PERLINDUNGAN HUKUM PADA HUBUNGAN KERJA PENAHANAN IJAZAH SEBAGAI OBJEK JAMINAN ANTARA PERUSAHAAN DAN PEKERJA

Agung Wibowo Purnomo Panotogomo
Agungdkt04@gmail.com
083830273224
Sugeng Hadi Poernomo, S.H., M.H.
085648880007
Fakultas Hukum
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Dukuh Kupang Timur 12 No 62, Surabaya 60256, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada perlindungan hukum pada hubungan kerja penahanan ijazah sebagai objek jaminan antara perusahaan dan pekerja. pekerja adalah potensi yang telah terbentuk dengan relasi kerja dengan pengusaha ketika mendapatkan upah maupun imbalan dengan wujud lain**.** Perusahaan ialah orang yang mempunyai tempat untuk sebuah kegiatan produksi jasa ataupun barang dalam bentuk apapun,bisa disebut juga sebagai lembaga atau oraganisasi yang mengelola bersama untuk merai laba atau keuntungan. Tujuan riset ini guna proteksi untuk para pekerja yang ijazanya ditahan oleh perusahaan berdasarkan UU RI No. 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan. Guna mengetahui dan menganalisis Bagaimanakah perlindungan hukum kepada karyawan yang ijazahnya ditahan oleh perusahaan dan guna mengetahui juga menganalisa bagaimana proteksi legal kepada karyawan apabila perusahaan tetap menahan ijazah setelah adanya putusan penyelesaian sengketa. Metode penelitian ini ialah tipe normatif legal. Riset ini sendiri telah memakai metode pendekatan perundang – undangan lalu juga menggunakan metode pendekatan konseptual. Hasil riset ini menyimpulkan jika proteksi atau aturan kepada pekerja yang ijazanya di tahan oleh perusahaan. memberikan suatu manfaat bagi masyarakat, maupun menjadi masukan bagi pemerintah atau pihak yang berwenang dibidangnya.

Kata Kunci : Pekerja, Perusahaan, Perlindungan hukum

Abstract

This study focuses on legal protection in the employment relationship of diploma detention as an object of guarantee between the company and the worker. workers are potentials who are already bound by a working relationship with the entrepreneur by receiving wages or other forms of remuneration. A company is a person who has a place for an activity to produce services or goods in any form, it can also be referred to as an institution or organization that manages together for profit or profit. The purpose of this research is to protect workers whose diplomas are held by the company based on Law No. RI. 13 of 2003 concerning Manpower. To find out and analyze how the legal protection for workers whose diplomas are withheld by the company and To find out and analyze how the legal protection for workers is if the company continues to withhold diplomas after a dispute resolution decision is made. This research method is a type of normative law. This research itself has used the statutory approach method and then also used the conceptual approach method. The results of this study indicate that the protection or rules for workers whose diplomas are held by the company. provide a benefit to the community, as well as become input for the government or the authorities in their field.

Keywords: Worker, Company, Legal protection

1. Pendahuluan

Bisnis adalah hubungan yang mencakup dua pertemuan antara organisasi dan buruh/perwakilan. Para pekerja ini akan mendapatkan atau mendapatkan kompensasi sebagai kompensasi dari organisasi atau atasan, dan jumlahnya tergantung pada jenis panggilan yang diselesaikan tergantung pada kesepakatan tuan rumah yang telah disepakati oleh kedua pertemuan tersebut. Angsuran pembayaran dapat berupa kompensasi berdasarkan waktu, tingkat pembayaran tahunan atau pekerjaan borongan, bergantung pada jenis panggilan dan di area mana mereka bekerja. Dalam jenis pekerjaan tertentu, perwakilan mungkin memiliki pilihan untuk mendapatkan keuntungan, atau tip terlepas dari kompensasi dasar mereka. Hubungan antara organisasi dan spesialis ini biasanya diwakili oleh hukum kerja, hukum asosiasi atau perjanjian.

Pekerjaan adalah modal utama dan pelaksanaan perbaikan area lokal. Tujuan utama dari kemajuan daerah adalah bantuan pemerintah dari individu, termasuk tenaga kerja. Dengan cara ini, buruh sebagai pelaksana perbaikan harus dijamin kebebasannya, dikelola komitmennya dan dipupuk kelincahannya. Istilah buruh tumbuh menjadi pengganti istilah kerja sesudah diselenggarakan mata kuliah Hubungan Kerja Pancasila pada tahun 1974. Dalam lokakarya itu diusulkan agar istilah kerja diganti dengan istilah spesialis. Tidak sulit untuk mendapatkan istilah lain bagi para ahli yang sesuai dengan keinginan. Sedangkan dalam UUD 1945 yang menjelaskan dalam Pasal 2 dinyatakankan jika “yang dimaksud tandan adalah badan-badan seperti koperasi, organisasi pekerja, dan badan-badan agregat lainnya”. Jelas UUD 1945 memakai istilah "buruh" untuk berarti ahli. Dengan demikian, disetujui untuk menggunakan "spesialis" daripada "pekerjaan" karena memiliki premis sah yang kuat.

Peranan pekerja juga sangat penting bagi perkembangan usaha di dalam Sumber Daya Manusianya (SDM) dan pembangunan bangsa negara. Yang dimana dari pekerja sendiri tidak bisa menggantikan perkembangan jaman yang dimana era teknologi saat ini tidak bisa juga menggantikan oleh alat-alat modern tanpa adanya operator dari Sumber Daya Manusia (SDM) atau bisa di sebut pekerja, adalah salah satu sebab manajemen yang baik tanpa adanya pekerja alat-alat teknologi pun tidak bisa beroprasional secara baik atau bisa jalan. Terutama menjaga nama baik korporasi. Bagaimana pun situasi korporasi, bagaimana pun cara kerja korporasi maupun sikap dengan *partner* antar pegawai, mestinya tiap pegawai menyembunyikan hal ini, utamanya kepada individu-individu di luar korporasi. Peran karyawan yang satu ini mungkin bernilai impresif. Namun tiap-tiap korporasi memiliki aturan, juga aturan itulah yang membentuk dampak-dampak karyawaan, yang utama saat keberlangsungan bisnis korporasi, dalam hal ini pegawai juga menjadi partisipan untuk hal pembangunan. Sesudah peran pekerja itu dilaksanakan dengan baik juga korporasi bisa meningkat dengan baik pula, sehingga dengan sewajarnya korporasi menggaransikan loyalti untuk pegawainya dengan menambah kesejahteraan dengan sesuai. Pembangunan nasional ini berkaitan pada pemabungan Sumber Daya Manusia (SDM) demi mewujudkan kesejahteraan masyarakat, adil, makmur, yang merata baik finansial ataupun spiritual sesuai pancasila dan UUD NKRI 1945.

Suatu pekerjaan ialah peran penting yang terdapat pada kehidupan sehari-hari manusia, yang dapat memberikan kepuasan dan tantangan serta bisa menjadi ancaman dan gangguan. dan dimana ada pada pembukaan UUD NKRI 1945 menyatakan bahwa, meningkatkan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa juga ikut serta menyeimbangkan keamanan dunia. Pada dalam kandungan ini mempunyai banyak arti antaralain perdamaian, sosial, hukum, ekonomi dan kemanusiaan di dunia yang pada nantinya akan di kembangkan dalam kebutuhan dan pembangunan nasional. Pentingnya pekerjaan adalah pengaturan kualitas, keyakinan, perspektif, dan asumsi yang dimiliki individu terkait dengan pekerjaan. Mengenai pemahaman tentang

pentingnya pekerjaan, para ahli telah menawarkan beberapa sudut pandang, termasuk: Menurut Singh, ciri pentingnya pekerjaan adalah antusiasme orang-orang dalam memenuhi kebutuhan keuangan dengan mengurus bisnis di tempat kerja. Untuk sementara, Chalofsky mencirikan pentingnya pekerjaan sebagai komitmen besar untuk mengamati alasan hidup seseorang. Kondisi ini mendukung untuk melakukan pekerjaan dengan energi dan pandangan yang merupakan premis dunia lain dari pekerjaan seseorang. Ini adalah kesesuaian usaha dengan inspirasi diri dalam pekerjaan yang berencana untuk mendapatkan kehormatan untuk pekerjaan itu.

