

**KEWAJIBAN PERUSAHAAN TERHADAP PENGEMBALIAN IJAZAH
PEKERJA SETELAH PERJANJIAN KERJA BERAKHIR
(STUDI PUTUSAN NOMOR: 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte)**

SKRIPSI

*“ Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Akhir
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum ”*



Oleh :

Nama : Fitria Putri
Npm : 181000274201166
Program studi : Ilmu Hukum
Program kekhususan : Hukum Perdata

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT

BUKITTINGGI

2022

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI
KEWAJIBAN PERUSAHAAN TERHADAP PENGEMBALIAN IJAZAH
PEKERJA SETELAH PERJANJIAN KERJA BERAKHIR
(STUDI PUTUSAN NOMOR: 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte)

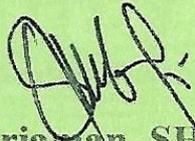
Oleh

Nama : **Fitria Putri**
NPM : 181000274201166
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat pada, 10 September 2022 dan dinyatakan **LULUS**.

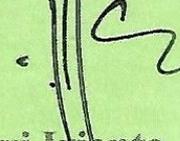
Tim Penguji

Ketua



Mahlil Adriaman, SH, MH
NIDN. 1021018404

Sekretaris



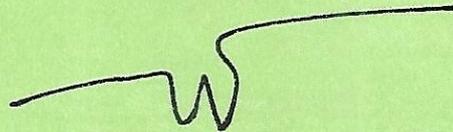
Kartika Dewi Irianto, SH, MH
NIDN. 1005018601

Pembimbing I



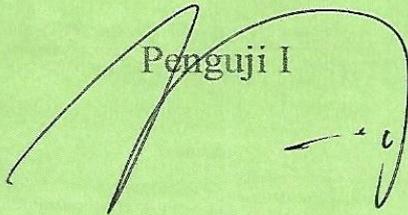
Dr. Nuzul Rahmayani, SH, MH
NIDN. 1015058702

Pembimbing II



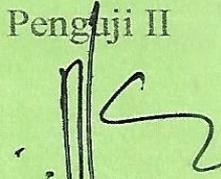
Anggun Lestari Suryamizon, SH, MH
NIDN. 1031088701

Penguji I



Dr. Benni Rusli, SH, MH
NIP. 196401201989031004

Penguji II

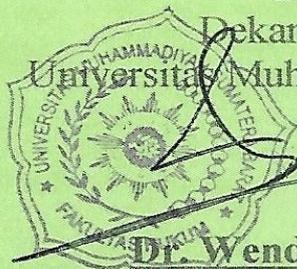


Kartika Dewi Irianto, SH, MH
NIDN. 1005018601

Diketahui oleh

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat



52

Dr. Wendra Yunaldi, SH, MH
NIDN. 1017077801

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI
KEWAJIBAN PERUSAHAAN TERHADAP PENGEMBALIAN IJAZAH
PEKERJA SETELAH PERJANJIAN KERJA BERAKHIR
(STUDI PUTUSAN NOMOR: 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte)

Oleh

Nama	: Fitria Putri
NPM	: 181000274201166
Program Studi	: Ilmu Hukum
Program Kekhususan	: Hukum Perdata

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Di Bukittinggi, 29 September 2022

Reg. No.096/IX/Skripsi/FH-UMSB-2022

Pembimbing I



Dr. Nuzul Rahmayani, S.H, M.H
NIDN. 1015058702

Pembimbing II



Anggun Lestari Suryamizon, SH, MH
NIDN. 1031088701

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Fitria Putri**
NPM : 181000274201166
Judul Skripsi : **KEWAJIBAN PERUSAHAAN TERHADAP
PENGEMBALIAN IJAZAH PEKERJA SETELAH
PERJANJIAN KERJA BERAKHIR
(STUDI PUTUSAN NOMOR: 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte)**

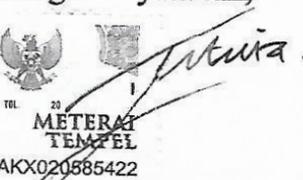
Menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya penulis sendiri, dan bukan merupakan duplikasi ataupun plagiasi (jiplakan) dari hasil penelitian orang lain, sepengetahuan penulis, topik atau judul skripsi ini belum pernah ditulis orang lain.

Apabila skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi (jiplakan) dari hasil penelitian orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang diberikan sesuai aturan yang berlaku.

Demikian Surat Pernyataan ini Penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Bukittinggi, 29 September 2022

Yang Menyatakan,



Fitria Putri
181000274201166

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Civitas Akademika Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Oleh

Nama : **Fitria Putri**
NPM : 181000274201166
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Hak Bebas Royalti Non-Ekklusif (*Non-Ekklusif-Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul :

KEWAJIBAN PERUSAHAAN TERHADAP PENGEMBALIAN IJAZAH PEKERJA SETELAH PERJANJIAN KERJA BERAKHIR (STUDI PUTUSAN NOMOR: 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Ekklusif ini, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat berhak menyimpan, mengalih media/memformat-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (Database), merawat dan mempublikasikan studi kasus saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Bukittinggi
Pada Tanggal : 29 September 2022



Fitria Putri
181000274201166

**KEWAJIBAN PERUSAHAAN TERHADAP PENGEMBALIAN IJAZAH
PEKERJA SETELAH PERJANJIAN KERJA BERAKHIR
(STUDI PUTUSAN NOMOR: 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte)**

**(Fitria Putri, Npm 181000274201166, Pembimbing 1 Dr. Nuzul
Rahmayani, S.H, M.H, Pembimbing 2 Anggun Lestari Suryamizon,
S.H, M.H, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera
Barat Bukittinggi,
76 halaman, tahun 2022)**

ABSTRAK

Perusahaan sebagai pemberi kerja atau penerima kerja dengan pekerja keduanya memiliki hubungan hukum yang timbul akibat adanya perjanjian kerja, yang seharusnya dibuat dan disepakati oleh kedua belah pihak. Hukum perjanjian sendiri memberikan keleluasaan bagi masyarakat untuk membuat perjanjian selagi tidak melanggar norma hukum yang ada. 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. Saat ini, masih banyak perusahaan yang memberlakukan syarat tertentu dalam perjanjian kerja. Seperti memasukkan persyaratan penahanan ijazah asli pekerja sebagai jaminan kerja. Pada beberapa kasus, tidak sedikit perusahaan yang mengingkari perjanjian kerja dengan tidak mengembalikan dan tetap menahan ijazah pekerja meskipun perjanjian kerja telah berakhir. Rumusan masalah yang pada penelitian ini adalah Bagaimana bentuk kewajiban perusahaan atas pengembalian ijazah pekerja setelah perjanjian kerja berakhir? Dan Bagaimana pertimbangan hakim terhadap ijazah pekerja yang tidak dikembalikan oleh perusahaan setelah perjanjian kerja berakhir? Metode penelitian yang penulis gunakan yaitu metode yuridis normatif, dimana penulis harus mengumpulkan data dari peraturan-peraturan tertulis sehingga penelitian ini sangat erat hubungannya pada perpustakaan karena akan membutuhkan data-data yang bersifat sekunder dari perpustakaan. Berdasarkan hasil dari penelitian yang penulis lakukan terhadap permasalahan ini, bahwa perusahaan berkewajiban untuk mengembalikan apa-apa yang dijaminan oleh pekerja sebagai jaminan kerja termasuk dokumen ijazah asli milik pekerja. Sebagaimana sebelumnya telah disepakati dalam perjanjian kerja setelah berakhirnya perjanjian kerja. Pada penulisan ini penulis juga berharap adanya pengaturan hukum yang jelas mengenai tindakan penahanan ijazah asli pekerja oleh perusahaan sebagai jaminan kerja.

Kata kunci: Perjanjian Kerja, Penahanan Ijazah, Ketenagakerjaan.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “KEWAJIBAN PERUSAHAAN TERHADAP PENGEMBALIAN IJAZAH PEKERJA SETELAH PERJANJIAN KERJA BERAKHIR (STUDI PUTUSAN NOMOR: 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte)” Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar sarjana hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Dalam rangka penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Penulis juga berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan berbagai pihak. Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan, saran, dukungan, motivasi serta bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada keluarga penulis, untuk Ayahanda (Bapak Abdullah Sahib) dan Ibunda (Ibu Zarmila), terimakasih karena didikan, doa dan usaha orang tua penulis bisa dapat menyelesaikan pendidikan penulis hingga tahap ini. Terimakasih juga untuk saudara-saudara dan seluruh keluarga penulis yang juga turut serta membantu dan memberikan semangat kepada penulis. Dan tidak lupa pula penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua dosen pembimbing penulis yaitu Ibu Dr. Nuzul Rahmayani, S.H, M.H, dan Ibu Anggun Lestari Surya Mizon, S.H, M.H, berkat bantuan, bimbingan dan arahan mereka penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik dan benar.

Pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Wendra Yunaldi, S.H, M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
2. Ibu Dr. Nuzul Rahmayani, S.H, M.H, selaku Wakil Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
3. Bapak Mahlil Adriaman, S.H, M.H, selaku Ketua Program Studi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
4. Ibu Kartika Dewi Irianto, S.H, M.H, selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
5. Seluruh dosen-dosen yang mengajar di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
6. Seluruh staff yang bekerja di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
7. Teman-teman sejawat penulis di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Atas semua dukungan yang diberikan semoga Allah SWT melimpahkan karunia-Nya dan balasan berlipat ganda. Demikian yang dapat penulis sampaikan, penulis ucapkan terima kasih.

Bukittinggi, Agustus 2022
Penulis

Fitria Putri
Npm.181000274201166



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
A.Latar Belakang Masalah.....	1
B.Rumusan Masalah.....	7
C.Tujuan Penelitian.....	7
D.Manfaat Penelitian.....	8
E.Metode Penelitian	8
F.Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A.Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan.....	13
1. Pengertian Ketenagakerjaan	13
2. Sifat Hukum Ketenagakerjaan.....	17
3. Hubungan Ketenagakerjaan.....	18
B.Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja	13
1. Perjanjian Kerja	29
2. Perjanjian Kerja Bersama	38
C.Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial	40
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.Kewajiban Perusahaan Atas Pengembalian Ijazah Pekerja Setelah Perjanjian Kerja Berakhir Pada Putusan No:13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte	47
1. Duduk Perkara Pada Putusan No: 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte.....	47
2. Analisis Kewajiban Perusahaan Atas Pengembalian Ijazah Pekerja Setelah	

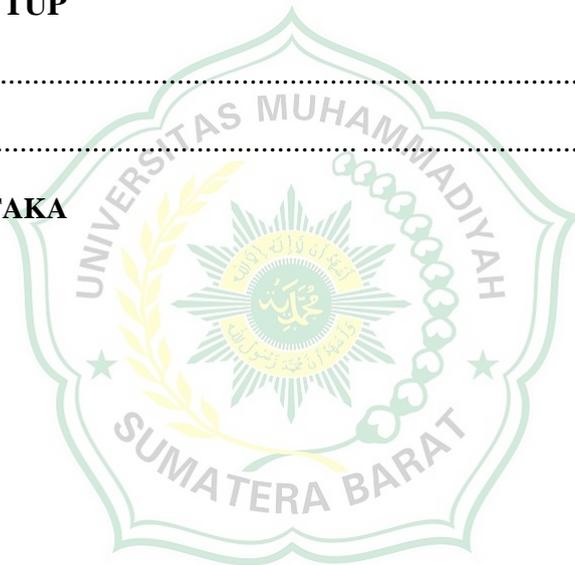
Perjanjian Kerja Berakhir Pada Putusan No:13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte..	49
B.Pertimbangan Hakim Terhadap Ijazah Pekerja yang Tidak Dikembalikan Setelah Perjanjian Kerja Berakhir Pada Putusan No:13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte	66
1. Pertimbangan Hakim Dalam Memutus Perkara No: 13/Pdt.Sus PHI/2019/PN.Tte.....	66
2. Analisis Pertimbangan Hakim Dalam Memutus Perkara No: 13/Pdt. Sus-PHI/2019/PN.Tte.....	69

BAB IV PENUTUP

A.Kesimpulan.....	75
B.Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Keterangan Bimbingan dan Penunjukan Dosen Pembimbing
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
2. Kartu Kendali/ Bimbingan Mahasiswa
3. Salinan Putusan Mahkamah Agung Nomor: 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya aspek ekonomi di Indonesia saat ini pemerintah yang juga tidak mau kalah dengan negara lain, kini memberi berbagai upaya untuk mendorong perekonomian Indonesia. Salah satu contohnya adalah semakin dimudahkannya prosedural perijinan pendirian suatu perusahaan, yang mendorong semakin banyaknya jumlah perusahaan di Indonesia. Hal ini juga memberikan dampak positif lain, yaitu semakin banyaknya lapangan pekerjaan yang tersedia untuk masyarakat. Lapangan pekerjaan sangatlah penting bagi masyarakat. Karena manusia harus bekerja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tanpa bekerja manusia tidak akan dapat mempertahankan hidupnya dengan baik.¹

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

¹Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya:Airlangga University Press, 2008, hlm. 1

Dalam perindustrian para pekerja dapat dikatakan sebagai tenaga kerja. Tenaga Kerja juga dikenal dengan beberapa istilah, misalnya buruh, karyawan atau pegawai. Maksud dari semua peristilahan tersebut mengandung makna yang sama yaitu orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah sebagai imbalannya.²

Dunia perindustrian merupakan salah satu penyedia lapangan pekerjaan yang cukup banyak pada saat ini, bekerja berarti harus dengan adanya hubungan kerja. Bekerja dalam arti adanya hubungan kerja bermakna tenaga kerja mendapatkan nafkahnya dari pemberian orang lain, yaitu majikannya yang biasanya merupakan upah/imbalan atas jerih payah pengerahan tenaganya untuk kepentingan orang yang memerintahkannya.³

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.⁴ Hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

²Darwin Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm. 20

³*Ibid.*, hlm. 1

⁴Agustina Pratiwi, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Ijazahnya Ditahan oleh Perusahaan*”. *Jurnal Advokasi*, Vol. 6, No. 2, Juli 2017, hlm. 160.

Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan pekerja adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana di bidang ketenagakerjaan. Politik pembentukan UU Ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang secara khusus adalah untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat yang adil sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual. Karenanya, pengaturan ketenagakerjaan harus memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.⁵

Suatu hubungan kerja harus dilandasi dengan suatu perjanjian kerja. Menurut Iman Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, yaitu majikan, selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah dan dimana pihak yang lain, majikan, mengikatkan diri untuk memperkerjakan pihak yang satu, buruh, dengan membayar upah.⁶

Di dalam Al-qur'an pengaturan tentang pemenuhan janji diatur secara tegas pada Q.S An-Nahl ayat 91:

وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ وَلَا تَنْقُضُوا الْأَيْمَانَ بَعْدَ تَوْكِيدِهَا وَقَدْ جَعَلْتُمُ اللَّهَ

⁵Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2020, hlm. 16

⁶Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan: Jakarta, 1990, hlm. 51

عَلَيْكُمْ كَفِيلًا إِنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا تَفْعَلُونَ

Artinya:

Dan tepatilah janji dengan Allah apabila kamu berjanji dan janganlah kamu melanggar sumpah, setelah diikrarkan, sedang kamu telah menjadikan Allah sebagai saksi (terhadap sumpah itu). Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu perbuat. (Q.S Surah An-Nahl: 91)

Perusahaan dalam hal ini sebagai pemberi kerja dengan pekerja atau penerima kerja keduanya memiliki hubungan hukum yang timbul akibat adanya perjanjian kerja, yang seharusnya dibuat dan disepakati oleh kedua belah pihak. Hukum perjanjian sendiri memberikan keleluasaan bagi masyarakat untuk membuat perjanjian selagi tidak melanggar norma hukum yang ada. “Perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih yang didasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum”⁷

Kewajiban perusahaan dalam memberikan hak-hak pekerja demi perlindungan hukum dapat diupayakan salah satunya dengan membuat perjanjian dalam hubungan kerja. Perjanjian kerja diatur pada Pasal 1 Angka 14 UU 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

⁷ Salim HS, *Perkembangan Teori dalam Ilmu Hukum cet 2*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2012, hlm .164.

balik antara kedua belah pihak. Sebuah perjanjian sudah seharusnya dibuat oleh para pihak yang didasarkan pada asas-asas perjanjian. Penerapan asas semacam ini dilakukan dalam rangka menciptakan keseimbangan dan memelihara hak-hak yang dimiliki oleh para pihak sebelum perjanjian yang dibuat menjadi perikatan yang mengikat bagi para pihak.⁸ Perjanjian kerja tidak boleh menyalahi hukum, para pihak harus sepakat dan tidak boleh dipaksa maupun terpaksa. Isi perjanjian kerja harus jelas, agar tidak terjadi salah paham dikemudian hari yang mengakibatkan wanprestasi.⁹

Pada saat ini, masih banyak perusahaan yang memberlakukan syarat tertentu dalam perjanjian kerja. Seperti memasukkan persyaratan penahanan ijazah asli pekerja sebagai jaminan kerja. Pada umumnya, ketika seseorang melamar pekerjaan pada suatu perusahaan, perusahaan menerapkan beberapa aturan, salah satunya adalah syarat melampirkan fotokopi ijazah yang telah dilegalisasi sebagai bukti bahwa ijazah tersebut sama dan sesuai dengan aslinya. Akan tetapi, terdapat beberapa perusahaan yang menerapkan sistem penahanan terhadap ijazah asli milik pekerja. Sistem penahanan ijazah tersebut biasanya diterapkan perusahaan kepada pekerja sebagai fungsi jaminan selama perjanjian kerja masih berlaku. Disamping sebagai jaminan sebab lain perusahaan mensyaratkan pelampiran ijazah asli pekerja ketika melamar kerja adalah untuk menunjukkan bahwa pekerja tersebut sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dan alasan perusahaan

⁸Muljadi dan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006, hlm. 14

⁹Mochammad Hanafiq dan Arianto Nugroho, "*Analisis Yuridis Tentang Penahanan Ijazah Atasan Oleh Pengusaha Akibat kesalahan Bawahan*", Vol 4 No 4, 2017

menerapkan sistem penahanan ijazah asli pekerja adalah agar pekerja tidak mudah untuk mengundurkan diri dari perusahaan sehingga menjadikan perusahaan sebagai batu lompatan, yang mengakibatkan perusahaan kehilangan pekerja dan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan.

Ketika perusahaan membuat kebijakan penahanan ijazah asli pekerja dalam perjanjian kerja, harus diatur secara jelas mengenai isi perjanjian tersebut, termasuk persyarat mengenai penahanan ijazah harus jelas dan rinci mengenai tenggang waktu penahannya. Pada beberapa kasus, tidak sedikit perusahaan yang mengingkari perjanjian kerja dengan tidak mengembalikan dan tetap menahan ijazah pekerja meskipun perjanjian kerja telah berakhir, yang mana ijazah tersebut sudah tidak memiliki fungsi jaminan lagi. Sebagaimana terdapat contoh kasus perkara perdata nomor : 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte. Dalam kasus ini Penggugat adalah Jeasika Amelia Tamboto sebagai karyawan training pada perusahaan PT. Esta Dana Ventura pada tanggal 19 Maret 2018 sampai dengan tanggal 27 Oktober 2018, melawan PT. Esta Dana Ventura untuk selanjutnya disebut Tergugat. Dalam gugatannya menerangkan bahwa Tergugat menahan ijazah strata 1 milik Penggugat. Diketahui bahwa ijazah tersebut tidak lagi mempunyai fungsi jaminan karena Penggugat sudah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Tergugat. Dan dokumen asli berupa ijazah tersebut tidak dikembalikan kepada Penggugat meskipun perjanjian kerja telah berakhir.

