



SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS PENAHANAN
IJAZAH SETELAH PERJANJIAN KERJA BERAKHIR**

*Legal Protection For Workers Because Of Detention The Diplomas After The
Expiry Of Working Agreements*

Oleh:

FARADISA JANNATA IKHSANI
NIM. 160710101375

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2020**

SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS PENAHANAN
IJAZAH SETELAH PERJANJIAN KERJA BERAKHIR**

*Legal Protection For Workers Because Of Detention The Diplomas After The
Expiry Of Working Agreements*

Oleh:

FARADISA JANNATA IKHSANI
NIM. 160710101375

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2020**

MOTTO

“A certificate easily moves you at least thousand rows ahead of other job candidates, with similar knowledge.”

“Ijazah dengan mudah menggerakkan anda setidaknya ribuan baris di depan kandidat pekerjaan lain, dengan pengetahuan yang sama.”

-Wasay Syed-



PERSEMBAHAN

Saya persembahkan karya ilmiah berupa skripsi ini dengan penuh rasa cinta dan keikhlasan hati kepada :

1. Ibunda Siti Nur Bidayah dan Ayahanda Moh. Ikhsan tercinta, terima kasih atas segala doa restu, cinta, kasih sayang, serta perjuangan dan pengorbanan yang tak ternilai kepada saya selama ini;
2. Bapak dan Ibu Guru mulai dari Taman Kanak-Kanak hingga Sekolah Menengah Atas serta Dosen Fakultas Hukum Universitas Jember yang sudah memberikan ilmu serta bimbingan kepada saya;
3. Almamater Fakultas Hukum Universitas Jember yang saya banggakan.

PERSYARATAN GELAR

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS PENAHANAN
IJAZAH SETELAH PERJANJIAN KERJA BERAKHIR**

*Legal Protection For Workers Because Of Detention The Diplomas After The
Expiry Of Working Agreements*

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Hukum (S1)
dan memperoleh gelar Sarjana Hukum

Oleh:

FARADISA JANNATA IKHSANI

NIM. 160710101375

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2020**

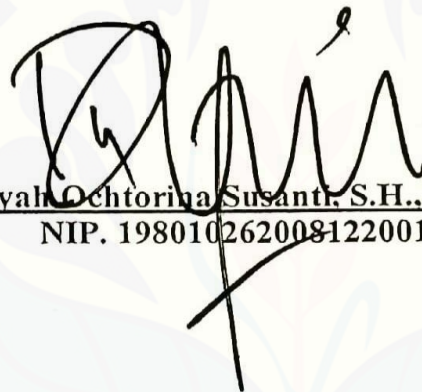
PERSETUJUAN

SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI

TANGGAL 28 APRIL 2020

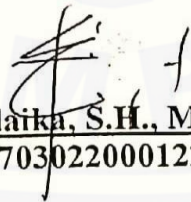
Oleh:

Dosen Pembimbing Utama,



Dr. Dyah Ochtorina Susanti, S.H., M.Hum.
NIP. 198010262008122001

Dosen Pembimbing Anggota,



Emi Zulaika, S.H., M.H.
NIP. 197703022000122001

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS PENAHANAN
IJAZAH SETELAH PERJANJIAN KERJA BERAKHIR**

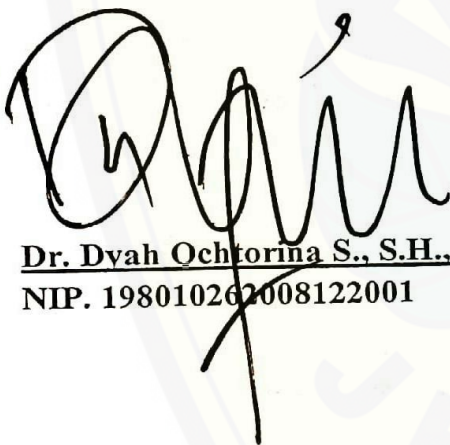
*Legal Protection For Workers Because Of Detention The Diplomas After The
Expiry Of Working Agreements*

Oleh:

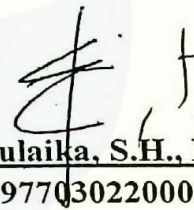
Faradisa Jannata Ikhsani
NIM. 160710101375

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Anggota,



Dr. Dyah Ochtorina S., S.H., M.Hum.
NIP. 198010262008122001



Emi Zulaika, S.H., M.H.
NIP. 197703022000122001

Mengesahkan:
Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
Universitas Jember
Fakultas Hukum
Penjabat Dekan,



Dr. Moh. Ali, S.H., M.H.
NIP. 197210142005011002

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Dipersembahkan di hadapan Panitia Penguji Pada :

Hari : Senin

Tanggal : 11 (Sebelas)

Bulan : Mei

Tahun : 2020 (Dua ribu dua puluh)

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

Panitia Penguji :

Ketua Penguji,



Prof. Dr. Dominikus Rato, S.H., M.Si.
NIP. 195701051986031002

Sekretaris Penguji,

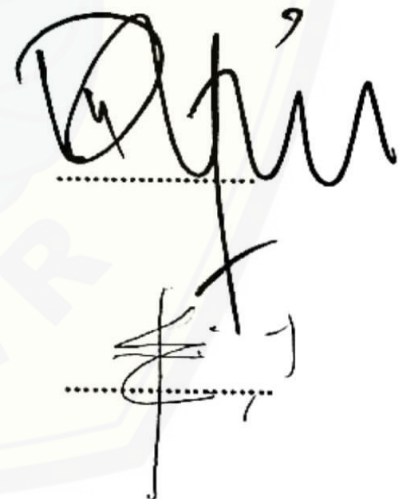


Dr. Rahmadi Indra Tektona, S.H., M.H.
NIP.198010112008121001

Anggota Penguji :

1. Dr. Dyah Ochterina Susanti, S.H., M.Hum.
NIP. 198010262008122001

2. Emi Zulaika, S.H., M.H.
NIP. 197703022000122001



PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Faradisa Jannata Ikhsani

NIM : 160710101375

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa karya ilmiah dengan judul :

“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS PENAHANAN IJAZAH SETELAH PERJANJIAN KERJA BERAKHIR” adalah hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Penulis bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi. Demikian pernyataan ini Penulis buat dengan sikap sebenarnya tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun, serta bersedia mendapat sanksi akademik apabila ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 28 April 2020

Yang menyatakan,



FARADISA JANNATA IKHSANI
NIM. 160710101375

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah S.W.T., yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah S.W.T., yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul : **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS PENAHANAN IJAZAH SETELAH PERJANJIAN KERJA BERAKHIR”** guna memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program studi ilmu hukum dan mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, koreksi dukungan, semangat dan do'a dari semua pihak, sehingga pada kesempatan yang baik ini tidak lupa penulis ucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada :

1. Dr. Dyah Ochterina Susanti, S.H., M.Hum., selaku Dosen pembimbing Utama Skripsi, yang telah banyak meluangkan waktu di tengah kesibukan beliau untuk mendidik, memberikan ilmu, nasehat, pengarahan dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
2. Emi Zulaika, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Anggota Skripsi yang telah banyak meluangkan waktu dalam mengarahkan, memberikan ilmu dan nasehat serta mendampingi saya hingga terselesaikannya skripsi ini;
3. Prof. Dr. Dominikus Rato, S.H., M.Si. selaku Ketua Penguji yang telah banyak membantu saya dalam memberikan koreksi serta kritik maupun saran demi kesempurnaan skripsi ini;
4. Dr. Rahmadi Indra Tektona, S.H., M.H., selaku Sekretaris Penguji yang telah banyak meluangkan waktu dalam mengarahkan, memberikan ilmu dan nasehat serta mendampingi saya hingga terselesaikannya skripsi ini;
5. Dr. Moh Ali, S.H., M.H., selaku Penjabat Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember, Dr. Dyah Ochterina Susanti, S.H., M.Hum., selaku Wakil Dekan I, Echwan Iriyanto, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II dan Dr.

Aries Hariyanto, S.H., M.H., Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember;

6. Warah Atikah., S.H., M.Hum, selaku Dosen Pembimbing Akademik;
7. Segenap Dosen beserta seluruh staf Fakultas Hukum Universitas Jember yang telah memberikan bekal ilmu dan kesabaran kepada penulis;
8. Kedua orangtua dan saudaraku, serta semua keluargaku atas do'a, kesabaran, cinta dan kasih sayang, serta dukungan yang tiada henti – hentinya kepada penulis dan segala loyalitas yang diberikan selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Jember;
9. Teman - teman seperjuangan di Fakultas Hukum angkatan tahun 2016 yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu;
10. Teman – teman KKN 78 dan teman – teman Kos Tidar Cluster E9 yang saya cintai;

Semoga Allah SWT menganugerahkan balasan rahmat serta hidayah-Nya atas segala jasa dan amal baik yang telah diberikan. Saya mengharapkan saran dan kritikan yang membangun bagi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi dunia pendidikan khususnya dan semua pihak pada umumnya.

Jember, 28 April 2020

Penulis

RINGKASAN

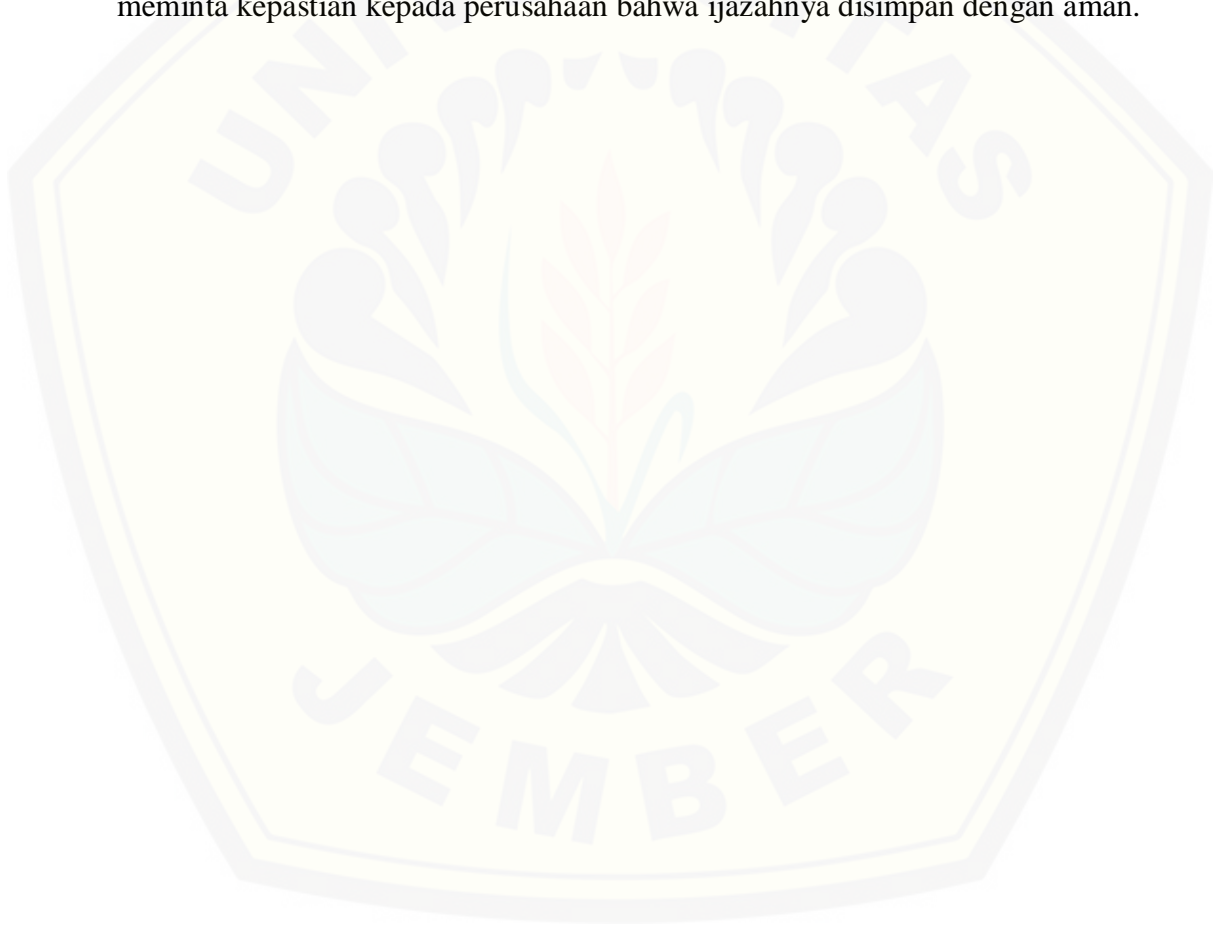
Perlindungan hukum bagi pekerja dapat diupayakan salah satunya dengan membuat perjanjian kerja. Terdapat banyak perusahaan yang memberlakukan syarat tertentu dalam perjanjian kerja, misalnya memasukkan klausul penahanan ijazah. Akibat kekosongan hukum mengenai penahanan ijazah, maka perusahaan dapat melakukan penahanan ijazah asli pekerja sebagai syarat diterimanya pekerja yang didasarkan adanya asas kebebasan berkontrak. Asas kebebasan berkontrak, bukan berarti seseorang leluasa untuk membuat perjanjian apa saja, perjanjian yang dibuat tidak boleh melanggar peraturan perundang – undangan, ketertiban umum atau kesusilaan. Permasalahan yang akan penulis bahas dalam skripsi ini yaitu yang *pertama*, perjanjian kerja yang salah satu klausulnya menahan ijazah pekerja bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak. *Kedua*, bentuk perlindungan hukum pekerja atas penahanan ijazah meskipun perjanjian kerja telah berakhir. Tujuan penulisan skripsi ini adalah memahami kesesuaian perjanjian kerja yang memuat klausul penahanan ijazah terhadap asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian, dan memahami bentuk perlindungan hukum bagi pekerja atas penahanan ijazah setelah perjanjian kerja berakhir. Metode penelitian skripsi ini menggunakan tipe penelitian yuridis normatif (*legal research*). Skripsi ini menggunakan pendekatan Perundang-Undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

Perlindungan berkaitan dengan upaya penegakan dan pemulihan hak – hak keperdataan subjek hukum tertentu. Perlindungan hukum terdiri atas perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum juga diperlukan bagi pekerja. Salah satu hak pekerja ialah mendapat pekerjaan dan upah yang layak. Hal tersebut dapat dicapai salah satunya dengan kebebasan melamar pekerjaan, dimana dalam melamar pekerjaan diperlukan syarat berupa ijazah. Penahanan ijazah yang dilakukan perusahaan dituangkan dalam sebuah perjanjian. perjanjian lahir pada saat tercapainya kesepakatan para pihak, namun juga harus diperhatikan syarat – syarat sah suatu perjanjian sebagaimana yang diatur pada Pasal 1320 KUH Perdata. Asas kebebasan berkontrak berdasar hukum pada Pasal 1338 Ayat (1) KUH Perdata dimana para pihak bebas menentukan isi perjanjian, sejauh prestasi yang wajib dilakukan bukan sesuatu yang dilarang.

Hasil dari penelitian ini bahwa penahanan ijazah masih dilakukan perusahaan meskipun tidak sesuai dengan perundang – undangan, dimana hal tersebut termasuk sebagai syarat objektif yang apabila dilanggar, maka batal demi hukum, hal tersebut dikarenakan tidak adanya peraturan yang jelas mengenai boleh tidaknya menahan ijazah pekerja. Akibat kekosongan hukum ini maka kewenangan perusahaan untuk menahan ijazah pekerja sebagai syarat diterimanya bekerja, yaitu berdasar pada kesepakatan para pihak dalam perjanjian. Penahanan ijazah dinilai bertentangan dengan hak asasi manusia dan beberapa peraturan dalam undang – undang ketenagakerjaan. Perlindungan hukum bagi pekerja akibat ditahannya ijazah oleh perusahaan yaitu perlindungan preventif dengan membuat perjanjian kerja yang sesuai dengan ketentuan perundang – undangan, dan perlindungan hukum represif dengan mengajukan gugatan atas

dasar wanprestasi atau diselesaikan dengan ketentuan Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan.

Kesimpulan dari penelitian skripsi ini adalah perjanjian kerja dengan klausul menahan ijazah bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak dikarenakan melanggar peraturan perundang - undangan, namun hal tersebut dikatakan masih mengambang karena tidak ada aturan yang jelas, sehingga sahnya menahan ijazah didasarkan pada kesepakatan para pihak. Perlindungan hukum apabila terjadi penahanan ijazah yaitu perlindungan hukum preventif dan represif, sedangkan saran yang dapat diberikan yaitu pemerintah dalam merevisi Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memasukkan larangan penahanan ijazah/ dokumen asli pekerja sehingga aturan tersebut dapat berlaku nasional. Calon pekerja hendaknya membaca dengan teliti, menanyakan kepada pihak perusahaan apa yang tidak dimengerti mengenai perjanjian kerja serta perlu meminta kepastian kepada perusahaan bahwa ijazahnya disimpan dengan aman.



