

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP IJAZAH SEBAGAI OBJEK JAMINAN DALAM PERJANJIAN KERJA ANTARA PERUSAHAAN DAN TENAGA KERJA KONTRAK DI KOTA PEKANBARU

Oleh : Syusnia Rahmah

Pembimbing I : Dr. Firdaus, S.H., M.H

Pembimbing II : Dr. Hayatul Ismi, S.H.,M.H

Alamat : Jl. Gading Marpoyan (Pasar Kaget) Blok A2 No.25, Pekanbaru-Riau

Email : Syusnianurhayati@gmail.com

ABSTRACT

The employment's agreement has great benefits for the parties who entered into this agreement. This should be aware because an employment's agreement made and adhered to properly will be able to create a job calm, guarantee the certainty of rights and obligation. In fact, the company entered into an agreement but did not comply with labor laws and labor regulations. the company keeps the certificate of diploma as a guarantee outside the agreement.

As well as the implementation of agreements that are inconsistent with Undang- undang Nomor 13 Tahun 2013 about Employment.

The objective of this thesis is to know applying of diploma as work guarantee on employment's agreement between companies and contract labor. And to know employment's agreement which made by companies have complied the provisions that applied of the employments of law. The type of this research were Normative Juridical Research. This research is a research on legal synchronization. In this research, the writer was used Library research. The research was carried out in Pekanbaru. The data source was using primary data, secondary data, and tertiary data. The writer was collected the data by using various libraries, printed mass media, and internet media.

There was two problems that can be summarized. First, the content employment's agreement of PT. Elge Hafil Perkasa with contract labor did not include a certificate of diploma as an assurance but the certificate of diploma is held with a letter of evidence which given to the contract labor as evidence that diploma was held by the company. Whereas, the circular letter's labor of Pekanbaru City No. Naker/C.4/565/461/IV/2016, dated on April 26th, 2016, contains the prohibition of detention of diploma by private companies, BUMN, BUMD, and Institution did not hold back the certificate of diploma, BPKB, original STNK, and similar goods. The company also make a employment's agreement that is only one duplicate which held by the company. So the employees do not have employment's agreement that should be made 2 duplicates that listed in chapter 54, paragraph 3 of Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 about Employment. Second, less supervision of the labor service and less understanding because of the labor agreement by the labor itself. And also less of sanctions for companies that violate the rules established by law and related agencies so there are still many companies that do the same mistake. The writer's suggestion, first, the company is expected the implement the employment's agreement in accordance with labor legislation and labor office rules Pekanbaru City. Second, If the company commits a violation then there must be firm sanctions for the company, not just to give a warning letter. So it does not seem to be one-sided about legal matters as well as government supervision on job implementation after the signing of the employment's agreement, because the company could make mistakes in the execution of the work.

Keywords: Employment's Agreement, Certificate of Diploma, Company.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin meningkatnya kebutuhan hidup serta meningkatnya harga barang dan jasa, membuat seseorang membutuhkan pekerjaan. Untuk mendapatkan pekerjaan, seseorang melakukan pelamaran kerja dengan beberapa syarat agar bisa diterima bekerja.

Dilapangan banyak perusahaan yang melakukan persyaratan tertentu saat penerimaan tenaga kerja baru, seperti syarat ijazah dipegang oleh perusahaan selama bekerja di perusahaan serta ada juga yang tidak memberikan salinan perjanjian kerja kepada tenaga kerja saat melakukan penandatanganan perjanjian kerja.

PT. Elge Hafil Perkasa yang berwilayah di Pekanbaru, mensyaratkan bahwa ijazah ditahan oleh perusahaan saat penandatanganan perjanjian kerja, tetapi syarat tersebut tidak tercantum pada perjanjian kerja melainkan dicantumkan pada selamporan surat yang diberikan kepada tenaga kerja bahwasanya ijazah ditahan oleh perusahaan selama bekerja disana, serta salinan perjanjian kerja tidak diberikan kepada karyawan sehingga perjanjian kerja hanya dimiliki oleh perusahaan saja.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 54 ayat (1) huruf (e) dan (f) serta pada ayat (2) menjelaskan syarat-syarat kerja tidak melanggar hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak yang membuat perjanjian kerja, dan pada ayat (3) menjelaskan bahwa perjanjian kerja sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap (2) dua, yang mempunyai kekuatan hukum

yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapatkan (1) satu rangkap perjanjian.

Dalam Surat Edaran Nomor Naker/C.4/565/461/IV/2016 dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berisikan larangan penahanan ijazah oleh perusahaan swasta, BUMN, BUMD dan yayasan.

Kasus ijazah sebagai objek jaminan profesionalitas dalam bekerja dan jaminan etos kerja tinggi karyawan muncul pada tahun 2008, normalnya perusahaan hanya minta karyawan menunjukkan ijazah asli untuk dicocokkan dengan fotocopy ijazah karyawan saat melamar pekerjaan di perusahaan, tetapi pada kenyataannya banyak sekali perusahaan yang menahan ijazah asli karyawan tidak hanya di kota Pekanbaru saja bahkan hampir seluruh kota di Indonesia melakukan hal yang sama, sehingga beberapa kota di Indonesia mengeluarkan PERDA tentang larangan penahanan ijazah oleh perusahaan.

