

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD RI Tahun 1945) menyatakan bahwa, tujuan membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia. Pembukaan UUD RI Tahun 1945 tersebut mempunyai banyak dimensi antara lain kemanusiaan, sosial, ekonomi, hukum dan perdamaian di dunia Internasional yang nantinya ini semua harus dipelihara dan dikembangkan sesuai kebutuhan dan pembangunan nasional. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD RI Tahun 1945.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan, serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa dan dapat berguna untuk umum maupun dirinya sendiri. Ketenagakerjaan adalah tenaga kerja yang ada di faktor produksi, oleh sebab itu peran tenaga kerja menjadi penting dalam setiap perekonomian

gara.

Diperlukannya perlindungan pekerja adalah untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa pemberlakuan perbedaan terhadap ras, jenis, dan kelamin. Pemberlakuan hal yang sama terhadap penyandang cacat dan kewajiban yang berwujud perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Perlindungan terhadap tenaga kerja adalah hal yang paling utama dalam ketenagakerjaan. Langkah awal dari sebuah perjanjian kerja yang dilakukan oleh pengusaha dan pemberi tenaga kerja, pelaksanaan hak dan kewajiban pun menjadi titik tumpu dalam hal ini.

Pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 14 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) adalah "suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak". Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan. Selanjutnya perihal pengertian perjanjian kerja, pendapat lain mengatakan bahwa perjanjian kerja pada dasarnya ialah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lain.<sup>1</sup>

Perlindungan yang diberikan negara kepada pekerja adalah merupakan suatu kewajiban, tanpa adanya pekerja tidak mungkin perusahaan itu bisa jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan. Namun tanpa adanya pengusaha dan perusahaan, kehadiran pekerja itu juga tidak berarti. Karena itu ada hubungan yang saling membutuhkan antara keduanya. Selain pekerja dan

<sup>1</sup> Ridwan Halim dkk, 1987, *Sari Hukum Perburuhan Aktual, Pradnya Paramita*, Jakarta, hal.

pengusaha,  
 pihaklainyangterlibatadalahpemerintah.Tugaspemerintahdisiniadalahdapatme  
 mbuat regulasi yang kiranya dapat menguntungkan kedua belah pihak.  
 Dengandemikian maka dapat terciptalah hubungan industrial yang baik.  
 Seperti yang  
 kitaketahuibahwadalamduniabisniseramilenialini,persaingansangatlahketatpe  
 ngusahabisadituntut agar bisaproduktif agar eksistensinyaterjaga.<sup>2</sup>

Dalamduniausahaitupengusahamemerlukantenagakerjauntukmengisis  
 posisi-posisi yang diperlukan perusahaan baik perusahaan  
 perseoranganmaupunperseoranganpersekutuanataupunperusahaanbadanhuku  
 muntukmencapai target dan tujuannya sebagai badan usaha. Setiap  
 perusahaan  
 haruslahmemilikiperencanaantenagakerja,artinyaperusahaanmembuatrencana  
 pelaksanaanpembangunanketenagakerjaanyangberkelanjutandalamsuatuhubu  
 ngankerja.

Hubungan kerja adalah hubungan yang terjadi antara pengusaha  
 denganpekerja/buruhsetelahadanyaperjanjiankerja.<sup>3</sup>Prof.ImamSoepomo,S.H.  
 berpendapat bahwa hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan  
 majikan,terjadisetelahdiadakanperjanjianolehburuhdenganmajikan,dimanabu  
 ruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerjapada majikan dengan  
 menerima upah,dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk  
 mempekerjakan buruhdenganmembayar upah.<sup>4</sup>  
 Seiringberkembangnyazaman,pendidikansaatinidipandangsebagaisyaratuntuk  
 bekerja.Untukdapatbekerjapadaperusahaan,seseorangharusmenempuh  
 pendidikan terlebih dahulu untuk mendapatkan ijazah sebagai buktibahwa  
 dirinya telah menempuh pendidikan. Ijazah adalah ijin yang diberikan  
 gurukepadamuridnyauntukmengajarkanilmuyangdiperoleh;surattandatatamatbe

<sup>2</sup> Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012) hal.66

<sup>3</sup> Ibid, hal.63

<sup>4</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan. Suatu Pengantar*” (Cet. 1; Jakarta; Pradnya Paramita; 2007), hal. 41

lajar.<sup>5</sup> Berkenaan dengan ijazah bahwa ijazah sebagai benda yang didalamnya melekat hak milik bagi seseorang yang menjadi bukti bahwa orang tersebut telah menempuh pendidikan. Pada dasarnya ketika seseorang melamar pekerjaan pada perusahaan melampirkan fotocopy ijazah dan telah dilegalisir sebagai bukti bahwa ijazah tersebut sama dengan aslinya sehingga bisa digunakan.