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERSYARATAN GELAR.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI	viii
HALAMAN PERNYATAAN	ix
HALAMAN UCAPAN TERIMAKASIH	x
HALAMAN RINGKASAN.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.3.1 Tujuan Umum.....	5
1.3.2 Tujuan Khusus	5
1.4 Metode Penelitian	5
1.4.1 Tipe Penelitian	6
1.4.2 Pendekatan Masalah	6
1.4.3 Bahan Hukum	7
1.5 Analiis Bahan Hukum	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Perlindungan Hukum	10
2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum	10
2.1.2 Bentuk Perlindungan Hukum	10

2.1.3 Tujuan Perlindungan Hukum	12
2.2 Pekerja.....	13
2.2.1 Pengertian Pekerja.....	13
2.2.2 Pekerja dan Tenaga Ahli Profesional.....	15
2.2.3 Hak dan Kewajiban Pekerja	15
2.3 Ijazah	19
2.3.1 Pengertian Ijazah	19
2.4 Perjanjian	20
2.4.1 Pengertian Perjanjian	20
2.4.2 Asas Kebebasan Berkontrak	22
BAB III PEMBAHASAN.....	25
3.1 Klausul Menahan Ijazah Pekerja dalam Perjanjian Kerja dan Kaitannya dengan Asas Kebebasan Berkontrak.	25
3.2 Bentuk Perlindungan Hukum bagi Pekerja atas Penahanan Ijazah setelah Perjanjian Kerja Berakhir	41
BAB IV PENUTUP.....	52
4.1 Kesimpulan	52
4.2 Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN - LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: Salinan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Tte.



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, merata, baik dari segi materiil maupun spiritual sebagaimana berdasarkan Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI Tahun 1945). Pekerja memiliki kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Sesuai dengan peranan dan kondisi pekerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan dan peran sertanya pada pembangunan, serta peningkatan perlindungan pekerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan guna meningkatkan kualitas pekerja.¹ Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa, sehingga memenuhi hak dan melindungi pekerja, serta pada saat yang sama dapat mewujudkan iklim yang kondusif bagi perkembangan dunia usaha, pemerintahan, dan masyarakat, maka diperlukan pengaturan yang komprehensif, mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing, upaya perluasan kesempatan kerja, dan pembinaan hubungan industrial.²

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan upaya pemenuhan hak fundamental yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menyatakan bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Perlindungan hukum bagi pekerja bertujuan untuk menjamin hak – hak pekerja, persamaan kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi atas apapun guna mewujudkan kesejahteraan pekerja. Peraturan perundang – undangan yang terkait dengan perlindungan pekerja adalah Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

¹ Agustina Pratiwi, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Ijazahnya Ditahan oleh Perusahaan*. Jurnal Advokasi Vol. 6, No. 2, Juli 2017, hlm. 160.

² Hidayah Ardiana. *Ketentuan Penahanan Ijazah Pekerja sebagai Syarat Tertentu dalam Perjanjian Kerja*. Jurnal Undiksha, Vol XVI, No. 2, Mei 2018, hlm. 129.

Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana di bidang ketenagakerjaan. Perlindungan hukum bagi pekerja dapat diupayakan salah satunya dengan membuat perjanjian dalam hubungan kerja. Perjanjian kerja diatur pada Pasal 1 Angka 14 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana perjanjian kerja diartikan sebagai suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat - syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak, dengan demikian dalam melaksanakan hubungan kerja, kedua belah pihak telah terikat kesepakatan dalam perjanjian kerja dan peraturan perundang – undangan yang berlaku, sehingga segala hak dan kewajiban dilakukan berlaku secara timbal balik antara kedua belah pihak.³

Hingga kini, masih terdapat banyak perusahaan yang memberlakukan syarat tertentu dalam perjanjian kerja, misalnya memasukkan klausul penahanan ijazah. Terkait dengan ijazah, ijazah merupakan salah satu surat berharga yang di dalamnya melekat hak milik seseorang yang membuktikan seseorang tersebut telah menempuh pendidikan. Pada dasarnya ketika seseorang melamar pekerjaan, perusahaan menerapkan syarat pelampiran fotokopi ijazah yang telah dilegalisasi sebagai bukti bahwa ijazah tersebut sama dan sesuai dengan aslinya, sehingga dapat dibuktikan validitasnya, namun beberapa perusahaan menerapkan sistem penahanan terhadap ijazah asli pekerja. Sistem penahanan ijazah asli tersebut biasanya diterapkan dengan alasan agar pekerja tidak menjadikan perusahaan sebagai batu loncatan, sehingga mengakibatkan pengusaha kehilangan pekerja yang nantinya juga berdampak pada penurunan kinerja perusahaan. Hal tersebut dikarenakan pekerja sebagai roda penggerak perusahaan, sehingga pekerja merupakan bagian penting pada perusahaan. Disisi lain, kebijakan perusahaan untuk menahan ijazah asli pekerja dapat dikatakan bertentangan dengan hak seseorang untuk mencari pekerjaan yang layak,⁴ sama halnya ketika perusahaan telah membuat perjanjian kerja, harus diatur secara jelas mengenai isi perjanjian tersebut, termasuk klausul mengenai penahanan ijazah harus jelas dan rinci mengenai tenggang waktu penahanannya. Pada beberapa kasus, tidak sedikit

³ *Ibid.*, hlm. 130.

⁴ Mochammad Hanafing dan Arinto Nugroho. *Analisis Yuridis Tentang Penahanan Ijazah Atasan Oleh Pengusaha Akibat Kesalahan Bawahan*. Jurnal Novum, Vol. 2, No. 4, 2018, hlm. 5.

perusahaan yang mengingkari perjanjian kerja dengan tidak mengembalikan dan tetap menahan ijazah pekerja meskipun perjanjian kerja telah berakhir. Permasalahan mengenai perjanjian kerja dimana dalam perjanjian kerja tersebut terdapat klausul yang membebaskan pihak pekerja dengan menahan ijazah asli dan perusahaan tetap menahannya meskipun perjanjian antara kedua pihak telah berakhir, sebagaimana terjadi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate, dengan kasus posisi sebagai berikut:⁵

Penggugat (Maryati Khatima Norma) dan Tergugat (PT. Sinar Mitra Sepadan Finance (PT. SMS Finance)) memiliki hubungan kerja dimulai sejak 10 Februari 2010. Penggugat merupakan pekerja/buruh yang bekerja pada salah satu cabang Perusahaan PT. SMS Finance Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara. Penggugat merupakan pekerja yang bekerja di PT. SMS Finance dengan sistem perjanjian kerja. Penggugat memiliki hubungan kerja sejak 11 Februari 2010 hingga 01 Oktober 2017, dan berakhir karena adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), namun guna menghindari tuntutan hak normatif pekerja karena Pemutusan Hubungan Kerja, PT. SMS Finance membuat perjanjian kerja dengan Penggugat dalam Perjanjian Kemiteraan. Perjanjian Kemiteraan sebagaimana yang dimaksud tidak tunduk pada Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan penggugat menerima upah dari Tergugat, dan bekerja dibawah perintah, dan menggunakan alat - alat kerja milik Tergugat, maka sesuai ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah, maka hubungan kerja dimaksud haruslah tunduk kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Masalah lain timbul dikarenakan selama Penggugat bekerja di PT. SMS Finance, dokumen asli milik Penggugat berupa ijazah dengan Nomor: 3314-04-021-0850-06 atas nama Maryati Khatima Norma telah ditahan oleh perusahaan hingga perusahaan tidak lagi mempekerjakan

⁵ Salinan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Tte.

Penggugat, setelah melakukan PHK, dokumen asli berupa ijazah tersebut tidak dikembalikan kepada Penggugat meskipun perjanjian kerja telah berakhir.

Di Indonesia sendiri belum ada peraturan perundang – undangan di bidang ketenagakerjaan, termasuk Undang – Undang Ketenagakerjaan yang dapat memberikan kekuatan hukum mengikat secara nasional mengenai penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan. Belum diaturnya aturan mengenai penahanan ijazah mengakibatkan adanya kekosongan hukum terkait sah atau tidaknya menahan ijazah pekerja.⁶ Akibat kekosongan hukum ini, maka perusahaan dapat melakukan penahanan ijazah asli pekerja sebagai syarat diterimanya pekerja didasarkan pada kebiasaan yang terjadi di dunia kerja dan dengan dasar adanya asas kebebasan berkontrak, padahal pada asas perjanjian yaitu kebebasan berkontrak, bukan berarti seseorang leluasa untuk membuat perjanjian apa saja. Pada asas kebebasan berkontrak, perjanjian yang dibuat tidak boleh melanggar peraturan perundang – undangan, ketertiban umum atau kesusilaan. Materi muatan perjanjian kerja juga harus jelas agar tidak terjadi kesalahpahaman di kemudian hari.⁷

Berdasarkan uraian tersebut diatas, tentang banyaknya permasalahan penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan bahkan setelah berakhirnya perjanjian kerja, oleh sebab itu karya tulis ilmiah dalam bentuk skripsi ini diberi judul **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Penahanan Ijazah Setelah Perjanjian Kerja Berakhir.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah perjanjian kerja yang salah satu klausulnya menahan ijazah pekerja bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak?
2. Apa bentuk perlindungan hukum pekerja atas penahanan ijazah meskipun perjanjian kerja telah berakhir?

⁶ *Ibid.*, hlm. 7.

⁷ Ridwan Halim dan Sri Gultom. *Sari Hukum Perburuhan Aktual*. (Yogyakarta: Pradnya Paramita, 1987), hlm. 29.

1.3 Tujuan Penelitian

Agar penulisan skripsi ini dapat diperoleh sasaran yang dikehendaki, maka perlu ditetapkan suatu tujuan penelitian. Adapun tujuan yang ingin dicapai pada penulisan skripsi ini dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu tujuan umum dan tujuan khusus, diantaranya yaitu:

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum skripsi ini adalah:

1. Penelitian ini dilakukan guna memenuhi persyaratan pokok yang bersifat akademis guna meraih gelar Sarjana Hukum sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh Fakultas Hukum Universitas Jember;
2. Penelitian ini dilakukan sebagai bentuk sumbangan pemikiran dalam mengimplementasikan ilmu hukum yang telah diperoleh, dimana hasil dari penelitian ini diharapkan berguna bagi almamater, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Jember, dan masyarakat umum;
3. Penelitian ini dilakukan sebagai sarana menerapkan ilmu dan pengetahuan di bidang hukum yang telah diperoleh di bangku perkuliahan, kemudian diterapkan di masyarakat.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus skripsi ini adalah:

1. Mengetahui dan memahami kesesuaian perjanjian kerja yang memuat klausul penahanan ijazah setelah perjanjian kerja berakhir terhadap asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian;
2. Mengetahui dan memahami bentuk perlindungan hukum bagi pekerja atas penahanan ijazah setelah perjanjian kerja berakhir.

1.4 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan hal yang penting dalam penulisan karya ilmiah, dimana metode penelitian merupakan suatu hal penting bagi semua pihak untuk mengetahui dan bergerak di bidang ilmu pengetahuannya. Metode penelitian bertujuan agar dalam pelaksanaan penelitian dapat terlaksana dengan

sistematis dan terarah sehingga mencapai sasaran yang diinginkan. Ilmu hukum memiliki karakteristik dalam metode penelitiannya, baik teoritis maupun praktis, atau dari cara melihat hukum sebagai disiplin yang bersifat preskriptif dan terapan, maupun dari sudut pandang manusia yang berkaitan dengan eksistensi hukum. Terkait demikian, pada penulisan skripsi, ini metode penelitian yang akan diuraikan terdiri dari tipe penelitian, pendekatan penelitian, sumber bahan hukum, dan analisis bahan hukum.

1.4.1 Tipe Penelitian

Penelitian hukum merupakan suatu cara untuk menemukan aturan hukum, prinsip - prinsip hukum, maupun doktrin - doktrin untuk menjawab isu hukum yang sedang dihadapi.⁸ Berkaitan dengan definisi tersebut, tipe penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini ialah menggunakan penelitian yuridis normatif (*legal research*). Tipe penelitian hukum yuridis normatif adalah penelitian yang bertujuan memberikan penjelasan secara rinci dan sistematis mengenai aturan hukum yang mengatur bidang hukum tertentu, yaitu aturan dalam bidang ketenagakerjaan. Penelitian ini mengkaji mengenai perjanjian kerja yang mengandung klausul menahan ijazah. Penelitian ini juga menganalisis keterkaitan aturan hukum yang satu dengan yang lain,⁹ yaitu keterkaitan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan KUH Perdata mengenai syarat sah perjanjian, serta keterkaitan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

1.4.2 Pendekatan Masalah

Nilai ilmiah suatu pembahasan dan pemecahan masalah terhadap objek studi yang diteliti sangat bergantung pada cara pendekatan yang digunakan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan perundang -undangan dan pendekatan konsep. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah undang – undang dan regulasi yang berkaitan dengan

⁸ Dyah Ochtorina Susanti dan Aan Efendi. *Penelitian Hukum (Legal Research)*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), hlm. 3. *Selanjutnya disebut Dyah (I)*

⁹ *Ibid.*, hlm. 11.

isu hukum yang tengah dihadapi.¹⁰ Berkaitan dengan hal tersebut, maka pendekatan perundang – undangan dalam karya tulis ilmiah diterapkan untuk menelaah aturan mengenai penahanan ijazah, khususnya peraturan di bidang ketenagakerjaan, yaitu Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, dan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2018.

Pendekatan yang digunakan selanjutnya adalah pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan konseptual dilakukan dengan tidak beranjak dari aturan hukum yang telah ada, dikarenakan memang belum ada atau tidak ada aturan hukum untuk masalah yang dihadapi.¹¹ Pada pendekatan konseptual, diperlukan rujukan mengenai konsep - konsep hukum, asas – asas hukum, maupun pandangan para ahli.¹² Sementara untuk pendekatan konsep, penulis menggunakan konsep perlindungan hukum, yaitu perlindungan hukum terhadap pekerja, serta asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja yang mengandung klausul menahan ijazah.

1.4.3 Bahan Hukum

Bahan hukum sebagai sumber penelitian hukum digunakan untuk memecahkan permasalahan hukum, sehingga bahan hukum merupakan bagian terpenting dalam penelitian hukum.¹³ Penelitian ini menggunakan bahan hukum, antara lain:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum yang memiliki otoritas sehingga bersifat mengikat.¹⁴ Bahan hukum primer yang digunakan terdiri dari peraturan perundang – undangan, catatan resmi, risalah penyusunan peraturan perundang – undangan dan putusan hakim.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 110.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 115.

¹² *Ibid.*

¹³ *Ibid.*, hlm. 48.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 52.

Adapun bahan hukum primer dalam penelitian ini antara lain:

1. Kitab Undang – Undang Hukum Perdata
2. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
3. Undang – Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
4. Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
5. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder adalah segala publikasi yang berkaitan dengan hukum, namun bukan merupakan dokumen resmi.¹⁵ Bahan hukum sekunder tidak mengikat secara yuridis, misalnya jurnal hukum, buku hukum, rancangan undang – undang, kamus hukum, ensiklopedia hukum, laporan penelitian, tulisan ilmiah seperti skripsi, tesis, disertasi dan sebagainya.¹⁶

c. Bahan Non Hukum

Bahan Non Hukum dimaksudkan untuk menambah dan memperluas wawasan peneliti disamping bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, oleh karena itu bahan non hukum harus merelevansi sasaran penelitian.¹⁷ Penulis menggunakan bahan non hukum seperti Tesaurus Indonesia, Kamus Besar Bahasa Indonesia dan bahan - bahan lain diluar bidang hukum yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang akan dikaji dalam penelitian ini.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ M. Syamsuddin. *Mahir Menulis Studi Kasus Hukum*. (Jakarta: Prenada Media, 2018), hlm. 140.

¹⁷ Dyah (I), *Op. Cit.*, hlm. 109.

1.5 Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum adalah suatu proses yang digunakan untuk menentukan jawaban atas pokok permasalahan yang ada dari fakta hukum, tahapan proses tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi fakta hukum tentang penahanan ijazah dan mengeliminasi hal - hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan;
2. Pengumpulan bahan - bahan hukum dan bahan-bahan non hukum yang sekiranya dipandang mempunyai relevansi terhadap permasalahan yang sedang dikaji;
3. Melakukan telaah atas isu hukum, yaitu adanya klausul penahanan ijazah dalam perjanjian kerja yang diajukan berdasarkan bahan - bahan yang telah dikumpulkan;
4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi guna menjawab isu hukum;
5. Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun didalam kesimpulan.