Permasalahan ijazah sebagai jaminan ini perlu disikapi dengan serius oleh pemerintah, karena pemerintah memiliki wewenang penuh untuk andil dalam menyelesaikan dan mencegah yang dihadapi antara pengusaha dengan pekerja. Disisi lain, pekerja sering tidak mengerti atau awam mengenai arti dari perjanjian kerja yang ditandatangani dan mengikat serta memiliki kekuatan hukum terhadap pekerja. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian masalah ini dalam sebuah skripsi dengan judul **“Tinjauan Yuridis terhadap Ijazah sebagai Objek Jaminan dalam Perjanjian Kerja antara Perusahaan dan Tenaga Kerja Kontrak di Kota Pekanbaru”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah perjanjian kerja antara tenaga kerja kontrak dengan perusahaan boleh mencantumkan ijazah sebagai objek jaminan ?
2. Apakah perusahaan membuat perjanjian kerja telah memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan Undang-undang Ketenagakerjaan ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah perjanjian kerja antara tenaga kerja kontrak dengan perusahaan boleh mencantumkan ijazah sebagai objek jaminan.
- b. Untuk mengetahui apakah perusahaan membuat perjanjian kerja telah memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan Undang-undang Ketenagakerjaan.

2. Kegunaan penelitian

- 1) Dapat memberikan pengetahuan bagi tenaga kerja kontrak pada perusahaan serta bagi instansi yang memiliki hubungan dengan perusahaan.
- 2) Untuk memberikan pengetahuan kepada masyarakat pada umumnya.

D. Kerangka Teori

1. Jaminan

Didalam Seminar Badan Pembina Hukum Nasional yang diselenggarakan di Yogyakarta, dari tanggal 20 sampai dengan 30 Juli 1977 disimpulkan pengertian jaminan. Jaminan adalah “menjamin dipenuhinya kewajiban yang dapat dinilai dengan uang yang timbul dari suatu perikatan hukum. Oleh karena itu, hukum jaminan erat sekali dengan hukum benda.”¹

Jaminan terbagi 2 (dua), yaitu:

- a. Jaminan umum, yaitu jaminan dari pihak debitur yang terjadi atau

timbul dari undang-undang , yaitu bahwa setiap barang bergerak atau pun tidak bergerak milik debitur menjadi tanggungan utangnya kepada kreditur, maka apabila debitur wanprestasi maka kreditur dapat meminta pengadilan untuk menyita dan melelang harta debitur.

- b. Jaminan khusus, yaitu bahwa setiap jaminan utang yang khusus kontraktual, yaitu yang terbit dari perjanjian tertentu, baik yang khusus yang ditujukan terhadap benda-benda tertentu maupun orang tertentu.

Dalam hal ini benda yang dapat dijadikan jaminan umum apabila telah memenuhi persyaratan antara lain :

1. Benda tersebut bersifat ekonomis (dapat dinilai dengan uang).
2. Benda tersebut dapat dipindahtangankan haknya kepada pihak lain.

2. Perbuatan Melawan Hukum

Perbuatan melawan hukum adalah suatu bentuk perikatan yang lahir dari undang-undang sebagai akibat dari perbuatan manusia yang melanggar hukum, yang diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata maupun Undang-Undang.²

Dalam ilmu hukum dikenal 3 (tiga) kategori dari perbuatan melawan hukum, yaitu:³

- a. Perbuatan melawan hukum karena kesengajaan.
- b. Perbuatan melawan hukum tanpa kesalahan (tanpa unsur kesengajaan maupun kelalaian).
- c. Perbuatan melawan hukum karena kelalaian.

² Kartini Muljadi, *Perikatan Yang Lahir Dari Undang-Undang*, Rajawali Pers, Jakarta, 2002, hlm. 81.

³ Munir Fuady, *Perbuatan Melawan Hukum Pendekatan Komporer*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002, hlm.1.

¹ Mariam Darus Badruzaman, *Bab-bab tentang Credietverband, Gadai, dan Fiducia*, Cetakan IV. Bandung, 1987. hlm. .227-265.

Berdasarkan perkembangan pengertian tentang perbuatan melawan hukum, yaitu:⁴

- a. Bertentangan dengan kewajiban hukum pelaku.
- b. Melanggar hak subjektif orang lain.
- c. Melanggar kaidah kesusilaan.
- d. Bertentangan dengan asas kepatutan, ketelitian, serta kehati-hatian.

Perbuatan melawan hukum manakala pelaku tidak melaksanakan apa yang diwajibkan oleh undang-undang, ketertiban umum, atau kesusilaan. Maka perbuatan pelaku dalam hal ini dianggap telah melanggar hukum, sehingga mempunyai konsekuensi tersendiri yang dapat dituntut oleh pihak lain yang merasa dirugikan.⁵

E. Kerangka Konseptual

1. Ijazah adalah suatu dokumen pengakuan prestasi belajar dan/atau penyelesaian suatu jenjang pendidikan tinggi sesudah lulus ujian yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.⁶
2. Objek menurut Undang-undang Jaminan Fidusia yaitu Benda. Benda adalah segala sesuatu yang dapat dimiliki atau dialihkan, baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud, yang terdaftar maupun yang tidak terdaftar, yang bergerak maupun yang tidak bergerak yang tidak dapat dibebani hak tanggungan atau hipotek.⁷
3. Jaminan adalah sesuatu yang diberikan oleh debitur kepada kreditur baik yang

⁴ Munir Fuady, *Op.cit.*, hlm. 72.

