



Tinjauan Yuridis Terhadap Hubungan Kerja Tindakan Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Berdasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

I Made Chossy Narayanan

Fakultas Hukum, Universitas Udayana

E-mail: mdechossy18@gmail.com

I Wayan Novy Purwanto

Fakultas Hukum, Universitas Udayana

E-mail: novypurwanto17@gmail.com

Abstract. *The motivation behind this paper is to decide the game plan of business relations that outcome in the detainment of a laborer's confirmation by the organization as far as Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Utilization of a confirmation as an assurance of work in the work arrangement between the organization and the provisional laborers. This study utilizes a standardizing legitimate technique and this examination will utilize three ways to deal with break down the issue, to be specific the legal methodology, the applied methodology, and the recorded methodology. This kind of exploration is standardizing juridical examination. This examination is an exploration on lawful synchronization. In this review, the creators utilized library research. Wellsprings of information utilizing essential information, optional information, and tertiary information. The creator gathers information utilizing different libraries, print broad communications, and web media.*

Keywords: *Action, Detention, Certificate and Company.*

Abstrak. Tujuan dari penulisan makalah ini adalah untuk mengetahui rencana hubungan usaha yang mengakibatkan pembatasan pengakuan buruh oleh organisasi sejauh "Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemanfaatan pengakuan sebagai jaminan kerja dalam pekerjaan. kesepahaman antara organisasi dan kontraktor. Pemeriksaan ini menggunakan strategi hukum yang mengatur dan eksplorasi ini akan menggunakan tiga cara untuk mengatasi pemecahan masalah, khususnya metodologi hukum, metodologi teoritis, dan metodologi otentik. Pemeriksaan semacam ini adalah standarisasi Eksplorasi yuridis Pemeriksaan ini merupakan eksplorasi atas sinkronisasi yang sah Dalam kajian ini, pencipta memanfaatkan studi kepustakaan. Sumber informasi memanfaatkan informasi penting, informasi opsional, dan informasi tersier. Penulis mengumpulkan informasi menggunakan perpustakaan yang berbeda.

Kata Kunci: Tindakan, Penahanan, Ijazah dan Perusahaan.

PENDAHULUAN

Pemajuan masyarakat dilakukan dalam rangka mewujudkan pribadi Indonesia pada umumnya dan peningkatan kebudayaan Indonesia secara menyeluruh untuk mewujudkan masyarakat yang "sejahtera, adil, makmur dan merata, baik secara nyata maupun mendasar berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945". (SDM) menggabungkan tenaga kerja, baik sebagai sasaran (objek) perbaikan, maupun sebagai

penghibur (subyek) dan penyuka kemajuan. Dengan demikian, kemajuan bisnis merupakan salah satu bagian dari mendukung kemajuan pergantian acara publik.¹

Sebagai aturan umum, siklus modernisasi sering dipandang sebagai kemajuan dari kerangka kerja manual ke pemanfaatan inovasi yang dapat diakses. Berkenaan dengan pergantian peristiwa publik, modernisasi angkatan kerja memiliki empat aspek mendasar, pertama, dari aspek informasi kemajuan, ia mengambil bagian dalam memberikan SDM sebagai subjek perbaikan. Kedua, sebagai suatu siklus, merupakan variabel penting dalam mengawasi berbagai aset, misalnya modal, barang dagangan, peralatan, inovasi untuk menciptakan tenaga kerja dan produk sebagai hasil kemajuan. Ketiga, dari aspek hasil menjadi tanda peningkatan hasil dalam melahirkan tenaga kerja yang berkualitas, bermanfaat dan produktif, dengan tingkat bantuan pemerintah yang memadai. Sedangkan keempat, dari aspek pengaruh (goyangan) kemajuan, sangat baik dapat dilihat dari derajat kerja penuh, dengan tujuan dapat meningkatkan derajat perkembangan keuangan, derajat bantuan pemerintah dan tingkat keamanan, sifat dari sistem berbasis suara sepanjang kehidupan sehari-hari, dan tingkat dukungan daerah yang dikembangkan.²

Fleksibilitas kerja yang dilakukan oleh buruh umumnya dipengaruhi oleh faktor penarik dan faktor pendorong. Faktor kekuatan adalah segala sesuatu yang membuat seseorang membuat jarak dari daerahnya dan menuju ke daerah tujuan, misalnya kompensasi di daerah tujuan lebih tinggi daripada kompensasi di tempat awal, lebih banyak perubahan kantor di daerah metropolitan seperti transportasi, hiburan, kemajuan mekanis, jumlah posisi di dekatnya. Ini dan banyak lainnya membuat penduduk setempat meninggalkan tempat awal mereka lebih cepat, baik untuk sementara maupun dalam jangka panjang.

Dalam suatu organisasi ada hubungan yang sah antara organisasi atau bisnis yang merupakan pemilik organisasi dan perwakilan atau penerima manfaat pekerja. Organisasi dengan buruh perlu membuat kesepakatan yang mengikat dua pemain, untuk mencapai keselarasan antara organisasi dan buruh. Hubungan yang sah antara organisasi dengan buruh mengandung pengaturan kerja yang memiliki komponen kerja, upah, dan perintah. Regulasi ikrar memberikan peluang yang seluas-luasnya kepada daerah untuk

¹Barzah Latupono, 2011, "*Perlindungan Hukum dan Hak*, Jurnal Sasi", Vol 17, No 3, ISSN: 2614-2961, h.59.