Sebuah perjanjian dapat dilaksanakan oleh berbagai pihak yang disesuaikan dengan seluruh syarat agar perjanjian memiliki nilai keabsahan. Syarat sah perjanjian tertuang pada Pasal 1320 KUHPerdara. Hal utama yang merupakan inti terwujudnya suatu perjanjian ialah kesepakatan berpakat sebagai pakat dari seluruh pihak yang melaksanakan perjanjian. Kesepakatan yang dinyatakan oleh masing-masing pihak memiliki dasar kehendak yang bebas atau secara sukarela tidak bersifat memaksa. Implementasi kesepakatan tertuang dalam sebuah perjanjian yang berisi pernyataan dan titik temu dari kehendak masing-masing pihak. Apabila terdapat pernyataan dalam perjanjian yang tidak disetujui dan tidak menemukan titik temu oleh pihak terkait tertentu maka dinyatakan tidak ada kesepakatan. Menurut Subekti "Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain, atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal". Perikatan sebagai suatu perhubungan

hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan manapun yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan tersebut, kemudian menurut Subekti perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.<sup>6</sup> Ketentuan pada Pasal 1338 KUHPerdara merupakan ketentuan asas kebebasan dalam kontrak dimana dalam pasal tersebut mengandung pemberian kebebasan yang luas diperuntukkan seluruh pihak yang melaksanakan perjanjian apa pun dengan batasan

<sup>5</sup> Yandianto, "Kamus Umum Bahasa Indonesia" (Bandung; Penerbit M2S; 1997). Hal 176

<sup>6</sup> R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 1985), hal. 1

perjanjian tersebut sesuai UU, ketertiban publik serta kesesuaian. Secara umum, dalam peraturan perundang-undangan terkhusus UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ada dua macam pekerjaan yaitu Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Pada beberapa perusahaan diantaranya menerapkan sistem penahanan terhadap ijazah asli pekerja yang melamar pekerjaan di perusahaannya baik dengan waktu pengembalian ijazah asli yang ditentukan atau tidak ditentukan oleh pengusaha. Sistem penahanan ijazah asli ini biasanya dilakukan oleh pengusaha dengan alasan agar pekerja tidak menjadikan perusahaannya sebagai batu loncatan yang mengakibatkan pengusaha kehilangan pekerja yang berdampak pada penurunan kinerja perusahaan seperti di CV. Sawit Sumatera Perkasa (SSP) yang terletak di Kabupaten Asahan Sumatera Utara. Hal ini karena pekerja merupakan komponen yang penting dalam perusahaan karena posisi pekerja sebagai rod penggerak perusahaan. Tanpa ada pekerja maka perusahaan tidak akan dapat beroperasi dalam kegiatan usahanya, dengan ini Penulis mengambil tujuh karyawan di CV. Sawit Sumatera Perkasa untuk penulis teliti terkait penahanan ijazah yang diterapkan perusahaan tersebut.

Oleh karena itu, dari penjabaran latar belakang di atas, menjadi pendorong bagi penulis untuk membuat sebuah penelitian dengan mengangkat judul **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP PENAHANAN IJAZAH DALAM KONTRAK KERJA PADA (Cv. Sawit Sumatera Perkasa (SSP) Asahan)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana upaya penyelesaian konflik dalam kasus penahanan ijazah oleh CV. Sawit Sumatera Perkasa Asahan menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 ?

2. Bagaimana perlindungan hukum Bagi  
Pekerja yang dapat dilakukan oleh buruh atau pekerja  
yang ijazahnya ditahan oleh CV. Sawit Sumatera Perkasa Asahan ?

### C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dibuat oleh penulis, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana Upaya penyelesaian konflik dalam kasus penahanan ijazah oleh CV. Sawit Sumatera Perkasa Asahan menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 ?
2. Untuk mengetahui bagaimana penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja di CV. Sawit Sumatera Perkasa Asahan ?

