

Kode>Nama Rumpun Ilmu : Hukum Perdata

**LAPORAN
PENELITIAN DOSEN PEMULA**



**ANALISIS YURIDIS DAMPAK HUKUM BAGI
PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN PENAHANAN
IJAZAH PEKERJA**

Tim Pengusul

Ketua : Muhammad Mahendra Abdi, SH., MH NIK. 1166032018123
Anggota : Leny Eka Noviyanti NIM. 112157619100007

**PROGRAM STUDI SARJANA ILMU HUKUM
FAKULTAS HUMANIORA
UNIVERSITAS SARI MULIA
BANJARMASIN
2019**

HALAMAN PENGESAHAN PENELITIAN DOSEN PEMULA

Judul Penelitian : Analisis Yuridis Dampak Hukum Bagi Perusahaan Yang Melakukan Penahanan Ijazah Pekerja

peneliti

- a. Nama Lengkap : Muhammad Mahendra Abdi, SH., MH
- b. NIDN : 1117108802
- c. Jabatan Fungsional :
- d. Program Studi : Sarjana Hukum
- e. Fakultas : Fakultas Humaniora
- f. Bidang Keahlian : Hukum Perdata
- g. Nomor HP : +62 821-577-21590
- h. Alamat surel (*e-mail*) : mahendraabdi@gmail.com

Anggota Peneliti (1)

- a. Nama Lengkap : Leny Eka Noviyanti
- b. NIM : 112157619100007
- c. Program Studi : Hukum
- d. Fakultas : Humaniora
- e. Perguruan Tinggi : Universitas Sari Mulia

Luaran yang dihasilkan : Bahan Ajar dan Publikasi Jurnal Nasional

Jangka Waktu Pelaksanaan: 5 bulan

Biaya Penelitian :

- a. Biaya Total : Rp 10.000.000,-
- b. Perguruan Tinggi : Rp 10.000.000,-
- c. Sumber Lain : -

Banjarmasin, 23 Desember 2019

Mengetahui Rektor



dr. H. R. Soedarto. WW., Sp., OG
NIK.1166122004001

Ketua Tim Pengusul

Muhammad Mahendra Abdi, SH., MH
NIK. 1166122004006

Mengetujui Ketua LPPM

Dina Rahmayani, S.Kep., Ns., MPH
NIK. 1166122004007

IDENTITAS DAN URAIAN UMUM

1. Judul Penelitian : Analisis Yuridis Dampak Hukum Bagi Perusahaan Yang Melakukan Penahanan Ijazah Pekerja
2. Tim Peneliti

No	Nama	Jabatan	Bidang Ilmu	Instansi Asal	Alokasi Waktu (jam/minggu)
1	Muhammad Mahendra Abdi, SH., MH	Ketua	Ilmu Hukum	Universitas Sari Mulia	6 jam / minggu
2	Leny Eka Noviyanti	Anggota	Ilmu Hukum	Universitas Sari Mulia	6 jam / minggu

3. Objek Penelitian :
4. Masa Pelaksanaan
Bulan : Mei- September
Tahun 2019
5. Usulan Biaya : Rp. 10.000.000,-
6. Lokasi Penelitian :
7. Instansi lain yang terlibat : Tidak Ada
8. Temuan yang ditargetkan :
Pengetahuan terhadap dampak hukum bagi perusahaan yang menahan ijazah.
9. Kontribusi mendasar pada suatu bidang ilmu :
Sebagai dasar dalam kewaspadaan perusahaan yang melakukan penahan ijazah karyawan.
10. Jurnal ilmiah yang menjadi sasaran:
Rencana luaran HKI, buku, atau luaran lainnya yang ditargetkan, tahun rencana perolehan: Prosiding Internasiona IAI

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
IDENTITAS DAN URAIAN UMUM.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
RINGKASAN	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
10.1 Latar belakang.....	1
10.2 Rumusan Masalah.....	2
10.3 Tujuan Penelitian	2
A. Tujuan Umum	2
B. Tujuan Khusus.....	2
10.4 Luaran Penelitian	3
A. Luaran Utama.....	3
B. Luaran Tambahan.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	4
2.1 Perusahaan	4
2.2 Ijazah	5
2.3 Pekerja	5
2.4 Perjanjian Kerja	6
BAB III METODE PENELITIAN	8
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	8
3.2 Metode dan Desain Penelitian	8
3.3 Prosedur	8
3.4 Analisi Data	10

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	11
4.1 Hasil Penelitian	11
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	17
5.1 Simpulan	17
5.2 Saran	17
DAFTAR PUSTAKA	18
LAMPIRAN	

RINGKASAN

Analisis Yuridis Dampak Hukum Bagi Perusahaan Yang Melakukan Penahanan Ijazah Pekerja

Amanah dalam undang-undang pun sejalan dengan pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Bagaimana legalitas surat perjanjian kerja terhadap penahanan ijazah yang dilakukan perusahaan dengan tenaga kerja, dan implikasi hukum bagi perusahaan melakukan penahanan ijazah. Penelitian dalam penulisan ini menggunakan metode hukum normatif dengan sifat penelitian deskripsi yaitu memberikan paparan atau gambaran mengenai legalitas surat perjanjian kerja apabila ada penahanan ijazah dan pertanggungjawaban hukum perusahaan yang menghilangkan ijazah pekerja. Adapun hukum yang digunakan adalah bahan hukum yaitu Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bahan hukum sekunder dari beberapa literatur.