²Adjat Daradjat, 2010, "*Aktualisasi Konsep Good Governance Dalam Mengantisipasi Masalah Ketenagakerjaan Sebagai Salah Satu Tantangan Pembangunan*", JurnalAdministrasi Bisnis Vol 6, No 1, ISSN 0216-1249, h.79.

melakukan pengaturan yang mengandung apa saja, asalkan tidak menyalahgunakan permintaan dan kebaikan masyarakat.³

Bisnis terhubung dengan pekerjaan sebelumnya, nanti, dan selama kerangka waktu kerja. Penyediaan tenaga kerja merupakan hal yang sangat mendesak dalam pergantian peristiwa publik Indonesia, untuk menggarap kehormatan angkatan kerja, otoritas publik mengesahkan “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan)”. UU Ketenagakerjaan mengatur kebebasan dan komitmen pekerja dalam menyelesaikan hubungan kerja dengan pengusaha atau manajer. Subyek hukum terdiri dari suatu tempat sekitar 2 orang yang memiliki hubungan yang sah sehingga ditata untuk hubungan kerja. Seorang pelaku bisnis dan seorang spesialis/pekerja yang memiliki hubungan yang sah dengan keduanya akan membuat hubungan yang berfungsi. Suatu pengaturan kerja dapat membuat suatu hubungan bisnis, dengan alasan bahwa pengertian tersebut merupakan suatu komitmen yang dapat mendorong suatu hubungan kerja. Keadaan hubungan bisnis adalah bahwa dalam pengertian harus ada subjek yang sah, khususnya organisasi yang menjadi bisnis dan lebih lanjut spesialis/pekerja yang menjadi penerima pekerjaan. Pengaturan tersebut akan mengikat organisasi sekaligus perwakilan dalam suatu hubungan bisnis. Pengaturan bisnis adalah kesepakatan antara perwakilan dan bisnis yang dapat dibuat secara lisan atau direkam sebagai hard copy. antara organisasi dan spesialis.⁴

Akhir-akhir ini sering terjadi permasalahan dalam pengaturan kerja, dimana dalam pemahaman kerja terdapat ketentuan yang memberatkan buruh, misalnya menjaga pengakuan tenaga ahli selama masa kontrak kerja. “Hal ini terjadi karena jumlah pencari kerja tidak sesuai dengan lapangan pekerjaan dan kemudian jumlah kebutuhan hidup semakin meningkat, hiruk-pikuk yang membuat pencari kerja akhirnya memilih untuk mengakui pekerjaan yang disajikan dalam bentuk apapun”. Hal ini dapat dirasakan mengingat Undang-Undang Ketenagakerjaan dan KUHPerdara (selanjutnya disebut KUHP) tidak secara tegas mengatur tindakan menjaga wasiat perwakilan.⁵

³ Ahmad Fadhil, 2018, “*Ijazah Karyawan Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja di CV Sumber Baru Niaga Yogyakarta*”, JOM Fakultas Hukum, Vol V, No 3, ISSN : 2355-6781, h.2.

⁴ Mochammad Hanafing, 2010, “*Analisis Yuridis Tentang Penahanan Ijazah Atasan Oleh Pengusaha Akibat Kesalahan Bawaha*”, Jurnal Novum, Vol 1, No 1, ISSN : 2442-4641, h.2.

⁵ Agustina Ni Made Darma Pratiwi, 2016, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Ijazahnya Ditahan Oleh Perusahaan*”, Jurnal Advokasi FH Unmas, Vol 6, No 2, ISSN : 1693-5934, h.2.

Beberapa organisasi menjalankan pengaturan yang mengharuskan pekerja mereka untuk bergantung pada pengakuan mereka sebagai stabilitas majikan karena mereka memastikan kontrak, untuk lebih spesifik karena perwakilan sering merasa canggung bekerja dan pergi sebelum kontrak kerja berakhir. Organisasi memegang pengakuan ini dengan penjelasan bahwa perwakilannya dapat bekerja pada dasarnya sampai pengaturan kontrak kerja selesai sehingga tidak negatif bagi organisasi. Satu lagi penjelasan yang sering digunakan oleh organisasi adalah sebagai bukti kesungguhan para pekerja untuk melakukan pemahaman kerja dengan baik selama jangka waktu yang berfungsi. Jika organisasi tidak memenuhi substansi perjanjian, organisasi akan memaksakan kewenangan manajerial bagi pekerja. Umumnya, organisasi dengan administrasi yang baik tidak akan menyimpan konfirmasi karena organisasi tersebut saat ini memiliki kerangka kerja yang adil antara organisasi dan perwakilannya. Biasanya organisasi hanya meminta agar pekerja mendemonstrasikan pernyataan pertama untuk dikoordinasikan dengan salinan yang diberikan perwakilan untuk organisasi. Kemudian, pada saat itu, sertifikat segera dikembalikan ke pekerja. Pencocokan hanya membutuhkan 10 menit semua hal dipertimbangkan.⁶