Hasil analisis bahan hukum kemudian dibahas guna menghasilkan jawaban sehingga memberikan pemahaman atas permasalahan yang dimaksudkan. Analisis bahan hukum dilakukan dengan menggunakan metode deduktif. Penggunaan metode ini dilakukan dengan menganalisis permasalahan secara umum kemudian mengerucut sehingga dapat ditarik menjadi suatu kesimpulan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perlindungan Hukum

2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan elemen mendasar dalam hukum. Perlindungan berkaitan dengan upaya penegakan dan pemulihan hak – hak keperdataan subjek hukum tertentu, maka perlindungan hukum dapat dimaknai sebagai upaya untuk menegakkan dan/ atau memulihkan hak - hak keperdataan subjek hukum tertentu.¹⁸ Hak merupakan kekuasaan yang diberikan oleh hukum kepada seseorang. Hubungan yang erat antara hak dan kewajiban adalah hak berpasangan dengan kewajiban, artinya apabila seseorang mempunyai hak, maka ia memiliki kewajiban kepada orang lain. Menurut Teori perlindungan hukum terkait dengan hukum ekonomi yang dibangun Salmond seperti ditegaskan Fitzgerald, ciri-ciri yang melekat pada hak menurut hukum, yaitu:¹⁹

- a. Hak yang dilekatkan kepada pemilik atau subjek dari hak itu. Ia juga disebut sebagai orang yang memiliki titel atas barang yang menjadi sasaran dari hak;
- b. Hak yang melekat kepada orang lain, yaitu yang menjadi pemegang kewajiban. Antara hak dan kewajiban terdapat hubungan korelatif;
- c. Hak yang terdapat dalam diri seseorang mewajibkan pihak lain untuk melakukan (*commission*) atau tidak melakukan sesuatu perbuatan (*omission*). Hal ini disebut sebagai isi hak;
- d. *Commission* atau *omission* itu menyangkut sesuatu yang bisa disebut sebagai objek dari hak;
- e. Setiap hak menurut hukum itu mempunyai titel, yaitu suatu peristiwa tertentu yang menjadi alasan melekatnya hak itu kepada pemiliknya.

Pada dasarnya dalam setiap hubungan keperdataan berpotensi memunculkan permasalahan, maka konsep perlindungan hukum merupakan *condition sine qua non* pada konsep hukum perdata. Sarana hukum yang digunakan dalam perlindungan hukum antara lain adalah perundang – undangan serta asas - asas

¹⁸ Natsir Asnawi, *Perlindungan Hukum Kontrak Dalam Perspektif Hukum Kontrak Kontemporer*. Jurnal Masalah Hukum. Vol. 1, No. 46, hlm. 60.

¹⁹ Dyah Ochtorina Susanti. Bahan Ajar: *Teori Perlindungan Hukum*. (Kediri: Program Pasca Sarjana Ilmu Hukum Universitas Islam Kediri, 3 Desember 2011), hlm. 1. *Selanjutnya disebut Dyah II*

hukum yang berhubungan dengan hukum perdata.²⁰ M. Isnaeni berpendapat bahwa sumber perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi 2 (dua) macam yakni perlindungan hukum eksternal dan perlindungan hukum internal.²¹ Hakekat perlindungan hukum internal adalah perlindungan hukum yang dikemas sendiri oleh para pihak pada saat membuat perjanjian, di mana pada saat mengemas klausul – klausul dalam perjanjian, kedua belah pihak menginginkan agar kepentingannya terpenuhi atas dasar kata kesepakatan, termasuk pula segala bentuk resiko dapat dicegah melalui klausul – klausul yang dikemas atas dasar kesepakatan, sehingga dengan klausula tersebut para pihak akan memperoleh perlindungan hukum berimbang atas persetujuan mereka bersama. Perlindungan hukum internal dapat diwujudkan oleh para pihak, disaat kedudukan hukum antara kedua pihak relatif seimbang dalam artinya mereka memiliki *bargaining power* yang berimbang, sehingga atas dasar asas kebebasan berkontrak, para pihak mempunyai keleluasaan untuk menyatakan kehendak sesuai kepentingannya.²² Hal ini menjadi landasan saat para pihak menyusun klausul – klausul perjanjian, sehingga perlindungan hukum dapat terwujud sesuai kebutuhan para pihak.

Perlindungan hukum eksternal yang dibuat oleh penguasa lewat regulasi bagi kepentingan pihak yang lemah.²³ Hakekat peraturan perundang – undangan harus seimbang dan tidak boleh berat sebelah. Secara proporsional juga wajib diberikan perlindungan hukum yang seimbang sedini mungkin kepada pihak lainnya. Sebab mungkin saja pada saat dibuatnya sebuah perjanjian, pihak yang semula kuat itu justru menjadi pihak yang teraniaya, misal, saat debitur wanprestasi, maka kreditur perlu perlindungan hukum juga. Kemasan peraturan perundang - perundangan memberikan perlindungan hukum kepada para pihak secara proporsional.²⁴

²⁰ Asnawi., *Op. Cit.*

²¹ Moch. Isnaeni, *Pengantar Hukum Jaminan Kebendaan* (Surabaya: Revka Petra Media), hlm. 159.

²² *Ibid.*

²³ *Ibid.*, hlm. 160.

²⁴ *Ibid.*

2.1.2 Bentuk Perlindungan Hukum

Istilah perlindungan hukum merupakan istilah yang selalu dikaitkan dengan adanya pencederaan terhadap hak-hak anggota masyarakat baik yang dilakukan oleh sesama masyarakat, maupun oleh penguasa. Secara teoritis perlindungan hukum terdapat dua perlindungan hukum, yaitu:²⁵

- a. Perlindungan hukum preventif, yaitu perlindungan hukum yang bertujuan untuk mencegah timbulnya sengketa, yaitu sejak adanya rancangan peraturan hingga sebelum peraturan tersebut disahkan.
- b. Perlindungan hukum represif, yaitu perlindungan yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Perlindungan hukum preventif meliputi *the right to be heard*, yang berarti individu yang terkena tindakan pemerintah dapat mengemukakan hak – hak kepentingannya, sehingga menjamin keadilan dan *access to information*, yang berarti perlindungan hukum yang diupayakan pemerintah dengan cara membuka akses yang seluas – luasnya kepada masyarakat untuk memperoleh informasi tentang pemenuhan hak – hak mereka.²⁶

2.1.3 Tujuan Perlindungan Hukum

Hukum harus diciptakan dengan tujuan untuk melindungi kepentingan masyarakat, yaitu dengan cara mengintegrasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat, karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi kepentingan pihak lain.²⁷ Perlindungan hukum dalam lingkup hukum perdata pada dasarnya mengacu pada satu tujuan yaitu mengembalikan atau memulihkan hak suatu pihak yang dirugikan dalam suatu perjanjian.²⁸ Pemulihan hak suatu pihak akibat tidak ditepatinya suatu perjanjian (*breach of contract*) didasarkan pada adanya kerugian yang diderita salah satu pihak berdasarkan hilangnya keuntungan yang diharapkan, maupun kerugian nyata yang diderita.²⁹ Perlindungan hukum terhadap perjanjian didasarkan pada asas kepastian hukum yang menekankan formalitas

²⁵ *Ibid.*, hlm. 3-4.

²⁶ *Ibid.*

²⁷ Sutjipto Rahardjo. *Ilmu Hukum*. V (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000) hlm. 69.

²⁸ Asnawi, *Op. Cit.*, hlm. 63.

²⁹ *Ibid.*

dari suatu perjanjian. Namun demikian, dalam perkembangannya, perlindungan hukum perjanjian telah memperhatikan secara lebih signifikan aspek keadilan substantif.

2.2 Pekerja

2.2.1 Pengertian Pekerja

Menurut Molenaar bahwa batas – batas yang membidangi hukum perburuhan sulit diberikan dalam suatu definisi yang tepat.³⁰ Hukum perburuhan merupakan bagian dari hukum positif yang pada dasarnya mengatur hubungan antara buruh dan pemberi kerja, buruh dengan buruh, maupun buruh dengan penguasa, inti dari definisi ini menekankan pada hukum positif yang berlaku berdasarkan perjanjian kerja.³¹ Iman Soepomo menyatakan bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berhubungan dengan kejadian dimana seseorang bekerja kepada orang lain dan menerima upah,³² sedangkan ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja, sehingga pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan yang dirumuskan sebagai hubungan hukum antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja saja.³³ Pengertian buruh ternyata sangat luas, yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain,³⁴ namun demikian ada pekerjaan yang dikerjakan sendiri untuk kepentingan sendiri yang disebut dengan pekerja bebas, selain itu juga ada yang dikenal dengan istilah karyawan, ditujukan untuk orang – orang yang melakukan karya atau pekerjaan, untuk itu dikenal dengan istilah karyawan – buruh, karyawan – pengusaha, dan sebagainya.

³⁰ Koespramono Irsan dan Armansyah. *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*. (Jakarta: Erlangga, 2016), hlm. 21.

³¹ *Ibid.*

³² *Ibid.*

³³ Lihat Pasal 1 Angka (1) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

³⁴ Lihat Pasal 1 Angka (3) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Secara umum pengertian buruh adalah seseorang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah.³⁵ Pada Pasal 6 Undang – Undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang Pembayaran Ganti Kerugian kepada Buruh yang Mendapat Kecelakaan berhubung dengan Hubungan Kerja, mengartikan pekerja/ buruh adalah tiap – tiap orang yang bekerja pada majikan di perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan dengan memberikan upah. Undang – Undang Nomor 33 Tahun 1947 memperluas arti buruh dengan memasukkan pula pihak – pihak yang dianggap sebagai buruh.³⁶ Iman Soepomo menyatakan bahwa perluasan arti kata buruh tidak hanya terbatas pada seseorang yang belum bekerja (murid, magang) atau seseorang yang melakukan pekerjaan, namun tidak ada hubungan kerja (pemborong pekerjaan) sebagaimana diatur pada Undang – Undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang Pembayaran Ganti Kerugian kepada Buruh yang Mendapat Kecelakaan berhubung dengan Hubungan Kerja, namun juga meliputi seseorang yang karena suatu hal tidak melakukan pekerjaan (pengangguran) atau karena usia lanjut sehingga tidak mampu melakukan pekerjaan (pensiunan).³⁷

Pada Pasal 1 Angka 2 dan 3 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dibedakan antara pekerja dan tenaga kerja. Tenaga kerja adalah mereka yang potensial untuk bekerja, hal ini berarti dapat ditujukan bagi mereka yang belum bekerja, sedangkan pekerja adalah potensi yang sudah terikat dengan hubungan kerja dengan pengusaha dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³⁸ Berdasarkan pengertian pekerja tersebut jelaslah bahwa hanya tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut sebagai pekerja. Penyejajaran istilah pekerja dan buruh muncul dalam Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh/ Serikat Pekerja. Perubahan istilah buruh menjadi pekerja oleh pemerintah disebabkan karena istilah buruh selain berkonotasi pekerja kasar, juga menggambarkan kelompok yang bertentangan dengan pihak majikan, karena hal tersebut, pada Era Orde Baru istilah Serikat

³⁵ Danang Sunyoto. *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*. (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013), hlm. 19.

³⁶ Lihat Pasal 6 Ayat (2) Undang – Undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang Pembayaran Ganti Kerugian kepada Buruh yang Mendapat Kecelakaan berhubung dengan Hubungan Kerja.

³⁷ Koespramono Irsan dan Armansyah. *Op. Cit.*, hlm. 28.

³⁸ *Ibid.*, hlm. 22.

Buruh diubah menjadi Serikat Pekerja.³⁹ Pada Era Orde Baru istilah pekerja khususnya Serikat Pekerja banyak diintervensi oleh kepentingan pemerintah, maka kelompok buruh merasa trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga istilah tersebut disandingkan guna mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah.⁴⁰

Ketenagakerjaan sangat erat kaitannya dengan unsur campur tangan pemerintah dalam memberikan hak dan kewajiban pekerja guna melindungi keselamatan, kesehatan, upah pekerja, dan sebagainya, artinya hukum ketenagakerjaan bersifat privat dan publik. Pada ranah publik, hukum ketenagakerjaan terdapat campur tangan pemerintah dalam perundang – undangan dan adanya pemberian sanksi tegas bagi yang melanggar, sedangkan bersifat privat dikarenakan terdapat peraturan perundangan yang mengatur mengenai hubungan kerja antara orang perorangan (Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama) yang tetap memperhatikan aturan-aturan yang berlaku.

2.2.2 Pekerja dan Tenaga Ahli Profesional

Kata profesi dan profesional diartikan sebagai suatu bentuk “pekerjaan tetap” yang dilakukan oleh seseorang guna memperoleh nafkah, baik secara legal maupun tidak. Profesi diartikan sebagai suatu pekerjaan (okupasi) untuk memperoleh uang.⁴¹ Kelompok lapangan kerja yang khusus melaksanakan kegiatan yang memerlukan keterampilan dan keahlian tinggi guna memenuhi kebutuhan yang rumit disebut sebagai profesi. Dari pengertian tersebut, dapat diartikan bahwa seseorang yang melakukan pekerjaan melalui proses tersebut adalah profesional. Seorang profesional merupakan seorang yang kompeten atau memiliki kompetensi tertentu yang mendasari kinerjanya. Kompetensi yang dimaksud ialah karakteristik pokok seseorang yang berhubungan dengan unjuk kerja yang efektif atau superior pada jabatan tertentu.⁴²

³⁹ Lalu Husni. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006) hlm. 20.

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 34.

⁴¹ Muhammad Nuh. *Etika Profesi Hukum*. (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm. 68.

⁴² *Ibid.*, hlm. 72.

Menurut Parsons, profesional harus memenuhi kriteria sebagai berikut:⁴³

1. Profesional mensyaratkan suatu pekerjaan musti didasarkan pada suatu pendidikan teknis formal yang dilengkapi dengan cara pengujian pendidikan yang terinstitusionalisasi dan kompetensi orang – orang dari hasil didikannya. Pengujian para calon penganan profesi sangat mengutamakan evaluasi rasionalitas kognitif yang diterapkan pada bidang tertentu. Oleh karena itu harus ditekankan unsur intelektual;
2. Adanya suatu penguasaan tradisi kultural dalam mengamalkan keahlian tertentu. Dalam lingkungan suatu profesi berlaku suatu sistem nilai yang berfungsi sebagai suatu standar normatif yang menjadi kerangka orientasi dalam mengemban suatu profesi yang bersangkutan;
3. Guna menjamin bahwa kompetensi dari suatu pekerjaan akan digunakan cara yang bertanggung jawab secara sosial, harus ada institusional, berupa organisasi profesi, etika, dan kode etik profesi dengan prosedur penegakannya.

Tenaga ahli sebagai bagian dari profesional selalu disertakan dengan keberadaan bukti kepemilikan sertifikasi atas keahliannya, yang didukung dengan beberapa referensi terkait keahlian atau kemampuannya tersebut, melalui lembaga yang terakreditasi keberadaannya, sehingga, seseorang yang menyandang atribut ini banyak dianggap oleh sesamanya ataupun khayalak (dalam bidang khusus tertentu) sebagai sumber terpercaya atas teknik maupun keahlian, yang bakatnya adalah untuk menilai dan memutuskan sesuatu dengan benar, baik, maupun andal, sesuai dengan aturan dan status.⁴⁴

Pengertian pekerja pada Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seperti yang dibahas sebelumnya⁴⁵ bersifat umum namun bermakna lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum maupun badan lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Hal ini didasarkan karna adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.⁴⁶ Pola hubungan pekerja dengan perusahaan adalah hubungan kerja sesuai Pasal 1 Angka 15

⁴³ *Ibid.*, hlm. 71.

⁴⁴ Heri Purwanto, *Filosofi Tenaga Ahli dan Korelasi Nyatanya*, diakses dari <http://kotaku.pu.go.id/view/3428/filosofi-tenaga-ahli-dan-korelasi-nyatanya-> pada 13 Mei 2020, Pukul 21.11 WIB.

⁴⁵ Lihat Pasal 1 Ayat (3) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁶ Grace Vina. *Perlindungan Pekerja/Buruh dalam Hal Pemberian Upah oleh Perusahaan yang Terkena Putusan Pailit*. Jurnal Hukum, 2016, hlm. 4–5.