Berdasarkan narasi yang telah penulis cantumkan di atas, maka manfaat dari penelitian ini adalah:

- a) Manfaat teoritis, penulisan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan masukan dalam menambah khazanah ilmu dalam ilmu hukum, khusus nyahal-hal yang berkaitan dengan kasus penahanan ijazah dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003, serta diharapkan tulisan ini dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi pihak yang sedang terkait dengan masalah ini. Dapat membantu para buruh dan para pekerja dalam memahami hak dan kewajiban ataupun perlindungan hukum atas penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan khususnya di CV. Sawit Sumatera Perkasa Asahan.
- b) Manfaat praktis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pedoman atau bahan rujukan bagi rekan-rekan mahasiswa dan masyarakat luas, serta untuk memperluas wawasan bagi penulis untuk memenuhi syarat akademik dan penyelesaian studi di Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sumatera Utara.

#### D. Kajian Terdahulu

Kajian terdahulu pada penelitian ini pada dasarnya adalah untuk mendapatkan gambaran hubungan topik yang akan diteliti dengan penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh penulis lain sebelumnya, sehingga diharapkan tidak ada pengulangan materi penulisan secara mutlak.

Benedictus Satryo Wibowo, Achmad Busro, Anggita Doramia Lumbanraja dalam jurnalnya yang berjudul “Legitimasi Penahanan Ijazah Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)” penelitian yang digunakan adalah metode yuridis normatif dengan studi kepustakaan. Hasil penelitiannya mengemukakan bahwa penahanan ijazah asli milik pekerja jika dilihat dari sumber hukum yang ada dalam peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan tidak memiliki dasar hukum atau bisa dikatakan ini merupakan perbuatan tidak sah. Kesepakatan mengenai penahanan ijazah asli milik pekerja yang dituangkan dalam perjanjian merupakan bagian dari asas kebebasan berkontrak. Namun pekerja yang berada di dalam posisi lemah dan tidak bisa menawar membuat mereka terpaksa untuk sepakat. Hal ini merupakan indikasi adanya kecacatan dalam unsur konsensualisme ini yang dapat beresiko perjanjian ini dapat dibatalkan.

Agustina Ni Made Ayu Darma Pratiwi, S.H., M.Hum. dalam jurnalnya yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Ijazahnya Ditahan

Oleh Perusahaan” penelitian dalam jurnalnya menggunakan penelitian hukum normatif. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa penahanan ijazah yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja dalam perjanjian/kontrak kerja termasuk pelanggaran HAM. Kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan ini bertentangan dengan undang-undang yang lain meskipun tidak ada undang-undang yang mengatur secara eksplisit tentang ini. Semestinya perusahaan hanya meminta fotokopi ijazah asli yang dilegalisir, sebab tindakan penahanan ijazah asli ini sudah termasuk pelanggaran hak

asasi manusia karena menghalangi orang lain untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dan meningkatkan taraf hidup mereka.

### E. Kerangka Teori

Kerangka teori adalah pengertian dasar dalam satu tulisan yang di dalam nya terdapat istilah-istilah, batasan-

batasan serta bahasan yang akan diuraikan dalam sebuah karya ilmiah. Agar tidak terjadi multitafsir serta mempermudah pengertian, penulis berupaya menjelaskan batasan istilah yang berkaitan dengan judul skripsi ini:

1. Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan berbagai ancaman dari pihak manapun, sedangkan menurut para ahli salah satunya Satjito Rahadjo bahwa perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.<sup>7</sup>
2. Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha atau negara dengan menerima upah atau imbalan yang diberikan sesuai dengan hasil kerja serta pemberian dengan masa kerja baik dalam periode mingguan atau pun bulanan, juga para ahli menambahkan menurut Wjs. Poerwadarminta, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik maupun pikiran)

---

<sup>7</sup> Setiono, *Supremasi Hukum*, (Surakarta: UNS, 2004), hal. 3.

kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.<sup>8</sup>

3. Penahanan adalah suatu proses atau cara yang bertujuan untuk menghambat sesuatu baik yang ditahan adalah berupa makhluk hidup atau sesuatu barang dengan jangka waktu tertentu yang dianggap sebagai syarat atau sebagai jaminan.<sup>9</sup>
4. Ijazah adalah suatu sertifikat atau surat berharga yang diberikan oleh suatu instansi sebagai tanda seseorang telah selesai atau telah lulus dalam melaksanakan pendidikan atau suatu pelatihan.
5. Kontrak adalah kesepakatan atau ikatan perjanjian antara dua orang atau lebih mengenai sesuatu hal tertentu yang memiliki kekuatan hukum serta memiliki masa perjanjian atau kesepakatan, baik dalam jasa jual beli atau jasa tenaga kerja,<sup>10</sup> menurut subekti dalam alih dan poernama (2016:1) mengemukakan bahwa, suatu kontrak atau perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada orang atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.
6. CV Sawit Sumatera Perkasa adalah badan usaha yang berkedudukan pada bidang pengolahan brondolan buah kelapa sawit yang berdomisili di Dusun VIII, Kampung Gajah, Kecamatan Aek Ledong, Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatera Utara.

