



Tinjauan Hukum terhadap Hubungan Kerja: Tindakan Penahanan Ijazah Karyawan oleh Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Nuzul Magfirotul Aini¹, Teuku Syarul Ansari²

¹Mahasiswa Universitas Singaperbangsa Karawang, ²Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstract

Received: 08 Juli 2024

Revised: 17 Juli 2024

Accepted: 29 Juli 2024

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui hubungan bisnis yang menyebabkan perusahaan menahan sertifikat karyawan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penulisan ini membahas tentang penggunaan sertifikat sebagai salah satu bentuk jaminan kerja dalam perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh tidak tetap. Penelitian ini menggunakan teknik hukum standarisasi dan menggunakan tiga pendekatan analisis, yaitu pendekatan hukum, pendekatan terapan, dan pendekatan historis. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian hukum standarisasi, yang berfokus pada sinkronisasi hukum. Untuk melakukan penelitian ini, penulis melakukan penelitian kepustakaan dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber, baik primer, sekunder, maupun tersier, seperti berbagai pustaka, media cetak, dan media daring.

Keywords: *Tindakan, Penahanan, Sertifikat, dan Perusahaan*

(*) Corresponding Author:

How to Cite: Aini, N., & Ansari, T. (2024). Tinjauan Hukum terhadap Hubungan Kerja: Tindakan Penahanan Ijazah Karyawan oleh Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(14), 804-813. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13745130>

PENDAHULUAN

Masyarakat diupayakan dengan tujuan mencapai perkembangan karakter Indonesia secara umum dan peningkatan kebudayaan Indonesia secara menyeluruh untuk menciptakan masyarakat yang "sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik secara nyata maupun mendasar, berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945". Sumber daya manusia (SDM) berperan menggabungkan tenaga kerja, baik sebagai sasaran perbaikan maupun sebagai pelaku dan peminat kemajuan. Oleh karena itu, kemajuan bisnis dianggap sebagai salah satu aspek yang mendukung perkembangan acara publik (Latupono, 2011).

Secara umum, proses modernisasi sering dianggap sebagai langkah maju dari kerangka kerja manual ke pemanfaatan inovasi yang lebih dapat diakses. Terkait dengan perubahan acara publik, modernisasi tenaga kerja memiliki empat aspek kunci. Pertama, dalam hal kemajuan informasi, modernisasi berperan dalam memperbaiki Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai subjek perbaikan. Kedua, sebagai suatu siklus, modernisasi menjadi variabel penting dalam mengelola berbagai aset seperti modal, barang dagangan, peralatan, dan inovasi untuk menciptakan tenaga kerja dan produk sebagai hasil kemajuan. Ketiga, dari perspektif hasil, modernisasi menciptakan peningkatan dalam menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, bermanfaat, dan produktif, dengan tingkat dukungan

pemerintah yang memadai. Sedangkan keempat, dari segi dampak kemajuan, hal ini dapat dilihat melalui derajat pekerjaan penuh, dengan tujuan meningkatkan perkembangan keuangan, tingkat bantuan pemerintah, tingkat keamanan, sifat sistem berbasis suara dalam kehidupan sehari-hari, dan tingkat dukungan daerah (Daradjat, 2010).

Fleksibilitas kerja yang umumnya diadopsi oleh pekerja dipengaruhi oleh faktor penarik dan pendorong. Faktor penarik adalah segala hal yang mendorong seseorang untuk meninggalkan daerah asalnya dan beralih ke daerah tujuan, seperti gaji yang lebih tinggi di tempat tujuan dibandingkan dengan tempat asal, adanya fasilitas perubahan kantor di daerah metropolitan seperti transportasi, hiburan, perkembangan teknologi, dan ketersediaan posisi pekerjaan di sekitarnya. Faktor-faktor ini dan sejumlah lainnya mendorong penduduk setempat untuk meninggalkan tempat asal mereka, baik secara sementara maupun dalam jangka panjang.

Dalam suatu organisasi, terdapat hubungan yang sah antara organisasi atau bisnis sebagai pemilik dan perwakilan atau penerima manfaat pekerjaan. Organisasi yang melibatkan buruh perlu membentuk kesepakatan yang mengikat kedua belah pihak untuk mencapai keselarasan antara organisasi dan pekerja. Hubungan yang sah antara organisasi dan buruh melibatkan pengaturan kerja yang mencakup komponen-komponen seperti tugas pekerjaan, upah, dan perintah. Regulasi kontrak memberikan kesempatan sebesar-besarnya kepada pihak lokal untuk mengatur berbagai aspek, selama tidak menyalahgunakan permintaan dan memperhatikan kesejahteraan masyarakat (Fadhil, 2018).

