

INTISARI

ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK SEBAGAI DASAR KEBERADAAN KLAUSULA PENAHANAN IJAZAH DALAM PERJANJIAN KERJA DI KOTA YOGYAKARTA

Oleh:

Dhia Putri Kamilia Hakim¹, Ari Hernawan²

Penelitian hukum ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji tepat atau tidaknya asas kebebasan berkontrak sebagai dasar pengusaha untuk menahan ijazah pekerjaannya menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan lain penelitian ini untuk mengetahui dan mengkaji penyelesaiannya dalam hal kebebasan berkontrak yang menjadi dasar pengusaha untuk menahan ijazah pekerjaannya dihadapkan dengan asas itikad baik yang menjadi dasar pekerja ketika terjadi perselisihan.

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan jenis normatif empiris. Penelitian normatif dilakukan melalui penelitian kepustakaan atas berbagai bahan hukum, baik primer, sekunder dan tersier, untuk mendapatkan data sekunder melalui studi dokumen. Penelitian empiris dilakukan untuk mendapatkan data primer melalui penelitian lapangan dengan cara wawancara kepada subjek penelitian dengan mempergunakan pedoman wawancara. Data yang diperoleh dari hasil penelitian kepustakaan dan lapangan dianalisis secara kualitatif. Hasil analisis data disajikan secara deskriptif analitis.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) Asas kebebasan berkontrak sebagai dasar pengusaha untuk menahan ijazah pekerja dalam perjanjian kerja tidak sepenuhnya tepat menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena dalam perkembangannya dibatasi beberapa hal, diantaranya adalah kausa yang halal dan asas itikad baik. 2) Dalam hal kebebasan berkontrak yang menjadi dasar pengusaha untuk menahan ijazah pekerjaannya dihadapkan dengan asas itikad baik yang menjadi dasar pekerja ketika terjadi perselisihan maka asas itikad baik didahulukan karena berlakunya asas kebebasan berkontrak dibatasi dengan itikad baik. Mediator dalam penelitian ini, menyelesaikan kasus terkait keberadaan klausula penahanan ijazah pekerja dalam perjanjian kerja menyimpang dari isi perjanjian yang disepakati karena dianggap tidak patut dan tidak adil, artinya asas itikad baik lebih diperhatikan daripada asas kebebasan berkontrak.

Kata Kunci: Asas, Kebebasan Berkontrak, Itikad Baik, Penahanan Ijazah

¹ Mahasiswa Strata Satu (S-1) pada Departemen Hukum Perdata, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta (dhiaputri54@gmail.com).

² Dosen pada Departemen Hukum Perdata, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

ABSTRACT

THE PRINCIPLE OF FREEDOM OF CONTRACT AS THE BASIS OF DIPLOMA RETAINING CLAUSUL UNDER THE EMPLOYMENT AGREEMENT IN YOGYAKARTA

By:

Dhia Putri Kamilia Hakim³, Ari Hernawan⁴

This legal research is aimed to identify and review the legality of the principle of freedom of contract as the basis of employer to retain the diploma of its employee based on the Law No. 13 of 2003 regarding Manpower. Another purpose of this legal research is to identify and review the dispute resolution in the event the principle of freedom of contract which becomes the basis of employer to retain the diploma of its employee is against the principle of good faith which becomes the basis of employee in the event of dispute.

The nature of this research is descriptive with type of empirical normative. Normative research is conducted by library research over various legal material, either primary, secondary and tertiary, to obtain secondary data from documentary study. Empirical research is conducted to obtain primary data by field research by means of interviewing the research subject by referring to the interview guidance. Data which is obtained from the library and field research result is analyzed in qualitative. The result of data analysis is presented in descriptive analytical.

The research results indicates: 1) The Principle of freedom of contract as the basis for employee to retain diploma of its employee under the employment agreement is not fully proper in accordance with the Law No. 13 of 2003 regarding Manpower because it is limited by certain matters, such as legal cause and principle of good faith. 2) In the event of freedom of contract which becomes the basis for employer to retain diploma of its employee is against the principle of good faith which becomes the basis for employee if the dispute arises, the principle of good faith will overrule because the implementation of principle of freedom of contract is limited by good faith. Mediator in this research, settle the dispute on the presence of employee's diploma retaining clause under the employment agreement contradicted the content of the agreed agreement since it is not considered proper and fair, meaning that the principle of good faith is more considered than the principle freedom of contract.

Key word: Principle, Freedom of Contract, Good Faith, Diploma Retaining

³ Bachelor Degree (S-1) Student at Civil Law Department, Faculty of Law of Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta (dhiaputri54@gmail.com).

⁴ Lecturer at Civil Law Department, Faculty of Law of Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.