Dengan asumsi Anda melihat pengaturan UU Ketenagakerjaan dan pedoman pelaksanaannya, tidak ada yang mengarahkan penahanan konfirmasi pertama. Hasil ini bahkan tanpa jejak peraturan penting atau tidak adanya pembatalan konfirmasi. Karena peraturan ini, organisasi menyelesaikan sertifikat spesialis sebagai syarat agar pekerja dapat bekerja dengan mempertimbangkan kecenderungan yang terjadi di bidang pekerjaan dan berdasarkan kesempatan kesepakatan. Permasalahan ijazah sebagai jaminan ini perlu disikapi dengan serius oleh pemerintah, karena pemerintah memiliki wewenang penuh untuk andil dalam menyelesaikan dan mencegah yang dihadapi antara perusahaan dengan pekerja. Disisi lain, pekerja sering tidak mengerti atau awam mengenai arti dari perjanjian kerja yang ditandatangani dan mengikat serta memiliki kekuatan hukum terhadap pekerja. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian masalah ini dalam sebuah skripsi dengan judul “Tinjauan Yuridis Terhadap Hubungan Kerja Terkait Tindakan Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Berdasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

⁶Sari Muda Siregar, 2018, “Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan Yang Melakukan Penahanan Ijazah Berdasarkan Pasal 374 KUHP Tentang Penggelapan Oleh Kepolisian Resor Pekanbaru”, JOMFakultas Hukum, Vol V, No 1, ISSN : 2355-6781, h.2.

Rumusan Masalah

“Berdasarkan uraian-uraian pada latar belakang di atas, maka ada beberapa hal yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini yakni” :

1. Bagaimanakah prinsip-prinsip pengaturan hubungan kerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah pengaturan hubungan kerja yang mengakibatkan penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan ditinjau dari Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjan?

Tujuan Penulisan

Tujuan Umum

1. Untuk melatih mahasiswa dalam usaha menyatakan pikiran ilmiah secara tertulis.
2. Untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi khususnya dalam bidang penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa.
3. Untuk perkembangan ilmu pengetahuan hukum.
4. Untuk mengembangkan diri pribadi mahasiswa ke dalam kehidupan bermasyarakat.
5. Untuk pembulat studi mahasiswa di bidang ilmu hukum.

Tujuan Khusus

1. Untuk menambah pengetahuan penulis dan memperluas wawasan yang menyangkut prinsip-prinsip pengaturan hubungan kerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaturan hubungan kerja yang mengakibatkan penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan ditinjau dari Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan memiliki beberapa implikasi, yaitu (a) alasan eksplorasi logis, (b) penyelidikan metode dan strategi pemeriksaan, dan (c) penyusunan metodologi dan prosedur eksplorasi. kemajuan ilmu pengetahuan dan inovasi serta ekspresi manusia. Dengan demikian, penelitian berarti mengungkap realitas dengan cara yang metodis, sistemik, dan andal.⁷

“Dalam penelitian hukum normatif dikenal ada beberapa metode pendekatan yakni pendekatan perundang-undangan, dan pendekatan konsep, pendekatan historis, penelitian ini akan digunakan ketiga cara pendekatan untuk menganalisa permasalahan, yaitu pendekatan perundang-undangan, pendekatan konsep, dan pendekatan historis Hal ini juga dikemukakan oleh Cambell and Glasson bahwa *there is no single technique that is magically rights for all problem*”.⁸

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hak dan Kewajiban Pekerja

Hubungan bisnis adalah hubungan kerja antara seorang individu (buruh/pekerjaan) yang membuat pertunjukan tertentu, dan seseorang (pelaku bisnis) yang memberi pekerjaan atau memberikan permintaan untuk suatu tugas yang harus dilakukan secara tepat dan benar.¹⁸ Sedangkan menurut Undang-undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (15) mengartikan bahwa hubungan usaha adalah hubungan antara visioner usaha dan spesialis/pekerja dalam pengertian suatu pengertian kerja yang memiliki komponen kerja, upah, dan perintah.

Sebagai pemilik organisasi, terkadang Anda terlalu terpusat pada komitmen para pekerja dan apa yang mereka butuhkan untuk menyediakan bagi organisasi. Untuk organisasi, menariknya, buruh mendapatkan upah sesuai jam kerja mereka. Sementara Divisi SDM, sekali lagi, lebih condong pada hak-hak istimewa buruh daripada 'kebebasan' organisasi sebagai manajer. Sejalan dengan itu, hak-hak istimewa dan komitmen buruh adalah sebagai berikut:

⁷Zainuddin Ali, 2010, “*Metode Penelitian Hukum*”, Cet ke-2, Sinar Grafika, Jakarta, h.17.

⁸ Peter Mahmud Marzuki, 2005, “*Penelitian Hukum*”, Fajar Interpratama Offset, Jakarta, (selanjutnya disebut Peter Mahmud Marzuki II) h.93.

