dikodifikasikan sebagai dokumen penting dan berharga yang didalamnya memiliki nilai dan hak milik seseorang. Ijazah juga termasuk sebuah dokumen yang bergerak dan berwujud sehingga dengan sifat tersebut ijazah bisa berpindah ataupun dipindah tangankan. Hal ini berarti berpindahnya kekuasaan terhadap penguasaan ijazah yang timbul berdasarkan kesepakatan berupa perjanjian. Namun dalam beberapa kasus, dengan dipindah tangankan ijazah akan menimbulkan banyak kerugian yang dihasilkan oleh pemilik ijazah dikarenakan ijazah tersebut merupakan sebuah jaminan dalam menjalani perjanjian antara pekerja dengan pengusaha.

Adanya suatu perjanjian mengenai penahanan ijazah ini merupakan salah satu bagian dari asas perjanjian yaitu asas kebebasan berkontrak atau *freedom of contract*. Asas ini merupakan salah satu pilar dari hukum perjanjian yang dikenal secara *universal* oleh sistem hukum perjanjian manapun, sebagai salah satu landasan penjamin keleluasaan suatu perusahaan bagi mereka dalam membuat perjanjian hukum. Kebebasan berkontrak sendiri berfokus utama untuk menentukan bentuk, jenis perjanjian, dan juga isi kontrak yang berlaku berkepanjangan.<sup>20</sup> Jika membahas mengenai isi dan bentuk perjanjian kerja maka asas kebebasan berkontrak menjamin suatu perjanjian yang bersifat mengikat. Hal ini dikarenakan bahwa setiap individu berhak untuk membuat kontrak yang berisi apapun asal tidak

---

<sup>20</sup> I Wayan Agus, "Penahanan Ijazah Asli Pekerja Dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak.", hal 47.



bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan kepentingan umum.<sup>21</sup>

Kebebasan berkontrak sendiri dituangkan dalam Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan.<sup>22</sup>

- (1) *Perjanjian kerja dibuat atas dasar :*
  - d. *pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.*
- (2) *Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.*
- (3) *Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum*

Berdasarkan hal tersebut maka penahanan ijazah yang dilakukan oleh pihak perusahaan kepada karyawan/pegawainya, dapat digolongkan dalam frasa “*pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku*”, dimaknai melakukan pengekan terhadap kebebasan seseorang untuk membuat kontrak yang mengikat dan tidak mencerminkan kehendak bebas para pihak, karena para pihak didalam melakukan penerimaan terhadap pekerjaan tersebut merasa terbebani dengan kebijakan dari perusahaan berupa penahanan ijazah. Ijazah adalah dokumen penting sehingga sangat beresiko jika rusak atau hilang. Kebijakan penahanan ijazah tidak diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingganya perjanjian kerja yang dibuat dapat dinyatakan batal demi hukum.

---

<sup>21</sup> Abdul Kakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2020), hal 102

<sup>22</sup> Kakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hal 103.

Salim HS berpendapat bahwa dalam terbentuknya proses perjanjian mengenai penahanan ijazah memiliki tiga tahap untuk menentukan suatu perjanjian, yaitu :<sup>23</sup>

- a. Tahap Pra Kontrak, dimana tahap ini berupa suatu penawaran dan penerimaan.
- b. Tahap Kontraktual, tahap ini menyesuaikan antara pemberi kontrak yang disini berarti pengusaha dan pekerja sebagai pihak yang menerima kontrak.
- c. Tahap Post Kontrak, tahap terakhir yang merupakan pelaksanaan suatu perjanjian.

Dari ketiga tahap tersebut, penahanan ijazah bermula melalui tahapan pra kontraktual, yang mana terdapat fase tawar menawar antara pekerja dan pengusaha berupa penerimaan kerja dengan catatan menitipkan ijazah asli sementara milik pekerja kepada pengusaha dalam waktu tertentu. Dalam tahap ini sudah jelas bahwa pengusaha sebagai pemberi kerja memiliki status yang lebih tinggi dari pekerja dikarenakan pengusaha merupakan pihak yang memberikan pekerjaan dan juga menentukan diterimanya atau tidak untuk bekerja di perusahaannya.

Selanjutnya pada tahap kontraktual, berfokus kepada penyesuaian pernyataan para pihak yang bersepakat. Dalam konteks ini ialah pengusaha dan pekerja yang berupa kesepakatan perjanjian kerja berupa kontrak kerja. Pada tahap ini kesepakatan penahanan ijazah asli milik pekerja akan dipaparkan dalam bentuk perjanjian tertulis maupun tidak tertulis. Yang

---

<sup>23</sup> Natsir Asnawi, "Perlindungan Hukum Kontrak Dalam Perspektif Hukum Kontrak Kontemporer," *Masalah - Masalah Hukum* Jilid 46, no. 1 (2017): 61.

menjadi masalah disini adalah kekuatan pembuktian perjanjian atau kontrak. Perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak dalam bentuk tertulis mempunyai kekuatan pembuktian yang lebih kuat dibandingkan dengan perjanjian yang dibuat secara lisan atau tidak tertulis. Maka, jika kedua belah pihak setuju untuk membuat perjanjian secara lisan ataupun tertulis perjanjian tersebut menjadi sah karena terdapat kebebasan dalam membuat perjanjian.