Bisnis terkait dengan pekerjaan sebelumnya, sekarang, dan selama periode waktu kerja. Penyediaan tenaga kerja menjadi suatu kebutuhan mendesak dalam perubahan dinamika masyarakat Indonesia. Untuk mengatur kehormatan tenaga kerja, pemerintah menetapkan "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan" (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan). Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur hak dan kewajiban pekerja dalam mengakhiri hubungan kerja dengan pengusaha atau manajer. Subjek hukum melibatkan dua individu yang memiliki hubungan yang sah, diatur untuk membentuk hubungan kerja. Seorang pelaku bisnis dan seorang spesialis/pekerja yang memiliki hubungan yang sah dengan keduanya akan membentuk hubungan yang efektif. Suatu perjanjian kerja dapat menciptakan suatu hubungan bisnis, karena perjanjian tersebut merupakan suatu komitmen yang dapat memperkuat hubungan kerja. Hubungan bisnis melibatkan subjek yang sah, yaitu organisasi sebagai pelaku bisnis dan spesialis/pekerja sebagai penerima pekerjaan. Perjanjian tersebut mengikat organisasi dan perwakilan dalam suatu hubungan bisnis yang dapat dibuat baik secara lisan maupun terekam sebagai dokumen tertulis antara organisasi dan spesialis/pekerja (Hanafing, 2017).

Belakangan ini, sering terjadi permasalahan dalam pengaturan kerja, di mana dalam pemahaman kerja terdapat ketentuan yang memberatkan buruh, seperti menjaga pengakuan tenaga ahli selama masa kontrak kerja. "Hal ini terjadi karena jumlah pencari kerja tidak sesuai dengan lapangan pekerjaan dan kemudian jumlah kebutuhan hidup semakin meningkat, situasi yang membuat pencari kerja akhirnya memilih untuk menerima pekerjaan yang disajikan dalam bentuk apapun." Hal ini menjadi perhatian mengingat Undang-Undang Ketenagakerjaan dan KUHPdata

(selanjutnya disebut KUHP) tidak secara tegas mengatur tindakan menjaga wasiat perwakilan (Darma Pratiwi, 2016).

Beberapa organisasi menjalankan pengaturan yang mengharuskan pekerja mereka untuk bergantung pada pengakuan mereka sebagai stabilitas majikan karena mereka memastikan kontrak, untuk lebih spesifik karena perwakilan sering merasa canggung bekerja dan pergi sebelum kontrak kerja berakhir. Organisasi memegang pengakuan inidengan penjelasan bahwa perwakilannya dapat bekerja pada dasarnya sampai pengaturankontrak kerja selesai sehingga tidak negatif bagi organisasi. Satu lagi penjelasan yang sering digunakan oleh organisasi adalah sebagai bukti kesungguhan para pekerja untuk melakukan pemahaman kerja dengan baik selama jangka waktu yang berfungsi. Jika organisasi tidak memenuhi substansi perjanjian, organisasi akan memaksakan kewenangan manajerial bagi pekerja. Umumnya, organisasi dengan administrasi yang baik tidak akan menyimpan konfirmasi karena organisasi tersebut saat ini memiliki kerangka kerja yang adil antara organisasi dan perwakilannya. Biasanya organisasi hanya meminta agar pekerja mendemonstrasikan pernyataan pertama untuk dikoordinasikan dengan salinan yang diberikan perwakilan untuk organisasi. Kemudian, pada saat itu, sertifikat segera dikembalikan ke pekerja. Pencocokan hanya membutuhkan 10 menit semua hal dipertimbangkan (Siregar, Erdianto, & Diana, 2018).

