

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia dalam pembangunan semakin berkembang dengan pesat serta memiliki daya saing yang sangat kuat. Dunia bisnis di era modern saat ini dalam perkembangannya terus merambah di berbagai bidang, baik menyangkut produksi barang ataupun jasa. Pengusaha harus memiliki produktivitas dan eksistensi untuk mempertahankan perusahaannya. Perlunya tenaga kerja dalam pembangunan nasional memiliki peranan serta kedudukan yang sangat penting dalam perusahaan.

Pembangunan ketenagakerjaan mewujudkan keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat serta daerah. Sesuai dengan ketentuan Pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003 Undang-Undang Mengenai ketenagakerjaan menjelaskan pembangunan ketenagakerjaan mempunyai tujuan:

1. Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia dengan memberdayakan tenaga kerja secara efisien.
2. Menyelenggarakan peluang kerja secara merata serta menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional serta daerah.
3. Melindungi pekerja untuk mencapai kesejahteraan dalam pelaksanaan tugasnya.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya..<sup>1</sup>

Perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk bisa menghasilkan suatu produk yang diproduksi untuk diperjual belikan kepada masyarakat termasuk salah satu bentuk untuk meningkatkan perkembangan ekonomi. Tenaga kerja mempunyai peran penting untuk meningkatkan daya produksi dalam perusahaan agar lebih berkembang maju, maka perusahaan perlu memperhatikan setiap pekerja serta melindungi hak-hak tenaga kerja serta

---

<sup>1</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hlm 6-7.

harkat serta martabat kemanusiaannya.

Perusahaan dalam melindungi hak-hak tenaga kerja perlu memperhatikan peraturan hukum yang berlaku, agar perusahaan tidak melanggar hukum dan merugikan hak tenaga kerja itu. Peraturan terkait perlindungan tenaga kerja tertuang di pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang bunyinya, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Serta Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang bunyinya, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Dengan mempertimbangkan peran serta posisi tenaga kerja, diperlukan upaya dalam membangun sektor ketenagakerjaan guna meningkatkan kompetensi tenaga kerja serta kontribusinya dalam proses pembangunan, serta untuk memperkuat perlindungan yang diberikan kepada mereka. Perlindungan terhadap pekerja dirancang untuk memastikan jika hak-hak dasar mereka terjamin, termasuk hak kesempatan yang sama serta perlakuan tanpa diskriminasi, dengan tujuan mencapai kesejahteraan pekerja. Semua ini harus dijalankan dengan memperhatikan perkembangan serta kemajuan perusahaan, sesuai dengan kebutuhan serta tuntutan dalam pembangunan ketenagakerjaan, seperti yang diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan.

Perlindungan HAM pada konteks mendapatkan pekerjaan memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil. Hak untuk bekerja dalam kondisi yang aman serta manusiawi juga termasuk bentuk dari perlindungan HAM. Sesuai dengan ketentuan di pasal 1 Ayat (1) UU No 39 Tahun 1999 Mengenai HAM menjelaskan jika:

“Hak asasi manusia merupakan hak yang paling hakiki yang dimiliki oleh manusia dan tidak dapat diganggu gugat oleh siapapun, oleh karena itu terhadap hak asasi manusia negara sebagai pelindung warganya diharapkan dapat mengakomodir kepentingan dan hak dari warga negaranya tersebut.”

Pengaturan hak-hak terhadap pekerja terbentuk dengan adanya hubungan antara pekerja serta pengusaha yang disebut juga sebagai hubungan

ketenagakerjaan. Awalnya, konsep hubungan ketenagakerjaan, yang termasuk istilah yang diterjemahkan dari "labour relation", berkaitan dengan perbandingan masalah-masalah yang timbul antara pekerja serta pengusaha. Namun, pada praktiknya, dinamika hubungan perburuhan antara pekerja serta pengusaha bisa terpengaruh oleh aspek-aspek ekonomi, sosial, politik, budaya, serta faktor-faktor lainnya pada konteks hubungan industrial. Seiring berjalannya waktu, muncullah konsep hubungan industrial (industrial relation) yang memiliki cakupan yang lebih luas daripada hubungan ketenagakerjaan (labour relation).<sup>2</sup>