Seperti yang ditunjukkan oleh Singh dan Chalofsky, Wrzesniewski mencirikan pentingnya pekerjaan sebagai pemahaman spesialis tentang substansi atau konten di lingkungan kerja dan kualitas fungsi karena kelanjutan dari demonstrasi kesenangan (sense making). Dari sebagian implikasi kerja di atas, bisa dikatakan jika pentingnya kerja ialah penghayatan dan pemahaman orang-orang dalam suatu tugas sebagai kualitas yang diharapkan dapat menjawab persoalan dan kebahagiaan hidup. Suatu yang dilaksanakan oleh orang sebagai alasan tertentu yang dilaksanakan dengan cara yang optimal dan efektif. Orang bisa berusaha guna bertahan. Dari perspektif ekspansif, kerja adalah gerakan utama yang diselesaikan oleh orang-orang. Dari perspektif terbatas, makna pekerjaan ialah sebuah yang dilaksanakan bagi individu guna alasan tertentu yang dilaksanakan dengan metode yang efektif dan optimal. Orang butuh berusaha guna memenuhinya.

Dengan bekerja individu bisa mendatangkan uang. Uang yang didapat dari pekerjaan dipakai sebagai pemenuh kebutuhan hidup. Sepanjang garis ini, uang tunai mesti berasal dari pekerjaan yang sah. Pekerjaan halal bekerja dengan cara yang hebat dan benar. Dalam wacana reguler, istilah ini sering dianggap tidak dapat dipisahkan dari panggilan. Ada individu yang bekerja untuk bertahan hidup dari hari ke hari. Sejauh yang mereka ketahui, tidak bekerja sehari berarti tidak memiliki pilihan untuk makan sehari. Anda dapat membayangkan betapa sulitnya hidup mereka jika mereka musnah untuk waktu yang sangat lama. Sedangkan bagi orang lain, pekerjaan menyiratkan pencarian kelimpahan. Mereka mungkin tidak kaya atau sedang kaya, namun perlu menghasilkan lebih banyak uang. Beberapa bekerja untuk melayani orang lain. Hal ini utamanya berlaku untuk orang-orang yang sosial pada tingkat dasar. Beberapa bekerja sebagai contoh dari kepentingan sampingan. Namun selama jiwa terpenuhi, berhenti. Yang pasti, dengan bekerja kita akan mendatangkan uang tunai.

Perjanjian Kerja di Indonesia meliputi:

1. PKWTT

Pemahaman Kerja Tanpa Akhir atau PKWTT menunjukkan bahwa spesialis yang direncanakan akan berubah menjadi pekerja yang super tahan lama atau tanpa jangka waktu tertentu. PKWTT diberikan kepada buruh kelas menengah yang pekerjaannya menyinggung tentang jalannya usaha pada hakekatnya.

2. PKWT

Dalam PKWT atau Pengertian Kerja Waktu Tertentu, organisasi dan pekerja mengatur hubungan yang berfungsi pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya. PKWT wajar bagi organisasi yang sedang menjalani usaha lain atau bersifat sesekali. Misalnya, seseorang sedang mengembangkan tahap lain untuk item individu itu, namun menurut sudut pandang pendapatan itu tidak pasti dapat memberikan, sementara pekerjaan Visual Originator diharapkan untuk menjalankan panggung. Waktu juga terbatas dan membutuhkan pekerja yang bisa pergi ke tempat kerja. Maka mencari Visual Planner dengan status PKWT bisa menjadi respon yang tepat dalam mendaftarkan rombongan tambahan.

3. PKHL

Pengertian Kerja Sehari-hari Mandiri atau PKHL merupakan tatanan yang dikenang bagi PKWT. PKHL sendiri mengingat pekerjaan yang berbeda dari segi waktu dan volume pekerjaan. Dalam suatu kesempatan ditegaskan bahwa 200 individu tambahan diharapkan berfungsi sebagai sprinter dalam dua hari. Jadi agar lebih lugas, PKHL adalah jenis kesepakatan yang masuk akal untuk mengatasi masalah tersebut.

Organisasi adalah tempat pengembangan tenaga kerja dan produk terjadi. Dalam sebuah organisasi, semua variabel penciptaan bertemu. Mulai dari pekerjaan, modal, aset normal, dan bisnis. Dalam definisi lain, organisasi adalah suatu pendirian atau asosiasi yang memberikan tenaga kerja dan produk untuk berurusan dengan orang-orang pada umumnya dengan niat penuh untuk menciptakan keuntungan atau manfaat. Pengertian organisasi juga dapat ditemukan di Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Organisasi. Substansinya menyatakan jika suatu organisasi ialah sebuah unsur usaha di dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang didirikan dan bekerja sepenuhnya dengan tujuan mendapat keuntungan.

Penahanan sertifikat ini adalah penahanan objek keamanan dengan alasan bahwa untuk situasi ini pengakuan digunakan sebagai jaminan untuk kontrak bisnis antara organisasi dan spesialis. Hal ini merupakan tanda membaiknya protes keamanan yang telah melalui pemahaman yang luas, dengan alasan bahwa pada dasarnya obyek asuransi adalah sesuatu yang mempunyai hak milik untuk dipindahkan dan mempunyai nilai finansial, yang di sini tidak memberikan kesan sebagai cara agar sertifikat dapat dipindahkan atau memiliki nilai jual. Apalagi belum adanya pedoman tegas yang secara tegas mengatur hal ini membuat posisi buruh sangat lemah dalam kondisi ini, keadaan tenaga ahli menjadi lemah dan terhambat karena sering terjadi keadaan dimana persetujuan tenaga ahli masih belum ada. disimpan dan tidak dikembalikan ketika individu yang bersangkutan memilih untuk berhenti. kerja. Dalam beberapa kasus, organisasi bahkan menyimpan surat wasiat dari spesialis untuk meminta bayaran ketika pekerja berhenti bekerja. Akibat langsung dari hal ini adalah buruh kemudian, pada saat itu, kehilangan kesempatannya untuk meningkatkan pekerjaan dan dia harus menanggung konsekuensi sebagai pembayaran untuk mendapatkan pengakuannya kembali dengan asumsi dia pergi sebelum jangka waktu perjanjian ditutup.

2. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja yang ijazahnya ditahan oleh perusahaan?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja apabila perusahaan tetap menahan ijazah setelah adanya putusan penyelesaian sengketa?

3. Metode Penelitian

Jenis pada riset yang akan dipakai kedalam penelitian ini ialah jenis hukum normatif. Riset hukum normatif ini yaitu metode yang sudah dilaksanakan sesuai maupun berdasar dengan aturan dan juga metode hukum dengan memakai data sekunder yang diantaranya ialah asas kaidah, norma dan juga aturan hukum yang ada didalam peraturan perundang-undangan dan peraturan lainnya dengan mempelajari referensi-referensi aturan undang-undang juga dokumen lain yang berkorelasi erat dengan riset. Penelitian ini sendiri telah mamakai teknik dengan pendekatan perundang – undangan yang berbentuk peraturan perundang-undangan menjadi bahan dasar saat melaksanakan riset, lalu juga memakai teknik pendekatan konseptual yang menjadi jenis pendekatan yang sudah berkembang terhadap sudut pandang serta doktrin-doktrin yang terdapat di ilmu hukum.