Dengan asumsi bahwa Anda mengamati regulasi UU Ketenagakerjaan dan pedoman pelaksanaannya, tidak ada yang mengarah pada penahanan konfirmasi pertama. Hasil ini muncul tanpa adanya jejak peraturan yang signifikan atau pembatalan konfirmasi. Karena regulasi ini, organisasi meminta sertifikat spesialis sebagai syarat agar pekerja dapat bekerja, dengan mempertimbangkan tren di sektor pekerjaan dan berdasarkan kesempatan kesepakatan. Permasalahan mengenai ijazah sebagai jaminan ini memerlukan penanganan serius dari pemerintah, karena pemerintah memiliki kewenangan penuh untuk berpartisipasi dalam menyelesaikan dan mencegah konflik antara perusahaan dan pekerja. Di sisi lain, pekerja seringkali kurang memahami atau awam mengenai makna dari perjanjian kerja yang mereka tandatangani, yang memiliki dampak hukum terhadap mereka.

METODE PENELITIAN

Pendekatan memiliki beberapa konsekuensi, yakni (a) dasar logis eksplorasi, (b) metode penyelidikan dan strategi pemeriksaan, dan (c) penyusunan metodologi dan prosedur eksplorasi. Ini melibatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan inovasi, serta ekspresi manusia. Oleh karena itu, penelitian berarti mengungkap realitas secara metodis, sistemik, dan dapat diandalkan (Pratama & Apriani, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk Sahnya Perjanjian dalam Hukum di Pekerjaan

Hubungan bisnis adalah keterkaitan kerja antara seorang individu (buruh/pekerja) yang melakukan suatu tugas tertentu, dan seseorang (pelaku bisnis) yang memberikan pekerjaan atau mengajukan permintaan untuk suatu tugas yang harus dilaksanakan dengan tepat dan benar. Sementara itu, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (15), hubungan usaha diartikan sebagai relasi antara pelaku usaha dan spesialis/pekerja,

merujuk pada pemahaman suatu konsep pekerjaan yang mencakup komponen kerja, upah, dan perintah.

Sebagai pemilik organisasi, terkadang Anda terlalu terfokus pada komitmen para pekerja dan apa yang mereka perlukan untuk disediakan oleh organisasi. Dari perspektif organisasi, yang menarik adalah bahwa buruh memperoleh upah sesuai dengan jam kerja mereka. Di sisi lain, Divisi SDM cenderung lebih memperhatikan hak istimewa buruh daripada 'kebebasan' organisasi sebagai manajer. Oleh karena itu, hak istimewa dan komitmen buruh dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Hak Pekerja (Bambang, 2013):

1. "Karyawan/ti berhak atas kompensasi dan jaminan masa depan sesuai dengan prestasi kerja yang dilakukannya serta kemampuan keuangan Perusahaan."
2. "Karyawan/ti berhak atas upah sebagai imbalan kerja yang dilaksanakan."
3. "Karyawan/ti berhak atas cuti."
4. "Karyawan/ti berhak memperoleh bantuan kesehatan."
5. "Karyawan/ti berhak memperoleh ganti rugi atas gangguan/cacat badan yang diakibatkan dalam melakukan tugas Perusahaan."
6. "Ahli Waris yang sah dari karyawan/ti berhak menerima ganti rugi atas meninggalnya Karyawan/ti pada waktu melakukan tugas Perusahaan."
7. "Karyawan/ti berhak mengemukakan pendapat, saran-saran, dan asal usul pada atasannya."
8. "Karyawan/ti berhak memperoleh segala sesuatu sesuai dengan ketentuan yang dicantumkan dalam peraturan dan Tata Tertib Perusahaan."

b. Kewajiban Pekerja:

1. "Para pekerja diharuskan mengikuti dengan patuh semua ketentuan yang terdapat dalam Peraturan Perusahaan ini dan peraturan-peraturan lain yang berlaku di lingkungan Perusahaan."
2. "Para pekerja diwajibkan memberikan informasi yang jujur, baik mengenai diri mereka maupun pekerjaan yang mereka lakukan, kepada pihak yang berwenang dalam konteks tugas mereka."
3. "Para pekerja diwajibkan menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan oleh Perusahaan dengan sebaik-baiknya, mematuhi perintah atasan dengan tanggung jawab penuh, selama hal tersebut tidak melanggar undang-undang, Peraturan Perusahaan, atau norma-norma etika."
4. "Setiap karyawan diharapkan untuk menghormati Pimpinan dan rekan sesama karyawan."
5. "Para pekerja tidak diizinkan membawa barang dari area kerja tanpa izin."
6. "Setiap pekerja diwajibkan segera melaporkan setiap peristiwa atau tindakan yang dapat merugikan Perusahaan."
7. "Para pekerja diharapkan memberikan kinerja terbaik untuk Perusahaan dan menjaga kerahasiaan informasi perusahaan."