⁵ Muhammad Tahir Hutahut, *Analisis Yuridis Terhadap Perbuatan Melawan Hukum Pada Perjanjian Kerjasama Antara Duma Sari Lubis dan Muhammad Nuzul (Studi Kasus Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 3198 K/PDT/2010)*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Riau, 2015, hlm. 49.

⁶ Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 81 Tahun 2014 tentang Ijazah, Sertifikat kompetensi, dan Sertifikat Profesi Pendidikan Tinggi.

⁷ Pasal 1 ayat (4) Undang-undang Nomor 42 Tahun 1999 tentang Jaminan Fidusia.

bersifat materil maupun immaterial guna menimbulkan kepercayaan dan keyakinan kepada kreditur untuk kepastian hutang tepat waktunya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama.⁸

4. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁹
5. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik swasta maupun milik Negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁰
6. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹¹

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian normatif, yaitu penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum. Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu suatu penelitian yang menggambarkan secara jelas dan terperinci mengenai Tinjauan Yuridis Terhadap Ijazah sebagai Objek Jaminan dalam Perjanjian kerja antara Perusahaan dan tenaga Kerja Kontrak di Kota Pekanbaru.

2. Sumber Data

Pada penelitian ini, agar penelitian lebih terarah lagi, maka

⁸ R. Subekti, *Hukum Jaminan Untuk pemberian Kredit Menurut Hukum Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung: 2001, hlm. 15.

⁹ Pasal 1 ayat (14) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰ Pasal 1 ayat (6) huruf (a) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹¹ Pasal 1 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

peneliti akan menggunakan teknik penelitian kepustakaan (*Library Research*) dengan didukung sumber data sekunder yang terbagi atas tiga bahan hukum, yaitu:

a. Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum yang mengikat, yang terdiri dari:

- 1) Undang-undang Dasar Tahun 1945;
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- 3) Undang-Undang Nomor 42 Tahun 1999 tentang Jaminan Fidusia;
- 4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 5) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 81 Tahun 2014 tentang Ijazah, Sertifikat kompetensi, dan Sertifikat Profesi Pendidikan Tinggi.
- 6) Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Nomor: Naker/C.4/565/461/IV/2016 tentang Larangan Penahanan Ijazah.

b. Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan bahan hukum primer, yaitu yang dapat berupa hasil-hasil penelitian, dan hasil karya ilmiah dari kalangan hukum.¹²

c. Bahan Hukum Tersier yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, misalnya kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif dan lainnya.¹³

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Berbagai Perpustakaan

Dengan cara menghimpun semua peraturan perundang-undangan, dokumen hukum, dan

buku-buku serta jurnal yang terkait dengan permasalahannya.

b. Media massa cetak dan Media Internet.

4. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode pengolahan kualitatif dengan mengurai secara deskriptif dari data yang diperoleh. Bahan hukum yang dikumpulkan diolah berdasarkan masalah pokok yang diteliti dengan disertai analisis, dan dibahas dengan berbagai teori hukum perdata khususnya hukum ketenagakerjaan. Kemudian mengenai pengambilan kesimpulan, penelitian ini menggunakan metode induktif..

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Jaminan

1. Pengertian Jaminan

Jaminan secara hukum mempunyai fungsi untuk menjamin utang, karena itu jaminan disamping faktor-faktor lain (watak, kemampuan, modal, jaminan dan kondisi ekonomi) merupakan sarana perlindungan bagi para kreditur, yaitu kepastian atau pelunasan utang debitur atau pelaksanaan suatu prestasi oleh debitur. Secara hukum baik jaminan kebendaan maupun jaminan perorangan, keduanya merupakan sarana untuk menjamin utang.¹⁴

Jaminan adalah tanggungan atas pinjaman yang diterima¹⁵, atau jaminan adalah benda bergerak atau benda tidak bergerak yang mempunyai nilai ekonomis dan berharga yang diserahkan nasabah debitur kepada bank dalam rangka pemberian fasilitas kredit atau pembiayaan.¹⁶

¹⁴ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Jakarta:2001, hlm. 7.

¹⁵ Sudarsono, *Kamus Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta:2005, hlm. 192.

¹⁶ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan Atas Undang-

¹² Pedoman Penulisan Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Riau, Pekanbaru: 2015, hlm.10.

¹³ *Ibid.*

2. Jenis- jenis jaminan

a) Jaminan Perorangan

Jaminan perorangan adalah jaminan seseorang dari pihak ketiga yang bertindak untuk menjamin dipenuhinya kewajiban-kewajiban dari debitur. Dengan kata lain, jaminan perorangan itu adalah suatu perjanjian antara seorang berpiutang dengan pihak ketiga yang menjamin dipenuhinya kewajiban-kewajiban si berutang.