Pada tahap terakhir yaitu tahap Post Kontrak atau setelah pembuatan kontrak merupakan tahapan untuk melaksanakan perjanjian yang disepakai oleh kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha. Disini pekerja menyerahkan ijazah aslinya kepada pengusaha sebagai jaminan bahwa pekerja tidak akan menjadikan perusahaan tersebut sebagai suatu batu loncatan dan juga maupun sebagai syarat untuk mengurus pelatihan kerja sampai pada waktu pengembalian ijazah asli tersebut dalam keadaan sebaik-baiknya pada pihak pekerja.

Sehingga penulis berkesimpulan bahwa perjanjian penahanan ijazah asli milik pekerja bisa dipertimbangkan kembali melalui bagaimana proses antar kesepakatan kedua belah pihak, dikarenakan kesepakatan merupakan bagian paling esensial terhadap asas kebebasan berkontrak. Untuk mencapai suatu kesepakatan para pihak perlu berunding dengan sebaik-baiknya karena untuk mencapai suatu kesepakatan tidak boleh terdapat unsur paksaan sedikitpun. Jika terjadi kesepakatan berdasarkan

paksaan maka suatu perjanjian akan menjadi *contradictio intermin*<sup>24</sup> atau timbul suatu pertentangan sehingga perjanjian tersebut dapat dibatalkan demi hukum. Hal ini sesuai dengan syarat yang ditentukan pada Pasal 1320 KUHPerdata yang mana terdapat dua syarat utama dalam pembagian perjanjian seperti syarat subjektif dan objektif. Syarat subjektif disini merupakan kesepakatan dan kecakapan jika tidak terpenuhi menimbulkan akibat hukum yaitu perjanjian tersebut dibatalkan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) yang telah mengalami perubahan atas beberapa pasalnya oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (“UUCK”) tidak mengatur apakah perusahaan diperbolehkan atau dilarang melakukan penahanan ijazah pekerjaanya. Namun, hal ini boleh saja dilakukan apabila ada kesepakatan atau persetujuan antara para pihak yaitu perusahaan dan pekerja. Dalam hal ini, jika pekerja tidak setuju atas kebijakan perusahaan perihal penahanan ijazah maka pekerja diperkenankan untuk menolaknya.

Termasuk memastikan mengenai jangka waktu penahanan ijazah oleh perusahaan. Memastikan hal tersebut tertuang dalam isi perjanjian kerja. Jika perusahaan menolak untuk mencantumkan kesepakatan dan jangka waktu penahanan ijazah maka pekerja memiliki hak untuk menolak kesepakatan perjanjian kerja. Sehingga bisa menyebabkan perjanjian kerja yang dibuat sebelumnya menjadi perjanjian kerja yang batal demi hukum.

---

<sup>24</sup> Sudargo Gautama, “Hukum Perdata Internasional Yang Hidup,” *Jurnal Hukum & Pembangunan* Vol.8(December 2, 1978): hal 629.

#### 4.2.2 Tanggung Jawab Pekerja

Di dalam pembukaan UUD 1945 menyebutkan bahwa Indonesia memiliki tujuan untuk membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan tumpah darah Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum. Hal ini dapat diartikan bahwa pembukaan tersebut mempunyai banyak terjemahan mengenai kemanusiaan, sosial, hukum, maupun perdamaian dunia yang harus dijaga dan dikembangkan sesuai dengan pembangunan nasional. Pembangunan nasional ini diharapkan dapat meratakan sistem pembangunan dan mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945.

Dalam mewujudkan pembangunan nasional, tenaga kerja merupakan suatu aset penting yang berperan sebagai pelaku roda penggerak pembangunan. Dimana diperlukan untuk meningkatkan pemerataan pembangunan dan juga kelayakan kehidupan sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Di dalam beberapa kasus penahanan ijazah, banyak ditemukan mengenai penahanan ijazah milik pekerja yang terlilit perjanjian kerja. Pengusaha berupaya untuk membuat perjanjian kerja yang disesuaikan dengan asas kebebasan berkontrak demi menghindari hak pekerja dan kepentingannya sendiri. Adanya suatu dalih kebebasan berkontrak biasanya para pengusaha membuat suatu perjanjian yang menguntungkan satu pihak saja, sehingga terkadang melupakan adanya suatu klausa ataupun syarat-syarat pembentuk perjanjian yang

seharusnya tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan dengan menahan ijazah milik pekerja

Seperti wawancara yang dilakukan penulis dengan Ibu Hasnia Tamayahu sebagai pemilik perusahaan New Comer Gorontalo<sup>25</sup> menyampaikan

*“di perusahaan kami memang menerapkan persyaratan menahan ijazah bagi pekerja yang bekerja. Adapun yang menjadi pertimbangan pihak perusahaan karena ketika perekrutan pekerja kami sudah mengeluarkan tenaga dan biaya untuk memberi pelatihan kepada para pekerja yang kami pekerjakan, sehingganya dengan alasan tersebut perusahaan kami tidak ingin dijadikan hanya sebagai tempat bekerja yang tidak serius. Yang merasa tidak nyaman sedikit dengan standar operasional perusahaan mengundurkan diri lagi, padahal menurut kami sudah menjadi tanggung jawab pekerja untuk memberikan kinerja dengan loyalitas yang maksimal kepada perusahaan ”*