Pada dasarnya, kebijakan penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan belum diatur dalam perundang-undangan di Indonesia, termasuk Undang-

undang Ketenagakerjaan. Sehingga mengakibatkan adanya kekosongan hukum terkait sah atau tidaknya menahan ijazah pekerja. Dari berbagai uraian diatas maka penulis berkeinginan untuk meneliti lebih dalam mengenai tanggungjawab perusahaan terhadap penahanan ijazah pekerja dengan mengambil judul **“KEWAJIBAN PERUSAHAAN TERHADAP PENGEMBALIAN IJAZAH PEKERJA SETELAH PERJANJIAN KERJA BERAKHIR (Studi Putusan Nomor: 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, adapun permasalahan dalam penelitian ini berangkat dari pertanyaan:

1. Bagaimana bentuk kewajiban perusahaan atas pengembalian ijazah pekerja setelah perjanjian kerja berakhir pada Putusan Nomor: 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte?
2. Bagaimana pertimbangan hakim terhadap ijazah pekerja yang tidak dikembalikan oleh perusahaan setelah perjanjian kerja berakhir pada Putusan Nomor: 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bentuk kewajiban perusahaan atas pengembalian ijazah pekerja setelah perjanjian kerja berakhir.

2. Untuk mengetahui pertimbangan hakim terhadap ijazah pekerja yang tidak dikembalikan oleh perusahaan setelah perjanjian kerja berakhir

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu hukum khususnya hukum perdata.
- b. Mengetahui dan memahami bentuk pemenuhan kewajiban perusahaan dalam kesesuaian perjanjian kerja yang memuat ketentuan khusus penahanan ijazah.

2. Manfaat Praktis

- a. Penulisan penelitian ini bermanfaat sebagai langkah kongkrit dalam memperdalam keilmuan di bidang hukum, khususnya dalam hukum perlindungan tenaga kerja.
- b. Memberikan bahan masukan bagi para pihak yang berkepentingan dan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya.

E. Metode Penelitian

1. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang keadaan yang menjadi objek penelitian sehingga akan mempertegas hipotesa dan dapat membantu memperkuat teori lama atau membuat teori baru.¹⁰

¹⁰Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Hukum*, Bukittinggi : FH UMSB 2018, hlm. 10

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan penelitian ini menggunakan metode *yuridis normatif*, yaitu penelitian hukum yang hanya ditujukan pada peraturan-peraturan tertulis sehingga penelitian ini sangat erat hubungannya pada perpustakaan karena akan membutuhkan data-data yang bersifat sekunder dari perpustakaan.¹¹

3. Sumber Data dan Bahan Hukum

Bahan hukum sebagai sumber penelitian hukum digunakan untuk memecahkan permasalahan hukum, sehingga bahan hukum merupakan bagian terpenting dalam penelitian hukum.¹² Pada penulisan penelitian *yuridis normatif*, bahan pustaka merupakan data dasar yang dalam (ilmu) penulisan digolongkan sebagai data sekunde. Data sekunder adalah data yang diperoleh penulis dari berbagai studi kepustakaan serta peraturan Perundang-undangan, Buku-buku, Literatur serta pendapat para ahli yang berkaitan dengan permasalahan penulisan ini yang terdiri dari:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer terdiri dari Perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan Perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.¹³ Bahan hukum primer yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu:

¹¹*Ibid*, hlm. 11

¹²Dyah Ochtorina Susanti dan Aan Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, Jakarta : Sinar Grafika, 2015, hlm. 3

¹³Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Prenada Media, 2005, hlm. 141

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
5. Putusan Mahkamah Agung nomor : 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang erat kaitannya dengan hukum primer dan dapat membantu menganalisa, memahami dan menjelaskan bahan hukum primer seperti hasil penelitian skripsi, tesis, disertasi, karya tulis dari kalangan hukum, teori atau pendapat ahli.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder; contohnya seperti kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif, dan lain sebagainya.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan metode *library research* (penelitian kepustakaan), yaitu melakukan penelitian dengan berbagai sumber baca seperti : peraturan Perundang-undangan, Jurnal, buku-buku,

dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian.¹⁴ Dalam penulisan penelitian ini, penulis juga memperoleh data berupa dokumen putusan Pengadilan Hubungan Industrial yaitu Putusan Nomor: 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte.

5. Teknik Pengolahan Data

- a. Pengelompokan, dilakukan supaya data yang terkumpul mudah untuk dicari kapan diperlukan oleh peneliti.
- b. Editing, dengan melakukan pengeditan data sesuai dengan kebutuhan penelitian.

6. Analisa Data

Setelah melakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperoleh dari hasil kajian kepustakaan, maka penulis akan menganalisis data tersebut menggunakan metode kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan data deskriptif. Maka dari hasil tersebut penulis dapat menarik kesimpulan secara deduktif yaitu penarikan kesimpulan dari yang bersifat umum kepada yang bersifat khusus.

F. Sistematika Penulisan

Agar penelitian ini tersusun secara sistematis, maka penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Terdiri dari Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian.

¹⁴Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta :Sinar Grafika,2016, hlm. 105

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Terdiri dari Tinjauan Umum tentang Penahanan Ijazah Pekerja oleh Perusahaan.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Terdiri dari Tanggung jawab perusahaan dalam membuat Perjanjian Kerja dengan pekerja dan sejauh mana upaya hukum yang dapat diberikan terhadap pekerja yang ijazahnya ditahan oleh perusahaan setelah perjanjian kerja berakhir.

BAB IV : PENUTUP

Terdiri dari Kesimpulan dan Saran.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum. Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu. Tiap istilah ditetapkan arti dan batasan maknanya setajam dan sejelas mungkin dirumuskan dalam suatu definisi. Istilah dan arti tersebut diupayakan agar digunakan secara konsisten.¹⁵

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Terdapat beberapa pendapat atau batasan tentang pengertian hukum ketenagakerjaan/perburuhan. Molenaar memberikan batasan pengertian *arbeidsrechts* adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa. Menurut Mr. MG Levenbach, hukum perburuhan sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu. Iman Soepomo memberikan batasan pengertian hukum

¹⁵Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009, hlm. 2

perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada sebelum, selama, dan sesudah kerja.

Di dalam berbagai literatur dikemukakan, apa yang dimaksudkan dengan Hukum Perburuhan adalah:¹⁶

- a. Menurut Molenaar, hukum perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.
- b. Menurut Mok, hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko sendiri.
- c. Menurut Soetikno, hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja.
- d. Menurut N.E.H van Esveld, hukum perburuhan adalah tidak hanya meliputi hubungan kerja dengan pekerjaan dilakukan dibawah pimpinan, tetapi juga meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja atas tanggung jawab dan risiko sendiri.

¹⁶Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori&Praktik di Indonesia*, Jakarta : Prenadamedia Grup, 2019, hlm. 4

- e. Menurut Halim, hukum perburuhan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak, baik pihak buruh/pekerja maupun pihak majikan.
- f. Menurut Daliyo, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
- g. Menurut Syahrani, hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan, yaitu hubungan antara buruh dan majikan dengan perintah (penguasa).

Sebagaimana layaknya sumber dari hukum lainnya, sumber hukum ketenagakerjaan juga bersumber dari:¹⁷

- a. Kebiasaan

Utrecht menyatakan, “Hukum kebiasaan adalah himpunan kaidah-kaidah yang biar pun tidak ditentukan oleh badan-badan perundang-undangan dalam suasana “*werkelijheid*” (kenyataan) ditaati juga, karena orang sanggup menerima kaidah-kaidah itu sebagai hukum dan ternyata kaidah-kaidah tersebut dipertahankan oleh penguasa-penguasa masyarakat lain yang tidak termasuk lingkungan badan-badan perundang-undangan”.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut kebiasaan terjadi antara pekerja/buruh dan pemberi kerja yang dilakukan berulang-ulang dan

¹⁷ *Ibid*, hlm. 9

diterima masyarakat (para pihak baik pekerja/buruh maupun pemberi kerja).

b. Yurisprudensi

Dalam hukum ketenagakerjaan, semenjak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, maka putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap (*in kracht*) akan menjadi dasar hukum bagi hakim untuk memutus perkara serupa.

c. Perjanjian

Perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lain untuk melaksanakan atau tidak melaksanakan suatu hal, sehingga pihak-pihak yang mengadakan perjanjian tersebut terikat oleh isi perjanjian yang mereka buat. Dalam kaitannya dengan sumber hukum perjanjian, merupakan ciri khas hukum ketenagakerjaan karena sumber hukum ini datangnya dari para pihak yang terikat dalam hukum ketenagakerjaan.

d. Traktat/Perjanjian Internasional

Berkaitan dengan traktat memang Indonesia tidak pernah membuat perjanjian dengan negara lain berkaitan dengan ketenagakerjaan. Namun perlu diperhatikan bahwa Indonesia telah meratifikasi beberapa konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang bisa dijadikan juga sumber hukum, konvensi tersebut adalah:

1. *Convention* No. 98 tentang hak untuk berorganisasi dan berunding bersama.
2. *Convention* No. 100 tentang hak pengupahan yang sama bagi buruh lelaki dan perempuan yang mengerjakan pekerjaan yang sama mengikatkan diri untuk memberi upah sesuai dengan perjanjian yang bersangkutan.

2. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Sifat hukum ketenagakerjaan di Indonesia secara umum ada dua yaitu sifat mengatur dan bersifat memaksa. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia bersifat mengatur karena hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengatur hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha bahwa dengan pemerintah. Sifat hukum mengatur disebut juga bersifat fakultatif yang artinya hukum yang mengatur/melengkapi.¹⁸ Sebagai contoh aturan ketenagakerjaan yang bersifat mengatur/fakultatif yaitu sebagai berikut:

- a. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan (Pasal 51 ayat 1 UU Ketenagakerjaan)
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan (Pasal 10 ayat 1 UU Ketenagakerjaan)
- c. Hak pekerja/buruh untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 171 UU Ketenagakerjaan)

¹⁸Muhammad Sadi dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta : Kencana, 2020, hlm. 34

- d. Hak melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Adapun hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang bersifat imperatif (memaksa), artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar, sebagai berikut:¹⁹

- a. Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan, baik mental maupun fisik tenaga kerja (Pasal 35 ayat (3) UU Ketenagakerjaan)
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan (Pasal 58 ayat (1) UU Ketenagakerjaan)
- c. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin (Pasal 57 ayat (1) UU Ketenagakerjaan)
- d. Kewajiban membayar ganti rugi pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu (Pasal 62 UU Ketenagakerjaan).

3. Hubungan Ketenagakerjaan

Dalam praktik sehari-hari ada beberapa pihak yang terkait sehubungan dengan ketenagakerjaan.

¹⁹ *Ibid*, hlm. 35

a. Pemberi Kerja²⁰

Pemberi kerja adalah orang, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

(1) Perseorangan

Pada praktiknya, “orang” yang menjalankan suatu perusahaan dikenal dengan bentuk Perusahaan Dagang (P.D), Perusahaan Bangunan (P.B), atau Usaha Dagang (U.D).

Dengan tidak berbadan hukum, maka orang sebagai pengusaha bertanggung jawab secara pribadi (*personal liability*) terhadap para pekerja-nya.

(2) Persekutuan

Persekutuan merupakan bentuk kerjasama usaha antara dua orang atau lebih (biasanya disebut “sekutu”) yang saling mengikatkan diri untuk menjalankan suatu perusahaan. Adapun bentuk dari persekutuan dikelompokkan sebagai berikut:

a. Persekutuan Perdata (*maatschap*)

Persekutuan perdata merupakan bentuk kerjasama antara dua sekutu atau lebih yang saling mengikatkan diri untuk memberikan suatu pemasukan (*inbreng*) berupa uang, barang atau tenaga kedalam perusahaan.

²⁰Almaududi, *Hukum Ketenagakerjaan Hubungan Kerja Dalam Teori dan Praktik*, Jakarta: Kaifa Publishing, 2017, hlm. 2

Pada prinsipnya, perbuatan atau tindakan hukum seorang sekutu adalah tindakan pribadi si sekutu. Oleh karena itu, sekutu yang bertanggung jawab memenuhi kewajiban perusahaan kepada pekerja, hanyalah sekutu yang melakukan perjanjian/perikatan dengan pekerja tersebut.

b. Firma (*vennootshap onder firma*)

Firma adalah persekutuan perdata yang didirikan untuk menjalankan perusahaan dengan nama bersama. Pada prinsipnya, setiap sekutu di dalam firma berwenang untuk berbuat dan bertindak keluar untuk dan atas nama (*on and behalf*) firma tanpa memerlukan kuasa ataupun persetujuan. Oleh karena itu, dalam hal harta/kekayaan firma tidak cukup memenuhi kewajiban firma kepada pekerjanya, maka pemenuhan kewajiban tersebut dipikulkan terhadap kekayaan pribadi seluruh sekutu firma.

c. Persekutuan Komanditer (*Commanditair Vennootschap*)

Persekutuan komanditer atau *Commanditair Vennootschap* (“CV”) adalah persekutuan firma yang mempunyai satu orang atau lebih sekutu aktif dan sekutu pasif yang melakukan pengurusan perusahaan. Sekutu aktif selaku “pengusaha” mempunyai tanggung jawab yang tidak terbatas (*unlimited liability*) dalam pemenuhan kewajiban CV terhadap pekerjanya.

(3) Badan Hukum

Apabila badan hukum menjalankan suatu perusahaan, maka yang disebut sebagai “pengusaha” adalah badan hukum itu sendiri, bukan organ-organnya. Adapun bentuk-bentuk dari badan hukum terdiri atas:

a) Perseroan Terbatas (“PT”)

Berdasarkan Pasal ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dijelaskan bahwa PT adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pada Pasal 109 angka (1) Undang-Undang tersebut, PT didefinisikan sebagai Perseroan Terbatas yang selanjutnya disebut Perseroan adalah sebagai badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham atau Badan Hukum perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro dan Kecil

sebagaimana diatur dalam perundang-undangan mengenai Usaha Mikro dan Kecil.²¹

PT merupakan persekutuan modal yang terdiri atas saham, didirikan berdasarkan perjanjian untuk melakukan kegiatan usaha, dan dilahirkan melalui proses hukum dalam bentuk pengesahan pemerintah. Dikarenakan PT merupakan badan hukum, maka kegiatan sehari-harinya dilakukan oleh organ-organ PT yang terdiri dari Direksi, Dewan Komisaris, dan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

Meskipun Direksi merupakan organ yang mempunyai wewenang mewakili PT dalam mengadakan perjanjian kerja, bukan berarti anggota Direksi “selaku pribadi” ikut memikul tanggung jawab pelaksanaan kewajiban PT terhadap pekerja. Pihak yang bertanggung jawab dalam pemenuhan hak pekerja adalah PT itu sendiri.

b) Perusahaan Umum (“Perum”)

Perum merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang seluruh modalnya dimiliki negara. Tujuan didirikannya Perum adalah untuk memberikan kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang bermutu/berkualitas tinggi dan tentunya dengan harga yang terjangkau.

²¹Undang-Undang Perseroan Terbatas Pasca Undang-Undang Cipta Kerja, www.hukumperseroanterbatas.com, diakses 01 Juli 2022

Sebagai badan hukum, organ Perum terdiri dari Menteri, Dewan Pengawas dan Direksi. Prinsip pertanggungjawaban Perum terhadap pekerjanya sama dengan prinsip pertanggungjawaban PT terhadap pekerjanya.

c) Koperasi

Koperasi merupakan badan usaha yang berbadan hukum yang beranggotakan orang perseorangan atau badan hukum, yang kegiatannya dilakukan berdasarkan prinsip Koperasi, dan sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.

Sebagai badan hukum organ Koperasi terdiri atas Rapat Anggota, Pengurus, dan Pengawas. Prinsip pertanggungjawaban Koperasi terhadap pekerjanya sama dengan prinsip pertanggungjawaban PT terhadap pekerjanya.

d) Yayasan

Yayasan merupakan badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu dibidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota. Dalam menjalankan kegiatannya Yayasan diwakili oleh organ Yayasan yaitu: Pembina, Pengurus dan Pengawas. Prinsip pertanggungjawaban Yayasan terhadap pekerjanya sama dengan prinsip pertanggungjawaban PT terhadap pekerjanya.

e) Perkumpulan

Perkumpulan merupakan berkumpulnya dan bekerjasamanya orang-orang yang sama-sama mempunyai kepentingan baik materil maupun moral spiritual. Prinsip pertanggungjawaban Perkumpulan terhadap pekerjanya sama dengan prinsip pertanggungjawaban PT terhadap pekerjanya.

b. Pekerja²²

Pengertian pekerja menurut UU Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Bentuk atau jenis pekerja dikenal dengan berbagai nama dan sebutan.

1) Pekerja Tetap

Penyebutan pekerja tetap (*permanent employee*) digunakan bagi pekerja yang dalam hubungan kerjanya didasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Waktu tidak tertentu dimaknai sebagai tidak adanya batasan waktu dalam perjanjian kerja bagi pekerja untuk bekerja pada perusahaan.

2) Pekerja Kontrak

Pekerja Kontrak (*fixed-term employee*) atau kadang disebut sebagai pekerja tidak tetap, pada dasarnya merupakan pekerja yang dalam hubungan kerjanya didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Waktu tertentu dimaknai bahwa adanya kesepakatan mengenai batasan waktu di dalam perjanjian kerja.

²²Almaududi, *Op Cit*, hlm. 15

Penentuan batas waktu tersebut juga diserahkan kepada pekerja dan pengusaha untuk mengaturnya sesuai kesepakatan. Namun, harus tetap memperhatikan dan mematuhi batasan-batasan waktu yang telah ditentukan peraturan perundang-undangan.

3) Pekerja Asing

Pekerja asing atau Tenaga Kerja Asing (TKA) merupakan WNA pemegang visa yang bekerja di wilayah Indonesia.

4) Pekerja *Outsourcing*

Outsourcing adalah penggunaan tenaga kerja dari pihak ketiga yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu di dalam perusahaan.²³ Pada dasarnya pekerja *outsourcing* merupakan pekerja yang diwajibkan oleh ketentuan UU Ketenagakerjaan diikat dengan PKWT dan PKWTT. Sehingga, mereka merupakan Pekerja Tetap dan Pekerja Kontrak dari perusahaan *outsourcing* itu sendiri.

c. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pemberi Kerja

1. Hak dan Kewajiban Pekerja

Menurut Darwin Prints, yang dimaksud dengan hak disini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban

²³Tim Redaksi CNBC Indonesia, Mengenal Apa Itu *Outsourcing*, Tenaga pengganti Honorer 2023, www.cnbcindonesia.com, diakses 02 Juli 2022

adaalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.²⁴

Hak-hak bagi pekerja dapat diuraikan sebagai berikut:²⁵

- a. Hak mendapatkan upah/gaji.
- b. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.
- c. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya.
- d. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi.
- e. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- f. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja.
- g. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan
- h. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan
- i. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian melalui pengadilan.

²⁴Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2019, hlm. 50

²⁵Abdul Khakim, *Op Cit*, hlm. 92

Disamping mempunyai hak-hak tersebut diatas, tenaga kerja juga mempunyai kewajiban-kewajiban, yaitu:

- a. Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikan;
 - b. Wajib mematuhi peraturan perusahaan;
 - c. Wajib mematuhi perjanjian kerja
 - d. Wajib mematuhi perjanjian perburuhan;
 - e. Wajib menjaga rahasia perusahaan;
 - f. Wajib mematuhi peraturan majikan;
 - g. Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.
2. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja²⁶
- Hak-hak bagi pekerja dapat diuraikan sebagai berikut:
- a. Menjatuhkan denda atas pelanggaran sesuatu hal apabila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan.
 - b. Minta ganti rugi buruh, bila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik Perusahaan maupun milik pihak ketiga oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya.
 - c. Memperhitungkan upah dengan:
 - a) Denda, potongan, dan ganti rugi
 - b) Sewa rumah yang disewakan oleh pengusaha kepada buruh dengan perjanjian tertulis

²⁶*Ibid*, hlm.97

- c) Uang muka atas upah, kelebihan upah yang telah dibayarkan dan cicilan hutang buruh terhadap pengusaha.