4. Pembahasan

4.1 Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Yang Ijazah Ditahan Oleh Perusahaan

Menurut referensi Kata Hukum, artian hukum ialah "keputusan yang bersifat memaksa yang memutuskan perilaku individu secara lokal, dibuat oleh badan otoritas yang disetujui, pelanggaran pedoman ini menyebabkan tindakan yang dibuat". Artian hukum juga dikemukakan oleh Sudikno Martokusumo bahwa: "hukum sebagai suatu kumpulan ketetapan atau ketetapan yang bersifat umum dan mengatur, hukum bersifat umum sebab berlaku untuk tiap orang, dan bersifat membakukan sebab ia menetapkan sesuatu. untuk dilaksanakan, apa yang tidak boleh dilaksanakan maupun seharusnya dilaksanakan dan memutuskan cara melakukan konsistensi dengan prinsip-prinsip". Asuransi yang diberikan kepada pembeli berfluktuasi, bisa berupa jaminan moneter, sosial, politik. Jaminan pembeli utama dan pokok pembicaraan ini adalah asuransi yang sah. Jaminan yang sah adalah jenis jaminan yang paling mendasar karena tergantung pada kemungkinan bahwa undang-undang tersebut merupakan suatu implikasi yang dapat sepenuhnya mewajibkan kepentingan dan hak istimewa pembeli. Demikian pula hukum memiliki kekuatan paksaan yang secara formal dipersepsikan dalam negara, sehingga cenderung dijalankan sepanjang masa. Daripada asuransi melalui lembaga yang berbeda seperti keamanan finansial atau politik, misalnya, yang tidak kekal atau sementara. Menurut Satjipto Raharjo, kapasitas hukum adalah untuk mengamankan keuntungan individu dengan membagi kapasitas kepadanya untuk bertindak sehubungan dengan kepentingan itu. Bagian dari kekuatan ini diselesaikan dengan cara yang dapat diukur, seperti dalam keluasannya dan tidak diatur dalam batu. Jaminan dicirikan sebagai demonstrasi pemberian sertifikasi, atau keselarasan, keamanan, bantuan pemerintah dan keselarasan dari asuransi kepada individu yang dijamin terhadap semua risiko atau bahaya yang membahayakan mereka. Pendapat Soedjono Dirdjosisworo jika pentingnya hukum bisa ditinjau dari delapan implikasi, khususnya hukum pada perasaan penguasa, hukum pada perasaan pejabat, hukum dalam perasaan disposisi kegiatan, hukum dalam perasaan pengaturan aturan. , hukum dalam perasaan kualitas, hukum dalam perasaan permintaan yang sah, hukum dalam perasaan pentingnya hukum, hukum dalam perasaan disiplin yang sah.

Oleh karena itu, kata asuransi mengandung arti, khususnya demonstrasi keamanan atau demonstrasi perlindungan dari pertemuan tertentu yang difokuskan pada pertemuan tertentu dengan menggunakan teknik tertentu. Dalam pengertian hukum terdapat gagasan pembangunan yang halal. Ada tiga macam atau tiga macam pembangunan yang sah, lebih spesifiknya, pertama, pembangunan yang halal melalui halangan. Faktanya adalah untuk menguraikan hukum antara prinsip-prinsip dalam undang-undang dan kasus atau masalah depan dan tengah. Kedua, perkembangan yang sah bahwa sungai adalah untuk membatasi cara yang paling umum untuk menguraikan hukum dalam undang-undang dengan keadaan nyata. Ketiga, perkembangan legitimasi yang meluas, khususnya pembangunan yang menguraikan hukum dengan menumbuhkan signifikansi yang dihadapi menjadi suatu persoalan bisa ditangkap pada sebuah pedoman hukum. Pendapat Hans Kelsen, hukum ialah ilmu yang mengatur dan bukan ilmu bawaan. Lebih lanjut Hans Kelsen mendiskripsikan jika hukum ialah metode sosial untuk mengatur perilaku individu. Secara semantik, kata assurance dalam bahasa Inggris disebut insurance. Istilah keamanan yang ditunjukkan oleh KBBI bisa disamakan dengan makna asuransi, yang mengandung pengertian interaksi atau demonstrasi memastikan, sedangkan menurut referensi Dark's Law Word, jaminan adalah demonstrasi memastikan.

4.2 Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

1. Undang-undang dasar NKRI pasal 27 ayat 2

"menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

2. KUH perdata pasal 1320

pengertian keadaan hukum dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Biasa adalah suatu alasan yang tidak dapat disangkal, dimana suatu alasan tidak dapat dibenarkan, dengan asumsi alasan tersebut dihalangi oleh undang-undang. Selanjutnya, pengaturan kerja juga harus dilakukan dengan kewajaran dan kehormatan, untuk situasi ini, yang wajar. Oleh karena itu, pada hakekatnya perkumpulan-perkumpulan, untuk keadaan ini para manajer dan buruh, diperbolehkan untuk memutuskan substansi dari suatu perjanjian kerja, selama tidak menyalahgunakan ketentuan-ketentuan yang sah dari pengertian tersebut dan dilakukan dengan itikad baik.

Sesuai UU Ketenagakerjaan, pengaturan bisnis harus didasarkan pada hal-hal berikut: Pemahaman kedua pemain; Untuk situasi ini, baik bisnis maupun spesialis harus setuju dengan hal-hal yang disepakati dalam pengaturan kerja yang dibuat, termasuk hak istimewa dan komitmen pertemuan. Jika kesepakatan diselesaikan karena kekhilafan atau didapat karena tekanan atau pemerasan, maka, pada saat itu, unsur perjanjian tidak terpenuhi. Dengan demikian, pengaturan mungkin dibatalkan. Apa yang dimaksud dengan tekanan adalah demonstrasi yang dilakukan untuk memberi kesan dan dapat membuat seseorang merasa takut, bahwa dia, kerabatnya, atau kekayaannya akan segera menghadapi kemalangan yang luar biasa. Dalam memikirkan hal ini, usia, jenis kelamin dan posisi pertemuan harus dipertimbangkan. Kapasitas atau kapasitas untuk melakukan kegiatan yang sah; Untuk situasi ini, pertemuan harus mampu atau cocok untuk membuat kesepakatan. Untuk pekerja anak, orang yang menyetujui pengaturan tersebut adalah orang tua/penjaga gerbang. Kehadiran pekerjaan yang dijamin; dan pekerjaan yang disetujui tidak bertentangan dengan permintaan publik, tolerabilitas, dan hukum serta pedoman material.[1]

3. Undang-undang nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan

Pemberlakuan yang cenderung bermasalah adalah UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Tenaga kerja berasal dari kata tenaga kerja, yang dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa "Pekerjaan adalah setiap orang yang dapat menjalankan usaha untuk menghasilkan produk atau potensi manfaat baik untuk mengatasi masalah sendiri maupun untuk daerah". Untuk sementara yang dimaksud dengan pekerjaan adalah menurut Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah "Usaha adalah segala sesuatu yang diidentikkan dengan angkatan kerja pada waktu sebelumnya, selama, dan setelah jangka waktu kerja". untuk bekerja pada cara hidup, penting untuk melakukan perbaikan dalam sudut yang berbeda. Hal ini tidak terkecuali dengan peningkatan tenaga kerja yang dilakukan berdasarkan aturan kombinasi melalui koordinasi utilitarian di seluruh area fokal dan lokal. Untuk situasi ini, pentingnya pedoman kemajuan tenaga kerja tergantung pada standar pergantian peristiwa publik, khususnya standar pemerintahan kerakyatan Pancasila, standar kesetaraan dan nilai. Dalam pelaksanaan proses hubungan kerja, ada bagian-bagian yang harus diselesaikan.

Jangkauan bisnis itu sendiri adalah pra kerja, waktu kerja, dan pasca bisnis. Cakupan bisnis sebenarnya luas, cakupan hukum kerja lebih luas bila dibandingkan dengan common law sebagaimana diatur dalam buku III judul 7A. Ada pengaturan yang mengontrol penekanan pada latihan kerja dalam hubungan bisnis. Bagian penting dari bisnis yang cukup menonjol untuk diperhatikan adalah hubungan yang berfungsi antara pekerja/pekerja dan manajer.

[1] Bryan A. Garner, Black's Law Dictionary, ninth edition, St. paul, West, 2009, hal. 1343.

4. Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja

DPR pada 5 Oktober 2020, UU Cipta Kerja disahkan secara resmi. Silaturahmi tersebut diikuti oleh beberapa arisan terkait, antara lain Pendeta Buruh Ida Fauziah, Pendeta Perekonomian Airlangga Hartanto, Pendeta Uang Sri Mulyani, dan masih banyak lagi. Ada 7 undang-undang yang dikeluarkan dari pembicaraan UU Cipta Kerja, khususnya UU tentang pelatihan, begitu juga 4 undang-undang yang dikenang untuk pembicaraan tersebut. Demikian pula, ada juga perubahan yang ditandai dengan jumlah bagian dan barang dalam RUU Ciptaker. Saat disahkan DPR, pedoman itu setebal 905 halaman. Omnibus Law Cipta Kerja resmi dicanangkan pada 2 November 2020 dengan jumlah 1.187 halaman terakhir. Pelaporan yang diidentikkan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Jabatan dapat diperoleh melalui situs kewenangan Organisasi Data dan Dokumentasi Sah Sekretariat Ekspres (JDIH Setneg). Secara komunikatif, omnibus berasal dari bahasa latin yang berarti "untuk semua". Sedangkan menurut pandangan yang sah, omnibus law adalah undang-undang yang mengatur banyak hal atau mengingat banyak pedoman untuk itu. Omnibus law juga dapat disinggung sebagai suatu teknik pembuatan pedoman yang menghimpun berbagai asas yang substansi masing-masing standar bersifat unik, namun tergabung menjadi satu kesatuan yang sah. Untuk sementara, Omnibus Law Ciptaker merupakan salah satu pedoman yang tercatat dalam Omnibus Law. Ada tiga standar yang terkandung dalam strategi hukum ini, selain Ciptaker, ada juga pedoman lain yang disebut Pengaturan Penilaian dan Badan Penguatan Moneter, seperti Perbaikan dan Penguatan Kawasan Moneter.

Pasal 4 ayat (4) menyebutkan. "*Penciptaan pekerjaan dilakukan melalui serangkaian tindakan yang ditandai dengan perluasan jaminan dan bantuan pemerintah terhadap tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b yang pada pokoknya memuat pedoman mengenai: a.pengamanan khusus bagi tenaga kerja dengan pengaturan waktu kerja tertentu; keamanan hubungan bisnis untuk pekerjaan yang bergantung pada pengalokasian kembali; c. keamanan kebutuhan kerja yang terhormat melalui upah yang paling rendah; d. keamanan pekerja yang menghadapi akhir pekerjaan; dan e. kemudahan perizinan bagi spesialis asing yang memiliki kemampuan khusus seperti namun diperlukan untuk metode yang terlibat dengan pengiriman tenaga kerja dan produk.*"

5. undang-undang republik indonesia nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 2 UU PPHI mengatur empat macam perdebatan hubungan modern, khususnya perdebatan tentang keistimewaan, perbedaan pendapat tentang kepentingan, perselisihan tentang akhir pekerjaan, dan pertanyaan antar organisasi pekerja/serikat pekerja dalam satu organisasi saja.

4.3 Perundang-undangan di Indonesia Pelanggaran terkait Penahanan Ijazah

Komitmen untuk menjunjung kebebasan dasar tergambar di Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menghidupkan setiap pasal di tubuhnya, utamanya tentang surat menyurat penduduk pada hukum maupun pemerintahan, pilihan untuk bekerja dan penghidupan yang baik. , kesempatan untuk berafiliasi dan berkumpul, hak untuk menyampaikan pendapat secara lisan. juga menyusun, kesempatan untuk memeluk agama dan untuk menghormati yang ditunjukkan oleh agama dan keyakinan seseorang, pilihan untuk mendapatkan pengajaran dan pendidikan. Berdasarkan klarifikasi di atas, ada beragam hak yang dipunyai dari tiap individu, satu diantaranya adalah pilihan untuk bekerja dan penghidupan yang adil. Saat ini tidak dapat disangkal lagi sulitnya mencari lapangan pekerjaan baru, jumlah tenaga kerja dan lapangan usaha yang tidak disesuaikan, hingga memunculkan ketegangan untuk buruh sebab individu memerlukan profesi untuk berlangsungnya hidupnya. Ini adalah potensi yang baik

untuk organisasi, situasi organisasi memiliki keuntungan sehingga kadang-kadang organisasi bertindak sewenang-wenang terhadap buruh, salah satunya dalam menentukan pengaturan kerja. Akhir-akhir ini, organisasi secara teratur menyimpan sertifikat spesialis, kurungan ini bertahan selama kesepakatan itu substansial. Pada hakekatnya tidak ada undang-undang yang dengan tegas mengatur hak organisasi guna mempertahankan dukungan khusus pekerja, tetapi secara praktis kita sering mengalami pembatasan wasiat khusus oleh organisasi. Salah satu alasannya adalah buruh akan tunduk pada prinsip dan jangka waktu yang disepakati dalam pengaturan kerja, contohnya 3 tahun.

Penahanan ijazah oleh organisasi menjadi pelanggaran kebebasan umum sebab mengidentifikasi dengan peluang individu. Pasal 1 angka 1 UU RI no. 39 tahun 1999 perihal kebebasan bersama menyatakan jika "kemerdekaan ialah sekumpulan keistimewaan yang ada pada diri manusia menjadi makhluk Tuhan Yang Maha Kuasa dan menjadi karunia-Nya yang harus dihargai, dipelihara dan dijamin dari negara, hukum, pemerintah dan semua orang untuk kehormatan dan jaminan kehormatan." dan ketenangan manusia. Dari perjanjian ini mengandung pengertian bahwa setiap orang, termasuk buruh, memiliki hak-hak istimewa yang paling mendasar yang harus diperhatikan oleh siapa saja, terlepas dari apakah itu terkait dengan diadakannya pengukuhan yang dilakukan oleh organisasi. Buruh memiliki hak istimewa untuk menggunakan wasiat mereka tanpa dibatasi oleh organisasi. 39 Tahun 1999 perihal kebebasan dasar ialah: "Setiap demonstrasi individu atau kumpulan orang-orang termasuk alat negara, baik tersistematis atau tidak disengaja atau kecerobohan yang dengan memberontak hukum mengurangi, merusak, membatasi, dan selain itu mengingkari kebebasan umum individu maupun kumpulan orang-orang diatur di undang-undang ini. , dan tidak memperoleh maupun mengharapkan bahwa mereka tidak dapat mendapatkan solusi yang sah dan wajar, mengingat instrumen hukum yang sesuai."

Pembatasan sertifikat oleh organisasi, jika dikaitkan dengan UU No. RI. 39 Tahun 1999 perihal Kebebasan Umum mengabaikan beberapa pasal, khususnya pasal 9 pokok ayat (1) "setiap orang mempunyai pilihan untuk hidup, mengikuti rutinitas sehari-hari dan bekerja menurut norma pengalamannya" mengandung arti bahwa buruh mempunyai pilihan untuk meningkatkan bekerja dari sebelumnya dan mendapatkan kompensasi yang lebih besar dalam bekerja pada cara hidup mereka. hidup mereka, meskipun, dengan memegang otentikasi mereka oleh bos, para pekerja kehilangan hak mereka untuk mendapatkan kesempatan untuk bekerja di tempat lain yang mereka yakini lebih baik. Kedua, Pasal 12 menyatakan bahwa "setiap orang berhak mendapat jaminan untuk peningkatan diri untuk mendapatkan pelatihan, mendidik diri sendiri, dan bekerja sesuai fitrah hidupnya sehingga ia berubah menjadi pribadi yang dapat diandalkan, saleh, bertanggung jawab, bertaqwa, taqwa, cakap. , memiliki orang terhormat, ceria dan makmur sesuai kebebasan umum". Hal ini menyebabkan pemegang autentikasi yang ingin melanjutkan ke pendidikan lanjutan untuk bekerja demi kepuasan pribadi mereka terhambat karena dukungan mereka dipegang oleh organisasi tempat mereka bekerja. Terakhir, ketiga termuat dalam Pasal 38 ayat (2) "setiap orang memiliki pilihan untuk secara terbuka memilih pekerjaan yang disukainya dan juga memenuhi syarat untuk kondisi bisnis yang wajar", dengan pemegang sertifikat dilakukan oleh organisasi yang membawa spesialis yang tidak memiliki keahlian. pilihan untuk memanfaatkan konfirmasi mereka untuk mendapatkan posisi yang berbeda. mereka butuhkan seperti yang ditunjukkan oleh kemampuan mereka.