Dimintai keterangan dalam wawancara ditempat yang berbeda dengan Ibu Sri Ervan Hulalata sebagai pemilik perusahaan Render Tech Production<sup>26</sup> menyampaikan

*“alasan perusahaan memakai syarat menahan ijazah pekerja karena sebelumnya ketika kami merekrut pekerja, mereka sering kali mempergunakan alasan sakit, meminta ijin acara keluarga dan sebagainya di waktu-waktu jam kerja. Sebenarnya tidak mengapa jika pekerja memang dalam keadaan yang tidak memungkinkan kondisi mereka seperti sakit untuk melanjutkan aktivitas bekerja namun permintaan ijin yang mereka sampaikan terkadang terlampaui lama dari ketentuan pemberian ijin perusahaan. Bukankah sudah seharusnya pekerja memberikan kinerja yang optimal kepada perusahaan karena telah diberi upah dari hasil pekerjaan mereka terhadap perusahaan. Saya merasa tanggung*

---

<sup>25</sup> Wawancara tanggal 28 Maret 2024

<sup>26</sup> Wawancara tanggal 28 Maret 2024

*jawab pekerja terhadap pekerjaan yang mereka lakukan masih kurang sehingga diperlukan sikap professional yang lebih baik dari para pekerja didalam melaksanakan pekerjaan sesuai tupoksi mereka. Melalui cara menahan ijazah mereka, perusahaan berharap kinerja mereka bisa lebih ditingkatkan demi kemajuan perusahaan”*

Dari kedua hasil wawancara tersebut, penulis menyimpulkan bahwa tindakan penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja jika ditilik melalui adanya sumber hukum seperti hukum kebiasaan maupun perjanjian, maka adanya tindakan tersebut tidak bisa dibenarkan secara hukum. Hal ini bisa dikatakan melanggar hak mereka dalam mendapatkan pekerjaan yang lebih layak sebagaimana diatur dalam UUD 1945. Sistem penahanan ijazah pekerja dilakukan oleh pengusaha dengan alasan agar pekerja tidak menjadikan perusahaan sebagai batu loncatan untuk mendapatkan pekerjaan lain. Pengusaha sebagai pemberi kerja merasa kehilangan jika banyak pekerja yang mengundurkan diri. Pada akhirnya pengusaha menahan ijazah para pekerja sebagai bentuk perjanjian antara pengusaha dan para pekerja. Hal ini menjadi dasar bahwasanya dalam penahanan ijazah bertentangan dengan hak milik pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih layak.

Perlunya suatu perlindungan hukum untuk pekerja yang ijazahnya ditahan dimaksudkan untuk adanya suatu kepastian hukum yang menjamin hak-hak pekerja yang mendapatkan ketimpangan ketika melakukan suatu perjanjian didalam syarat mendapatkan suatu pekerjaan. Hal ini dilakukan guna mewujudkan kesejahteraan dan keadilan terhadap pekerja maupun pengusaha sebagai pemilik usaha yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Seperti yang sudah dijelaskan mengenai syarat-syarat

perjanjian, maka perusahaan sudah seharusnya mencatatkan beberapa peraturan yang disepakatkan antar dua pihak, diantaranya:

1. Adanya suatu dasar yang menjadi tanggung jawab, disini diartikan sebagai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pekerja terhadap perusahaan.
2. Adanya unsur dibawah perintah yang dimaksud disini ialah melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha.
3. Adanya suatu upah, hal ini merupakan bentuk balasan dari perusahaan karena pekerja sudah menyelesaikan pekerjaannya sebagai bentuk hakpekerja.
4. Adanya waktu tertentu, hal ini mendasari kesepakatan mengenai jam kerjaantara pekerja dan pengusaha yang sudah didasari oleh perundang- undangan.

Jika dilihat dari aspek peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum terdapat pengaturan secara langsung yang mengatur mengenai penahanan ijazah milik pekerja oleh perusahaan. Tentunya ini menimbulkan tanda tanya besar untuk pekerja yang ijazahnya ditahankarena masih belum jelasnya payung hukum yang mereka gunakan jika terjadi sesuatu terhadap dokumen yang mereka serahkan kepada perusahaan. Adapun akibat dari kekosongan hukum ini pengusaha sebagai pemberi kerja dengan bebas melakukan penahanan ijazah sebagai syarat diterimanya pekerja di perusahaan tersebu., Hal ini didasari karena pengusaha memiliki syarat khusus yaitu membuat perjanjian dengan dasar



kebebasan berkontrak.<sup>27</sup>

Oleh karena itu adanya kebebasan berkontrak harus berdasarkan pada itikad baik dari kedua belah pihak yang membuat perjanjian sebagaimana tertuang dalam adanya Pasal 1338 KUHPerdara yang menyatakan bahwa kebebasan berkontrak tidak berarti tanpa adanya suatu batasan dan juga berlawanan dengan kesusilaan dan ketertiban umum sebagaimana diatur dalam klausa suatu sebab terlarang pada Pasal 1337 KUHPerdara.

