

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu Negara yang berkembang di bidang ekonomi, dimana di Indonesia terdapat banyak pengusaha atau pemberi kerja yang saling bersaing dan meningkatkan kualitas kinerja usaha yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan, memproduksi barang untuk memenuhi kebutuhan konsumen, mempertahankan kelangsungan usaha dan menyediakan lapangan kerja dalam mencapai tujuannya di perlukan dukungan dari berbagai faktor yaitu sumber daya manusia , moral , teknologi dan ketrampilan. Keberhasilan suatu usaha dalam mencapai tujuannya itu tergantung pada bagaimana pengusaha atau pemberi kerja tersebut mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Sehingga Pengusaha atau pemberi kerja dalam mengelola sumber daya manusia perlu memperhatikan kebutuhan dan tuntutan kerja dimana kinerja sebuah usaha akan meningkat apabila pengusaha atau pemberi kerja dapat memenuhi kebutuhan pekerja atau buruh, melindungi dan menghormati hak dan kewajiban pekerja atau buruh .

Pekerjaan merupakan salah satu kebutuhan hak asasi warga negara sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan: Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan mempunyai tujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Pembentukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk melindungi kepentingan para pihak, baik kepentingan pekerja atau buruh maupun pengusaha atau pemberi kerja. Sebagai pihak pekerja atau buruh dalam Undang-Undang ini memberikan perlindungan dengan menjamin hak-hak pekerja atau

buruh dan ssssmenjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh. Untuk melindungi pekerja atau buruh dari perlakuan diskriminasi maka diperlukan perjanjian kerja, dimana perjanjian kerja tersebut yang nantinya mengatur hak dan kewajiban pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja.

Bekerja adalah usaha seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Dalam bidang ketenagakerjaan mengatur tentang hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja. Setiap pengusaha atau pemberi kerja membutuhkan peran pekerja untuk membantu meningkatkan prospek usaha menjadi lebih baik. Pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai daya saing kuat yaitu pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai kualitas yang baik. Di dalam usaha juga terdapat adanya hubungan kerja antara pengusaha atau pemberi kerja dengan perkerja atau buruh . kemudian pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh tersebut membuat sebuah perjanjian kerja yang bersifat mengikat kedua belah pihak yang bertujuan agar terciptanya keseimbangan antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh.

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan, bahwa dari hubungan kerja terbentuk sebuah kesepakatan antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Kesepakatan tersebut dibuat setelah kedua belah pihak bernegosiasi mengenai kesepakatan yang akan dibuat dan atas kemauan kedua belah pihak. Dan dari kesepakatan tersebut menimbulkan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak tersebut. Kesepakatan tersebut adalah awal terciptanya perjanjian kerja yang akhirnya melahirkan sebuah hubungan kerja.

Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa Perjanjian Kerja adalah “ Suatu perjanjian anantara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”

Berdasarkan Pasal 1601 huruf a Kitab Undang-undang Hukum Perdata menegaskan bahwa perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan

tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu.

Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja. Yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja atau buruh maka ia mendapatkan upah.¹ Dalam usaha terdapat perjanjian kerja yang menimbulkan perjanjian kerja antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh.

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa Pengertian Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Berdasarkan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis atau lisan. Dengan adanya perjanjian kerja akan ada ikatan antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh.

Demikian Pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja atau buruh sebagai penerima kerja harus melaksanakan sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Apabila timbul satu kerugian, maka para pihak dapat menuntut atas kerugian yang di deritanya sesuai dengan hak dan kewajibannya.