Disamping mempunyai hak-hak tersebut diatas, pemberi kerja juga mempunyai kewajiban-kewajiban, yaitu:

- a. Memberikan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi kepada pekerja/buruh
- b. Bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerja/buruh melalui pelatihan kerja
- c. Menanggung segala hal dan/atau biaya yang diperlukan dalam pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja
- d. Memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh mengenai maksud perpanjangan PKWT paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir.
- e. Melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama
- f. Memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perburuhannya kepada pekerja/buruh, termasuk mencetak dan membagikannya
- g. Berupaya agar jangan terjadi PHK.

B. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja

Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.²⁷

1. Perjanjian Kerja

(a) Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain.²⁸ Perjanjian kerja itu sendiri adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dari pengertian tersebut ada beberapa unsur yang terdapat dalam perjanjian kerja yaitu:

1. Adanya unsur perintah

Pekerja/buruh harus tunduk pada perintah pengusaha. Hal ini berarti bahwa kedudukan pekerja/buruh dan pengusaha tidak sama/subordinasi, dimana satu pihak berkedudukan di atas pihak (pihak yang memerintah) dan pihak yang lainnya berkedudukan di bawah (pihak yang diperintah).

²⁷Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang : Semarang Univeristy Press, 2008, hlm. 15

²⁸Falentino Tampongongoy, “Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia”, Vol I, No 1, Januari-Maret 2013, hlm. 147

2. Adanya unsur pekerjaan

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pekerjaan tersebut harus ada dan dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh atas perintah pengusaha. Perjanjian tersebut menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak.

3. Adanya unsur Upah

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja.

(b) Bentuk Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Saat ini pada umumnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis dengan maksud lebih menjamin kepastian hukum tetapi kadang-kadang masih ada perjanjian kerja yang dibuat secara lisan. Berdasarkan ketentuan pasal 63 UU Ketenagakerjaan, jika demikian pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja /buruh tersebut.

(c) Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai sebagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam

pasal 1320 KUHPperdata. Ketentuan UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :²⁹

Kesepakatan kedua belah pihak;

- a) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- b) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- c) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja dibuat dengan kesepakatan kedua belah pihak yaitu pengusaha dengan pekerja/buruh. Artinya para pihak sepakat mengikatkan diri untuk menyetujui segala sesuatu sesuai yang diperjanjikan. Pengusaha setuju dengan apa yang dikehendaki oleh pekerja/buruh demikian pula sebaliknya.

Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum bermakna bahwa pengusaha maupun pekerja/buruh menurut hukum mampu/cakap membuat perjanjian kerja.

Pekerjaan merupakan objek perjanjian kerja. Pekerjaan yang diperjanjikan ini harus ada, jelas dan dapat dilakukan oleh pekerja. Pekerjaan pada umumnya berkaitan dengan dengan keterampilan/keahlian pekerja, sehingga wajar apabila hak dan kewajiban yang timbul pada diri para pihak menjadi beragam pada setiap perjanjian dibuat. Dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh

²⁹Suratman, *Op Cit*, hlm. 62

bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(d) Macam Perjanjian Kerja

Jenis perjanjian kerja berdasarkan ketentuan pasal 56 UU Ketenagakerjaan dibedakan dalam perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk tidak waktu tertentu.³⁰

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”)

PKWT diatur dalam ketentuan Pasal 57-66 UU Ketenagakerjaan.

PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

PKWT tidak dapat dibuat untuk perjanjian kerja tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan dan penajakan.³¹

³⁰Abdullah Sulaiman, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta : YPPSDM Jakarta, 2019, hlm. 163

Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. PKWT dapat diperpanjang atau diperbarui, yang diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanyalah boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Sedangkan di dalam Pasal 81 angka 12 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 56 UU Ketenagakerjaan, pada ayat (3) pasal tersebut mengatur bahwa jangka waktu selesainya perjanjian kerja waktu tertentu ditentukan dalam perjanjian kerja. Undang-Undang Cipta Kerja juga mengatur bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.³² Aturan tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut, pengaturan untuk PKWT dibedakan menjadi:

- a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Jangka Waktu
Terdiri dari pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau

³¹*Ibid*, hlm. 164

³² Dewa Gede Giri Santosa, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi dan Permasalahannya", *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol 17 No 2, Agustus 2021, hlm. 183

produk tambahan yang masih dalam waktu tidak terlalu lama.

Dapat dilaksanakan untuk paling lama 5 (lima) tahun.

b) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Selesainya Suatu Pekerjaan Tertentu

Terdiri dari pekerjaan yang sekali selesai dan pekerjaan yang sementara sifatnya, dapat dilaksanakan dengan jangka waktu yang didasarkan atas kesepakatan para pihak.

c) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerjaan Tertentu Lainnya yang Jenis dan Sifat atau Kegiatannya Bersifat Tidak Tetap

Dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian dengan jangka waktu maksimal tidak boleh melebihi 3 (tiga) bulan berturut-turut.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”)

Dalam rangka melihat dan memastikan kemampuan seorang pekerja, benar-benar sesuai dan memenuhi standar yang dibutuhkan perusahaan, Pasal 60 ayat (1) UU Ketenagakerjaan memberikan hak kepada pengusaha untuk “dapat” mensyaratkan masa percobaan kerja (*probation period/trial period*) paling lama 3 (tiga) bulan. Kata “dapat” mengisyaratkan bahwa pengaturan tersebut bersifat tidak memaksa (*fakultatif*). Dengan kata lain, pengusaha berhak untuk mensyaratkan ataupun tidak mensyaratkan

masa percobaan kerja bagi Pekerja Tetap.³³ Syarat utama diadakannya masa percobaan adalah harus dicantumkan (secara tertulis) di dalam PKWTT atau dalam surat pengangkatan tentang masa percobaan. Apabila pengusaha tidak mencantumkan (secara tertulis) syarat masa percobaan di dalam PKWTT ataupun surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada.

(e) Berakhirnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja akan membawa konsekuensi berakhirnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.³⁴ Berikut antara lain penyebab perjanjian kerja berakhir :

1. Pekerja Meninggal Dunia

Baik PKWTT maupun PKWT pastilah akan berakhir karena hukum ketika pekerja meninggal dunia. Konsekuensi yuridisnya, bagi ahli waris Pekerja Tetap, berdasarkan Pasal 166 UU Ketenagakerjaan berhak untuk memperoleh sejumlah uang. Bagi ahli waris Pekerja Kontrak, berdasarkan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan tidak berhak atas ganti rugi sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

2. Berakhirnya Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Ketentuan berakhirnya perjanjian kerja karena berakhirnya jangka waktu berlaku hanya untuk perjanjian kerja dalam bentuk PKWT.

³³Almaududi, *Op cit*, hlm. 37

³⁴*Ibid*, hlm. 52

3. Adanya Putusan Pengadilan dan/atau Putusan atau Penetapan lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) Berakhirnya perjanjian kerja karena adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan Lembaga Penyelesaian Hubungan Perselisihan Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) pada dasarnya timbul karena adanya perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Di dalam UU Ketenagakerjaan terdapat 9 (sembilan) alasan perusahaan boleh melakukan PHK, seperti:

1. Perusahaan bangkrut
2. Perusahaan tutup karena merugi
3. Perubahan status perusahaan
4. Pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja
5. Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat
6. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun
7. Pekerja/buruh mengundurkan diri
8. Pekerja/buruh meninggal dunia
9. Pekerja/buruh mangkir.

Melihat pada Undang-Undang Cipta Kerja menambah 5 (lima) poin lagi alasan perusahaan boleh melakukan PHK, diantaranya meliputi:

1. Perusahaan melakukan efisiensi.

2. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan.
3. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang.
4. Perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja/buruh.
5. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.

Dalam literatur hukum ketenagakerjaan dikenal adanya beberapa jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu :³⁵

(a) PHK oleh Majikan/Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan atau pengusaha adalah yang sering terjadi baik karena kesalahan-kesalahan pihak buruh maupun kondisi perusahaan.

(b) PHK oleh Pekerja/Buruh

Pihak pekerja/buruh dapat saja memutuskan hubungan kerjanya dengan persetujuan pihak majikan pada setiap saat yang dikehendakinya.

(c) PHK Demi Hukum

Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena sendirinya sehubungan

³⁵Nikodemus Maringan, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Vol 3, Edisi 3, 2015, hlm. 3

dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh.

(d) PHK oleh Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)

Masing-masing pihak dalam perjanjian kerja dapat meminta pengadilan agar hubungan kerja diputus berdasarkan alasan penting. PHK oleh pengadilan bisa terjadi dengan alasan/sebab:

- a. PHK karena perusahaan pailit (berdasarkan putusan Pengadilan Niaga)
- b. PHK terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga PPHI
- c. PHK karena berakhirnya PK

4. Adanya Keadaan atau Kejadian Tertentu

Keadaan atau kejadian tertentu baru dapat menyebabkan suatu perjanjian kerja berakhir, sepanjang di dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) telah mencantumkan secara tegas bentuk-bentuk kejadian atau keadaan tertentu tersebut.

2. Perjanjian Kerja Bersama (“PKB”)

(1) Pengertian Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

PKB merupakan bagian dari perjanjian *innominaat* (tak bernama) yang maknanya adalah perjanjian yang tidak mempunyai pengaturan secara

husus dalam KUHPerdata sehingga kepadanya tidak berlaku ketentuan dari KUHPerdata dengan sistem tertutup melainkan dengan sistem terbuka. Melalui sistem terbuka dengan asas kebebasan berkontrak, terbuka luas kemungkinan bagi serikat pekerja dan pengusaha mengembangkan muatan PKB sesuai dengan kepentingan dan kebutuhan mereka. Dikaitkan dengan KUHPerdata, terhadap PKB dapat berlaku antara lain pasal 1319 KUHPerdata yang berbunyi “semua perjanjian, baik yang mempunyai nama khusus maupun yang tidak dikenal dengan suatu nama tertentu tunduk pada peraturan umum yang termuat dalam bab ini dan bab yang lalu.”³⁶

(2) Relasi Perjanjian Kerja Bersama (“PKB”) dan Peraturan Perusahaan (“PP”)

Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. PP merupakan aturan yang dibuat secara sepihak oleh pengusaha, yang berisi ketentuan yang memiliki kesamaan dengan PKB, dan diberlakukan untuk para pekerja di suatu perusahaan. PP dapat dibuat apabila dalam perusahaan terdapat paling sedikit 10 (sepuluh) orang pekerja yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pada hakikatnya keberlakuan PP dalam suatu perusahaan digantikan oleh PKB apabila PKB telah dibuat dan berlaku. Muatan yang diatur dalam PP paling sedikit berisi :

³⁶Ahmad Rizki Sridadi, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, Malang: Empatdua Media, 2016, hlm. 15

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban pekerja;
- c. Syarat kerja;
- d. Tata tertib perusahaan;
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan

(3) Relasi Perjanjian Kerja Bersama (“PKB”) dan Perjanjian Kerja

Dalam suatu perusahaan, keberadaan PKB dan Perjanjian kerja dapat hadir secara bersamaan selama muatan ketentuan perjanjian kerja selaras dengan muatan ketentuan PKB. Keberadaan PKB diperoleh melalui musyawarah yang berlaku untuk seluruh pekerja dan perusahaan. Sedangkan perjanjian kerja dibuat secara sepihak oleh perusahaan untuk pekerja sebagai individu sehingga perjanjian kerja cenderung mengikuti kehendak dan kepentingan pengusaha.

C. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan, baik dan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan Perundang-Undangan. Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Hal ini terjadi karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikat diri dalam suatu hubungan kerja. Apabila salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam

hubungan kerja tersebut, sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis, oleh karena itu, perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 akan dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.³⁷

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Pengadilan Hubungan Industrial, yang dimaksud dengan Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.³⁸

a. Perselisihan Hak

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 UUPHI, perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.³⁹

³⁷Abdullah Sulaiman, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta Timur : Yayasan Pendidikan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM), 2019, hlm. 380

³⁸*Ibid*, hlm.381

³⁹Ida Hanifah, *Hukum ketenagakerjaan Di Indonesia*, Medan : CV. Pustaka Prima (Anggota IKAPI), 2020, hlm. 187

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa perselisihan hak (*rechtsgeschi*) merupakan perselisihan hukkkum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak termasuk di dalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Karena itu, menurut Iman Soepomo, perselisihan hak ini terjadi karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan hubungan kerja, sedangkan H.P Rajaguk menyebut perselisihan hak ini sebagai perselisihan hukum, yakni perselisihan kolektif atau perselisihan perseorangan antara majikan atau serikat majikan dengan serikat buruh atau buruh perorangan mengenai pelaksanaan atau penafsiran perjanjian ketenagakerjaan atau perjanjian kerja.⁴⁰

b. Perselisihan kepentingan⁴¹

Menurut Pasal 1 angka 3 UUPPHI perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungn 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. Perselisihan kepentingan atau disebut pula *belangen geschil*, menurut Iman Soepomo terjadi karena ketidaksesuaian dalam perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan ketenagakerjaan.

⁴⁰*Ibid.*, hlm. 187

⁴¹*Ibid.*, hlm. 188

Dari pengertian di atas, jelaslah perbedaan antara perbedaan antara kedua jenis perselisihan tersebut. Yakni, tentang perselisihan hak, objek sengketa adalah tidak dipenuhinya hak yang telah ditetapkan karena adanya perbedaan dalam implementasi atau penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang melandasi hak yang disengketakan. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan, objek sengketa karena tidak adanya kesesuaian paham/pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undangan, atau perjanjian kerja bersama.

Maka dapat disimpulkan bahwa dalam perselisihan hak yang dilanggar adalah hukumnya, baik yang ada dalam peraturan perundang-undangan, dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan menyangkut pembuatan hukum dan/atau perubahan terhadap substansi hukum yang sudah ada.

b. Perselisihan pemutusan hubungan kerja⁴²

Berdasarkan Pasal 1 angka 4 UUPPHI, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

⁴²*Ibid*, hlm. 189-192

Perselisihan mengenai PHK selama ini paling banyak terjadi karena tindakan PHK yang dilakukan oleh salah satu pihak dan pihak lain tidak dapat menerimanya. PHK dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun pekerja/buruh. Dari pengusaha dilakukan karena pekerja/buruh melakukan berbagai tindakan atau pelanggaran. Demikian sebaliknya, PHK juga dapat dilakukan atas permohonan buruh/pekerja karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada buruh/pekerja.

Meskipun dalam undang-undang sudah menetapkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, secara bersama-sama dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK. Namun demikian, PHK sering kali tidak dapat dihindari. Hal ini dapat dipahami karena hubungan antara buruh/pekerja dengan pengusaha didasarkan atas kesepakatan untuk mengikat diri dalam suatu hubungan kerja. Jika salah satu sudah tidak menghendaki lagi untuk terikat atau diteruskan dalam hubungan kerja, sulit untuk mempertahankan hubungan kerja yang harmonis di antara kedua belah pihak.

UU Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai tata cara PHK serta dasar-dasar yang dapat dijadikan alasan PHK termasuk larangan bagi pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan :

- 1) Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus
- 2) Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 3) Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- 4) Pekerja/buruh menikah
- 5) Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
- 6) Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan, atau perjanjian kerja bersama
- 7) Pekerja/buruh mendirikan menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
- 8) Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan

- 9) Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan
- 10) Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kewajiban Perusahaan Atas Pengembalian Ijazah Pekerja Setelah Perjanjian Kerja Berakhir Pada Putusan Nomor: 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte

1. Duduk Perkara Pada Putusan Nomor: 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte

Duduk perkara pada Putusan Nomor: 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte bermula dari Jeasika Amelia Tamboto selaku Penggugat yang merupakan karyawan training pada perusahaan PT. Esta Dana Ventura pada tanggal 19 Maret 2018 sampai dengan tanggal 12 Mei 2018. Diketahui bahwa PT. Esta Dana Ventura selaku Tergugat menahan ijazah strata 1 (satu) milik Penggugat sebagai jaminan kerja. Bukti penahanan ijazah tersebut disertai oleh tanda terima yang diberikan Tergugat kepada Penggugat tertanggal 13 Maret 2018.

Pada tanggal 12 Mei 2018 Penggugat diangkat sebagai kepala Operasional/ Operasional Koordinator di PT. Esta Dana Ventura Cabang Ternate.⁴³ Namun, atas dasar audit internal Penggugat dipecat secara lisan pada akhir bulan September dan dianjurkan untuk mengisi form pengunduran diri yang berasal dari Perusahaan Penggugat pada bulan Oktober 2018. Berdasarkan hal tersebut ijazah milik Penggugat yang ditahan oleh Tergugat tidak memiliki fungsi jaminan lagi dan harus

⁴³Salinan Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte, hlm. 2

dikembalikan ke Penggugat karena sudah berakhirnya hubungan kerja diantara kedua belah pihak.

Menurut Penggugat selisih keuangan pada perusahaan sudah ditafsirkan sebagai perbuatan pidana ditandai dengan adanya laporan kepada pihak berwajib sehingga berujung pada kasus pidana di Pengadilan Negeri Ternate. Sehingga pihak Tergugat tidak dapat lagi untuk tetap menahan ijazah milik Penggugat. Seharusnya nilai kerugian perusahaan tidak sebanding dengan perjuangan Penggugat untuk mendapatkan ijazah tersebut.⁴⁴

Oleh karena itu, Penggugat memohonkan kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate, untuk mengambil putusan hakim yang amarnya dapat penulis disimpulkan sebagai berikut :⁴⁵

- a. Menyatakan bahwa benar Jeasika Amelia Tamboto atau Penggugat adalah benar karyawan di PT. Esta Dana Ventura
- b. Memerintahkan PT. Esta Dana Ventura untuk mengembalikan dokumen asli/ijazah milik Penggugat Jeasika Amelia Tamboto.
- c. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat atas tidak menjadi jaminan terhadap penahanan ijazah sebesar Rp.50.000.000,- (lima puluh juta Rupiah).

Menanggapi gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban yang menyatakan bahwa Penggugat tidak beritikad baik untuk mengembalikan sisa uang senilai Rp. 28.146,000,- (dua puluh

⁴⁴ *Ibid*, hlm. 2

⁴⁵ *Ibid*, hlm.5

delapan juta seratus empat puluh enam ribu Rupiah) yang digelapkan tersebut kepada Tergugat, maka berdasar dan beralasan bagi Tergugat untuk menerima dan menahan ijazah Penggugat sebagai jaminan sampai Tergugat memperoleh kembali seluruh uang yang digelapkan Penggugat dalam jumlah di atas. Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk menolak tuntutan Penggugat tersebut, dan memutus bahwa Tergugat berdasar menerima dan menahan ijazah Penggugat sebagai Jaminan sampai Penggugat melaksanakan kewajiban berupa pengembalian seluruh uang yang digelapkan kepada Tergugat.

Menurut Tergugat, Tergugat tidak melakukan PHK kepada Penggugat meskipun pada saat itu terbukti adanya penyimpangan hasil audit yang dilakukan Penggugat. Tergugat berupaya menyelesaikan permasalahan tersebut secara kekeluargaan dengan harapan Penggugat segera mengembalikan uang yang digelapkannya tersebut, namun pada tanggal 1 Oktober 2018 Penggugat menyerahkan surat pengunduran diri kepada Tergugat.

2. Analisis Kewajiban Perusahaan Atas Pengembalian Ijazah Pekerja Setelah Perjanjian Kerja Berakhir Pada Putusan Nomor: 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte

Berdasarkan putusan Nomor: 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte tentang ijazah pekerja yang tidak dikembalikan oleh perusahaan setelah perjanjian kerja berakhir, maka analisis Penulis dikelompokkan menjadi beberapa bagian sebagai berikut:

Pertama, Berbicara mengenai hukum ketenagakerjaan tidak dapat dipisahkan dengan diskusi mengenai perjanjian kerja dan hubungan kerja.