Hubungan kerja antara pengusaha serta pekerja terbentuk karena adanya kesepakatan bersama dari kedua belah pihak melalui suatu perjanjian. Syarat sah suatu perjanjian diatur di pasal 1320 KUHPerdara memaparkan bahwasannya, "Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat; Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan. Suatu hal tertentu. Suatu sebab yang halal." Menurut Subekti, perjanjian ialah suatu kejadian dimana seseorang berkomitmen kepada individu lain ataupun dimana dua orang saling berkomitmen untuk menjalankan suatu tindakan.<sup>3</sup>

Perjanjian yang dibuat oleh para pihak serta disepakati termasuk suatu upaya untuk menjamin kedudukan hukum dan tidak ada pihak yang dirugikan. Sebuah kesepakatan menimbulkan kewajiban, bisa diwujudkan melalui janji atau kesepakatan yang diucapkan ataupun tertulis. Hubungan hukum secara otomatis muncul selama proses pembentukan kesepakatan ataupun perjanjian, karena pihak yang terlibat telah mencapai kesepakatan. Dengan terbentuknya kesepakatan tersebut, pihak-pihak yang terlibat menjadi terikat oleh undang-undang yang timbul dari perjanjian tersebut. Perjanjian yang dilakukan secara lisan seringkali terjadi pada kehidupan sehari-hari serta seringkali tidak disadari sebagai pembentuk kesepakatan, sementara

---

<sup>2</sup> Arifudidin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang, Literasi Nusantara, 2020, hlm 85

<sup>3</sup> Indra Mucklis, Hamim Sufian, Ramon Tiar, *Hukum Bisnis*, Yogyakarta, Trussmedia Grafika, 2016, hlm 34-35.

perjanjian tertulis merujuk pada kesepakatan yang sudah disetujui oleh pihak-pihak yang terlibat serta memiliki bentuk fisik dalam tulisan. Ketentuan minimal yang harus dicakup dalam perjanjian kerja yang terdokumentasi ialah:

1. Informasi yang diperlukan meliputi identitas perusahaan, alamatnya, serta jenis usaha yang dijalankan.
2. Data yang harus dicantumkan mencakup nama, jenis kelamin, usia, serta alamat kedua belah pihak.
3. Rincian mengenai jabatan ataupun jenis pekerjaan beserta lokasi tempat bekerja.
4. Besaran gaji serta metode pembayaran yang akan dipergunakan.
5. Ketentuan-ketentuan yang berisi kewajiban serta hak baik dari pihak pengusaha ataupun pekerja.
6. Periode berlakunya kontrak kerja, termasuk tanggal dimulainya serta berakhirnya.
7. Penentuan tempat serta tanggal penandatanganan perjanjian kerja.
8. Tanda tangan dari masing-masing pihak yang terlibat dalam kesepakatan kerja.<sup>4</sup>

Seiring berjalannya waktu, pendidikan kini dianggap sebagai prasyarat untuk bekerja di berbagai perusahaan. Oleh karenanya, individu perlu menempuh pendidikan terlebih dahulu untuk mendapat ijazah sebagai bukti kelulusan mereka. Ijazah termasuk dokumen yang mengandung hak milik serta menunjukkan jika seseorang sudah menyelesaikan pendidikan mereka. Menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, serta Teknologi Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Ijazah, Sertifikat Kompetensi, Sertifikat Profesi, Gelar, serta Kesetaraan Ijazah Perguruan Tinggi Negara Lain, ijazah ialah pengakuan atas prestasi belajar dan/atau penyelesaian program studi terakreditasi di perguruan tinggi. Beberapa perusahaan menerapkan sistem penahanan ijazah sebagai jaminan bagi pelamar pekerjaan, baik dengan waktu pengembalian yang ditentukan ataupun tidak ditentukan oleh pihak pengusaha.