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sedangkan pola hubungan antara perusahaan dengan tenaga ahli lebih kepada hubungan kerjasama. Pola kerjasama antar perusahaan ini pada era sekarang menjadi salah satu alternatif manakala kebutuhan akan sumber daya manusia namun dengan pertimbangan manajemen untuk pembinaan sumberdaya manusia jangka panjang, pilihan dengan mengadakan kerjasama inilah menjadi alasan diadakannya hubungan kerjasama.⁴⁷

Hubungan kerjasama yang ada pada prinsipnya untuk mencari bentuk yang paling sesuai dengan kebutuhan para pihak terutama kebutuhan dari perusahaan sebagai pengguna tenaga ahli untuk kurun waktu tertentu dan atau pekerjaan tertentu. Terkait demikian, hubungan hukum pada kerjasama antar perusahaan dan tenaga ahli ini terjadi karena perjanjian.⁴⁸ Perjanjian kerjasama ini merupakan sebuah peristiwa hukum yang timbul antara tenaga ahli dengan - perusahaan pengguna tenaga ahli, dengan demikian perjanjian tersebut menimbulkan perikatan antara para pihak yang membuatnya. Dasar dari hubungan hukum ini adalah bentuk perjanjian kerjasama secara tertulis, yang didalamnya memuat klausul - klausul yang mengatur hak dan kewajiban para pihak, termasuk didalamnya memperhatikan kaidah - kaidah hukum ketenagakerjaan, mengingat objek dari perjanjian tersebut adalah tenaga ahli yang bekerja dalam perusahaan. Pertanggungjawaban tenaga ahli yang bersangkutan terbatas pada hubungan hukum derngan terjadi meliputi pertanggungjawaban secara hukum, pertanggungjawaban kerja, pertanggungjawaban profesional, dan pertanggungjawaban secara etika.⁴⁹ Selain pada perusahaan, status pekerjaan tenaga ahli juga berada di instansi pemerintah. Penyebutan istilah tenaga ahli di antaranya dapat ditemukan dalam Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah, namun Perpres Nomor 16 Tahun 2018 sendiri sebenarnya tidak mengatur pengertian dari tenaga ahli secara

⁴⁷ Burhan Surya. Tesis: *Kerjasama Antar Perusahaan Jasa Mengenai Tenaga Ahli*. (Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, 2002), hlm. 287.

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ *Ibid.*

eksplisit, namun pengakuan atas eksistensi tenaga ahli tersebar dalam beberapa pasal.⁵⁰

2.2.3 Hak dan Kewajiban Pekerja

Hak – hak pekerja musti diakui, dihargai, diperhatikan dan dijamin. Pekerja tidak dapat dianggap hanya sebagai alat produksi, melainkan pekerja merupakan mitra yang menentukan keberhasilan bisnis suatu perusahaan. Hak – hak dasar pekerja dalam hubungan kerja, adalah sebagai berikut:⁵¹

- a. Hak atas pekerjaan, merupakan suatu hak asasi manusia karena kerja ialah aktivitas tubuh, maka tidak dapat dilepas dari tubuh manusia, selain itu kerja juga berkaitan dengan hak hidup dan hak atas kehidupan yang layak;
- b. Hak atas upah yang adil, merupakan hal legal yang diterima dan dituntut seseorang sejak ia mengikatkan diri untuk bekerja. Hak atas upah yang adil sebenarnya merupakan penegasan, yaitu setiap pekerja berhak mendapatkan upah, artinya setiap pekerja berhak untuk menerima bayaran. Dasar pemikirannya adalah setiap orang berhak memperoleh dan menerima hasil. Setiap orang bukan hanya berhak memperoleh upah, namun pekerja juga berhak untuk memperoleh upah yang adil dan sebanding dengan tenaga yang diberikannya;
- c. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, merupakan hak atas hidup diakarenakan hak ini dianggap sebagai salah satu hak asasi manusia. Beberapa hal yang perlu dijamin dalam kaitannya dengan hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, adalah: pertama, setiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keamanan, keselamatan dan kesehatan melalui program jaminan atau asuransi kesehatan yang ditunjang oleh perusahaan tersebut. Kedua, setiap pekerja berhak mengetahui adanya risiko yang dihadapi dalam menjalankan pekerjaannya. Ketiga, setiap pekerja bebas untuk memilih menerima atau menolak pekerjaan dengan risiko yang telah ia ketahui;
- d. Hak untuk diproses hukum secara sah, merupakan hak yang berlaku ketika pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu atas dugaan pelanggaran atau kesalahan tertentu, maka pekerja berhak atas kesempatan untuk mempertanggung jawabkan perbuatannya;
- e. Hak atas rahasia pribadi, merupakan hak pekerja untuk merahasiakan data pribadi kendati perusahaan mempunyai ketentuan untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu setiap pekerjanya;

⁵⁰ Lihat Pasal 11 Ayat (1), Pasal 13 Ayat (4), Pasal 1 Angka 31, Pasal 41 Ayat (1), Pasal 42 Ayat (1), (2), dan (3) Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah

⁵¹ Aries Harianto. *Hukum Ketenagakerjaan: Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*. (Yogyakarta: Laksbang PRESSindo 2016), hlm. 220.

- f. Hak atas kebebasan suara hati, merupakan hak yang menuntut setiap pekerja untuk dihargai kesadaran moralnya.

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai hak – hak pekerja. Berdasarkan penjelasan tentang konsep hak – hak pekerja termasuk ketentuan normatif yang mengatur tentang hak – hak pekerja dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan ditinjau dari aspek kesusilaan, pada dasarnya pekerja memiliki hak atas kebebasan bersuara secara otoritatif guna menerima maupun menolak pekerjaan jika apa yang diperjanjikan pada pekerjaan tersebut melanggar kesusilaan, yang secara filsafat harus dilindungi hukum.⁵²

2.3 Ijazah

2.3.1 Pengertian Ijazah

Pengertian ijazah adalah surat tanda tamat belajar yang dimiliki seseorang yang telah dinyatakan lulus dari jenjang pendidikan tertentu. Ijazah merupakan pernyataan resmi dan sah yang menyatakan seorang peserta didik telah lulus pada satuan pendidikan.⁵³ Ijazah juga diatur pada Pasal 27 Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2009 Tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan yang menyatakan bahwa yang termasuk dokumen resmi negara adalah surat keputusan, surat berharga, ijazah, surat keterangan, surat identitas diri, akta jual beli, surat perjanjian, dan putusan pengadilan.

Pengertian ijazah juga berdasarkan pada Pasal 1 Angka (1) Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Permenristekdikti) Nomor 59 Tahun 2018 Tentang Ijazah, Sertifikat Kompetensi, Sertifikat Profesi, Gelar, dan Tata Cara Penulisan Gelar di Perguruan Tinggi, bahwa:

“Ijazah adalah dokumen yang diberikan kepada lulusan pendidikan akademik dan pendidikan vokasi sebagai pengakuan terhadap prestasi belajar dan/atau penyelesaian program studi terakreditasi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.”

⁵² *Ibid.*, hlm. 224.

⁵³ Lihat Pasal 1 Angka (3) Permendikbud Nomor 29 Tahun 2014 tentang Pengesahan Fotokopi Tamat Belajar dan Penerbitan Surat Keterangan Pengganti Ijazah/ Surat Tanda Tamat Belajar Jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah.

Secara umum ijazah diterbitkan oleh satuan pendidikan yang telah terakreditasi, misal sekolah dasar, sekolah menengah, dan perguruan tinggi, selain itu ijazah ditandatangani dan diterbitkan oleh dinas pendidikan atau instansi tempat bernaungnya satuan pendidikan. Penerbitan ijazah bertujuan untuk memberikan bukti tertulis mengenai capaian pembelajaran seseorang.⁵⁴ Ijazah merupakan dokumen penting yang diperlukan seseorang untuk meniti karier atau melanjutkan jenjang pendidikan berikutnya. Salah satu manfaat atau kegunaan ijazah adalah sebagai syarat melamar pekerjaan. Ijazah bukan hanya sekedar selembar kertas sebagai bukti kelulusan, namun juga menentukan kredibilitas pelamar kerja atau bahkan penyedia lapangan pekerjaan baru, selain itu beberapa perusahaan menerapkan ijazah sebagai jaminan dalam perjanjian kerja.

2.4 Perjanjian

2.4.1 Pengertian Perjanjian

Istilah perjanjian sebenarnya tidak dikenal dalam KUH Perdata, yang ada adalah perikatan atau *verbinten*⁵⁵ dan persetujuan atau *overeenkomst*.⁵⁶ Istilah *verbinten* diterjemahkan dalam 3 (tiga) arti, yaitu perikatan, perutusan dan perjanjian, sedangkan istilah *overeenkomst* diterjemahkan dalam 2 (dua) arti yaitu perjanjian dan persetujuan.⁵⁷ Istilah kontrak berasal dari putusan – putusan peradilan Inggris (*English jurisprudence*), yang berarti kesepakatan antara dua orang atau lebih yang berdasarkan kehendak mereka sehingga membebaskan kewajiban pada sekurang – kurangnya satu pihak yang disebut pemberi janji.⁵⁸ Sama halnya dengan perjanjian, kontak merupakan dokumen kesepakatan yang bersifat tertulis yang memuat kehendak dan kesepakatan yang sifatnya memberikan, tidak memberikan, atau melakukan sesuatu berdasarkan prinsip

⁵⁴ Lihat Pasal 2 Ayat (1) Permenristekdikti Nomor 59 Tahun 2018 Tentang Ijazah, Sertifikat Kompetensi, Sertifikat Profesi, Gelar, dan Tata Cara Penulisan Gelar di Perguruan Tinggi

⁵⁵ Lihat Pasal 1233 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata.

⁵⁶ Lihat Pasal 1313 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata.

⁵⁷ Eko Wahyudi, Wiwin Yuliansyah, dan Firdaus Sholihin. *Hukum Ketenagakerjaan*. Cetakan 1 (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 13.

⁵⁸ *Ibid.*

pembagian hak dan kewajiban yang adil.⁵⁹ Batasan pengertian perjanjian jika merujuk pada Pasal 1313 KUH Perdata adalah suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan diri kepada orang lain untuk melaksanakan suatu hal.

KUH Perdata hanya dikenal istilah perikatan yang lahir dari perjanjian dan undang – undang. Perikatan yang bersumber dari perjanjian pada dasarnya mempunyai kekuatan yang sama dengan perikatan yang bersumber dari peraturan perundang – undangan.⁶⁰ Setiap orang dapat melakukan perjanjian dengan siapa saja yang dikehendaki sepanjang tidak dilarang undang – undang. Pihak – pihak tersebut dapat berupa orang perorangan atau badan usaha berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum.⁶¹ Ketentuan dalam KUH Perdata mengenai perikatan khususnya yang berkaitan dengan perjanjian, berlaku terhadap semua perjanjian, termasuk perjanjian kerja.

Secara umum perjanjian lahir pada saat tercapainya kesepakatan para pihak mengenai hal yang pokok atau unsur esensialia dari perjanjian tersebut, meskipun dinyatakan bahwa lahirnya perjanjian ialah pada saat terjadi kesepakatan mengenai hal pokok dalam suatu perjanjian, namun juga harus diperhatikan syarat – syarat sah suatu perjanjian sebagaimana yang diatur pada Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu: 1) sepakat bagi mereka yang mengikatkan diri, 2) kecakapan menyusun suatu perikatan, 3) hal tertentu, dan 4) sebab yang halal. Adanya penekanan unsur esensial dikarenakan selain unsur esensial masih dikenal unsur lain dalam suatu perjanjian, yaitu sebagai berikut:⁶²

- a. Unsur esensialia, merupakan unsur yang harus ada dalam suatu perjanjian, tanpa adanya unsur esensialia maka tidak ada perjanjian;
- b. Unsur naturalia, merupakan unsur yang telah diatur dalam undang – undang, sehingga jika para pihak tidak mengatur dalam perjanjian, undang – undang yang mengaturnya;

⁵⁹ R. H. Wiwoho. *Keadilan Berkontrak*. (Jakarta: Penaku, 2017), hlm. 43.

⁶⁰ Lihat Pasal 1338 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata. “suatu kontrak yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang – undang bagi mereka yang membuatnya”

⁶¹ Ahmad Miru, *Op. Cit*, hlm. 2.

⁶² *Ibid.*, hlm. 31.

- c. Unsur aksidentalia, merupakan unsur yang nanti ada atau mengikat apabila para pihak memperjanjikannya.

Menurut Pasal 1601 huruf a KUH Perdata mendefinisikan perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pekerja mengikatkan diri kepada pengusaha dengan diberi upah selama waktu tertentu. Shamad berpandangan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana seseorang mengikatkan diri kepada orang lain untuk bekerja dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat yang diperjanjikan dan disetujui bersama.⁶³ Perjanjian kerja menurut Pasal 1601a KUH Perdata adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang ditandai dengan adanya upah atau gaji selama waktu tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dierstverhouding*),⁶⁴ Perjanjian merupakan dokumen kesepakatan bersifat tertulis yang memuat kehendak dan kesepakatan yang sifatnya memberikan, tidak memberikan, atau melakukan sesuatu berdasarkan prinsip pembagian hak dan kewajiban yang adil.⁶⁵

Hukum terbagi menjadi dua bagian, yaitu hukum memaksa dan hukum mengatur, berkaitan dengan hal ini, hukum perjanjian bersifat hukum yang mengatur, artinya hukum tersebut berlaku sepanjang para pihak tidak mengaturnya lain.⁶⁶ Sebagai konsekuensi dari sifat hukum perjanjian sebagai hukum yang mengatur, dalam hukum perjanjian dikenal adanya beberapa asas, salah satunya asas kebebasan berkontrak.

2.4.2 Asas Kebebasan Berkontrak

Hukum perjanjian di Indonesia menganut asas kebebasan dalam hal membuat perjanjian (*beginsel der contracts vrijheid*). Kebebasan berkontrak didasarkan pada ketentuan Pasal 1338 Ayat (1) KUH Perdata yang menyatakan bahwa perjanjian berlaku sebagai undang – undang bagi mereka yang membuatnya. Asas ini merupakan konsekuensi dari hukum perjanjian yang

⁶³ Eko Wahyudi, Wiwin Yuliansyah, dan Firdaus Sholihin, *Op. Cit.*, hlm. 14.

⁶⁴ R. Subkti. *Aneka Perjanjian*. (Bandung: Intermasa, 1995), hlm. 58. “Hubungan diperatas adalah suatu hubungan berdasarkan dimana pihak satu (pengusaha) berhak memberi perintah yang harus ditaati oleh pihak lain (pekerja)”.

⁶⁵ Munir Fuady. *Hukum Kontrak: dari Sudut Pandang Hukum Bisnis*. (Bandung: Citra Aditya Bakti 2001), hlm. 7.

⁶⁶ R. H. Wiwoho, *Op. Cit.*, hlm. 46.

bersifat mengatur. Asas kebebasan berkontrak mengandung pengertian para pihak bebas menentukan sendiri isi perjanjian, namun makna kebebasan tersebut bukan berarti bersifat sebeb – bebasnya.⁶⁷ Kebebasan para pihak dalam melakukan perjanjian dibatasi sepanjang: 1) memenuhi syarat suatu perjanjian, dan 2) tidak bertentangan dengan undang – undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.⁶⁸ Asas kebebasan berkontrak berdasar hukum pada Pasal 1320 Ayat (4) KUH Perdata yaitu suatu sebab yang halal/ tidak terlarang. Para pihak yang membuat perjanjian diperbolehkan menyusun klausul apapun dengan asas kebebasan berkontrak, sejauh prestasi tersebut bukan sesuatu yang dilarang.⁶⁹

Asas kebebasan berkontrak juga berkaitan dengan Sistem Hukum Perjanjian (Buku III KUH Perdata) yang bersifat terbuka dan bebas, artinya setiap orang bebas menyusun perjanjian sesuai dengan apa yang diinginkan, asalkan tidak bertentangan dengan syarat sah perjanjian sebagaimana diatur pada Pasal 1320 KUH Perdata. Berkaitan dengan hal ini, kedudukan hukum perjanjian hanya sebagai pelengkap. Pasal – pasal hukum perjanjian baru berlaku apabila terdapat hal yang tidak diatur pada perjanjian, selain itu para pihak yang melakukan perjanjian juga dapat menepikan pasal yang ada dalam hukum perjanjian, atau bahkan dapat menyimpang dari pasal tersebut sepanjang tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum. Terkait demikian, asas kebebasan berkontrak merupakan tiang dari sistem hukum perdata terutama hukum perikatan yang diatur dalam KUH Perdata.⁷⁰ Rutten menyatakan bahwa asas kebebasan berkontrak mendasari hukum perjanjian, sedangkan Sutan Remy Sjahdeini menyatakan ruang lingkup asas kebebasan berkontrak meliputi: 1) kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, 2) kebebasan untuk memilih dengan siapa perjanjian dibuat, 3) kebebasan untuk memilih klausul perjanjian, 4) kebebasan untuk menentukan objek dan bentuk perjanjian, dan 5) kebebasan

⁶⁷ *Ibid.*, hlm. 157.