Menurut hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pertama: Isi/ klausul dalam perjanjian kerja adanya penahanan ijazah terhadap pekerja tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Yang kedua dampak hukum bagi perusahaan melakukan penahanan ijazah para pekerjanya yaitu perusahaan bisa dikenakan sanksi administratif yang sudah tertuang pada undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 190 ayat (1) dan (2)

Kata Kunci : implikasi, Ijazah.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Indonesia merupakan negara yang sangat besar dengan jumlah penduduk yang kurang lebih 260 juta jiwa, Indonesia berada di peringkat keempat negara berpenduduk terbanyak di dunia setelah Tiongkok (1,42 miliar jiwa), India (1,37 miliar jiwa), dan Amerika Serikat (328 juta jiwa). Indonesia saat ini sedang menikmati masa bonus demografi di mana jumlah penduduk usia produktif lebih banyak dari usia tidak produktif, yakni lebih dari 68% dari total populasi.

Banyaknya usia produktif ini berdampak pula kepada kebutuhan hidup, untuk memenuhi kebutuhan hidup ini maka dimasa produktif manusia cenderung untuk mencari kehidupan yang layak dan bermutu, salah satu cara untuk mendapatkan penghidupan yang layak dan bermutu maka diimbangi dengan pekerjaan yang baik pula.

Penghidupan dan pekerjaan tidak bisa dilepaskan dengan namanya pendidikan, semakin pekerjaan itu strategis dan bonafit baik instansi pemerintahan maupun swasta, maka persyaratan untuk mendapatkan pekerjaannya pun harus diimbangi dengan kualifikasi pendidikan yang mumpuni. Kualifikasi pendidikan yang mumpuni diimbangi dengan sebuah kertas yang bertuliskan ijazah. Ijazah ini lah yang akan menjadi salah satu prasyarat penting kepada seseorang dalam melamar pekerjaan sesuai bidangnya masing-masing.

Ijazah adalah surat tanda tamat belajar yang menyatakan bahwa seseorang telah menyelesaikan dan berhasil mempelajari suatu tingkatan ilmu dan pelajaran. Ijazah merupakan surat berharga dan berguna bagi seseorang dalam mencari pekerjaan. Saat ini kebanyakan perusahaan selalu mensyaratkan untuk melampirkan ijazah asli pada saat melamar pekerjaan sebagai bukti bahwa kita benar-benar sesuai kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.

Kasus yang banyak terjadi pada saat ini adalah banyaknya perusahaan yang menahan ijazah asli para calon karyawannya yang mau bekerja di perusahaan tersebut. Alasannya yang paling banyak diutarakan kepada karyawan dalam penahanan ijazah ini adalah komitmen dalam pekerjaan, sehingga ini menjadi kekhawatiran besar terhadap karyawan yang ingin bekerja dalam sebuah perusahaan. kekhawatiran ini pun sebenarnya tidak menjadi dasar yang kuat terhadap karyawan karena konstitusi Indonesia yang tertuang dalam pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia menyebutkan

bahwa Negara Indonesia adalah negara hukum, konsep negara hukum yaitu semua tatanan kehidupan bernegara harus berlandaskan kepada hukum yang berlaku (hukum positif) dan sudah dituangkan dalam bentuk peraturan.

1.2 Rumusan Masalah

Perusahaan yang melakukan penahanan ijazah kepada pekerjanya membuat masalah hukum baru kepada pekerjanya, karena ijazah merupakan hak milik seseorang dan hanya bisa dikeluarkan satu kali oleh pemerintah dalam hal ini bertindak Kementerian Pendidikan/ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (KEMENDIKBUD), walaupun ijazah ini hilang atau musnah maka hanya bisa membuat surat keterangan pengganti ijazah.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “bentuk pertanggungjawaban perusahaan yang menghilangkan ijazah pekerjanya”.

1.3 Tujuan Penelitian

A. Tujuan Umum

Diperolehnya gambaran perilaku perusahaan yang melakukan penahana Ijazah untuk para pekerjanya.

B. Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi pengaruh faktor legalitas surat perjanjian kerja.
2. Mengidentifikasi pengaruh faktor *Enabling* (pengaruh surat perjanjian kerja terhadap perilaku pimpinan perusahaan dalam membuat surat perjanjian kerja)
3. Mengidentifikasi pengaruh faktor *Reinforcing* (pengaruh perusahaan dan pengaruh para pekerja terhadap surat perjanjian kerja).

1.4 Luaran Penelitian

A. Luaran Utama

Luaran penelitian ini adalah dipublikasikan dalam *Online Journal System* (OJS)

B. Luaran Tambahan.

1. Prosiding internasional
2. Hak Atas Kekayaan Intelektual (HAKI)

Tabel 1.1 Rencana Target Capaian

No.	Jenis Luaran	Indikator Capaian
1	Publikasi ilmiah di jurnal nasional ber ISSN	Tidak ada
2	Luaran lainnya jika ada (teknologi tepat guna, model/purwarupa/design/karya seni/rekayasa sosial)	Tidak ada
3	Tingkat kesiapan teknologi	

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perusahaan

Perusahaan adalah tempat di mana terjadinya kegiatan produksi sebuah barang atau jasa. Dalam sebuah perusahaan, semua faktor produksi berkumpul. Mulai dari tenaga kerja, modal, sumber daya alam, dan kewirausahaan. Dalam definisi lainnya, perusahaan merupakan suatu lembaga atau organisasi yang menyediakan barang atau jasa untuk dijual ke masyarakat dengan tujuan meraih laba atau keuntungan.