#### F. Hipotesis

Permasalahan ini akan di analisis dengan ketentuan hukum yang sesuai dengan hukum ketenagakerjaan sehingga dapat memberikan suatu jawaban agar permasalahan yang terjadi di CV Sawit Sumatera Perkasa dapat diselesaikan dengan para pekerja yang mendapatkan penahanan terhadap Ijazah

---

<sup>8</sup> R. Joni Bambang, *Pekerja dalam perspektif undang-undang ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hal 73

<sup>9</sup> Soepomo, dan Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Media Alenia, 2001) hal 53

<sup>10</sup> Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, dan Ahmad Jalis, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan*, Jakarta: Kencana, 2007) hal 49.

ereka. Menurut analisis penulis dalam kasus ini adalah bentuk ketidakadilan antar pengusaha dan para pekerja yang menerapkan penahanan Ijazah sebagai syarat untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Skema penahanan Ijazah bukan lah suatu hal yang baru dalam penerapan syarat di suatu perusahaan CV Sawit Sumatera Perkasa bukan lah satu – satu nya perusahaan yang menerapkan peraturan tersebut, akan tetapi dalam hal ini penulis ingin meneliti dan menjawab suatu permasalahan sehingga dapat memberikan suatu solusi pada perusahaan-perusahaan lain yang menerapkan peraturan tersebut.

CV Sawit Sumatera Perkasa sendiri juga memiliki solusi apabila para pekerja yang masih dalam tahap penahanan ijazah yang ingin mengambil ijazahnya maka di haruskan untuk mengembalikan upah/gaji sebesar 50% selama para pekerja bekerja di perusahaan tersebut, akan tetapi solusi tersebut dalam hemat penulis bukan lah suatu pilihan yang ideal untuk diterapkan dan juga bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Gambaran kasus diatas membuat penulis sampai pada titik kesimpulan bahwa perbuatan yang dilakukan oleh CV Sawit Sumatera Perkasa merupakan tindakan yang tidak berlandaskan pada Keadilan bagi para pekerja tergelong kedalam perbuatan melawan hukum, dengan melanggar ketentuan yang sudah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

## **G. Metode Penelitian**

Berikut adalah metode penelitian yang penulis gunakan dalam penulisan skripsi ini :

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian hukum yang bersifat *empiris-normatif*, normatif yaitu penelitian yang berfokus kepada kaidah-kaidah atau asas-asas hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan dan

juga doktrin dari parapakar hukum.<sup>11</sup> Penelitian empiris biasa disebut penelitian sosiologis atau disebut jugapenelitian lapangan.<sup>12</sup>

## 2. Lokasi, Posulasi dan Sampel Penelitian

- a) Lokasi penelitian merupakan tempat melakukan kegiatan penelitian untukmendapatkan data yang di perlukan dari responden. Lokasi penelitian yang dipilihpenulisadalahCVSawitSumateraPerkasayangberdomisilidiDusunVIII,Kampung Gajah, Kecamatan Aek Ledong, Kabupaten Asahan, Provinsi SumateraUtara.
- b) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yangmempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untukdi pelajari dan kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Populasi penelitian ini adalahPekerja di CV Sawit Sumatera Perkasa yang berdomisili di Dusun VII, KampungGajah,KecamatanAekLedong,Kabupaten Asahan,ProvinsiSumateraUtara.
- c) Sample adalah sebagian dari totalitas subjek penelitian atau sebagianpopulasiyangdiharapkanmendapatmewakilikarakteristikpopulasiyangpenetapannyadengantechnik-technikertentu.Sampleyangdigunakanadalah*Simple Random Sampling* yaitu metode penarikan dari sebuah populasi dengancara tertentu. Untuk menunjang penelitian ini, peneliti akan meneliti 5 (lima)pekerja dan 5 dari pihak perusahaan yaitu CV. Sawit Sumatera Perkasa (SSP) Asahan.