Dampak Hukum dari Penahanan Ijazah yang Dilakukan oleh Perusahaan

Hubungan bisnis yang terkait dengan pelaksanaan pekerjaan memiliki makna "proses perekrutan tenaga kerja/administrasi, khususnya spesialis, secara berkelanjutan untuk jangka waktu tertentu dan secara rutin, untuk mendukung individu yang memesan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan umum pengertian

kerja. Dalam konteks ini, hubungan usaha merujuk pada implementasi perjanjian kerja yang telah disepakati antara pekerja dan pengusaha."

Berkaitan dengan pengaturan hubungan kerja dalam uu 13 tahun 2003 telah mengatur awal terjadinya hubungan kerja, berdasarkan Pasal 52 ayat(1) Dari pengaturan ini, kita menyadari bahwa komponen prinsip dari hubungan yang berfungsi adalah pemahaman. Sebagai tindak lanjut, dibentuk pengaturan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 54 ayat (1) yang memuat salah satu kebebasan dan komitmen kedua pelaku, khususnya buruh dan pengusaha. Atas dasar pemikiran inilah organisasi atau atasan dapat memasukkan komitmen-komitmen yang harus diikuti oleh para pekerja, salah satunya menyangkut bagian karakter yang disimpan seperti penegasan. Terlebih lagi, jika pekerja setuju atau setuju, ini memperkuat penahanan sertifikat spesialis oleh organisasi atau manajer, karena kedua pemain telah menyetujui kesepakatan yang berisi hak dan kewajiban pekerja. dua pemain untuk menyusun hubungan yang berfungsi

Pada dasarnya hubungan yang berfungsi antara pekerja dan visioner bisnis adalah ketika spesialis diakui bekerja di tempat bisnis dengan tujuan agar pekerja dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan perintah dari bisnis dan pekerja mendapat yang kokoh sebagai upah. Jadi kebebasan dan komitmen bawaan dalam spesialis dan organisasi muncul sementara hubungan yang berfungsi telah ditata.

Sehubungan dengan segala hal yang menyangkut berfungsinya hubungan antar buruh dan manajer di Negara Indonesia diatur dalam peraturan dan pedoman ketenagakerjaan serta beberapa pedoman pelaksanaan. Pedoman peraturan bisnis ini penting untuk ada sebagai payung hukum, namun dengan asumsi Anda memperhatikan peraturan dan pedoman yang sesuai tentang rencana permainan sebelum hubungan kerja dibuat sebagai cara paling umum untuk menoleransi buruh oleh bos, terutama dalam hal untuk penahanan otentikasi unik pekerja, tidak ada pedoman dalam peraturan Indonesia.

Ini telah menjadi ketidakjelasan standar terkait dengan pedoman yang mengizinkan atau melarang kegiatan bisnis yang menyimpan informasi identitas unik pekerja.

Dengan mengasumsikan bahwa peraturan kerja dianggap sebagai peraturan yang melindungi hak-hak istimewa pekerja, maka pada saat itu, perlu diatur secara jelas dalam pedoman yang sah agar kebebasan pekerja dapat terjamin. Dalam mempertimbangkan tujuan peraturan kerja, menurut Manulang, tujuan dari peraturan kerja adalah:

- a) "Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan."
- b) "Untuk melindungi tenaga kerja dari kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha."

Dengan demikian, pedoman kerja ini menjadi sangat penting sebagai panduan dalam lingkup pekerjaan. Pedoman ini bertujuan untuk menciptakan keseimbangan yang adil antara pekerja dan pengawas di dunia kerja, memastikan sirkulasi peluang dan tanggung jawab yang setara. Selain itu, pedoman ini juga memberikan kepastian kepada pekerja mengenai hak-hak mereka. Ketika berbicara tentang bisnis, manajer memiliki kekuatan yang lebih besar, dan oleh karena itu, harus bertanggung jawab. Penting untuk memiliki batasan sehingga bisnis, sebagai

entitas, tidak dapat menyalahgunakan kekuatannya dalam memperlakukan pekerja, baik dalam memberikan tanggung jawab maupun penghargaan yang adil.

