

**KEBERADAAN ASAS ITIKAD BAIK DALAM PENAHANAN IJAZAH
PEKERJA OLEH PERUSAHAAN
(Studi Kasus pada PT. Pelangi Nusa Persada Kabupaten Bantul)**

Rizkal¹, Ari Hernawan.²

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis mengenai sesuai atau tidaknya praktik penahanan ijazah pekerja yang dilakukan oleh PT. Pelangi Nusa Persada dengan asas itikad baik. Tujuan lainnya untuk mengetahui dan menganalisis diakomudasikannya atau tidak itikad baik oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam menyelesaikan masalah penahanan ijazah antara PT. Pelangi Nusa Persada dengan Dwi Wahyuni Sari.

Penelitian ini bersifat normatif empiris. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penelitian lapangan dan data sekunder yang diperoleh dari studi pustaka. Data yang diperoleh dari hasil penelitian kepustakaan dan lapangan akan dianalisis secara kualitatif. Hasil analisis data disajikan secara deskriptif analisis.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) praktik penahanan ijazah pekerja yang dilakukan oleh PT. Pelangi Nusa Persada tidak sesuai dengan asas itikad baik, baik itikad baik dalam arti subyektif maupun itikad baik dalam arti obyektif. Hal ini terlihat dari tidak didaftarkannya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang diadakan antara PT. Pelangi Nusa Persada dengan Dwi Wahyuni Sari ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, dan juga adanya aturan-aturan baru yang dibuat oleh PT. Pelangi Nusa Persada diluar kesepakatan awal dalam perjanjian kerja waktu tertentu dengan pihak Dwi Wahyuni Sari, yang berakibat tidak nyamannya Dwi Wahyuni Sari melanjutkan pekerjaannya di PT. Pelangi Nusa Persada, sehingga Dwi Wahyuni Sari memutuskan untuk mengundurkan diri dari PT. Pelangi Nusa Persada. 2) Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah mengakomudasikannya itikad baik secara obyektif dalam menyelesaikan perselisihan penahanan ijazah Dwi Wahyuni Sari dengan PT. Pelangi Nusa Persada, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul merujuk kepada perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati bersama oleh para pihak pada awal pembuatannya, dan mengesampingkan aturan-aturan baru yang dibuat oleh PT. Pelangi Nusa Persada terhadap Dwi Wahyuni Sari, sehingga sidang mediasi telah berhasil ditempuh dengan dikeluarkannya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Pelangi Nusa Persada dengan Dwi Wahyuni Sari.

Kata Kunci: Itikad Baik, Penahanan Ijazah, Pekerja, Perusahaan.

¹ Mahasiswa Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Jl. Banda Aceh-Medan, Meuria Paloh, Kota Lhokseumawe, Aceh.

² Dosen Departemen Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gadjah Maada, Jl. Susio Yustisia No. 1 Bulaksumur, Yogyakarta.

**THE EXISTENCE OF GOOD FAITH PRINCIPLE IN THE DETENTION
OF WORKER DIPLOMA BY COMPANY
(A Case Ttudy on PT. Pelangi Nusa Persada Bantul Regency)**

Rizkal³, Ari Hernawan.⁴

ABSTRACT

This study aimed to identify and analyze the appropriateness of detention practices diploma worker conducted by PT. Pelangi Nusa Persada with the principle of good faith. Another aim to identify and analyze the accommodate or not in good faith by the Mediator Department of Manpower and Transmigration Bantul Regency in resolving the issue of detention diploma between PT. Pelangi Nusa Persada with Dwi Wahyuni Sari.

This research is an empirical normative. The data used are primary data obtained from field research and secondary data obtained from the literature. Data obtained from the library and filed research will be analyzed by qualitative. The results of the data analysis are presented in descriptive analysis.

The results showed: 1) the practice of detention diploma worker conducted by PT. Pelangi Nusa Persada is not in accordance with the principle of good faith, good faith both in terms of subjective and objective. This is evident from not registered in a certain time work agreement held between PT. Pelangi Nusa Persada with Dwi Wahyuni Sari to the Department of Manpower and Transmigration Bantul Regency, and also the new rules created by PT. Pelangi Nusa Persada beyond the initial agreement within a certain time work agreement with the Dwi Wahyuni Sari, resulting in uncomfortable for Dwi Wahyuni Sari to resume work in PT. Pelangi Nusa Persada, so Dwi Wahyuni Sari decided to resign from PT. Pelangi Nusa Persada. 2) Mediator Department of Manpower and Transmigration Bantul Regency has accommodate objectively good faith in resolving disputes diploma detention Dwi Wahyuni Sari and PT. Pelangi Nusa Persada, where Mediator Department of Manpower and Transmigration Bantul regency refer to a specific time employment agreement that has been agreed by the parties at the start of manufacture, and the exclusion of new rules created by PT. Pelangi Nusa Persada against Dwi Wahyuni Sari. So the mediation session has been successfully pursued by the release of the Collective Labour Agreement (CLA) between PT. Pelangi Nusa Persada with Dwi Wahyuni Sari.

Keywords: Good Faith, Detention Diploma, Worker, Company.

³ Student of Master of Law Faculty of Law, University of Gadjah Mada, Jl. Banda Aceh-Medan, meuria Paloh, Kota Lhokseumawe, Aceh.

⁴ Lecturer in the Department of Civil Law Faculty of Law, University of Gadjah Mada, Jl. Susio Yustisia No. 1 Bulaksumur, Yogyakarta.