

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, hal ini terjadi akibat adanya perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja pada dasarnya terdapat beberapa hal, yaitu adanya kewajiban pekerja/buruh, kewajiban pengusaha, serta aturan berakhirnya hubungan kerja itu sendiri. Sesuai dengan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,<sup>1</sup> menyebutkan bahwa *“hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah”*. Dengan demikian jelas bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antar pekerja dengan pengusaha.<sup>2</sup> Sehingga dalam hal ini buruh menyatakan kesanggupan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha dengan menerima upah sedangkan pihak pengusaha menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan buruh serta memberikan upah.

Pekerja/buruh dalam hubungan kerja dengan pengusaha yang terjadi akibat perjanjian kerja, hal ini guna melindungi para pekerja atau buruh dalam menjamin

---

<sup>1</sup> Selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

<sup>2</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2000 hlm. 61

hak-hak dasarnya dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun.

Perjanjian kerja tersebut yang nantinya mengatur hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha. Pengertian Perjanjian Kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan,<sup>3</sup> yaitu “*suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau memberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak*”.<sup>4</sup> Selain pengertian normatif, Iman Soepomo berpendapat *bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah*.<sup>5</sup> Penegasan dalam pernyataan tersebut adalah harus adanya kesepakatan kedua belah pihak sesuai dengan syarat, hak, dan kewajibannya, tidak boleh adanya keterpaksaan atau mengandung klausul yang merugikan salah satu pihak.

Dalam KUHPPerdata perjanjian kerja itu sendiri juga diatur, yaitu dalam Pasal 1601 huruf a, “*Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian kerja dimana pihak kesatu (siburuh) mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, simajikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah*”. Dalam konteks hukum perjanjian terdapat beberapa asas yang wajib diperhatikan oleh para pihak dalam membuat perjanjian, terutama dalam perjanjian kerja yaitu asas

---

<sup>3</sup> Selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

<sup>4</sup>Lihat Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan

<sup>5</sup> Lalu husni, *Op.Cit.*, hlm 62

kebebasan berperjanjian yang sebagai dasar dalam pembuatan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Asas utama dalam membuat suatu perjanjian/persetujuan adalah asas kebebasan berkontrak, yang artinya bahwa setiap orang boleh membuat perjanjian apa saja dan dengan siapa saja.<sup>6</sup> Dimana hal tersebut dituangkan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerd yang bahwa asas ini yang terkait dengan isi perjanjian serta bentuknya, dimana semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Sehingga asas ini menunjukkan bahwa perlu adanya keseimbangan kedudukan antara pihak pembuatnya. Dalam hal perjanjian kerja, menurut Hugh Collin asas kebebasan berkontrak dapat mencegah pekerja atau buruh diperlakukan secara tidak adil, karena dengan adanya asas ini maka memberikan pekerja/buruh kesempatan untuk memilih,<sup>7</sup> asas ini sudah sesuai dengan prinsip menghargai satu sama lain tanpa adanya perbedaan, dan menyamakan kedudukan pekerja/buruh sebagai warga negara.

Dalam prakteknya lingkup hubungan kerja, terutama pada perjanjian kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan sering terjadi tidak kesesuaian dengan aturan yang ada dan tidak sesuai dengan asas kebebasan berkontrak. Dimana pihak pekerja/buruh tidak memiliki kebebasan dalam melakukan negosiasi perjanjian kerja. Seperti halnya belakangan ini sering terjadi permasalahan mengenai perjanjian kerja, yang mana dalam perjanjian kerja terdapat klausa yang membebaskan pihak pekerja/buruh terpaksa menandatangani ijazahnya selama

---

<sup>6</sup> Koesparmono Irsan.Armansyah, "*Hukum Tenaga Kerja*", Jakarta, Erlangga, 2016, hlm.66

<sup>7</sup> Budi Santoso, "*Eksistensi Asas Kebebasan Berperjanjian Dalam Perjanjian Kerja*", jurnal Arena Hukum, Vol.6 Nomor. 3, Desember 2012, Malang, hlm.203

perjanjian kerja berlangsung. Hal penahanan ijazah asli sering terjadi pada perusahaan dengan berbagai alasan, salah satunya adalah agar pekerja/buruh menaati aturan serta jangka waktu perjanjian kerja yang telah disepakati, seperti pada PT Indomarco Prisma Tama (Indomaret) dan Alfamart yang telah melakukan penahanan ijazah asli pada pekerjanya. Tidak hanya perusahaan besar yang melakukan hal tersebut, namun banyak perusahaan yang baru berkembang juga melakukan penahanan ijazah pada pekerjanya. Salah satunya terjadi di PT. Panca Aditya Sejahtera yang berada di Kota Nganjuk.