Analisis premis atau sumber sah yang digunakan oleh atasan untuk menahan informasi pribadi pekerja menjadi sangat penting mengingat peran signifikan regulasi bisnis dalam dunia kerja. Tindakan tersebut dapat terlihat sebagai bertentangan dengan kebebasan umum atau hukum yang berlaku. Oleh karena itu, perlu dievaluasi dengan merujuk pada kerangka pedoman yang mengatur untuk memastikan kesesuaian dan keadilan dalam pengelolaan informasi pekerja.

Sumber-sumber pengaturan kerja dapat dibagi menjadi sumber-sumber yang sah secara formal dan sumber-sumber yang sah secara materiil. Dalam konteks materiil, sumber pengaturan dunia usaha mencakup nilai-nilai Pancasila, sementara sumber tata tertib kerja dari segi kepatutan terdiri dari:

- a. Undang-Undang;
- b. Peraturan lain;
- c. Kebiasaan;
- d. Putusan;
- e. Perjanjian.

Pembatasan pengesahan pertama, yang dilakukan dengan bantuan ahli oleh pelaku usaha, jika dilihat dari ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, dianggap sebagai penyalahgunaan kebebasan buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Pasal tersebut menyatakan, "Setiap penduduk memiliki hak istimewa untuk bekerja dan tempat tinggal yang terhormat bagi umat manusia." Motivasi di balik pengaturan ini adalah untuk melindungi hak buruh agar dapat mencari pekerjaan baru dan memperoleh upah guna mendukung kehidupan yang layak.

Karena informasi otentikasi yang unik untuk pekerja disimpan oleh perusahaan, pekerja menghadapi kendala dalam mencari pekerjaan di organisasi lain dengan gaji yang lebih baik atau kondisi yang lebih menguntungkan. Ini dikarenakan sertifikat atau ijazah menjadi suatu keharusan yang harus disajikan ketika seorang spesialis mencari posisi di suatu organisasi. Oleh karena itu, tindakan penahanan sertifikat oleh pengusaha dianggap bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD, karena kegiatan bisnis yang menghalangi hak buruh untuk mencari pekerjaan baru dengan gaji yang lebih baik atau cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Dalam peraturan perundang-undangan, tidak ditemukan larangan khusus terhadap tindakan penahanan ijazah. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut pada sumber hukum formil selain peraturan perundang-undangan, seperti kebiasaan, yang dapat digunakan sebagai sumber hukum bagi kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha, dalam menjalankan hubungan kerja.

Kecenderungan adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh manusia secara berulang untuk hal yang sama, dengan asumsi bahwa kecenderungan tersebut telah diakui oleh komunitas setempat dan umumnya diulang, sehingga kegiatan yang bertentangan dengan kecenderungan tersebut dianggap sebagai pelanggaran hukum. Seiring berjalannya waktu dan berkembangnya sentimen masyarakat, kecenderungan tersebut dapat menjadi suatu bentuk regulasi. Kecenderungan yang terus-menerus dilakukan ini kemudian bertransformasi menjadi peraturan yang berlaku di arena publik, bahkan di luar peraturan yang resmi.

Adat-istiadat dianggap sebagai dasar yang sah bagi perkumpulan-perkumpulan dalam menjalankan hubungan-hubungan yang sah, dan hal ini dapat diatur melalui pengaturan-pengaturan, baik yang terdokumentasi maupun yang tidak tertulis. Menurut Niewenhus, kecenderungan mencerminkan cara atau perilaku yang umumnya berlanjut dalam pelaksanaan jenis perjanjian tertentu di suatu wilayah atau bidang usaha tertentu. Lebih lanjut, cara atau perilaku tersebut secara praktis dianggap sebagai komitmen yang sah, tanpa memandang apakah perkumpulan tersebut mengikuti adat atau tidak (baik mengetahui atau tidak mengetahui adanya adat).