Setiap hubungan kerja pada dasarnya selalu di dahului dengan adanya perjanjian kerja baik itu formal maupun informal. Pekerjaan dalam segi informal merupakan perjanjian kerja antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh biasanya perjanjian tersebut di lakukan dengan lisan saja sedangkan pekerjaan dari segi formal perjanjian tersebut dilakukan secara tertulis ,di lakukan secara tertulis di karenakan pekerjaan yang di atur dengan peraturan perundang-undangan. Sedangkan dalam segi informal pekerjaan tersebut tidak ada peraturan yang mengatur sehingga peraturan tersebut bersifat memaksa

¹ Asri Wijayanti, *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 41.

akibatnya pekerja atau buruh dapat bekerja dengan bebas sesuai dengan keinginan dan kebutuhan. Disini baik perjanjian kerja secara formal maupun informal, pada dasarnya merupakan perjanjian yang mempunyai kekuatan hukum yang mengikat kedua belah pihak.

Perjanjian Kerja terbagi atas 2 yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang di dasarkan pada jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu, dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang dalam pekerjaannya tidak di batasi oleh jangka waktu atau sudah merupakan perjanjian tetap.

Perjanjian kerja tanpa adanya kesepakatan para pihak atau salah satu pihak tidak mampu atau tidak cakap melakukan perbuatan hukum, maka perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan. Sebaliknya jika dibuat tanpa adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

Berdasarkan Ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata khususnya Pasal 1603 huruf b yang menentukan bahwa :”buruh wajib mentaati aturan tentang hal melaksanakan pekerjaan dan aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau jika ini tidak ada, dalam batas kebiasaan.”

Sebuah perjanjian kerja bertujuan untuk memperoleh kepastian hukum menyangkut apa yang diperjanjikan dan kedua belah pihak wajib saling menghormati dan perjanjian tersebut tidak menyalahi hukum dan masing-masing pihak bersepakat tidak boleh terpaksa atau dipaksa, isi perjanjian tersebut juga harus jelas sehingga tidak ada salah paham dikemudian hari yang berakibat terjadinya wanprestasi.

Kondisi permasalahan ketenagakerjaan terkait peraturan-peraturan ketenagakerjaan masih perlu disempurnakan. Dalam kenyataannya, usaha yang telah dilakukan dalam rangka perlindungan itu belum berjalan seperti yang diharapkan. Terdapat kasus perjanjian kerja disebuah usaha dimana usaha tersebut menerapkan perjanjian kerja kepada pekerjanya dengan menitipkan ijazahnya sebagai jaminan kerja. Dengan alasan penahanan ijazah pekerja atau buruh sebagai jaminan kontrak yaitu karena pekerja yang merasa tidak betah bekerja tersebut keluar sebelum habis masa kontrak yang dapat merugikan

usahanya, Demikianlah salah satu yang membuat pengusaha atau pemberi kerja untuk membuat kebijakan tentang ijazah pekerja atau buruh yang disimpan selama masa kontrak agar pekerja lebih bertahan lama lagi setidaknya sampai habis masa kontrak.

Pada faktanya, masih banyak pekerja yang diabaikan hak-haknya oleh pengusaha atau pemberi kerja. Kedudukan para pihak perlu diperhatikan dalam suatu perjanjian, yakni pihak yang sah kedudukannya diatas (pengusaha) pihak yang memerintah, sedangkan pihak lain kedudukannya dibawah (pekerja) pihak yang diperintah.² Dalam hal penyimpanan ijazah oleh pengusaha atau pemberi kerja ini kedudukannya tidak seimbang, kedudukan pengusaha lebih kuat dari pada pekerjanya. Terdapatnya ketidakseimbangan kedudukan para pihak dalam membentuk hubungan kerja, yakni kedudukan pekerja yang selalu berada pada pihak yang lemah, telah menjustifikasi negara untuk mencampuri hubungan kontraktual tersebut dengan membuat peraturan perundang-undangan bidang perburuhan yang mengatur hal-hal yang bersifat minimal dan maksimal dan kondisi-kondisi tertentu yang harus dipatuhi oleh pengusaha dan pekerjanya.³ Pengusaha atau pemberi kerja memiliki hak penuh untuk meminta dan menyimpan ijazah asli pelamar karena pengusaha memiliki kedudukan yang lebih tinggi dan pekerja mempunyai kedudukan yang lemah. Pengusaha atau pemberi kerja dalam menerapkan klausul perjanjian dengan menyimpan ijazah asli pekerjanya semakin menguatkan posisi pengusaha atau pemberi kerja dalam mencapai tujuannya, apabila tidak terkontrol dengan baik maka akan berakibat bagi pekerja. Dan pekerja akan mendapatkan kerugian akibat dari penyimpanan ijazah asli tersebut. Ijazah adalah bukti seseorang telah menempuh jenjang pendidikan, dengan ijazah tersebut pekerja dapat melamar pekerjaan diperusahaan. Dengan ditahannya ijazah tersebut maka perusahaan menghambat pekerja untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Pekerja seharusnya mempunyai kebebasan dalam mencari kehidupan dan pekerjaan yang layak dengan adanya ijazah tersebut. Dengan adanya