Melalui deskripsi pasal-pasal di atas, jelas bahwa jika sebuah korporasi memegang ijazah, artinya sudah melanggar hak asasi pekerjanya. Selain pasal-pasal di atas, Disnaker pun menyampaikan jika korporasi tidak boleh menahan ijazah, ijazah yang dipakai pada saat melamar

pekerjaan cukup dengan fotokopi ijazah yang dilegalisir, bukan surat keterangan asli karyawan yang ditahan, jika itu dilaksanakan merupakan pelanggaran kepada hak asasi manusia seseorang.

Makna kontrak kerja pada UU RI no. 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan ialah "Kontrak diantara Karyaawan maupun Buruh dengan pengusaha atau korporasi yang didalmnya terdapat syarat-syarat kerja, hak, serta kewajiban para pihak. Sebelum munculnya Undang-Undang Ketenagakerjaan, ketentuan perihal kontrak kerja termuat pada Pasal 1601 a KUHPerdata yang menyajikan makna jika "perjanjian kerja ialah sebuah kontrak di mana salah satu pihak, yakni karyawan, mengkontrak dirinya guna bekerja kepada pihak lain, yakni perusahaan dalam kurun tempo dengan mendapat gaji. ." Isi kontrak kerja, yakni pokok bahasan, utamanyanya pekerjaan pada kontrak itu, tidak boleh berlawanan dengan konten undang-undang perihal ketertiban umum maupun dengan kesusilaan umum.

Pengertian/rincian di atas dapat digambarkan bahwa pengaturan kerja adalah:

A. Pengaturan antara pekerja dan bisnis untuk mengurus bisnis.

B. Buruh harus tunduk dan dipaksa dari bos atau bisnis.

C. Sebagai trade-off untuk pekerjaan yang dilakukan, spesialis memenuhi syarat untuk kompensasi yang harus dibayar oleh bisnis atau manajer.

Pengaturan usaha merupakan awal dari suatu hubungan antara buruh dan organisasi, kemudian pada saat itu untuk melihat apakah kesepahaman itu substansial atau tidak dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Usaha, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, khususnya:

A. Kedua sisi pemahaman;

B. Kapasitas atau kapasitas untuk melakukan kegiatan yang sah;

C. Kehadiran pekerjaan yang dijamin;

D. Spesialis setuju tidak berjuang dengan permintaan publik, tolerabilitas, dan pedoman hukum.

Dari penjelasan di atas, kita dapat melihat bahwa pengertiannya adalah alat untuk mendapatkan hak dan tanggung jawab sehingga afiliasi memiliki landasan hukum dalam menjalankan tugasnya. Namun, saat ini kita sering bertemu dalam lingkungan kerja yang konstan. Penahanan inisiasi diselesaikan sebagai jaminan kemampuan yang dapat dibuktikan dalam pekerjaan, kehendak utama seorang spesialis digunakan sebagai jaminan kontrak bisnis antara asosiasi dan pekerjaan. Akhirnya, protes keamanan yang diciptakan melalui interpretasi yang lebih luas yang pada dasarnya menjamin artikel itu adalah sesuatu yang material, portabel, dan bernilai uang. Namun, tidak satu pun dari ketiga bagian ini yang mengarah pada dukungan karena penegasan bersifat mutlak atau dekat dan pribadi dan tidak memiliki nilai uang. Batas pengakuan dalam ranah pekerjaan hanyalah sebuah keharusan untuk melanjutkan bahwa kita telah lulus dalam ranah sekolah.

Dengan asumsi hal itu terkait dengan pengertian kerja, maka mengandung arti bahwa substansi pengaturan kerja juga tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang sah dari pengaturan dan pengaturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena salah satu negara yang sah dari pengaturan dalam Pasal 1320 Common Code adalah alasan yang tidak dilarang, di mana suatu alasan disangkal, jika karena dibatasi oleh undang-undang. Selain itu, pemahaman kerja juga harus dilengkapi dengan kewajaran dan kepatutan, untuk keadaan ini, yaitu wajar. Oleh karena itu, pada dasarnya perkumpulan-perkumpulan, untuk situasi ini para pengusaha dan buruh, diperbolehkan untuk memutuskan substansi dari perjanjian kerja, selama tidak menyalahgunakan kebutuhan yang sah dari kesepahaman dan dilakukan dengan rasa tekad yang tulus..[2]

[2] Phliphus M. Hadjon, Pengantar Hukum Perizinan, Penerbit Yunidika, Surabaya, 1993.

Tidak ada pengaturan hukum yang membatasi bisnis untuk menyimpan pernyataan perwakilan mereka selama periode pemahaman kerja. Pada dasarnya, seperti yang telah kami ungkapkan, pertemuan-pertemuan diperbolehkan untuk mengadakan suatu pengaturan, dengan sedikit memperhatikan substansi dan strukturnya selama pemahaman tersebut sesuai dengan pengaturan Pasal 1320 Common Code dan Pasal 52 ayat (1) Undang-undang UU Ketenagakerjaan. Dengan cara ini, bos dan buruh mungkin setuju untuk memegang sertifikat. Meskipun demikian, perlu diperhatikan bahwa persetujuan untuk mengadakan pengukuhan tidak boleh dilakukan atas dasar paksaan, mengingat pada prakteknya keadaan pengusaha dan buruh tidaklah sama, dimana secara keseluruhan keadaan organisasi lebih tinggi daripada keadaan organisasi. buruh. Juanda Pangaribuan, seorang ahli hukum hubungan modern dan sebelumnya pernah menjadi hakim dadakan pada Pengadilan Hubungan Modern di PN Jakarta Pusat, menilai kecanggungan ini mungkin bisa membuat para ahli pada akhirnya mau mengakui kondisi apapun asalkan bisa. dimanfaatkan, salah satunya adalah persetujuan untuk mengadakan pengakuan.

Bahkan, penahanan pengakuan dapat merugikan hak-hak perwakilan karena perusahaan memiliki arsip penting yang memiliki tempat dengan pekerja yang harus langsung dibatasi oleh pekerja yang bersangkutan sebagai pemilik. Dengan asumsi terbukti ada unsur intimidasi, maka pengaturan tersebut dapat dibatalkan seperti yang diungkapkan baru-baru ini. Selain itu, Juanda juga menjelaskan bahwa sejauh menyepakati pembatasan wasiat perwakilan dalam pemahaman bisnis, penting untuk kembali lebih jauh mengenai alasan yang mendasari organisasi perlu mengelolanya. Dengan asumsi pengaturan kurungan konfirmasi dibuat sebagai jaminan agar pekerja tetap memenuhi komitmennya selama bekerja, maka pada saat itu pemahaman juga harus memberikan sertifikasi kepada organisasi jika tidak memenuhi komitmennya. . Hal ini dengan alasan bahwa kebebasan dan komitmen dalam hubungan bisnis diklaim oleh kedua pemain dan keduanya memiliki potensi yang sama untuk menyalahgunakan pengaturan kesepahaman kerja.

Bersama-sama untuk pengakuan kurungan persetujuan untuk memenuhi standar kepercayaan yang tulus, untuk situasi ini diselesaikan dengan tepat dan wajar dan memenuhi rasa keadilan, seperti yang ditunjukkan oleh Juanda, ada beberapa pengaturan yang harus dikendalikan dalam pemahaman kerja. , secara khusus:

1. Organisasi harus mengembalikan pengakuan ketika jangka waktu perjanjian ditutup. Hal ini untuk menjamin keyakinan hukum bagi perwakilan dengan tujuan bahwa mereka dapat menjamin hak istimewa mereka untuk wasiat yang dipegang oleh organisasi.
2. Jenis jaminan dari organisasi dalam hal organisasi menyalahgunakan pengaturan kerja.
3. Tanggung jawab organisasi dengan asumsi pengakuan dirusak atau dilenyapkan.