Otentikasi merujuk pada suatu elemen dalam konteks aktivitas bisnis yang melibatkan pihak yang memegang pengakuan unik terhadap pekerja. Terjadi pertukaran kepemilikan sertifikat berdasarkan perjanjian yang disepakati antara pekerja dan pihak bisnis. Ini menunjukkan bahwa transfer kepemilikan sertifikat, sebagai tanda pengakuan, muncul melalui kesepakatan sebagai bentuk kesepakatan. Dalam konteks ini, pengakuan tersebut berfungsi sebagai jaminan, membuat pekerja sulit untuk mengakhiri hubungan kerja dengan manajer dan mencari pekerjaan di tempat lain. Dalam pengertian hukum, R. Subekti menjelaskan bahwa suatu perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang individu berikrar kepada orang lain, atau di mana dua individu saling menjamin untuk menyelesaikan sesuatu, dan dari kesepakatan inilah hubungan komitmen muncul. Proses pemahaman terkait penahanan sertifikat spesialis ini melibatkan tiga tahap, yaitu tahap pra-kontraktual, tahap kontraktual, dan tahap pasca-kontraktual.

Dengan mengacu pada hipotesis terkait penahanan pengakuan unik pekerja, aktivitas ini dimulai dari tahap pra-kontraktual, terutama ketika spesialis mencari posisi dan melibatkan proses kesepakatan serta pengakuan antara spesialis dan bisnis. Pada tahap ini, pekerja diakui bekerja oleh perusahaan dengan catatan bahwa pengakuan khusus terhadap spesialis disimpan untuk sementara waktu dan ditetapkan oleh pelaku bisnis. Pada tahap ini, posisi pengusaha dianggap lebih tinggi daripada buruh, dengan alasan bahwa spesialis membutuhkan pekerjaan, dan pengusaha sebagai pembuat keputusan menentukan apakah spesialis diakui bekerja di organisasi mereka. Penahanan konfirmasi terjadi ketika pekerja tidak setuju dengan pembatasan pengakuan uniknya, dan hasilnya adalah bahwa spesialis tidak diakui oleh perusahaan untuk bekerja di organisasi tersebut. Ini disebabkan oleh ketidaksetujuan dalam penilaian proposisi dan pengakuan, sehingga proses tidak dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Pengaturan mengenai pembatasan pengakuan buruh memiliki relevansi penting dalam mengukur standar kesempatan kesepakatan. Salah satu elemen kunci dalam regulasi kesepakatan adalah pedoman kesepakatan yang berlaku di seluruh ranah hukum di berbagai negara. Pedoman ini bertindak sebagai tulang punggung yang memastikan kemampuan adaptasi dan kekuatan pergerakan pasar. Kesepakatan peluang, yang menjadi pusat adaptasi dalam menentukan struktur, jenis, dan isi perjanjian, tetap relevan menghadapi perubahan zaman dan terus berkembang sejalan dengan kemajuan yang cepat. Pedoman ini, yang mendasarkan diri pada prinsip Hak Asasi Manusia, umumnya mencerminkan penghargaan terhadap hak-hak individu sebagai makhluk sosial.

Peluang kesepakatan pada dasarnya mencerminkan enkapsulasi kebebasan berpikir dan kecemerlangan kebebasan bersama. Peningkatan peluang kesepakatan tergantung pada semangat radikalisme yang menghargai kebebasan individu. Pedoman ini menjadi dasar bagi individu untuk menciptakan identitas mereka baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam aktivitas publik. Beberapa ahli berpendapat bahwa peluang kesepakatan memiliki peranan penting dalam memastikan kebebasan bersama yang harus diperhatikan oleh semua pihak.

Terkait dengan skala pedoman peluang kesepakatan, sebagaimana dijelaskan oleh Sutan Remi Sjahdeini, standar peluang kesepakatan menurut peraturan perjanjian di Indonesia mencakup luasnya kesepakatan. Dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara yang menyatakan bahwa "segala pengaturan yang dibuat menurut undang-undang sebagai peraturan bagi orang-orang yang membuatnya." Pengaturan ini mencakup semua peraturan yang dibuat oleh perkumpulan-perkumpulan, dalam bentuk dan jenis apapun, asalkan kesepakatan dibuat secara sah, maka substansi dari kesepakatan tersebut berlaku sebagai peraturan bagi perkumpulan-perkumpulan yang sepakat.