Definisi perusahaan juga bisa ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan. Isinya mengemukakan kalau perusahaan adalah suatu badan usaha di wilayah Negara kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang berdiri dan berjalan dengan tujuan menghasilkan laba..

Dalam berdirinya suatu perusahaan terdapat 2 unsur pokok di dalamnya agar perusahaan tersebut bisa berjalan. Unsur pokok ini sangat penting sebagai pondasi suatu perusahaan.

Bentuk Usaha, perusahaan harus menentukan terlebih dahulu bentuk usaha yang akan dibuat. Apakah bentuknya perorangan, UKM, CV, atau PT. Bentuk usaha ini bisa berubah seiring perkembangan dari perusahaan tersebut. Jenis Usaha, jenis usaha lebih sifatnya lebih variatif. Perusahaan bebas menentukan jenis usaha yang akan dijalankannya. Misalnya perusahaan akan bergerak di bidang konveksi, otomotif, atau kuliner.

Bentuk-Bentuk Perusahaan

Di Indonesia, kita mengenal ada beberapa bentuk perusahaan, baik yang berbadan hukum maupun yang tidak. Bentuk-bentuk perusahaan itu adalah sebagai berikut.

- a. Perusahaan Perseorangan, bentuk badan usaha yang didirikan oleh satu orang sebagai pemilik sekaligus yang menjalankan usaha. Biasanya usaha dalam perusahaan perseorangan dilakukan secara kecil-kecilan.
- b. Firma (FA), badan usaha yang didirikan dan dijalankan oleh dua orang

atau lebih dengan nama bersama.

- c. Persekutuan Komanditer (CV), sama seperti firma, CV kepemilikan badan usaha ini dimiliki oleh dua orang atau lebih, Namun dalam CV ada sekutu pasif yang hanya memberikan modal tanpa ikut terjun menjalankan usaha.
- d. Perseroan Terbatas (PT), badan usaha yang modalnya terdiri atas saham-saham. Pemilik PT memiliki bagian kepemilikan sebesar saham yang dimilikinya.
- e. Perseroan Terbatas, Terbuka (PT. Tbk), sama seperti PT. Namun saham perusahaan tersebut bisa dibeli dan dimiliki oleh publik. Publik bisa membeli saham suatu perusahaan di bursa.
- f. Badan Usaha Milik Negara (BUMN), badan usaha yang dimiliki oleh negara. Contohnya, Pertamina, PLN, KAI, BNI, dan Jasa Raharja.
- g. Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), badan usaha yang dimiliki oleh pemerintah daerah. Contohnya Bank Pembangunan Daerah (BPD), Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), dan Perusahaan Daerah Angkutan Kota.
- h. Koperasi, badan usaha yang dibentuk sekelompok orang atau masyarakat dengan asas kekeluargaan. Tujuannya didirikannya koperasi adalah untuk kepentingan bersama.

2.2 Ijazah

Ijazah adalah suatu dokumen pengakuan prestasi beliaajar dan/ atau penyelesaian suatu jenjang pendidikan tinggi sesudah lulus ujian yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi (peraturan Mendikbud RI No 81 Tahun 20140

2.3 Pekerja

Para ahli maupun oleh pemerintah yang dituangkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Pengertian pekerja berbeda dengan pengertian tenaga kerja sebagaimana yang terdapat di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 2 menentukan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan, dalam Pasal 1 angka 3 menentukan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang

bekerja dalam menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan demikian dapat diartikan bahwa pekerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dan mendapatkan upah atau imbalan lain. Pekerjaan secara umum di definisikan sebagai sebuah kegiatan aktif yang dilakukan oleh manusia. Istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan sebuah karya yang bernilai imbalan dalam bentuk uang atau bentuk lainnya.

2.4 Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Syarat sahnya perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

- a. Adanya kesepakatan bersama mengenai isi perjanjian antara para pihak (tidak ada dwang-paksaan, dwaling-penyesanan/kekhilafan atau bedrogpenipuan)
- b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak bawah perwalian/pengampuan)
- c. Ada (objek) pekerjaan yang diperjanjikan
- d. (Clausa) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundangundangan yang berlaku (pasal 53 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan).

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak-pihak tidak memenuhi dua syarat awal sahnya (perjanjian kerja) sebagaimana tersebut, yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi dua syarat terakhir sahnya perjanjian kerja, yakni objek (pekerjaannya) tidak jelas dan causa-nya tidak memenuhi ketentuan maka perjanjiannya batal demi hukum (null and void). Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah dan gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah, yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh para pihak lainnya. Perjanjian

Kerja berakhir karena hal-hal sebagai berikut :

- a. Pekerja/buruh meninggal.
- b. Berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian (apabila PKWT).
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan/penetapan lembaga PPHI yang inkrah.
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang (telah) tercantum dalam PK, PP, atau PKB yang menyebutkan berakhirnya hubungan kerja.