Selain itu, Juanda juga memberikan jaminan elektif kepada organisasi jika ia ditekankan bahwa pekerja yang bersangkutan akan mengabaikan komitmennya selama jangka waktu perjanjian. Untuk situasi ini, organisasi tidak harus menyimpan pengakuan tetapi dapat menangani hukum untuk perwakilan yang bersangkutan.

4.4 Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan Pasal 136 (1) Solusi masalah relasi modern harus diselesaikan bagi majikan dan buruh/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pertimbangan guna mencapai kesepakatan. (2) Apabila solusi melalui musyawarah guna mencapai kesepakatan sesuai ditulis pada ayat (1) tidak sepakat, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat pekerja akan melakukan rundingan persoalan relasi modern lewat metode solusi debat relasi modern. diarahkan oleh hukum.

Tahap utama dilakukan dengan memimpin pertukaran Bipartit yang diarahkan oleh kedua pemain tersebut, khususnya visioner/manajer bisnis dengan para ahli/pekerja atau serikat

pekerja/buruh guna memperoleh solusi dan mesti diselesaikan selambat-lambatnya 30 hari terhitung tanggal awal transaksi. Jika pada tempo 30 hari dan salah satu pertemuan tidak akan diadakan atau sudah diadakan pertukaran namun tidak sepakat, maka solusi bipartit dinilai telah gagal. Penegasan ini selaras dengan Pasal 3 Ayat (1), (2), dan (3) UU PPHI. Sesudah kesepakatan Bipartit dinilai gagal, *step* selanjutnya atau tahap berikutnya yang harus dilaksanakan ialah mengarahkan pengaturan tiga sisi, khususnya untuk memimpin pertukaran dengan bantuan pihak luar guna menentukan permasalahan. Kemajuan yang diberi ialah bahwa satu atau dua pemain mendaftarkan pertanyaan mereka ke organisasi yang bertanggung jawab untuk lingkungan kerja dengan menghubungkan bukti jika usaha untuk menentukannya lewat pertukaran bipartit sudah selesai. Sesuai dinyatakan pada Pasal 4 Ayat (1) UU PPHI. Dalam hal bukti tidak terhubung, organisasi yang bertanggung jawab atas masalah ketenagakerjaan mengembalikan dokumen guna diselesaikan paling lama 7 hari kerja terhitung dari tanggal catatan dikembalikan. Setelah mendapatkan catatan dari salah satu pihak, organisasi yang bertanggung jawab untuk pekerjaan pekerja lingkungan harus menawarkan persetujuan kepada pertemuan untuk menilai solusi lewat perdamaian maupun lewat kebijaksanaan. Penyelesaian lewat pasifikasi dilakukan untuk penyelesaian pertanyaan kepentingan, ketidaksepakatan tentang akhir pekerjaan, atau perdebatan antar serikat pekerja/organisasi pekerja. Untuk sementara penyelesaian melalui intervensi dilakukan untuk penyelesaian persoalan kepentingan atau perdebatan antar serikat pekerja/organisasi pekerja.[3]

Jika musyawarah tidak memutuskan keputusan penyelesaian melalui persuasi atau intervensi dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, organisasi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menunjuk penyelesaian masalah tersebut kepada orang tengah, khususnya pekerja kantor otoritas publik yang bertanggung jawab atas bidang kerja yang memenuhi persyaratan yang menyertainya: seorang arbiter yang ditunjuk oleh Imam untuk melakukan syafaat dan memiliki komitmen untuk memberikan nasihat yang tenang kepada pertemuan-pertemuan interogasi untuk menentukan ketidaksepakatan mengenai hak-hak istimewa, keadaan yang tidak dapat didamaikan, argumen tentang akhir bisnis , dan perdebatan antar serikat pekerja/organisasi pekerja hanya dalam satu organisasi. Meskipun demikian, dengan asumsi penyelesaian melalui pendamaian atau syafaat tidak setuju, maka, pada saat itu, salah satu pertemuan dapat mendokumentasikan klaim ke Pengadilan Hubungan Modern. Sebagaimana tertuang dalam Pasal 5 UU PPHI. Kemudian, pada saat itu, dalam Pasal 55 UU PPHI dinyatakan bahwa Peradilan Hubungan Modern merupakan peradilan yang tidak lazim dalam suasana peradilan secara keseluruhan.[4]

Definisi yang lebih jelas dan esensial terdapat dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perdebatan Hubungan Modern. Pertanyaan hubungan modern yang diharapkan adalah sehubungan dengan "kontras penilaian yang menyebabkan pertikaian antara visioner bisnis atau campuran bos dan buruh/buruh atau organisasi pekerja/serikat pekerja karena perdebatan yang diidentikkan dengan hak istimewa, argumen tentang kepentingan, pertanyaan tentang akhir pekerjaan dan pertanyaan antar organisasi pekerja/organisasi pekerja di dalam organisasi".

Dalam arti sebenarnya macam-macam perdebatan mengenai hubungan modern yang sering terjadi di Indonesia, antara lain:

1. Perselisihan Hak

[3] Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum, Jakarta : Kencana Prenada Media Group,2011 ,h.35.

[4] Adrian Sutedi, S.H., M.H, Hukum Perizinan Dalam Sektor Pelayanan Publik, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.

Perdebatan tentang hak-hak istimewa muncul karena tidak terpenuhinya kebebasan, seperti kontras dalam pelaksanaan dan penerjemahan pedoman hukum, kelainan dalam pengaturan kerja, pedoman organisasi, dan pengaturan kerjasama.

2. Perselisihan Kepentingan

Situasi yang tidak dapat didamaikan ini terjadi dalam hubungan kerja yang tidak memiliki keserasian penilaian. Khususnya dalam hal produksi, perubahan kondisi tertentu yang dicatat dalam pengertian kerja atau PKB (pengaturan kerja bersama) dan PP (pedoman organisasi). Misalnya, bangunan kompensasi, uang makan, transportasi, dan biaya aset lainnya.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Terjadi perdebatan dengan alasan organisasi atau pelaku usaha mengakhiri hubungan kerja (PHK). Biasanya terjadi karena kesimpulan yang tidak wajar dalam memecat hubungan bisnis satu pihak saja. Misalnya, perbedaan estimasi uang pesangon yang diperoleh buruh atau pekerja berdasarkan pedoman UU Ketenagakerjaan dan kawan-kawan.

4. Perselisihan Antara Serikat Pekerja maupun Pekerja pada Satu Organisasi

5. Perselisihan antara serikat pekerja dan pekerja pada umumnya terjadi di dalam organisasi yang sama. Sebagian besar waktu ini karena konflik tentang pendaftaran, komitmen patron, dan aktivitas hak istimewa.

Dalam hubungan modern, tidak hanya melihat dari sudut pandang (materi) yang murah hati. Perspektif prosedural atau formal juga akan dipikirkan. Ini adalah sesuatu yang sangat mirip dengan strategi untuk menyelesaikan pertanyaan hubungan modern seperti yang dijelaskan di bawah ini:

1. Perundingan Bipartit

Pertukaran diselesaikan antara pebisnis atau campuran visioner bisnis dan serikat pekerja. Dalam hal tidak ditemukan kesepahaman, pertemuan debat akan dilanjutkan dengan kesepakatan tiga sisi. Untuk sementara, dengan asumsi kedua pemain setuju, pemahaman agregat akan dibuat dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Modern di mana organisasi tersebut ditemukan.

2. Perundingan Tripartit

Pengaturan diselesaikan oleh buruh dengan bos yang termasuk fasilitator, khususnya orang luar. Perdebatan dalam hubungan modern adalah hal biasa di planet ini. Perdebatan hubungan modern seperti yang ditunjukkan oleh UU no. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perdebatan Hubungan Modern (UU PPHI) adalah perbedaan penilaian yang memunculkan pertentangan antara visioner bisnis atau campuran bos dan buruh/buruh atau organisasi pekerja/serikat buruh.