Yang termasuk jaminan perorangan adalah:¹⁷

- 1) Penanggung adalah orang lain yang dapat ditagih.
- 2) Tanggung menanggung yang serupa dengan tanggung renteng.
- 3) Perjanjian garansi.

Unsur jaminan perorangan, yaitu:¹⁸

- a. Mempunyai hubungan langsung pada orang tertentu.
- b. Hanya dapat dipertahankan terhadap debitur tertentu.
- c. Terhadap harta kekayaan debitur umumnya.

b) Jaminan Kebendaan

Jaminan kebendaan adalah suatu tindakan berupa suatu penjaminan yang dilakukan oleh si berpiutang terhadap debiturnya atau antara pihak berpiutang dengan seorang pihak ketiga guna memenuhi kewajiban-kewajiban dari pihak berutang (debitur).

Yang termasuk jaminan kebendaan adalah sebagai berikut:¹⁹

- 1) Gadai
- 2) Hak tanggungan
- 3) Jaminan fidusia

undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan Pasal 1 ayat (23).

¹⁷ Abdul R Saliman Dkk, *Op. cit.* hlm.21.

¹⁸ Salim. HS, *Op.cit.* hlm.24.

¹⁹ M. Bahsan, *Hukum Jaminan dan Jaminan Kredit Perbankan Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta:2007, hlm.13.

B. Tinjauan Umum Tentang Perbuatan Melawan Hukum

1. Pengertian Perbuatan Melawan Hukum

Perbuatan melawan hukum adalah suatu bentuk perikatan yang lahir dari Undang-undang sebagai akibat dari perbuatan manusia yang melanggar hukum, yang diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata.²⁰

Hal ini tercermin dari rumusan karena kelalaian atau kurang hati-hati dalam kontruksi tersebut dapat dilihat bahwa:²¹

- 1) Dalam hal seseorang kewajiban untuk memberikan atau menyerahkan sesuatu, karena kelalaian atau kurang hati-hati, suatu hal yang wajib menjadi tidak diberikan olehnya.
- 2) Dalam hal seseorang dilarang untuk tidak melakukan sesuatu, karena kelalaian atau kurang hati-hati, suatu perbuatan yang dilarang oleh hukum telah dilaksanakan olehnya.

2. Unsur- unsur Perbuatan Hukum

- a. Adanya suatu perbuatan bersalah.

Perbuatan bersalah yang dilakukan oleh PT. Elge Hafil Perkasa adalah melanggar Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Nomor Naker/C.4/565/461/IV/2016 perihal larangan penahanan ijazah dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- b. Perbuatan tersebut melawan hukum.

PT. Elge Hafil Perkasa telah melanggar pasal 54 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- c. Adanya kesalahan dari pihak pelaku.

Perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh PT. Elge Hafil Perkasa adalah karena kesalahan ,

²⁰ Kartini Mulyadi, *Perikatan yang Lahir dari Undang-undang*, Rawawali Pers, Jakarta:2002, hlm. 81.

²¹ Kartini Mulyadi, *Op. cit.* hlm 84.

karena PT. Elge Hafil Perkasa patut mengetahui mengenai larangan dan kewajiban bagi sebuah perusahaan yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Nomor Naker/C.4/565/461/IV/2016 perihal larangan penahanan ijazah, akan tetapi PT. Elge Hafil Perkasa tetap melakukan perbuatan sebagaimana yang telah dilarang tersebut.

d. Adanya kerugian bagi korban.

Dalam pembuatan perjanjian kerja antara PT. Elge Hafil Perkasa dengan M. Yadi (korban) membuat korban rugi, karena perjanjian tersebut hanya dibuat dalam 1 (satu) rangkap yang dipegang oleh perusahaan serta ijazah korban ditahan oleh perusahaan.

e. Adanya hubungan kausal antara perbuatan dengan kerugian.

Perbuatan melawan hukum yang terdapat dalam kasus tersebut adalah merupakan saling berhubungan dengan kerugian yang dialami oleh M. Yadi, dimana perjanjian kerja yang tidak dikasih oleh perusahaan serta ijazah M. Yadi ditahan oleh perusahaan.

C. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Pada pasal 1 angka (14) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja yaitu: “perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.²²

Keberadaan suatu perjanjian tidak terlepas dari asas-asas yang mengikatnya. Fungsi asas hukum

adalah sebagai pendukung bangunan hukum, menciptakan kepastian hukum didalam keseluruhan tertib hukum. Asas-asas dalam kontrak mutlak harus dipenuhi apabila para pihak sepakat untuk mengikatkan diri dalam melakukan perbuatan-perbuatan hukum.

2. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Syarat-syaratnya adalah:²³

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

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:²⁴

- Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
- Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh.
- Jabatan atau jenis pekerjaan.
- Tempat pekerjaan.
- Besarnya upah dan cara pembayarannya.
- Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
- Mulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
- Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

3. Jenis-jenis Perjanjian Kerja

a. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa

²² Khairani, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Pekanbaru:2014, hlm. 37.

²³ Zaeni Asyhadie, *Op. cit*, hlm. 58.

²⁴ *Ibid*, hlm.59.