A. Hak Pekerja

1. “Karyawan/ti berhak atas kompensasi dan jaminan masa depan sesuai dengan prestasi kerja yang dilakukannya serta kemampuan keuangan Perusahaan”.
2. “Karyawan/ti berhak atas upah sebagai imbalan kerja yang dilaksanakan”.
3. “Karyawan/ti berhak atas cuti.”
4. “Karyawan/ti berhak memperoleh bantuan kesehatan”.
5. “Karyawan/ti berhak memperoleh ganti rugi atas gangguan/cacat badan yang diakibatkan dalam melakukan tugas Perusahaan”.
6. “Ahli Waris yang sah dari karyawan/ti berhak menerima ganti rugi atas meninggalnya Karyawan/ti pada waktu melakukan tugas Perusahaan”.
7. “Karyawan/ti berhak mengemukakan pendapat, saran-saran, dan asal usul pada atasannya”
8. “Karyawan/ti berhak memperoleh segala sesuatu sesuai dengan ketentuan yang dicantumkan dalam peraturan dan Tata Tertib Perusahaan”.⁹

B. Kewajiban Pekerja

1. “Karyawan/ti wajib mematuhi seluruh isi Peraturan Perusahaan ini serta aturan-aturan lain yang berlaku di Perusahaan”.
2. “Karyawan/ti wajib memberikan keterangan yang sebenarnya, baik mengenai dirinya maupun kerjanya kepada yang berwenang dalam hubungan tugasnya”.
3. “Karyawan/ti wajib melaksanakan pekerjaan yang diinstruksikan oleh Perusahaan kepadanya dengan sebaik baiknya dan menaati perintah atasan dengan penuh rasa tanggung jawab selama tidak bertentangan dengan undang-undang Peraturan Perusahaan atau norma-norma susila”.
4. “Tiap karyawan wajib menghormati Pimpinan dan sesama Karyawan/ti.
5. Karyawan/ti dilarang untuk membawa barang-barang dari lingkungan Perusahaan tanpa izin”.
6. “Tiap karyawan/ti wajib untuk segera melaporkan kepada Perusahaan setiap peristiwa atau perbuatan yang merugikan perusahaan”.

⁹ R. Joni Bambang, 2013, “*Hukum Ketenagakerjaan*”, CV. Pustaka Setia, Bandung, h.130-131.

7. “Karyawan/ti wajib untuk memberikan prestasi kerja yang terbaik untuk Perusahaan serta menjamin kerahasiaan Perusahaan”.

b. Akibat Hukum dari Tindakan Penahanan Ijazah yang Dilakukan Oleh Perusahaan

Hubungan bisnis yang terkait dengan pelaksanaan pekerjaan atau pekerjaan memiliki arti "latihan mengumpulkan tenaga kerja/administrasi, khususnya spesialis secara terus-menerus untuk jangka waktu tertentu dan secara rutin untuk mendukung individu yang memesannya - bisnis - sesuai kesepakatan umum pengertian kerja Dalam pengertian ini, hubungan usaha adalah pelaksanaan pengaturan kerja yang telah dibuat oleh buruh dan pengusaha.

Berkaitan dengan pengaturan hubungan kerja dalam uu 13 tahun 2003 telah mengatur awal terjadinya hubungan kerja, berdasarkan Pasal 52 ayat (1) Dari pengaturan ini, kita menyadari bahwa komponen prinsip dari hubungan yang berfungsi adalah pemahaman. Sebagai tindak lanjut, dibentuk pengaturan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 54 ayat (1) yang memuat salah satu kebebasan dan komitmen kedua pelaku, khususnya buruh dan pengusaha. Atas dasar pemikiran inilah organisasi atau atasan dapat memasukkan komitmen-komitmen yang harus diikuti oleh para pekerja, salah satunya menyangkut bagian karakter yang disimpan seperti penegasan. Terlebih lagi, jika pekerja setuju atau setuju, ini memperkuat penahanan sertifikat spesialis oleh organisasi atau manajer, karena kedua pemain telah menyetujui kesepakatan yang berisi hak dan kewajiban pekerja. dua pemain untuk menyusun hubungan yang berfungsi.

Pada dasarnya hubungan yang berfungsi antara pekerja dan visioner bisnis adalah ketika spesialis diakui bekerja di tempat bisnis dengan tujuan agar pekerja dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan perintah dari bisnis dan pekerja mendapat yang kokoh sebagai upah. Jadi kebebasan dan komitmen bawaan dalam spesialis dan organisasi muncul sementara hubungan yang berfungsi telah ditata.

Sehubungan dengan segala hal yang menyangkut berfungsinya hubungan antara buruh dan manajer di Negara Indonesia diatur dalam peraturan dan pedoman ketenagakerjaan serta beberapa pedoman pelaksanaan. Pedoman peraturan bisnis ini penting untuk ada sebagai payung hukum, namun dengan asumsi Anda memperhatikan peraturan dan pedoman yang sesuai tentang rencana permainan sebelum hubungan kerja

dibuat sebagai cara paling umum untuk menoleransi buruh oleh bos, terutama dalam hal untuk penahanan otentikasi unik pekerja, tidak ada pedoman dalam peraturan Indonesia.

Ini telah menjadi kevakuman standar terkait dengan pedoman yang mengizinkan atau tidak kegiatan visioner bisnis yang menyimpan deklarasi unik buruh.

Dengan asumsi kita memandang peraturan kerja sebagai peraturan yang melindungi hak-hak istimewa buruh, maka, pada saat itu, harus diatur dalam pedoman yang sah sehingga kebebasan spesialis dapat dijamin dengan jelas. Mencermati sasaran peraturan kerja, menurut Manulang, tujuan peraturan kerja adalah”.

- a. “Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenaga kerjaan”;
- b. “Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha”.