⁶⁸ Badruzaman dan Mariam Darus. *Hukum Perdata Hukum Pertunangan Bagian B.* (Yogyakarta: Liberty 1980), hlm. 17. (*selanjutnya disebut Badruzaman I*)

⁶⁹ Lihat Pasal 1337 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata.

⁷⁰ R. H. Wiwoho, *Op. Cit.*, hlm. 158.

untuk menerima atau menyimpangi ketentuan undang – undang yang sifatnya opsional.⁷¹

Kebebasan berkontrak bersifat universal yang berarti berlaku menyeluruh di negara - negara lain yang memiliki ruang lingkup sistem hukum perjanjian yang sama. Pada perkembangannya, kebebasan berkontrak menimbulkan ketidakadilan dikarenakan untuk mencapai asas kebebasan berkontrak harus didasarkan pada keseimbangan para pihak dalam posisi tawar (*bargaining position*).⁷² Sulit menemukan posisi tawar - menawar yang seimbang, sehingga seringkali suatu pihak memiliki posisi tawar yang lebih tinggi. Pada keadaan demikian, seringkali negara melakukan intervensi yang dilakukan melalui peraturan perundang – undangan atau putusan pengadilan, dengan tujuan melindungi pihak yang lemah dengan melakukan pembatasan berkontrak, selain pembatasan, beberapa hal yang menjadikan semakin berkurangnya kebebasan berkontrak yaitu semakin berpengaruhnya ajaran itikad baik, dimana itikad baik tidak hanya ada pada saat dilaksanakannya perjanjian, namun juga harus ada disaat perjanjian dibuat, selain itu juga semakin berkembangnya ajaran penyalahgunaan keadaan dalam perjanjian (*misbruik van omstandigheden, undue influence*).⁷³

⁷¹ *Ibid.*

⁷² *Ibid.*, hlm. 160.

⁷³ Ridwan Khairandy. *Kekuatan Filosofis Kekuatan Mengikatnya Kontrak*. Jurnal Hukum, 2011, hlm 7.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan sebelumnya dalam kaitannya dengan pokok permasalahan yang ada, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja dengan klausul menahan ijazah bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak dikarenakan melanggar peraturan perundang - undangan, yaitu Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, Pasal 9 Ayat (1), Pasal 12, dan Pasal 38 Ayat (2) Undang – Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang HAM, dan Pasal 31 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, namun hal tersebut dikatakan masih multitafsir, dikarenakan tidak ada aturan yang jelas mengatur mengenai boleh tidaknya menahan ijazah. Larangan menahan ijazah hanya diatur dalam Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sehingga aturan tersebut tidak berlaku secara nasional, maka perjanjian kerja yang mengandung klausul menahan ijazah diperbolehkan sesuai dengan syarat sah perjanjian dalam Pasal 1320 KUH Perdata yaitu kesepakatan para pihak.
2. Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yaitu perlindungan hukum preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif dapat diupayakan dengan pembuatan perjanjian kerja yang sesuai dengan ketentuan perundang – undangan yang mengatur secara jelas mengenai apa yang diperjanjikan serta tidak melanggar apa yang diperjanjikan, termasuk klausul mengenai pengembalian ijazah kepada pekerja apabila keduanya tidak lagi terikat perjanjian. Perlindungan hukum represif diupayakan dengan mengajukan gugatan atas dasar wanprestasi apabila perusahaan tidak mengembalikan ijazah pekerja sesuai perjanjian kerja. Gugatan wanprestasi dilakukan apabila pekerja dan perusahaan tidak memiliki perselisihan hubungan

industrial, apabila terdapat perselisihan hubungan berakibat pada ditahannya ijazah pekerja, diselesaikan dengan berdasar pada ketentuan Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

4.2 Saran

Terkait hal ini, saran yang dapat disampaikan pada kesempatan ini adalah:

1. Kepada pemerintah hendaknya dalam merevisi Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memasukkan aturan mengenai larangan perusahaan menahan ijazah/ dokumen asli pekerja sehingga aturan tersebut jelas dan dapat berlaku secara nasional.
2. Kepada calon pekerja hendaknya membaca dengan teliti, menanyakan kepada pihak perusahaan apa yang tidak dimengerti hingga calon pekerja dapat memahami betul klausul – klausul yang diatur sebelum menandatangani sebuah perjanjian. Calon pekerja hendaknya meminta berita acara serah terima ketika menyerahkan ijazah kepada perusahaan. Hal tersebut sebagai bentuk kepastian agar pekerja tidak dipersulit apabila ingin mengambil ijazahnya setelah perjanjian kerja berakhir.
3. Kepada perusahaan hendaknya melaksanakan kewajiban sesuai apa yang tertulis dalam perjanjian kerja mengenai pengembalian ijazah setelah berakhirnya perjanjian kerja, serta memeberikan kepastian bahwa ijazah yang disimpan perusahaan tersebut tersimpan dengan aman, sehingga tidak terjadi permasalahan yang mewajibkan pekerja menanggung kerugian.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Abdul Khakim. 2009. *Dasar - Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Abdul Saliman 2005. *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan (Edisi Keenam)*, Jakarta: Kencana.
- Ahmad Miru. 2007. *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Agus Riyanto. 2018. *Hukum Bisnis Indonesia*. Batam: Batam Publisher.
- Aries Harianto. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan: Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*. Cetakan Kesatu. Yogyakarta: Laksbang PRESSindo.
- Badruzaman dan Mariam Darus. 1980. *Hukum Perdata Hukum Pertunangan Bagian B*. Jakarta: Liberty.
- _____. 2011. *KUH Perdata Buku III Hukum Perikatan dengan Penjelasan*. Bandung: Alumni.
- C.S.T. Kansil. 1989. *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Negara Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Danang Sunyoto. 2013. *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Dyah Ochtorina Susanti dan Aan Efendi. 2015. *Penelitian Hukum (Legal Research)*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Eko Wahyudi, Wiwin Yuliansyah, dan Firdaus Sholihin. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. Cetakan 1. Jakarta: Sinar Grafika.
- Ida Bagus Wyasa Putra. 2107. *Hukum Kontrak Internasional*. Bandung: Refika Aditama.
- Iman Soepomo. 1999. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Kartasapoetra Gunawan. 1994. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika Persada.
- Koespramono Irsan dan Armansyah. 2016. *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.

- Lalu Husni. 2006. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- M. Syamsuddin. 2018. *Mahir Menulis Studi Kasus Hukum*. Jakarta: Prenada Media.
- Munir Fuady. 2001. *Hukum Kontrak; dari Sudut Pandang Hukum Bisnis*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Philipus M. Hadjon. 1897. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- R.H. Wiwoho. 2017. *Keadilan Berkontrak*. Cetakan pertama. Jakarta: Penaku.
- Ridwan Halim dan Sri Gultom. 1987. *Sari Hukum Perburuhan Aktual*. Yogyakarta: Pradnya Paramita.
- Sutjipto Rahardjo. 2000. *Ilmu Hukum*. V. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- _____. 1983. *Permasalahan Hukum di Indonesia*. Bandung: Alumni.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. 2008. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa, Departemen Pendidikan Nasional.
- Tim Redaksi Tesaurus Bahasa Indonesia. 2008. *Tesaurus Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional.
- Zainal Asikin dkk. *Dasar - Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

B. JURNAL

- Agustina Pratiwi. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Ijazahnya Ditahan oleh Perusahaan*. Jurnal Advokasi Vol. 6, No. 2, Juli 2017.
- Budi Santoso dan Ratih Puru. *Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja*. Jurnal Arena Hukum, Vol.6, No. 3, Desember 2012.
- Diah Fitriani. *Penjabaran Hak Tenaga Kerja Perempuan atas Upah dan Waktu Kerja dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja*. Jurnal Magister Hukum Udayana, Vol. 4, No. 2, Juli 2015.
- Hidayah Ardiana. *Ketentuan Penahanan Ijazah Pekerja sebagai Syarat Tertentu dalam Perjanjian Kerja*. Jurnal Undiksha, Vol XVI, No. 2, Mei 2018.

- I Wayan Agus Vijayantera. *Penahanan Ijazah Asli Pekerja dalam Hubungan Kerja sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak*. Jurnal Komunikasi Hukum, Vol. 3, No. 2, Agustus 2017.
- Mochammad Hanafing dan Arinto Nugroho. *Analisis Yuridis tentang Penahanan Ijazah Atasan Oleh Pengusaha Akibat Kesalahan Bawahan*. Jurnal Novum, Vol. 2, No. 4, 2018.
- Najmi Ismail dan Moch Zainuddin. *Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan*. Jurnal Pekerjaan Sosial, Vol. 1, No. 3, Desember 2018.
- Ridwan Khairandy. *Landasan Filosofis Kekuatan Mengikatnya Kontrak*. Jurnal Hukum, 2011.
- Sinda Ayuni dan Tunggul Anshari. *Kewenangan Pemerintah Daerah dalam Pengaturan Larangan Penahanan atau Penyimpanan Dokumen Asli Pekerja oleh Pengusaha*. Jurnal Legality, Vol. 27, No. 1, Maret 2019.
- Syusnia Rahmah. *Tinjauan Yuridis Terhadap Ijazah Sebagai Objek Jaminan dalam Perjanjian Kerja antara Perusahaan dan Tenaga Kerja Kontrak di Kota Pekanbaru*, Vol. V, No. 2, Oktober 2018.
- Ujang Charda. *Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Hukum Ketenagakerjaan setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*. Jurnal Wawasan Yuridika, Vol. 1, No. 1, Maret 2017.

C. DIKTAT/ BAHAN AJAR

Dyah Ochtorina Susanti. 2011. *Teori Perlindungan Hukum*. Bahan Ajar. Kediri: Program Pasca Sarjana Ilmu Hukum Universitas Islam Kediri (UNISKA).

D. PERATURAN PERUNDANG – UNDANGAN

Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata.

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2009 Tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan.

Undang – Undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang Pembayaran Ganti Kerugian kepada Buruh yang Mendapat Kecelakaan berhubung dengan Hubungan Kerja.

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 59 Tahun 2018 Tentang Ijazah, Sertifikat Kompetensi, Sertifikat Profesi, Gelar, dan Tata Cara Penulisan Gelar di Perguruan Tinggi.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Pengesahan Fotokopi Tamat Belajar dan Penerbitan Surat Keterangan Pengganti Ijazah/ Surat Tanda Tamat Belajar Jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah.

E. PUTUSAN PENGADILAN

Salinan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Tte

F. INTERNET

<https://www.hukumonline.com>



PUTUSAN
Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate yang memeriksa dan memutus perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan Putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

MARYATI KHATIMA NORMA, Wanita, Kewarganegaraan Indonesia, Agama Islam, Tempat/Tgl lahir Ternate, Agustus 1983, Pekerjaan Wiraswasta (Karyawati), Alamat: Jln. Melati RT. 001/RW 001. Kelurahan Tanah Tinggi Barat, Kec. Ternate Selatan, Kota Ternate, melalui Kuasa Hukumnya **YANTO YUNUS, S.H., RUSDI BACHMID., S.H. ABDUL BALGIS Hi. TALIB, S.H.,M.H.**, Adalah Advokat/Pengacara pada Kantor Lembaga Bantuan Hukum TRUST Maluku Utara yang beralamat di Jln. Hasan Esa, Kelurahan Tanah Tinggi, Kecamatan Ternate Selatan, Kota Ternate, berdasarkan surat kuasa khusus Nomor : No. 05/SKH/LBH-TRUST-Malut/VIII/2018 tertanggal 6 Agustus 2018, yang selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

M e l a w a n

PT.SINAR MITRA SEPADAN FINANCE (PT.SMS Finance) yang berkantor Cabang di Jln. Pemuda Ling. Koloncucu, Rt 005/Rw 002, Pos 9772 Provinsi Maluku Utara, melalui Kuasa Hukumnya MAHARANI CAROLINE, S.H., ROMY S DJAFAAR, S.H., DAN MIRNAWATI ABDUL KADIR, S.H Kesemuanya Advokat/Penasehat Hukum, berkantor di Jalan Simpang Lima BTN RW.05 RW.011 Kel. Marikurubu, Kec. Ternate Tengah, Kota Ternate Provinsi Maluku Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 September 2018, yang selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;
Setelah membaca surat-surat dan mempelajari berkas perkara tersebut;

Setelah mendengar para pihak yang berperkara serta membaca dan memperhatikan surat-surat bukti yang diajukan dalam perkara tersebut;

TENTANG DUDUK PERKARA

Halaman 1 dari 27 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte



Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan tanggal 6 September 2018 yang dilampiri Anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate pada tanggal 31 Agustus 2018 dalam Register Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Tte telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa PENGGUGAT dan TERGUGAT memiliki hubungan kerja dimulai sejak tanggal 10 Februari 2010, di mana Penggugat merupakan pekerja/buruh yang bekerja pada salah satu cabang Perusahaan TERGUGAT yang beroperasi di Jln. Stadion, Kelurahan Kampung Pisang, No. 06, RT. 001, RW. 001, Pos 97712, Kecamatan Ternate Tengah, Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara, yang masih merupakan wilayah Kompetensi Relatif Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ternate;
2. Bahwa PENGGUGAT adalah pekerja tetap yang bekerja pada Perusahaan TERGUGAT sejak tanggal 01 Februari 2010 dengan system hubungan kerja adalah perjanjian kontrak kerja dengan jangka waktu selama 1 (satu) tahun dan kontrak kerja tersebut dilakukan secara terus menerus/diperpanjang selama 7 (tujuh) tahun 8 (delapan) bulan dan berakhir kontrak kerja pada tanggal 01 Oktober 2017, (*Bukti Terlampir*);
3. Bahwa PENGGUGAT memperoleh upah tetap dari TERGUGAT sebesar Rp. 3,333,170,- (*tiga juta, tiga ratus tiga puluh tiga ribu*) per bulan; (*Bukti Terlampir*);
4. Bahwa kontrak kerja sebagaimana dimaksud pada posita angka 2 tersebut di atas, pada tanggal 01 Oktober 2013 TERGUGAT dengan sengaja membuat Perjanjian Kemiteraan pertama Nomor: 20/ HRD/MKU/X/2013 tertanggal 01 Oktober 2013, dan Perjanjian Kemiteraan kedua Nomor: 144/HRD/MKU/X/2014, Tertanggal 1 Oktober 2014, dan Perjanjian Kemiteraan Ketiga Nomor: 6247/HRD/MKU/X/2015, Tertanggal 1 Oktober 2015, (*bukti terlampir*);
5. Bahwa Perjanjian Kemiteraan sebagaimana dimaksud pada posita angka 4 tersebut di atas TERGUGAT tidak tunduk kepada hukum Ketenagakerjaan dalam hal ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan maksud menghindar dari tuntutan hak normative buruh/karyawan ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja;
6. Bahwa Perjanjian Kemiteraan secara teoritik menurut Undang-Undang Nomor: 9 Tahun 1995 Tentang Usaha Kecil Pasal 8 Ayat 1 yang berbunyi "**Kemiteraan adalah kerjasama usaha antara usaha kecil dengan**



usaha menengah atau dengan usaha besar disertai pembinaan dan pengembangan usaha oleh usaha menengah atau usaha besar dengan memperhatikan prinsip saling memerlukan, saling memperkuat, dan saling menguntungkan". sementara faktanya

PENGGUGAT bekerja di Perusahaan TERGUGAT dengan posisi kerja sebagai kasir, menerima upah dari TERGUGAT, dan bekerja dibawah perintah, dan menggunakan alat-alat kerja milik TERGUGAT, maka sesuai ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur Pekerjaan, Upah dan Perintah, maka hubungan kerja dimaksud haruslah tunduk kepada Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

7. Bahwa PENGGUGAT dengan posisi status kerja sebagai Kasir di Perusahaan TERGUGAT, maka esensinya posisi kasir merupakan jenis pekerjaan yang bersifat tetap karena bersentuhan langsung dengan pekerjaan inti perusahaan (kasir), karena tanpa kasir tentunya tiada kantor SMS FINANCE. sebab posisi kerja sebagai kasir merupakan elemen yang tidak dapat dianulir peran / keberadaannya, itulah yang karena sifatnya menjadi pekerjaan tetap. sebab, jika ditelaah Pasal 59 Ayat (1) huruf (a), (b), (c), dan (d), dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan "Perjanjian Kerja Untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap jo Keputusan Menteri Tenagakerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2014 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka status hukum hubungan kerja PENGGUGAT dengan TERGUGAT yang semula adalah Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan sendirinya menurut hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) vide Pasal 59 Ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
8. Bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh TERGUGAT, tidak pernah dicatatkan kepada Dinas Tenaga kerja (DISNAKER) Kota Ternate, maka menurut hukum sesuai Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2014 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mewajibkan pencatatan dilakukan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan perjanjian kerja, namun TERGUGAT telah melalaikan kewajibannya untuk melakukan pencatatan, hal tersebut jika dikaitkan



dengan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tentang syarat sahnya perjanjian kerja yaitu "perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang" yang berarti PKWT yang tidak dicatatkan tersebut menjadi tidak sah, maka sesuai ketentuan Pasal 52 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat oleh TERGUGAT menjadi batal demi hukum dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sehingga status hukum hubungan kerja kontrak PKWT antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