PT. Panca Aditya Sejahtera merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur lampu hemat energi, yang umum disebut lampu CLF atau lampu swabalast dan lampu LED. PT. Panca Aditya Sejahtera beroperasi di daerah Lengkong, kab Nganjuk. PT Panca Aditya Sejahtera dalam merekrut para pekerja telah melakukan perjanjian kerja yang terdapat klausula bahwa pekerja harus menyerahkan ijazah aslinya sebagai jaminan. Hal Ini terjadi karena jumlah pencari kerja tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang ada, kemudian ditambah jumlah kebutuhan hidup semakin meningkat, sehingga hal tersebut yang membuat para pencari kerja akhirnya memutuskan untuk menerima pekerjaan yang ditawarkan dalam bentuk apapun asal yang bersangkutan mendapatkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya. Padahal dalam Pasal 42 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa *“Pengusaha dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan”*. Maka dalam hal ini pihak PT. Panca Aditya Sejahtera telah melanggar aturan yang ada.

Dampak yang terjadi dari penahanan ijazah yang dilakukan oleh PT. Panca Aditya Sejahtera, ialah adanya pembatasan hak bekerja dimana para pekerja/buruh tidak memiliki hak untuk memilih pekerjaan yang ia inginkan serta pekerja juga tidak memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya, sehingga permasalahan ini krusial untuk diteliti. Dalam hal tersebut sesuai dengan Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia,<sup>8</sup> menyebutkan *”Setiap orang berhak memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”*.<sup>9</sup> Maka hal ini dapat melanggar HAM karena berkaitan dengan kebebasan seseorang, berdasarkan pada Pasal 1 Undang-Undang Hak Asasi Manusia menyebutkan bahwa *“Hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-NYA yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia”*.<sup>10</sup> Dengan hal tersebut, sangat jelas mengakui bahwa Hak Asasi Manusi (HAM) ialah pemberian dari Tuhan Yang Maha Esa dan negara indonesia mengakui bahwa sumber hak asasi manusia (HAM) adalah karunia dari Tuhan.<sup>11</sup>

Sesungguhnya tujuan dari HAM itu sendiri adalah untuk melindungi individu sebagai manusia dari tindakan sewenang-wenang pihak penguasa, dan mencegah

---

<sup>8</sup> Selanjutnya disebut dengan UU Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886)

<sup>9</sup> Lihat Pasal 38 ayat (2) UU Hak Asasi Manusia

<sup>10</sup> Lihat Pasal 1 UU Hak Asasi Manusia

<sup>11</sup> T, Mulya Lubis, *Jalan Panjang Hak Asasi Manusia*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2005, hlm.99

penyalahgunaan kekuasaan.<sup>12</sup> Sehingga salah satu bentuk perlindungan hak asasi manusia ialah asas *prinsiple of liberty* (prinsip kebebasan), sesuai dalam Undang-undang Ketenagakerjaan,<sup>13</sup> jaminan perlindungan buruh juga diatur dalam Pasal 31 dimana “*setiap buruh berhak dan berkesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam maupun diluar negeri*”.<sup>14</sup> Untuk itu, hak para pekerja atau buruh adalah kepentingan yang seharusnya dilindungi oleh hukum.<sup>15</sup> Tujuan perlindungan hak-hak buruh adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.<sup>16</sup> Untuk itu, pekerja/ buruh dalam pemenuhan hak-haknya harus sesuai dengan undang-undang yang mengaturnya.