4.5 Penahanan Ijazah oleh Perusahaan setelah adanya Putusan Penyelesaian Sengketa

Mengenai diadakannya deklarasi oleh organisasi, ini mungkin diharapkan untuk melakukan komitmennya untuk membayar remunerasi. Hal ini tidak diperlukan karena, seandainya organisasi tidak membayar, organisasi dapat mencatat klaim berdasarkan wanprestasi pada PKWT. aktivitas organisasi menyimpan konfirmasi substansial seperti yang ditunjukkan oleh hukum dengan asumsi itu baru saja diselesaikan. Masalahnya, setelah memenuhi semua komitmen (membayar remunerasi) konfirmasi tidak dikembalikan oleh organisasi. Ini menyiratkan bahwa visioner bisnis telah mengingkari komitmennya dan mengabaikan kebebasannya. Pada dasarnya, pedoman common law terutama bergabung dengan pemahaman kerja. Hal ini tergantung pada Pasal 1233 Kitab Undang-undang Hukum Umum ("KUH Perdata"): Komitmen, yang timbul karena suatu pengaturan atau karena undang-undang.

Dalam KUHP perdata juga menetapkan 3 hal yang diharapkan dari komitmen, yaitu:

1. Untuk memberikan sesuatu;
2. Untuk mencapai sesuatu; atau

3. Untuk tidak berbuat sesuatu.

Dengan asumsi sertifikat tidak dikembalikan setelah pembayaran dibayarkan, maka, pada saat itu, organisasi dapat menuntut organisasi berdasarkan wanprestasi sebagaimana diatur dalam Pasal 1243 Common Code. Dalam hal pengakuan hilang, organisasi juga dapat bergantung pada pengaturan penyelewengan dalam KUHP sebagai berikut.

Pasal 372

"Barangsiapa dengan sengaja memiliki dengan melawan hak sesuatu barang yang sama sekali atau sebagiannya termasuk kepunyaan orang lain dan barang itu ada dalam tangannya bukan karena kejahatan, dihukum karena penggelapan, dengan hukuman penjara se-lama2nya empat tahun atau denda sebanyak-banyaknya Rp. 900"

4.6 Kekosongan Hukum Penahanan Ijazah pada Undang-undang Ketenagakerjaan

Tidak ada pengaturan hukum yang melarang manajer menyimpan dukungan perwakilan mereka selama periode pemahaman kerja. Pada dasarnya, sebagaimana telah kami ungkapkan di atas, pertemuan-pertemuan diperbolehkan untuk mencapai kesepahaman, dengan sedikit memperhatikan substansi dan strukturnya selama pengaturan tersebut menyetujui pengaturan Pasal 1320 Common Code dan Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Dengan cara ini, bos dan buruh mungkin setuju untuk memegang sertifikat. Dalam hal berkaitan dengan pengertian kerja, maka mengandung pengertian bahwa substansi pengaturan kerja juga tidak boleh bertentangan dengan ketentuan-ketentuan yang sah dari pengertian dan pengaturan dalam UU Ketenagakerjaan, karena salah satu syarat sah pengaturan tersebut dalam Pasal 1320 Common Code adalah alasan yang tidak dihalangi, di mana suatu alasan dibatasi, jika mengingat fakta bahwa hal itu dilarang oleh undang-undang. Demikian pula, pengaturan kerja juga harus diselesaikan dengan kewajaran dan legitimasi, untuk situasi ini, itu wajar. Oleh karena itu, pada dasarnya perkumpulan-perkumpulan, untuk keadaan ini para bos dan buruh, diperbolehkan untuk memutuskan substansi dari pengertian kerja, selama tidak menyalahgunakan ketentuan-ketentuan yang sah dari perjanjian tersebut dan dilakukan dengan itikad baik. Selain itu, sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, pemahaman bisnis harus didasarkan pada hal-hal berikut:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;

   Untuk situasi ini, baik bisnis dan spesialis harus setuju dengan hal-hal yang disepakati pada pemahaman kerja yang dibuat, termasuk kebebasan dan komitmen pertemuan. Dengan asumsi bahwa kesepakatan tersebut diselesaikan karena kekhilafan atau didapat karena paksaan atau pemerasan, maka, pada saat itu, komponen perjanjian tidak terpenuhi. Dengan demikian, pengaturan mungkin dibatalkan. Apa yang dimaksud dengan tekanan adalah demonstrasi yang dilakukan untuk memberi kesan dan dapat membuat seseorang merasa takut, bahwa dia, kerabatnya, atau kekayaannya akan segera menghadapi kemalangan yang luar biasa. Dalam memikirkan hal ini, usia, orientasi seksual dan posisi pertemuan harus dipertimbangkan.
2. Kemampuan atau kecakapan melaksanakan perbuatan hukum Dalam hal ini, para pihak mesti bisa maupun cakap guna membentuk konklusi kesepakatan. Bagi pekerja anak, yang menandatangani kontrak tersebut ialah orang tua/walinya.
3. Adanya profesi yang disepakati; dan
4. Profesi yang disepakati tidak berlawanan dengan kemanan umum, kesusilaan, juga aturan undang-undang yang ada.

Tidak ada pengaturan hukum yang melarang bos untuk mempertahankan dukungan perwakilan mereka selama periode pemahaman kerja. Pada dasarnya, sebagaimana telah kami ungkapkan di atas, perkumpulan-perkumpulan diperbolehkan untuk mengadakan suatu perjanjian, dengan sedikit mengindahkan substansi dan strukturnya sepanjang pengertiannya

sesuai dengan pengaturan Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Umum dan Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, para manajer dan buruh mungkin setuju untuk memegang sertifikat tersebut. Bagaimanapun juga, perlu diperhatikan bahwa persetujuan untuk memegang sertifikat tidak boleh dilakukan atas dasar paksaan, mengingat pada saat itu, situasi bos dan buruh tidak setara, di mana secara keseluruhan situasi organisasi lebih tinggi. dibanding buruh. Juanda Pangaribuan, seorang ahli hukum hubungan modern dan sebelumnya pernah diangkat khusus menjadi hakim pada Pengadilan Hubungan Modern pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, menilai kecanggungan ini mungkin bisa membuat buruh pada akhirnya mau menerima syarat apapun asalkan bisa. dimanfaatkan, salah satunya adalah persetujuan untuk mengadakan pengakuan. Memang, penahanan pengakuan tersebut mungkin dapat merugikan kebebasan perwakilan mengingat fakta bahwa organisasi tersebut memiliki arsip penting yang memiliki tempat dengan pekerja yang harus secara langsung dibatasi oleh pekerja yang bersangkutan sebagai pemilik. Dalam hal terbukti ada unsur intimidasi, maka pengaturan tersebut dapat dibatalkan seperti yang diungkapkan baru-baru ini. Selain itu, Juanda juga mengklarifikasi bahwa sejauh mengatur tentang penahanan deklarasi pekerja dalam pengaturan bisnis, penting untuk kembali lebih jauh sehubungan dengan alasan yang mendasari organisasi perlu mengarahkannya. Dengan asumsi pengaturan kurungan pengakuan dibuat sebagai jaminan agar pekerja tetap memenuhi komitmennya selama bekerja, maka pada saat itu pemahaman juga harus memberikan sertifikasi kepada organisasi jika tidak memenuhi komitmennya. . Hal ini dengan alasan bahwa hak istimewa dan komitmen dalam hubungan bisnis dimiliki oleh kedua pemain dan keduanya memiliki potensi yang sama untuk menyalahgunakan pengaturan kesepahaman kerja.

5. Penutup

Kesimpulan

Perlindungan Hukum pekerja terhadap pelanggaran penahanan ijazah oleh perusahaan

Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial seperti penjelasan berikut ini.

