

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pada masa sekarang ini, Negara Republik Indonesia sedang gencar-gencarnya melaksanakan pembangunan. Khususnya pembangunan di bidang ekonomi. Akibatnya adalah semakin banyak berdiri perusahaan-perusahaan komersial yang menjual atau menghasilkan produk dalam bentuk barang maupun jasa, termasuk perusahaan-perusahaan swasta yang turut berinvestasi untuk menunjang perekonomian Negara. Salah satu faktor penting dalam pelaksanaan pembangunan ekonomi tersebut adalah adanya buruh atau pekerja yang bekerja di perusahaan-perusahaan komersial tersebut.

Pengertian perusahaan menurut pasal 1 ayat (6) huruf a Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Orang yang menjalankan perusahaan disebut dengan pengusaha, yang dijelaskan pada pasal 1 ayat (5) UU Ketenagakerjaan. Sedangkan pengertian buruh/pekerja menurut pasal 1 ayat (3) undang-undang yang sama adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Fakta yang terjadi di masyarakat, jumlah para pencari kerja lebih banyak dari jumlah lowongan pekerjaan yang ada meskipun telah banyak perusahaan-perusahaan komersial yang berdiri untuk mendukung pembangunan ekonomi Negara. Hal ini menyebabkan mencari pekerjaan di jaman sekarang justru sangat sulit. Jangankan mereka yang sempat mengenyam bangku kuliah dan lulusan S1, yang lulusan S2 pun masih kesulitan mendapat pekerjaan. Selain karena banyaknya jumlah pencari kerja, kebutuhan hidup yang semakin mahal dan mendesak pun menjadi alasan yang tidak dapat dihindari lagi sehingga banyak pencari kerja yang memutuskan untuk menerima pekerjaan yang ditawarkan dalam bentuk apapun asal mereka bisa mempunyai pendapatan secara rutin.

Melihat banyaknya jumlah pencari kerja, perusahaan-perusahaan pun merasa diatas angin dan merasa dibutuhkan. Mereka menjadi terkesan semanya sendiri dalam membuat peraturan dalam perjanjian kerjanya terhadap para pekerjanya. Salah satu contoh yang sering terjadi adalah penahanan ijazah asli pekerja sebagai jaminan kerja dan bahkan juga masih menahan ijazah setelah berakhirnya hubungan kerja. Menurut WJS Poewardarminta, ijazah adalah suatu surat tanda tamat atau lulus dalam ujian. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa ijazah tersebut diperoleh ketika seseorang telah memenuhi syarat yang ditentukan tempat dimana ia belajar atau sekolah. Tidak jarang pula perusahaan memberlakukan sistem denda dengan jumlah yang cukup tinggi apabila buruh/pekerja tidak menyetujui penyerahan ijazah tersebut.

Beberapa waktu lalu terdapat pengalaman pribadi dari kerabat penulis, Ana (bukan nama sebenarnya) yang lulusan S1 Psikologi dari salah satu universitas negeri di Malang bekerja di suatu perusahaan swasta A yang bergerak di bidang distribusi obat-obatan sebagai staf administrasi. Sebenarnya Ana bekerja di perusahaan A hanya untuk sementara, menggantikan posisi staf administrasi asli yang sedang cuti hamil selama 3 bulan. Sebelum mulai bekerja, Ana tiba-tiba diminta untuk menyerahkan ijazah asli sebagai jaminan tanpa ada tanda tangan kontrak kerja yang menerangkan bahwa Ana bekerja hanya 3 bulan saja. Karena terdesak keadaan cukup lama menganggur dan iming-iming dapat diangkat sebagai pegawai tetap apabila pekerjaannya memuaskan, akhirnya Ana rela menyerahkan ijazahnya. Namun perusahaan A tetap beritikad baik memberikan surat keterangan serah terima ijazah tersebut. Setelah sekitar 2 bulan bekerja, Ana mulai merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya. Jam kerja sering melebihi yang seharusnya namun tidak dihitung sebagai waktu lembur dan teman-teman sekantor yang mulai berani seenaknya menyuruh Ana ini itu karena Ana dianggap sebagai junior membuat Ana tertekan. Karena merasa semakin tidak betah, Ana memberanikan diri untuk mengundurkan diri dan mengutarakannya kepada manager yang bersangkutan. Manager tersebut malah mengatakan bahwa Ana harus membayar denda apabila ingin mengundurkan diri dari perusahaan A. Ana menanyakan atas dasar apa harus membayar denda sedangkan Ana tidak merasa menandatangani kontrak kerja yang menjelaskan adanya pembayaran denda sebelumnya. Namun manager tersebut tidak mau menjelaskan dan malah