9. Bahwa selama PENGGUGAT bekerja kepada TERGUGAT, sejak 01 Oktober 2010 sampai dengan bulan September 2016 tidak pernah PENGGUGAT didaftarkan pada program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, namun sejak bulan Oktober tahun 2017 baru TERGUGAT mendaftarkan/mengikuti sertakan PENGGUGAT pada program BPJS Ketenagakerjaan;
10. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat, dokumen asli milik Penggugat berupa Ijazah dengan Nomor: 3314-04-021-0850-06 atas nama **MARYATI KHATIMA** telah ditahan oleh Tergugat, hingga Tergugat tidak lagi mempekerjakan Penggugat dan telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dokumen asli berupa Ijazah tersebut tidak dikembalikan kepada Penggugat, hal tersebut membuat Penggugat merasa dirugikan oleh tindakan Tergugat;
11. Bahwa sebelumnya perselisihan ini sudah diupayakan untuk diselesaikan melalui perundingan BIPARTIT & TRIPARTIT pada Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate sebagaimana yang ditentukan dalam UU Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial namun tidak tercapainya kesepakatan antara PENGGUGAT dan TERGUGAT; (*Bukti Terlampir*);
12. Bahwa dengan tidak dicapainya kesepakatan antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT sebagaimana disebutkan pada angka 10 di atas, Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate mengeluarkan surat ANJURAN Nomor : **560/532/XII/2017 Tertanggal 21 Desember 2017** yang pada pokoknya perusahaan/TERGUGAT diwajibkan memberikan pesangon kepada pekerja/PENGGUGAT berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (*terlampir*);
13. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud diatas, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate mengeluarkan surat Penetapan



Pesangon Nomor: 560/37/PHK/X/2017 Tertanggal 25 Oktober 2017 dengan jumlah pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta hak BPJS Ketenagakerjaan yang seharusnya diberikan oleh

TERGUGAT kepada PENGGUGAT adalah sebagai berikut :

1. Pesangon 6 bulan upah : Rp. 24.000.000,-
2. Penghargaan masa kerja 3 bulan upah : Rp. 9.000.000,-
3. Penggantian hak 15% perumahan dan Pengobatan: Rp. 3.600.000,-
4. Cuti 24 hari : Rp. 1.380.000,-
5. Biaya ongkos pulang kerja : Rp. 0,-
- Total : Rp. 37.980.000,-**
6. Ditambah dengan hak BPJS Ketenagakerjaan sesuai Pasal 14 dan Pasal 15 ayat (1), (2), UU No. 24+ tahun 2011 tentang BPJS Jo. Pasal 2, dan Pasal 16, Peraturan Pemerintah Nomor: 46 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari tua, bahwa TERGUGAT tidak didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan dari bulan Februari tahun 2010 sampai dengan bulan September tahun 2016 = 6 (enam) tahun 8 (delapan) bulan = 80 (delapan puluh bulan), Perhitungan dengan dasar gaji terakhir Rp. 3.000.000,- X 3,7% = 111.000,- X 80 Bln = Rp. 8.880.000,-

Maka hak Pesangon Rp. 37.980.000,- + Hak BPJS Ketenagakerjaan Rp. 8.880.000,- Total Keseluruhan Hak yang harus dibayar oleh TERGUGAT sebesar **Rp. 46.860.000,- (empat puluh enam juta delapan ratus enam puluh ribu rupiah)** (bukti terlampir).

Berdasarkan Uraian–uraian dalam duduk perkara di atas, tampak jelas ketidakadilan yang telah dilakukan oleh TERGUGAT terhadap hak-hak PENGGUGAT terkait dengan persoalan pemutusan hubungan kerja dalam perkara Aquo. Untuk itu PENGGUGAT meminta kepada majelis hakim yang memeriksa dan memutus perkara a quo untuk menjatuhkan putusan sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT dihitung sejak 1 oktober 2010 sampai dengan 01 Oktober 2017 adalah Sah menurut Hukum sebagai pekerja tetap (PKWTT);
3. Menyatakan bahwa perjanjian kontrak kerja (PKWT) dan Perjanjian Kemitraan yang dibuat oleh TERGUGAT karena tidak sesuai dengan aturan hukum yang berlaku, maka batal demi hukum dan perjanjian kerja tersebut menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
4. Menyatakan bahwa TERGUGAT telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Halaman 5 dari 27 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte



5. Menyatakan bahwa hubungan kerja antara PENGUGAT dan TERGUGAT putus / berakhir sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap;
6. Memerintahkan kepada Tergugat untuk segera mengembalikan dokumen berupa Ijazah asli Nomor :3314-04-021-0850-06 atas nama **MARYATI KHATIMA** kepada Penggugat;
7. Memerintahkan kepada TERGUGAT untuk membayar kepada PENGUGAT uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta uang Hak BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Pesangon 6 bulan upah : Rp. 24.000.000,-
 - b. Penghargaan masa kerja 3 bulan upah : Rp. 9.000.000,-
 - c. Penggantian hak 15% perumahan dan Pengobatan : Rp. 3.600.000,-
 - d. Cuti 24 hari : Rp. 1.380.000,-
 - e. Biaya ongkos pulang kerja : Rp. 0,-
 - f. Hak BPJS Ketenagakerjaan : Rp. 8.880.000,-**Hak Pesangon Rp. 37.980.000,-+ Hak BPJS Ketenagakerjaan Rp. 8.880.000,- Total Keseluruhan Hak sebesar Rp. 46.860.000,-(empat puluh enam juta delapan ratus enam puluh ribu rupiah);**

8. Menghukum TERGUGAT untuk membayar biaya perkara;

Jika Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil – adilnya (ex aquo et bono);

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadap Kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak tetapi tidak berhasil;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, pihak Tergugat memberikan jawaban pada pokoknya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI;

1. Gugatan tidak jelas atau Kabur (*Obscur Liebel*);

Bahwa dalam gugatannya, Penggugat mempersoalkan tentang pekerjaan Penggugat sebagai Kasir yang oleh Tergugat diikat dalam kontrak kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga menurut Penggugat hal tersebut tidak sesuai atau bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan oleh karenanya batal



demikian hukum dan status PKWT Penggugat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) (poin 8 gugatan);

Bahwa Penggugat juga menyatakan dalam dalil gugatannya, yang mana Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat, padahal yang terjadi adalah kontrak kerja Penggugat telah berakhir;

Bahwa dari kedua hal tersebut diatas, maka seharusnya Penggugat terlebih dahulu mengajukan gugatan menyangkut Perselisihan Kepentingan baru mengajukan gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Dengan demikian, gugatan Penggugat menjadi tidak jelas atau kabur (obscuur liebel);

Bahwa gugatan Penggugat tidak jelas mengenai uraian jangka waktu kerja, dimana tidak diuraikan secara jelas mengenai jangka waktu kerja berdasarkan perjanjian kontrak. Penggugat hanya menguraikan bahwa perjanjian kerja dalam jangka waktu 1 tahun dan diperpanjang secara terus menerus selama 7 tahun 8 bulan. Faktanya Penggugat hanya bekerja antara 6 bulan dan 1 tahun kemudian mengundurkan diri dan melamar kembali dengan dibuatkan kontrak baru, demikian seterusnya hingga Penggugat mengundurkan diri dan memilih menjadi mitra kerja Penggugat.

Bahwa demikian pula penguraian hubungan kerja (mulai bekerja) Penggugat diperusahaan Tergugat adalah tidak jelas dan saling bertentangan antara posita dan petitum, dimana Penggugat menguraikan memiliki hubungan kerja dengan tergugat dimulai sejak tanggal 10 Februari 2010 (point 1 gugatan), sedangkan pada dalil selanjutnya point 2 gugatan, Penggugat menyebutkan sebagai pekerja tetap yang mulai bekerja pada perusahaan tergugat sejak tgl 1 Pebruari 2010 sedangkan dalam petitum poin 2 gugatan, Penggugat menyatakan memiliki hubungan kerja dengan Tergugat sejak 1 oktober 2010.

Dengan demikian tidak terdapat kesesuaian tentang waktu mulai bekerjanya Penggugat di Perusahaan Tergugat;

2. Error In Subjecto;

Bahwa gugatan yang diajukan Penggugat ditujukan kepada PT. SMS Finance yang berkantor cabang di Ternate, padahal secara hukum, Kantor Cabang di Ternate tidak pernah melakukan perjanjian hubungan kerja dengan Penggugat, melainkan yang melakukan perjanjian kerja adalah PT. SMS Finance yang berkedudukan hukum di Jakarta Pusat. Sehingga pengajuan gugatan terhadap kantor cabang PT. SMS Finance adalah tidak tepat atau keliru.

3. Gugatan Tidak Prosedural dan Daluarsa (verjaring);



Bahwa setelah berakhirnya masa kerja Penggugat yaitu tanggal 1 Oktober 2017, maka dengan sendirinya hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat tidak ada lagi. Sehingga tuntutan Penggugat terhadap Tergugat dalam bentuk apapun dipandang tidak relevan lagi (*daluarsa/verjaring*). Terlebih Penggugat memperlakukan kontrak kerja maupun perjanjian kemitraan yang terjadi sebelumnya dan telah dijalankan/dilaksanakan oleh Penggugat. Seharusnya komplain terhadap hal tersebut, dilakukan pada saat Penggugat sementara dalam masa kerja, bukannya sekarang ini dimana kontrak kerja telah berakhir.

Dengan demikian segala tuntutan dalam bentuk apapun dari Tergugat dipandang telah *daluarsa* (*verjaring*) termasuk laporan pengaduan ke Disnaker Kota Ternate (Tripartit).

Jika terdapat permasalahan sebagaimana yang dimaksud Penggugat dalam gugatannya, maka Penggugat dan Tergugat harus bertemu dan melakukan perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat, baru kemudian jika tidak terdapat titik temu, barulah Penggugat mengadukan ke Disnaker Kota Ternate (Pengaduan ke Disnaker tanggal 3 Oktober 2017);

Bahwa oleh karena tidak pernah terjadi penyelesaian secara bipartit, maka seharusnya Pihak Disnaker Kota Ternate mengembalikan penyelesaian perselisihan (jika ada) kepada kedua belah pihak sebelum mengeluarkan penetapan pesangon maupun anjuran.

Berdasarkan hal-hal yang terurai diatas, patutlah Yang Mulia Majelis Hakim menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate, tidak berwenang secara relatif untuk memeriksa dan mengadili perkara *a quo* atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

Dalam Pokok Perkara;

1. Bahwa dalil-dali pada bagian Eksepsi, dipergunakan kembali dan menjadi satu kesatuan dengan dalil pada bagian pokok perkara;
2. Bahwa dalil-dalil gugatan PENGGUGAT yang tidak secara tegas dibantah oleh TERGUGAT dianggap telah ditolak seluruhnya;
3. Bahwa Tergugat menolak keseluruhan dalil gugatan PENGGUGAT;
4. Bahwa tidak benar Penggugat memiliki hubungan kerja dengan Tergugat yang dimulai sejak tanggal 10 Februari 2010, karena berdasarkan kontrak awal No. 958/HRD/JWT/III/2010 tanggal 22 Februari 2010 yang ditandatangani antara Penggugat dengan PT. SMS Finance yang berkedudukan hukum di Jakarta Pusat, Penggugat mulai kerja terhitung sejak tanggal 11 Februari 2010;



5. Bahwa tidak benar dalil Penggugat pada poin 2 gugatan : "Penggugat bekerja pada tanggal 01 februari 2010 dengan sistem hubungan kerja (perjanjian kontrak) dengan jangka waktu selama 1 tahun dan diperpanjang selama 7 tahun 8 bulan". Yang benar adalah Penggugat bekerja sejak 11 februari 2010 dengan jangka waktu selama 6 (enam) bulan dan setelah berakhir perjanjian kontrak, Penggugat mengundurkan diri dan setelah itu melamar kembali. Dengan demikian masa kontraknya jika digabungkan adalah 3 tahun 6 bulan;
6. Bahwa dalil gugatan point 4, 5, 6, 7, 8 dan 9 tidak benar, karena perjanjian kemitraan tidak dibuat dengan unsur kesengajaan untuk menghindari tuntutan hak normatif pekerja, justru sebaliknya, Perjanjian Kemitraan (No. 20/HRD/MKU/X/2013 tertanggal 1 Oktober 2013), di pilih secara sadar oleh Penggugat karena ingin mendapatkan benefit (bonus) setiap akhir tahun dari perusahaan.

Bahwa Penggugat setelah menjadi mitra kerja selama setahun diperusahaan, terbukti mengajukan kembali perjanjian kemitraan sebanyak 2 kali (PK No : 144/HRD/MKU/X/2014 dan PK No : 6247/HRD/MKU/X/2015) karena status mitra kerja telah memberinya keuntungan secara finansial.

Bahwa Perjanjian kemitraan dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak dengan dasar KUH Perdata pasal 1332 & 1338, Dan status dari Penggugat sewaktu priode Oktober 2013 - Oktober 2016 adalah MITRA KERJA bukan sebagai KARYAWAN sehingga perjanjian yang berlaku hanyalah perjanjian kemitraan dan tidak tunduk pada undang-undang ketenagakerjaan;

7. Bahwa dalil point 10 tidak benar. Tergugat tidak menahan ijazah Penggugat. Sebagaimana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Jaminan No. 5382/HRD/JWT/IX/2016 yang ditanda tangani pada tanggal 1 Oktober 2016, dalam Pasal 5 disebutkan bahwa Tergugat (Pihak Pertama) dalam waktu 30 hari wajib mengembalikan barang jaminan berupa ijazah kepada Penggugat (Pihak Kedua) dan dalam Pasal 9 tentang Pengembalian Barang milik pihak Pertama (Tergugat) disebutkan Penggugat diwajibkan mengembalikan semua barang milik Tergugat yang dalam penguasaan Penggugat.

Bahwa hal tersebut tidak pernah terjadi, karena Penggugat tidak pernah datang ke kantor sejak berakhirnya masa kerja, sehingga ijasahnya tidak pernah diambil. Selain itu pula, Penggugat hingga saat ini belum

Halaman 9 dari 27 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte



mengembalikan barang-barang milik Tergugat yang masih berada dalam penguasaannya.

Bahwa bagaimana mungkin hal tersebut bisa dilakukan oleh Penggugat, karena faktanya setelah jangka waktu berakhirnya kontrak, 3 hari kemudian Penggugat mengadukan permasalahan hubungan industrial ke Disnaker kota Ternate;

8. Bahwa Tergugat tidak memiliki kewajiban membayar pesangon kepada Penggugat dikarenakan Tergugat tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat ;
9. Bahwa demikian pula untuk BPJS Ketenagakerjaan, Tergugat tidak mengikutsertakan Penggugat di BPJS Ketenagakerjaan karena Penggugat hanyalah Mitra Kerja bukan karyawan. Untuk Mitra Kerja, perusahaan memberikan Kompensasi dan benefit bonus akhir tahun yang diatur pada pasal 4 Perjanjian Kemitraan;
10. Bahwa tidaklah tepat jika masa kerja Penggugat diakumulasi menjadi 7 tahun 8 bulan sebagaimana penetapan pesangon dan anjuran yang dikeluarkan oleh Disnaker Kota Ternate. Karena masa kerja Penggugat bervariasi, ada yang 6 bulan dan ada yang setahun. Dan setiap habis kontrak kerjanya, Penggugat selalu membuat surat pengunduran diri kepada Tergugat dan mengajukan kembali lamaran kerja jika ingin bekerja lagi. Sehingga tidak tepat jika pihak Disnaker menghitung waktu kerja lampau.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, Tergugat mohon agar Majelis Hakim yang terhormat, menjatuhkan putusan sebagai berikut:

Dalam Eksepsi;

1. Menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate, tidak berwenang secara relatif untuk memeriksa dan mengadili perkara a quo;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).

Dalam Pokok Perkara:

Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya tidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).