Salah satu contoh kasus yang terjadi yang dialami oleh mantan

---

<sup>4</sup> Wayan Ardi Indra Jaya, Anak Agung Sagung Laksmi Dewi, Ni Made Puspasutari ujianti, *Akibat Hukum Penahanan Ijazah Oleh Badan Usaha Ditinjau Dari perspektif Hukum Perjanjian*, Jurnal Interpretasi Hukum, Vol 2, 2021, hlm 659

karyawan perusahaan scaffolding Gresik Jawa Timur dimana ijazah asli karyawan itu ditahan oleh pihak perusahaan. Mantan karyawan itu kesulitan melamar pekerjaan lain karena ijazah masih di tahan oleh perusahaan yang lama.<sup>5</sup> Dalam situasi itu, Pemerintah memegang peranan kunci dalam memantau implementasi aturan ketenagakerjaan untuk mencegah adanya pelanggaran terhadap regulasi yang berlaku. Hal itu sesuai dengan Pasal 1 angka 6 UU No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang mengakui jika otonomi daerah melibatkan hak, wewenang, serta tanggung jawab daerah otonom untuk mengelola Urusan Pemerintahan serta kepentingan masyarakat setempat dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Aturan itu memberikan hak kepada pemerintah daerah untuk menerapkan otonomi sebaik-baiknya. Pasal 42 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan menegaskan larangan terhadap pengusaha untuk menahan ataupun menyimpan dokumen asli yang melekat pada pekerja sebagai jaminan. Pengusaha juga bisa dikatakan perbuatan melawan hukum karena tetap menahan ijazah pekerja. Pada konteks hukum perdata perbuatan melawan hukum dikenal dengan istilah *onrechtmatige daad*. Sebagaimana diatur di pasal 1356 KUHPerdara yang berbunyi Perdata yang berbunyi, “Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk mengganti kerugian itu.” Menjalankan suatu perjanjian kerja dengan menahan ijazah sebagai jaminan harus didasarkan dengan peraturan pemerintah yang berlaku. Penahanan ijazah atau dokumen asli milik pekerja yang ditahan oleh pihak perusahaan untuk jaminan kerja mempunyai tujuan untuk memberikan rasa kepercayaan terhadap pekerja.

Dalam konteks ini, fungsi utama pemerintah atau lembaga pengawas

---

<sup>5</sup><https://www.detik.com/jatim/hukum-dan-kriminal/d-6573480/buntut-perusahaan-di-gresik-tahan-gaji-ijazah-eks-karyawan-berujung-pengaduan>. Diakses tanggal 27 Juni 2023 jam 22.00 WIB

ketenagakerjaan adalah bertanggung jawab atas pelaksanaan dan pengawasan penerapan UU No 13 Tahun 2003. Mereka memiliki kewenangan untuk menyelidiki potensi pelanggaran ketenagakerjaan di setiap perusahaan. Lembaga yang berperan dalam hal ini adalah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, yang aktif beroperasi di tingkat kabupaten/kota, provinsi, dan pusat. Tugas serta wewenang Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi terkait dengan pengawasan perusahaan diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan.

Sesuai dengan latar belakang permasalahan ini, maka penulis akan menjalankan penelitian yang berjudul: **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KARYAWAN YANG DIRUGIKAN AKIBAT PENAHANAN IJAZAH OLEH PIHAK BERWENANG TERKAIT HAK ASASI MANUSIA”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apa bentuk perlindungan hukum bagi karyawan akibat penahanan ijazah terkait hak asasi manusia?
2. Upaya hukum apa yang dapat digunakan karyawan terhadap pihak yang berwenang akibat penahanan ijazah terkait hak asasi manusia?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum bagi karyawan akibat penahanan ijazah terkait hak asasi manusia. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk melihat Langkah-langkah yang harus dijalankan karyawan yang dirugikan oleh pihak yang berwenang akibat penahanan ijazah terkait hak asasi manusia.

## **1.4 Metode Penelitian**

### **1.4.1 Tipe penelitian.**

Tipe penelitian penyusunan thesis ini ialah tipe penelitian yang “dijalankan dengan cara meneliti bahan pustaka sebagai bahan dasar untuk diteliti

dengan mengadakan penelusuran terhadap peraturan- peraturan serta literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti”.