² Djumialdji, *Perjanjian Kerja, Cet.2* (Jakarta:Sinar Grafika, 2006) ,h.8.

³ Budi santoso, *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama*, (Malang:UB Press, 2012),h.3

klausul perjanjian kerja yang membebaskan pihak pekerja/buruh seperti menyimpan ijazah asli selama kontrak kerja berlangsung terjadi karena jumlah pencari kerja tidak sebanding dengan lapangan kerja kemudian ditambah jumlah kebutuhan hidup yang semakin meningkat sehingga membuat para pekerja memutuskan untuk menerima tawaran pekerjaan yang ditawarkan dalam bentuk apapun asalkan pekerja mendapatkan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur adanya larangan perjanjian kerja dengan menyimpan ijazah sebagai jaminan kerja tetapi diperlukan untuk para pihak baik pengusaha dan pekerja juga mendapat perlindungan hukum yang tegas dari pemerintah. Pekerja yang bekerja tidak dirugikan akibat penyimpanan ijazah sebagai jaminan kerja yang dilakukan oleh pengusaha tau pemberi kerja dan pengusaha atau pemberi kerja tidak dirugikan juga akibat dari menyimpan ijazah asli pekerja atau buruh sebagai bentuk pengikat pekerja selama bekerja.

2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas maka pokok permasalahannya adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana Pengaturan Perjanjian kerja yang mensyaratkan ijazah sebagai jaminan kerja ?
- 2) Apa Upaya Hukum yang dilakukan oleh pekerja apabila ijazah tidak diberikan oleh pemberi kerja ?

3. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan sebagaimana telah dirumuskan, maka dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan memahami bentuk pengaturan perjanjian kerja yang mensyaratkan ijazah sebagai jaminan kerja.
- 2) Untuk menjelaskan Upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja apabila ijazah tidak diberikan oleh pemberi kerja.

4. MANFAAT PENELITIAN

- a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis Dapat memberikan sumbangan dan masukan pemikiran di bidang ilmu pengetahuan hukum, khususnya dibidang ketenagakerjaan yang berkaitan dengan permasalahan mengenai bagaimana pengaturan perjanjian kerja yang mensyaratkan ijazah sebagai jaminan kerja beserta upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja apabila ijazah tidak diberikan oleh pemberi kerja.

b. **Manfaat Praktis**

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dibidang hukum ketenagakerjaan khususnya tentang bagaimana Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang ijazah aslinya ditahan oleh perusahaan. Selain itu penelitian ini tentunya juga ditujukan untuk masyarakat luas agar dapat menciptakan rasa keadilan di dalam masyarakat dan untuk lebih memahami dalam melaksanakan dan bertanggung jawab terhadap apa yang menjadi hak dan kewajiban dari kedua belah pihak yang telah di sepakati sebelum membuat perjanjian.