Menimbang, bahwa terhadap jawaban Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan Replik tanggal 1 Oktober 2018 dan terhadap Replik Penggugat tersebut, pihak Tergugat mengajukan Duplik tanggal 3 Oktober 2018;



Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian putusan ini, maka Replik dan Duplik tersebut dianggap telah termuat dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi yang diajukan oleh Tergugat dalam jawabannya, Majelis Hakim telah menjatuhkan putusan sela tanggal 18 Oktober 2018, yang amarnya sebagai berikut:

Mengadili:

1. Menolak eksepsi Tergugat mengenai kewenangan (kompetensi) relatif Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate;
2. Menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate berwenang untuk mengadili perkara ini;
3. Memerintahkan kepada kedua belah pihak untuk melanjutkan pemeriksaan ini;
4. Menanggung biaya perkara sampai putusan akhir;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalil gugatannya telah mengajukan bukti-bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata ada yang sesuai dengan aslinya dan ada yang tidak sesuai dengan aslinya, lalu diberi tanda P-1 sampai dengan P-7 sebagai berikut :

1. P-1 : Foto copy Perjanjian Kemitraan Nomor 20/HRD/MKU/X/2013;
2. P-2 : Foto copy Perjanjian Kemitraan Nomor 144/HRD/MKU/X/2014;
3. P-3 : Foto copy Perjanjian Kemitraan Nomor 6247/HRD/MKU/X/2015;
4. P-4 : Foto copy Penetapan Pesangon Ketenagakerjaan Nomor 560/371/PHK/X/2017;
5. P-5 : Foto copy Surat Anjuran Nomor 560/532/XII/2017;
6. P-6 : Foto copy Risalah Perundingan tertanggal 13 Desember 2017;
7. P-7 : Foto copy PKWT Nomor 5382/HRD/JWT/2016;

Menimbang, bahwa selain bukti surat Penggugat mengajukan saksi sebanyak 2 (dua) orang sebagai saksi yang memberikan keterangan dibawah sumpah pada pokoknya:

1. Saksi Fadli, menerangkan sebagai berikut:
 - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat ;
 - Bahwa saksi pernah bekerja di tempat Tergugat sejak tahun 2009 sampai dengan tahun 2014;
 - Bahwa Penggugat bekerja pada perusahaan Tergugat;
 - Bahwa pekerjaan yang dilakukan Penggugat adalah sebagai teller atau kasir setiap harinya serta membuat laporan untuk pimpinannya;



- Bahwa Perusahaan Tergugat bergerak dibidang finance pembiayaan sepeda motor;
- Bahwa sejak masuk bekerja ada perjanjian kontrak kerja, namun hanya menanda tangani saja tidak diberikan copynyan dan menanda tangani surat perjanjian kontrak kerja di kantor cabang PT.SMS Finance di Ternate;
- Bahwa masa berlaku perjanjian kontrak kerja tersebut adalah setiap 6 (enam) bulan sekali diperpanjang;
- Bahwa sebelum perjanjian kontrak kerja diperpanjang, pekerja harus mengundurkan diri, kemudian mengajukan surat lamaran kembali;
- Bahwa jika pekerja tidak mau mengikuti maka akan dipecat;
- Bahwa saksi tidak kenal dengan Direktur Utama (PT.SMS Finance) yang ada di Jakarta, hanya kenal dengan HRD tapi lupa namanya;
- Bahwa saksi tidak tahu persis kapan Penggugat menanda tangani surat perjanjian kontrak kerja, hanya mendengar cerita dari Penggugat;
- Bahwa saksi tidak tahu kenapa Penggugat di putus hubungan kerjanya;
- Bahwa saksi tidak tahu berapa upah/gaji yang diterima oleh Penggugat;
- Bahwa menurut saksi upah/gaji yang diberikan Tergugat tidak sesuai dengan standar UMP (Upah Minimum Provinsi);
- Bahwa saksi menerangkan Penggugat tidak punya usaha; dan menerangkanPenggugat tidak bekerja lagi sejak tahun 2017;
- Bahwa di kantor PT.SMS Finance tidak ada Peraturan Perusahaan (PP);
- Bahwa jumlah pegawai atau karyawan yang ada di kantor PT.SMS Finance cabang Ternate berjumlah lebih kurang 15 orang;
- Bahwa untuk mengambil ijazah harus mengembalikan ID card dan peralatan seperti jaket seragam yang diberikan Tergugat;

2. Saksi Muslialia, menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi adalah mantan karyawan PT.SMS Finance cabang Ternate;
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sejak tahun 2010;
- Bahwa Penggugat tidak bekerja lagi sejak tahun 2017; karena perjanjian kontrak kerja tidak diperpanjang;
- Bahwa kontrak kerja terhadap karyawan bervariasi, ada yang kontraknya diperpanjang per 6 (enam) bulan dan ada pula yang per 1 (satu) tahun;
- Bahwa perjanjian kontrak kerja diperpanjang setiap 6 (enam) bulan sekali;



- Bahwa saksi menerangkan upah/gaji yang diterima sebesar sekitar 1,9 juta rupiah per bulan;
- Bahwa semua pegawai atau karyawan Ijazahnya di tahan oleh pihak perusahaan dan dibawa kekantor pusat di Jakarta;
- Bahwa tidak ada kenaikan upah/gaji setiap tahunnya;
- Bahwa saksi menerangkan upah/gaji yang diterima tidak sesuai dengan standar UMP (Upah Minimum Provinsi);
- Bahwa hak cuti tidak pernah diberikan kepada karyawannya;
- Bahwa Ijazah Penggugat masih ditahan oleh Tergugat karena belum menanda tangani surat pengunduran diri;
- Bahwa ada asuransi kesehatan dengan memotong gaji/upah karyawan sebesar kira-kira Rp30.000,- hingga Rp40.000,- dan BPJS Ketenagkerjaan sudah diambil JHTnya;
- Bahwa di Perusahaan PT.SMS Finance tidak ada Peraturan Perusahaan (PP);
- Bahwa saksi tidak diperpanjang kontrak karena tidak mencapai target;
- Bahwa saksi dan karyawan lain diikutkan BPJS Kesehatan;
- Bahwa seluruh karywan berstatus PKWT atau kontrak;
- Bahwa tidak ada kemitraan di tempat Tergugat;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda T-1 sampai dengan T-12 sebagai berikut:

1. T-1 : Foto copy 1 berkas lamaran pekerjaan tanggal 29 Januari 2010;
2. T-2 : Foto copy Surat Perjanjian Kontrak Kerja Jangka Waktu Tertentu, tanggal 22 Februari 2010;
3. T-3 : Foto copy Surat Perjanjian Kontrak Kerja Jangka Waktu Tertentu, tanggal 11 Agustus 2010;
4. T-4 : Foto copy Surat Perjanjian Kontrak Kerja Jangka Waktu, tanggal 01 Februari 2011;
5. T-5 : Foto copy Surat Perjanjian Kontrak Kerja Jangka Waktu Tertentu, tanggal 01 Agustus 2011;
6. T-6 : Foto copy Surat Perjanjian Kontrak Kerja Jangka Waktu Tertentu, tanggal 01 Agustus 2012;
7. T-7 : Foto copy Surat Perjanjian Kontrak Kerja Jangka Waktu Tertentu, tanggal 01 Februari 2013;



8. T-8 : Foto copy Surat Perjanjian Kontrak Kerja Jangka Waktu Tertentu, tanggal 01 Agustus 2013;
9. T-9 : Foto copy Surat Lamaran Kerja tertanggal 1 Oktober 2016;
10. T-10 : Foto copy Surat Perjanjian Kontrak Kerja Jangka waktu Tertentu, tanggal 01 Oktober 20017;
11. T-11 : Foto copy salah satu slip gaji Penggugat, bulan September 2017;
12. T-12 : Foto copy Akta / AD Perusahaan dan perubahannya;

Menimbang, bahwa Tergugat tidak mengajukan saksi dan dalam perkara ini hal hal yang tidak ada relevansinya maka Majelis Hakim tidak akan mempertimbangkan lagi;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tanggal 26 Oktober 2018;

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan perkara ini, untuk menyingkat putusan ini dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan mohon putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Tergugat di dalam jawabannya tertanggal 25 September 2018, telah mengajukan posita eksepsi yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:

1. Gugatan tidak jelas atau kabur (obscuur liebel);
2. Error insubjecto;
3. Gugatan tidak prusedural dan daluarsa (verjaring);

Menimbang, bahwa tentang petitum eksepsi Tergugat poin 1 tentang kompetensi relative, telah dipertimbangkan dan telah diputuskan dalam putusan sela tanggal 18 Oktober 2018, sehingga terhadap eksepsi tersebut tidak perlu dipertimbangkan lagi;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang posita eksepsi Tergugat sebagai berikut:

1. Eksepsi gugatan tidak jelas atau kabur (obscuur liebel);

Menimbang, bahwa Tergugat telah membantah dalil gugatan Penggugat karena Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, padahal yang terjadi adalah kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir;

Menimbang, bahwa dikatakan pula oleh Tergugat seharusnya Penggugat terlebih dahulu mengajukan gugatan menyangkut perselisihan kepentingan baru mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

Menimbang, bahwa Penggugat dalam bantahannya terhadap eksepsi Tergugat tersebut diatas bahwa akibat putusnya hubungan kerja karena



berakhirnya perjanjian kontrak kerja, namun Penggugat mendalilkan karena perjanjian kontrak berakhir, dan Tergugat tidak lagi mempekerjakan Penggugat;
Menimbang, bahwa karena berakhirnya perjanjian kontrak kerja mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha/majikan;

Menimbang, bahwa mengenai eksepsi Tergugat, Penggugat hanya menguraikan bahwa perjanjian kerja dalam jangka waktu 1 tahun dan di perpanjang secara terus menerus selama 7 tahun 8 bulan, faktanya hanya bekerja antara 6 bulan dan 1 tahun kemudian mengundurkan diri dan melamar kembali dengan dibuatkan kontrak baru dan memilih menjadi mitra kerja Penggugat yaitu dibuat dalam Perjanjian Kemitraan;

Menimbang, bahwa atas keterangan dalam eksepsi Tergugat tersebut diatas Penggugat menggambarkan bahwa Tergugat telah melakukan penyimpangan terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa memperhatikan secara cermat dan teliti eksepsi Tergugat yang mengatakan gugatan Penggugat menjadi tidak jelas atau kabur (obscuur liebel);

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil eksepsi Tergugat dan dalil bantahan Penggugat Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Penggugat tidak tepat dikatakan tidak jelas atau kabur (obscuur liebel), eksepsi seperti itu tidak tepat dijadikan alasan mengatakan gugatan Penggugat obscuur liebel, dan eksepsi tersebut sudah memasuki substansi pokok perkara;

Menimbang, bahwa berdasarkan Ketentuan Umum Pasal 1 angka 3 (tiga) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/ atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

Menimbang, bahwa berdasarkan Ketentuan Umum Pasal 1 angka 4 (empat) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan Perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul karena tidak ada kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;

Menimbang, bahwa mencermati dan memahami makna yang diuraikan diatas dengan adanya kesalahpahaman antara Penggugat dan Tergugat hal itu dipicu adanya perbedaan kepentingan yang pada gilirannya menimbulkan persoalan dan perselisihan, maka Majelis Hakim berpendapat perselisihan kepentingan dapat diajukan terlepas dengan perselisihan PHK, karena memperhatikan kedua uraian perselisihan tersebut diatas menguraikan



tentang hak hukumnya dalam hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, bukan menyangkut perubahan syarat kerja dan perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja bersama, akan tetapi mengenai pengakhiran hubungan kerja, maka eksepsi tersebut haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa memperhatikan dan mencermati secara teliti eksepsi Tergugat tersebut diatas adanya bukti yang diajukan oleh Tergugat (vide : T-8) terhitung sejak 11 Agustus 2013 sampai dengan tanggal 11 Februari 2014 (6 bulan) yang dibuat oleh Tergugat dalam bentuk Perjanjian Kontrak Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

Menimbang, bahwa memperhatikan dan mencermati bukti surat yang diajukan oleh Penggugat (vide : P-1) terhitung sejak tanggal 01 Oktober 2013 sampai dengan tanggal 01 Oktober 2014 (satu tahun) yang dibuat oleh Tergugat dalam bentuk Perjanjian Kemitraan;

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan dan mencermati dengan teliti Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Pihak Tergugat telah membuat perjanjian kerja dengan Penggugat dalam bentuk yang berbeda dan tahun yang sama, yaitu dari Perjanjian Kontrak Kerja Jangka Waktu Tertentu diubah menjadi Perjanjian Kemitraan;

Menimbang, bahwa mengenai perubahan perjanjian kontrak kerja jangka waktu tertentu ke perjanjian kemitraan yang dibuat oleh Tergugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat (PT.SMS Finance) adalah tidak tepat dalam menerapkan perjanjian kemitraan (mitra kerja), karena hubungan kemitraan secara menyeluruh menjadi hubungan kerja ketika terbukti adanya unsur pekerjaan, perintah dan upah;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan "Hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah, maka hubungan kerja yang dimaksud haruslah tunduk kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan diatas Majelis Hakim berkesimpulan mengenai eksepsi Tergugat tersebut diatas tidak beralasan hukum, maka harus ditolak;

2. Eksepsi Error in subject;

Menimbang, bahwa mengenai eksepsi Error In Subjecto, Tergugat mendalihkan Kantor Cabang Ternate tidak pernah melakukan perjanjian hubungan kerja dengan Penggugat, melainkan yang melakukan perjanjian kerja adalah PT.SMS Finance yang berkedudukan hukum di Jakarta Pusat;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalihkan gugatan yang diajukan sudah tepat dan tidak keliru, karena pengajuan gugatan dimana buruh/pekerja

Halaman 16 dari 27 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte



melakukan pekerjaan, bukan mengajukan gugatan dimana buruh/pekerja melakukan penanda tangan kontrak kerja, meskipun penanda tangan kontrak kerja dilakukan oleh perusahaan yang berkedudukan di Jakarta, namun pelaksanaan pekerjaan dilakukan di cabang perusahaan yang berkedudukan di Ternate;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Majelis Hakim berkesimpulan eksepsi Tergugat tersebut diatas tidak beralasan hukum, oleh karenanya sudah seharusnya dinyatakan ditolak;

3. Eksepsi gugatan tidak procedural dan daluarsa (verjaring);

Menimbang, bahwa mengenai eksepsi gugatan tidak procedural dan daluarsa (verjaring), Tergugat mendalilkan berakhirnya masa kerja Penggugat yaitu pada tanggal 1 Oktober 2017, maka dengan sendirinya hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat tidak ada lagi. Sehingga tuntutan Penggugat terhadap Tergugat dalam bentuk apapun dipandang tidak relevan lagi (daluarsa/verjaring);

Menimbang, bahwa Penggugat berpendapat atas dalil Tergugat tersebut diatas telah jelas dan terang bahwa Tergugat telah mengakui bahwa Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat berakhir pada tanggal 1 Oktober 2017, adalah suatu fakta yang tidak dapat dibantah;

Menimbang, bahwa memperhatikan eksepsi Tergugat secara cermat dan teliti, materi eksepsi tersebut sudah masuk dalam pokok perkara, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan dalam pokok perkara, oleh karenanya eksepsi Tergugat tersebut diatas harus ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan-pertimbangan diatas adalah cukup beralasan Majelis Hakim berpendapat bahwa seluruh eksepsi Tergugat tidak beralasan sehingga harus dinyatakan ditolak seluruhnya;

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat ditolak seluruhnya, Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok perkara;

DALAM POKOK PERKARA;

Menimbang, bahwa adapun maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan dalam gugatannya;

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat menyampaikan mengenai hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat dimulai sejak tanggal 10 Februari 2010, dengan system hubungan kerja adalah perjanjian kontrak kerja dengan jangka waktu selama 1 (satu) tahun dan kontrak kerja tersebut dilakukan secara terus menerus/ diperpanjang selama 7 (tujuh) tahun 8 (delapan) bulan dan berakhir kontrak kerja pada tanggal 01 Oktober 2017;

Halaman 17 dari 27 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte



Menimbang, bahwa Tergugat membantah hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dimulai sejak tanggal 10 Februari 2010, berdasarkan kontrak awal No.958/HRD/JWT/II/2010 tanggal 22 Februari 2010 yang ditanda tangani antara Penggugat dengan PT.SMS Finance (Tergugat) yang berkedudukan hukum di Jakarta Pusat, dan Penggugat mulai kerja terhitung sejak tanggal 11 Februari 2010;

Menimbang, bahwa Tergugat membantah hubungan kerja dengan Penggugat dengan system kerja (perjanjian kontrak) dengan jangka waktu 1 tahun dan diperpanjang selama 7 tahun 8 bulan, yang benar adalah Penggugat bekerja sejak 11 Februari 2010 dengan jangka waktu selama 6 (enam) bulan dan setelah berakhir perjanjian kontrak, Penggugat mengundurkan diri dan setelah itu melamar kembali;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal, maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal mengenai status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai status hubungan kerja dan karena berakhirnya perjanjian kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut diatas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu hal-hal yang berkaitan dengan perkara dimaksud;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 283 RBg (Pasal 163 HIR) Jo Pasal 1865 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang mengatur "Barang siapa mendalilkan sesuatu hak atau tentang adanya suatu fakta untuk menegakkan hak maupun untuk menyangkal hak orang lain, harus membuktikan hak tersebut atau fakta lain, sehingga dengan demikian Penggugat wajib terlebih dahulu untuk membuktikan dalil gugatannya tersebut diatas dan Tergugat juga wajib untuk membuktikan dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa memperhatikan dan mencermati dengan teliti bukti P-1, P-2 dan P-3 yang diajukan oleh Penggugat, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa adanya Perjanjian Kemitraan sebagai hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-4, P-5 dan P-6 yang diajukan oleh Penggugat, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa dengan berakhirnya perjanjian kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat, maka Penggugat memperlakukan status hubungan kerjanya, karena Tergugat tidak mempekerjakan kembali Penggugat, dan di dalam perundingan mediasi