#### **1.4.2 Pendekatan Hukum**

Pendekatan Hukum dalam thesis ini memakai pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) yakni “pendekatan yang dijalankan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani”.<sup>6</sup> Selain itu, dipergunakan pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*) yakni “pendekatan ini membahas pendapat dari para sarjana sebagai acuan landasan pendukung dan literatur”.<sup>7</sup>

#### **1.4.3 Bahan Hukum.**

Penelitian ini memakai 2 (dua) bahan Hukum yakni, bahan hukum primer serta bahan hukum sekunder. Perincian kedua jenis bahan hukum itu bisa dijabarkan seperti berikut:

1. Bahan hukum primer termasuk bahan hukum yang mengikat yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang dibahas yakni:
  - a. UUD 1945
  - b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
  - c. UU No 39 Tahun 1999 Mengenai HAM
  - d. UU No 13 Tahun 2003 Mengenai ketenagakerjaan
  - e. UU No 2 Tahun 2004 Tentang PPHI.
  - f. UU No 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman
  - g. UU No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
  - h. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

---

<sup>6</sup> Soerjono Soekanto, Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat), Jakarta, Rajawali Pers, 2001, hlm 12.

<sup>7</sup> Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif, Cetakan ke-8, Jakarta Raja Grafindo Persada, 2004: hlm 1.

- i. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Ijazah, Sertifikat Kompetensi, Sertifikat Profesi, gelar, dan Kesetaraan Ijazah Perguruan Tinggi Negara Lain.
2. Bahan hukum sekunder termasuk bahan hukum yang akan dipergunakan dalam menunjang bahan hukum primer, yakni berupa bentuk literatur-literatur, jurnal-jurnal, Yurisprudensi, Doktrin ataupun Pendapat para sarjana serta para ahli hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji dalam topik thesis ini.

#### **1.4.4 Langkah Penelitian**

##### **1) Langkah Penelitian Pengumpulan Data Hukum**

Pengumpulan Data Hukum dalam Thesis ini dengan melalui inventarisasi dimana mencari serta mengumpulkan data-data atau bahan-bahan hukum secara studi pustaka. Penulis akan menjalankan pemilahan ataupun kualifikasi terhadap bahan-bahan hukum itu yang akan sesuai dengan rumusan masalah dan sistemisasi penulisan Thesis ini.

##### **2) Langkah Penelitian Analisa Data**

Dikarenakan penelitian ini bersifat Yuridis Normatif, maka metode yang akan dipergunakan oleh penulis ialah metode deduksi yakni “metode deduksi (atau penalaran deduktif, logika deduktif, deduksi logis atau logika “atas-bawah”) ialah proses penalaran dari satu atau lebih pernyataan umum (premis) untuk mencapai kesimpulan logis tertentu<sup>8</sup>”. Jadi dari hal-hal bersifat umum akan disortir untuk memberikan jawaban terhadap rumusan masalah.

## **1.5 Kerangka Teoritis**

### **1.5.1 Perlindungan Hukum**

Menurut Satijipto Raharjo, Teori perlindungan hukum asalnya dari

---

<sup>8</sup> [https://id.wikipedia.org/wiki/Metode\\_deduksi](https://id.wikipedia.org/wiki/Metode_deduksi) diakses pada tanggal 21 Juni 2023 pukul 10.15



aliran hukum alam, yang meyakini bahwa hukum asalnya dari Tuhan dengan sifat yang universal serta abadi. Aliran ini juga menyatakan bahwa hubungan antara hukum dan moral tidak bisa dipisahkan. Penganut aliran ini percaya bahwa hukum dan moral mencerminkan aturan internal serta eksternal kehidupan manusia, yang diimplementasikan melalui peraturan hukum. Menurut mereka, perlindungan hukum melibatkan proses dimana perlindungan tersebut timbul dari ketentuan hukum dan regulasi yang ditetapkan oleh masyarakat melalui kesepakatan untuk mengatur interaksi perilaku antara anggota masyarakat dan antara individu dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.<sup>9</sup>