Dalam menilai sah atau tidaknya suatu perjanjian, premis sah atau tidaknya suatu kesepakatan, sebagaimana diungkapkan dalam Teori Perjanjian Subyektif, melibatkan beberapa elemen kunci:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya: Perjanjian sah jika melibatkan kesepakatan yang jelas dan diikuti oleh pihak-pihak yang terlibat dengan kesediaan untuk terikat.
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan: Pihak yang terlibat dalam perjanjian harus memiliki kapasitas hukum atau kecakapan untuk melakukan perjanjian. Ini berarti mereka harus memiliki kemampuan hukum untuk membuat kesepakatan.
3. Suatu hal tertentu: Suatu perjanjian harus memuat hal-hal tertentu dan dapat diidentifikasi. Ketidakpastian atau ketidakjelasan dalam isi perjanjian dapat mempengaruhi sah atau tidaknya perjanjian.
4. Suatu sebab yang diperbolehkan: Perjanjian harus didasarkan pada suatu sebab yang sah atau diperbolehkan oleh hukum. Sebab ini tidak boleh melanggar hukum atau etika.

Dengan memastikan keberadaan dan pemenuhan elemen-elemen ini, suatu perjanjian dapat dianggap sah menurut Teori Perjanjian Subyektif. Pasal 1320 memisahkan keadaan dalam dua kelompok, yakni keadaan abstrak dan syarat tujuan tertentu. Keadaan abstrak dan syarat tujuan tertentu memiliki dampak yang berbeda tergantung pada pemenuhan atau ketidakpenuhannya.

- 1) Keadaan Abstrak: Keadaan abstrak dapat mencakup kondisi emosional atau situasi yang bersifat umum. Jika keadaan abstrak tidak terpenuhi, maka dapat menyebabkan hasil yang tidak sah, terutama jika pengaturan dapat dibatalkan. Ini menekankan pentingnya pemenuhan syarat umum untuk sahnya suatu perjanjian.
- 2) Syarat Tujuan Tertentu: Syarat-syarat pemahaman dan kemampuan, bersama dengan syarat-syarat tujuan tertentu, dapat mempengaruhi kesahihan suatu perjanjian. Jika syarat-syarat tujuan tersebut tidak terpenuhi, maka dapat mengakibatkan pembatalan perjanjian dan dianggap tidak sah.

Dalam konteks evakuasi pengakuan spesialis, proses dimulai dengan kesepakatan antara pekerja dan bisnis mengenai dukungan khusus pekerja. Pemahaman terkait evakuasi pengakuan spesialis menjadi bagian krusial dalam menentukan kesahihan suatu pengaturan. Pentingnya waktu untuk berpikir dan menyusun pemahaman dalam perjanjian ditekankan, dan tekanan tidak boleh membatasi proses tersebut agar tidak terjadi inkonsistensi logika atau intimidasi yang dapat mengindikasikan ketidaksepakatan atau konflik, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan pembatalan kesepakatan.

Pengaturan mengenai pengakuan mencakup empat keadaan yang harus dipenuhi sesuai dengan Teori Perjanjian Subekti. Kesepakatan yang telah disepakati dianggap sebagai substansi perjanjian dan dapat berlaku sebagai pengaturan bagi perkumpulan-perkumpulan yang menyepakati kesepakatan tersebut. Dalam konteks ini, prinsip keutamaan kesepakatan, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1340 KUHPdata, menegaskan bahwa apabila penyelesaian dilakukan melalui musyawarah, maka musyawarah tersebut sah dan membatasi kesepakatan.

Artinya, dalam konteks kesepakatan atau pengaturan, metode musyawarah yang digunakan untuk mencapai kesepakatan dianggap sah dan memberikan batasan atau kendali terhadap kesepakatan yang dicapai. Ini mencerminkan prinsip bahwa mekanisme musyawarah yang dilaksanakan dengan benar memperkuat kesahihan dan pengikatan kesepakatan.

Hipotesis persetujuan resmi melalui pengaturan kerja yang disepakati antara buruh dan manajer merupakan pemahaman antara buruh dan bisnis dalam menyelesaikan pengaturan terkait dengan deklarasi unik buruh sebagai bentuk kesediaan buruh untuk bekerja dalam organisasi. Hipotesis kontrak sebagai alasan untuk menyelamatkan deklarasi unik buruh seharusnya tidak bercampur aduk dengan hukum, etika, dan praktik umum, legitimasi, serta kebiasaan. Kecenderungan organisasi untuk mengadakan pengakuan berlaku sebagai peraturan dalam organisasi yang mengizinkan penahanan sertifikat.