Menurut Prof. R. Iman Soepomo perjanjian kerja adalah “Suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah”.⁴⁶

Sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (14) perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perjanjian kerja merupakan syarat yang dipenuhi agar terjadi suatu hubungan kerja.⁴⁷ Menurut Pasal 52 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja dibuat atas dasar sebagai berikut:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.

Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata telah menentukan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuat (*pancta sun servande*). Perjanjian kerja tidak boleh menyalahi hukum, para pihak harus sepakat dan tidak

⁴⁶Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1997, hlm. 12

⁴⁷Nabiyla Risfa Izzati, *Penyalahgunaan Keadaan (Undue Influence) Dalam Perjanjian Kerja*, Sleman : PT Kanisius, 2021, hlm. 2

boleh dipaksa maupun terpaksa. Isi perjanjian kerja juga harus jelas, agar suatu saat nanti tidak terjadi salah paham yang mengakibatkan wan prestasi.⁴⁸

Mengingat pentingnya posisi perjanjian dalam khasanah hukum perdata, maka Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menetapkan berbagai asas umum yang dapat menjadi pedoman dan pembatas dalam mengatur dan membentuk perjanjian. Asas-asas inilah yang nantinya yang akan menyebabkan perikatan dari suatu perjanjian menjadi perikatan yang berlaku bagi para pihak, serta dapat dipaksakan pelaksanaan dan pemenuhannya. Dalam hukum perjanjian dikenal asas-asas hukum sebagai berikut.⁴⁹

a. Asas Personalia

Asas personalia merujuk pada ketentuan Pasal 1315 KUHPerdata yang menyebutkan bahwa pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan pengikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri. Dari pasal tersebut, terlihat bahwa pada dasarnya suatu perjanjian yang dibuat oleh seseorang dalam kapasitasnya sebagai subjek hukum pribadi hanya akan berlaku dan mengikat untuk dirinya sendiri.

b. Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme yang terdapat dalam Pasal 1320 KUHPerdata mengandung arti kemauan (*will*) para pihak untuk saling berpartisipasi

⁴⁸Mochammad Hanafing, "Analisis Yuridis Tentang Penahanan Ijazah Atasan Oleh Pengusaha Akibat Kesalahan Bawahan", Jurnal Hukum, Vol 4 No 4, 2017

⁴⁹Niru Anita Sinaga, Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Perjanjian, Jurnal Hukum, Vol 7 No 2, Desember 2018, hlm. 112

dan mengikatkan diri. Asas ini bertujuan untuk memberikan jaminan agar setiap orang yang terlibat sebagai pihak dalam perjanjian diberi kesempatan untuk menyatakan keinginannya, sehingga tercipta perjanjian yang melahirkan kesepakatan bagi kedua belah pihak.

c. Asas Kebebasan Berkontrak

Kebebasan berkontrak berarti kebebasan untuk memilih dan membuat kontrak, kebebasan untuk membuat dan tidak membuat kontrak, dan kebebasan para pihak dalam menentukan isi dan janji mereka. Kebebasan berkontrak dalam hukum perjanjian memiliki makna positif dan negatif. Kebebasan berkontrak positif, artinya para pihak memiliki kebebasan untuk membuat kontrak yang mengikat dan mencerminkan kehendak para pihak. Dengan asas ini, maka pembentukan suatu perjanjian dan pemilihan isi perjanjian adalah hasil kehendak bebas para pihak. Adapun kebebasan berkontrak negatif, bermakna bahwa para pihak bebas dari suatu kewajiban sepanjang perjanjian yang mengikat tersebut tidak mengikatnya.

d. Asas Itikad Baik

Pasal 1338 KUHPerdara menyebutkan bahwa perjanjian kerja harus dilaksanakan dengan itikad baik. Para pihak harus jujur dan saling percaya serta tidak ada niat untuk menipu pihak lainnya sehubungan perjanjian yang mereka sepakati.

e. *Asas Pacta Sunt Servanda*

Asas Pacta Sunt Servanda merupakan manifestasi dari pasal 1338 ayat (1) KUHPerduta. Makna dari asas ini adalah bahwa para pihak yang membuat perjanjian terikat untuk melaksanakan isi perjanjian tersebut sebagaimana keterikatannya untuk melaksanakan perintah undang-undang. Dengan kata lain perjanjian tersebut adalah hukum yang memaksa bagi para pihak.

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Dalam Pasal 54 UU Ketenagakerjaan menyebut bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:⁵⁰

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;

⁵⁰Suratman, *Op cit*, hlm. 64

i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Pada Pasal 1320 KUHPerdara dijelaskan beberapa syarat sah perjanjian, salah satunya adalah kesepakatan para pihak. Mengenai persyaratan sah suatu perjanjian yakni terkait ijazah yang dipergunakan untuk jaminan kerja dapat diterima serta sah. Sehingga terwujudnya suatu kesepakatan antara pekerja dan perusahaan yang mengikat secara hukum.

Fenomena perjanjian penahanan ijazah asli pekerja merupakan bagian dari kebebasan berkontrak. Berkenaan dengan ruang lingkup asas kebebasan berkontrak, menurut Sutan Remy Sjahdeini⁵¹ asas kebebasan berkontrak menurut hukum perjanjian Indonesia meliputi ruang lingkup:

1. Kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian.
2. Kebebasan untuk memilih pihak dengan siapa ia ingin membuat perjanjian.
3. Kebebasan untuk menentukan atau memilih kuasa dari perjanjian yang akan dibuatnya.
4. Kebebasan untuk menentukan bentuk suatu perjanjian.
5. Kebebasan untuk menentukan menerima atau menyimpangi ketentuan Undang-Undang yang bersifat opsional.

Ijazah bukan merupakan kategori jaminan kebendaan namun dapat dipergunakan sebagai jaminan lainnya. Ijazah adalah surat tanda tamat belajar yang diberikan kepada seseorang yang telah selesai menempuh jenjang pendidikan formal tertentu. Jenjang pendidikan formal tersebut

⁵¹Sutan Remy Sjahdeni, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Hukum yang Seimbang Bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, Cet I, Jakarta: Institut Bankir Indonesia, 1993, hlm. 47

diantaranya adalah Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Perguruan Tinggi atau Politeknik.

Ijazah merupakan bagian dari surat yang tidak pernah dapat lepas dan selalu berhubungan dengan aktivitas masyarakat sehari-hari. Ijazah merupakan dokumen berkekuatan hukum, sebagai tanda seseorang telah menyelesaikan jenjang studi yang telah ditempuh.⁵²

Dalam perspektif hukum perdata, ijazah dikategorikan atau dilihat sebagai sebuah benda yang memiliki nilai atau berharga dan didalamnya melekat hak milik seseorang terhadap benda tersebut. Ijazah dalam hukum perdata termasuk sebagai benda bergerak dan berwujud. Ijazah sebagai benda berwujud karena ijazah sebagai benda yang memiliki wujud fisik sehingga dapat diraba menggunakan panca indra manusia, serta ijazah sebagai benda bergerak karena sifat dari ijazah tersebut dapat berpindah atau dipindahkan.⁵³

Ijazah yang digunakan sebagai benda jaminan mengandung kekuatan berupa surat otentik yang terdapat pada naskah asli ijazah. Beberapa perusahaan kerap mewajibkan pekerjanya untuk menyerahkan *copy* ijazah dengan legalisir disertai menunjukkan ijazah asli dan pihak perusahaan hanya menyimpan *copy* ijazah. Namun bagi perusahaan lain yang

⁵²Dewi Kartika Sari, "Analisis Kasus Pemalsuan Ijazah dan Transkrip Nilai Universitas Islam Indonesia Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional", Jurnal Penelitian, Vol 4, No 2, Mei-Agustus 2015, hlm. 122

⁵³I Wayan Agus Vijayantera, "Penahanan Ijazah Pekerja Dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak", Jurnal Komunikasi Hukum, Vol 3, No 2, 2 Agustus 2017, hlm. 46

menyimpan dan menahan ijazah asli sebagai jaminan kerja bertujuan untuk menekan/memaksa pekerja mematuhi segenap tuntutan perusahaan yang berlaku sesuai perjanjian kerja. Maka, fungsi ijazah yang dijadikan sebagai jaminan cenderung memiliki fungsi jaminan pekerjaan bukan sebagai jaminan piutang dengan catatan pembebanan jaminan fidusia pelaksanaannya dengan pembuatan akta notaris dalam bahasa Indonesia.⁵⁴

Proses terbentuknya perjanjian mengenai penahanan ijazah asli pekerja bermula dari sebelum adanya kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha hingga pada pelaksanaan perjanjian. Mengacu pada teori, ada tiga tahap dalam membuat perjanjian yakni:⁵⁵

a. Tahap *Pracontractual*,

Yaitu tahapan dimana adanya penawaran dan penerimaan. Pada tahap ini para pihak yang sedang bernegosiasi secara timbal balik berusaha untuk saling mempertemukan antara pendapat dan harapan mereka demi mencapai kesepakatan,

b. Tahap *Contractual*

Yaitu adanya persesuaian pernyataan kehendak antara para pihak;

c. Tahap *Post Contractual*

Yaitu Pelaksanaan perjanjian.

Berdasarkan tahap-tahap tersebut dikaitkan dengan penahanan ijazah asli milik pekerja oleh perusahaan, jelas bahwa tindakan tersebut bermula dari tahap *procontractual* yakni saat pekerja melamar pekerjaan, ada

⁵⁴Benedictus Satryo Wibowo,dkk, “Legitimasi Penahanan Ijazah Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)”, Jurnal Notarius, Vol 14 No 2, 2021, hlm. 742

⁵⁵ I Wayan Agus Vijayantera, *Op cit*, hlm. 46

proses penawaran dan penerimaan antara pekerja dan pengusaha berupa pekerja diterima bekerja oleh pengusaha dengan catatan ijazah asli milik pekerja tersebut ditahan untuk waktu yang ditetapkan oleh pengusaha. Kesepakatan pernyataan kehendak antara para pihak yakni pengusaha dan pekerja, yakni diterimanya pekerja untuk bekerja dengan syarat penahanan ijazah asli pekerja oleh pengusaha sebagai jaminan kerja dan akan dikembalikan pada waktu yang telah ditentukan. Kesepakatan tersebut dapat dituangkan dalam bentuk perjanjian tertulis maupun tidak tertulis. Tahap ini disebut sebagai tahap *contractual*. Pada tahap *post contractual* yang merupakan tahap terakhir dijelaskan bahwa terjadi pelaksanaan perjanjian yang telah disepakati oleh pekerja dan pengusaha terutama pelaksanaan penahanan ijazah asli milik pekerja.⁵⁶

Fenomena ijazah tertahan oleh perusahaan dapat terus terjadi selama terwujudnya kesepakatan oleh kedua belah pihak.⁵⁷ Melalui kesepakatan dalam suatu perjanjian hubungan kerja yang dibuat oleh pekerja dan perusahaan.

Akan tetapi menurut penulis kesepakatan penahanan ijazah dalam perjanjian kerja ini memiliki sifat yang melemahkan bagi salah satu pihak yaitu pihak pekerja. Kemungkinan perusahaan yang ingkar janji, dengan tidak mengembalikan ijazah pekerja setelah perjanjian kerja berakhir dapat terjadi.

⁵⁶ *Ibid*, hlm. 49

⁵⁷ Benedictus Satryo Wibowo, *Op Cit*, hlm. 742

Kedua, UU Ketenagakerjaan merupakan payung dari hukum ketenagakerjaan, karena UU Ketenagakerjaan mengatur dan berkaitan dengan sebelum masa kerja, pada masa kerja, dan sesudah masa kerja. Namun, meskipun demikian UU Ketenagakerjaan tidak menjelaskan mengenai aturan penahanan ijazah.⁵⁸ Terlebih lagi pengaturan mengenai kewajiban perusahaan terhadap pengembalian ijazah pekerja setelah hubungan kerja berakhir. Oleh karena itu, UU Ketenagakerjaan belum dapat memberikan kekutan hukum mengikat secara nasional mengenai penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan, sehingga terjadinya kekosongan hukum. Akibat dari kekosongan hukum ini, maka perusahaan dapat melakukan penahanan ijazah asli pekerja sebagai syarat diterimanya pekerja yang nantinya dituangkan dalam perjanjian kerja.⁵⁹

Banyak ahli yang berpendapat beda mengenai kasus penahanan ijazah oleh perusahaan, salah satunya adalah Ahli Hukum Perdata Universitas Gadjah Mada (UGM) Ari Hermawan yang menilai tidak perlu perusahaan menahan ijazah dalam perjanjian kontrak kerja dengan pekerja, karena dalam kontrak itu sudah ada konsekuensinya.⁶⁰

Satu-satunya peraturan yang mengatur tentang larangan penahanan dokumen asli milik pekerja oleh pengusaha adalah Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Pasal 42 yang menyatakan “Perusahaan dilarang

⁵⁸Mochammad Hanafing, Op Cit, hlm. 5

⁵⁹Faradisa Jannata Ikhsani, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Penahanan Ijazah Setelah Perjanjian Kerja Berakhir*, Jurnal Advokasi, Vol 6 No 2, Juli 2017, hlm. 4

⁶⁰William Fritz Giovanni Eldi Anggasta, *Pertanggungjawaban Hukum Dari Perusahaan Yang Menghilangkan Ijazah Mantan Pekerja*, 2017, hlm. 3

menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja/buruh”. Dokumen asli yang dimaksud adalah Kartu Tanda Penduduk (KTP), Surat Izin Mengemudi (SIM), Akte Kelahiran, Kartu Keluarga (KK), Paspor, Ijazah dan Sertifikat yang dimiliki pekerja/buruh.⁶¹ Namun peraturan tersebut hanyalah Peraturan Daerah yang tidak dapat berlaku secara Nasional.

Perusahaan yang melakukan penahanan ijazah pekerjanya biasanya tidak akan memberlakukan status pekerja tetap, walaupun status itu diberikan tentu akan melalui proses yang lama. Perusahaan yang tidak memberikan status pekerja tetap, dalam arti hampir semua pekerjanya berstatus kontrak artinya perusahaan tersebut ingin bertindak semena-mena atas pekerjanya. Penahanan ijazah sama saja dengan mengekang hak asasi seseorang dalam mencari penghidupan yang layak untuk meningkatkan taraf hidupnya menjadi lebih baik.⁶²

Melihat pada pengaturan UU Ketenagakerjaan, menurut penulis ada pengaturan yang berkaitan dengan kasus perusahaan yang enggan mengembalikan ijazah pekerja setelah perjanjian kerja berakhir, yakni dapat dilihat pada Pasal 31 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”. Tindakan perusahaan yang tidak

⁶¹Sinda Eria Ayuni, “Pengaturan Larangan Penahanan Atau Penyimpanan Dokumen Asli Pekerja Oleh Pengusaha Pada Pasal 42 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan” (Malang: Universitas Brawijaya), Juni 2019, hlm. 5

⁶²*Ibid*, hlm. 4

mengembalikan ijazah pekerja dapat dikatakan bertentangan dengan pasal tersebut. Setelah perjanjian kerja berakhir antara pekerja dan perusahaan maka pekerja berhak untuk mendapatkan kembali ijazahnya. Agar pekerja dapat mencari dan mendapatkan pekerjaan yang baru dengan ijazah tersebut.

Pasal 1 Angka (14) UU Ketenagakerjaan, mengatur 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. Ketentuan penahanan ijazah pekerja biasanya tertuang dalam perjanjian kerja. Apabila ada perusahaan yang tidak mengembalikan ijazah milik pekerja, tentunya dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut tidak menaati perjanjian kerja dimana dalam perjanjian tersebut sudah tertuang syarat-syarat, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Ketiga, Pada beberapa perusahaan yang menerapkan sistem penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan kerja, baik dengan waktu pengembalian yang ditentukan atau tidak ditentukan oleh pengusaha, dalam hal ini perusahaan selaku pemberi kerja memiliki kewenangan untuk membuat Peraturan Perusahaan (PP). Peraturan Perusahaan menurut UU Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (20) adalah “Peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat dan tata tertib perusahaan”.

PP dibuat secara sepihak oleh pengusaha secara tertulis yang memuat ketentuan tentang syarat kerja dan tata tertib perusahaan, dimana perusahaan boleh mencantumkan kewajiban pekerja semaksimal mungkin, asal peraturan perusahaan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undang yang berlaku, dan tidak melanggar ketertiban umum, dan tata kesusilaan.”⁶³ Ketentuan sistem penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan kerja dapat dituangkan dalam PP ini. Dalam peraturan tersebut perusahaan harus menerangkan berapa lama jangka waktu penahanan dan kapan ijazah pekerja dapat dikembalikan. Sehingga, perusahaan tidak dapat bertindak semena-mena terhadap pekerja apabila suatu saat ijazah pekerja tersebut sudah sewajibnya untuk dikembalikan.

Keempat, Menurut penulis fenomena perusahaan yang tidak mengembalikan ijazah pekerja setelah perjanjian kerja berakhir penyelesaiannya dapat diselesaikan melalui beberapa tahap penyelesaian hubungan industrial. Hubungan industrial pada dasarnya merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja. Adakalanya hubungan itu mengalami suatu perselisihan. Perselisihan itu dapat terjadi pada siapapun yang sedang melakukan hubungan hukum.⁶⁴

Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

⁶³Asikin,dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, hlm.78

⁶⁴Asri Wijayanti, *Op Cit*, hlm. 178

Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, prosedur penyelesaian hubungan industrial di luar pengadilan dapat ditempuh dalam 4 (empat) tahap:

a. Bipartit⁶⁵

Perundingan bipartit adalah upaya musyawarah untuk mufakat antara pihak pengusaha dan pihak pekerja. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial mekanisme penyelesaian hubungan industrial melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka 30 (tiga puluh) hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, upaya melalui bipartit dianggap gagal.

Jika upaya bipartit gagal, salah satu pihak atau kedua pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan. Apabila bukti-bukti tersebut tidak dilampirkan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 hari kerja sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang

⁶⁵ Abdul Khakim, *Op Cit*, hlm. 292

ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui Konsiliasi atau arbitrase dalam jangka waktu 7 hari kerja, Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Penyelesaian ini memberikan kebebasan kepada para pihak yang berselisih untuk secara bebas memilih cara penyelesaiannya yang mereka kehendaki.

b. Mediasi⁶⁶

Berdasarkan Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial mengatur bahwa yang dimaksud dengan Mediasi Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

c. Konsiliasi⁶⁷

Berdasarkan Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial mengatur bahwa yang dimaksud dengan konsiliasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau

⁶⁶ Suratman, *Op Cit*, hlm. 239

⁶⁷ *Ibid*, hlm. 241

perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh konsiliator.

Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk para pihak. Dalam waktu paling lambat tujuh hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama. Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya. Jika penyelesaian melalui konsiliasi mencapai kesepakatan dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

d. Arbitrase⁶⁸

Arbitrase adalah suatu perjanjian perdata yang dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak untuk menyelesaikan sengketa mereka yang diputuskan oleh pihak ketiga yang bersengketa. Batasan perselisihan yang merupakan lingkup kewenangan arbiter dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga tidak seluas kewenangan

⁶⁸ *Ibid*, hlm. 244

Konsiliator dan Mediator. Arbiter dalam menyelesaikan masalah hanya berwenang untuk menangani perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 disyaratkan bahwa penyelesaian melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih yang kemudian dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase.

Berdasarkan hasil penelitian penulis pada kasus ijazah pekerja yang tidak dikembalikan oleh perusahaan, penyelesaiannya dapat dilakukan dengan mediasi dengan memusyawarahkan jalan keluar yang ditempuh sehingga akan ditemukan titik terang dari maksud perusahaan yang masih menahan ijazah pekerjanya dan pekerja tersebut dapat mendapatkan ijazahnya kembali.