Indonesia dan huruf latin, serta harus memenuhi syarat-syarat, antara lain:

- 1) Harus mempunyai jangka waktu tertentu; atau
- 2) Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu;
- 3) Tidak mempunyai syarat masa percobaan.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan boleh diperpanjang atau diperbaharui satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun.

b. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu di sini adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Dengan demikian, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus, sampai.²⁵

- 1) Pihak pekerja/buruh memasuki usia pension (55 tahun);
- 2) Pihak pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan;
- 3) Pekerja/buruh meninggal dunia; dan
- 4) Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja/buruh telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan.

BAB III PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Perjanjian kerja yang mencantumkan ijazah sebagai objek jaminan antara tenaga kerja kontrak dengan perusahaan.

1. Ijazah sebagai jaminan pada perjanjian kerja antara PT. Elge Hafil Perkasa dengan tenaga kerja.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pasal 54 tidak mengatur tentang ijazah sebagai objek jaminan dalam perjanjian kerja. Dalam kasus PT. Elge Hafil Perkasa, perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan tidak mencantumkan ijazah sebagai objek jaminan, tetapi pada kenyataannya perusahaan menahan ijazah sebagai objek jaminan kerja yang dituangkan dalam selebaran surat bukti nomor Naker/C.4/565/461/IV/2016 yang ditandatangani oleh perusahaan yang menyatakan bahwa ijazah tenaga kerja diserahkan ke perusahaan.

Serta perusahaan juga tidak menyerahkan perjanjian kerja untuk tenaga kerja, sehingga tenaga kerja tidak memiliki perjanjian kerja yang dia dan perusahaan tandatangani, hal ini merupakan perbuatan melawan hukum oleh perusahaan karena seharusnya perusahaan melakukan perjanjian kerja sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan serta patuh terhadap aturan yang dikeluarkan Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru.

a. Konsep hukum tentang jaminan.

Pada prinsipnya tidak semua benda jaminan dapat dijamin, namun benda yang dapat dijadikan jaminan umum apabila memenuhi syarat-syarat antara lain:²⁶

1. Benda tersebut bersifat ekonomis (dapat dinilai dengan uang).
2. Benda tersebut dapat dipindahtangankan haknya kepada pihak lain.

PT. Elge Hafil Perkasa yang dalam penerimaan tenaga kerja tersebut mempersyaratkan penyerahan ijazah sebagai jaminan kerja yang tertulis dalam sebuah dokumen yang terpisah dari perjanjian kerja. Tentu hal ini menjadi dasar permasalahan yang harus diselesaikan berdasarkan undang-undang yang berkaitan dengan permasalahan tersebut, dalam

²⁵ *Ibid*, hlm. 62

²⁶ Salim HS, Op. cit, hlm. 27-28.

Hukumn Jaminan juga dikatakan bahwa surat berharga tidak dapat dijadikan jaminan karena tidak memiliki nilai ekonomis sebagaimana terdapat pada surat mempunyai harga seperti surat tanah, surat saham, obligasi, dan lain-lain. Sedangkan ijazah merupakan termasuk dalam kategori surat berharga yang tidak memiliki nilai ekonomis, sehingga jika dijadikan jaminan maka hal tersebut tidak bisa dilakukan.

b. Sanksi hukum pada surat edaran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Dalam surat edaran Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru telah menghimbau kepada perusahaan baik swasta, BUMN, BUMD dan yayasan tidak dibenarkan untuk menahan ijazah atau surat berharga sejenisnya, tetapi pada surat edaran tersebut tidak mencantumkan sanksi hukum bagi perusahaan yang melakukan pelanggaran hukum terhadap himbauan penahanan ijazah dan melimpahkan perihal tersebut ke pihak kepolisian, sehingga perusahaan tetap melakukan hal tersebut dan tidak adanya pengawasan dari pihak dinas tenaga kerja perihal penahanan ijazah. Pada faktanya di lapangan banyak sekali perusahaan melakukan penahanan ijazah di wilayah hukum kota pekanbaru, tetapi dinas tenaga kerja tidak memiliki data yang pasti yang menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan tersebut melakukan penahanan ijazah.

2. Jenis perjanjian kerja yang ditandatangani oleh PT. Elge Hafil Perkasa dengan tenaga kerja

a. Kebijakan mengenai kepastian hukum perihal ijazah sebagai jaminan.

Pada saat ini, masih banyak perusahaan yang masih melakukan hal yang sama dengan PT. Elge Hafil

Perkasa baik yang berada di Kota Pekanbaru maupun di kota-kota lainnya, memang beberapa kota telah membuat Peraturan Daerah mengenai larangan penahanan ijazah, tetapi masih ada beberapa kota lain yang belum ada kepastian hukum mengenai penahanan ijazah tersebut, sehingga diperlukan pembaharuan Undang-undang Ketenagakerjaan mengenai penahanan ijazah ataupun Peraturan Daerah yang belum ada di kota-kota tersebut dan ditetapkan Peraturan Daerah sehingga memiliki kepastian hukum mengenai penahanan ijazah. Hal ini juga untuk melindungi hak-hak dari pekerja/buruh itu sendiri.