Menurut penulis juga tindakan penahanan ijazah yang dilakukan oleh pemilik usaha sebagai jaminan memiliki akibat pekerja terjebak dalam hubungan kerja yang bertimpangan dengan Pasal 38 ayat (22) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa

*setiap pekerja berhak memilih pekerja yang disukai dan berhak atas hak yang adil. Ketentuan ini secara gamblang memperhatikan bahwa setiap pekerja bebas untuk memilih pekerjaan dan juga melarang adanya tindakan penyelewengan terhadap haknya.<sup>28</sup>*

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwasanya setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang lebih layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, dan sebagainya, termasuk penyandang difabel. Kemudian diperjelas pada Pasal

---

<sup>27</sup> Nihaya Lila Utami, Pradita Gustarini Widjianti, and Nadhia Apriana, "Perlindungan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Administrasi Oleh Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan," *Jurnal Lex Suprema* Vol. II, no. 2 (September 2020): 134.

<sup>28</sup> Anggraini, "Perlindungan Hukum Pekerja Atas Penahanan Ijazah Yang Dilakukan Pengusaha

31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatakan bahwa pekerja berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak di dalam maupun di luar negeri.<sup>29</sup>

Menurut penulis berdasarkan telaah ketentuan peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, praktik penahanan ijazah pekerja yang masih terjadi di beberapa perusahaan sebagai syarat mempekerjakan karyawan kontrak berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu dengan alasan perusahaan ingin karyawan tersebut menyelesaikan kontrak kerja sesuai jangka waktu yang telah disepakati dan tidak berhenti di tengah jalan, ditakutkan akan menjadikan kerugian bagi perusahaan. setidaknya cara ini akan membuat karyawan berpikir dua kali sebelum memutus perjanjian secara sepihak dari pandangan pengusaha.

Namun yang tetap perlu menjadi perhatian Secara hukum, tidak ada dasar dan ketentuan yang mengatur hal ini di dalam UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, bahkan di pasal-pasal PKWT. Pun, tidak ditemukan aturannya dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT.

Beberapa ahli hukum berpendapat bahwa praktik ini tidak melanggar hukum sebenarnya *selama disepakati oleh kedua pihak, yakni pemberi kerja dan pekerja, dan diatur dalam perjanjian kerja*. Pendapat ini didasarkan pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Menurut Pasal 1338 KUH Perdata,

*perjanjian yang dibuat secara sah oleh para pihak berlaku sebagai*

---

<sup>29</sup> Rizky Naafi Aditya and Tina Marlina, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Ijazahnya Dijadikan Jaminan Oleh Perusahaan Pemberi Kerja (Studi Penelitian Di Disnaker Kota Cirebon)," *Hukum Responsif* Vol. 11, no. 1 (February 2020): 39.

*undang-undang bagi mereka yang membuatnya, maka secara hukum para pihak wajib memenuhi isi perjanjian yang telah disepakati.*

Selama syarat itu dipenuhi, maka perjanjian sah dan mengikat, termasuk jika di dalamnya menyepakati penahanan ijazah karyawan sampai masa berakhirnya kontrak karena hal tersebut telah menjadi tanggung jawab dari pekerja menyepakati isi perjanjian kerja.

Penahanan ijazah baru menjadi hal yang merugikan bagi perusahaan jika kontrak telah habis jangka waktunya, tapi ijazah karyawan tidak dikembalikan. Sanksi perusahaan yang menahan ijazah seperti itu adalah sanksi pidana.

Perusahaan dapat dilaporkan ke kepolisian dengan dugaan penggelapan, yang menurut KUHP, adalah perbuatan mengambil barang milik orang lain sebagian atau seluruhnya, di mana penguasaan atas barang itu sudah ada pada pelaku dan penguasaan itu dilakukan secara sah (misalnya dititipkan, dikuasakan, dan sebagainya). Dalam kasus penahanan ijazah, yang penguasaannya berdasarkan perjanjian kerja, maka menurut Pasal 374 KUHP, pengusaha dapat diancam pidana kurungan maksimal 5 tahun.

#### **4.3 Upaya Perlindungan Pekerja Terhadap Perusahaan Yang Menahan Ijazah**

##### **4.3.1 Disnaker Menjadi Mediator**

Perlindungan hukum terhadap pekerja telah difasilitasi oleh Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial, meski bentuk perlindungan hukum tersebut masih bersifat preventif yang

dimana memberi kesempatan bagi pekerja/tenaga kerja untuk mengajukan keberatan. Namun demikian penyelesaian terkait penahanan ijazah dapat diselesaikan melalui disnaker yang dimana mempunyai kewenangan terkait pelaporan yang dilakukan apabila pekerja/tenaga kerja dirugikan.