Berdasarkan uraian diatas, sehingga dalam hal penahanan ijasah asli pekerja krusial untuk diteliti dengan judul penelitian “*Pembatasan Hak Bekerja Melalui Penahanan Ijazah Asli Pada PT. Panca Aditya Sejahtera Nganjuk* “ untuk dianalisis lebih lanjut terhadap kasus yang terjadi.

---

<sup>12</sup> Andrey Sujatmiko, *Hukum Ham dan Hukum Humaniter*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2015, hlm.29

<sup>13</sup> Selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

<sup>14</sup> Lihat Pasal 31 UU Ketenagakerjaan

<sup>15</sup> Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan Konsepsi Sejarah dan Jaminan Konstitusional*, Malang,Setara Press, 2016, hlm.33

<sup>16</sup> *Ibid.*, hlm 35

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka sudah jelas terdapat beberapa permasalahan tentang Pembatasan Hak Bekerja Melalui Penahanan Ijazah Asli Pekerja. Adapun rumusan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah penahanan ijazah asli pekerja merupakan bentuk pembatasan hak bekerja ?
- 2) Bagaimanakah keabsahan kesepakatan perjanjian kerja yang mengatur tentang penahanan ijazah asli pekerja di PT Panca Aditya Sejahtera Nganjuk?

## **1.3. Tujuan Penulisan**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk memperoleh kejelasan tentang penahanan ijazah pekerja yang berakibat pada pembatasan hak bekerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM.
2. Untuk menganalisis keabsahan kesepakatan kerja yang mengatur tentang penahanan ijazah asli pekerja.

## **1.4. Kegunaan**

Adapun kegunaan penelitian dalam skripsi ini, ialah sebagai berikut:

### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan secara khusus dalam bidang hukum ketenagakerjaan terutama mengenai permasalahan dalam hal

pembatasan hak bekerja terhadap penahan ijazah asli pekerja di suatu perusahaan dan yang berguna bagi :

- a. Bagi Perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dan dijadikan bahan referensi serta memberikan masukan untuk bahan pertimbangan dalam pembuatan perjanjian kerja yang seimbang dan tidak memuat klausul merugikan salah satu pihak sehingga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas buruh/ pekerja secara nasional
- b. Bagi pekerja/buruh, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan acuan oleh para buruh/pekerja untuk memperoleh keadilan dan hak-haknya yang bebas memilih pekerjaan yang di inginkan serta meningkatkan taraf kehidupannya.
- c. Bagi pemerintah, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah dalam hal mengeluarkan perjanjian terkait dengan hukum ketenagakerjaan, sehingga tidak ada pihak-pihak yang dirugikan.
- d. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang hak-hak yang diperoleh saat bekerja di suatu perusahaan dan dapat mengetahui perjanjian kerja yang tidak merugikan salah satu pihak, serta untuk memberikan pengalaman sendiri bagi peneliti.

### **1.5.Keaslian**

Penelitian yang berjudul: *Pembatasan Hak Bekerja Melalui Penahanan Ijazah Asli Pekerja* ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisa terkait keabsahan perjanjian kerja mengenai penahan ijazah pekerja beserta akibatnya terhadap hak para pekerja. Melalui penelusuran literatur dipergustakaan fakultas hukum Universitas Trunojoyo Madura, secara khusus tidak ditemukan hasil

penelitian yang sama tentang hal tersebut. Namun ada beberapa penelitian yang terkait dalam lingkup hukum ketenagakerjaan yang secara khusus membahas mengenai penahanan ijazah para pekerja, di antaranya sebagai berikut :