Namun pada kasus mediasi yang tidak menemukan titik temu dan bisa dikatakan gagal dapat menempuh jalur hukum kepada pihak perusahaan yang melakukan penahanan ijazah atas pelanggaran yang dilakukan. Sebagaimana yang terjadi pada Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte diatas.

B. Pertimbangan Hakim Terhadap Ijazah Pekerja yang Tidak Dikembalikan Oleh Perusahaan Setelah Perjanjian Kerja Berakhir Pada Putusan Nomor: 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte

1. Pertimbangan Hakim dalam Memutus Perkara Nomor: 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte

Pada perkara Putusan Nomor: 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte dalam pertimbangannya Majelis Hakim menilai bahwa gugatan Penggugat telah dibantah oleh pihak Tergugat, maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak, dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 283 RBG jo Pasal 1865 KUHPerdara⁶⁹ yang dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

Majelis Hakim berpendapat bahwa ada hubungan kerja antara kedua belah pihak yang bersengketa. Didasari dengan Tergugat yang menyampaikan bahwa benar Penggugat dahulu bekerja sebagai karyawan training pada Tergugat sesuai bukti Surat Perjanjian Kerja Karyawan Training nomor 2099/KK-TR/0318 tanggal 12 Maret 2018, kemudian diangkat menjadi Kepala Operasional/Operasional Koordinator berdasarkan Surat nomor: 2099/EDV/SK/0518 tanggal 12 Mei 2018. Majelis Hakim berpendapat bahwa ada hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat.

⁶⁹Salinan Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte, hlm. 16

Dikarenakan baik Penggugat dan Tergugat yang tidak menghadirkan saksi mata. Maka Majelis Hakim melihatnya dari fakta persidangan dari jawab menjawab antara Penggugat dan Tergugat serta bukti surat dari keduanya berikut:

1. Dalam Surat Gugatannya Penggugat menyampaikan bahwa atas audit internal Penggugat dipecat secara lisan pada akhir bulan September dan dianjurkan mengisi form pengunduran diri yang berasal dari Tergugat;
2. Pada tanggal 1 Oktober 2018 Penggugat menyerahkan surat pengunduran diri kepada Tergugat dan sejak tanggal 27 Oktober 2018 Penggugat tidak lagi masuk kerja;
3. Tergugat tidak memberikan jawaban tertulis atas pengunduran diri dari Penggugat lewat waktu 14 hari;
4. Bukti surat percakapan group *WhatsApp* EDV Ternate pada intinya Penggugat pamitan dari grup dan pekerjaan;
5. Sejak tanggal 27 Oktober 2018 Penggugat sudah tidak masuk kerja lagi.

Berdasarkan fakta persidangan dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan, walaupun Penggugat tidak bekerja sampai 30 (tiga puluh) hari sejak mengajukan surat pengunduran diri namun Tergugat juga tidak membalas secara tertulis melewati 14 (empat belas) hari sejak Penggugat menyampaikan surat pengunduran diri tersebut, didukung pada tanggal 25 Oktober 2018 Penggugat sudah

pamitan melalui *WhatsApp* grup EDV Ternate dan direspon oleh Pimpinannya yang berarti pimpinan tersebut sudah menyetujui akan pamitan Pengunduran Diri tersebut.⁷⁰ Maka, Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat telah mengundurkan diri sejak tanggal 27 Oktober 2018. Bukti surat tentang serah terima Jaminan Karyawan yang ditandatangani pada tanggal 13 Maret 2018, diketahui bahwa Penggugat memberikan jaminan Ijazah Universitas Sam Ratulangi Nomor: 1506041245 atas nama Jeasika Amelia Tamboto kepada Tergugat sehari setelah adanya hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat;⁷¹

Dikarenakan sejak tanggal 27 Oktober 2018 telah putus hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat yang disebabkan karena mengundurkan diri, maka implikasi hukumnya Tergugat harus mengembalikan apa-apa yang dijaminan oleh Penggugat kepada Tergugat termasuk didalamnya jaminan Ijazah S1 atas nama Jeasika Amelia Tamboto kepada Penggugat dalam keadaan utuh, baik tanpa ada kerusakan. Gugatan Penggugat yang meminta Tergugat membayar uang sebesar Rp.50.000.000,- (lima puluh juta Rupiah) kepada Penggugat terkait penahanan ijazah, karena tidak ada dasar hukum yang kuat maka ditolak oleh Majelis Hakim.

⁷⁰*Ibid*, hlm.19

⁷¹*Ibid*, hlm. 21

2. Analisis Pertimbangan Hakim dalam Memutus Perkara Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte

Peranan hakim dalam mencipta keadilan dan ketertiban dalam dan bagi masyarakat sangatlah nyata. Keadilan yang diciptakan oleh hakim seharusnya adalah keadilan substantif. Sehingga keadilanlah yang menjadi orientasi dan konstruksi putusan hakim. Kewajiban hakim untuk menemukan hukum dan menetapkan hukum terhadap suatu perkara yang diselesaikan. Untuk itu dalam putusan hakim tersebut harus memuat dasar pertimbangan hakim (*motivating plicht*) dengan menggunakan metode penerapan hukum maupun metode penemuan hukum. Hakim sebagai figur sentral dalam proses peradilan dituntut menjadi figur yang elit agar bisa menegakkan keadilan sehingga keberadaannya mampu memberikan kemanfaatan bagi penyelesaian permasalahan hukum yang terjadi dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.⁷²

Kesimpulan hukum atas fakta yang terungkap dalam persidangan merupakan hal yang terpenting dalam memutus perkara. Hakim harus menggali nilai-nilai, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup di dalam masyarakat. Hakim harus dapat mempertimbangkan segala aspek baik dari Penggugat maupun Tergugat sehingga ketika hakim menjatuhkan putusan, dari pihak yang dikalahkan

⁷²Joenadi Efendi, Rekonstruksi Dasar Pertimbangan Hukum Hakim, Depok : Prenadamedia Grup, 2018, hlm.11

tidak menjadi semakin kalah dan putusan tersebut pihak yang kalah tidak dihukum terlalu tinggi dan tidak memberatkan.⁷³

Pertimbangan hakim dapat dikatakan merupakan intisari dari putusan. Pertimbangan berisi analisis, argumentasi, pendapat, atau kesimpulan hukum dari hakim yang memeriksa perkara. Dalam pertimbangan dikemukakan analisis yang jelas berdasarkan Undang-Undang pembuktian:⁷⁴

- a. Apakah alat bukti yang diajukan penggugat dan tergugat memenuhi syarat formil dan materil.
- b. Alat bukti pihak mana yang mencapai batas minimal pembuktian.
- c. Dalil gugat apa dan dalil bantahan apa saja yang terbukti
- d. Sejauh mana nilai kekuatan yang dimiliki para pihak.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1365 KUHPerdara yang berbunyi “Tiap perbuatan melawan hukum, yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut”. Oleh karena itu, suatu perbuatan melawan hukum haruslah mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Adanya suatu perbuatan
- b. Perbuatan tersebut melawan hukum
- c. Adanya kesalahan dari pihak pelaku

⁷³ Pandu Dewanto, “Rekonstruksi Pertimbangan Hakim Terhadap Putusan Sengketa Perdata Berbasis Nilai Keadilan”, “*Jurnal Ius Constituendum*”, Pengadilan Negeri Mojekerto, Vol 5 No 2, Oktober 2020.

⁷⁴ M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004, hlm. 809

- d. Adanya kerugian dari korban
- e. Adanya hubungan kausal antara perbuatan dan kerugian

Pada pasal 1320 KUHP mengenai persyaratan sah suatu perjanjian yakni terkait ijazah yang dipergunakan untuk jaminan kerja dinyatakan dapat diterima serta sah. Sehingga terwujudnya suatu kesepakatan antara pihak yang terkait yang mengikat secara hukum (Pasal 1331 BW).⁷⁵ Belum adanya peraturan dari pemerintah yang tidak memberikan pernyataan terkait ketidaksahan jaminan menggunakan ijazah. Menjadikan status penahanan ijazah yang digunakan untuk jaminan kerja tidak melanggar hukum dan menjadi sah menurut hukum. Menurut pakar hukum Universitas Jenderal Soedirman J.Satrio mengataka bahwa penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan diperbolehkan sepanjang memang menjadi kesepakatan antara kedua belah pihak”.⁷⁶

Menurut analisis penulis bahwa dengan berakhirnya perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat sebagaimana dijelaskan bahwa Penggugat sudah mengundurkan diri dari perusahaan sejak tanggal 27 Oktober 2018, maka dengan itu berakhirilah hubungan kerja antara Penggugat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, berdasarkan pertimbangan hakim dalam memutus perkara Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte terkait kasus ijazah pekerja yang tidak dikembalikan oleh perusahaan setelah perjanjian kerja berakhir. Bahwa, putusan tersebut menurut penulis sudah benar, dalam pertimbangan hakim

⁷⁵ Benedictus Satrio Wibowo,dkk, *Op cit*, hlm. 742

⁷⁶Shanti Rachmadsyah, Penahanan Ijazah, www.hukumonline.com/diakses ,01 September

tersebut Majelis Hakim memutuskan bahwa pihak Tergugat (PT. Esta Dana Ventura) harus mengembalikan Ijazah Strata 1 (satu) milik pihak Penggugat (Jeasika Amelia Tamboto) karena telah putusnya hubungan kerja/berakhirnya perjanjian kerja antara Tergugat dengan Penggugat yang disebabkan pihak Penggugat mengundurkan diri dari perusahaan. Dapat kita ketahui bahwa di dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 61 ayat (1) perjanjian kerja berakhir apabila:⁷⁷

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Hubungan kerja diatur dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.” Ketentuan waktu pengembalian ijazah oleh perusahaan yang telah ditetapkan di dalam perjanjian sebagai jaminan kerja juga berkesesuaian dengan Pasal 1 angka

⁷⁷Ivena A.K. Tapan, “Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Lex Privatum*, Vol. VII, No. 2, Feb 2019, hlm. 22

14 UU 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.

Namun, pada kasus ijazah pekerja yang tidak dikembalikan oleh perusahaan setelah perjanjian kerja berakhir tentunya bertentangan dengan hukum. Pekerja akan mengalami kerugian dari hal tersebut, ijazah pekerja yang tidak dikembalikan oleh perusahaan akan membuat pekerja kesulitan dalam mencari pekerjaan yang baru setelah adanya pemutusan hubungan kerja. Pihak perusahaan/pemberi kerja dapat dianggap menghalang-halangi hak pekerja untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang baru serta layak. Hal tersebut dapat bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sebagaimana hal tersebut juga diatur dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 31.

Jika melihat pada pengaturan selain UU Ketenagakerjaan, kasus ijazah pekerja yang tidak dikembalikan oleh perusahaan juga dapat dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (HAM), maka praktik tersebut ditengarai melanggar beberapa Pasal. Pertama Pasal 12 menyatakan “Setiap orang berhak atas perlindungan bagi pengembangan pribadi untuk memperoleh pendidikan, mencerdaskan dirinya, dan meningkatkan kualitas hidupnya agar menjadi manusia yang beriman, berakhlak mulia, bahagia dan sejahtera sesuai dengan hak asasi manusia”. Hal ini mengakibatkan pemilik yang ingin

melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi untuk meningkatkan kualitas hidupnya menjadi terhambat karena ijazah yang mereka milik ditahan oleh perusahaan tempat dimana mereka bekerja.⁷⁸

Terakhir yang kedua pada terdapat Pasal 38 ayat (2) “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”. Dengan tindakan perusahaan yang tidak mengembalikan ijazah asli pekerja yang ditahan berdampak pada pekerja tidak dapat menggunakan ijazahnya untuk memperoleh pekerjaan lain yang mereka inginkan.⁷⁹



⁷⁸Ahmad Fadhil, “*Ijazah Karyawan Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja Di CV. Sumber Baru Niaga Yogyakarta*” (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga) 2018, hlm. 5

⁷⁹*Ibid*, hlm. 6

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan maka penelitian ini menyimpulkan sebagai berikut:

1. Bentuk kewajiban perusahaan atas pengembalian ijazah pekerja setelah perjanjian kerja berakhir bermula dari sebuah perjanjian kerja yang sudah seharusnya dibuat oleh para pihak yang didasarkan pada asas-asas perjanjian. Klausul khusus dalam perjanjian kerja seperti penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha/pemberi kerja dapat terjadi apabila kedua belah pihak sepakat dan rela terhadap ketentuan tersebut. Pengaturan yang berkaitan dengan kasus perusahaan yang enggan mengembalikan ijazah pekerja setelah perjanjian kerja berakhir, yakni dapat dilihat pada Pasal 31 UU Keteagakerjaan yang berbunyi: “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”. Tindakan perusahaan yang tidak mengembalikan ijazah pekerja dapat dikatakan bertentangan dengan pasal tersebut. Setelah perjanjian kerja berakhir antara pekerja dan perusahaan maka pekerja berhak untuk mendapatkan kembali ijazahnya. Agar pekerja dapat mencari dan mendapatkan pekerjaan yang baru dengan ijazah tersebut.
2. Pertimbangan Hakim dalam putusan perkara Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte memutus PT. Esta Dana Ventura selaku Tergugat agar

mengembalikan Ijazah S1 milik Jeasika Amelia Tamboto selaku Penggugat. Hal ini disebabkan karena telah berakhirnya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Oleh karena itu, Penggugat selaku pihak perusahaan berkewajiban untuk mengembalikan apa-apa yang menjadi jaminan pekerja termasuk didalamnya Ijazah S1 milik Penggugat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan maka penelitian ini menyimpulkan sebagai berikut :

1. Disarankan pemerintah dapat membuat peraturan yang jelas mengenai penahanan ijazah asli milik pekerja oleh pengusaha/pemberi kerja sebagai jaminan kerja. Untuk menghindari terjadinya kasus ijazah pekerja yang tidak dikembalikan oleh pengusaha/pemberi kerja setelah perjanjian kerja berakhir. Sehingga terciptanya perlindungan hak-hak tenaga kerja yang lebih maksimal.
2. Disarankan agar perusahaan selaku pemberi kerja agar tidak memasukkan ketentuan penahanan ijazah asli pekerja ketika rekrutmen tenaga kerja. Ketentuan tersebut dapat diganti dengan melampirkan fotokopi ijazah yang telah dilegalisasi sebagai bukti bahwa ijazah tersebut sama dengan yang aslinya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2020.
- Abdullah Sulaiman, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta: YPPSDM Jakarta, 2019.
- Ahmad Rizki Sridadi, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, Malang: Empatdua Media, 2016.
- Almaududi, *Hukum Ketenagakerjaan Hubungan Kerja Dalam Teori dan Praktik*, Jakarta: Kaifa Publishing, 2017.
- Asikin,dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009, hlm. 2
- Darwin Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Dyah Ochtorina Susanti dan Aan Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, Jakarta : Sinar Grafika, 2015.
- Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang : Semarang Univeristy Press, 2008.
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan: Jakarta, 1990.
- , *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1997.
- Joenadi Efendi, *Rekonstruksi Dasar Pertimbangan Hukum Hakim*, Depok : Prenadamedia Grup, 2018
- M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004
- Muhammad Sadi dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta : Kencana, 2020
- Muljadi dan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.
- Nabiyla Risfa Izzati, *Penyalahgunaan Keadaan (Undue Influence) Dalam Perjanjian Kerja*, Sleman : PT Kanisius, 2021

- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Prenada Media, 2005.
- Pujiyono, *Hukum Perusahaan*, Surakarta: CV. Indotama Solo, 2014.
- Salim HS, *Perkembangan Teori dalam Ilmu Hukum cet 2*, Jakarta : PT Raja GrafindoPersada, 2012.
- Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2019
- Sutan Remy Sjahdeni, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Hukum yang Seimbng Bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, Cet I, Jakarta: Institut Bankir Indonesia, 1993
- Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Hukum*, Bukittinggi : FH UMSB, 2018
- Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori&Praktik di Indonesia*, Jakarta : Prenadamedia Grup, 2019
- Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta :Sinar Grafika, 2016

B. Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
- Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

C. Jurnal Penelitian

- Agustina Pratiwi, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Ijazahnya Ditahan olehPerusahaan*”, Jurnal Advokasi, Vol. 6, No. 2, Juli 2017
- Benedictus Satriyo Wibowo,dkk, “*Legitimasi Penahanan Ijazah Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*”, Jurnal Notarius, Vol 14 No 2, 2021
- Dewa Gede Giri Santosa, “*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi dan Permasalahannya*”, Jurnal Ilmu Hukum, Vol 17 No 2, Agustus 2021, hlm. 183
- Dewi Kartika Sari, “*Analisis KasusPemalsuan Ijazah dan Transkrip Nilai Universitas Islam Indonesia Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003*”

tentang Sistem Pendidikan Nasional”, Jurnal Penelitian, Vol 4, No 2 , Mei-Agustus 2015

Falentino Tampongangoy, “*Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia*”, Vol I, No 1, Januari-Maret 2013

Ivena A.K. Tapan, “*Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, Lex Privatum, Vol. VII, No. 2, Feb 2019

I Wayan Agus Vijayantera, “*Penahanan Ijazah Pekerja Dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak*”, Jurnal Komunikasi Hukum, Vol 3, No 2, 2 Agustus 2017

Mochammad Hanafig dan Arianto Nugroho, “*Analisis Yuridis Tentang Penahanan Ijazah Atasan Oleh Pengusaha Akibat kesalahan Bawahan*”, Vol 4 No 4, 2017

Nikodemus Maringan, “*Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Vol 3, Edisi 3, 2015

Niru Anita Sinaga, Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Perjanjian, Jurnal Hukum, Vol 7 No 2, Desember 2018

Pandu Dewanto, “*Rekonstruksi Pertimbangan Hakim Terhadap Putusan Sengketa Perdata Berbasis Nilai Keadilan*”, “*Jurnal Ius Constituendum*”, Pengadilan Negeri Mojekerto, Vol 5 No 2, Oktober 2020.