Dengan demikian, tentunya pedoman kerja ini sangat penting sebagai pembantu dalam dunia kerja sehingga dapat memberikan sirkulasi kesempatan dan tanggung jawab yang setara antara buruh dan pengawas, kemudian sekaligus memberikan kepastian bagi nalar buruh. Tentang bisnis itu sebagai manajer memiliki kekuatan lebih sehingga harus ada cutoff sehingga bisnis sebagai bisnis, dia tidak cakap dalam memperlakukan pekerjanya, baik dalam memberikan beban tanggung jawab maupun dalam memberikan penghargaan yang luar biasa.¹⁰

Mengingat regulasi bisnis sangat penting dalam dunia kerja, maka penting untuk menganalisis premis atau sumber sah yang digunakan oleh bos untuk menjaga deklarasi unik pekerja sehingga sangat mungkin terlihat jika kegiatan ini bertentangan dengan kebebasan umum atau hukum yang ada. pedoman.

Sumber-sumber pengaturan kerja terdiri dari sumber-sumber yang sah secara formal dan sumber-sumber yang sah secara materiil. Sumber pengaturan dunia usaha dari segi materiil adalah pancasila, sedangkan sumber tata tertib kerja dari segi kepatutan terdiri dari:

- a. Undang-Undang;
- b. Peraturan lain;
- c. Kebiasaan;
- d. Putusan;

¹⁰*Ibid*, h.43.

e. Perjanjian.¹¹

Pembatasan pengesahan pertama yang mendapat tempat dengan ahli oleh pelaku usaha apabila dilihat dari pengaturan “Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, kegiatan tersebut menyalahgunakan kebebasan buruh sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945” yang menyatakan "Setiap penduduk memiliki hak istimewa untuk bekerja dan tempat tinggal yang terhormat bagi umat manusia." Motivasi di balik pengaturan ini adalah untuk melindungi hak buruh untuk mencari pekerjaan baru sehingga mereka dapat memperoleh upah untuk melanjutkan kehidupan yang baik.

Karena otentikasi unik pekerja disimpan oleh perusahaan, pekerja tidak dapat mencari pekerjaan yang menguntungkan di organisasi lain dengan gaji yang lebih baik atau lebih baik untuk membantu kehidupan spesialis. Hal ini mengingatkan bahwa sertifikat merupakan suatu keharusan yang harus ditunjukkan ketika seorang spesialis mengejar suatu posisi dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, demonstrasi pemilikan sertifikat oleh pengusaha bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD mengingat kegiatan visioner bisnis menghalangi hak buruh untuk mencari pekerjaan baru dengan gaji yang bagus atau cukup untuk membantu kebutuhan mereka. “Pada peraturan perundang-undangan tidak ditemui bahwa tindakan penahanan ijazah tersebut dilarang dalam peraturan perundang-undangan, oleh karena itu perlu dikaji pula pada sumber hukum formil selain peraturan perundang-undangan, kebiasaan sebagai salah satu sumber hukum formil hukum ketenagakerjaan dapat digunakan sebagai sumber hukum bagi para pihak yakni pekerja dan pengusaha dalam melakukan hubungan hukum yakni hubungan kerja”.¹²

Kecenderungan adalah kegiatan manusia yang dilakukan lebih dari satu kali untuk hal yang persis sama, dengan anggapan satu kecenderungan telah diakui oleh daerah setempat dan kecenderungan tersebut umumnya diulang, sehingga kegiatan yang bertentangan dengan kecenderungan tersebut dirasakan sebagai pelanggaran hukum. Sentimen, maka muncul kecenderungan yang dipandang sebagai regulasi. Kecenderungan yang dilakukan berulang-ulang ini berubah menjadi peraturan yang berlaku di arena publik di luar peraturan tersebut.¹³

¹¹*Ibid.*

¹²*Ibid.*, h.44

¹³*Ibid.*

Adat-istiadat sebagai alasan yang sah bagi perkumpulan-perkumpulan dalam mengadakan hubungan-hubungan yang sah diselesaikan melalui pengaturan-pengaturan, baik yang tersusun maupun yang tidak tertulis. Menurut Niewenhus, kecenderungan menyiratkan cara atau perilaku yang pada umumnya dilanjutkan dalam pelaksanaan jenis perjanjian tertentu di wilayah atau bidang usaha tertentu. Apalagi cara atau perilaku tersebut secara praktis terus dikatakan sebagai komitmen yang halal, tidak ada bedanya apakah perkumpulan itu berarti mengikuti adat (mengetahui atau tidak mengetahui adanya adat).¹⁴

Otentikasi sebagai item dengan asumsi bahwa itu terkait dengan aktivitas visioner bisnis yang memegang pengukuhan unik pekerja, ada perubahan pihak yang memegang sertifikat berdasarkan kesepakatan yang disepakati oleh spesialis dan visioner bisnis. Hal ini menyiratkan bahwa pertukaran penguasaan barang sebagai sertifikat khas buruh muncul karena adanya kesepakatan sebagai suatu kesepakatan, dan itu mengandung arti bahwa pengakuan tersebut merupakan jaminan sehingga buruh sulit untuk berhenti bekerja dengan manajer dan mencari pekerjaan di tempat lain. Sehubungan dengan pengertian, R. Subekti mengungkapkan bahwa suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang individu berikrar kepada orang lain atau dimana dua individu saling menjamin untuk menyelesaikan sesuatu, dari kesempatan inilah muncul suatu hubungan komitmen. Cara paling umum untuk membingkai pemahaman sehubungan dengan pengurangan konfirmasi unik spesialis dimulai dari sebelum kesepakatan antara pekerja dan bisnis tercapai hingga pelaksanaan kesepakatan. Menyinggung hipotesis, ada tiga fase dalam menetapkan suatu pemahaman, yaitu:

- a. Tahap *pracontractual*;
- b. Tahap *contractual*,
- c. Tahap *post contractual*.¹⁵

Mengingat hipotesis terkait dengan pengukuhan pengukuhan unik pekerja, jelas kegiatan dimulai dari tahap pra-otorisasi, tepatnya ketika spesialis mengejar suatu posisi, ada proses kesepakatan dan pengakuan antara spesialis dan bisnis. orang sebagai pekerja yang diakui bekerja oleh perusahaan dengan catatan bahwa pengakuan khusus spesialis disimpan untuk sementara waktu. ditetapkan oleh pelaku bisnis. Pada tahap ini, jelas

¹⁴*Ibid.*

¹⁵*Ibid.*, h.46.

kedudukan pengusaha sebagai usaha lebih tinggi daripada buruh dengan alasan bahwa spesialis adalah pihak yang membutuhkan pekerjaan dan visioner bisnis adalah orang yang memutuskan apakah spesialis diakui bekerja di organisasinya. Adapun penahanan konfirmasi ketika pekerja tidak setuju dengan pembatasan pengakuan uniknya, hasilnya adalah bahwa spesialis tidak diakui oleh perusahaan untuk bekerja di organisasinya. Hal ini terjadi dengan alasan adanya disparitas penilaian dalam proposisi dan pengakuan sehingga tidak dapat dilanjutkan pada tahap selanjutnya.

In the following stage, specifically the legally binding stage, at this stage it is connected with an assertion as per the assertion between the gatherings, in particular the arrangement between the laborer and the business person in regards to the acknowledgment of the specialist to work by the business depending on the prerequisite that the first authentication of the specialist is held by the business as insurance and returned at the predefined time. At this stage, an arrangement, particularly in regards to the accomplishment of the specialist's unique confirmation, can be reached in a composed or unwritten understanding.

The arrangement made by the gatherings in the structure joined by the marks of the gatherings, the understanding has solid evidentiary power assuming that there is an issue in the execution of the arrangement contrasted with the understanding in the unwritten structure, yet by and large connected with the arrangement the first authentication of the specialist is concurred orally between the gatherings.

Fundamentally everything is good to go on the off chance that the gatherings settle on a composed or unwritten understanding on the grounds that the opportunity of the gatherings to settle on an arrangement ought not be confined. In the last stage, specifically the post-contract stage, this is the execution phase of the understanding that has been settled upon by the specialist and particularly the execution of the laborer's unique authentication. The execution at this last stage begins from demonstrating the laborers' unique endorsements as an assurance for laborers not to make fill in as a venturing stone or as a condition to make it more straightforward to oversee specialist preparing, until the first execution is in full as it was in the first state for the laborers.¹⁶

¹⁶*Ibid*, h.46-47.

Pengaturan mengenai pembatasan pengakuan buruh ini penting untuk standar kesempatan kesepakatan. Salah satu andalan regulasi kesepakatan adalah pedoman peluang kesepakatan yang berlaku di seluruh rangkaian hukum negara manapun, sebagai aturan tulang punggung yang dapat memastikan kemampuan beradaptasi dan kekuatan pergerakan pasar. Peluang kesepakatan, yang memiliki pusat adaptasi dalam menentukan struktur, jenis, dan isi pemahaman, tentu saja awet muda oleh kesulitan zaman dan ragu-ragu untuk membusuk karena kemajuan yang cepat. Pedoman ini tidak diragukan lagi merupakan salah satu kecenderungan dari pancaran Hak Asasi Manusia yang pada umumnya menjaga penghormatan kehendak tunggal sebagai makhluk sosial.¹⁷

Peluang kesepakatan pada dasarnya adalah enkapsulasi kebebasan berpikir, kecemerlangan kebebasan bersama yang peningkatannya tergantung pada jiwa radikalisme yang menghargai peluang individu. Peluang kesepakatan merupakan pedoman mendasar, baik bagi orang-orang dalam menciptakan dirinya baik dalam kehidupan pribadi maupun aktivitas publik, sehingga beberapa ahli menyatakan bahwa peluang kesepakatan penting untuk kebebasan bersama yang harus diperhatikan.¹⁸

Mengenai besaran pedoman peluang kesepakatan, sebagaimana dikemukakan oleh Sutan Remi Sjahdeini, standar peluang kesepakatan menurut peraturan perjanjian Indonesia mencakup luasnya kesepakatan.¹⁹ Dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara yang menyatakan bahwa, “segala pengaturan yang dibuat menurut undang-undang sebagai peraturan bagi orang-orang yang membuatnya”. Pengaturan ini mengandung pengertian semua pengaturan yang dibuat oleh perkumpulan-perkumpulan baik dalam bentuk dan jenis apapun, selama kesepakatan dibuat secara sah, maka substansi dari kesepakatan tersebut berlaku sebagai peraturan bagi perkumpulan-perkumpulan yang sepakat.