| NO | NAMA                                                                                            | JUDUL                                                                                                                                          | RUMUSAN MASALAH                                                                                                                                                                                         | PEMBAHASAN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Derra Reswara Santiaji, <sup>17</sup> Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta . 2015 | Penahanan ijazah sebagai jaminan perjanjian bagi karyawan studi kasus swalayan palma jaya di Cilacap perspektif hukum islam dan hukum positif. | 1. Bagaimana bentuk perjanjian bersyarat dengan jaminan ijazah di Swalayan Palma Jaya ?<br>2. Bagaimana tinjauan hukum Islam dan hukum positif terhadap pelaksanaan perjanjian dengan penahanan ijazah? | 1. Bentuk perjanjian yang digunakan swalayan palma jaya merupakan perjanjian kerja tertulis yang didalamnya memuat hubungan antara perusahaan an karyawan mengenai tata cara kerja, hak, dan kewajiban serta aturan-aturan yang ada diperusahaan.<br>2. Tinjauan hukum islam terhadap, yaitu pelaksanaan perjanjian kerja yang ada merupakan menyewa jasa,. yang dalam hukum islam disebut <i>ijarah al-amal</i> , sedangkan menurut hukum positif , sesuai dengan Pasal 1320 KUHPerdt dan Pasal 52 UU No 13 Tahun 2003 yang mencangkup syarat sah perjanjian, perjanjian kerja di swalayan Palma Jaya adalah sah dan diterima, namun belum terpenuhi asas itikad baik. |
| 2. | Satrio Ageng                                                                                    | Perlindungan hukum bagi pekerja yang                                                                                                           | 1. Apakah pencantuman klausula penahanan ijasah                                                                                                                                                         | 1. Pencantuman klausula mengenai penahanan ijazah pekerja yang dibuat oleh perusahaan merupakan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

<sup>17</sup> Derra Reswara Santiaji, *Penahanan ijazah sebagai jaminan perjanjian bagi karyawan studi kasus swalayan palma jaya di Cilacap perspektif hukum islam dan hukum positif*, diakses dari [http://digilib.uin-suka.ac.id/15414/3/11380055\\_bab-i\\_iv-atau-v\\_daftar-pustaka.pdf](http://digilib.uin-suka.ac.id/15414/3/11380055_bab-i_iv-atau-v_daftar-pustaka.pdf) pada tanggal 27 Agustus 2017.

|    |                                                                                             |                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Rihardi, <sup>18</sup><br>progam S2<br>Ilmu<br>hukum,<br>Universitas<br>Gajah<br>Mada. 2015 | ditahan<br>ijazahnya<br>oleh<br>perusahaan<br>(Studi<br>Kasus pada<br>Perusahaan<br>toko laris<br>dijalan<br>KHA<br>Dahlan<br>Kabupaten<br>Purworejo). | pekerja yang<br>dibuat oleh<br>perusahaan yang<br>bertentangan<br>dengan asas<br>itikad baik?<br>2. Bagaimanakah<br>bentuk<br>perlindungan<br>hukum yang<br>diberikan oleh<br>dinas sosial<br>tenaga kerja dan<br>transmigrasi<br>kabupaten<br>purworejo<br>terhadap pekerja<br>yang mengalami<br>kerugian akibat<br>ijazahnya ditahan<br>oleh perusahaan? | hal yang bertentangan<br>dengan asas itikad baik,<br>karena dalam penahanan<br>ijazah tersebut hanya<br>menguntungkan dari pihak<br>perusahaan.<br>2. Perlindungan hukum yang<br>dapat diberikan oleh dinas<br>sosial tenaga kerja dan<br>transmigrasi kabupaten<br>purwokerto, secara<br>preventif belum maksimal,<br>terbukti dari sisi<br>pengawasan dan<br>persyaratan kerja belum<br>melaksanakan tupoksinya<br>dengan baik, yang berakibat<br>terjadi persesihan kedua<br>belah pihak, secara represif<br>telah maksimal, terbukti<br>dengan keluarnya perjanjian<br>bersama yang menghasilkan<br>kesepakatan kedua belah<br>pihak. |
| 3. | Annisa<br>Rahmahdianti,<br>Universitas<br>Airlangga<br>Surabaya.<br>2015                    | Penahanan<br>ijasah<br>buruh/pekerja<br>oleh<br>pengusaha<br>sebagai<br>syarat dan<br>jaminan<br>kerja.                                                | 1. Apakah tindakan<br>pengusaha yang<br>mensyaratkan<br>penahanan ijasah<br>buruh/pekerja<br>pada saat masih<br>terikat hubungan<br>kerja dan setelah<br>hubungan kerja<br>berakhir, dapat<br>dibenarkan oleh<br>peraturan<br>perundang-<br>undangan?<br>2. Apa upaya hukum<br>yang dapat                                                                  | 1. Undang-undang<br>ketenagakerjaan tidak<br>mengatur secara jelas dan<br>rinci tentang penahan<br>ijasah pekerja yang sebagai<br>jaminan, namun hal ini<br>sah-sah saja dilakukan<br>selama buruh/pekerja<br>sepakat tanpa adanya<br>kekhilafan dan paksaan<br>masing-masing pihak dari<br>pihak ketiga.<br>2. Upaya hukum yang dapat<br>dilakukan oleh                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