William Fritz Giovanni Eldi Anggasta, *Pertanggungjawaban Hukum Dari Perusahaan Yang Menghilangkan Ijazah Mantan Pekerja*, 2017

D. SKRIPSI

Ahmad Fadhil, “*Ijazah Karyawan Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja Di CV. Sumber Baru Niaga Yogyakarta*” (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga) 2018

Sinda Eria Ayuni, “*Pengaturan Larangan Penahanan Atau Penyimpanan Dokumen Asli Pekerja Oleh Pengusaha Pada Pasal 42 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan*” (Malang: Universitas Brawijaya), Juni 2019

E. Internet

Undang-Undang Perseroan Terbatas Pasca Undang-Undang Cipta Kerja, www.hukumperseroanterbatas.com, diakses 01 Juli 2022

Tim Redaksi CNBC Indonesia, Mengenal Apa Itu *Outsourcing*, Tenaga pengganti Honorer 2023, www.cnbcindonesia.com, diakses 02 Juli 2022

Shanti Rachmadsyah, Penahanan Ijazah, www.hukumonline.com, diakses 01 September 2022



**SURAT KEPUTUSAN**

NOMOR.076/KEP/II.3.AU/F/2022

Tentang

PENUNJUKKAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR PENULISAN HUKUM (LEGAL MEMORANDUM, STUDI KASUS, DAN SKRIPSI) SEMESTER GANJIL T.A.2021/2022

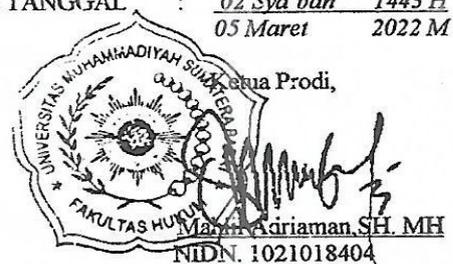
Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, setelah;

- Membaca : Permohonan pengusulan penulisan Hukum Mahasiswa atas nama : **FITRIA PUTRI**
NPM : 18.10.002.74201.166
- Menimbang : a. Bahwa Mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum UM-Sumbar diharuskan untuk melakukan tugas akhir berupa penulisan hukum (Legal Memorandum, Studi Kasus, dan skripsi);
b. Bahwa mahasiswa yang tersebut diatas telah memenuhi syarat untuk melaksanakan penulisan Hukum sesuai dengan bidang yang diinginkan;
c. Bahwa untuk terarahnya penulisan hukum dimaksud, dirasa perlu untuk menunjuk dosen pembimbing dengan surat Keputusan Dekan;
- Mengingat : 1. Undang-undang No.12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
2. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
3. Peraturan Presiden No. 8 Tahun 2012 tentang kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI).
4. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan pendidikan Tinggi RI No.44 Tahun 2015 tentang standar Nasional Pendidikan Tinggi.
5. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan pendidikan Tinggi RI No.32 Tahun 2016 tentang Akreditasi Program Studi dan Perguruan Tinggi
6. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan pendidikan Tinggi RI No.62 Tahun 2016 tentang sistem Penjamin Mutu Pendidikan Tinggi.
7. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan pendidikan Tinggi RI No.100 Tahun 2016 tentang pendirian perubahan, pembubaran perguruan tinggi negeri, dan pendirian, perubahan, pencabutan izin perguruan tinggi swasta.
8. Peraturan Pimpinan Pusat Muhammadiyah No. 01/PRN/I.0/B/2012 tentang Majelis Pendidikan Tinggi.
9. Pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah No. 02/PED/I.0/B/2012 tanggal 16 April 2012 tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah.
10. Ketentuan Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah No 178/KET/1.3/D/2012 tentang penjabaran pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah No. 02.PED/I.0/B/2012 tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah.
11. Statuta Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Tahun 2020
12. SK Dekan No. 0059/KEP/II.3.AU/IV/2015 tanggal 13 Februari 2015 tentang Kurikulum Fakultas Hukum UM-Sumbar.

MEMUTUSKAN**MENETAPKAN**

- Pertama : Menunjuk Saudara **DR. NUZUL RAHMAYANI,SH.MH** dan **ANGGUN LESTARI SURYAMIZON,SH.MH** sebagai Dosen Pembimbing I Dan II dalam Penulisan Hukum Mahasiswa :
Nama/NPM : **FITRIA PUTRI /18.10.002.74201.166**
- Judul Skripsi : **TANGGUNGJAWAB PERUSAHAAN TERHADAP PENAHANAN IJAZAH YANG TIDAK MEMILIKI FUNGSI JAMINAN SETELAH PERJANJIAN KERJA BERAKHIR**
- Kedua : Segala biaya yang ditimbulkan akibat dari pelaksanaan bimbingan penulisan hukum ini dibebankan kepada anggaran Fakultas Hukum UM-Sumbar
- Ketiga : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan akan ditinjau kembali, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan kesalahan dalam penetapan ini.

DITETAPKAN DI : Bukittinggi
PADA TANGGAL : 02 Sya'ban 1443 H
05 Maret 2022 M



Tembusan:

1. Dekan Fakultas Hukum sebagai laporan
2. Bendahara Pembantu Fakultas Hukum
3. Mahasiswa/I Yang bersangkutan
4. Pertinggal



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS HUKUM

Kampus : Jl. By Pass Aur Kuning - Bukittinggi, Telp./Fax. (0752) 21376

STATUS AKREDITASI, PERINGKAT "B" Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN)
 Nomor : 2902/SK/BAN-PT/AK-PPJ/S/2020, tanggal 05 Mei 2020

**KARTU KENDALI/
 BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA**

NAMA : FITRIA PUTRI
NIM : 18.166
KONSENTRASI : Hukum Pidana/Hukum Perdata/Hukum Tata Negara
DOSEN PEMBIMBING : 1 Dr. Nutri Rahmayani, S.H., M.H Sebagai Pembimbing I
 : 2 Anggun Lestari Gunawan, S.H., M.H Sebagai Pembimbing II

JUDUL SKRIPSI :

Mulai Bimbingan : s/d

NO	Hari/Tanggal	Jam Bimbingan	Materi Bimbingan	Saran	Paraf Pemb	Ke
1	Kamis / 21.09.22	09.00	Proposal	Perbaiki	[Signature]	
2	Sabtu / 30.09.22	11.00	Proposal	perbaiki	[Signature]	
3	Sabtu / 14.05.22	13.00	proposal	Acc lanjut pbb.1	[Signature]	
4	3-6-22		proposel	perbaiki	[Signature]	
5	11-6-22		"	perbaiki	[Signature]	
6	12-6-22		"	Acc 2mpro	[Signature]	
7						
8						
9	3/9-22		skripsi	Perbaiki!	[Signature]	
10	5/9-22		skripsi	Acc. kompe	[Signature]	
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						

Catatan: Bimbingan minimal sebanyak 5 kali untuk masing-masing Dosen Pembimbing

Bukittinggi,

Mahasiswa

JADWAL KEHADIRAN
SEMINAR PROPOSAL DAN UJIAN SKRIPSI

NO	Hari/ Tanggal	Nama Peserta/ NIM	Judul Skripsi	Paraf Ketua Penye
1	Sabtu/ 23-04-22	AMUS (18.003)	Studi Komparatif tentang pendapatan pembagian waris tdk ahli waris dipengadilan agama padang panjang berdasarkan Putusan No.021/Pdt.6/2019/PA-PP	
2	Sabtu/ 23-04-22	NURI NOVICA (18.008)	Peralihan hak atas tanah berdasarkan perjanjian pengikatan jual beli dan kuasa untuk menjual yg dibuat oleh Notaris	
3	Sabtu/ 23-04-22	VORI ALFAJAR (18.218)	Proses perbastaran tanah oleh pembeli pada jual beli tanah harta piutaka tnggal yg belum beresmentah dikantun di PT BPN Kab. Padang Panjang	
4	Sabtu/ 23-04-22	DINDA LORENZA (18.051)	Penyerahan sertifikat harta waris melalui perdamaian (Studi kasus No 2/Per.6/2018/PN. Bkt)	
5	Sabtu/ 23-04-22	REZA EMMAUA FIANI (18.182)	Akibat Hukum Wanprestasi dikoperasi simpan pinjam Anugrah Negeri Unu bankaweh	
5	Sabtu/ 10-06-22	MARDIANA HANIKI (18.115)	Tinjauan hukum terhadap pelanggaran hak cipta plagianisme pada penggunaan aplikasi sosial media whatsapp	
7	Sabtu/ 10-06-22	Charles Mahqihuma Sukqama (18.012)	Tinjauan yuridis tentang keberadaan koperasi welding di kec. Caroh rajo kabupaten Kab so kab	
8	Sabtu/ 10-06-22	NURSAFI (18.004)	Wanprestasi atas perjanjian Penjualan emas diinjau dari segi hukum perjanjian (Studi kasus putusan No.10/Pdt.6/2019)	
9	Sabtu/ 10-06-22	Dito Rizal (18.009)	Tinjauan yuridis perlindungan hukum kunit dan jasa panyakar barang terhadap 6000-7 mihakukan po yg rdn mndngsukan nrmn	
10	Kamis/ 14-07-22	PINNY SYAFRI	Penyerahan sertifikat Pendataan tanah ulayat di ATF BPN kab payakumbuh	

Bukittinggi,

Mahasiswa



PUTUSAN

Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/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 gugatan antara :

Jeasika Amelia Tamboto, Kelahiran Tomohon 08 Januari 1994 Kewarganegaraan Indonesia, Pekerjaan Karyawan Swasta, Alamat Jl.Sinelean Kel.Talete 1 Lingk.8 Kec.Tomohon propinsi Sulawesi Utara, melalui kuasa hukumnya Yusup Kaury ,S.H.adalah Advokat yang berkantor di Advokat Yusup kaury,S.H.&Partner yang berdomisili hukum di jln.Sultan djabir syah No.23-24 ternate, Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 23 Oktober 2019, Yang selanjutnya disebut sebagai PENGGUGAT.

MELAWAN

PT. Esta Dana Ventura, berkedudukan di kelurahan Salero, Samping Bakso Sri Solo Kota ternate Maluku Utara, yang diwakili oleh MICHAEL LALUYAN, merupakan karyawan PT ESTA DANA VENTURA berkedudukan di Kota Tangerang Selatan, beralamat kantor cabang di Jalan Pemuda, Kelurahan Salero, Kecamatan Ternate Utara, Kota Ternate, Maluku Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 4 November 2019, yang selanjutnya disebut sebagai TERGUGAT ;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 28 Oktober 2019 yang dilampiri anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Ternate Nomor 567/774/IX/Disnaker/2019 pertanggal 26 September 2019, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial

Halaman 1 dari 24 Putusan PHI Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pada Pengadilan Negeri Ternate pada tanggal 28 Oktober 2019 dalam Register Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte, sebagai berikut :

1. Bahwa Jeasika Amelia Tamboto adalah karyawan training pada Perusahaan PT.Esta Dana Ventura pada Tanggal 19 Maret 2018 sampai dengan Tanggal 12 Mei 2018.
2. Bahwa PT.Esta Dana Ventura menahan ijazah strata 1 milik Penggugat/Jeasika Amelia Tamboto Sebagai Jaminan.
3. Bahwa bukti Penahanan ijazah disertai oleh tanda terima yang diberikan Perusahaan kepada Jeasika Amelia Tamboto tertanggal 13 maret 2018.
4. Bahwa Penahanan jaminan ijazah dalam uu no 12 tahun 2003 tidak dilarang maupun tidak diwajibkan sepanjang pihak karyawan dan perusahaan tidak berkeberatan.
5. Bahwa ijazah tersebut tidak lagi mempunyai fungsi jaminan karena selisih keuangan pada perusahaan sudah ditafsirkan sebagai perbuatan pidana ditandai dengan adanya laporan pidana kepada pihak berwajib sehingga berujung pada kasus pidana pada Pengadilan Negeri Ternate.
6. Bahwa harusnya nilai kerugian perusahaan tidak sebanding dengan perjuangan Penggugat / Jeasika Amelia Tamboto untuk mendapatkan ijazah tersebut.
7. Bahwa kemudian larangan tentang menahan dokumen asli diatur oleh Peraturan Daerah Provinsi Jawa timur nomor 8 tahun 2016 pasal 42 tentang Penyelenggara Tenaga Kerja.
8. Bahwa dalam ketentuan pidana Perda jawa Timur nomor 8 tahun 2016 adalah kurungan 6 bulan atau denda materil sebanyak Rp.50.000.000,- (lima puluh juta rupiah)
9. Bahwa oleh hal dimaksud penggugat dirugikan baik moril maupun materil dan hal tersebut masih berkaitan dengan hubungan Industrial oleh karenanya mohon kirannya patut untuk mempertimbangkan Restoratif justice.
10. Bahwa pada tanggal 12 Mei 2018 Jeasika Amelia Tamboto diangkat sebagai kepala Operasional/Operasional Kordinator Di PT.Esta Dana Ventura Cabang Ternate
11. Bahwa gaji yang diterima setiap bulan sebagai kepala operasional adalah sebagai berikut :
 - Gaji Pokok Rp.2.500.000,-
 - Subsidi transportasi Rp. 150.000,-
 - Pemeliharaan Kendaraan Rp. 150.000,-

Halaman 2 dari 24 Putusan PHI Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

• Komunikasi	Rp. 150.000,-
• Jabatan	Rp. 250.000,-
• Perumahan	Rp. 500,000,-
• Penempatan	Rp. 500.000,-
• Pulang domisili	Rp. 200.000,- +

Total Rp.4.500.000,-

Total gaji yang diterima setiap bulan adalah Empat juta Lima Ratus Ribu Rupiah.

12. Bahwa atas dasar audit internal kemudian Jeasika Amelia Tamboto dipecat secara lisan pada akhir bulan September dan dianjurkan untuk mengisi form pengunduran diri yang berasal dari Perusahaan PT.Esta Dana Ventura cabang Ternate Pada Bulan oktober 2018.
13. Bahwa jeasika Amelia Tamboto tidak lagi diberikan gaji pada bulan oktober walaupun yang bersangkutan bekerja sampai pada akhir bulan oktober 2018.
14. Bahwa alasan tidak lagi diberikan gaji adalah Perusahaan mengalami selisih keuangan yang didasarkan pada hasil audit dan gaji bulan oktober 2018 tersebut ditahan untuk menutupi selisih keuangan.
15. Bahwa permasalahan inipun kemudian diadukan ke Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Ternate.
16. Bahwa Pendapat Mediator dalam Risalah yang mempertimbangkan *Legal Standing* surat edaran nomor : SE-13/MEN/SJ/HK/I/2005 tentang putusan MK atas uji materil UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah sudah sesuai dengan fakta hukum yang berlaku yaitu sebagai berikut :
 - a. Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat(eks pasal 158 ayat maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
 - b. Bahwa dalam hal pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan wajib dilakukan dengan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap sehingga status karyawan dinyatakan telah berhenti bekerja berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku
 - c. Bahwa dalam hal karyawan **Mengundurkan Diri** berdasarkan keterangan tersebut diatas **Batal Demi Hukum** karena tidak memenuhi syarat dan bersifat ambigu apabila dikaitkan dengan pelanggaran dan proses pidana.

Halaman 3 dari 24 Putusan PHI Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



- d. Bahwa dalam perhitungan hak bagi karyawan yang melakukan tindak pidana pelanggaran diatur dalam pasal 160 undang-undang ketenagakerjaan.
17. Bahwa dalam Risalah yang di kutip dalam nomor 16a sampai 16c sudah sesuai dengan undang-undang, tapi dalam nomor 16d perhitungan hak menggunkan pasal 160 merupakan hal yang tidak teliti dalam penafsiran undang-undang. Sebagaimana yang diisyaratkan pada pasal 160 UU 12 tahun 2003 adalah bila tindak pidana tersebut bukan diadukan oleh pengusaha tapi fakta hukum hal ini diadukan oleh pengusaha.
18. Bahwa saran yang dituangkan dalam Risalah Perundingan di Dinas Tenaga Kerja Kota ternate adalah sebagai berikut :
- Bahwa Pihak Perusahaan agar dapat mengeluarkan surat keputusan pemberhentian tenaga kerja atas nama karyawan tersebut.
 - Bahwa kepada pihak perusahaan agar dibayarkan hak pada karyawan berupa :
 - Gaji yang belum dibayarkan.
 - Uang jasa atau Uang pisah yang diatur oleh perusahaan
 - Cuti tahunan yang belum di ambil
 - Bantuan keluarga tertanggung (1 orang 25% dari upah,2 orang tanggungan 35% dari upah,3 orang tanggungan 45% dari upah dan 4 orang tanggungan 5% dari upah.
19. Bahwa anjuran terkait pada nomor 16a.Pihak perusahaan harus mengeluarkan keputusan pemberhentian tenaga kerja sudah sesuai dengan aturan yang berlaku.
20. Bahwa anjuran pada 16b angka 1 sampai dengan angka 3 sudah sesuai dengan Undang - Undang.
21. Bahwa saran bantuan keluarga pada angka 16b bagian 4 dengan sendirinya gugur sebagaimana isi dalam pasal 160 ayat 1 :
Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana **bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha** tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepadakeluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut :
- untuk 1 (satu) orang tanggungan : 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
 - untuk 2 (dua) orang tanggungan : 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;

Halaman 4 dari 24 Putusan PHI Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



- c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan : 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
- d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih : 50% (lima puluh perseratus) dari upah.

Pasal 160 UU no.12 tahun 2003 mengisyaratkan bahwa bila pengaduan bukan dilakukan oleh **Pengusaha** namun dalam hal ini pengaduan tersebut **dilakukan oleh pihak Perusahaan/Pengusaha** sehingga apa yang diisyatkan oleh pasal 160 ayat 1 tentang perusahaan hanya membayar bantuan kepada keluarga mutlak batal demi hukum dan **Pengusaha diwajibkan untuk membayar upah sampai pada putusan pidana berkekuatan hukum tetap.**

Berdasarkan uraian tersebut diatas Penggugat dengan hormat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate, berkenaan memanggil kedua belah pihak untuk duduk bersidang dalam suatu ruang sidang yang telah ditentukan dan mengambil putusan hakim yang amarnya sebagai berikut :

..... **Mengadili**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan bahwa benar Jeasika Amelia Tamboto atau Penggugat adalah benar karyawan di PT.Esta Dana Ventura.
3. Menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang di lakukan oleh PT.Esta Dana Ventura pada bulan September 2018 maupun Pengunduran diri yang disarankan ke Penggugat/Jeasika Amelia Tamboto pada bulan oktober 2018 adalah tidak sah dan batal demi hukum.
4. Menyatakan bahwa kasus pidana yang menimpa saudari Penggugat Jeasika Amelia Tamboto adalah atas aduan Pengusaha/Perusahaan sehingga pemberlakuan terhadap pasal 160 UU 12 tahun 2003 tentang perhitungan hak dinyatakan batal demi hukum.
5. Menyatakan bahwa pemecatan terhadap Jeasika Amelia Tamboto/Penggugat berdasarkan pada putusan pidana berkekuatan hukum tetap pada bulan juli 2019.
6. Menyatakan bahwa Tergugat tetap membayar Upah sampai pada putusan pidana berkekuatan hukum tetap atau sampai pada berakhirnya proses Persidangan Hubungan industrial dan penetapan terhadap sahnya pemutusan Hubungan Kerja.
7. Menyatakan bahwa Penahanan Dokumen Asli /jazah adalah pelanggaran terhadap Perda Jawa Timur No.8 Tahun 2016.

Halaman 5 dari 24 Putusan PHI Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Memerintahkan PT.Esta Dana Ventura untuk mengembalikan dokumen asli/ijazah milik Penggugat Jeasika Amelia Tamboto.
9. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat atas tidak menjadi jaminan terhadap penahanan ijazah sebesar Rp.50.000.000,-(Lima Puluh juta Rupiah).
10. Menghukum Tergugat Untuk membayar Upah sampai pada Putusan pidana berkekuatan hukum tetap sampai pada bulan juli 2019 :
 - Gaji yang belum dibayarkan selama 10 bulan yaitu pada bulan Oktober 2018 sampai pada bulan juli 2019 :

10 Rp.4.500.000,-	:	Rp.45.000.000,-
-------------------	---	-----------------
 - Uang Jasa 1 bulan gaji : Rp. 4.500.000,-
 - Uang cuti tahunan
1 Tahun = 12 hari
Waktu kerja bila diputus sesuai Putusan pengadilan berkekuatan Hukum tetap adalah 15 bulan
Jadi hari cuti =15 hari
Waktu kerja bulan juli 2019= 26 hari

<u>15hari x 4.500.000</u>	:	<u>Rp. 2.596.000,-</u>
26 hari		
Total		Rp.52.096.000,-
- 11 Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan.
- 12 Menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (*uit voer baar bij vooraad*).
- 13 Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Apabila Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat dan Tergugat hadir diwakili oleh kuasanya ;

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

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

Halaman 6 dari 24 Putusan PHI Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

• **DALAM KONVENSI**

- Bahwa TERGUGAT menolak tegas seluruh dalil yang disampaikan oleh PENGGUGAT dalam Gugatannya, kecuali apa yang dinyatakan tegas adalah benar oleh TERGUGAT.
- Bahwa TERGUGAT merupakan lembaga keuangan non-bank yang diberikan izin oleh Otoritas Jasa Keuangan untuk memberikan pinjaman uang kepada masyarakat yang membutuhkan modal usaha (selanjutnya disebut "**NASABAH**").
- Bahwa PENGGUGAT dahulu bekerja sebagai karyawan training pada PENGGUGAT sesuai bukti Surat Perjanjian Kerja Karyawan Training nomor 2099/EDV/KK-TR/0318 tanggal 12 Maret 2018 (bukti T-2), kemudian diangkat menjadi Kepala Operasional/ Operasional Koordinator berdasarkan surat nomor 2099/EDV/SK/0518 tanggal 12 Mei 2018 (bukti T-3) dengan upah terakhir yang diterima PENGGUGAT sebesar Rp. 4.000.000,- per bulan dengan perincian sebagai berikut:
 - Gaji pokok : Rp. 2.500.000,-
 - Tunjangan Subsidi transportasi : Rp. 250.000,-
 - Tunjangan Pemeliharaan kendaraan : Rp. 150.000,-
 - Tunjangan Komunikasi : Rp. 150.000,-
 - Tunjangan Jabatan : Rp. 250.000,-
 - Tunjangan Penempatan : Rp. 500.000,-
 - Tunjangan Pulang domisili : Rp. 200.000,-
- Bahwa mengingat PENGGUGAT sebagai Kepala Operasional/Operasional Koordinator diberikan wewenang untuk mengakses keuangan kantor cabang TERGUGAT di Ternate, diantaranya mengambil uang dari rekening TERGUGAT untuk:
 - diserahkan kepada NASABAH sebagai pinjaman,
 - membayar pajak dan/ atau melakukan perpanjangan masa berlaku Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK) atas kendaraan bermotor yang menjadi jaminan hutang NASABAH kepada TERGUGAT sehubungan dengan pinjaman tersebut di atas,
 - menyerahkan kembali uang titipan jaminan kepada NASABAH setelah seluruh kewajiban NASABAH kepada TERGUGAT telah lunas,

Halaman 7 dari 24 Putusan PHI Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



maka disepakati PENGGUGAT menyerahkan jaminan berupa ijazah strata 1 kepada TERGUGAT guna menjamin pelaksanaan tugas dan tanggung jawab PENGGUGAT di atas.