Peraturan dan pedoman tidak secara tegas melarang penahanan pengakuan, namun jika dilihat dari sudut pandang kebebasan umum, tindakan memegang konfirmasi bertentangan dengan kebebasan dasar, seperti yang dinyatakan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar, bahwa bisnis yang menahan sertifikat pertama menghambat hak istimewa buruh untuk menemukan pekerjaan baru dengan pendapatan yang lebih adil. Oleh karena itu, demonstrasi mempertahankan sertifikat menghambat hak istimewa buruh untuk mencari pekerjaan baru yang dapat menghasilkan pendapatan yang lebih adil.

Pertimbangan hukum mengenai penahanan sertifikat ini tidak ditemukan dalam regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, namun beberapa ahli hukum berpendapat bahwa pelaksanaan ini tidak melanggar hukum asalkan dilakukan melalui perjanjian kerja yang sah. Pengaturan yang dibuat secara sah oleh perkumpulan-perkumpulan berlaku sebagai peraturan bagi pihak yang membuatnya, sehingga perkumpulan-perkumpulan tersebut berkewajiban mematuhi substansi kesepakatan yang telah disepakati.

Penahanan konfirmasi mungkin menjadi isu hukum jika pekerja yang memutuskan perjanjian sepihak tidak mengembalikan sertifikat tersebut. Organisasi yang mendukung penahanan seperti itu dapat dihadapkan pada tindakan

hukum. Pemegang sertifikat dapat mengajukan klaim terhadap organisasi atas kelalaian atau ketidakcukupan dokumentasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil memodifikasi berbagai model pengembangan sehingga menjadi sebuah model pengembangan yang dimodifikasi dan dapat digunakan untuk mengembangkan sebuah sistem pelatihan guna meningkatkan kompetensi guru dalam melaksanakan penelitian. Penelitian ini juga menghasilkan berbagai prinsip penting yang harus dituangkan dalam sebuah pelatihan dan dilengkapi dengan berbagai perangkat pendukung di dalamnya, seperti agenda pelatihan, uraian materi, media pelatihan, hingga modul. Sistem pelatihan yang dihasilkan juga telah diuji oleh para ahli di bidang penelitian dan pelatihan, dengan hasil yang baik sehingga pelatihan yang sesungguhnya dapat digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang, R. J. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Daradjat, A. (2010). Aktualisasi Konsep Good Governance Dalam Mengantisipasi Masalah Ketenagakerjaan Sebagai Salah Satu Tantangan Pembangunan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 79-93. doi:<https://doi.org/10.26593/jab.v6i1.367.%25p>
- Darma Pratiwi, A. M. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Ijazahnya Ditahan Oleh Perusahaan. *Jurnal Advokasi*, 6(6), 159-172. Retrieved from <https://www.neliti.com/id/publications/72686/perlindungan-hukum-terhadap-pekerja-yang-ijazahnya-ditahan-oleh-perusahaan#cite>
- Fadhil, A. (2018). *Ijazah Karyawan sebagai Jaminan dalam Hubungan Kerja di CV. Sumber Baru Niaga Yogyakarta (Tinjauan Yuridis dan Normatif)*. Yogyakarta: Institutional Repository UIN Sunan Kalijaga. Retrieved from <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/30491/>
- Hanafing, M. (2017). Analisis Yuridis tentang Penahanan Ijazah Atasan oleh Pengusaha Akibat Kesalahan Bawahan. *Novum : Jurnal Hukum*, 4(4), 1-12. doi:<https://doi.org/10.2674/novum.v4i4.23337>
- Latupono, B. (2011). Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon. *Jurnal Sasi*, 17(3), 59-69. doi:<https://doi.org/10.47268/sasi.v17i3.366>
- Pratama, D. E., & Apriani, R. (2023, Januari). Analisis Perlindungan Hukum Konsumen bagi Penonton Bola dalam Tragedi di Stadion Kanjuruhan. *Supremasi Hukum*, 19(1), 1-15. doi:<https://doi.org/10.33592/jsh.v19i1.2921>
- Siregar, S. M., Erdianto, & Diana, L. (2018). Penegakan Hukum terhadap Perusahaan yang Melakukan Penahanan Ijazah Berdasarkan Pasal 374 KUHP tentang Penggelapan oleh Kepolisian Resor Kota Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM)*, 5(2), 1-14. Retrieved from <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFHUKUM/article/view/22001>