Penahanan ijazah yang terjadi saat ini didasari dengan undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan antara pekerja dengan pengusaha didasari oleh perjanjian kerja. Syarat dalam perjanjian kerja tidak mewajibkan perusahaan menahan barang tertentu milik pekerja, misalnya ijazah. Jadi syarat perjanjian kerja yang diharuskan bagi kedua belah pihak adalah bagaimana kedua belah pihak menjalankan apa yang menjadi hak dan kewajiban yang timbul dari hubungan kerja itu. Oleh karenanya, tidak ada keharusan untuk menyerahkan ijazah kepada pengusaha. Jika kemudian terjadi pengusaha menahan ijazah milik pekerja maka sesungguhnya itu tindakan yang tidak seharusnya terjadi.

Alasan penahanan ijazah yang dilakukn pihak Perusahaan biasanya beragam, namun dari 10 perusahaan yang terdata menahan ijazah para pekerjanya, ada dua alasan alan yang paling sering didengar dari penuturan pihak Perusahaan. Pertama yaitu bagi pekerja jika ingin keluar dari perusahaan dianggap melakukan perbuatan yang menimbulkan kerugian bagi pekerja maka ijazah itu adalah salah satu sarana yang dipersiapkan perusahaan untuk kemudian pekerja berkenan membayar kerugian tersebut. Perihal kedua yaitu bagi pekerja yang berstatus PKWT menurut ketentuan undang-undang jika terjadi pengakhiran hubungan kerja oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan berhak atas ganti rugi sesuai sisa kontrak.

Jika iijazah ditahan oleh pengusaha maka begitu pekerja mengakhiri hubungan kerja secara sepihak, pekerja wajib membayar sisa kontraknya. Melihat dari dua alasan yang paling sering didengar dari perusahaan tersebut, seharusnya tidak ada pihak yang memperlakukan pihak lain semacam terjerat oleh suatu jaminan karena Undang-undang mengatur jika terjadi sengketa antara pekerja dengan pengusaha maka diselesaikan melalui bipartit, mediasi, dan pengadilan hubungan industrial.

Menurut ketentuan Pasal 10 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa “Dalam waktu selambat- lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan mediasi”. Dengan dalil tersebut upaya dan Disnaker dalam perselisihan tersebut yaitu :

- a. Disnaker sebagai mediator dalam permasalahan yaitu dengan cara pemanggilan dari pihak tenaga kerja dan perusahaan pemberi kerja, karena Disnaker perlu keterangan dari piha terkait mengenai permasalahan tersebut.
- b. Disnaker hanya sebagai mediator dalam perselisihan tidak dapat memberikan sanksi karena bukan dilingkungan kewenanga Disnaker.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak H. Lukman A. Daud, S.Pd, S.Sos, M.Adm.Pemb selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja, KOPERASI Dan UMKM Kabupaten Bone Bolango<sup>30</sup>, beliau menuturkan

---

<sup>30</sup> Wawancara tanggal 26 Februari 2024

*“Persoalan penahanan ijazah itu memang tidak memiliki aturan tersendiri dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi, ia menyarankan kepada perusahaan untuk tidak menjadikan ijazah sebagai jaminan karyawan. Menurut beliau Disnaker tidak bisa masuk lebih jauh dalam persoalan ini, karena memang tidak diatur dalam UU ketenagakerjaan, Disnaker hanya sebagai pengawas dan mediator saja. Adapun tugas mediator adalah sebagai berikut:*

- 1. Klarifikasi antar pihak yaitu pemanggilan kepada para pihak tenaga kerja dengan perusahaan terkait dengan cara mediasi*
- 2. Sesuai tidak dengan perjanjian yaitu mengidentifikasi apakah dari surat perjanjian terdapat ketentuan tentang adanya penahanan ijazah yang dilakukan perusahaan.*

Dari wawancara tersebut penulis menyimpulkan bahwa tidak ada kewajiban dari pihak pekerja kepada pihak pengusaha yang mempekerjakan pekerja pada Perusahaan mereka untuk dilakukannya penahanan ijazah para pekerja. Sehingga jika hal tersebut maka sangat memungkinkan dapat terjadi perselisihan antara keduanya karena dua kepentingan yang saling bertolak belakang. Maka selaku pihak penengah, Disnaker akan menjadi mediator yang menjembatani perselisihan kepentingan diantara keduanya.

Menurut penulis juga ditandatanganinya perjanjian tersebut dan menunduk diri terhadap isi para pihak menyatakan sepakat dengan atau klausula dalam perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Pasal 1338 Kitab Undang- Undang Hukum Perdata, yang menyatakan “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Praktik penahanan ijazah asli sebagai syarat kerja bukanlah hal yang baru dalam dunia pekerjaan khususnya di Provinsi Gorontalo. Dari perspektif perusahaan, penahanan ijazah bertujuan untuk mencegah karyawan mencari pekerjaan lain selama terikat dengan perusahaan,

sehingga dalam praktiknya, ijazah merupakan “jaminan” pelaksanaan kontrak kerja oleh karyawan tentunya dengan ketentuan hal tersebut diatur dalam perjanjian kerja dan disepakati oleh pihak pekerja, maka ada kecenderungan jika ketentuan tersebut tidak disetujui oleh pekerja maka pihak pekerja boleh melakukan penolakan dengan ketentuan tersebut.