Faktor- faktor yang dapat mempengaruhi hukum itu berfungsi dalam masyarakat yaitu:²⁷

- 1) Kaidah hukum/ peraturan itu sendiri.
- 2) Petugas/penegak hukum.
- 3) Sarana atau fasilitas yang digunakan oleh penegak hukum
- 4) Kesadaran masyarakat.

b. Perbuatan melawan hukum terhadap perjanjian kerja

Pada perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. Elge Hafil Perkasa dengan pekerja/buruh, yang merujuk kepada pelaksanaan perjanjian kerja, perusahaan terdapat kesalahan yaitu salinan perjanjian kerja tidak diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan pasal 54 ayat (3) Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta perusahaan melakukan penahanan ijazah sebagai jaminan kerja yang tercantum selbaran surat bukti diluar perjanjian kerja, padahal Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah memberikan Surat Himbauan kepada seluruh Perusahaan yang berada di Kota Pekanbaru untuk melarang penahanan ijazah.

²⁷ Widia E Dorita, Menciptakan Sebuah Sistem Hukum yang Efektif: Dimana Harus Dimulai?, *Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Riau Edisi I No.1, Agustus 2010, hlm. 84.*

3. Tujuan dari penahanan ijazah oleh PT. Elge Hafil Perkasa.

Jika ditelusuri lebih lanjut, beberapa perusahaan melakukan penahanan ijazah sebagai jaminan kerja, dengan maksud agar pekerja lebih terikat lagi terhadap perusahaan dan perusahaan memegang kendali lebih terhadap pekerjaan si pekerja/buruh. Pekerja/buruh yang terikat oleh aturan perusahaan tidak memiliki kebebasan untuk keluar atau mengundurkan diri dari perusahaan untuk melamar kerja diperusahaan lain.

B. Perjanjian kerja yang dibuat berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1. Isi Perjanjian Kerja PT. Elge Hafil Perkasa dengan tenaga kerja.

Isi perjanjian kerja pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara pekerja/buruh dengan perusahaan PT. Elge Hafil Perkasa berisikan 11 (sebelas) pasal yang mana menentukan masa kerja, upah, kewajiban pekerja/buruh, jaminan ketenagakerjaan, ganti rugi jika melakukan pelanggaran ketentuan pada peraturan perusahaan oleh pekerja/buruh, ketentuan pelaksanaan dalam bekerja, dan potong gaji jika tidak masuk kerja tanpa keterangan. Didalam perjanjian kerja tersebut tidak menjelaskan ijazah sebagai jaminan. Tetapi terlampir pada surat yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja/buruh serta rangkap perjanjian kerja tidak diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh.

2. Kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja.

Hak dan kewajiban antara para pihak yang satu dengan yang lainnya merupakan suatu kebalikan, jika disatu pihak merupakan suatu hak maka dipihak lainnya adalah merupakan kewajiban. Kewajiban dari penerima kerja yaitu sipekerja pada umumnya tersimpul dalam hak simajikan, seperti juga hak sipekerja tersimpul dalam kewajiban simajikan.²⁸

²⁸ Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, cetakan kedua-Bina aksara, Jakarta: 1997, hlm.14.

3. Jenis- jenis Perjanjian kerja

a. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis memenuhi syarat-syarat, antara lain:

- 1) Harus mempunyai jangka waktu tertentu.
- 2) Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu.
- 3) Tidak mempunyai syarat masa percobaan.

Pada perjanjian kerja PT. Elge Hafil Perkasa dengan tenaga kerja melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang masa kerjanya mulai tanggal 1 Maret 2015 sampai dengan 28 Februari 2017 dan tidak ada pembaharuan ataupun perpanjangan kontrak kerja

b. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam hal perjanjian jenis ini dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh. Surat pengangkatan dimaksud sekurang-kurangnya memuat tentang:

- a) Nama dan alamat pekerja/buruh.
- b) Tanggal mulai bekerja.
- c) Jenis pekerjaan.

Besarnya upah

4. Sebab berakhirnya perjanjian kerja.

Dalam Pasal 61 ayat (1) Undang- undang ketenagakerjaan, perjanjian kerja berakhirnya apabila :

- 1) Pekerja meninggal dunia.
- 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- 3) Adanya keputusan pengadilan dan atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- 4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan

perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

5. Pengawasan dari pihak Dinas Tenaga Kerja.

Peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaannya akan melindungi pekerja/buruh secara yuridis dan tidak akan mempunyai arti bila dalam pelaksanaannya tidak diawasi oleh seorang ahli, yang harus mengunjungi tempat kerja pada waktu-waktu tertentu. Pengawasan ini bukanlah sebagai alat perlindungan, melainkan suatu cara untuk menjamin pelaksanaan peraturan perlindungan bagi pekerja/buruh, terutama perlindungan terhadap kesehatan kerja atau keamanan kerja

Dalam hal ini, masih kurangnya pengawasan ke tempat kerja atau perusahaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja, sehingga masih banyak perusahaan yang melakukan produktifitas pekerjaan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maupun himbauan dari dinas terkait mengenai apa saja hak, kewajiban serta larangan yang tidak boleh dilakukan.