Untuk melihat sah atau tidaknya perjanjian yang dibuat, maka premis sah atau tidaknya suatu kesepakatan sebagaimana diungkapkan dalam Teori Perjanjian Subekti adalah:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;

¹⁷*Ibid.*

¹⁸*Ibid.*

¹⁹*Ibid.*, h.48.

4. Suatu sebab yang diperbolehkan.

Keadaan yang ditentukan dalam Pasal 1320 dipisahkan menjadi dua kelompok, yaitu keadaan abstrak dan syarat tujuan tertentu. Syarat-syarat pemahaman dan kemampuan diingat untuk keadaan emosional sehingga apabila keadaan abstrak tersebut tidak terpenuhi, maka akan menimbulkan hasil yang halal, khususnya pengaturan dapat dibatalkan. Syarat-syarat mengenai hal-hal tertentu dan sebab-sebab yang wajar dimasukkan sebagai syarat-syarat tujuan sehingga apabila syarat-syarat tujuan tersebut tidak terpenuhi, maka akan menimbulkan akibat yang halal bahwa pengertian itu tidak sah dan batal.

Mengenai pemahaman untuk evakuasi wasiat unik spesialis, siklus dimulai dengan kesepakatan antara pekerja dan bisnis atas dukungan khusus pekerja. Pemahaman sehubungan dengan evakuasi pengakuan spesialis adalah bagian utama dalam memutuskan apakah suatu pengaturan dibingkai. Untuk menyepakati, pertemuan perlu waktu untuk berpikir dan mengatur pemahaman dalam pengaturan tidak boleh dibatasi karena tidak dibatasi oleh tekanan dari pelaku bisnis. Tatanan yang muncul karena adanya tekanan merupakan inkonsistensi logika interminis, sehingga adanya intimidasi telah menunjukkan tidak adanya kesepakatan atau konflik oleh salah satu pihak sehingga kesepakatan dapat dijatuhkan.²⁰

Pengaturan mengenai pengakuan sejauh empat keadaan yang telah dipenuhi dalam Teori Perjanjian Subekti, substansi kesepakatan yang telah disepakati dapat berlaku sebagai pengaturan bagi perkumpulan-perkumpulan yang menyepakati kesepakatan. Sebagaimana dalam standar keutamaan kesepakatan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1340 KUHPdata, karena yang diselesaikan dengan musyawarah adalah musyawarah, maka musyawarah itu sah dan membatasi musyawarah untuk mufakat.²¹

Hipotesis persetujuan resmi dengan pengaturan kerja yang disepakati antara buruh dan manajer adalah pemahaman antara buruh dan bisnis dalam menyelesaikan pengaturan terkait dengan deklarasi unik buruh sebagai bentuk kesetiaan buruh untuk bekerja dalam organisasi. Hipotesis kontrak sebagai alasan untuk menyelamatkan deklarasi unik buruh seharusnya tidak bergumul dengan hukum, kualitas etika, dan praktik umum, legitimasi

²⁰*Ibid.*

²¹*Ibid.*

dan kebiasaan. Kecenderungan organisasi untuk mengadakan pengakuan berlaku sebagai peraturan dalam organisasi yang mengizinkan pengurangan sertifikat.

Peraturan dan pedoman tidak melarang penahanan pengakuan, namun jika ditinjau dari sudut pandang kebebasan umum, demonstrasi memegang konfirmasi bertentangan dengan kebebasan dasar seperti yang dinyatakan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar bahwa bisnis ' demonstrasi mempertahankan sertifikat pertama menghalangi hak-hak istimewa buruh. untuk menemukan pekerjaan baru yang dapat menghasilkan pendapatan yang lebih adil. Karena demonstrasi mempertahankan dukungan unik pekerja, hak spesialis untuk memperoleh gaji yang baik untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya seolah-olah dihilangkan oleh organisasi. Organisasi tidak boleh mengadakan pengakuan, sebagaimana ditentukan dalam “Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan asumsi buruh mengakhiri hubungan usaha sebelum lewatnya jangka waktu yang ditentukan, maka tenaga ahli wajib membayar upah kepada pengusaha orang”.

Sesuai kemungkinan seorang pemikir Inggris John Locke yang menyatakan bahwa ada hak-hak istimewa reguler intrinsik pada individu, khususnya hak untuk hidup, hak atas kesempatan dan kebebasan properti. Pengakuan adalah milik seseorang yang merupakan bukti bahwa orang tersebut telah menyelesaikan pendidikan, serta penahanan sertifikat yang tentu saja lebih sulit bagi pekerja mencerminkan kurangnya pemerataan mengingat fakta bahwa seperti yang ditunjukkan oleh Teori Keadilan. dikemukakan oleh Rawls pada standar kesetaraan, khususnya bahwa setiap orang memiliki hak istimewa untuk kebebasan. Bersamaan dengan itu, kebebasan fundamental terluas yang dapat dikoordinasikan dengan kebebasan yang sebanding untuk semua, sangat menguntungkan bagi orang yang paling tidak beruntung dan ditambahkan ke situasi tanpa henti yang tersedia untuk semua dalam kondisi baik. menjamin korespondensi yang adil dari kesempatan.