<sup>18</sup>Satrio Ageng Rihardi, *Perlindungan hukum bagi pekerja yang ditahan ijazahnya oleh perusahaan (Studi Kasus pada Perusahaan toko laris dijalan KHA Dahlan Kabupaten Purworejo)*, diakses dari [http://etd.repository.ugm.ac.id/index.php?act=view&buku\\_id=88730&mod=penelitian\\_detail&sub=PenelitianDetail&typ=html](http://etd.repository.ugm.ac.id/index.php?act=view&buku_id=88730&mod=penelitian_detail&sub=PenelitianDetail&typ=html) pada tanggal 29 Agustus 2017

|  |  |  |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                  |
|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  | dilakukan oleh buruh/pekerja yang ijasahnya ditahan oleh pengusaha, baik pada saat masih terikat hubungan kerja dan setelah hubungan kerja berakhir ? | buruh/pekerja yaitu mengajukan gugatan secara pidana dan gugatan secara perdata pada Pengadilan Hubungan Industrial apabila tidak menemukan jalan keluar yang diharapkan melalui musyawarah secara kekeluargaan. |
|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Pembahasan pokok yang membedakan penelitian yang sebelumnya dengan penelitian ini yaitu :

Penelitian pertama, Derra Reswara Santiaji membahas mengenai bentuk perjanjian bersyarat dan tinjauan hukum Islam serta hukum positif terhadap pelaksanaan perjanjian dengan penahanan ijasah di swalayan palma jaya sedangkan penelitian ini membahas pada pembatasan hak bekerja dengan menahan ijasah dilihat dari segi hak asasi manusia, dan juga menganalisa tentang keabsahan perjanjian kerja yang terdapat klausul mengenai penahanan ijasah asli pada PT Panca Aditya Sejahtera Nganjuk.

Penelitian kedua, Satrio Ageng Rihardi membahas tentang perlindungan hukum yang diberikan oleh dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi terhadap pekerja akibat ijasahnya ditahan oleh perusahaan toko laris dan pencantuman klausula penahanan ijasah pekerja yang bertentangan dengan asas itikad baik sedangkan penelitian ini membahas pada pembatasan hak bekerja dengan menahan ijasah dilihat dari segi hak asasi manusia, dan juga menganalisa tentang keabsahan perjanjian kerja yang terdapat klausul mengenai penahanan ijasah asli pada PT Panca Aditya Sejahtera Nganjuk.

Penelitian ketiga, Annisa Rahmahdianti membahas tentang upaya hukum pekerja mengenai ijasahnya yang ditahan dan tindakan perusahaan yang melakukan penahanan ijasah buruh/pekerja oleh pengusaha sebagai syarat dan jaminan kerja dapat dibenarkan menurut perundang-undangan sedangkan penelitian ini membahas pada pembatasan hak bekerja dengan menahan ijasah dilihat dari segi hak asasi manusia, dan juga menganalisa tentang keabsahan perjanjian kerja yang terdapat klausul mengenai penahanan ijasah asli pada PT Panca Aditya Sejahtera Nganjuk.

## **1.6. Metode Penelitian**

### **1.6.1. Jenis Penelitian**

Dalam penulisan penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris, dimana penelitian hukum empiris adalah hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara *in action* pada pelaksanaan perundang-undangan.<sup>19</sup> Sehingga dalam hal ini menggunakan penelitian hukum empiris karena dengan alasan untuk mengetahui secara langsung bagaimana akibat dari perjanjian kerja yang memuat ketentuan penahanan ijasah oleh perusahaan yang berpengaruh terhadap hak bekerja para buruh di PT. Panca Aditya Sejahtera Nganjuk.