marah-marah. Karena tidak mau memperpanjang masalah Ana mengalah dan tetap bekerja daripada harus membayar denda. Setelah jatuh tempo bekerja 3 bulannya habis dan staf administrasi asli sudah bekerja kembali, Ana mencoba untuk mengurus pengambilan kembali ijazah aslinya yang ditahan dengan menunjukkan surat keterangan serah terima ijazahnya di divisi terkait di perusahaan tersebut. Namun tidak mendapat respon baik dan divisi tersebut mengatakan membutuhkan waktu karena masih harus mengurus ke kantor pusat. Sampai satu bulan setelah Ana berhenti bekerja, tidak ada kabar dari perusahaan A tentang pengembalian ijazahnya yang mereka tahan. Akhirnya Ana mencoba mendatangi perusahaan tersebut. Namun jawaban yang diterima Ana tetap sama, yaitu masih harus mengurus ke kantor pusat. Berbulan-bulan berikutnya Ana mencoba untuk terus mengurus pengambilan ijazahnya, namun tetap dipersulit dengan alasan yang macam-macam. Hingga sekarang ijazah tersebut masih di tahan oleh perusahaan A.

Pada hakikatnya setiap orang yang bersedia untuk bekerja di sebuah perusahaan atau pemberi kerja akan terjadi sebuah hubungan yang disebut hubungan kerja. Hubungan kerja ini timbul setelah adanya perjanjian kerja. Pasal 1 ayat (14) Undang-undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara buruh/pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak dimana pihak kesatu yaitu buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain yaitu pengusaha untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk

mempekerjakan buruh/pekerjanya dengan membayar upah. Dalam pasal 52 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan yang mengatur lebih rinci tentang perjanjian kerja, unsur-unsur yang mendasari pembuatan perjanjian kerja adalah:

- a. adanya kesepakatan dari kedua belah pihak;
- b. kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.

Namun menelaah dari contoh kasus diatas, sungguh suatu keanehan apabila Ana tiba-tiba diminta untuk menyerahkan ijazah sebagai jaminan tanpa adanya perjanjian kerja dan kesepakatan kedua belah pihak sebelumnya. Sedangkan menurut pasal 1321 BW (*Burgerlijk Wetboek*), perjanjian yang dilakukan dikatakan tidak sah apabila terdapat unsur paksaan. Ana melihat bahwa permintaan perusahaan A untuk menyerahkan ijazah adalah suatu syarat yang krusial dan tidak bisa ditawar lagi. Sedangkan Ana sebenarnya tidak mempunyai kewajiban untuk menyerahkan ijazahnya karena tidak terdapat kontrak atau perjanjian kerja sebelumnya, sehingga Ana tidak terikat dan tidak mengikatkan diri kepada perusahaan A.

Bila kita mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, sebenarnya tidak ada ketentuan yang memuat aturan tentang kewajiban buruh menyimpan ijazah pada perusahaan. Sebenarnya tujuan dari penahanan ijazah tersebut adalah semata-mata sebagai jaminan yang digunakan sebagai jaminan kontrak kerja

antara perusahaan dan buruh. Pada dasarnya benda jaminan adalah sesuatu yang memiliki sifat kebendaan, dapat dialihkan dan memiliki nilai ekonomis. Tetapi dalam hal ijazah tidak tampak adanya kenyataan bahwa dapat dialihkan maupun memiliki nilai ekonomis. Namun yang terjadi kini, banyak perusahaan yang kemudian memberlakukan ijazah pekerjanya sebagai jaminan kontrak kerja.

2. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas, ditetapkan beberapa permasalahan yang timbul dan akan dibahas oleh penulis, antara lain:

- a. Apakah tindakan pengusaha yang mensyaratkan penahanan ijazah buruh/pekerja pada saat masih terikat hubungan kerja dan setelah hubungan kerja berakhir, dapat dibenarkan oleh peraturanperundang-undangan?
- b. Apa upaya hukum yang dapat dilakukan oleh buruh/pekerja yang ijazahnya ditahan oleh pengusaha, baik pada saat masih terikat hubungan kerja dan setelah hubungan kerja berakhir?

3. Penjelasan Judul

Sebelum menginjak pada bahasan lebih lanjut dari pokok permasalahan pada skripsi ini, alangkah lebih baiknya apabila dijelaskan terlebih dahulu maksud dari judul skripsi ini untuk menghindarkan terjadinya kesalahan penafsiran. Judul dari skripsi ini adalah “Aspek Hukum Penahanan Ijazah Buruh Oleh Perusahaan

Sebagai Syarat dan Jaminan Kerja”. Maksud dari judul di atas adalah suatu hubungan hukum mengenai peraturan bagi buruh/pekerja untuk menyerahkan ijazah oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Apabila diamati lebih dalam, sebenarnya terdapat perbedaan maksud dan pandangan antara buruh/pekerja dengan perusahaan dalam hal penahanan ijazah tersebut. Pihak perusahaan beranggapan bahwa penahanan ijazah tersebut sebagai bentuk jaminan terhadap kinerja pekerjanya. Namun justru hal itu membuat pekerja merasa dirugikan haknya karena sulitnya mengambil kembali ijazah yang ditahan apabila mereka sudah merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja dan akhirnya mengundurkan diri.