Sementara perjanjian kerja tidak berakhir (hubungan kerja tetap berlanjut) karena:

- a. Meninggalnya pengusaha.
- b. Beralihnya hak atas perusahaan menurut Pasal 163 ayat (1) : perubahan kepemilikan dari pengusaha (pemilik) lama ke pengusaha (pemilik) baru karena:
 - Penjualan (take over/akuisisi/divertasi),
 - Pewarisan, atau
 - Hibah

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan dari bulan Mei sampai Agustus. Penelitian ini bersifat penelitian normatif

3.2 Metode dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif berfokus pada norma hukum positif yang berupa peraturan perundang-undangan yang mempunyai relevansi dengan permasalahan dan penelitian ini, juga menggunakan data-data sekunder yang berupa buku-buku hukum lainnya yang mempunyai relevansi dengan permasalahan yang ditulis.

Cara pengumpulan data penelitian ini dengan cara studi kepustakaan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan bentuk pertanggungjawaban hukum dari perusahaan yang menghilangkan ijazah pekerjanya. Keseluruhan data yang diperoleh dari berbagai sumber dikumpulkan menjadi satu dan lengkap, selanjutnya disusun secara tertatur dan bertahap agar pada akhirnya dapat dilakukan analisis pada data tersebut. Metode yang digunakan dalam menganalisis data adalah deskriptif kualitatif. Deskriptif yaitu memaparkan secara narasi mengenai suatu permasalahan atau fenomena yang ada. Kualitatif yaitu menganalisis secara narasi mengenai suatu permasalahan atau fenomena secara sistematis. Dalam penarikan kesimpulan, proses atau prosedur bernalar digunakan secara deduktif. Artinya penulis dalam menguraikan kesimpulan dengan alur berpikir dari yang bersifat umum kemudian ditarik kesimpulan ke hal khusus

3.3 Prosedur Penelitian

a. Pengumpulan Data

Data penelitian diperoleh melalui pengumpulan data primer dan data sekunder. Sebelum melakukan pengumpulan data primer, dilakukan kajian etik terlebih dahulu. Hal ini untuk bertujuan memberikan kepastian perlindungan hukum..

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang di peroleh secara langsung yang meliputi studi kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan bentuk pertanggung jawaban hukum dari perusahaan yang menghilangkan ijazah pekerjanya

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung. Dalam penelitian ini data sekunder meliputi literatur-literatur yang dapat menunjang data primer.

b. Pengolahan Data

Pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang berasal dari berbagai sumber dan dipublikasikan secara luas, serta diterbitkan dalam penelitian. Kepustakaan yang dimaksud dalam penulisan ini adalah berupa buku-buku ilmu hukum, artikel hukum, karya ilmiah hukum, jurnal hukum, media cetak dan/atau elektronik yang berkaitan dengan tanggungjawab hukum bagi perusahaan yang melakukan penahanan ijazah

Analisa Bahan Hukum adalah tahap yang penting dalam menentukan suatu penelitian. Analisa bahan hukum dalam suatu pengkajian adalah menguraikan atau memecahkan masalah yang diangkat dalam penulisan ini berdasarkan bahan yang diperoleh kemudian diolah ke dalam pokok permasalahan yang diajukan terhadap penelitian yang bersifat deskriptif.

Analisa bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode interpretasi dan metode analisis isi yaitu mendiskripsikan dan menganalisis materi isi dan keabsahan data yang ditemukan dalam perundang-undangan dengan cara mempelajari norma dan aturan hukum yang terdapat pada, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

3.4 Analisis Data

Tahapan selanjutnya setelah pengolahan data adalah analisis data. Analisis data dilakukan untuk memecahkan masalah penelitian (Hastono, 2007). Analisa bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode interpretasi dan metode analisis isi yaitu mendiskripsikan dan menganalisis materi isi dan keabsahan data yang ditemukan dalam perundang-undangan dengan cara mempelajari norma dan aturan hukum.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kasus penahanan ijazah sebagai jaminan profesionalitas dalam bekerja sebagai bentuk jaminan etos kerja yang dilimpahkan kepada karyawan merupakan hal yang tidak wajar, penahanan ijazah ini merupakan penahanan hak milik atas benda jaminan karena ijazah ini digunakan sebagai jaminan dalam perjanjian kerja antara perusahaan kepada pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memang tidak ada aturan yang memberlakukan atau mempersyaratkan perusahaan untuk melakukan penahanan ijazah pekerjaannya, yang ada hanyalah kontrak kerja yang boleh dibuat berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dengan pekerja.

Melihat dari rujukan peraturan undang-undang, salah satu syarat sahnya sebuah perjanjian pada pasal 1320 KUHPerdara yaitu sepakat mereka yang mengikatkan diri, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal yang tertentu, dan suatu sebab yang legal. Melihat dari syarat sahnya suatu perjanjian tersebut maka adanya kesepakatan kedua belah pihak ini menjadi dasar langkah pihak perusahaan memberlakukan penahanan ijazah pekerja sebagai bentuk jaminan kontrak kerja adalah sah menurut hukum.