Namun, pengecualian dari hal ini dapat dilakukan dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. penahanan ijazah pekerja hanya dimungkinkan bagi pekerja yang mengikuti sekolah/diklat/kursus yang dibiayai oleh perusahaan minimal 3 kali upah minimum kabupaten/kota;
- b. disepakati para pihak;
- c. kesepakatan tidak menghilangkan hak karyawan untuk menggunakan ijazahnya untuk meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidupnya; dan
- d. **penahanan ijazah maksimal dilakukan selama 2 tahun** dan ada jaminan keamanan ijazah dari pengusaha, dan **apabila perjanjian kerja telah berakhir maka ijazah wajib dikembalikan.**

ketidakseimbangan kedudukan tersebut berpotensi mengakibatkan pekerja akhirnya bersedia menerima persyaratan apa pun asal dapat dipekerjakan, salah satunya yaitu menyepakati penahanan ijazah. Padahal, penahanan ijazah tersebut berpotensi merugikan hak karyawan karena perusahaan memegang dokumen berharga milik karyawan yang seharusnya dikuasai secara langsung oleh karyawan yang bersangkutan selaku pemilik. Jika terbukti terdapat unsur pemaksaan, maka perjanjian tersebut **dapat dibatalkan** sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya.

perlu ditarik lebih jauh ke belakang mengenai alasan yang mendasari perusahaan ingin mengatur demikian. Jika ketentuan penahanan ijazah itu dibuat sebagai jaminan agar karyawan tersebut tetap memenuhi kewajiban selama bekerja, maka seharusnya di dalam perjanjian kerja juga diatur jaminan bagi perusahaan apabila tidak memenuhi kewajibannya. Hal tersebut mengingat hak dan kewajiban dalam hubungan kerja dimiliki oleh kedua belah pihak dan keduanya memiliki potensi yang sama untuk melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja.

Disarankan bagi pekerja untuk melihat terlebih dahulu perjanjian kerja sebelum menandatangani. Karena, jika sudah sepakat dengan isi perjanjian dan ditandatangani, maka perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang bagi pihak-pihak yang menandatangani. Fakta yang terjadi perusahaan terkait hanya memberikan tanda terima penahanan ijazah kepada Disnaker dan tidak memberikan perjanjian yang tertulis antara perusahaan dan tenaga kerja yang membuat kerancuan dalam mediasi tersebut. Adapun alur penyelesaian sengketa penahanan ijazah ialah pertama-tama jika terjadi perselisihan hubungan industrial maka wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Kemudian selanjutnya penyelesaian perselisihan melalui bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan, apabila dalam tempo 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau tidak mencapai kesepakatan maka perundingan bipartit dianggap gagal.



Selanjutnya jika perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan fakta yang terjadi perusahaan terkait hanya memberikan tanda terima penahanan ijazah kepada Disnaker dan tidak memberikan perjanjian yang tertulis antara perusahaan dan tenaga kerja yang membuat kerancuan dalam mediasi tersebut. Adapun alur penyelesaian sengketa penahanan ijazah ialah pertama-tama jika terjadi perselisihan hubungan industrial maka wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Kemudian selanjutnya penyelesaian perselisihan melalui bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulai nya perundingan, apabila dalam tempo 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau tidak mencapai kesepakatan maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Selanjutnya jika perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua pihak belah mencatatkan perselisihan nya kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat (dalam hal ini disnaker) dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian konsiliasi atau melalui arbitrase. Kemudian jika para pihak tidak memilih saran untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian

perselisihan kepada mediator. Dan mediator ini bertugas melakukan mediasi serta mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan setelah proses penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

Jika dalam proses penyelesaian Pengadilan Hubungan Industrial tidak menemukan kesepakatan antara kedua belah pihak, maka salah satu pihak dapat mengajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung dengan Alur proses Kasasi sebagai berikut:

1. Permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung harus diajukan dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak bagi para pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim dan bagi pihak yang tidak hadir terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan
2. Salah satu pihak atau para pihak yang hendak mengajukan setelah proses penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

Jika dalam proses penyelesaian Pengadilan Hubungan Industrial tidak menemukan kesepakatan antara kedua belah pihak, maka salah satu pihak dapat mengajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung dengan Alur proses Kasasi sebagai berikut :

1. Permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung harus diajukan dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak bagi para pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim dan bagi pihak yang tidak hadir terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan
2. Salah satu pihak atau para pihak yang hendak mengajukan permohonan kasasi harus menyampaikan secara tertulis melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
3. Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah menyampaikan berkas perkara kepada Ketua Mahkamah Agung
4. Penyelesaian hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi

Adapun hasil daripada kesepakatan kedua belah pihak atas mediasi yang dilakukan oleh mediator dari disnaker ialah kedua belah pihak sepakat untuk melakukan perdamaian tanpa melalui proses peradilan hubungan industrial. Kedua belah pihak menyepakati hasil mediasi salah satunya dengan penyerahan ijazah yang sebelumnya di tahan oleh pihak perusahaan dan diserahkan kembali ke pekerja tersebut. Hanya saja perusahaan minta ganti kerugian, tetapi hasil daripada kerugian tersebut pihak perusahaan dan pekerja tidak mempublikasi nilai ganti kerugian tersebut.