6. Peran pemerintah dalam permasalahan ketenagakerjaan.

Campur tangan negara (pemerintah) dalam soal-soal ketenagakerjaan merupakan faktor yang sangat penting karena dengan adanya campur tangan negara inilah, maka Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja itu akan menjadi adil.

Namun masalahnya sekarang, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja sebagaimana diketahui termasuk dalam ruang lingkup hukum privat. Oleh karena itu, dengan adanya campur tangan Negara ini, tidak terjadinya pergeseran dari hukum privat ke hukum public.²⁹

BAB IV PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Perjanjian kerja antara PT. Elge Hafil Perkasa dengan tenaga kerja tidak mencantumkan bahwasanya ijazah tenaga kerja dijadikan sebagai objek jaminan, tetapi pada kenyataannya ijazah tenaga kerja diserahkan kepada perusahaan, yang tertulis dalam selebaran surat bukti dikeluarkan oleh perusahaan yang berisikan bahwa ijazah tenaga kerja dipegang oleh perusahaan. Tentu hal ini perusahaan mengabaikan himbauan dari Dinas Tenaga Kerja Kota pekanbaru yang menyatakan bahwasanya perusahaan dilarang menahan ijazah milik tenaga kerja yang tertuang dalam surat himbauan Dinas Tenaga kerja Kota Pekanbaru.
- b. Perjanjian kerja antara PT. Elge Hafil Perkasa dengan tenaga kerja tidak sesuai dengan yang tertulis dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, yang mana dalam pelaksanaan perjanjian, perusahaan tidak memenuhi ketentuan dalam pasal 54 ayat (3) Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Serta kurangnya pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja dan kurangnya pemahaman mengenai perjanjian kerja oleh tenaga kerja itu sendiri, mengakibatkannya perusahaan masih melakukan hal- hal yang merugikan tenaga kerjanya sendiri, serta kurangnya sanksi bagi perusahaan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan.

2. Saran

- a. Perjanjian kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja hendaknya dilaksanakan sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta aturan yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja. Serta memberikan perlindungan hukum dan pendampingan kepada

²⁹ Zaeni Asyhadie, *Op. cit.* hlm. 42.

- pekerja/buruh dalam permasalahan yang dia hadapi terhadap perusahaan.
- b. Jika terjadinya pelanggaran mengenai ketenagakerjaan oleh perusahaan sebaiknya diberikan sanksi yang tegas bukan hanya berupa surat teguran. Dan adanya pengawasan pemerintah mengenai pelaksanaan pekerjaan setelah pekerja/buruh bekerja pada suatu perusahaan bukan hanya menerima salinan perjanjian kerja yang diberikan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Asikin, Zainal, et. al., 2010, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pres, Jakarta.
- _____, 2013, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Cet. 1, Rajawali Press, Jakarta.
- Asyhadie, Zaeni, 2013, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Rajawali Pres, Jakarta.
- Bachtiar, Maryati, 2007, *Buku Ajaran Hukum Perikatan*, Pusat Pengembangan Pendidikan Universitas Riau, Pekanbaru.
- Bahsan, M, 2007, *Hukum Jaminan dan Jaminan Kredit Perbankan Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta.
- Darus Badruzaman, Mariam, 1987, *Bab-bab tentang Credietverband, Gadai, dan Fiducia*, Cetakan IV. Bandung,
- Djumialdji, 1997, *Perjanjian Kerja*, Bina aksara, Jakarta.
- _____, 2006, *Perjanjian Kerja*, Cetakan 2, Sinar Grafika, Jakarta.
- Fuady, Munir, 2002, *Perbuatan Melawan Hukum Pendekatan Komporer*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Halim , A. Ridwan, 1985, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*. Cet. 1, Penerbit, Ghalia Indonesia-Jakarta.
- HS, Salim, 2011, *Perkembangan Hukum Jaminan di Indonesia*, Cet.V, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kadir Muhammad, Abdul, 1980, *Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung.
- _____, 2010, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Khairani, 2014, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Pekanbaru.
- Mahmud Marzuki, Peter, 2009, *Pengantar Ilmu Hukum, Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.
- Miru, Ahmadi, 2007, *Hukum Kontrak Dan Perancangan kontrak*, Rajawali Press, Jakarta.
- Muharam, Hidayat, 2006, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Muljadi, Kartini, 2002, *Perikatan Yang Lahir Dari Undang-Undang*, Rajawali Pers, Jakarta.
- M. Manullang, E. Fernando, 2007, *Menggapai Hukum Berkeadilan Tinjauan Hukum Kodrat dan Antinomi Nilai*, Kompas, Jakarta.
- N. Kerlinger, Pred, 1996, *Asas-asas Penelitian Behavioral Edisi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pamungkas, Rini, 2009, *101 Draft Surat Perjanjian (kontrak)*, Gradien Mediatama, Yogyakarta.
- Rusli, Harjidan, 1996, *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Remy Sjahdeini, Sutan, 2009, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan*