Hal lain yang menyebabkan penahanan ijazah sebagai bentuk kontrak kerja sah menurut hukum dikarenakan belum adanya peraturan pemerintah yang tegas tentang larangan penggunaan ijazah sebagai jaminan profesionalitas kerja.

Melihat lebih jauh dan seksama mengenai penahan ijazah oleh perusahaan, hampir dapat dipastikan banyaknya pekerja yang tidak merasa nyaman oleh kondisi perusahaan tersebut, sedangkan merekrut pekerja baru tentu banyak lagi memakan waktu, tenaga, dan biaya untuk melatih pekerja baru yang akan diletakan diposisi yang kosong, oleh sebab itu, ada beberapa perusahaan memberlakukan penahanan ijazah.

Sebenarnya perusahaan tidak perlu melakukan penahanan ijazah dalam perjanjian kerja yang telah disepakati atau yang telah dibuat, karena kontrak kerja yang dibuat juga sudah ada konsekuensi yang harus diterima oleh calon pekerja yang baru, ini lah sebabnya para pekerja harus teliti terlebih dahulu tentang isi perjanjian kerja, apabila pekerja sudah membubuhi tanda tangan maka calon pekerja tersebut juga telah sepakat atas isi dalam kontrak kerja. Dan satu hal yang harus diperhatikan oleh pekerja adalah di dalam Undang-Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 54 ayat (1) perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya harus

memuat “ a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha, b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh, c. jabatan atau jenis pekerjaan, d. tempat pekerjaan, e. besarnya upah dan cara pembayarannya, f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/ buruh, g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan i, tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja”.dan di pasal 54 ayat (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1365, maka yang dimaksud dengan perbuatan melanggar hukum adalah perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan oleh seseorang yang karena salahnya telah menimbulkan kerugian bagi orang lain. Ilmu hukum mengenal tiga kategori dari perbuatan melawan hukum, yaitu: perbuatan melawan hukum karena kesengajaan, perbuatan melawan hukum tanpa kesalahan, dan perbuatan melawan hukum karena kelalaian.

Dengan demikian tiap perbuatan melanggar baik sengaja maupun tidak sengaja yang sifatnya melanggar. Berarti unsur kesengajaan dan kelalaian di sini telah terpenuhi. Kemudian yang dimaksud dengan hukum dalam Pasal tersebut di atas adalah segala ketentuan dan peraturan-peraturan atau kaedah-kaedah, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan segala sesuatu yang dianggap sebagai hukum. Berarti jelas bahwa yang dilanggar itu adalah hukum dan yang dipandang atau dianggap sebagai hukum, seperti undang-undang, adat kebiasaan yang mengikat, keputusan hakim dan lain sebagainya. Selanjutnya agar pelanggaran hukum ini dapat dikatakan telah melakukan perbuatan melawan hukum, akibat dari pelanggaran hukum itu harus membawa kerugian bagi pihak lain. Karena ada kalanya pelanggaran hukum itu tidak harus membawa kerugian kepada orang lain. Dengan demikian antara kalimat “tiap perbuatan melanggar hukum”, tidak dapat dipisahkan antara satu dengan lainnya, bahkan harus sejalan dalam mewujudkan pengertian dari perbuatan melawan hukum tersebut

Unsur-unsur perbuatan melawan hukum menurut pasal 1365 KUHPPerdata antara lain: Adanya suatu perbuatan dan perbuatan tersebut melawan melanggar hukum, Adanya kesalahan, Adanya kerugian bagi korban, dan adanya hubungan kausal antara perbuatan dan kerugian. Menurut Marheinis Abdulhay bahwa “yang dinyatakan bersalah adalah

subjek hukum atau orang (person), karena subyek diakui mempunyai hak dan kewajiban.” Berarti berdasarkan pernyataan tersebut dinyatakan bersalah adalah subjek hukum yang dinyatakan telah melakukan perbuatan melawan hukum adalah juga subjek hukum, alasannya karena subjek hukum mempunyai hak dan kewajiban. Subyek dalam kamus istilah hukum adalah “pokok, subyek dari hubungan hukum, orang pribadi atau badan hukum yang dalam kedudukan demikian berwenang melakukan tindakan hukum”. Berarti yang termasuk dikatakan atau digolongkan sebagai subyek dalam pandangan hukum adalah orang pribadi dan badan hukum. Kemudian yang dimaksud dengan subyek hukum adalah orang pribadi atau badan hukum yang dalam kedudukannya sebagai subyek mempunyai wewenang untuk melakukan tindakan hukum. Dengan demikian yang termasuk subyek perbuatan melawan hukum adalah orang pribadi atau badan hukum yang telah melakukan tindakan atau perbuatan yang sifatnya melawan hukum

Dalam hal kasus ketika terjadi hilangnya ijazah pekerja dalam sebuah perusahaan maka ini berkaitan erat dengan ganti rugi, ini terjadi karena adanya wanprestasi dalam suatu perjanjian dengan apa yang dikenal dengan ganti rugi sebagai akibat perbuatan melawan hukum (onrechtmetige daad). Perbedaan antara wanprestasi dengan perbuatan melawan hukum yaitu bahwa di dalam wanprestasi terdapat istilah somasi yaitu penetapan lalai yang disebut dalam Pasal 1274 KUHPerdara. Dengan demikian wanprestasi itu terjadi apabila salah satu pihak atau debitur misalnya setelah penetapan lalai ini ia masih tetap tidak melakukan atau memenuhi pretasinya maka si debitur dapat dikatakan wanprestasi. Di samping itu, pada umumnya tindakan wanprestasi ini ada dikarenakan suatu perikatan yang dibuat oleh kedua belah pihak, baik perikatan yang berdasarkan perjanjian maupun perikatan yang timbul karena undang-undang. Sedangkan perbuatan melawan hukum tidak ada penetapan lalai atau peringatan terlebih dahulu.