### **1.6.2. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan metode pendekatan fakta (*fact approach*), yaitu dengan melakukan penelitian yang mengangkat suatu fakta

---

<sup>19</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2004, hlm.82

empiris yang telah terjadi dimasyarakat.<sup>20</sup> Dalam hal ini penelitian dilakukan dengan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek yang telah terjadi dimasyarakat berdasarkan fakta fakta yang tampak atau apa adanya. Penelitian ini menggunakan penelitian fakta (*fact approach*) karena untuk mengangkat suatu fakta masalah terhadap keterbatasan hak bekerja para buruh/ pekerja akibat perjanjian kerja yang mengandung klausul penahanan ijasah asli pekerja/buruh oleh PT Panca Aditya Sejahtera.

### **1.6.3. Lokasi Penelitian**

Lokasi yang digunakan untuk penelitian ialah di PT. Panca Aditya Sejahtera yang berada di Jalan Merdeka Timur RT 3 RW 5, Desa Lengkong, kec. Lengkong ,kab. Nganjuk, Jawa Timur. Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian data karena PT Panca Aditya Sejahtera telah membuat perjanjian kerja yang memuat klausul penahanan ijasah asli pekerja yang dalam hal ini dianggap membatasi hak para pekerja untuk bekerja.

### **1.6.4. Sumber Data**

Sumber data adalah sumber data yang digunakan untuk melengkapi data penelitian, adapun yang menjadi data penelitian yang digunakan dalam skripsi ini meliputi 2 (dua) data yaitu, sumber data primer dan sumber data sekunder, dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### **a. Data Primer**

Sumber data primer dalam penelitian hukum adalah data yang diterima terutama hasil dari penelitian empiris, yaitu penelitian langsung yang dilakukan

---

<sup>20</sup> *Ibid.*, Hlm 49

dimasyarakat.<sup>21</sup> Sehingga data primer yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah hasil penelitian dari rumusan masalah yang berupa wawancara pada pihak PT. Panca Aditya Sejahtera, pekerja dan Dinas Sosial Tenaga Kerja Kabupaten Nganjuk.

#### **b. Data Sekunder**

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil pengkajian kepustakaan atau pengkajian terhadap berbagai literatur atau bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah atau materi penelitian yang sering disebut dengan bahan hukum.<sup>22</sup> Sehingga dalam sumber data sekunder dapat dikatakan memberikan penjelasan mengenai sumber data primer, diantaranya adalah :

- a. Undang- Undang Dasar Tahun 1945
- b. Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata)
- c. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- d. Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM)
- e. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- f. Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

#### **1.6.5. Teknik Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data yang dilakukan ada beberapa langkah diantaranya:

---

<sup>21</sup> Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum: normatif dan empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2013, hlm 156

<sup>22</sup> *Ibid.*, hlm 156

### **a. Wawancara**

Untuk mengumpulkan data primer yang dibutuhkan dalam penulisan penelitian ini adalah dengan wawancara yang dilakukan secara terstruktur kepada para pekerja atau buruh dengan pedoman wawancara (*interview guide*) guna mencari jawaban atas akibat dari perjanjian kerja yang memuat ketentuan menahan ijazah sebagai jaminan di perusahaan yang berpengaruh terhadap hak pekerja di PT. Panca Aditya Sejahtera yang berada di Kabupaten Nganjuk.

### **b. Studi Pustaka**

Dalam Penelitian ini juga dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan pembatasan hak bekerja terhadap penahanan ijasah asli pekerja dari buku-buku, jurnal, internet dan sumber-sumber lain yang terpercaya.

## **1.7. Analisis Sumber Data**

Setelah pengumpulan sumber data baik berupa sumber data primer dan sumber data sekunder, maka tahap selanjutnya ialah melakukan analisis. Analisis penelitian ini dilakukan secara deskriptif kualitatif, yaitu analisa data yang menggambarkan keadaan atau fenomena untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan masalah hukum yang dijadikan objek kajian, kemudian dipisahkan menurut kategorinya untuk memperoleh kesimpulan.<sup>23</sup> Dalam hal ini dengan cara mengumpulkan data dari hasil wawancara sesuai dengan fakta kemudian dipisahkan menurut kategori dan

---

<sup>23</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, PT. Sinar Grafika, 2014, hlm 107