Berdasarkan pemaparan dari pihak pekerja bahwa perusahaan yang terkait menahan ijazah beserta denda dalam pengajuan pengunduran diri, dengan demikian perjanjian yang didalamnya haruslah dinyatakan berakhir dikarenakan pihak tenaga kerja sudah wanprestasi. Hal ini membuat para pihak harus mengembalikan segala hak dari masing-masing pihak yang pernah dimintakan termasuk ijazah dan sanksi yang ditentukan oleh perusahaan. Apabila terjadi penahanan ijazah yang dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap pekerja maka pekerja tidak bisa mencari pekerjaan lain.

Menurut penulis juga melonjaknya angka pencari kerja membuat banyak perusahaan yang membuka lapangan pekerja membuat aturan-aturan yang mendiskriminasi dari pihak pekerja, perilaku cenderung sewenang-wenang dalam membuat perjanjian dalam kontrak kerja dengan calon pekerja. Salah satu kebijakan perusahaan yang sekarang marak terjadi adalah dengan menahan ijazah asli para pekerjanya sehingga pekerja tersebut tidak bisa beralih ke lapangan kerja perusahaan lain karena dalam persyaratan dibanyak perusahaan yang paling utama yaitu ijazah sebagai bukti pernah menempuh pendidikan. Banyak perusahaan yang menentukan peraturan bahwa untuk bekerja di perusahaan, ijazah asli harus ditahan. Dengan alasan sebagai Jaminan apabila keluar atau membayar pinalti sebesar nominal tertentu. Pekerja terlebih dahulu diminta menanda tangani sebuah kontrak kerja. Berhubung membutuhkan pekerjaan, maka banyak pekerja tanpa pikir panjang yang langsung menandatangani kontrak kerja tersebut. Hal ini tentu amat sangat disayangkan. Karena pada prakteknya banyak pekerja yang merasa dirugikan dalam hal ini.

Apabila dari pihak tenaga kerja tidak menginginkan adanya persyaratan ijazah untuk ditahan sebab tenaga kerja tersebut tidak memahami isi dari suatu perjanjian yang mengakibatkan tenaga kerja dihadapkan dengan suatu paksaan, maka hal tersebut melanggar ketentuan Pasal 1321 jo Pasal 1323 KUHPerdara.

Pasal 1321 KUHPerdara berbunyi:

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

Melihat dari ketentuan Pasal diatas, seharusnya perjanjian kerja yang dibuat tanpa adanya kesepakatan para pihak, juga dapat dimintakan pembatalan ke pengadilan. Jika pengadilan menyatakan bahwa perjanjian itu batal artinya perjanjian tersebut tidak berlaku dan pekerja yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya kontrak kerja tidak diharuskan membayar pinalti atau hal- hal lain yang terkait dengan perjanjian tersebut dan dapat mengambil ijazah yang dijadikan jaminan oleh pihak perusahaan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Faktor-faktor penyebab perusahaan yang menahan ijazah pekerja dikarenakan (pertama) karena kontrak perjanjian kerja yang melibatkan pihak perusahaan dan pekerja dimana pekerja diharuskan menaati isi dari perjanjian kerja salah satunya terkait penahanan ijazah mereka. Kedua tanggung jawab pekerja, perusahaan menyakini jika pekerja mereka diikat dengan aturan perusahaan maka kinerja dari pekerja bisa lebih dioptimalkan sehingga mendorong kemajuan perusahaan.
2. Upaya perlindungan hukum pekerja terhadap perusahaan yang menahan ijazah mereka, pihak disnaker dapat menjembatani permasalahan antara pekerja/tenagakerja dengan perusahaan pemberi kerja ialah melakukan pemanggilan antara kedua belah pihak dan melakukan klarifikasi dengan kedua belah pihak dalam proses mediasi, hal ini menjadi peran penting yang dilakukan oleh disnaker dalam menyelesaikan permasalahan antara pekerja/tenaga kerja dengan perusahaan pemberi kerja. sehingga dapat menemukan jalan keluarnya hal ini menjadi penting karena pihak disnaker dapat mengetahui siapa yang dirugikan.

#### **5.2 Saran**

1. Terkait belum adanya peraturan perundang-undangan yang secara khusus mengatur tentang penahanan ijazah di Undang-Undang

Ketenagakerjaan, maka sebaiknya dilakukan penyempurnaan UU Ketenagakerjaan dengan mengatur secara khusus mengenai perlindungan hukum kepada pekerja berkenaan dengan penahanan ijazah.