5. **METODE PENELITIAN**

a. **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Normatif. Penelitian Hukum Normatif adalah metode atau cara yang dipergunakan dalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada.⁴

b. **Metode Pendekatan**

Dalam kaitannya dengan penelitian hukum normatif, akan digunakan 2 pendekatan yaitu :

1) Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*)

“Metode pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang sedang terjadi dan peneliti juga harus memahami hierarki dan asas-asas dalam perundang-

⁴ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (PT. Raja Grafindo Persada, 2009), h. 13.

undangan.”⁵ Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

2) Pendekatan Konsep

Metode pendekatan konsep merupakan metode pendekatan yang dilakukan karena memang belum atau tidak adanya aturan hukum untuk masalah yang sedang dihadapi. Dengan menggunakan pendekatan konsep ini peneliti merujuk pada prinsip-prinsip hukum yang dapat ditemukan dari pandangan-pandangan sarjana atau doktrin-doktrin hukum.⁶

c. Sumber dan jenis bahan hukum

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer ini terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan bahan hukum primer sebagai berikut :

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945
- b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- d. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Dalam bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku-buku hukum termasuk

⁵ Peter Mahmud.M.,*Penelitian Hukum*,(Jakarta:Prenadamedia Group,2005),h.133

⁶ *Ibid*,h.177-178

skripsi, tesis, disertasi hukum dan jurnal-jurnal hukum, disamping itu juga komentar putusan hakim.⁷ Dalam penelitian ini menggunakan bahan hukum sekunder berupa sebagai berikut :

- a. buku-buku
- b. jurnal-jurnal
- c. majalah-majalah
- d. artikel-artikel
- e. dan berbagai tulisan lainnya

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.

Contohnya : kamus, ensiklopedia, indeks, dan seterusnya.

d. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

”Pengumpulan data yang dilakukan oleh Peneliti adalah melalui penelitian kepustakaan atau studi dokumen sebagai alat pengumpulan data dengan melihat pada peraturan perundang-undangan, buku, atau tulisan yang relevan dengan penelitian.”⁸ Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan pengumpulan kepustakaan (*library research*), dengan memanfaatkan berbagai literature atau studi dokumen dan bahan-bahan lainnya yang berkaitan dengan Penahanan ijazah sebagai jaminan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

e. Teknik Analisis Bahan Hukum

Teknik analisis yang digunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan metode deduktif yakni menganalisis dari hal yang bersifat umum kepada permasalahan ke permasalahan yang lebih khusus sehingga dapat di tarik kesimpulan untuk menjawab permasalahan di dalam penelitian ini.

f. Sistematika penulisan

⁷ *Ibid*,h. 195-196

⁸ Sri Mahmudji, *et.al. Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, (Depok : Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005), h.29

Bab 1 (Pertama) adalah pendahuluan yang memberikan petunjuk dan memberikan pemahaman secara umum persoalan yang diangkat dalam penelitian. Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah yang berupa pertanyaan yang akan dijawab, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan metode penelitian serta sistematika penulisan yang menguraikan setiap bagian bab dalam penelitian ini.

Bab II (kedua) adalah tinjauan pustaka yang terdiri dari kajian pustaka terkait dengan permasalahan penelitian yaitu membahas tentang perjanjian kerja sebagai permasalahan perjanjian kerja yang menjadi obyek penelitian ini.

Bab III adalah bab yang paling penting dalam penulisan skripsi yang membahas tentang gambaran perjanjian kerja dengan menyimpan ijazah sebagai jaminan kerja dan upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja atau buruh apabila ijazah aslinya tidak diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja ketika pekerja resign dan sudah menyelesaikan kewajibannya sebagai pekerja. Dalam bab ini juga dijelaskan faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kebijakan tersebut dan tentang hak dan kewajiban pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja.

Bab IV berisi tentang penutup yang berupa kesimpulan dari pembahasan secara keseluruhan dan disertai dengan saran yang akan direkomendasikan untuk melengkapi penelitian ini. Kemudian ditutup dengan daftar pustaka dan lampiran – lampiran penting lainnya