### **1.5.2 Hak Asasi Manusia**

Hak asasi manusia, yang termasuk hak-hak dasar yang umumnya dimiliki oleh semua individu, bertujuan untuk menetapkan norma-norma umum dalam sistem konstitusi serta perundang-undangan. Hak-hak ini asalnya dari hakikat dan eksistensi manusia sebagai ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, termasuk anugerah-Nya yang perlu dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, serta setiap individu. Segala upaya dilakukan untuk menjaga kehormatan, perlindungan akhirat, dan martabat manusia. Muladi mendefinisikan Hak Asasi Manusia sebagai hak yang melekat secara alamiah sejak lahir, yang tanpanya manusia tidak bisa tumbuh dan berkembang secara menyeluruh.<sup>10</sup> Prinsip persamaan di hadapan hukum termasuk salah satu pilar utama dalam sistem hukum modern. Prinsip ini tidak hanya perlu diartikan secara statis, tetapi juga perlu diinterpretasikan secara dinamis. Artinya, ketika ada kesetaraan di hadapan hukum untuk semua individu, hal itu harus diiringi dengan penerapan perlakuan yang setara bagi semua. Pendekatan dinamis terhadap persamaan di hadapan hukum diyakini bisa menjamin akses yang adil terhadap keadilan bagi semua, tanpa

---

<sup>9</sup>Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2000, hlm. 53

<sup>10</sup>Muladi, *Demokratisasi, Hak Asasi Manusia dan reformasi Hukum Indonesia*, Jakarta, The Habibie Center, 2012, hlm 4.

memandang latar belakang individu.

### 1.5.3 Perusahaan

Perusahaan termasuk suatu tempat dimana kegiatan produksi sebuah barang ataupun jasa di proses. R. Soekardono menjelaskan jika perusahaan merujuk pada serangkaian kegiatan yang dijalankan secara berkelanjutan, dengan tujuan mendapatkan pendapatan melalui tindakan berdagang, penyerahan barang, atau pembentukan perjanjian perdagangan.<sup>11</sup> Perusahaan sebagaimana yang tercantum di dalam perundang-undangan yakni, Pasal 1 huruf b UU No 3 Tahun 1992 mengenai kewajiban Pendaftaran Perusahaan menyatakan jika perusahaan ialah suatu entitas usaha yang memiliki sifat keberlanjutan serta kestabilan, didirikan, beroperasi, serta berkedudukan di dalam wilayah Republik Indonesia dengan maksud untuk mencapai laba atau keuntungan.

### 1.5.4 Perjanjian Kerja

Keberadaan kesepakatan kerja dalam UU No 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan termasuk dasar hukum yang kokoh dalam menjalani hubungan kerja.<sup>12</sup> Menurut pandangan Imam Soepomo, perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pekerja berkomitmen untuk bekerja serta menerima upah dari pengusaha, sementara pengusaha berjanji untuk mempekerjakan pekerja dengan memberikan upah.<sup>13</sup> Perjanjian yang diatur sesuai dengan Pasal 52 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 Mengenai ketenagakerjaan menyatakan Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan antara kedua belah pihak;
- b. Ketrampilan ataupun kemampuan untuk menjalankan tindakan hukum;
- c. Keberadaan pekerjaan yang sudah dijanjikan; dan

---

<sup>11</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2002, hlm. 7.

<sup>12</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, Cet. Ke-6, 2006, hlm 342.

<sup>13</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2014, hlm. 62.

- d. Pekerjaan yang dijanjikan tidak melanggar ketertiban umum, norma kesopanan, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **1.5.5 Hubungan kerja**

Hubungan kerja bisa didefinisikan sebagai keterkaitan antara pekerja serta pengusaha, yang bertindak sebagai pemberi kerja. Keterhubungan ini terbentuk melalui kesepakatan dalam perjanjian kerja yang disetujui oleh kedua belah pihak. Sesuai dengan Pasal 1 angka 15 UU No 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan, hubungan kerja ialah ikatan antara pengusaha serta pekerja/buruh sesuai dengan perjanjian kerja, yang mencakup unsur pekerjaan, upah, serta perintah. Dalam konsep perjanjian hubungan hukum, ini merujuk pada kesepakatan antara dua belah pihak dimana satu pihak mengikatkan dirinya kepada pihak lain. Menurut M. Yahya Harahap, perjanjian termasuk suatu hubungan hukum kekayaan yang melibatkan dua orang ataupun lebih, memberikan hak pada satu pihak untuk mendapatkan prestasi serta sekaligus mengharuskan pihak lain untuk menjalankan prestasi.<sup>14</sup>