Untuk sementara, hasil hukum penahanan tidak memiliki dasar dan pengaturan yang mengatur hal ini dalam “UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, bahkan dalam pasal-pasal PKWT Selain itu, tidak ditemukan pedoman dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT”. Namun, beberapa ahli hukum berpendapat bahwa pelatihan ini tidak melanggar hukum asalkan diselesaikan oleh dua pemain, yaitu “pengusaha dan buruh, dan dikelola

dalam sebuah perjanjian kerja. Penilaian ini tergantung pada KUH Perdata Menurut Pasal 1338 KUHPerdata”. Pengaturan yang dibuat secara sah oleh perkumpulan-perkumpulan itu berlaku sebagai peraturan bagi orang-orang yang membuatnya, sehingga menurut hukum perkumpulan-perkumpulan itu wajib memenuhi substansi kesepakatan yang telah disepakati.

Penahanan konfirmasi baru menjadi masalah hukum dengan asumsi pekerja yang memutuskan perjanjian sepihak telah membayar, atau perjanjian telah berakhir, tetapi pernyataan tidak dikembalikan. Organisasi yang mendukung menjaga pengakuan seperti itu adalah otoritas pelanggaran hukum. Organisasi dapat menjawab ke polisi atas keraguan pencurian, yang sebagaimana ditunjukkan oleh KUHP, adalah mengambil barang-barang yang berbeda sebagian besar atau seluruhnya, di mana tanggung jawab untuk hal-hal yang sekarang ada pada pelakunya dan kepemilikan dilakukan secara sah (misalnya, tergantung, disetujui, dll). . Dalam hal surat keterangan ditiadakan yang dominasinya tergantung pada pengertian kerja, maka pada saat itu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 374 KUHP, pelaku usaha dapat dipidana dengan pidana kurungan paling lama 5 tahun. Pencurian yang diajukan oleh individu yang memiliki produk sebagai akibat dari hubungan kerja atau dalam rangka penyelidikan atau dengan alasan bahwa mereka telah mendapatkan kompensasi untuk itu, pantas mendapatkan hukuman penjara paling berat selama lima tahun.

Beberapa profesional yang sah menghalangi menjaga konfirmasi sebagai jawaban untuk mengekspos perwakilan untuk kontrak kerja. Karena, tanpa menjaga pengakuan, perjanjian itu memiliki kekuatan yang sah dan dapat menjadi bukti di pengadilan dalam hal pekerja mengingkari kesepakatan. Juga, memegang konfirmasi menghadirkan bahaya yang sah dengan asumsi catatan itu hilang atau dirusak. Pekerja dapat mendokumentasikan klaim terhadap organisasi untuk kecerobohan.

KESIMPULAN SEBAGAI PENUTUP

Dalam hubungan kerja dimana perusahaan dan pekerja saling membutuhkan sehingga dalam menjalankan hubungan kerja dibentuk suatu perjanjian kerja sebagai salah satu syarat dalam menjalin hubungan kerja. Prinsip-prinsip pengaturan hubungan kerja yaitu adanya kesepakatan antara dua belah pihak dalam menjalankan hubungan kerja, kecakapan kedua belah pihak, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dimana pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang undangan.

Dalam pengaturan mengenai tentang hak dan kewajiban dimana perusahaan melakukan penahanan ijazah asli pekerja sebagai bentuk kewajiban. Tindakan penahanan ijazah asli pekerja merupakan pelanggaran Hak Asasi Manusia karena Ijazah merupakan hak asbolut yang dimiliki oleh pekerja dan tindakan penahanan ijazah tidak mencerminkan keadilan karena posisi pekerja yang lebih lemah dari perusahaan. Maka dari itu perlu adanya suatu konstruksi hukum.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Fajar Interpratama Offset, Jakarta.

R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, CV. Pustaka Setia, Bandung.

Zainuddin Ali, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, Cet ke-2, Sinar Grafika, Jakarta.

Jurnal

Adjat Daradjat, 2010, *Aktualisasi Konsep Good Governance Dalam Mengantisipasi Masalah Ketenagakerjaan Sebagai Salah Satu Tantangan Pembangunan*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol 6, No 1, ISSN 0216-1249

Mochammad Hanafing, 2010, *Analisis Yuridis Tentang Penahanan Ijazah Atasan Oleh Pengusaha Akibat Kesalahan Bawahan*, Jurnal Novum, Vol 1, No 1, ISSN : 2442-4641

Agustina Ni Made Darma Pratiwi, 2016, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Ijazah nya Ditahan Oleh Perusahaan*, Jurnal Advokasi FH Unmas, Vol 6, No 2, ISSN : 1693-5934

Sari Muda Siregar, 2018, *Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan Yang Melakukan Penahanan Ijazah Berdasarkan Pasal 374 KUHP Tentang Penggelapan Oleh Kepolisian Reseor Pekan Baru*, JOM Fakultas Hukum, Vol V, No 1, ISSN : 2355-6781

Ahmad Fadhil, 2018, *Ijazah Karyawan Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja di CV Sumber Baru Niaga Yogyakarta*, JOM Fakultas Hukum, Vol V, No 3, ISSN : 2355-6781.

Satrio Ageng Rihardi, 2010, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Ditahan Ijazah nya Oleh Perusahaan*, Jurnal Ketenagakerjaan, Vol 11, No 2, ISSN : 2355-8520.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang - Undang Dasar 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Dan Penyelenggaraan Pendidikan

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Ijazah dan Sertifikat Hasil Ujian Nasional.