## 3. Pendekatan Masalah

Pendekatanmasalahyangdigunakanadalahpendekatanperundang-undangan yaitu pendekatan dengan menelaah semua undang-undang dan

<sup>11</sup> Bachtiar,"*Metode Penelitian Hukum*".(TangerangSelatan:UpamPress,2018)hal:14

<sup>12</sup> Joenadi Effendi,Jhony Ibrahim."*Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*".(Depok : PrenadaMedia Grup,2018)hal:149

regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.<sup>13</sup> Setelahnya penulis akan menguji dengan studi kasus di lapangan dalam perspektif Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### 4. Sumber Hukum

Untuk memecahkan isu hukum dan sekaligus memberikan persepsi mengenai apa yang seyogianya diperlukan sumber-sumber penelitian.<sup>14</sup> Adanya berbagai alasan yang melatarbelakangi penulis menggunakan metode *empiris-normatif* ini diantaranya:

- a) Penulis akan melakukan kajian terkait bentuk penerapan penahanan Ijazah yang dilakukan oleh CV Sawit Sumatera Perkasa.
- b) Penulis akan menganalisa bagaimana status hukum penahanan Ijazah yang dilakukan oleh CV Sawit Sumatera Perkasa dalam perspektif Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Apakah hal tersebut perjanjian yang dibenarkan dalam Undang – Undang atau suatu upaya perbuatan melawan hukum yang diterapkan di Indonesia.
- c) Penulis akan menguraikan upaya perlindungan hukum dan langkah konkret apa yang bisa dilakukan oleh para pekerja atas penahanan Ijazah yang dilakukan oleh CV Sawit Sumatera Perkasa kepada para pekerja.

Penjelas di atas menjadi basis argumentasi penulis dalam melakukan kajian terhadap penahanan Ijazah yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Menurut penulis bahwa metode ini sesuai dengan permasalahan yang terjadi antara para pekerja dengan perusahaan, karena judul penelitian ini akan menyingkap terkait status perlindungan hukum terhadap peristiwa itu. Penulis juga menganggap bahwa pendekatan *empiris-normatif* dapat menggambarkan sejauhmana keterkaitan implementasi hukum

<sup>13</sup> Peter Mahmud Marzuki, “*Penelitian Hukum Edisi Revisi*”, (Jakarta: Kencana, 2017) hal: 17

<sup>14</sup> Ibid, hal 181-183

sesuai norma yang berlaku dalam menyikapirealitasosialyangada.

## **H. Sistematika Pembahasan**

Sistematika Pembahasan dalam penulisan ini terdiri dari lima bab. Bab I pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian; manfaat teoritis, praktis, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian; jenis penelitian, Lokasi, Populasi dan Sample, dan sistematika pembahasan.

Bab II terdapat tiga sub bab yang mana sub bab pertama menggambarkan pembahasan umum tentang kontrak kerja, yang mana akan dibahas pengertian kontrak kerja, unsur-unsur kontrak, asas-asas kontrak dan syarat sah kontrak. Sub bab kedua akan membahas gambaran umum tentang pekerja/karyawan, yang mana akan dibahas pengertian karyawan/pekerja, hak dan kewajiban pekerja/karyawan, pemberi kerja/pengusaha dan hak serta kewajiban pengusaha. Dan terakhir sub bab ketiga akan dibahas gambaran umum tentang hukum ketenagakerjaan, yang mana akan dibahas pengertian hukum ketenagakerjaan, pelaku hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja, perjanjian kerja sama dan penyelesaian hubungan industrial.

Bab III merupakan gambaran umum, yang berisi tentang Profile CV Sawit Sumatera Perkasa mulai dari Visi dan Misi, Jumlah Pekerja, Bidang Usaha, Pengurus Perusahaan, yang berdomisili di Dusun VIII, Kampung Gajah, Kecamatan Aek Ledong, Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatera Utara.

Bab IV menjelaskan tentang data yang diperoleh serta mengolahnya, maka dalam bab ini memuat pembahasan tentang Perlindungan Hukum bagi pekerja terhadap Penahanan Ijazah yang dilakukan oleh CV Sawit Sumatera Perkasa, dengan menggunakan sudut pandang UUNO 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.

Bab V merupakan bab penutup yang berisikan jawaban dari pokok masalah yang ada pada bab pertama serta kesimpulan dan saran-saran yang dianggap perlu dan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.