1. Perundingan Bipartit

Pertukaran diselesaikan antara visioner bisnis atau campuran visioner bisnis dan serikat dagang. Dalam hal tidak ditemukan kesepahaman, pertemuan terhadap pertanyaan akan dilanjutkan dengan pengaturan tiga sisi. Sementara itu, jika kedua pemain setuju, pengaturan agregat akan dibuat dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Modern di mana organisasi tersebut ditemukan.

2. Perundingan Tripartit

Transaksi dilakukan oleh buruh dengan manajer yang termasuk fasilitator, khususnya orang luar. Pertanyaan dalam hubungan modern adalah hal yang normal di planet ini. Pertanyaan hubungan modern sesuai UU no. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Masalah Hubungan Modern (UU PPHI) adalah perbedaan penilaian yang menimbulkan pertentangan antara pelaku usaha atau gabungan pengurus dan buruh/buruh atau serikat pekerja/organisasi pekerja.

Pasal 2 UU PPHI mengarahkan empat macam persoalan hubungan modern, yaitu perbedaan pendapat tentang keistimewaan, perselisihan tentang kepentingan, perselisihan tentang akhir usaha, dan perdebatan antar organisasi pekerja/serikat pekerja dalam satu organisasi saja. Fase pertukaran tiga sisi adalah sebagai berikut.

a. Mediasi

Penyelesaian diselesaikan melalui konsultasi yang dilakukan oleh setidaknya satu individu. Biasanya termasuk orang tengah dari Dinas Tenaga Kerja. Apabila pada tahap ini perkumpulan-perkumpulan tersebut memperoleh kesepahaman, maka hal itu dinyatakan dalam susunan gabungan dan diajukan di Pengadilan Hubungan Modern terdekat.

b. Konsiliasi

Kesepakatan dilaksanakan dengan musyawarah melalui seorang konsiliator sebagai mediator. Konsiliator akan berupaya menyelesaikan dari pihak guna menggapai solusi mufakat. Apabila salah satu pihak tidak setuju, konsiliator dapat membentuk rekomendasi guna dikajikan di Pengadilan Hubungan Industrial setempat.

c. Arbitrase

Ialah tujuan debat yang diselesaikan di luar Pengadilan Hubungan Modern. Cara yang ditempuh adalah dengan menyusun susunan yang tersusun berisi penjelasan tentang pertemuan-pertemuan untuk menentukan perdebatan hubungan modern kepada para mediator. Hibah intervensi bersifat konklusif dan membatasi pertemuan tanya jawab.

3. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Sidang-sidang yang tidak setuju dan menolak gagasan dari arbiter atau konsiliator akan dilanjutkan dengan pertanyaan dengan mencatat gugatan ke ruang sidang resmi. Mengingat Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Masalah di Indonesia, PHI memiliki kepiawaian dalam menganalisis dan memilih perkara, antara lain:

A. Pada tingkat dasar sehubungan dengan pertanyaan kebebasan

B. Pada tingkat pertama dan terakhir sehubungan dengan pertanyaan yang menarik

C. Di tingkat kepala sekolah teridentifikasi ketidaksepakatan tentang akhir pekerjaan (PHK)

Pada tingkat pertama dan satu-satunya, diidentikkan dengan organisasi pekerja atau perdebatan kerja yang terjadi di dalam organisasi.

Keamanan yang sah bagi buruh dengan asumsi organisasi tetap memegang sertifikat

Mengenai penyelenggaraan otentikasi oleh organisasi, ini mungkin diharapkan untuk melakukan komitmennya untuk membayar remunerasi. Hal ini tidak diperlukan karena, seandainya organisasi tidak membayar, organisasi dapat mencatat klaim berdasarkan wanprestasi pada PKWT. kegiatan organisasi menyimpan konfirmasi substansial seperti yang ditunjukkan oleh hukum dalam hal itu baru saja diselesaikan. Persoalannya, setelah semua komitmen (pembayaran remunerasi) dipenuhi, sertifikat tidak dikembalikan oleh organisasi. Ini menyiratkan bahwa visioner bisnis telah mengingkari komitmennya dan menyalahgunakan kebebasannya. Dalam pengertian umum, pedoman common law secara khusus digabungkan dengan pengaturan kerja. Hal ini tergantung pada Pasal 1233 Kitab Undang-undang Hukum Perdata ("KUH Perdata"): Komitmen, yang dipahami berdasarkan suatu pengertian atau sebagai akibat dari undang-undang. Common Code juga mengacu pada 3 hal yang direncanakan untuk komitmen, yaitu:

1. Untuk memberikan sesuatu;
2. Untuk mencapai sesuatu; atau
3. Duduk diam.

Jika konfirmasi tidak dikembalikan setelah pembayaran dibayarkan, maka organisasi dapat menggugat organisasi berdasarkan wanprestasi sebagaimana diatur dalam Pasal 1243 Common Code. Jika pengukuhan tersebut hilang, organisasi tersebut juga dapat bergantung pada pengaturan pencurian dalam KUHP sebagai berikut.

Pasal 372 *"Barangsiapa dengan sengaja memiliki dengan melawan hak sesuatu barang yang sama sekali atau sebagiannya termasuk kepunyaan orang lain dan barang itu ada dalam tangannya bukan karena kejahatan, dihukum karena penggelapan, dengan hukuman penjara se-lama2nya empat tahun atau denda sebanyak-banyaknya Rp. 900"*

Saran

1. Pemerintah Indonesia menambahkan tentang pelarangan penahanan ijazah dalam undang-undang ketenagakerjaan karena hakikatnya penahanan ijazah tidak ada gunanya terlebih setiap ketentuan tentang perjanjian kerja telah diatur dalam kesepakatan diawal jadi penahanan ijazah tidak perlu dilakukan. Menimbang dari segi kegunaanya penahanan ijazah justru dapat merugikan perusahaan begitu juga pekerja.
2. Perusahaan sebagai tempat bekerja lebih teliti lagi soal klausul penahanan ijazah karena apabila tidak teliti dalam membuat klausul perjanjian maka penahanan ijazah malah merugikan perusahaan tersebut

Pekerja sebagai pelaku yang memberikan ijazahnya kepada perusahaan harus lebih teliti dalam membaca klausul-klausul perjanjian kerja sebelum menandatangani perjanjian kerja agar tidak terjadi kesalahan fatal dalam hal pengembalian ijazah.

DAFTAR BACAAN

Hartono Widodo dan Judiantoro, dalam buku Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2013.

R.Subekti dan Tjitrosoedibio, Kamus Hukum, Pradnya Paramita, Jakarta, 1999, hal. 49.

Wahyu Sasongko, Ketentuan-ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen. Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2007, hal. 30

Sajipto Raharjo, Ilmu Hukum, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hal. 18.

Wahyu Sasongko, Op.,Cit., hal. 30

Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, Teori Hans Kelsen Tentang Hukum, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK RI, Jakarta, 2006, hal. 12.

Bryan A. Garner, Black's Law Dictionary, ninth edition, St. paul, West, 2009, hal. 1343.

Adrian Sutedi, S.H., M.H, Hukum Perizinan Dalam Sektor Pelayanan Publik, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.

Lalu Husni, 2003, Pengantar Hukum ketenagakerjaan Indonesia, Mataram: Grafindo Persada Mataramhal 40

Phliphus M. Hadjon, Pengantar Hukum Perizinan, Penerbit Yunidika, Surabaya, 1993.

Subekti dan Tjitrosudibio, Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Jakarta: Pradnya Paramita, 1970,hal. 339

Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum, Jakarta : Kencana Prenada Media Group,2011 ,h.35.

Asshiddiqie. Jimly Dan Safa'at. M. Ali, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, *Sekretariat Jenderal Dan Kepaniteraan MK RI*, Jakarta, 2006

Asyhadie. Zaeni, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada 2008)

Dirdjosisworo. Soedjono, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008,

Garner. Bryan A., *Black's Law Dictionary*, Ninth Edition, St. Paul, West, 2009

Hadjon. Phliphus M., *Pengantar Hukum Perizinan*, Penerbit Yunidika, Surabaya, 1993.