2. Sebaiknya para pekerja hendaknya membaca dan memahami isi perjanjian kerja mengenai penahanan ijazah secara cermat dikarenakan isi perjanjian terkadang bisa menimbulkan perselisihan hubungan industrial dikemudianhari.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir Muhammad, 2002. *Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung.
- Abdul Khakim, 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra AdityaBakti, Bandung.
- Agusmidah, 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*,Ghalia Indonesia, Bogor.
- Ahmadi Miru dan Sakka Pati, 2016. *Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1233Sampai 1455 BW*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Andrey Sujatmoko, 2015. *Hukum HAM dan Hukum Humaniter*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Bagir Manan, 2016. *Politik Perundang-undangan dalam Rangka Mengantisipasi Liberalisasi Perekonomian*, FH-UNILA, Bandar Lampung.
- Bahder Johan Nasution, 2014. *Negara Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Mandar Maju,Bandung.
- Boer Mauna, 2008. *Hukum Intensional Pengertian Peranan dan Fungsi dalam EraDinamika Global*, Alumni, Bandung.
- F. Sugeng Istanto, 1998. *Hukum Internsional*, Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta,.
- Halim HS, 2007. *Perkembangan Hukum Kontrak Diluar KUHPerdara*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hardijan Rusli, 2011. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 12/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor, Ghalia Indonesia.
- Jimmy Joses Sembiring, 2016. *Hak & Kewajiban Berdasarkan Peraturan Terbaru*, Visimedia, Jakarta.
- Khairani, 2016. *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Koesparmono Irsan & Armansyah, 2016. *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*, Jakarta, Erlangga



Kuntjoro Purbopranoto, 2019. *Hak-hak Asasi Manusia dan Pancasila*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1979.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Peraturan Perundang-undangan**

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

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI**  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: [lembagapenelitian@unisan.ac.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

Nomor : 5038/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2024

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan UKM Kabupaten Bone Bolango

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Nazham Tahtawi Baculu

NIM : H1120092

Fakultas : Fakultas Hukum

Program Studi : Ilmu Hukum

Lokasi Penelitian : DINAS TENAGA KERJA DAN UKM KABUPATEN BONE  
BOLANGO

Judul Penelitian : PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA TERHADAP  
PERUSAHAAN YANG MENAHAN JASA DITINJAU  
MELALUI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 06 Februari 2024  
Ketua,  
  
**Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM**  
**NIDN 0929117202**

+



**PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO**  
**DINAS TENAGA KERJA KOPERASI DAN UMKM**

*Jalan Prof. DR. Ing. H. B. J. Habibie Desa Ulantha Kecamatan Suwawa*

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 800/DISNAKERKUM-BB/116/V/2024

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Nazham Tahtawi Baculu

NIM : H1120092

Fakultas : Hukum

Program Studi : Ilmu Hukum

Menyatakan yang bersangkutan benar – benar telah melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Bone Bolango dengan judul penelitian ” PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA TERHADAP PERUSAHAAN YANG MENAHAN JASA DITINJAU MELALUI UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENGAKERJAAN”

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan : Di Suwawa

Pada Tanggal : 28 Mei 2024

**SEKRETARIS DINAS**

  
**Drs. Rahman N. Bau, MM**  
Pembina Tkt I. IV/b



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
FAKULTAS HUKUM**

Surat Keputusan Mendiknas RI No. 84/D/O/2001  
Terakreditasi BAN-PT Nomor : 8060/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/S/X/2022, Tanggal 18 Oktober 2022  
Jl. Ahmad Najamuddin No. 17 Telp.(0435) 829975 Fax. (0435) 829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

**No. 057/FH-UIG/S-BP/VI/2024**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Nur Insani, S.H.,M.H  
NIDN : 0924076902  
Jabatan : Wakil Dekan I Fakultas Hukum UNISAN Gorontalo

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Nazhzham Thahthawi  
NIM : H1120092  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Fakultas : Hukum  
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Perusahaan yang Menahan Ijazah di Tinjau Melalui Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 5%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui  
Wakil Dekan I Bid. Akademik  
dan Keuangan,

  
**DR. NUR INSANI, S.H.,M.H.**  
**NIDN. 0924076902**

Gorontalo, 10 Juni 2024  
Tim Verifikasi,

  
**DR. DARMAWATI, S.H.,M.H.**  
**NIDN. 0906088801**

Terlampir :  
Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

**SKRIPSI TURNITIN NAZHAM.pdf**

AUTHOR

**NAZHZHAM THAHTHAWI**

WORD COUNT

**12226 Words**

CHARACTER COUNT

**82319 Characters**

PAGE COUNT

**71 Pages**

FILE SIZE

**1.6MB**

SUBMISSION DATE

**Jun 10, 2024 3:28 PM GMT+8**

REPORT DATE

**Jun 10, 2024 3:30 PM GMT+8**

### ● 5% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 5% Internet database
- 1% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 0% Submitted Works database

### ● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)

## RIWAYAT HIDUP

Nama : Nazhzhah Thahthawi Baculu

Nim : H1120092

Fakultas : Hukum

Program Studi : Ilmu Hukum

Tempat, Tanggal Lahir : Gorontalo, 07 Juli 2001

Nama Orang Tua :

- Ayah : Irwan M.A Baculu
- Ibu : Salma Dukalamg

Saudara

- Kakak : Fadhel Arsyi Baculu



### Riwayat Pendidikan :

NO	Tahun	Jenjang	Tempat	Ket
1	2006-2013	SDN No.43 Kec.Hulonthalangi	Gorontalo	Berijaza
2	2013-2016	SMP Negeri 2 Kota	Gorontalo	Berijaza
3	2016-2019	SMA Prasetya	Gorontalo	Berijaza
4	2020-2024	Universitas Ichsan Gorontalo	Gorontalo	Berijaza