Halaman 18 dari 27 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte



(tripartite) di Disnaker Kota Ternate tidak mendapat kata sepakat, masing-masing pihak mempertahankan argumetasinya, sehingga Mediator mengeluarkan Anjuran dan disampaikan kepada para pihak agar memberikan jawaban atas Anjuran tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat Anjuran tersebut;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-7 yang diajukan oleh Penggugat Majelis Hakim menemukan fakta adanya perubahan dan perpanjangan perjanjian kontrak kerja dari Perjanjian Kemitraan diubah menjadi Perjanjian Kontrak Kerja jangka waktu tertentu;

Menimbang, bahwa memperhatikan dan mencermati dengan teliti bukti T-1 yang diajukan oleh Tergugat Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat sebelum diterima di Perusahaan Tergugat (PT. SMS Finance) telah mengajukan surat lamaran kepada Tergugat dengan niat yang baik untuk bekerja di perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-2, T-3, T-4, T-5, T-6, T-7 dan T-8 yang diajukan oleh Tergugat, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa adanya hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat dan dibuat Surat Perjanjian Kontrak Kerja oleh Tergugat dalam jangka waktu selama 6 bulan lalu diperpanjang kembali dengan cara Penggugat mengundurkan diri dan setelah itu melamar kembali, dengan demikian masa kontrak antara Tergugat dengan Penggugat bila digabungkan adalah 3 (tiga) tahun 6 (enam) bulan;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-9 yang diajukan oleh Tergugat, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa setelah masa perjanjian kontrak kerja berakhir Penggugat disuruh membuat lamaran kembali untuk ditujukan ke perusahaan Tergugat dengan jabatan yang sama dan masa kontrak selama 6 (enam) bulan;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-10 yang diajukan oleh Tergugat, Majelis Hakim menemukan fakta dengan adanya perpanjangan Surat Perjanjian Kontrak Kerja Jangka Waktu Tertentu, dan Penggugat diterima kembali untuk bekerja dengan jabatan yang sama di Perusahaan Tergugat (PT. SMS Finance) Cabang Ternate;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-11 yang diajukan oleh Tergugat, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Tergugat telah melakukan perintah kerja dan Penggugat menerima upah/gaji dari Tergugat yang dibayarkan melalui rekening atas nama Penggugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-12 yang diajukan oleh Tergugat Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Perusahaan Tergugat (PT. SMS Finance) adalah perusahaan yang bergerak dibidang Lembaga Pembiayaan sebagai cabang yang ada di Kota Ternate Provinsi Maluku Utara;



Menimbang, bahwa memperhatikan seluruh bukti-bukti yang diajukan oleh Tergugat dan Penggugat serta keterangan para saksi (saksi Fadli dan saksi Muslialia), Majelis Hakim menemukan fakta bahwa pekerjaan Penggugat adalah sebagai kasir dan antara Penggugat dengan Tergugat memiliki hubungan kerja dengan adanya surat perjanjian kontrak kerja yang dibuat oleh Tergugat secara terus menerus, adapun sifat dan jenis pekerjaan Penggugat bersifat tetap dan terus menerus, kontinyu dan tidak ada jeda waktu dalam setiap perpanjangan kontrak serta jenis pekerjaannya adalah tetap, maka Majelis Hakim berpendapat berdasarkan Pasal 59 ayat (2) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan masa kerjanya dihitung sejak tanggal Pengugat masuk kerja yaitu tanggal 10 Februari 2010;

Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak se bagaimana tersebut diatas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian Majelis Hakim berpendapat setelah mempelajari dan memperhatikan seluruh bukti-bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak tersebut diatas bahwa antara Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan kerja;

Menimbang, bahwa dalam Petitum (1) Penggugat menyatakan gugatan Penggugat dikabulkan untuk seluruhnya, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum Penggugat berikutnya;

Menimbang, bahwa dalam gugatan Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat mulai bekerja sejak tanggal 10 Februari 2010, namun dibantah oleh Tergugat, bahwa yang benar adalah tanggal 11 Februari 2010 sesuai dengan bukti yang diajukan oleh Tergugat (vide : T-2), sedangkan masa berakhirnya hubungan terakhir seperti yang diakui Tergugat pada eksepsi item 4 pada tanggal 1 Oktober 2017, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dilakukan, sejak tanggal 11 Februari 2010 dan berakhir pada tanggal 1 Oktober 2017, oleh karena itu Majelis Hakim berkesimpulan Petitum (2) harus ditolak:

Menimbang, bahwa mencermati argumentasi Penggugat dan Tergugat tersebut diatas dan memperhatikan bukti surat yang diajukan oleh kedua belah pihak, maka Majelis Hakim mempertimbangkan, berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja

Halaman 20 dari 27 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte



Waktu Tertentu, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat telah membuat perjanjian kerja dengan Penggugat menggunakan system Perjanjian Kontrak Kerja dengan jangka waktu selama 6 (enam) bulan kemudian diperpanjang kembali, dan setiap perpanjangan kontrak kerja tersebut tidak adanya jeda waktu selama 30 hari, maka Majelis Hakim berpendapat berdasarkan Pasal 59 ayat (6) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah demi hukum perjanjian yang dibuat oleh Tergugat dengan Penggugat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Pekerja Tetap) oleh karena itu Majelis Hakim berkesimpulan bahwa petitum (3) dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa petitum (3) dapat dikabulkan maka petitum (4) yang memohon agar majelis hakim menyatakan perbuatan Tergugat bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh karena itu Majelis Hakim berkesimpulan petitum (4) dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa pemutusan hubungan kerja bisa terjadi sewaktu-waktu, sesuai hukum ketenagakerjaan. Pemutusan Hubungan Kerja bisa terjadi karena kehendak pengusaha, pekerja, perintah undang-undang dan putusan pengadilan;

Menimbang, bahwa apabila pengusaha dan pekerja gagal menyepakati ketika pengusaha berkeinginan mengakhiri hubungan kerja, sesuai Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut dapat dilakukan setelah memperoleh putusan pengadilan;

Menimbang, bahwa oleh karena proses pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum atau peraturan perundang-undangan, dimana fakta memperlihatkan Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan ataupun pelanggaran dalam pengakhiran hubungan kerja, maka setelah memperhatikan kenyataan yang terdapat di dalam dokumen pembuktian, maupun berdasarkan keterangan saksi-saksi yang dihadirkan di persidangan, karenanya dengan berpedoman pada Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat berakhir terhitung sejak putusan ini dibacakan, oleh karena Majelis Hakim berkesimpulan petitum (5) dapat dikabulkan;

Halaman 21 dari 27 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte



Menimbang, bahwa mengenai petitum (6) tentang penahanan ijasah Penggugat oleh Tergugat dengan adanya Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Jaminan (vide : T-10) sebagaimana tertuang pada Pasal 5 ayat (5) Surat Perjanjian tersebut, maka dengan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, sehingga Majelis Hakim memerintahkan kepada Tergugat (PT. SMS Finance) supaya mengembalikan barang jaminan tersebut kepada Penggugat (Maryati Khatima), dengan demikian petitum (6) dinyatakan dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa memperhatikan posita angka 11, 12 dan 13 Penggugat mendalilkan berakhirnya perjanjian kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat, maka Penggugat memperlakukan status hubungan kerjanya, sehingga telah diupayakan penyelesaian perselisihan tersebut di Kantor Disnaker Kota Ternate namun tidak tercapai kata sepakat, masing-masing pihak mempertahankan pendapatnya. Akhirnya Mediator mengeluarkan anjuran dan risalah penyelesaian yang pada pokoknya Mediator mempertimbangkan dengan melalui surat penetapan pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak serta hak-hak lainnya yang seharusnya diberikan kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan substansi anjuran dan penetapan mediator tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat sebagai kompensasi berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum atau peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa berpedoman pada Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat akan diputuskan melalui putusan Pengadilan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa memperhatikan rangkaian permasalahan yang terjadi, prosedur penyelesaian yang di tempuh oleh Penggugat, serta substansi dari setiap risalah bipartite maupun tripartite (mediasi) dengan berakhirnya hubungan kerja sebagaimana telah dilakukan telah sesuai dengan prosedur, maka berdasarkan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Majelis Hakim berpendapat keinginan Penggugat atau kedua belah pihak untuk melakukan pengakhiran hubungan kerja melalui pengadilan ini, telah memenuhi prosedur hukum yang berlaku;

Halaman 22 dari 27 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte



Menimbang, bahwa menyangkut pokok perkara, Majelis Hakim menilai kesediaan Penggugat dan Tergugat di dalam bipartite maupun tripartite dalam penyelesaian perselisihan dan permasalahan pengakhiran hubungan kerja telah bersesuaian dengan kenyataan bahwa anjuran mediator terkait objek perkara a quo adalah mengenai berakhirnya hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja (PHK);

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas, apakah gugatan Penggugat dapat dikabulkan atau tidak dapat diterima ataupun ditolak, maka berdasarkan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan rasa keadilan;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan di dalam gugatannya mengenai upah Pengugat sejumlah Rp 3.333.170,00,-(tiga juta tiga ratus tiga puluh tiga ribu seratus tujuh puluh rupiah) per bulan, walaupun tidak dibantah oleh Tergugat namun Tergugat membuktikan dalam slip gaji Penggugat per bulan September 2017 (vide : T-11), sedangkan Penggugat tidak dapat membuktikan slip gaji/upah Penggugat, maka dikaitkan bukti Tergugat T-10 yang berkesesuaian dengan bukti Penggugat P-7 berupa perjanjian kerja, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa upah Penggugat sejumlah Rp2.757.747,00 (dua juta tujuh ratus lima puluh tujuh ribu tujuh ratus empat puluh tujuh rupiah) yang terdiri dari komponen upah pokok, tunjangan lain-lain dan tunjangan makan & transportasi yang akan dijadikan sebagai dasar perhitungan uang pesangon;

Menimbang, bahwa untuk menghitung hak Penggugat, di dalam gugatan Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat mulai bekerja sejak tanggal 10 Februari 2010, namun dibantah oleh Tergugat, bahwa yang benar adalah tanggal 11 Februari 2010 sesuai dengan bukti yang diajukan oleh Tergugat (vide:T-2), sedangkan masa berakhirnya hubungan terakhir seperti yang diakui Tergugat pada eksepsi item 4 pada tanggal 1 Oktober 2017, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dilakukan, sejak tanggal 11 Februari 2010 dan berakhir pada tanggal 1 Oktober 2017;

Menimbang, bahwa sejak tanggal 1 Oktober 2017 antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa kedua belah pihak sudah tidak ingin melanjutkan hubungan kerja. Oleh karena itu berdasarkan Pasal 151 ayat (3)

Halaman 23 dari 27 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte



Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan sejak putusan ini dibacakan oleh Majelis Hakim dengan memperhitungkan masa kerja Penggugat adalah 7 (Tujuh) tahun lebih, tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun;

Menimbang, bahwa merujuk pada Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan "Hubungan Kerja Terjadi Karena adanya Perjanjian Kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh";

Menimbang, bahwa mengenai perhitungan masa kerja Penggugat adalah dihitung sejak hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha atau sejak Penggugat pertama kali mulai bekerja di perusahaan Tergugat (PT. SMS Finance) dengan berdasarkan pada perjanjian kerja;

Menimbang, bahwa setelah mencermati secara teliti substansi gugatan Penggugat dan substansi bantahan/sangkalan Tergugat, maka Majelis Hakim mempertimbangkan dasar hukum dalam penyelesaian perkara a quo, adalah mengacu kepada Pasal 59 jo Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas, Majelis Hakim cukup beralasan, gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan pengakhiran hubungan kerja dilakukan bukan karena Penggugat melakukan pelanggaran hukum, maka Majelis Hakim mewajibkan kepada Tergugat membayar kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon $8 \times \text{Rp}2.757.747,00 \times 1 = \text{Rp} 22.061.976,00$;
- Uang Penghargaan masa kerja $3 \times \text{Rp}2.757.747,00 \times 1 = \text{Rp}8.273.241,00$;
- Uang pengobatan dan perumahan $15\% \times (\text{Rp}22.061.976,00 + \text{Rp}8.273.241,00) = \text{Rp}4.550.283,00$;
- Uang cuti tahunan yang belum diambil $12 \times (\text{Rp}2.757.747,00, -/25) = \text{Rp}1.323.719,00$;

Total Jumlah keseluruhan yang harus dibayarkan adalah : $\text{Rp}22.061.976,00 + \text{Rp}8.273.241,00 + \text{Rp}4.550.283,00 + \text{Rp}1.323.719,00 = \text{Rp}36.209.219,00$



(tiga puluh enam juta dua ratus sembilan ribu dua ratus sembilan belas rupiah);

Menimbang, bahwa memperhatikan petitum 7.f Penggugat mendalilkan mengenai BPJS Ketenagakerjaan, setelah memperhatikan bukti Tergugat T-11 berupa slip gaji Penggugat yang terdapat potongan iuran BPJS Ketenagakerjaan serta ditambah keterangan saksi yang diikutsertakan BPJS Ketenagakerjaan yang telah dicairkan uang JHTnya, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat sudah diikutkan program BPJS Ketenagakerjaan, oleh karena itu petitum 7.f sudah seharusnya ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan Tergugat berada di pihak yang kalah, maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, oleh karena tuntutan Penggugat dibawah Rp.150.000.000,- maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta Peraturan-Peraturan yang bersangkutan;

MENGADILI

DALAM EKSEPSI;

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA;

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah sejak hubungan kerja dimulai, yaitu tanggal 11 Februari 2010 sampai dengan tanggal 1 Oktober 2017;
3. Menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan perjanjian kemitraan yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat adalah batal demi hukum, sehingga perjanjian tersebut menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
4. Menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus dan berakhir terhitung sejak putusan ini dibacakan;
6. Memerintahkan kepada Tergugat untuk menyerahkan dokumen kepada Penggugat berupa ijasah asli nomor 3314-04-021-0850-06 atas nama Penggugat (Maryati Khatima);

Halaman 25 dari 27 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus.PHI/2018/PN Tte



7. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, serta hak-hak lainnya sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- Uang Pesangon $8 \times \text{Rp}2.757.747,00 \times 1 = \text{Rp}22.061.976,00$;
- Uang Penghargaan masa kerja $3 \times \text{Rp}2.757.747,00 \times 1 = \text{Rp}8.273.241,00$;
- Uang pengobatan dan perumahan $15\% \times (\text{Rp}22.061.976,00 + \text{Rp}8.273.241,00) = \text{Rp}4.550.283,00$;
- Uang cuti tahunan yang belum diambil $12 \times (\text{Rp}2.757.747,00 / 25) = \text{Rp}1.323.719,00$;

Total jumlah keseluruhan yang harus dibayarkan adalah $\text{Rp}22.061.976,00$,-
+ $\text{Rp}8.273.241,00$ + $\text{Rp}4.550.283,00$ + $\text{Rp}1.323.719,00 = \text{Rp}36.209.219,00$
(Tiga Puluh Enam Juta Dua Ratus Sembilan Ribu Dua Ratus Sembilan Belas Rupiah);

8. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar $\text{Rp}301.000,00$,- (tiga ratus satu ribu rupiah)

9. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, pada hari Senin 5 November 2018, kami, Rahmat Selang, S.H.. MH., sebagai Hakim Ketua, Thobari, S.H. dan Heri Purnomo, S.Si masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Tte tanggal 31 Agustus 2018, putusan tersebut pada hari Rabu 14 November 2018 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, M. Abduh Abas, S.H., Panitera Pengganti, kuasa Penggugat dan kuasa Tergugat;

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Thobari, S.H.

Rahmat Selang, S.H.. MH.



Heri Purnomo, S.Si

Panitera Pengganti,

M. Abduh Abas, S.H.

Perincian biaya :

- Biaya Meterai : Rp6.000,00,-
- Biaya Redaksi : Rp5.000,00,-
- Biaya Proses : Rp50.000,00,-
- Biaya PNPB : Rp30.000,00,-
- Biaya Panggilan : Rp210.000,00,- +
- Jumlah : Rp301.000,00,-

(tiga ratus satu ribu rupiah);