- yang seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, PT Pustaka Utama Grafiti, Jakarta.
- Saliman, Abdul R dkk, 2005, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, Kencana, Jakarta.
- Satrio, J. 1996, *Hukum Jaminan, Hak-hak Jaminan Kebendaan*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Soepomo, Imam , 1997, Mengamalkan Pancasila dalam Agus Sudono (Editor), *Perburuhan dari Masa ke Masa*, Pustaka Cidesindo, Jakarta
- Subekti, R, 1977, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung.
- _____, 2001, *Aneka Perjanjian*, Cipta Aditya Bakti, Jakarta.
- _____, dan R. Tjitrosudibio, 2008, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Sudarsono, 2005, *Kamus Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sutedi, Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Widjaja, Muljadidan, 2006, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- General Observations Chapter 2. Orientation and Perspective E. Relationship of Tort Law to Law of Other Anglo-American Branches. Relationship of and distinction between law of Tort and law governing breach of contract.
- Budi Santoso, 2013, “Perlindungan Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Atas Inisiatif Pengusaha Berdasarkan Konvensi ILO No. 158 Tahun 1982”, *Jurnal hukum PRIORIS*, Volume 3, Nomor 2.
- Romi, 2011, “Pentingnya Revisi Pengaturan Perjanjian Kerja Di Indonesia”, *Jurnal Masalah-masalah Hukum*, Jilid 40, Nomor 3.
- Trisadini Prasastinah Usanti, 2014 “Hak Jaminan atas Resi Gudang dalam Perspektif hukum Jaminan”, *Jurnal Hukum Perspektif*, Volume XIX Nomor 3 Edisi September.
- United States Court of Appeals, Aug 2008, Ninth Circuit. Western Filter Corporation, Plaintiff counter defendant Appellant, v. Argan, Inc, a Delaware Corporation; Rainer Bosselmann, an individual; Arthur F. Trudel, an individual; Hayward Miller III, an individual, Defendants counter claimants Appellees. No. 0755535.
- United States District Court, May 2013, W. D. Pennsylvania. Reginella Contruction Company, Ltd, Plaintiff, v. Travelers Casualty and Surety Company of America, Defendant. Civil Action No. 12–1047.
- United States District Court, April 1994, E.D. Michigan, Southern Division. United Trade Associates Limited, a foreign corporation, Plaintiff, v. Dickens

- & Matson (USA) Ltd., Inc., Alphonse. J. Demots, Jr., and Michael Demots, Defendants. Civ. A. No. 93 CV 71334OT.
- United States of America for the use of Custom Grading, Inc. July 2013, a New Mexico Corporation, Use Plaintiff, v. Great American Insurance Company, an Ohio Corporation, and MV Industries, Inc., a New Mexico Corporation, Defendants. Great American Insurance Company, Third Party Plaintiff and Crossclaimant, v. Case No. 12 CV 1313 WJ/KBM.
- Widia Edorita, 2010, Menciptakan Sebuah Sistem Hukum yang Efektif: Dimana Harus Dimulai?, *Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Riau* Edisi I Nomor 1.
- Dera Reswara Santiaji, 2015, "Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kontrak bagi Karyawan Studi Kasus Swalayan Palma Jaya di Cilacap Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif", Skripsi, Program Sarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Eka Anggoro Ramadhan, 2013, "Kepastian Hukum Perjanjian Kerja yang Dibuat Secara Lisan Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Bengkel Mobil Multi Auto Service Bangkinang)", Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Riau.
- Galuh Dwi Nugroho, 2015, "Kedudukan Surat Keputusan Pengangkatan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kredit Sebagai Objek Jaminan di PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru", Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Riau.
- M. Ari Harso Sudarsono, 2017, "Tinjauan Yuridis Terhadap Penyimpangan Perjanjian Kerja Dalam Peraturan Perusahaan Swiss Bellin SKA Hotel Pekanbaru", Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Riau.
- Muhammad Tahir Hutasuhut, 2015, "Analisis Yuridis Terhadap Perbuatan Melawan Hukum Pada Perjanjian Kerjasama Antara Duma Sari Lubis dan Muhammad Nuzul (Studi Kasus Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 3198 K/PDT/2010)", Skripsi, Program Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Riau.

C. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, 1995, Sinar Grafika, Jakarta.
- Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan Atas Undang-undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3472).
- Undang-Undang Nomor 42 Tahun 1999 tentang Jaminan Fidusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 168, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3889).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor

39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 81 Tahun 2014 tentang Ijazah, Sertifikat kompetensi, dan Sertifikat Profesi Pendidikan Tinggi (Berita Negara Republik Indonesia Nomor 1179 Tahun 2014).

D. Kamus

Kamus Besar Bahasa Indonesia Lengkap, 2013, Cahaya Agency, Surabaya.

E. Website

Enimony.wordpress.com/2016/09/19/dear-opek-legal-opinion, di akses tanggal 24 Maret 2017, jam 19.05 WIB.

http://m.kompasiana.com/syaikhu99/perusahaan-menahan-ijazah-bolehkah_54f80acaa33311af608b499c, diakses, tanggal 14 Desember 2016, jam 18:24 WIB.

www.artikelsiana.com/2015/08/pengertian-perusahaan-dagang-jenis-ciri.html?m=1#, diakses, tanggal 2 Januari 2017, jam 19:38 WIB.

www.legalakses.com/membuat-peraturan-perusahaan/?fdx_switcher=true, di akses, tanggal 2 Januari 2017, jam 19:40 WIB.