Dengan demikian maksud dari pemakaian judul diatas bertujuan untuk menganalisa aspek hukum dari tindakan pengusaha atau perusahaan yang menahan ijazah pekerjanya dan upaya yang dapat dilakukan oleh buruh/pekerja untuk mengambil kembali ijazah yg ditahan sesuai dengan konstruksi hukum yang berlaku menurut hukum positif yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

4. Alasan Pemilihan Judul

Pada saat ini masih banyak buruh/pekerja yang minim akan pengetahuan tentang hak-hak yang mereka miliki dan pentingnya perjanjian kerja dalam suatu hubungan kerja, termasuk dalam hal penahanan ijazah sebagai syarat dan jaminan kerja serta saat berakhirnya hubungan kerja di suatu perusahaan. Tidak ada peraturan yang secara khusus mengatur tentang hal tersebut, sehingga kesempatan

terjadinya sengketa sangatlah besar meskipun penahanan ijazah sebagai syarat dan jaminan kerja diatur dalam perjanjian kerja yang disepakati oleh pihak pengusaha dan buruh/pekerja sendiri. Di samping itu, tidak ada pengamanan terhadap buruh apabila perusahaan *wanprestasi* dalam pengembalian ijazah sehingga buruh akan lebih banyak dirugikan.

Maka akan sangat menarik apabila masalah ini diambil sebagai judul skripsi, untuk menelaah lebih lanjut tentang penggunaan ijazah sebagai syarat dan jaminan bekerja di suatu perusahaan.

5. Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan skripsi ini adalah;

- a. Untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
- b. Untuk mengetahui tindakan penahanan ijazah buruh/pekerja oleh pengusaha pada saat masih terikat hubungan kerja dan saat hubungan kerja sudah berakhir, diperbolehkan atau tidak menurut undang-undang.
- c. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi buruh/pekerja yang ijazahnya ditahan di perusahaan tempat mereka bekerja walau hubungan kerja sudah berakhir.

6. Metode penulisan

- a. Pendekatan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini saya menggunakan metode penelitian normatif dengan pendekatan “*Statute Approach*” dan “*Conceptual Approach*”, karena selain menganalisis peraturan perundang-undangan dan ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan permasalahan dan kenyataan yang ada di lapangan, juga dipadukan dengan pendapat-pendapat para ahli dan doktrin-doktrin hukum untuk diwujudkan menjadi kesimpulan yuridis.

b. Sumber bahan hukum

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah:

- Bahan hukum Primer, berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.
- Bahan hukum Sekunder, berupa bahan-bahan hukum yang diperoleh dari kepustakaan seperti buku-buku hukum Ketenagakerjaan, hukum Perburuhan, hukum Jaminan dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

c. Proses Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum

Proses pengumpulan data diawali dengan pemahaman atas norma hukum khususnya peraturan perundang-undangan yang mendukung. Kemudian dilanjutkan dengan pengkajian terhadap pendapat-pendapat ahli hukum seperti yang tertuang di dalam literatur, buku atau sumber lainnya. Setelah dirasa cukup bahan-bahan hukum di pilah-pilah sesuai dengan sistematika penulisan sehingga diharapkan mendapatkan gambaran yang jelas dan konstruktif terhadap permasalahan yang ada.

7. Pertanggungjawaban Sistematika

Sistematika penulisan skripsi ini dibagi menjadi 4 (empat) bab. Bab I merupakan latar belakang dan pengantar terhadap masalah yang merupakan pokok bahasan dalam bab berikutnya.

Bab II menjelaskan tentang tindakan para pengusaha yang menahan ijazah para buruhnya menurut undang-undang yang terkait dengan topik yang dibahas oleh penulis. Dalam bab ini akan dijelaskan apakah tindakan para pengusaha tersebut dapat dibenarkan dan apakah ijazah dapat dijadikan jaminan kerja jika dikaitkan dengan hukum tentang perjanjian kerja dan tentang jaminan.

Sedangkan pada bab III merupakan penjabaran dari pokok masalah tentang upaya hukum yang dapat ditempuh oleh buruh apabila terjadi sengketa atau kesulitan untuk mengambil kembali ijazahnya yang ditahan oleh perusahaan tempat mereka bekerja ketika mereka sudah tidak lagi bekerja atau *resign* dari perusahaan tersebut.

Setelah mengemukakan dan menjabarkan semua permasalahan dan pembahasannya, maka dalam bab IV sebagai penutup yang berisi kesimpulan dari permasalahan dan pembahasan di bab-bab sebelumnya, kemudian juga dikemukakan beberapa saran yang relevan yang mungkin bermanfaat dengan adanya permasalahan tersebut.