Menurut ketentuan yang berlaku sampai saat ini yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 15 hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dari dasar hubungan kerja tersebut dapat dilihat bahwa hubungan kerja merupakan pondasi antara pihak pekerja dan majikan untuk memulai dan mengatur suatu hak dan kewajiban dalam pekerjaan yang akan dilaksanakan setelah perjanjian hubungan kerja tersebut dibuat.

Berdasarkan ketentuan pasal 52 ayat 1, ayat 2, dan ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, syarat sahnya hubungan kerja adalah: kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan obyek pekerjaan yang diberikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Keempat syarat ini bersifat kumulatif yang artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan perjanjian tersebut sah. Syarat kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Jika syarat obyektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tanggung jawab adalah keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu, sehingga berkewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya. Dalam kamus hukum, tanggung jawab adalah suatu keseharusan bagi seseorang untuk melaksanakan apa yang telah diwajibkan kepadanya. Menurut hukum tanggung jawab adalah suatu akibat atas konsekuensi kebebasan seorang tentang perbuatannya yang berkaitan dengan etika atau moral dalam melakukan suatu perbuatan

Di dalam hukum perdata ada dua istilah pertanggungjawaban, yaitu *liability* dan *responsibility*, *liability* merupakan istilah hukum yang luas untuk menunjuk hampir semua bentuk resiko atau tanggung jawab, meliputi semua karakter hak dan kewajiban seperti kerugian, ancaman, kejahatan, biaya, atau kondisi yang menciptakan tugas untuk melaksanakan undang-undang. *Responsibility* berarti hal yang dapat dipertanggungjawabkan atas suatu kewajiban, dan termasuk putusan, keterampilan, kemampuan, dan kecakapan meliputi juga kewajiban atas undang-undang yang dilaksanakan.

Bentuk pertanggung jawaban hukum menurut Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi: “Tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut.” Pasal ini merupakan pasal yang populer berkaitan dengan perbuatan melanggar hukum untuk mengganti kerugian yang diderita seseorang, tanggung jawab untuk melakukan pembayaran ganti rugi baru dapat dilakukan

apabila orang yang melanggar hukum tersebut adalah orang yang mampu bertanggung jawab secara hukum/ cakap hukum.

Pasal 1366 kitab undang-undang hukum perdata “Setiap orang bertanggung jawab tidak saja untuk kerugian yang disebabkan perbuatannya, tetapi juga untuk kerugian yang disebabkan kelalaiannya.” Pasal ini menunjukkan luasnya tanggung jawab bagi orang yang melakukan perbuatan melanggar hukum sehingga dia tidak hanya bertanggung jawab atas kerugian terhadap akibat yang ditimbulkan dari suatu perbuatan yang secara aktif dilakukannya, tetapi juga bertanggung jawab atas kerugian akibat kelalaian.

Pasal 1367 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang berbunyi; “Seseorang tidak saja bertanggungjawab untuk kerugian yang disebabkan perbuatannya sendiri, tetapi juga untuk kerugian yang disebabkan perbuatannya orang-orang yang menjadi tanggungannya atau disebabkan oleh barang-barang yang berada di bawah pengawasannya.” Tanggung jawab yang diatur dalam pasal ini adalah tanggung jawab atas kesalahan orang lain yang ada di bawah tanggung jawabnya. Jadi sebenarnya dalam pasal ini dapat dikatakan menganut tanggung jawab risiko, atau tanggung jawab tanpa kesalahan, walaupun tanggung jawab risiko tersebut dibatasi hanya jika yang melakukan kesalahan yang mengakibatkan kerugian tersebut adalah orang ada di bawah tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil dari kutipan pasal-pasal di atas, secara umum memberikan gambaran besar mengenai batasan ruang lingkup akibat dari suatu perbuatan melawan hukum secara yuridis mempunyai konsekuensi terhadap pelaku maupun orang-orang yang mempunyai hubungan hukum dalam bentuk perjanjian kerja yang menyebabkan timbulnya perbuatan melawan hukum. Jadi akibat yang timbul dari suatu perbuatan melawan hukum akan diwujudkan dalam bentuk ganti rugi

Penggantian kerugian sebagai akibat dari adanya perbuatan melawan hukum, sebagaimana telah dibahas diatas, penggantian kerugian materiil dan immaterial sering kali prakteknya penggantian tersebut dengan uang, atau disetarakan dengan uang disamping adanya tuntutan penggantian benda atau benda yang dianggap telah mengalami kerusakan.

Penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan ini mengakibatkan berbagai macam masalah salah satunya yaitu hilangnya ijazah pekerja atau rusaknya ijazah pekerja. Hilangnya ijazah pekerja membuat dampak yang besar bagi pemilik ijazah dikarenakan ijazah hanya dapat dikeluarkan satu kali dan tidak bisa dicetak ulang. Ini yang telah menjadi keghundahan para pekerja untuk menyerahkan ijazah, dan satu sisi

para calon pekerja juga ingin bekerja dibidang yang diminati. Rendahnya kekuasaan yang dimiliki pekerja menjadikan tantangan yang besar bagi pemerintah. Seharusnya pemerintah sudah memulai untuk membuat suatu tindakan tegas kepada perusahaan yang melakukan penahan ijazah para pekerjanya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. SIMPULAN

Berdasarkan analisis pembahasan di atas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa legalitas yang dibuat dalam kontrak perjanjian kerja yang di dalamnya ada klausul penyerahan ijazah sah menurut hukum, akan tetapi, penahanan ijazah yang dilakukan perusahaan merupakan bentuk ketidakpercayaan perusahaan kepada calon pekerja, dan juga perusahaan tidak yakin apa yang dibuat dalam perjanjian kerja yang sudah dibuat dalam bentuk kontrak kerja, padahal perjanjian kerja yang sudah dipenuhi unsur-unsur yang telah dimaksudkan oleh undang-undang maka perjanjian tersebut sudah sah dan mengikat, oleh karena itu, penulis memberikan pesan agar tidak ada penahanan ijazah bagi calon pekerja.

Ketika terjadi hilangnya ijazah yang dilakukan oleh perusahaan maka dapat dikenakan pasal 1365, pasal 1366, dan pasal 1367 kitab undang-undang hukum perdata, ini dikarenakan perusahaan mengakibatkan kerugian untuk orang lain. Pasal 1365 dapat digunakan karena pihak perusahaan wajib bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan karena kelalaian atau kurang hati-hati. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada pasal 1367 pihak perusahaan juga bertanggungjawab atas orang-orang yang dibawah pengawasannya. Di dalam undang-undang hukum perdata terdapat dua penggantian kerugian yaitu ganti rugi dalam bentuk materiil dan immaterial. Dalam bentuk materiil bisa berupa ganti rugi berbentuk uang, dan secara immaterial pertanggung jawabannya ganti kerugian yang diberikan berupa surat pengganti ijazah.

5.2 SARAN

Jika menyetujui jika ijazah ditahan oleh perusahaan, mintalah berita acara serah terima saat kamu menyerahkan ijazah. Berita acara ini akan menjadi bukti jika ijazah berada di perusahaan untuk jangka waktu tertentu. Dokumen ini dapat digunakan jika sewaktu-waktu kamu membutuhkan ijazah. Berita acara ini juga yang akan kamu gunakan untuk mendapatkan ijazah kembali setelah masa penahanan ijazah berakhir. Untuk itu, berikanlah ijazah kepada perusahaan apabila perusahaan telah membuat berita acara serah terima.

BAB VI

DAFTAR PUSTAKA

1. Abdulkadir Muhammad, 2002, Hukum Perikatan, Alumni, Bandung.
2. Abdulkadir Muhammad, 2010, Hukum Perusahaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung.
3. Satrio, J., 2002, Hukum Perjanjian, Citra Aditya Bakti, Bandung.
4. Sehat Damanik, 2004, Hukum Acara Perburuhan, Dss Publishing, Jakarta.
5. Setiawan, R., 2007, Pokok-Pokok Hukum Perdata, Bina Cipta, Bandung.
6. Yahya Harahap, M., 2002, Segi-Segi Hukum Perjanjian, Alumni, Bandung.
7. Kitab Undang Undang Hukum Perdata
8. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945
9. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

LAMPIRAN

Anggaran Penelitian

1.

No.	Jenis Pengeluaran	Jumlah	Harga Satuan (Rp)	Total (Rp)
1	Gaji / Upah			
	a. Honorarium	2 orang	1.000.000	2.000.000
	b. Pengolahan Data	2 orang	250.000	500.000
	c. Penganalisis data	2 orang	250.000	500.000
	Jumlah gaji / upah (32 %)			3.000.00
2	Bahan Habis Pakai			
	a. Pembelian ATK	1 paket	2.000.000	2.000.000
	b. Fotocopy	1000 lbr	500	500.000
	c. Desain dan cetak lifleat	100 buah	10.000	1.000.000
	d. Penjilidan laporan	4 eks	100.000	400.000
	e. Publikasi		450.000	450.000
	Jumlah Bahan Habis Pakai (61 %)			3.900.000
3	Akses Internet			
	a. Modem	1 Buah	400.000	400.000
	b. Kuota Data Bulanan	6 Bulan	100.000	600.000
	Jumlah Kuota Internet (10%)			1.000.000
4	Biaya Perjalanan			
	Transportasi	10 Kali	60.000	600.000
	Jumlah Biaya Perjalanan			600.000
5	Lain-lain			
	a. Seminar	1 orang	1.000.000	1.000.000
	b. publikasii	1 orang	500.000	500.000
	Jumlah Perjalanan Transprt (7 %)			1.500.000
	TOTAL (100 %)			10.000.000