- Bahwa berdasarkan hasil audit yang dilakukan TERGUGAT diketahui bahwa pada tanggal 18 Juli 2018 sampai dengan tanggal 24 Oktober 2018 PENGGUGAT telah beberapa kali mengambil uang dari rekening TERGUGAT total senilai Rp. 28,146,000.- untuk pelaksanaan tugas pada butir 4a-c di atas namun PENGGUGAT tidak menyerahkan uang tersebut kepada NASABAH.
- Bahwa pada tanggal 1 Oktober 2018 PENGGUGAT menyerahkan surat pengunduran diri kepada TERGUGAT (bukti T-4) dimana seharusnya pengunduran diri PENGGUGAT tersebut berlaku efektif 1 bulan dari sejak tanggal penyerahannya, yaitu mulai berlaku tanggal 1 November 2018, mengingat perlunya dilakukan serah terima pekerjaan terlebih dahulu oleh PENGGUGAT kepada Kepala Operasional/ Operasional Koordinator penggantinya, namun sejak tanggal 27 Oktober 2018 PENGGUGAT tidak lagi masuk kerja.
- Bahwa mengingat PENGGUGAT tidak lagi masuk kerja dan sulit dihubungi oleh TERGUGAT, maka TERGUGAT berinisiatif melakukan kunjungan kepada PENGGUGAT, dan dari hasil kunjungan tersebut PENGGUGAT mengakui perbuatan sebagaimana dimaksud pada butir 5 di atas kepada TERGUGAT dan berjanji mengembalikan uang yang telah diambilnya dalam jumlah tersebut kepada TERGUGAT selambat-lambatnya tanggal 30 November 2018 sesuai bukti Surat Pernyataan tanggal 14 November 2018 (bukti T-5) namun lewat jangka waktu komitmen yang diberikannya tersebut di atas, PENGGUGAT tidak juga melakukan pengembalian uang dimaksud kepada TERGUGAT.
- Bahwa mengingat sampai batas waktu yang diberikan, PENGGUGAT tidak mengembalikan uang yang diambilnya kepada TERGUGAT, maka pada tanggal 2 Februari 2019 TERGUGAT melaporkan PENGGUGAT kepada Kepolisian Resort Kota Ternate atas tuduhan melakukan tindak pidana penggelapan dalam jabatan sebagaimana dimaksud pasal 374 Kitab Undang-undang Hukum Pidana sesuai bukti Surat Tanda Penerimaan Laporan nomor Pol: Lp/16/II/Malut/Res Ternate (bukti T-6) sebagaimana tindakan PENGGUGAT tersebut kemudian dijatuhi pidana penjara 1 tahun oleh Pengadilan Negeri Ternate sesuai bukti Putusan nomor 127/Pid.B/2019/PN Tte tanggal 23 Juli 2019 yang kini telah berkekuatan

Halaman 8 dari 24 Putusan PHI Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) (bukti T-7) (selanjutnya disebut "PUTUSAN PIDANA").

• **TERGUGAT TIDAK MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) TERHADAP PENGGUGAT, MELAINKAN PENGGUGAT MENGUNDURKAN DIRI DARI BEKERJA PADA TERGUGAT**

- Bahwa TERGUGAT tidak sependapat dengan pendapat Mediator pada RISALAH TRIPARTITE, dan TERGUGAT juga menolak dengan tegas dalil kuasa hukum PENGGUGAT pada butir 12 Gugatannya yang menyatakan TERGUGAT melakukan PHK kepada PENGGUGAT.
- Bahwa TERGUGAT tidak melakukan PHK kepada PENGGUGAT meskipun pada saat itu telah ada hasil audit yang membuktikan penyimpangan yang dilakukan PENGGUGAT sebagaimana diuraikan TERGUGAT pada butir 4a-c di atas, dikarenakan pada saat itu TERGUGAT masih berupaya menyelesaikan permasalahan tersebut secara kekeluargaan dengan harapan PENGGUGAT segera mengembalikan uang yang digelapkannya tersebut, namun pada tanggal 1 Oktober 2018 PENGGUGAT menyerahkan surat pengunduran diri kepada TERGUGAT sesuai uraian pada butir 6 di atas.
- Bahwa mengingat PENGGUGAT mengundurkan diri maka perhitungan hak PENGGUGAT tidak didasarkan pada pasal 158 dan pasal 160 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut "UU KETENAGAKERJAAN") mengenai putusnya hubungan kerja karena kesalahan berat yang didasarkan pada PUTUSAN PIDANA yang telah final ataupun didasarkan pada pengaduan pengusaha sebagaimana dinyatakan oleh PENGGUGAT pada Gugatannya dan Mediator pada RISALAH TRIPARTITE, melainkan mengacu pada pasal 162 mengenai putusnya hubungan kerja dikarenakan pekerja/ buruh mengundurkan diri, yaitu berupa:
 - upah dari tanggal 16 September 2018 sampai dengan tanggal 15 Oktober 2018 sebesar Rp. 4,000,000.- dan upah dari tanggal 16 Oktober 2018 dihitung secara prorata sampai dengan tanggal terakhir PENGGUGAT masuk bekerja pada TERGUGAT (in casu tanggal 26 Oktober 2018) yaitu sebesar Rp. 1.481.481,- sehingga total upah PENGGUGAT sebesar Rp. 5,481,481.-
 - PENGGUGAT tidak memperoleh uang masa penghargaan dikarenakan masa kerja PENGGUGAT baru selama 19 bulan pada TERGUGAT,

Halaman 9 dari 24 Putusan PHI Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



- tidak ada uang penggantian hak yang terhutang dan wajib dibayar oleh TERGUGAT.
- Bahwa mengingat PENGGUGAT tidak beritikad baik mengembalikan uang yang digelapkan sebesar Rp. 28,146,000.- kepada TERGUGAT, padahal PENGGUGAT telah mengakui perbuatannya dan berkomitmen untuk melakukan pengembalian uang dalam jumlah dimaksud kepada TERGUGAT sesuai bukti Surat Pernyataan tanggal 14 November 2018, maka TERGUGAT berhak mempergunakan hak yang seharusnya diterima PENGGUGAT dari TERGUGAT sebesar tersebut pada butir 10 di atas untuk membayar kembali sebagian uang yang telah digelapkan PENGGUGAT kepada TERGUGAT dalam jumlah di atas, sehingga demikian PENGGUGAT masih memiliki sisa kewajiban sebesar Rp. 22.664.519.- kepada TERGUGAT.
- Bahwa pelaporan pidana penggelapan dalam jabatan yang dilakukan TERGUGAT dalam perkara ini sama sekali tidak berkaitan dan tidak ditujukan untuk pemutusan hubungan kerja dengan PENGGUGAT, mengingat pada saat pelaporan pidana tersebut dilakukan TERGUGAT pada tanggal 2 Februari 2019 kondisinya PENGGUGAT telah mengundurkan diri dan sudah tidak lagi bekerja pada TERGUGAT dari sejak tanggal 27 Oktober 2018. Adapun pelaporan pidana dimaksud dilakukan TERGUGAT tersebut semata-mata untuk menuntut pertanggung-jawaban PENGGUGAT agar segera mengembalikan uang yang digelapkan kepada TERGUGAT.
- Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka tidak berdasar bagi PENGGUGAT untuk menuntut kepada TERGUGAT agar mengeluarkan surat pemberhentian kerja kepada PENGGUGAT dan membayar upah kepada PENGGUGAT sampai ada PUTUSAN PIDANA tanggal 23 Juli 2019. Oleh sebab itu pada kesempatan ini TERGUGAT mohon kepada Majelis Hakim untuk menolak Gugatan PENGGUGAT tersebut.

B. TERGUGAT BERHAK MENERIMA DAN MENAHAN IJAZAH PENGGUGAT SEBAGAI JAMINAN SAMPAI PENGGUGAT MENGEMBALIKAN SELURUH UANG YANG DIGELAPKAN KEPADA TERGUGAT

- Bahwa TERGUGAT menolak tegas pernyataan kuasa hukum PENGGUGAT pada butir 5 Gugatannya, menimbang hukuman pidana penjara 1 tahun yang dijatuhkan oleh Pengadilan Negeri Ternate terhadap PENGGUGAT

Halaman 10 dari 24 Putusan PHI Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



atas pidana penggelapan dalam jabatan yang dilakukan PENGGUGAT sama sekali tidak menghapuskan tanggung jawab PENGGUGAT untuk mengganti uang yang digelapkan kepada TERGUGAT dalam jumlah di atas.

- Bahwa dalam perkara ini seharusnya PENGGUGAT menunjukkan sikap penyesalan dan moral bertanggung jawab atas perbuatan pidana yang dilakukan PENGGUGAT yang menimbulkan kerugian materiil pada TERGUGAT, dan bukan terkesan meremehkan kerugian materiil yang terjadi pada TERGUGAT sebagaimana dinyatakan oleh kuasa hukum PENGGUGAT pada butir 6 Gugatannya.
- Bahwa dasar hukum yang dipergunakan oleh kuasa hukum PENGGUGAT dalam perkara ini mengenai larangan penerimaan ijazah sebagai jaminan karyawan kepada perusahaan berupa Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur nomor 8 tahun 2016 sebagaimana dimaksud pada butir 7-8 Gugatannya tidak dapat diterapkan dan berlaku secara nasional termasuk Kota Ternate, melainkan hanya berlaku secara lokal di Provinsi Jawa Timur.
- Bahwa di Kota Ternate tidak ada ketentuan yang melarang mengenai penerimaan ijazah sebagai jaminan karyawan kepada perusahaan sehingga ketentuan mengenai hal tersebut tunduk pada kesepakatan di antara karyawan dan perusahaan sebagaimana dimaksud pasal 1338 Kitab Undang-undang Hukum Perdata dan sebagaimana hal tersebut diakui oleh kuasa hukum PENGGUGAT pada butir 4 Gugatannya.
- Bahwa mengingat sampai dengan saat ini PENGGUGAT belum mengembalikan sisa uang yang digelapkan kepada TERGUGAT, terlebih Gugatan PENGGUGAT dalam perkara aquo semakin menunjukkan PENGGUGAT tidak beritikad baik mengembalikan sisa uang yang digelapkan tersebut kepada TERGUGAT, maka berdasar dan beralasan bagi TERGUGAT untuk menerima dan menahan ijazah PENGGUGAT sebagai jaminan sampai TERGUGAT memperoleh kembali seluruh uang yang digelapkan PENGGUGAT dalam jumlah di atas.
- Bahwa TERGUGAT mohon pertimbangan Majelis Hakim dalam perkara ini, mengingat apabila tuntutan PENGGUGAT berupa pengembalian ijazah kepada PENGGUGAT dikabulkan oleh Majelis Hakim, maka akan mengakibatkan TERGUGAT tidak memiliki kepastian penggantian sisa uang yang digelapkan oleh PENGGUGAT, sedangkan PENGGUGAT tidak memiliki harta benda yang dapat dieksekusi untuk mengganti uang yang digelapkan tersebut, padahal mengacu PUTUSAN PIDANA telah terbukti



perbuatan pidana penggelapan dalam jabatan yang dituduhkan kepada PENGGUGAT dan telah menimbulkan kerugian materiil pada TERGUGAT.

- Bahwa berdasarkan uraian di atas, TERGUGAT mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk menolak tuntutan PENGGUGAT tersebut, dan memutus bahwa TERGUGAT berdasar menerima dan menahan ijazah PENGGUGAT sebagai jaminan sampai PENGGUGAT melaksanakan kewajiban berupa pengembalian seluruh uang yang digelapkan dalam jumlah di atas kepada TERGUGAT.

- **DALAM REKONVENSİ**

- Bahwa dalil-dalil yang disampaikan oleh TERGUGAT pada bagian konvensi di atas menjadi satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dengan bagian rekonvensi di bawah ini.
- Bahwa dalam rekonvensi ini, TERGUGAT selanjutnya disebut "**PENGGUGAT REKONVENSİ**", dan PENGGUGAT selanjutnya disebut "**TERGUGAT REKONVENSİ**".
- Bahwa berdasarkan uraian di atas, hubungan kerja PENGGUGAT REKONVENSİ dengan TERGUGAT REKONVENSİ berakhir karena TERGUGAT REKONVENSİ mengundurkan diri sesuai pasal 162 UU KETENAGAKERJAAN, dan bukan karena diakhiri oleh PENGGUGAT REKONVENSİ atas alasan TERGUGAT REKONVENSİ melakukan kesalahan berat sebagaimana dimaksud pasal 158 UU KETENAGAKERJAAN dan/ atau atas alasan PENGGUGAT REKONVENSİ melakukan pelaporan pidana terhadap TERGUGAT REKONVENSİ sebagaimana dimaksud pasal 160 UU KETENAGAKERJAAN.
- Bahwa mengingat TERGUGAT REKONVENSİ mengundurkan diri maka perhitungan hak TERGUGAT REKONVENSİ mengacu pada pasal 162 UU KETENAGAKERJAAN berupa upah sebesar Rp. 5,481,481.- dengan perincian sebagaimana dimaksud pada butir 11 huruf a di atas.
- Bahwa PENGGUGAT REKONVENSİ berhak menggunakan hak TERGUGAT REKONVENSİ dalam jumlah di atas untuk membayar sebagian uang yang digelapkan TERGUGAT REKONVENSİ sebesar Rp. 28,146,000.- sehingga demikian sisa uang yang masih belum dikembalikan oleh TERGUGAT REKONVENSİ kepada PENGGUGAT REKONVENSİ adalah sebesar Rp. 22,664,519.-.
- Bahwa PENGGUGAT REKONVENSİ berhak serta berdasar menerima dan menahan ijazah S1 TERGUGAT REKONVENSİ sebagai jaminan sampai dengan TERGUGAT REKONVENSİ menyelesaikan seluruh kewajiban

Halaman 12 dari 24 Putusan PHI Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berupa pengembalian uang yang digelapkan kepada PENGGUGAT REKONVENSI dalam jumlah di atas.

Berdasarkan uraian di atas, maka TERGUGAT/ PENGGUGAT REKONVENSI mohon kepada Majelis Hakim untuk memeriksa dan memutus perkara aquo sebagai berikut:

I. DALAM KONVENSI:

- Menolak Gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya.

II. DALAM REKONVENSI:

- Mengabulkan tuntutan PENGGUGAT REKONVENSI untuk seluruhnya atau setidak-tidaknya untuk sebagian.
- Menyatakan hubungan kerja PENGGUGAT REKONVENSI dengan TERGUGAT REKONVENSI berakhir karena TERGUGAT REKONVENSI mengundurkan diri.
- Menyatakan perhitungan hak TERGUGAT REKONVENSI mengacu pada ketentuan berakhirnya hubungan kerja karena pekerja/ buruh mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pasal 162 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Menetapkan hak TERGUGAT REKONVENSI sebagai akibat berakhirnya hubungan kerja karena TERGUGAT REKONVENSI mengundurkan diri adalah sebesar Rp. 5,481,481.-.
- Menghukum TERGUGAT REKONVENSI untuk mengembalikan uang yang digelapkan kepada PENGGUGAT REKONVENSI sebesar Rp. 28,146,000.-.
- Menyatakan PENGGUGAT REKONVENSI berhak menggunakan hak TERGUGAT REKONVENSI tersebut di atas untuk mengembalikan sebagian uang yang digelapkan oleh TERGUGAT REKONVENSI kepada PENGGUGAT REKONVENSI.
- Menghukum TERGUGAT REKONVENSI wajib mengembalikan sisa uang yang digelapkan kepada PENGGUGAT REKONVENSI sebesar Rp. 22,664,519.-.
- Menyatakan PENGGUGAT REKONVENSI berhak menerima dan menahan ijazah S1 TERGUGAT REKONVENSI sebagai jaminan sampai dengan TERGUGAT REKONVENSI mengembalikan seluruh uang yang digelapkan kepada PENGGUGAT REKONVENSI.
- Menyatakan Putusan dalam perkara ini dapat dijalankan lebih dulu (*uitvoerbaar bij voorraad*) walaupun ada perlawanan (*verzet*), banding atau kasasi.

Halaman 13 dari 24 Putusan PHI Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



III. DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI:

- Menghukum PENGGUGAT/ TERGUGAT REKONVENSI untuk membayar seluruh biaya perkara ini.

Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat, Penggugat telah mengajukan Replik secara tertulis tanggal 29 November 2019 dan atas Replik Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Duplik secara tertulis tanggal 3 Desember 2019 ;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup sebanyak 7 (Tujuh) buah bukti surat dan yang ditandai dengan alat bukti P-1 sampai P-7 dan setelah diperiksa oleh Majelis Hakim ternyata hanya bukti P-7 yang ada aslinya dan selebihnya tidak ada aslinya, terdiri dari :

1. Fotokopi Peraturan Daerah Propinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang diundangkan pada tanggal 2 September 2016, selanjutnya pada fotokopi bukti surat tersebut diberi tanda P-1;
2. Fotokopi Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 15/Pdt.G/2015/PN Smm, selanjutnya pada fotokopi bukti surat tersebut diberi tanda P-2;
3. Fotokopi Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 873K/Pdt.Sus/2012, selanjutnya pada fotokopi bukti surat tersebut diberi tanda P-3;
4. Fotokopi Berita Acara Pemeriksaan Tahir Ato Alias Ato pada Penyidik Polres Ternate, tanggal 17 Maret 2019, selanjutnya pada fotokopi bukti surat tersebut diberi tanda P-4;
5. Fotokopi Foto percakapan group WhatApps EDV Ternate, selanjutnya pada fotokopi bukti surat tersebut diberi tanda P-5;
6. Fotokopi form pengunduran diri atas nama Jeasika Amelia Tamboto, tertanggal 1 Oktober 2018, selanjutnya pada fotokopi bukti surat tersebut diberi tanda P-6;
7. Fotokopi Surat Panggilan I nomor 027/HC/EDV/1118 kepada Jeasika Amelia Tamboto tertanggal 6 Oktober 2018, Surat Panggilan II nomor 028/HC/EDV/1118 kepada Jeasika Amelia Tamboto tertanggal 8 November 2018 dan Surat Panggilan III nomor 029/HC/EDV/1118 kepada Jeasika Amelia Tamboto tertanggal 9 November 2018 yang selanjutnya bukti surat-surat tersebut diberi tanda P-7;

Halaman 14 dari 24 Putusan PHI Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dali bantahannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup sebanyak 10 (Sepuluh) buah bukti surat dan ditandai dengan alat bukti T-1 sampai T-10 dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata hanya bukti surat T-1 dan surat T-3 yang sesuai dengan aslinya, sedangkan bukti Surat lainnya merupakan surat Fotokopi dari Fotokopi, yaitu :

1. Fotokopi Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 26 September 2019, diberi tanda T -1;
2. Fotokopi Surat Perjanjian Kerja Karyawan Training nomor 2099/EDV/KK-TR/0318 tanggal 12 Maret 2018, diberi tanda T – 2 ;
3. Fotokopi Surat nomor 2099/EDV/SK/0518 tanggal 12 Mei 2018, diberi tanda T-3;
4. Fotokopi Surat Pengunduran diri Penggugat tanggal 1 Oktober 2018, diberi tanda T-4;
5. Fotokopi Surat Pernyataan tanggal 14 November 2018, diberi tanda T-5;
6. Fotokopi Tanda Penerimaan Laporan nomor Pol : Lp/16/II/Malut/Res Ternate tanggal 2 Februari 2019, diberi tanda T-6;
7. Fotokopi Putusan Pengadilan Negeri Ternate nomor 127/Pid B/PN Tte tanggal 23 Juli 2019, diberi tanda T-7;
8. Fotokopi Serah terima Jaminan Karyawan, diberi tanda T-8;
9. Fotokopi Putusan Pengadilan Negeri Sleman nomor 15/Pdt.G/2015/PN.Smn dalam Perkara Lisa Yulianti SE selaku Penggugat melawan CV JASmin Cakery selaku Tergugat, diberi tanda T-9;
10. Fotokopi Putusan MAhkamah Agung Republik Indonesia dalam tingkat Kasasi nomor 873K/Pdt.Sus/2012 dalam perkara Novie Yustanto selaku Penggugat melawan PT.Warna Dunia selaku Tergugat, diberi tanda T-10;

Menimbang, bahwa walaupun Majelis Hakim memberikan waktu yang luas kepada Penggugat maupun Tergugat untuk menghadirkan saksi namun baik Penggugat maupun Tergugat keduanya tidak mengajukan seorang saksipun ;

Menimbang, bahwa selanjutnya Pengugat dan Tergugat mengajukan kesimpulan secara tertulis tanggal 13 Desember 2019, kesimpulan tersebut telah dicatat dalam Berita Acara Persidangan ini ;

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;

Halaman 15 dari 24 Putusan PHI Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM KONVENSI

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana tersebut diatas ;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah dibantah oleh Tergugat, maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak, dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil – dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil – dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 283 RBG jo Pasal 1865 KUHPerdara ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil Gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat sebanyak 7 buah yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-7 ;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan 10 bukti surat yang diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-10;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti yang diajukan baik oleh Penggugat maupun Tergugat, maka yang akan diperiksa dan dipertimbangkan untuk alat bukti pembuktian hanyalah yang ada relevansinya dengan perkara a quo ;

Menimbang, bahwa Setelah Majelis Hakim secara cermat membaca surat gugatan, Jawaban, Replik dan Duplik ternyata yang menjadi permasalahan pokok dalam perselisihan a quo adalah apa yang menjadi alasan Pemutusan Hubungan Kerja antara Tergugat dengan Penggugat, apakah karena mengundurkan diri ? apakah karena dianggap mengundurkan diri? Ataupun karena Penggugat ditahan oleh yang berwajib ? Lalu Apa implikasi hukumnya terhadap Pemutusan Hubungan Kerja tersebut ? ;

Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangkan hal – hal tersebut diatas Majelis Hakim akan terlebih dahulu mempertimbangkan apakah ada hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat ? sejak kapan hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat dimulai ? ;

Menimbang, bahwa untuk menjawab hal tersebut majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut :

- Bahwa dalam Surat Gugatannya angka 1 Penggugat menyampaikan bahwa Penggugat adalah Karyawan Training pada Tergugat sejak tanggal



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

19 Maret 2018, dan sejak tanggal 12 Mei 2018 Penggugat diangkat sebagai Kepala Operasional / Operasional Koordinator di PT.Esta Dana Ventura Cabang Ternate (vide gugatan angka 10);

- Bahwa dalam Jawabannya tergugat menyampaikan bahwa Penggugat dahulu bekerja sebagai karyawan training pada Tergugat sesuai bukti Surat Perjanjian Kerja Karyawan Training nomor 2099/EDV/KK-TR/0318 tanggal 12 Maret 2018 (bukti T-2), kemudian diangkat menjadi Kepala Operasional / Operasional Koordinator berdasarkan surat nomor 2099/EDV/SK/0518 tanggal 12 Mei 2018 (bukti T-3);
- Bahwa bukti surat T-2 tentang Fotokopi Surat Perjanjian Kerja Karyawan Training nomor 2099/EDV/KK-TR/0318 tanggal 12 Maret 2018;
- Bahwa bukti surat T-3 tentang Pengangkatan Penggugat menjadi Kepala Operasional / Operasional Koordinator pada Tergugat dengan Nomor 2099/EDV/SK/0518 tanggal 12 Mei 2018 ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas Majelis Hakim berpendapat bahwa ada hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat (PT.Esta Dana Ventura) yang dimulai sejak tanggal 12 Maret 2018, dengan demikian Petitum Penggugat angka 2 (dua) dikabulkan ;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja antara Tergugat dengan Penggugat apakah karena mengundurkan, dianggap mengundurkan diri, ataukah karena Penggugat ditahan oleh yang berwajib, kemudian apa implikasi hukumnya terhadap Pemutusan Hubungan Kerja tersebut;

Menimbang, bahwa ketentuan Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- pasal 162 ayat (3) yang menyatakan bahwa Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat :
 - a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat - lambatnya 30 (tigapuluh) hari sebelum tanggal mulai mengundurkan diri;
 - b. Tidak terikat dalam ikatan dinas;
 - c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- Pasal 26 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 78/2001 tentang perubahan Kepmenaker Nomor 150/2000 tentang

Halaman 17 dari 24 Putusan PHI Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang teruat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Penyelesain PHK dan penetapan uang pesangon, Uang Penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di Perusahaan, yang berbunyi :

- Ayat (2) Pengunduran diri secara baik sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat :
 - a. Pekerja/Buruh mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis dengan disertai alasannya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum tanggal mulainya pengunduran diri ;
 - b. Pekerja/Buruh tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
 - c. Pekerja/Buruh tidak terkait dalam ikatan dinas;
- Ayat (3) Pengusaha harus memberikan jawabannya atas permohonan pengunduran diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a paling lambat dalam waktu 14 (empat belas) hari sebelum tanggal dimulai pengunduran diri ;
- Ayat (4) Dalam hal Pengusaha tidak memberikan jawaban dalam batas waktu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), maka Pengusaha dianggap telah menyetujui pengunduran diri secara baik tersebut ;
- Pasal 168 ayat (1) Pekerja/Buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut – turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri ;
- Pasal 160 ayat (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh yang setelah 6(enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ;

Menimbang, bahwa karena baik Penggugat maupun Tergugat tidak menghadirkan saksi maka Majelis Hakim akan melihat fakta persidangan dari jawab menjawab antara Penggugat dan Tergugat serta bukti surat dari Penggugat dan Tergugat sebagai berikut :

- Bahwa dalam Surat gugatannya Penggugat menyampaikan bahwa atas dasar audit internal Penggugat dipecat secara lisan pada akhir bulan September dan dianjurkan untuk mengisi form pengunduran diri yang berasal dari Tergugat;
- Bahwa dalam jawabannya Tergugat menyampaikan bahwa berdasarkan hasil audit yang dilakukan Tergugat diketahui bahwa pada tanggal 18 Juli 2018 sampai dengan tanggal 24 Oktober 2018 Penggugat telah beberapa

Halaman 18 dari 24 Putusan PHI Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kali mengambil uang dari rekening Tergugat total senilai Rp.28.146.000,- untuk pelaksanaan tugasnya sebagai Kepala Operasional /operasional Koordinator namun Penggugat tidak menyerahkan uang tersebut kepada Nasabah;

- Bahwa pada tanggal 1 Oktober 2018 Penggugat menyerahkan surat pengunduran diri kepada Tergugat dan sejak tanggal 27 Oktober 2018 Penggugat tidak lagi masuk kerja ;
- Bahwa bukti surat P-6 yang berkesesuaian dengan bukti Surat T-4 tentang Surat pengunduran diri Penggugat tanggal 1 Oktober 2018;
- Bahwa Penggugat tetap bekerja setelah mengajukan surat pengunduran diri sampai tanggal 26 Oktober 2018;
- Bahwa Tergugat tidak memberikan jawaban tertulis atas pengunduran diri dari Penggugat lewat waktu 14 hari;
- Bahwa bukti Surat P-5 tentang percakapan group whatsapp EDV Ternate yang pada intinya Penggugat pamitan dari grup dan pekerjaan ;
- Bahwa Penggugat sejak tanggal 27 Oktober 2018 sudah tidak masuk kerja lagi ;
- Bukti surat P-7 tentang Panggilan 1, Surat Panggilan 2, Surat Panggilan 3;
- Bahwa tidak diketemukan satu buktipun terkait paksaan pengunduran diri Penggugat ;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta persidangan dikaitkan dengan Peraturan Perundang – Undangan Ketenagakerjaan sebagaimana disebutkan diatas walaupun Penggugat tidak bekerja sampai 30 hari sejak mengajukan surat pengunduran diri namun Tergugat juga tidak membalas secara tertulis melewati 14 hari sejak Penggugat menyampaikan surat pengunduran diri tersebut, didukung pada tanggal 25 Oktober 2018 Penggugat sudah pamitan melalui whatsapp grup EDV Ternate dan direspon oleh Pimpinannya yang berarti pimpinan tersebut sudah menyetujui akan pamitan Pengunduran diri tersebut, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat telah mengundurkan diri sejak tanggal 27 Oktober 2018;

Menimbang, bahwa anggapan Penggugat dalam surat gugatannya yang menyampaikan bahwa pengunduran diri itu atas anjuran dari Tergugat Majelis tidak menemukan satu buktipun, bahkan kalau benar pengunduran diri itu adalah anjuran ataupun paksaan semestinya Penggugat bisa mengajukan keberatannya kepada Tergugat atau mengadukan hal tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja untuk menyelesaikan hal tersebut, namun hal itu tidak dilakukan oleh Penggugat, bahkan pada waktu Tergugat menyampaikan Surat Panggilan

Halaman 19 dari 24 Putusan PHI Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ke I, Surat Panggilan ke II, Surat Panggilan III (Vide bukti P-7) kalau Penggugat benar – benar masih menghendaki bekerja di tempat Tergugat pasti akan datang memenuhi surat panggilan tersebut ;

Menimbang, bahwa terkait pelaporan pidana penggelapan dalam jabatan yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat oleh karena dilakukan beberapa bulan setelah Penggugat mengundurkan diri tepatnya pada tanggal 2 Februari 2019 dan setelah Majelis mencermati ternyata berkaitan dengan tindakan Penggugat menggelapkan uang dan hal tersebut bukan merupakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial untuk menyelesaikannya, sehingga Majelis tidak perlu mempertimbangkannya ;

Menimbang, bahwa ketentuan pasal 162 ayat (4) yang menyatakan bahwa Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, oleh karenanya Tergugat tidak harus meminta penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan dengan demikian pengundurannya sah menurut hukum ketenagakerjaan ;

Menimbang, bahwa dengan demikian Petitum Penggugat angka 3 tidak beralasan hukum untuk dikabulkan, demikian juga Petitum Penggugat angka 4, 5, dan 6 dalam surat gugatan Penggugatpun haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis akan mempertimbangkan apa saja yang menjadi hak dari Penggugat akibat Pemutusan Hubungan kerja ini;

Menimbang, bahwa ketentuan pasal 162 ayat (1) dan (2) Penggugat berhak memperoleh penggantian sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) dan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama ;

Menimbang, bahwa pasal 156 ayat (4) berbunyi uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal – hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama

Halaman 20 dari 24 Putusan PHI Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Menimbang, bahwa cuti tahunan diberikan kepada Pekerja yang sudah bekerja selama 12 (duabelas) bulan berturut – turut dan faktanya faktanya Penggugat bekerja mulai tanggal 12 Maret 2018 sampai dengan 26 Oktober 2018 belum mencapai 12 bulan (vide pasal 79 UU nomor 13/2003), oleh karenanya Penggugat belum berhak memperoleh cuti tahunan , demikian juga terkait penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang ditetapkan 15%(lima belas perseratus) dari pesangon dan / atau uang penghargaan masa kerja, karena Penggugat mengundurkan diri maka tidak berhak atas Pesangon dan Penghargaan masa kerja, sehingga penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang ditetapkan 15%(lima belas perseratus) dari pesangon dan / atau uang penghargaan masa kerja menjadi 0 (nol) (kali 15% X Pesangon dan Penghargaan masa kerja = 15% X 0(nol) = 0(nol);

Menimbang, bahwa terkait gaji yang belum dibayarkan Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut :

- Bahwa Penggugat terakhir bekerja pada tanggal 26 Oktober 2018
- Bahwa tidak ada bukti tentang berapa rincian gaji Penggugat setiap bulannya ;
- Bahwa dalam jawabannya Tergugat mengakui belum membayar gaji Penggugat dari tanggal 16 September 2018 sampai dengan tanggal 15 Oktober 2018 sebesar Rp.4.000.000,- dan gaji dari tanggal 16 Oktober 2018 sampai dengan tanggal 26 Oktober 2018 sebesar Rp.1.481.481,- sehingga totalnya Rp.5.481.481,-

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut diatas Majelis berketetapan bahwa kekurangan gaji Penggugat yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat sejumlah Rp. 5.481.481,-(Lima juta empat ratus delapan puluh satu ribu empat ratus delapan puluh satu rupiah);

Menimbang, bahwa terkait uang pisah karena tidak diatur dalam Perjanjian Kerja ataupun Peraturan Perusahaan / Perjanjian Kerja Bersama maka Penggugat tidak berhak mendapatkannya ;

Menimbang, bahwa dengan demikian petitem penggugat angka 10 dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis akan mempertimbangkan ijazah Penggugat yang ditahan oleh Tergugat ;

Menimbang, bahwa bukti surat T-8 tentang Serah terima Jaminan Karyawan yang ditandatangani pada tanggal 13 Maret 2018, diketahui bahwa Penggugat memberikan jaminan Ijazah Universitas Sam Ratulangi Nomor

Halaman 21 dari 24 Putusan PHI Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1506041245 atas nama Jeasika Amelia Tamboto kepada Tergugat sehari setelah adanya hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat;

Menimbang, bahwa sejak tanggal 27 Oktober 2018 telah putus hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat yang disebabkan karena mengundurkan diri, maka implikasi hukumnya Tegugat harus mengembalikan apa – apa yang dijaminan oleh Penggugat kepada Tergugat termasuk didalamnya jaminan Ijazah S1 atas nama JAesika Amelia Tamboto kepada Penggugat dalam keadaan utuh, baik tanpa ada kerusakan ;

Menimbang, berdasarkan pertimbangan tersebut diatas maka cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan petitum gugatan Penggugat angka 8(delapan) yang meminta agar Majelis Hakim permohonan Penggugat agar Memerintahkan PT.Esta Dana Ventura/Tergugat untuk mengembalikan dokumen asli/ijazah milik Penggugat Jeasika Amelia Tamboto kepada Penggugat ;

Menimbang, bahwa terkait petitum Penggugat angka 7 (tujuh) yang meminta Majelis Hakim menyatakan Penahanan Dokumen Asli/Ijazah adalah pelanggaran terhadap Perda Jawa Timur no 8 tahun 2016 tidak dapat dikabulkan karena Perda tersebut hanya berlaku diwilayah Jawa Timur;

Menimbang, bahwa petitum Penggugat yang meminta Tergugat membayar uang sebesar Rp.50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) kepada Penggugat terkait penahanan ijazah, karena tidak ada dasar hukum yang kuat maka haruslah ditolak, oleh karenanya petitum Penggugat angka 9 (Sembilan) ditolak ;

Menimbang, bahwa terkait petitum Penggugat agar Majelis Hakim menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan, Mejelis Hakim berpendapat bahwa pada hakekatnya hukuman tersebut menurut pasal 606a Rv yang pada pokoknya adalah uang paksa tidak dapat diterapkan dalam suatu putusan yang mengandung diktum penghukuman membayar sejumlah uang, maka terhadap petitum Penggugat angka 11(sebelas) dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa petitum 12 (dua belas) yang meminta putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, Peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (uit voer baar bij voorraad), Majelis Hakim berpendapat karena putusan ini bukanlah jenis putusan sebagaimana dimaksud dalam pasal 191 ayat (1) RBg,

Halaman 22 dari 24 Putusan PHI Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



maka petitum angka 7 (tujuh) gugatan Penggugat tidak beralasan hukum dan dinyatakan ditolak;

DALAM REKONVENSİ

Menimbang, bahwa bersamaan didalam jawabannya Tergugat Konvensi mengajukan gugatan Rekonvensi yang maksud dan tujuannya sebagaimana diuraikan diatas;

Menimbang, bahwa setelah Majelis mencermati gugatan Rekonvensi pada pokoknya terkait alasan pemutusan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat serta jaminan ijazah, dan hal – hal tersebut telah dipertimbangkan didalam Pokok perkara, maka Majelis hakim tidak perlu mempertimbangkannya lagi, oleh karenanya maka gugatan Rekonvensi tersebut haruslah ditolak;

DALAM KONVENSİ DAN REKONVENSİ

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat Konvensi kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sesuai ketentuan pasal 58 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta pasal – pasal dari peraturan perundangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I

DALAM KONVENSİ

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan benar bahwa Penggugat adalah karyawan Tergugat sejak tanggal 12 Maret 2018 sampai dengan tanggal 27 Oktober 2018;
3. Memerintahkan PT.Esta Dana Ventura untuk mengembalikan dokumen asli/ijazah milik Penggugat Jeasika Amelia Tamboto ;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang gaji yang belum dibayarkan Rp. 5.481.481,-(Lima juta empat ratus delapan puluh satu ribu empat ratus delapan puluh satu rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

DALAM REKONVENSİ

Menyatakan gugatan Rekonvensi ditolak seluruhnya;

Halaman 23 dari 24 Putusan PHI Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



DALAM KONVENSIDAN REKONVENSID

Membebaskan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp. 346.000,- (tiga ratus empat puluh enam ribu rupiah)

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate, pada hari Jumat tanggal 20 Desember 2019 oleh kami Sugiannur, S.H, sebagai Hakim Ketua, Rokhana, S.H.,M.H. dan M. Iqbal Bopeng, S.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate Nomor : 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte tanggal 28 Oktober 2019, putusan tersebut pada hari Senin tanggal 23 Desember 2019 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Abd Halik Buamona,S.H Panitera Pengganti dan dihadiri oleh Kuasa Hukum Penggugat dan kuasa Hukum Tergugat.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Rokhana, S.H., M.H.

Sugiannur, S.H.

M.Iqbal Bopeng, S.H.

Panitera Pengganti,

Abd Halik Buamona,S.H

Perincian biaya :

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1. Materai | : Rp. 6.000,00; |
| 2. Pendaftaran / PNBP | : Rp. 30,000,00; |
| 3. Pemberkasan /ATK..... | : Rp. 75.000,00; |
| 4. Panggilan | : Rp.225.000,00; |
| 5. Redaksi | : Rp. 10.000,00; |
| Jumlah | : Rp.346.000,00 (tiga ratus empat puluh enam ribu rupiah); |

Halaman 24 dari 24 Putusan PHI Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte