

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai negara hukum, Indonesia menjamin bahwa setiap aktivitas masyarakat termasuk di bidang ketenagakerjaan dilaksanakan dengan perlindungan hukum yang jelas dan adil. Hukum ketenagakerjaan pada hakikatnya dirancang untuk melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pihak pengusaha, dengan menegaskan bahwa secara yuridis kedudukan pekerja dan pengusaha adalah setara.¹

Peran masyarakat dalam pengelolaan suatu perusahaan tidak dapat di pisahkan dari keterlibatan pengusaha dan pekerja sebagai dua pihak yang saling mendukung untuk mencapai keseimbangan dalam kelangsungan usaha. Kedua pihak ini memiliki hubungan yang sangat erat dan tidak bisa dipisahkan satu sama lain, sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila dan peraturan perundang-undangan. Hal ini sejalan dengan tujuan yang terkandung dalam Undang-Undang Dasar 1945 serta Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang memberikan landasan bagi negara untuk melindungi seluruh rakyat Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum, yang merupakan bagian integral dari tujuan pembangunan nasional.²

Dalam konteks ini, hubungan antara pekerja dan pemberi kerja diatur secara khusus melalui undang-undang yang dirancang untuk hak dan kewajiban kedua

¹Kanifa Nurma Khusna, *Hukum Ketenagakerjaan*, Unsiq Press, Semarang, 2022, hlm.21

²Anmad Pratiwi, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Ijazahnya Ditahan Oleh Perusahaan," *Jurnal Advokasi* 1945 (2016): 159–72, <https://scholar.archive.org/work/dooyea6ttjdwmrxfznojgq/access/wayback/http://ojs.unmas.ac.id/index.php/advokasi/article/viewfile/712/663>.

belah pihak. Setiap permasalahan ketenagakerjaan memiliki batasan hukum yang jelas, yang tidak hanya mengatur aspek teknis hubungan kerja, tetapi juga bertujuan untuk memastikan keadilan bagi para pekerja. Dalam hal ini, hukum ketenagakerjaan menjadi salah satu bidang yang memberikan ruang tersendiri dalam mewujudkan keadilan sosial di masyarakat.³

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah dari segi tenaga kerja.⁴ Definisi tenaga kerja menurut Undang-Undang Cipta Kerja terdapat dalam Pasal 1 Ayat (2). Pasal ini menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Hal ini serupa juga terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi, “Bahwa setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Dalam dunia kerja terdapat beberapa jenis magang diantaranya yaitu *internship* dan *apprenticeship*. *Internship* diartikan sebagai suatu periode waktu dimana seseorang bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi untuk mendapatkan pengalaman dari jenis pekerjaan tertentu, sedangkan *apprenticeship* adalah magang dengan program pelatihan jangka panjang yang menawarkan kesempatan kepada seseorang untuk memperdalam keahlian pada suatu bidang pekerjaan sembari menerima upah yang layak.⁵

³Berliana Destrie Aisha, “Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama” 2, no. 1 (2019): 63–76.

⁴Novia Andini, “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu (PKWT) Antara PT. Bhakti Idola Tama Dengan Pekerja Di Kota Jambi,” *Zaaken: Journal of Civil and Business Law* 2, no. 3 (2022): 368–91, <https://doi.org/10.22437/zaaken.v2i3.12273>.

⁵*Ibid*, hlm. 21.

Undang-Undang Cipta Kerja bagian Ketenagakerjaan tidak menjelaskan definisi dari Pemagangan tetapi menjelaskan mengenai pelaksanaan Pelatihan Kerja. Penjelasan lain terdapat dalam Pasal 1 angka 1 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri yang menyebutkan: “Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatih di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang berkompentensi dalam proses produksi barang atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.” Pasal 9 Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri menyebutkan yang dimaksud Peserta Pemagangan di Dalam Negeri meliputi: pencari kerja atau pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.

Secara umum, hukum perjanjian di Indonesia diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), yang mengatur tentang syarat sahnya suatu perjanjian, isi perjanjian, serta hak dan kewajiban para pihak yang terlibat. Menurut Pasal 1320 KUHPerdata, sebuah perjanjian dianggap sah apabila memenuhi empat syarat pokok, yaitu adanya kesepakatan (*consensus*), kecakapan para pihak untuk membuat perjanjian, adanya objek perjanjian yang jelas, dan sebab yang halal. Dalam konteks hubungan kerja, perjanjian kerja merupakan bentuk konkret dari perjanjian yang dibuat antara pekerja dan pemberi kerja, yang mengatur tentang hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Semua perjanjian yang didasari oleh asas kebebasan berkontrak dilakukan agar tidak menimbulkan kesalahpahaman dan kerugian bagi semua pihak yang

terkait. Namun, pada kenyataannya didalam membuat perjanjian atau kontrak kerja, perusahaan seringkali tidak memperdulikan kebebasan berkontrak secara adil yang menyebabkan ketimpangan antara antara pekerja dan pengusaha. Kebebasan berkontrak harusnya memberi ruang bagi kedua belah pihak untuk menyepakati syarat -syarat yang saling menguntungkan.

Pada praktiknya banyak perjanjian kerja yang lebih menguntungkan pihak perusahaan dari pada pekerja. Seperti pemberlakuan klausul yang membatasi hak pekerja untuk mengundurkan diri atau mencari pekerjaan lain, seperti penahanan ijazah atau pengaturan kontrak kerja dengan jangka waktu yang panjang tanpa fleksibilitas.

Ijazah merupakan bukti seseorang telah menyelesaikan pendidikan tertentu, yang tentunya dokumen yang sangat berharga dan menjadi hak individu. Saat ini praktik penahanan ijazah masih cukup umum ditemukan dibanyak perusahaan sebagai salah satu persyaratan dalam proses penerimaan karyawan. Perusahaan seringkali menetapkan syarat ini dengan alasan agar pekerja tidak hanya menjadikan perusahaan sebagai “batu loncatan” untuk mendapatkan pengalaman sementara, tetapi lebih untuk menjalin hubungan kerja yang berkelanjutan.⁶

Namun, praktik ini menimbulkan perdebatan karena dianggap merugikan hak pekerja, khususnya hak mereka untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Lebih jauh lagi karyawan sering kali terhambat untuk keluar atau mengundurkan diri dari

⁶ Purbadi Hardjoprajipto, *Hukum Ketenagakerjaan*, Universitas Terbuka, Banten, 2020, hlm 3.3.

perusahaan karena adanya ikatan kontrak kerja yang harus mereka penuhi, meskipun mereka sudah ingin mengakhiri hubungan kerja tersebut.⁷

Artinya, semua perjanjian yang didasari oleh asas kebebasan berkontrak dilakukan agar tidak menimbulkan kesalahpahaman dan kerugian bagi semua pihak yang terkait. Namun, pada kenyataannya didalam membuat perjanjian kerja ataupun kontrak kerja, perusahaan sering kali tidak memperdulikan kebebasan berkontrak yang mana menimbulkan ketimpangan pada sisi pekerja. PT Bank Maybank Indonesia, sebagai salah satu lembaga keuangan besar di Indonesia, tentunya memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa setiap perjanjian kerja dengan karyawan telah memenuhi standar hukum yang berlaku.

Sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor perbankan, PT Bank Maybank Indonesia harus merumuskan perjanjian kerja yang tidak hanya memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga dapat menciptakan hubungan kerja yang adil, transparan, dan saling menguntungkan bagi kedua pihak. Perjanjian kerja mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut. Hal ini hendaknya harus disadari karena perjanjian kerja yang dibuat dan ditaati secara baik akan dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pengusaha. Akibat lebih jauh nantinya produktivitas akan perusahaannya dan lebih luas lagi dapat membuka lapangan kerja baru.⁸

⁷ Djulmialdji, *Perjanjian Kerja* (Bandung: Sinar Grafika, 2006).

⁸Eza Amalia, M. Hosen, and Firy Oktaviarni, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Karyawan Dengan Manajemen Axel Barbershop Kota Jambi," *Zaaken: Journal of Civil and Business Law* 2, no. 1 (2021): 64–95, <https://doi.org/10.22437/zaaken.v2i1.11293>.

Namun, dalam praktiknya, seringkali muncul masalah atau ketidaksesuaian antara perjanjian kerja yang disusun oleh perusahaan dengan ketentuan yang ada dalam undang-undang ketenagakerjaan. Beberapa isu yang seringkali timbul berkaitan dengan pengaturan mengenai hak-hak pekerja, perlindungan terhadap pekerja, serta penerapan kontrak kerja yang sesuai dengan regulasi yang berlaku. Oleh karena itu, penting untuk melakukan analisis terhadap perjanjian kerja antara PT Bank Maybank Indonesia dan pekerjanya untuk memastikan bahwa perjanjian tersebut sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang sesuai dengan undang-undang bukan hanya berfungsi untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan pemberi kerja, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Hal ini sangat penting untuk mencegah terjadinya perselisihan di masa depan, serta memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati dan terlindungi secara optimal.

Didalam KUHPerdata Pasal 1338 disebutkan mengenai asas-asas perjanjian seperti adanya Asas Kebebasan Berkontrak atau biasa disebut dengan *Freedom of Contract*. Asas kebebasan berkontrak sendiri menjadi prinsip umum dalam mendukung persaingan bebas, yang mana setiap campur tangan negara terhadap perjanjian bertentangan dengan prinsip umum dalam mendukung persaingan bebas. Hal ini menjadi bentuk paradigma yang bisa diartikan sebagai kebebasan para subyek hukum untuk menentukan dengan siapa mengadakan perjanjian dan kebebasan untuk menentukan isi dan bentuk perjanjian.⁹ Dengan

⁹ Kartini Muljadi, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2006, hlm 59.

demikian kebebasan berkontrak bersumber kepada kebebasan subyek hukum dalam memenuhi kepentingan pihak tersebut.

Pada kenyataannya didalam membuat perjanjian kerja ataupun kontrak kerja, perusahaan sering kali tidak memperdulikan kebebasan berkontrak yang mana menimbulkan ketimpangan pada sisi pekerja. Para pekerja yang membutuhkan pekerjaan terpaksa akan sukarela untuk menyerahkan ijazahnya dengan berbagai ketentuan, dan perusahaan akan menjaga surat berharga tersebut sampai batas waktu yang ditentukan.¹⁰

Hal ini harus diatur termasuk mengenai penahan ijazah secara rinci dan jelas mengenai batas waktu penahanan suatu ijazah. Apabila mengacu pada peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia terkait dengan adanya perlindungan data pribadi dan hak-hak pekerja terjadi kekaburan norma yang mana hingga saat ini belum dasar hukum yang mengatur terkait perlindungan dokumen pribadi bagi karyawan atau pekerja yang dokumen pribadinya ditahan oleh pihak perusahaan belum memberikan kepastian hukum bagi para pekerja.

Selanjutnya dalam perjanjian pemagangan antara PT Bank Maybank dengan pekerjanya terdapat ketentuan bahwa peserta magang harus menyerahkan ijazah asli selama proses pemagangan. Hal tersebut tentu saja tidak sejalan dengan apa yang diatur dalam peraturan dan hukum yang berlaku, sebagaimana Pasal 65 Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 Tentang Perlindungan Data Pribadi dimana “Setiap orang dilarang secara melawan hukum memperoleh atau mengumpulkan

¹⁰Christiana Tri Budhayati, “Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Hukum Perjanjian Di Indonesia,” *Jurnal Widya Sari* 10, no. 3 (2009): 233.

data pribadi yang bukan miliknya dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain yang dapat mengakibatkan kerugian subjek data pribadi”. Selanjutnya selain adanya penahanan ijazah asli yang dilakukan oleh pihak perusahaan juga diatur terkait denda apabila pihak peserta magang mengundurkan diri dalam perjanjian magang tersebut yakni pada Pasal 10 menyebutkan bahwa:

“Apabila setelah Pihak Kedua dinyatakan lulus dari *Privilege Banking Program* kemudian:

- (a) Pihak Kedua menolak diangkat sebagai karyawan tetap; dan/atau
- (b) Menolak penempatan dalam masa ikatan dinas; atau Selama masa ikatan dinas Pihak Kedua mengundurkan diri/mengakhiri hubungan kerja dengan Pihak Pertama dengan alasan apapun/melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan hukum yang berlaku maupun ketentuan internal Bank
- (c) Maka Pihak Kedua wajib mengganti biaya pelaksanaan program yang telah dikeluarkan oleh Pihak Pertama, selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum tanggal efektif pengunduran diri atau pemutusan hubungan kerja dengan Pihak Pertama, dengan ketentuan bulan 1 s/d 12 penggantian Rp.100.000.000 dan bulan ke 13 s/d 24 penggantian Rp. 50.000.000.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perjanjian pemagangan antara PT Bank Maybank Indonesia dengan pekerjaannya, untuk menilai sejauh mana perjanjian tersebut telah memenuhi ketentuan peraturan hukum yang ada di Indonesia, serta untuk mengidentifikasi aspek-aspek ketenagakerjaan yang perlu diperhatikan agar perjanjian tersebut lebih adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip perlindungan pekerja yang ada dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“ANALISIS PERJANJIAN PEMAGANGAN ANTARA PT BANK MAYBANK DENGAN PEKERJA DI TINJAU DARI PRINSIP KEPASTIAN HUKUM”**.

B. Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang pada proposal penelitian ini, maka yang menjadi rumusan dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Apakah dalam perjanjian pemagangan antara PT Bank Maybank dengan peserta magang telah dilakukan penerapan prinsip kepastian hukum?
2. Bagaimana akibat hukum dari perjanjian pemagangan yang mencantumkan penahanan ijazah bagi pekerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penulisan yang ingin dicapai dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan prinsip kepastian hukum dalam Perjanjian perdagangan antara PT. Bank Maybank dengan pekerja
2. Untuk mengetahui dan menganalisis akibat hukum dari perjanjian pemagangan yang mencantumkan penahanan ijazah bagi pekerja

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat membantu penerapan teori hukum perdata yang berkaitan dengan perjanjian khususnya mengenai perjanjian kerja.

2. Manfaat Praktis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pada masyarakat akan pentingnya untuk memahami pelaksanaan perjanjian kerja yang telah ditetapkan menurut undang-undang, serta diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pemangku kebijakan dalam memperbaharui atau membuat peraturan Perundang-Undangan tentang perjanjian kerja

E. Kerangka Konseptual

Untuk menghindari adanya penafsiran yang berbeda terhadap kata atau istilah yang digunakan pada penelitian ini, maka penulis menjelaskan beberapa konsepsi yang berkaitan dengan penulisan proposal skripsi ini yaitu sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja

Subekti memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh orang lain.¹¹ Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

¹¹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm. 54

2. Perjanjian Magang

Perjanjian magang adalah kesepakatan tertulis antara peserta magang dan penyelenggara magang (perusahaan atau instansi) yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak selama pelaksanaan program magang. Perjanjian ini menjadi dasar hukum pelaksanaan magang dan harus disusun sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, Pasal 1 angka 4 menyatakan: “Perjanjian pemagangan adalah perjanjian antara peserta pemagangan dan penyelenggara pemagangan yang memuat hak dan kewajiban para pihak dalam penyelenggaraan pemagangan.”

3. Kepastian Hukum

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau apa yang tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu.¹²

4. Pemagangan

Pemagangan menurut Pasal 1 angka 11 Undang-undang Ketenagakerjaan adalah “bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu

¹²Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, hlm. 23.

antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu”.

F. Landasan Teori

Teori memberikan legitimasi kepada peneliti untuk menganalisis masalah yang mereka teliti. Beberapa teori dapat menggambarkan indikator dan mengidentifikasi masalah, serta menyediakan alat analisis untuk memecahkan isu-isu hukum yang relevan dengan topik penelitian ini. Berikut adalah teori digunakan penulis dalam penelitian ini:

1. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum sebagai salah satu tujuan hukum dan dapat dikatakan upaya mewujudkan keadilan. Bentuk nyata dari kepastian hukum adalah pelaksanaan dan penegakan hukum terhadap suatu tindakan tanpa memandang siapa yang melakukan. Adanya kepastian hukum setiap orang dapat memperkirakan apa yang akan terjadi jika melakukan tindakan hukum itu, kepastian sangat diperlukan untuk mewujudkan keadilan. Kepastian salah satu ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak dapat digunakan sebagai pedoman perilaku bagi setiap orang.¹³

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum pada dasarnya merupakan pelaksanaan hukum sesuai dengan bunyinya sehingga Masyarakat

¹³Cst Kansil, *Kamus Istilah Hukum*, Jakarta: Gramedia Pustaka, 2009, hlm. 270.

dapat memastikan bahwa hukum dilaksanakan.¹⁴ Sudikno pun menjelaskan, Bahwa meskipun kepastian hukum berkaitan erat dengan keadilan akan tetapi hukum serta keadilan itu sendiri adalah dua hal yang berbeda, hukum memiliki sifat-sifat berupa umum, mengikat setiap individu, menyamaratakan, sedangkan keadilan sendiri memiliki sifat yang berbeda yaitu subyektif, individualistis serta tidak menyamaratakan. Dari sifat yang ada pada hukum dan keadilan itu sendiri dapat dilihat dengan jelas bahwa keadilan dan hukum itu hal yang berbeda.¹⁵

Gustav Radbruch menjelaskan, bahwa dalam teori kepastian hukum yang ia kemukakan ada empat hal mendasar yang memiliki hubungan erat dengan makna dari kepastian hukum itu sendiri, yaitu hukum merupakan hal positif yang memiliki arti bahwa hukum positif ialah perundang-undangan, hukum didasarkan pada sebuah fakta, artinya hukum itu dibuat berdasarkan pada kenyataan, fakta yang termaktub atau tercantum dalam hukum harus dirumuskan dengan cara yang jelas, sehingga akan menghindari kekeliruan dalam hal pemaknaan atau penafsiran serta dapat mudah dilaksanakan, dan hukum yang positif tidak boleh mudah diubah.¹⁶

Prinsip kepastian hukum merupakan salah satu asas fundamental dalam sistem hukum yang menjamin bahwa hukum dapat diprediksi, konsisten, dan diterapkan secara adil. Dalam konteks hukum perjanjian, prinsip ini

¹⁴ H Margono, *Asas Keadilan Kemanfaatan & Kepastian Hukum Dalam Putusan Hakim*, Sinar Grafika, Jakarta, 2019, hlm. 115.

¹⁵ Siti Halilah and Fakhurrahman Arif, "Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli," *Jurnal Hukum Tata Negara* 4, no. Desember (2021): 56–65, <http://www.ejournal.anadwah.ac.id/index.php/Siyasah/article/view/334/275>.

¹⁶ Satjipto Rahardjo, 2012, *Ilmu Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm. 19

menjadi landasan utama agar para pihak yang mengikatkan diri dalam suatu kesepakatan memiliki kejelasan mengenai hak dan kewajiban masing-masing. Menurut teori Hans Kelsen, hukum harus bersifat normatif dan tersusun secara hierarkis dalam suatu sistem yang logis dan tertutup, sehingga tidak menimbulkan keraguan dalam penerapannya. Oleh karena itu, suatu perjanjian harus dirumuskan secara jelas, tidak multitafsir, dan memenuhi unsur legalitas agar dapat memberikan kepastian hukum bagi para pihak. Kepastian ini mencakup kejelasan isi perjanjian, waktu pelaksanaan, konsekuensi hukum bila terjadi pelanggaran, serta perlindungan terhadap hak-hak pihak yang dirugikan. Dengan demikian, suatu perjanjian yang tidak mencerminkan prinsip kepastian hukum tidak hanya berpotensi menimbulkan sengketa, tetapi juga dapat melemahkan kepercayaan terhadap sistem hukum itu sendiri.

2. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merujuk pada langkah-langkah atau usaha untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang oleh penguasa yang melanggar aturan hukum, dengan tujuan menciptakan ketertiban dan kedamaian yang memungkinkan individu menikmati martabatnya sebagai manusia. Suatu perlindungan dapat dikatakan sebagai perlindungan hukum apabila mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

1. Adanya pengayoman dari pemerintah terhadap warganya.
2. Jaminan kepastian hukum
3. Berkaitan dengan hak-hak warganegara
4. Adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melanggarnya.

Dalam menjalankan dan memberikan perlindungan hukum dibutuhkan suatu tempat atau wadah dalam pelaksanaannya yang bisa disebut sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum dibagi menjadi dua, yaitu sarana perlindungan hukum preventif dan sarana perlindungan hukum represif.¹⁷

Perlindungan hukum preventif adalah suatu perlindungan yang diberikan oleh pemerintah sebelum terjadinya pelanggaran sebagai upaya pencegahan terjadinya pelanggaran yang menyebabkan kerugian baik materiil maupun non materiil oleh seseorang kepada orang lain.¹⁸

Perlindungan hukum represif yaitu perlindungan hukum yang dimana dilaksanakan setelah terjadinya suatu pelanggaran. Perlindungan hukum represif merupakan pemberian sanksi berupa denda, penjara dan hukuman tambahan yang dijatuhi atas permasalahan yang timbul karena dilanggarnya peraturan.¹⁹

G. Orisinalitas Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis merupakan penelitian yang belum pernah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Dalam hal mendukung keaslian penelitian ini penulis mengacu pada penelitian terdahulu yakni yang terdiri dari beberapa penelitian berikut:

¹⁷Wahyu Simon T and Ampubolon, “Upaya Perlindungan Hukum Bagi Konsumen Ditinjau Dari Undang Undang Perlindungan Konsumen,” *Sociological Forum* 32, no. 3 (2017): 684–86, <https://doi.org/10.1111/socf.12355>.

¹⁸Muhammad Irfan Reza Mahendra and Jeane Neltje, “Perlindungan Hukum Preventif Dan Represif Terhadap Perbuatan Plagiarisme Ciptaan Lagu Atau Musik,” *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 10, no. 4 (2023): 1687–91.

¹⁹Jonathan Elkana Soritua Aruan, “Perlindungan Data Pribadi Ditinjau Dari Teori Perlindungan Hukum Dan Teori Perlindungan Hak Atas Privasi,” *Jurnal Globalisasi Hukum* 1, no. 1 (2024): 1–22, <https://doi.org/10.25105/jgh.v1i1.19499>.

1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada PT. Cahaya Makmur Industri, Zakaria, Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Makassar.²⁰ Penelitian ini membahas pelaksanaan perjanjian kerja di PT Bank Maybank, yang memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya mengenai PT Cahaya Makmur Industri. Kedua penelitian ini sama-sama mengkaji penerapan perjanjian kerja dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perbedaannya terletak pada sektor yang diteliti: penelitian sebelumnya berfokus pada sektor industri, sementara penelitian ini mengkaji sektor perbankan. Fokus utama penelitian ini adalah penerapan aturan ketenagakerjaan dalam konteks perbankan dan sejauh mana perjanjian kerja di PT Bank Maybank dapat melindungi hak-hak pekerja sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Dengan demikian, meskipun tema penelitian serupa, penelitian ini memberikan perspektif baru mengenai perbandingan pelaksanaan perjanjian kerja di sektor industri dan perbankan.
2. “Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tidak Tertentu Antara Karyawan Dengan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang (Ditinjau Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, Agus Tri Khoerudien, Fakultas Syari’ah Dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Qasim Riau.²¹ Penelitian ini memiliki kesamaan dengan skripsi berjudul "Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tidak Tertentu Antara Karyawan dengan PT. Yogaatma

²⁰Zakaria, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pada PT Cahaya Makmur Industri*, Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Makasar 2019.

²¹Agus Tri Khoerudin, *Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tidak Tertentu Antara Karyawan Dengan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang (Ditinjau Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Skripsi Fakultas Syari’ah Dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Qasim Riau, 2019.

Anugerah Gemilang (Ditinjau Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)", keduanya membahas perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan dengan fokus pada ketenagakerjaan di Indonesia. Keduanya bertujuan menganalisis kesesuaian perjanjian kerja dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan perlindungan hak pekerja. Namun, perbedaan terletak pada sektor yang diteliti: penelitian ini fokus pada PT Bank Maybank di sektor perbankan, sementara penelitian sebelumnya pada PT Yogaatma Anugerah Gemilang di sektor lain. Perbedaan sektor mempengaruhi jenis perjanjian kerja, sistem remunerasi, dan hak pekerja. Penelitian ini juga lebih menekankan pada perjanjian kerja jangka waktu tertentu atau tidak tertentu di sektor perbankan dan pengaruhnya terhadap perlindungan hak pekerja, sedangkan penelitian sebelumnya fokus pada perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu. Dengan demikian, meskipun menggunakan dasar hukum yang sama, penelitian ini memiliki orisinalitas dalam sektor usaha, jenis perjanjian kerja, dan penerapan ketenagakerjaan.

H. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian hukum yuridis normatif, yang mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif dan sejarah hukumnya, dengan melakukan penelitian kepustakaan atau studi dokumen yang ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis

atau badan hukum yang lain.²² Penelitian berfokus pada dasar perjanjian kerja antara pekerja dengan PT Bank Maybank.

2. Pendekatan Penelitian

Di dalam penelitian hukum tentulah terdapat pendekatan-pendekatan yang harus digunakan di dalam penelitian. Menurut Peter Mahmud Marzuki:

pendekatan-pendekatan yang digunakan di dalam penelitian hukum adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan perbandingan (*comparative approach*), dan pendekatan konseptual (*conseptual approach*).²³

Berdasarkan pendapat Peter Mahmud Marzuki di atas, maka pendekatan yang penulis gunakan di dalam penulisan skripsi ini adalah:

a. Pendekatan undang-undang (*statute approach*)

Pendekatan ini merupakan penelitian yang mengutamakan bahan hukum yang berupa peraturan Perundang-Undangan sebagai bahan acuan dasar dalam melakukan penelitian.²⁴ Pendekatan ini digunakan untuk menelaah semua peraturan Perundang-Undangan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

b. Pendekatan konseptual (*conseptual approach*)

Pendekatan konseptual merupakan jenis pendekatan dalam penelitian hukum yang memberikan sudut pandang analisis penyelesaian permasalahan dalam penelitian hukum dilihat dari aspek konsep-konsep hukum yang

²²Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1985, hlm.23.

²³Peter Mahmud Marzuki, "*Penelitian Hukum*", Cetakan Kedua, Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2006, hlm. 92.

²⁴Irwansyah, *Penelitian Hukum Pilihan Metode dan Praktik Penulisan Artikel*, Edisi Revisi, Mirra Buana Media, Yogyakarta, 2021, hlm.133.

melatarbelakanginya bahkan dapat dilihat dari nilai-nilai yang terkandung dalam penormaan sebuah peraturan kaitannya dengan konsep-konsep yang digunakan.²⁵

c. Pendekatan kasus (*Case Law Approach*)

Pendekatan Konseptual (*Case Approach*) adalah pendekatan yang dilakukan dengan melakukan telaah pada kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi.²⁶ Kasus yang menjadi permasalahan dalam menganalisis permasalahan yang penulis teliti adalah terkait kasus penahanan ijazah di Surabaya yang dilakukan oleh Cv Sentosa Seal dimana perusahaan tersebut April 2025 dilakukan penyegelan oleh pihak Pemerintah Kota Surabaya termasuk Menteri Ketenagakerjaan karna telah melakukan penahanan ijazah terhadap 36 karyawannya. Penyelesaian terhadap permasalahan ini adalah selain penyegelan perusahaan karyawan juga mendapat perlindungan serta pendampingan oleh pihak pemerintah.²⁷ Kasus penahanan ijazah Jan Hwa Diana, pemilik CV Sentosa Seal, menjadi sorotan publik setelah 108 ijazah eks karyawan ditemukan disembunyikan di rumahnya. Jan Hwa Diana kemudian ditetapkan sebagai tersangka dan dijerat Pasal 372 KUHP (penggelapan) dengan ancaman hukuman 4 tahun penjara.

3. Sumber Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan sistem kartu (*card system*) melalui berbagai sumber, yang terdiri dari:

²⁵*Ibid*, hlm.147.

²⁶*Ibid*, hlm 138.

²⁷<https://surabaya.go.id/id/berita/23672/pemkot-surabaya-rampungkan-belasan-kasus-ijazah-ditahan-tanpa-gaduh>

- a. Bahan hukum primer, sehubungan dengan penyusunan skripsi ini maka yang menjadi bahan hukum primer yang utama adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan PT Bank Maybank ditambah dengan perangkat peraturan perundang-undangan yang berkaitan yakni Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 Tentang Larangan Penahanan Ijazah Dan/Atau Dokumen Pribadi Milik Pekerja/Buruh Oleh Pemberi Kerja
- b. Bahan hukum sekunder yaitu hasil karya ilmiah para sarjana dan hasil-hasil penelitian, literatur karya para ahli hukum yang menyangkut hukum pidana secara umum, yang berhubungan dengan tindak pidana yang berkaitan dengan perlindungan konsumen, hasil seminar, makalah-makalah, jurnal, majalah hukum dan naskah lain yang mempunyai relevansi dengan objek yang diteliti, serta literatur yang berkaitan.
- c. Bahan hukum tersier yang diteliti adalah berkaitan dengan ensiklo-pedia, dan berbagai kamus hukum yang relevan dengan penelitian ini.

4. Analisa Bahan Hukum

Dari data yang diperoleh baik data primer, data sekunder, maupun data sekunder selanjutnya akan dikumpulkan dan diklasifikasikan. Setelah diklasifikasikan, dilanjutkan dengan menganalisis secara kualitatif, yaitu data yang telah disusun, disederhanakan, dan kemudian dijelaskan sesuai kriterianya. Selanjutnya, dalam hal penarikan kesimpulan, penulis akan menggunakan metode deduktif yaitu dengan mempelajari hal-hal yang umum untuk memperoleh kesimpulan yang khusus.

I. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui gambaran yang jelas dari pembahasan proposal skripsi ini, maka penulis menyusunnya secara sistematis. Adapun sistematika yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini terdiri dari 4 (empat) bab yang secara garis besar diuraikan secara berikut :

BAB I Pendahuluan. Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka konseptual, landasan teoritis, orisinalitas penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan. Bab ini juga merupakan landasan permasalahan untuk bab berikutnya.

BAB II Tinjauan tentang Hukum Perjanjian Kerja, Dalam bab ini penulis akan memberikan uraian tentang tinjauan pustaka yang berisikan tentang hukum perjanjian, Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta terkait dengan penahanan ijazah

BAB III Pembahasan. Yaitu berisi tentang permasalahan yang muncul dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan PT Bank Maybank berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan

BAB IV Penutup. Dalam bab ini penulis akan menguraikan kesimpulan atas uraian pada bab sebelumnya sekaligus berisikan saran yang berkenaan dengan permasalahan yang ada dalam penulisan proposal skripsi ini