### **1.6 Pertanggungjawaban Sistematis**

Sesuai dengan pemaparan di atas, thesis ini terdiri dari 4 BAB, dimana tiap BAB terbagi lagi dalam beberapa Sub BAB dengan Perincian seperti berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab I. Pendahuluan Bab ini termasuk langkah awal dengan mengemukakan latar belakang yang mengemukakan adanya penahanan ijazah karyawan yang dijalankan oleh perusahaan sebagai jaminan kontrak kerjanya. Pengusaha menjalankan penahanan ijazah sebagai jaminan perjanjian kerja oleh pengusaha terhadap pekerja. Dengan adanya perjanjian penahanan ijazah itu mengakibatkan timbulnya hubungan yang mengikat antara pengusaha serta

---

1. <sup>14</sup> Syahmin AK, *Hukum Kontrak Internasional*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2006, hlm.

pekerja. Hal itu tentunya tidak diperkenankan karena sangat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan serta HAM. Sebagaimana diketahui ijazah termasuk dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan. Inilah yang akan dikupas dalam tesis ini. Kemudian latar belakang ini juga memuat rumusan masalah, tujuan penelitian serta tipe penelitian yang dipergunakan yakni “Yuridis Normatif”.

## **BAB II Pengaturan Hukum Bagi Karyawan Akibat Penahanan Ijazah Dalam Perspektif HAM**

Bab II.1. Dasar Hukum dan pengaturan terkait hakikat ijazah. Bab ini menjelaskan arti penting ijazah dan manfaatnya bagi tenaga kerja dalam hukum positif serta pengertian tenaga kerja serta kontrak kerja menurut UU Ketenagakerjaan.

Bab II.2. Pengaturan hukum mengenai hak-hak karyawan terkait HAM. Bab ini mengemukakan pengaturan hukum kewajiban serta hak pengusaha serta tenaga kerja di dalam kewajiban pengusaha serta hak tenaga kerja sebagai kontrak kerja di dalam perusahaan dengan berlandaskan pasal-pasal yang tersirat dalam UU Ketenagakerjaan serta Undang-Undang HAM.

Bab II.3. Perlindungan hukum terhadap karyawan yang mengalami penahanan ijazah. Bab ini mengupas tentang perlindungan hukum, hak karyawan bila ijazah ditahan, serta manfaatnya serta larangan untuk dijadikan jaminan di perusahaan tempat bekerja.

## **BAB III. Langkah Hukum Karyawan yang Mengalami Kerugian Akibat Penahanan Ijazah Dalam Perspektif HAM.**

Bab III.1. Kronologi kasus penahanan ijazah, dengan Sub bab langkah penyelesaian non litigasi serta litigasi serta upaya hukum khusus. Sub bab ini mengemukakan Langkah-langkah hukum yang dijalankan karyawan adanya penahanan ijazah oleh perusahaan untuk dijadikan jaminan pekerja selama karyawan masih bekerja di perusahaan tanpa adanya perjanjian kerja.

Bab III.2. Analisis Langkah perlindungan hukum pada karyawan yang

mengalami kerugian akibat penahanan ijazah. Bab ini menganalisa Langkah perlindungan hukum akibat perusahaan yang menahan ijazah pekerja. Upaya yang dijalankan pekerja untuk mendapatkan ijazahnya kembali.

#### **BAB IV Penutup**

Bagian ini mencakup rangkuman serta rekomendasi. Rangkuman ialah hasil singkat dari pertanyaan yang diuraikan sebelumnya, sementara rekomendasi termasuk saran-saran yang diberikan oleh penulis untuk menangani kasus serupa di masa depan, khususnya terkait perlindungan hukum terhadap karyawan terkait penahanan ijazah pada konteks HAM. Perlu ingat ilmu hukum bersifat preskriptif yang selalu membutuhkan masukan, khususnya kepada para penegak hukum di negara Indonesia. Dalam memberikan langkah-langkah tindakan hukum yang tegas bagi perusahaan yang menahan ijazah pekerja sebagai jaminan terkait dengan HAM.