2. Jadwal Penelitian

Kegiatan	Bulan Ke -					
	1	2	3	4	5	6
Persiapan Survei lapangan Persiapan instrumen penelitian	√					
Pelaksanaan Pengambilan data	√					
Analisis data		√	√			
Pelaporan Penyusunan laporan			√	√	√	
Publikasi						√

3. Susunan organisasi Tim Peneliti dan pembagian tugas

No	Nama / NIDN	Instansi asal	Bidang Ilmu	Alokasi waktu (jam/minggu)	Uraian Tugas
1	Muhammad Mahendra Abdi / 1117108802	Universitas Sari Mulia	Hukum	4 Jam/minggu	Menyusun proposal penelitian, melaksanakan penelitian hingga ke penyusunan laporan hasil dan publikasi
2	Leny Eka Noviyanti / 112157619100007	Prodi Hukum Universitas Sari mulia	Hukum	4 Jam/minggu	Membantu ketua peneliti melaksanakan proses penelitian,

SURAT PERNYATAAN KETUA PENELITIAN / PELAKSANA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Mahendra Abdi, SH., MH
NIDN 1117108802
Pangkat / Golongan : Penata Muda TK. I/III b
Jabatan : -

Dengan ini menyatakan bahwa proposal penelitian saya dengan judul :
Analisis Yuridis Dampak Hukum Bagi Perusahaan Yang Melakukan Penahanan Ijazah Pekerja

Yang diusulkan dalam skema hibah internal dosen untuk anggaran 2019 bersifat original dan belum pernah dibiayai oleh lembaga/sumber dana lain.

Bila mana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia di tuntutan dan di proses sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mengembalikan seluruh biaya penelitian yang sudah diterima ke Institusi.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar-sebenarnya.

Banjarmasin, 23 Desember 2019

Yang Menyatakan



Muhammad Mahendra Abdi, SH., MH
NIK. 1166032018123



Dini Rahmayani, S.Kep., Ns., MPH
NIK. 1166122004007



**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LPPM)
UNIVERSITAS SARI MULIA**



Sertifikat

Nomor : 21.2/PES-SEMNAS/SM.1/UNISM/XI/2019

Diberikan Kepada :

Muhammad Mahendra Abdi

Sebagai :

Presentasi Oral

dalam kegiatan :

Seminar Nasional Universitas Sari Mulia

dengan tema :

**“Peran Dan Strategi Pendidikan Tinggi Melalui Hasil Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
untuk Memasuki Era Industri 4.0”**

diselenggarakan oleh LPPM Universitas Sari Mulia

Tanggal 23 November 2019 Di Aula Universitas Sari Mulia

Universitas Sari Mulia
Rektor,

dr. H. R. Soedarto WW, Sp. OG

LPPM Universitas Sari Mulia
Ketua,

Dini Rahmayani, S.Kep.,Ns.,MPH

Seminar Nasional
Ketua Panitia,

Putri Velasari D, S.Si.,M.Pd





UNIVERSITAS SARI MULIA
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Pramuka No.02 Banjarmasin Tlp. (0511) 3268105 Email : lppm@unism.ac.id
website : lppm.unism.ac.id

SURAT TUGAS

No. 403.3/ST-Penelitian/LPPM/UNISM/XI/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dini Rahmayani, S.Kep., Ns., MPH
NIK : 1166122004007
Jabatan : Ketua LPPM

Dengan ini menugaskan kepada Dosen:

No	Nama	Peran	NIK/NIDN
1.	Muhammad Mahendra Abdi, SH., MH	Ketua	1166032018123

untuk melaksanakan Penelitian sebagai wujud pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi pada semester Ganjil Tahun Akademik 2019/2020 dengan Judul penelitian **"Analisa Yuridis Dampak Hukum Bagi Perusahaan Yang Melakukan Penahanan Ijazah Pekerja"**.

Kegiatan ini akan dilaksanakan pada:

Waktu : November 2019 – September 2020
Tempat : Kalimantan Selatan

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 1 November 2019

Ketua LPPM,



Dini Rahmayani, S.Kep., Ns., MPH
NIK. 1166122004007



UNIVERSITAS SARI MULIA
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Pramuka No.02 Banjarmasin Tlp. (0511) 3268105 Email : lppm@unism.ac.id
website : lppm.unism.ac.id

SURAT TUGAS

No. 403.4/ST-Penelitian/LPPM/UNISM/XI/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dini Rahmayani, S.Kep., Ns., MPH
NIK : 1166122004007
Jabatan : Ketua LPPM

Dengan ini menugaskan kepada Mahasiswa:

No	Nama	Peran	NIK/NIDN
1.	Leny Eka Noviyanti	Ketua	112157619100007

Untuk ikut serta berperan aktif dalam melaksanakan Penelitian sebagai wujud pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi pada semester Ganjil Tahun Akademik 2019/2020 dengan Judul penelitian "***Analisa Yuridis Dampak Hukum Bagi Perusahaan Yang Melakukan Penahanan Ijazah Pekerja***".

Kegiatan ini akan dilaksanakan pada:

Waktu : November 2019 – September 2020
Tempat : Kalimantan Selatan

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 23 Desember 2019

Ketua LPPM,



Dini Rahmayani, S.Kep., Ns., MPH
NIK. 1166122004007