



## **Perlindungan Hukum Pekerja atas Penahanan Ijazah oleh Pengusaha di Indonesia**

**Zulfikar Fasha<sup>1</sup>, Dewan Anggoro Yusuf<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ilmu Hukum, Universitas Pamulang, Indonesia

Email : [zulfikarfashawork@gmail.com](mailto:zulfikarfashawork@gmail.com)<sup>1</sup>, [dewanagr26@gmail.com](mailto:dewanagr26@gmail.com)<sup>2</sup>

### **Abstract**

*The practice of employers excluding diplomas as a form of job security still occurs in several companies in Indonesia. This practice contradicts the principles of labor protection and freedom of work guaranteed by national labor law. This study aims to analyze legal protection for workers regarding the exclusion of diplomas, review applicable regulations, and provide recommendations for policy improvement. This research uses a normative juridical method with a regulatory and conceptual approach. The results indicate that the exclusion of diplomas lacks a clear legal basis and contradicts Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, the Job Creation Law, industrial relations principles, and the Ministry of Manpower's Circular Letter, which prohibits the release of workers' personal documents. This practice is considered to lead to forced labor and violate workers' rights to ownership of personal documents. Therefore, strengthening labor regulations and supervision, as well as increasing employer awareness of the principles of fair industrial relations, are necessary.*

**Keywords:** legal protection, workers, diploma retention, employment.

### **Abstrak**

*Praktik penahanan ijazah oleh pengusaha sebagai bentuk jaminan kerja masih terjadi di beberapa perusahaan di Indonesia. Padahal, praktik ini bertentangan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja dan asas kebebasan bekerja yang dijamin oleh hukum ketenagakerjaan nasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja terkait penahanan ijazah, meninjau regulasi yang berlaku, serta memberikan rekomendasi untuk penyempurnaan kebijakan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penahanan ijazah tidak memiliki dasar hukum yang jelas dan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, asas-asas hubungan industrial, serta Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan yang menegaskan larangan penahanan dokumen pribadi pekerja. Praktik tersebut dinilai mengarah pada pemaksaan kerja dan melanggar hak pekerja atas kepemilikan dokumen pribadi. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi dan pengawasan ketenagakerjaan serta peningkatan kesadaran pengusaha terhadap prinsip hubungan industrial yang berkeadilan.*

**Kata kunci:** perlindungan hukum, pekerja, penahanan ijazah, ketenagakerjaan.

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Hubungan kerja idealnya dibangun atas dasar kesepakatan, kepercayaan, dan rasa saling menghormati antara pekerja dan pengusaha. Namun dalam praktiknya, tidak jarang ditemukan pelanggaran terhadap hak dasar pekerja. Salah satu bentuk praktik yang masih ditemui adalah penahanan ijazah oleh pengusaha dengan alasan sebagai jaminan agar pekerja tidak meninggalkan perusahaan sebelum masa kerja tertentu. Praktik ini lebih sering ditemui pada sektor swasta, terutama bidang jasa dan industri, dan menjadi keluhan yang cukup sering muncul dalam diskusi ketenagakerjaan.

Ijazah merupakan dokumen pribadi yang menjadi bukti kompetensi seseorang. Ketika perusahaan menahan ijazah pekerja, sesungguhnya ada pemaksaan terselubung yang membatasi kebebasan mobilitas kerja seseorang. Padahal, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap orang berhak mendapatkan perlakuan yang adil dan perlindungan dalam hubungan kerja. Selain itu, Undang-Undang Cipta Kerja juga menegaskan pentingnya kemerdekaan pekerja dalam menentukan hubungan kerja.

Fenomena ini kerap terjadi karena ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Banyak pekerja baru yang terpaksa menyerahkan ijazah asli karena kebutuhan pekerjaan, tanpa memahami konsekuensi hukum di dalamnya. Di sisi lain, perusahaan sering berdalih bahwa ini adalah bentuk pengamanan terhadap investasi pelatihan atau sistem perusahaan.

Sejatinya hukum ketenagakerjaan dibentuk guna memberikan jaminan hak asasi manusia bagi pekerja namun, dalam kenyataannya dalam hubungan kerja pengusaha lebih banyak menerapkan kebijakan yang hanya memberikan keuntungan bagi pengusaha (profit oriented). Dewasa ini, para pengusaha menganggap penting faktor pendidikan sebagai salah satu syarat untuk memperkerjakan pekerja. Pendidikan dianggap penting karena memegang pengaruh terhadap mutu sumber daya manusia yang berhubungan pada produktivitas pekerja. Fakta yang terjadi dilapangan adalah sejumlah perusahaan di Indonesia memberlakukan penahanan ijazah asli bagi setiap orang yang melamar pekerjaan dalam kurun waktu yang ditentukan maupun tidak ditentukan sebagai suatu syarat tertentu dalam perjanjian kerja diantaranya adalah sebagai jaminan dalam hubungan kerja. Perusahaan-perusahaan tersebut memberlakukan sistem penahanan ijazah pekerja sebagai upaya preventif perusahaan atas ketidak profesionalan pekerja yang menimbulkan kerugian baik moril maupun materil pada perusahaan. Ijazah merupakan suatu dokumen resmi milik pekerja yang diperoleh melalui suatu usaha yang berkaitan dengan proses akademik tertentu. Tujuan penahanan ijazah tersebut adalah pembentukan komitmen pekerja pada perusahaan sehingga perusahaan seolah memiliki kedudukan yang sangat kuat dihadapan pekerja. Namun, disisi lain sistem penahanan ijazah asli

milik pekerja oleh pengusaha ini dapat dikatakan sebagai suatu tindakan yang berlawanan dengan hak untuk mencari pekerjaan yang layak karena ruang gerak pekerja dibatasi<sup>4</sup>. Perjanjian kerja seyogyanya dibuat untuk mengatur hak dan kewajiban pekerja/buruh dan sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 14 UUK. Perjanjian kerja seharusnya berisi konsensus bersama yang disepakati oleh masing-masing pihak yakni pekerja dan pemberi kerja tanpa adanya unsur paksaan. Adanya penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha tersebut merupakan suatu sistem yang dapat melemahkan posisi pekerja sebab, melalui cara penahanan ijazah pekerja tersebut pemberi kerja dapat dengan mudah mengontrol kendali pekerja untuk patuh terhadap peraturan perusahaan dan dapat dikatakan sebagai upaya pendisiplinan pekerja. Mekanisme sistem pekerja kontrak acap kali digunakan sebagai salah satu mekanisme untuk melemahkan posisi pekerja, perusahaan melakukannya dengan memasukkan klausa penahanan ijazah para pekerja/buruh sebagai syarat untuk bekerja di perusahaan dalam perjanjian kerja. Tidak jarang pula pemberi kerja memberikan denda yang cukup tinggi jika calon pekerja tidak mau memberikan persetujuan pada sistem penyerahan ijazah tersebut.

B. Rumusan masalah penelitian ini meliputi:

Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja terhadap praktik penahanan ijazah oleh pengusaha, serta bagaimana penerapan peraturan perundang-undangan terkait praktik tersebut di Indonesia. (1) Apakah perjanjian kerja yang mewajibkan penyerahan ijazah pekerja kepada pengusaha sebagai jaminan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan?; dan (2) Apa upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja jika ijazah pekerja ditahan oleh pengusaha sebagai wujud jaminan untuk bekerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah memberikan analisis hukum terkait praktik penahanan ijazah, menilai kesesuaiannya dengan ketentuan perundang-undangan, serta memberikan rekomendasi dalam rangka mendorong praktik ketenagakerjaan yang lebih adil dan manusiawi.

D. Tinjauan Teori

Perlindungan hukum dalam konteks ketenagakerjaan bertujuan menciptakan kondisi kerja yang aman, layak, dan manusiawi. Menurut teori hubungan industrial, hukum hadir untuk menyeimbangkan posisi pengusaha dan pekerja sehingga tidak terjadi tindakan sewenang-wenang. Ijazah sebagai dokumen pribadi termasuk hak atas objek pribadi yang tidak dapat dialihkan tanpa persetujuan dan dasar hukum yang sah.

Dalam hukum perdata, penguasaan dokumen tanpa hak dapat dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum. Selain itu asas kebebasan berkontrak yang diatur dalam KUHPperdata bukan

berarti membolehkan perjanjian yang berisi pemaksaan atau pelanggaran hak dasar. Jadi sekalipun pekerja tanda tangan surat pernyataan menyerahkan ijazah, perjanjian tersebut bisa dinilai batal demi hukum karena bertentangan dengan ketertiban umum.

#### E. Tinjauan Pustaka

Beberapa jurnal hukum ketenagakerjaan menyoroiti isu penahanan dokumen pekerja sebagai fenomena yang melemahkan posisi pekerja. Penelitian-penelitian tersebut umumnya menyimpulkan bahwa praktik penahanan ijazah tidak memiliki landasan yuridis, dan upaya jaminan kerja seharusnya mengacu pada mekanisme kontrak kerja sah, bukan menahan dokumen pribadi.

Regulasi terkait praktik ini antara lain: Undang-Undang 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan yang menegaskan larangan penahanan dokumen pekerja, serta aturan hak asasi manusia mengenai kebebasan bekerja.

#### F. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif. Data diperoleh melalui analisis peraturan perundang-undangan, literatur hukum, putusan pengadilan, dan jurnal-jurnal hukum yang relevan. Pendekatan ini dipilih karena isu penahanan ijazah berkaitan langsung dengan interpretasi hukum ketenagakerjaan dan prinsip perlindungan hak pekerja.

## II. PEMBAHASAN

### 1. PENYERAHAN IJAZAH PEKERJA KEPADA PENGUSAHA SEBAGAI JAMINAN DALAM HUBUNGAN KERJA

Penahanan Ijazah Menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pertama, penahanan ijazah bertentangan dengan dasar hukum ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pekerja berhak memperoleh perlakuan tanpa paksaan. Walaupun tidak secara eksplisit menyebut penahanan ijazah, substansi undang-undang tersebut menolak pembatasan kebebasan kerja. Undang-Undang Cipta Kerja mempertegas fleksibilitas pasar tenaga kerja dan mobilitas pekerja. Prinsip dasarnya: pekerja tidak boleh dipaksa bekerja hanya karena dokumennya ditahan.

Proses perjanjian kerja berawal dari sebelum adanya kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha hingga pada pelaksanaan perjanjian kerja. Hal tersebut mengacu pada tiga tahap pembuatan perjanjian, yakni pertama tahap Pracontractual yang merupakan tahap

penawaran dan penerimaan, kedua tahap Contractual merupakan tahap persesuaian pernyataan kehendak antara para pihak, dan ketiga tahap Post Contractual yang merupakan tahap pelaksanaan perjanjian. Dikaitkan dengan penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha, berdasarkan teori tahap pembuatan perjanjian yang telah disebutkan sebelumnya terlihat bahwa tindakan penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha dimulai dari tahap Pracontractual yakni pada saat pekerja melamar pekerjaan terdapat proses penawaran dan penerimaan antara pekerja dan pengusaha dimana, pengusaha akan menerima pekerja untuk bekerja pada perusahaannya dengan syarat khusus yakni ijazah asli milik pekerja ditahan untuk waktu yang ditetapkan oleh pengusaha. Dalam tahap ini kedudukan pengusaha sebagai pemberi kerja lebih tinggi dari kedudukan pekerja sebab, pengusaha adalah pihak pengambil keputusan terkait diterima atau tidaknya pekerja untuk bekerja di perusahaannya sedangkan, pekerja adalah pihak yang membutuhkan pekerjaan. Dengan adanya persetujuan pekerja terkait penahanan ijazah pekerja maka proses pembuatan perjanjian akan dilanjutkan pada tahap berikutnya namun, apabila pekerja tidak sepakat dengan syarat penahanan ijazah pekerja maka timbul ketidaksesuaian pendapat dari penawaran yang diberikan oleh pengusaha sehingga, proses pembuatan perjanjian tidak dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Lebih lanjut pada tahap Contractual para pihak melakukan persesuaian kehendak yang kemudian melahirkan suatu kesepakatan antara pekerja/buruh dan pengusaha perihal pengusaha menerima pekerja untuk bekerja pada perusahaannya dengan syarat ijazah milik pekerja ditahan oleh pengusaha sebagai jaminan dalam bekerja dan dikembalikan pada waktu yang ditentukan oleh pengusaha. Kesepakatan mengenai penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha tersebut menjadi bagian yang krusial dalam pembentukan perjanjian yang seharusnya tidak boleh didasari adanya unsur paksaan, terutama paksaan dari pengusaha. Kesepakatan yang dihasilkan pada tahap Contractual terutama mengenai penahanan ijazah asli milik pekerja dituangkan dalam bentuk perjanjian tertulis maupun tidak tertulis. Perihal bentuk perjanjian tidak terdapat aturan yang mengikat namun, dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) perjanjian kerja dibuat dalam bentuk tertulis untuk melindungi hak-hak dan kewajiban-kewajiban para pihak juga sebagai alat bukti apabila terjadi suatu perselisihan hubungan kerja yang diselesaikan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Perihal penahanan ijazah pekerja yang dilakukan oleh pengusaha, pada tahap Postcontractual dilaksanakan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh pekerja/buruh dan pengusaha, termasuk didalamnya penahanan ijazah milik pekerja oleh pengusaha. Pelaksanaan Postcontractual dimulai dari penyerahan ijazah pekerja kepada pengusaha sebagai jaminan dalam bekerja dengan disertai surat penyerahan maupun tidak disertai surat bukti penyerahan hingga pada pengembalian ijazah tersebut secara utuh seperti dalam keadaan semula kepada pihak pekerja. Apabila melihat pada ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang

Penetapan Perppu No. 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang. beserta peraturan pelaksanaannya, tidak terdapat peraturan yang mengatur tentang penahanan ijazah pekerja yang dilakukan pengusaha. Undang Nomor 6 Tahun 2023 merupakan sumber hukum formil dari hukum ketenagakerjaan tidak melarang atau memperbolehkan tindakan penahanan ijazah pekerja yang dilakukan oleh pengusaha sehingga, dikaji pula pada sumber hukum formil selain peraturan perundang-undangan. Pancasila ketenagakerjaan dalam arti formil terdiri dari undang-undang, peraturan lain, kebiasaan, putusan, dan perjanjian. Berdasarkan hal tersebut, ketenagakerjaan tidak hanya bersumber pada peraturan perundang undangan saja, terdapat sumber hukum lain yang dapat digunakan sebagai sumber hukum ketenagakerjaan. Dalam hal ini 'Kebiasaan' dapat digunakan pula sebagai sumber hukum bagi pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja, sehingga timbul suatu kebiasaan yang dipandang sebagai hukum. Kebiasaan sebagai landasan hukum bagi para pihak dalam membentuk hubungan hukum disepakati melalui perjanjian baik itu perjanjian yang dibuat dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis (lisan). Kesepakatan antara pekerja dan pengusaha melalui perjanjian baik perjanjian yang dibuat secara tertulis maupun lisan yang muatannya mengatur tempo penyerahan ijazah asli oleh pekerja hingga mengatur tenggang waktu pengembalian ijazah asli tersebut kepada pekerja muncul karena kebiasaan yang dilakukan oleh pengusaha sebab, tidak terdapat suatu pedoman hukum yang mengikat secara nasional yang mengatur apakah penyerahan ijazah pekerja kepada pengusaha sebagai jaminan dalam bekerja itu merupakan suatu tindakan yang boleh dilakukan atau tidak. sedangkan sumber hukum ketenagakerjaan dalam arti formil terdiri dari undang-undang, peraturan lain, kebiasaan, putusan, dan perjanjian.

#### **A. Perjanjian Kerja Sebagai Landasan Adanya Hubungan Kerja**

Suatu perjanjian yang harus dilakukan dalam bidang ketenagakerjaan adalah perjanjian kerja karena, perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan terhadap pekerja. Pasal 1 angka 14 UUK mengartikan perjanjian kerja sebagai perjanjian yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha yang isinya memuat ketentuan syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Salah satu prinsip yang sangat substansial dalam Negara hukum Indonesia adalah pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak warganegara, kaitannya dalam bidang ketenagakerjaan diwujudkan melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja yang sah sebagai landasan hubungan kerja. Perjanjian kerja sebagai landasan dilaksanakannya hubungan kerja merupakan bagian dari perikatan, definisi perikatan menurut Prof.Subekti yakni suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, dimana para pihak berhak untuk meminta sesuatu hal yang patut dipenuhi oleh pihak yang diminta.Terdapat dua akibat hukum yang timbul dari setiap perikatan yang dibuat melalui sebuah perjanjian yakni, kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan

oleh suatu pihak dan hak-hak yang diperoleh oleh pihak lain untuk menuntut dilaksanakannya suatu kesepakatan yang telah disetujui dalam perjanjian. Dalam Pasal 52 ayat (1) UUK diatur bahwa; perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak; kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan; pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketentuan umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan. Unsur unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai ketentuan Pasal 1 angka 14 UUK; yakni adanya pekerjaan; dibawah perintah; adanya upah tertentu; dan dalam waktu yang ditentukan.

Setiap perikatan wajib memenuhi asas hukum kontrak dan syarat sahnya suatu perikatan. Pada dasarnya terdapat tiga asas hukum kontrak yakni asas kebebasan berkontrak, asas daya mengikatnya kontrak, dan asas perjanjian hanya menciptakan perikatan diantara para pihak yang berkontrak. Asas-asas tersebut sepatutnya bersama-sama diwujudkan dalam setiap perjanjian dengan derajat yang sama tinggi. Perjanjian kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak yang pada dasarnya mengatur mengenai hak-hak beserta kewajiban-kewajiban pekerja/buruh terhadap pengusaha dan hak-hak beserta kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap pekerja/buruh. Dalam hubungan kerja, takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak proporsional sebagaimana pendapat dari Bahder Johan Nasution bahwa kewajiban pengusaha adalah hak pekerja/buruh dan kewajiban pekerja/buruh adalah hak pengusaha. Maka dari itu, apabila terjadi suatu pelanggaran hak dan kewajiban yang telah diatur dalam suatu perjanjian kerja maupun suatu peraturan perundang undangan, masing-masing pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan tuntutan atas perbuatan pihak lainnya.

## **B. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja juga merupakan bagian dari perjanjian sehingga, wajib memenuhi ketentuan Pasal 1320 KUHPdata tentang syarat-syarat sahnya perjanjian, sebagai kaidah dalam pembuatan perjanjian kerja, yakni: Adanya kata sepakat bagi mereka yang mengikatkan dirinya; Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan; Suatu hal tertentu; dan Suatu sebab (causa) yang halal. Syarat sahnya perjanjian kerja diatur khusus dalam Bab IX tentang Hubungan Kerja Pasal 52 ayat (1) UUK yang menjadi dasar keabsahan yuridis bagi perjanjian kerja yang dibuat atas dasar adanya kesepakatan kedua belah pihak; kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; adanya obyek pekerjaan yang diperjanjikan; dan causa pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.

Syarat sahnya perjanjian yang terdiri dari syarat subyektif dan syarat obyektif yang memiliki sifat kumulatif, perjanjian kerja dapat dibatalkan apabila dibuat oleh para pihak tanpa adanya dasar kesepakatan dan kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum dan perjanjian kerja batal demi hukum apabila pekerjaan yang diperjanjikan bertentangan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku. Dapat dibatalkan memiliki pengertian bahwa suatu perjanjian tetap akan mengikat para pihak apabila tidak dilakukan pembatalan perjanjian kerja oleh salah satu pihak. Berbeda halnya dengan tidak terpenuhinya syarat obyektif yang dapat menimbulkan konsekuensi perjanjian kerja tersebut tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat para pihak. Perjanjian yang dibuat oleh para pihak dianggap sah menurut hukum dan menjadi undang-undang bagi para pihak yang membuat sebagaimana diatur pada Pasal 52 ayat (1) UUK. Konsekuensi yang didapat apabila tidak terpenuhinya suatu perjanjian apakah itu karena syarat subyektif atau obyektifnya tidak terpenuhi maka bagi pihak yang merasa dirugikan dalam suatu perjanjian kerja dapat meminta kepada Pengadilan untuk pihak yang melakukan ingkar perjanjian agar melaksanakan keseluruhan perjanjian, membatalkan perjanjian atau menuntut ganti kerugian dan bunga.

Dalam perjanjian kerja, kesepakatan para pihak yang mengikatkan diri merupakan asas esensial hukum perjanjian. Kebebasan berkontrak memberikan kebebasan kepada setiap orang untuk secara bebas dalam berbagai hal yang berkaitan dengan perjanjian yakni bebas dalam menentukan akan melakukan perjanjian atau tidak, menentukan dengan siapa perjanjian akan dilakukan, menentukan bentuk perjanjian, menentukan klausul perjanjian, dan hal-hal lain yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Dalam hal perjanjian kerja, suatu kesepakatan terjadi apabila pengusaha telah setuju untuk memberikan pekerjaan kepada pekerja/buruh dan pekerja/buruh setuju untuk menerima pekerjaan yang ditawarkan oleh pengusaha dengan sejumlah upah tertentu yang telah disepakati.

Subyek dalam perjanjian kerja adalah pekerja/buruh dan pengusaha. Para pihak yang ingin membuat perjanjian wajib memiliki kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum, seseorang dinilai telah memiliki kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum adalah seseorang yang telah dewasa, ukuran kedewasaan seseorang diatur dalam ketentuan Pasal 330 KUHPdata yakni telah berusia dua puluh satu tahun atau sudah menikah. Mengacu pada Pasal 52 ayat (1) UUK yang menentukan bahwa kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk melakukan perjanjian. Dalam hukum ketenagakerjaan anak yang belum dewasa tidak dilarang untuk mengadakan perjanjian kerja sebagai pekerja anak dengan syarat dan ketentuan yang berlaku. Dalam

pelaksanaannya perjanjian kerja bagi anak yang belum dewasa dilakukan dengan syarat mendapat kuasa dari orang tua atau walinya dan dilakukan dengan izin tertulis dari orang tua atau wali sebagaimana ketentuan Pasal 69 UUK.

Selanjutnya, suatu hal tertentu yang dimaksud dalam perjanjian adalah objek perjanjian yang merupakan suatu pokok diadakannya suatu perjanjian. Suatu hal tertentu yang dimaksud dalam pasal 1320 KUHPerdara merujuk kepada perjanjian yang dibuat merupakan perjanjian tertentu dan obyeknya jelas. Bagi para pihak yang bersepakat, dalam suatu perjanjian terdapat kewajiban untuk memenuhi prestasi. Dalam perjanjian kerja, ketentuan suatu sebab yang halal diatur di samping isi perjanjian harus adanya pekerjaan tertentu tertentu, yakni bukan pekerjaan yang dilarang, tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan walaupun perjanjian kerja didasari asas kebebasan berkontrak.

Selain syarat subyektif dan syarat obyektif untuk sahnya sebuah perjanjian kerja maka, pembuatannya harus memenuhi syarat formil dan syarat materiil. Syarat formil perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis diatur dalam Pasal 54 ayat (1) UUK. Syarat formil perjanjian kerja yang dibuat secara lisan yakni wajib diterbitkan surat pengakatan yang isinya sebagaimana diatur dalam Pasal 63 UUK. PKWT sebagaimana dimaksud pada Bab IV tentang Ketenagakerjaan Pasal 56 ayat (1) UU Ciptaker didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Jenis bahasa yang digunakan dalam perjanjian kerja sebagai salah satu syarat formil sahnya perjanjian kerja yakni menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin sebagaimana diatur dalam Bab IV tentang Ketenagakerjaan Pasal 57 ayat (1) UU Ciptaker. Lebih lanjut, syarat materiil yang harus dipenuhi dalam PKWT adalah tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan sehingga, setiap PKWT yang mensyaratkan adanya masa percobaan maka, masa percobaan yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung sebagaimana hal tersebut telah diatur dalam Bab IV tentang Ketenagakerjaan Pasal 58 UU Ciptaker. Sedangkan, berkaitan dengan syarat materiil yang harus dipenuhi sebagai syarat sahnya perjanjian kerja pada dalam ketentuan Bab IV tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 UU Ciptaker yakni Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Dalam PKWTT diatur pula mengenai masa kerja sebagai syarat materiil yakni PKWTT hanya dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama tiga bulan dan dalam masa percobaan kerja pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku sebagaimana yang telah di atur dalam Pasal 60 UUK.

### **C. Keabsahan Perjanjian Kerja Atas Penyerahan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja**

Secara garis besar berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (2) Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, ijazah diberikan kepada peserta didik sebagai pengakuan terhadap prestasi belajar dan/atau penyelesaian suatu jenjang pendidikan setelah lulus ujian yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan yang terakreditasi. Kedudukan ijazah di dalam hukum adalah sebagai alat bukti. Terdapat asumsi alasan terjadinya penahanan ijazah pekerja yang dilakukan pengusaha yakni pada saat pekerja melakukan suatu perbuatan yang merugikan pengusaha, penahanan ijazah pekerja dipersiapkan oleh pengusaha sebagai sarana agar kemudian pekerja berkenan membayar kerugian tersebut. Jenis jaminan dibagi menjadi jaminan perorangan dan jaminan kebendaan. Jaminan perorangan diantaranya yakni penanggung adalah orang lain yang dapat ditagih, tanggung menanggung yang serupa dengan tanggung renteng, dan perjanjian garansi. Sedangkan jaminan kebendaan yakni suatu tindakan berupa penjaminan yang dilakukan oleh pihak yang berutang dengan seorang pihak ketiga guna memenuhi kewajiban kewajiban dari pihak berutang. Kontrak kerja adalah suatu hubungan hukum kerja yang terbentuk setelah perjanjian kerja dibuat. Hubungan kerja memiliki unsur-unsur yakni adanya pekerjaan, perintah dan upah. Kontrak kerja tidak terbentuk dari perjanjian hutang piutang sedangkan benda jaminan hanya ada dalam perikatan yang muncul akibat adanya perjanjian hutang piutang. Perjanjian hutang piutang dan perjanjian kerja merupakan jenis hubungan hukum yang berbeda. Tujuan benda jaminan dalam perjanjian hutang piutang adalah benda jaminan itu dapat dialihkan kepada orang lain dan mempunyai nilai ekonomis bagi siapapun. Dalam hukum positif Indonesia, Ijazah tidak dapat dikategorikan sebagai "benda jaminan" (collateral) ,ijazah adalah "**Hak Milik Privat**" yang dilindungi oleh konstitusi. Dengan demikian, penahanan ijazah tanpa hak bukan hanya sekedar masalah kontrak, tetapi juga bisa dikategorikan sebagai **penggelapan** (Pasal 372 KUHP) jika pengusaha menolak mengembalikannya setelah kontrak berakhir. Sebab Ijazah hanya memiliki nilai ekonomis yang bersifat pribadi yang akan musnah dengan peralihan ijazah tersebut kepada orang lain yang tidak tertulis namanya dalam ijazah tersebut (tidak bisa dialihkan kepada orang lain). Sehingga, tindakan penahanan ijazah pekerja yang dilakukan pengusaha sebagai jaminan dalam hubungan kerja tidak dibenarkan berdasarkan hukum positif Indonesia.

#### **D. Akibat Hukum Perjanjian Kerja Atas Penyerahan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja**

Penahanan ijazah pekerja yang dilakukan pengusaha sebagai jaminan dalam hubungan kerja tidak memiliki alasan yuridis, ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan Undang Nomor 6 Tahun 2023 tidak secara eksplisit melarang penahanan ijazah, namun larangan tersebut diatur di tingkat daerah dan diperkuat oleh Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan No. M/5/HK.04.00/V/2025 yang melarangnya sebagai jaminan kerja, kecuali untuk pendidikan yang dibiayai perusahaan dengan perjanjian tertulis dan jaminan keamanan dokumen. Bahwa penahanan ijazah hanya dimungkinkan apabila ikatan dinas memenuhi syarat: Adanya pendidikan/pelatihan yang dibiayai Perusahaan (seperti beasiswa studi lanjut), Dituangkan dalam perjanjian tertulis yang disepakati kedua belah pihak, Adanya jaminan keamanan dokumen oleh perusahaan selama masa penahanan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia, tanpa adanya pembiayaan pendidikan atau pelatihan khusus, penahanan ijazah hanya dianggap sebagai "upaya preventif" sepihak yang tidak memiliki dasar hukum dan melanggar hak mobilitas pekerja. Meskipun ada celah di Undang Nomor 6 Tahun 2023, praktik ini bertentangan dengan prinsip kesetaraan hak kerja, dan SE Menaker menjadi pedoman baru untuk melarang praktik ini karena membatasi mobilitas pekerja, namun sanksi di tingkat daerah bisa lebih tegas seperti denda atau kurungan. Berdasarkan jenis dan hierarki peraturan perundang undangan, peraturan daerah merupakan peraturan pelaksana dari perundang-undangan yang memiliki derajat lebih tinggi dan ruang lingkup peraturan daerah provinsi hanya terbatas pada wilayah daerah itu saja.

Berdasarkan surat edaran tersebut, dapat diartikan bahwa dapat dimungkinkan dilakukannya penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha atas pembiayaan yang telah dikeluarkan oleh perusahaan misalnya dalam bentuk pemberian beasiswa studi lanjut guna meningkatkan mutu sumber daya manusia di perusahaan maka, atas hal tersebut diperlukan timbal balik yang disebut dengan ikatan dinas dalam jangka waktu tertentu sesuai kesepakatan. Namun, perlu digaris bawahi bahwa surat edaran tersebut sudah berlaku di seluruh indonesia sehingga merupakan pedoman secara nasional.

Dikaji dari prespektif HAM, tindakan penahanan ijazah pekerja yang dilakukan pengusaha sebagai jaminan dalam hubungan kerja tidak sejalan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Berdasarkan ketentuan tersebut, tindakan pengusaha melakukan penahanan ijazah asli ini dapat diartikan telah menghalangi hak pekerja untuk mendapat pekerjaan yang mampu memberikan penghasilan yang lebih layak. Tindakan pengusaha tersebut menindas hak

pekerja untuk mencari penghasilan yang layak demi memenuhi kebutuhan kehidupannya. Lebih lanjut ketentuan Pasal 1 angka 1 UU HAM menyatakan bahwa “Hak adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintahan, dan setiap orang demi keselamatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia”. Artinya bahwa setiap manusia memiliki hak hakiki yang wajib dihormati oleh siapapun, termasuk didalamnya hak seorang pekerja untuk menguasai dan menggunakan dokumen pribadinya yang dalam hal ini yang dimaksud adalah ijazah, sehingga penahanan ijazah asli milik pekerja yang dilakukan oleh pengusaha yang menyebabkan pekerja tidak dapat memanfaatkan fungsi ijazah miliknya dapat dikategorikan sebagai pelanggaran hak asasi manusia. Selanjutnya mengacu pada ketentuan Pasal 9 ayat (1) UU HAM menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup, dan meningkatkan taraf kehidupannya”. Artinya bahwa setiap orang memiliki hak untuk mengusahakan dan mengembangkan dirinya untuk mempertahankan hidup dan meningkatkan taraf kehidupannya, salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah dengan mendapatkan pekerjaan tambahan maupun dengan memilih pekerjaan yang dapat memberikannya penghidupan yang layak sesuai dengan kemanusiaan, sehingga penahanan ijazah asli milik pekerja yang dilakukan pengusaha sebagai jaminan dalam hubungan kerja dapat menjadi salah satu sebab penghalang pekerja dalam mendapatkan haknya.

Selanjutnya, tindakan penahanan ijazah pekerja yang dilakukan pengusaha sebagai jaminan dalam hubungan kerja yang mengakibatkan pekerja terjebak dalam hubungan kerja tersebut kontradiksi dengan Pasal 38 ayat (2) UUK yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat syarat ketenagakerjaan yang adil”. Ketentuan tersebut mengimplikasikan bahwa negara membebaskan warganya untuk memilih pekerjaan dan melarang adanya tindakan diskriminatif dalam bidang ketenagakerjaan. Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya. Berdasarkan Pasal 1 angka 6 UU HAM, pelanggaran hak adalah “Setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat negara baik disengaja maupun tidak sengaja atau kelalaian yang secara melawan hukum mengurangi, menghalangi, membatasi, atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh undang-undang ini, dan tidak mendapatkan atau dikhawatirkan tidak akan memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku”. UUK telah mengatur bahwa perusahaan tidak boleh melarang pekerjaanya

melamar pekerjaan ditempat lain setiap pekerja memiliki hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan yang memperoleh penghasilan yang layak dimanapun. Sehingga, apabila dikaji dari perspektif hukum ketenagakerjaan, tindakan penahanan ijazah pekerja yang dilakukan pengusaha yang mengakibatkan ruang gerak pekerja menjadi terbatas dan kesulitan untuk pindah tempat kerja untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tersebut kontradiksi dengan ketentuan yang termaktub dalam Pasal 31 UUK yang menyatakan bahwa “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”.

Setiap orang memiliki hak untuk menggunakan seluruh upaya hukum nasional maupun hukum internasional atas segala pelanggaran hak asasi manusia yang dijamin oleh hukum positif indonesia maupun hukum internasional mengenai hak asasi manusia yang telah diratifikasi oleh Negara Republik Indonesia dan ketentuan yang telah di ratifikasi oleh Negara Republik Indonesia sebagaimana hal tersebut diatur dalam Pasal 7 UU HAM. Berkaitan dengan ratifikasi perjanjian internasional, mengacu pada Pasal 10 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2000 tentang Pengesahan Perjanjian Internasional dilakukan dengan undang-undang apabila berkenaan dengan Masalah politik, perdamaian, pertahanan, dan keamanan negara, Perubahan wilayah atau penetapan batas wilayah negara epublik Indonesia, Kedaulatan atau hak berdaulat negara, HAM dan lingkungan hidup, Pembentukan kaidah hukum baru, Pinjaman dan/atau hibah luar negeri. Abolition of Forced Labour Convention disetujui sebagai konvensi tanggal 25 Juni 1957 dan dinyatakan berlaku pada tanggal 17 Januari 1959 dan diratifikasi oleh Negara Republik Indonesia Indonesia dalam Undang-undang Nomor 19 tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention Number 105 concerning the Abolition of Forced Labour (Konvensi ILO Nomor 105 tetang Penghapusan Kerja Paksa). Mengacu Pasal 1 ILO Convention Number 105 concerning the Abolition of Forced Labour memberikan batasan mengenai kerja paksa yakni:

“Each Member of the Organisation which ratifies this Convention undertakes to suppress and not to make use of any form of forced or compulsory labour:

- (a) as a means of political coercion or education or as a punishment for holding or expressing political views or views ideologically opposed to the established political, social or economic system;
- (b) as a method of mobilising and using labour for purposes of economic development;
- (c) as a means of labour discipline;
- (d) as a punishment for having participated in strikes;
- (e) as a means of racial, social, national or religious discrimination”.

Berkaitan dengan penahanan ijazah sebagai jaminan atas berlangsungnya kontrak kerja yang dilakukan oleh pengusaha dengan alasan sebagai upaya preventif perusahaan terhadap kerugian baik moril maupun materiil perusahaan yang ditimbulkan oleh pekerja, apabila dikaitkan dengan unsur kerja paksa yang diatur dalam Pasal 1 ILO Convention Number 105 concerning the Abolition of Forced Labour, hal tersebut merupakan alat disiplin tenaga kerja, dimana dengan adanya penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha maka pekerja akan lebih hati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya dan tidak akan mengundurkan diri secara sepihak ketika masih terikat hubungan kerja dengan pekerjaan. Dalam hal ini karena posisi tawar pekerja yang lebih rendah dari pengusaha menjadikannya tidak memiliki keberanian dalam mengungkapkan pendapat maupun keinginannya termasuk dalam hal untuk mengakhiri hubungan kerja. Sehingga, pekerja menjalankan hubungan kerja tersebut dengan keterpaksaan karena tidak memiliki posisi tawar yang kuat dalam hubungan industrial. Negara Republik Indonesia telah meratifikasi ILO Convention Number 105 concerning the Abolition of Forced Labour dalam Undang-Undang Nomor 19 tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention Number 105 concerning the Abolition of Forced Labour sehingga, perbuatan hukum pengusaha selaku pemberi kerja yang menahan ijazah pekerja sebagai jaminan dalam hubungan kerja dikaji dari hukum ketenagakerjaan bertentangan dengan ketentuan Pasal 1 ILO Convention Number 105 concerning the Abolition of Forced Labour .

Berdasarkan ketentuan yang telah dijelaskan sebelumnya maka akibat hukum dari penjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan adalah batal demi hukum, maka sejak awal klausul tersebut dianggap tidak pernah ada. dan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Sehingga, perjanjian kerja yang mewajibkan bahwa jika penahanan ijazah dilakukan tanpa unsur pendidikan/beasiswa (hanya sebagai jaminan agar tidak *resign*), maka klausul tersebut batal demi hukum karena bertentangan dengan ketertiban umum dan peraturan perundang-undangan.

## **2. UPAYA HUKUM BAGI PEKERJA YANG DIRUGIKAN ATAS PENAHANAN IJAZAH**

Philipus M. Hadjon, merumuskan perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia dengan menggunakan dasar Pancasila yang merupakan dasar ideologi dan dasar falsafah Negara Indonesia. Presepsi perlindungan hukum bagi masyarakat bersumber

pada konsep-konsep pengakuan dan perlindungan terhadap HAM dan konsep rechtsstaat dan the rule of law. Perlindungan hukum sebagai gambaran fungsi hukum dalam mewujudkan tujuan-tujuan hukum berupa keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Dalam perkembangannya, konsep perlindungan hukum berkembang meliputi kewajiban negara untuk mengambil tindakan yang layak untuk mencegah terjadinya tindakan pelanggaran. Perlindungan hukum dibagi menjadi perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.

Perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan hukum guna mencegah terjadinya suatu sengketa, Sedangkan, perlindungan hukum represif merupakan perlindungan hukum guna menyelesaikan sengketa dan penanganan sengketa di lembaga peradilan. Negara mengintervensi bidang ekonomi dan kesejahteraan sosial guna mewujudkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk warga negaranya. Hal tersebut berkaitan dengan dasar kesejahteraan dan keadilan sehingga, pekerjaan yang dilakukan oleh setiap] warga negara diharapkan layak bagi penghidupan kemanusiaan dan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia dengan menerima upah yang adil tanpa diskriminasi dalam hubungan kerja. Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan kebutuhan konstitusional bagi negara guna mencegah timbulnya suatu sengketa yang disebabkan oleh adanya eksploitasi diantara para pihak. Hal tersebut dilakukan karena Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha masuk kedalam kategori hubungan yang bersifat bebas berlandaskan dengan adanya asas kebebasan berkontrak dan memiliki sifat khusus yakni *contractus sui generis*.

Perlindungan hukum preventif diciptakan oleh pemerintah agar masyarakat dapat memperoleh akses pengetahuan terkait hak-hak yang dimilikinya dan mencegah terjadinya pelanggaran yang dilakukan pemberi kerja yang diakomodir dalam peraturan perundang-undangan diantaranya, yakni UU Ketenagakerjaan, Bab IV tentang Ketenagakerjaan UU Ciptaker, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang memuat pedoman hubungan kerja, penempatan kerja, perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan pekerja, hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan seperti sistem pengawasan digital (seperti Wajib Laport Ketenagakerjaan) harus digunakan untuk memantau perusahaan yang masih mempraktikkan penahanan ijazah.dan seluruh hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan guna mewujudkan hubungan industrial Pancasila. Perlindungan hukum preventif merupakan tindakan yang dilakukan manusia baik secara pribadi maupun berkelompok untuk melindungi diri mereka dari hal buruk

yang mungkin dapat terjadi. Perlindungan hukum preventif dalam bidang ketenagakerjaan dibuat guna menciptakan hubungan kerja yang sejalan dengan manifestasi semangat keharmonisan yang merupakan ruh dari filosofi Hubungan Industrial Pancasila yang bertitik tolak pada anugerah Tuhan Yang Maha Esa yang diberikan kepada manusia untuk saling membantu dan memanusiakan sesama manusia. Perlindungan hukum preventif pada ketenagakerjaan bertitik tolak pada asas kemanusiaan yang adil dan beradab disamping keadilan sosial dan sila-sila Pancasila. Tujuan perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya mencakup pada saat berlangsungnya hubungan kerja saja tetapi, juga pada saat hubungan kerja tersebut telah berakhir. Dalam UUK terdapat pedoman Pracontractual perjanjian bagi pemberi kerja untuk membuat Perjanjian kerja yang seimbang dan bermanfaat bagi pekerja, pedoman Contractual bagi para pihak yang membuat perjanjian kerja untuk membuat perjanjian kerja sesuai dengan syarat-syarat sahnya perjanjian kerja sehingga perjanjian kerja dapat sah dimata hukum dan dapat dilaksanakan sebagaimana seharusnya serta terdapat pula pedoman Postcontractual perjanjian yakni bahwasanya apabila terjadi perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pemberi kerja, maka hal yang wajib diupayakan adalah diselesaikan secara musyawarah mufakat sejalan dengan sila keempat Pancasila.

Selain perlindungan hukum preventif yang diberikan oleh pemerintah bagi pekerja dalam permasalahan penahanan ijazah pekerja yang dilakukan pada pengusaha, pada dasarnya pekerja dapat menciptakan perlindungan hukum internal<sup>27</sup> yang dikemas sendiri oleh pekerja dan pengusaha pada saat membuat perjanjian kerja, dimana pada saat membuat klausula klausula kontrak kedua belah pihak dapat menuangkan kepentingannya dalam perjanjian kerja yang dibuat dan menolak kepentingan yang dapat merugikannya atas dasar asas kebebasan berkontrak termasuk kedalamnya menolak adanya penahanan ijazah. Namun, sangat disayangkan bahwa masih terdapat tindakan pemberi kerja yang dapat dikatakan tidak sesuai ruh dan filosofi Hubungan Industrial Pancasila yakni dengan adanya penahanan ijazah pekerja yang dilakukan oleh pengusaha jelas menggambarkan keadaan dalam hubungan industrial dimana pengusaha memiliki posisi tawar perusahaan yang lebih tinggi dari pekerja, walaupun telah jelas termaktub dalam UUK bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional seharusnya antara pekerja dan pengusaha memiliki kedudukan yang seimbang. Disebutkan pula bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan

kemajuan dunia industri. Hal demikian menjadikan sudah sepatutnya hak-hak pekerja dilindungi salah satunya adalah hak menguasai ijazahnya sendiri.

Perlindungan hukum represif ditandai dengan menerapkan sanksi terhadap pelaku yang diberikan apabila terjadi pelanggaran terhadap aturan yang telah ditetapkan. Salah satu unsur penting dari penerapan suatu kaidah hukum adalah penegakkan hukum sebab, suatu perangkat hukum dapat dikatakan berhasil jika hukum tersebut dapat diterapkan sanksinya dan dapat ditegakkan apabila hukum tersebut dilanggar. Pihak yang merasa dirugikan oleh adanya penahanan ijazah yang dilakukan pengusaha, apabila disertai dengan adanya perselisihan hubungan industrial, berdasarkan UU PPHI dapat menyelesaikannya dengan menempuh upaya Alternative Dispute Resolutions yakni melalui upaya penyelesaian bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Lebih lanjut apabila upaya Alternative Dispute Resolutions tidak menghasilkan suatu kesepakatan bersama maka dapat menempuh upaya litigasi melalui pengadilan hubungan industrial.

Sedangkan Pihak yang merasa dirugikan oleh adanya penahanan ijazah yang dilakukan pengusaha, apabila tidak disertai dengan adanya perselisihan hubungan industrial maka upaya pertama yang dapat dilakukan adalah dengan mengajukan gugatan pada pengadilan umum berdasarkan pada gugatan perbuatan melawan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 KUHP, yang berbunyi bahwa “Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut”. Dahulu perbuatan melawan hukum terbatas pada perbuatan yang melanggar undang-undang tertulis saja. Pada tanggal 31 Januari tahun 1919, Hoge Raad Belanda dalam perkara Lindenbaum melawan Cohen memperluas penafsiran perbuatan melawan hukum sehingga perbuatan melawan hukum tidak hanya terbatas pada perbuatan yang melanggar undang-undang tetapi juga mencakup salah satu perbuatan, yakni: Perbuatan yang menindas hak orang lain; Perbuatan yang menentang kewajiban hukumnya sendiri; Perbuatan bertentangan dengan kesusilaan; dan Perbuatan yang tidak sesuai dengan norma dan sikap yang telah tercipta dalam masyarakat. Berkaitan dengan hal-hal yang diatur diatas, unsur-unsur Perbuatan Melawan Hukum yakni: Adanya suatu perbuatan; Perbuatan tersebut melawan hukum; Adanya kesalahan pihak pelaku; Adanya kerugian bagi korban; dan adanya hubungan kausal antara perbuatan dan kerugian. Pengembalian ijazah milik pekerja setelah hubungan kerja berakhir merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pengusaha yang memberikan syarat ijazah sebagai jaminan dalam hubungan kerja. Apabila dalam surat perjanjian penyerahan ijazah pekerja baik itu menjadi satu kesatuan dengan perjanjian

kerja ataupun dibuat terpisah tercantum bahwa ijazah pekerjaan akan dikembalikan setelah masa hubungan kerja berakhir dan pada faktanya pengusaha tidak memenuhi kewajibannya maka pekerja sebagai pihak yang dirugikan dengan adanya penahanan ijazah tersebut, dapat mengajukan upaya hukum untuk memperoleh haknya kembali atas kepemilikan ijazah tersebut berdasarkan gugatan wanprestasi pada pengadilan umum sebagaimana Pasal 1243 KUHPerdara yang berbunyi bahwa “Penggantian biaya, kerugian dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan lalai, tetap lalai untuk memenuhi perikatan itu, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya dalam waktu yang melampaui waktu yang telah ditentukan”.

### III. PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Dikaji dari prespektif HAM penahanan ijazah pekerja yang dilakukan Pengusaha sebagai jaminan dalam hubungan kerja kontradiksi dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 jo Pasal 9 ayat (1) jo Pasal 38 ayat (2) UU HAM. Lebih lanjut, dikaji dari perspektif ketenagakerjaan, penahanan ijazah pekerja kontradiksi dengan ketentuan Pasal 31 UU Ketenagakerjaan jo Pasal 1 ILO Convention Number 105 Concerning The Abolition of Forced Labour yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 105 Concerning The Abolition Of Forced Labour (Konvensi ILO mengenai Penghapusan Kerja Paksa). Sehingga, akibat hukum dari perjanjian kerja yang mensyaratkan penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan dalam hubungan kerja adalah batal demi hukum. bahwa jika penahanan ijazah dilakukan tanpa unsur pendidikan/beasiswa (hanya sebagai jaminan agar tidak *resign*), maka klausul tersebut batal demi hukum karena bertentangan dengan ketertiban umum dan peraturan perundang-undangan. Perlindungan hukum preventif pekerja diwujudkan dalam bentuk peraturan undang-undangan tentang ketenagakerjaan dan perlindungan hukum represif pekerja diwujudkan dengan upaya yang dapat ditempuh oleh pihak yang merasa dirugikan atas penahanan ijazah yang dilakukan pengusaha yang disertai perselisihan hubungan industrial yakni berdasarkan Pasal 2 UU PPHI dapat diselesaikan melalui Alternative Dispute Resolutions dan Pengadilan Hubungan Industrial. Sedangkan, upaya yang dapat ditempuh oleh pihak yang merasa dirugikan atas penahanan ijazah yang dilakukan pengusaha tanpa disertai perselisihan hubungan industrial yakni dapat mengajukan gugatan ke pengadilan umum atas dasar Perbuatan Melawan Hukum berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdara dan jika penahanan ijazah pekerja tidak sesuai dengan klausul perjanjian kerja atau perjanjian penyerahan ijazah maka dapat mengajukan gugatan Wanprestasi berdasarkan Pasal 1243 KUHPerdara.

## B. Saran

### 1. Penerapan Sanksi Administratif Berjenjang

Pemerintah perlu menyusun regulasi turunan (seperti revisi Peraturan Pemerintah tentang Pengawasan Ketenagakerjaan) yang mengatur sanksi administratif secara eksplisit bagi perusahaan yang menahan ijazah tanpa dasar hukum "ikatan dinas" yang sah,. Sanksi ini dapat berupa:

- Teguran Tertulis: Sebagai langkah awal jika ditemukan klausul penahanan ijazah dalam perjanjian kerja yang tidak sesuai ketentuan
- Pembatasan Kegiatan Usaha: Jika teguran tidak diindahkan, perusahaan dapat dikenakan pembatasan operasional tertentu.
- Penghentian Sementara Sebagian atau Seluruh Alat Produksi: Untuk memberikan efek jera secara langsung.
- Pencabutan Izin Usaha: Sebagai sanksi administratif tertinggi bagi perusahaan yang secara masif dan berulang melakukan pelanggaran hak asasi pekerja melalui penahanan dokumen pribadi

### 2. Penetapan Denda Administratif yang Signifikan

Merujuk pada temuan bahwa sanksi di tingkat daerah bisa lebih tegas, disarankan agar regulasi nasional menetapkan besaran denda administratif yang harus dibayarkan perusahaan kepada negara atau sebagai kompensasi kepada pekerja. Nilai denda ini harus cukup tinggi agar biaya pelanggaran lebih besar daripada keuntungan "keamanan" yang dicari pengusaha melalui penahanan ijazah tersebut.

### 3. Pemberian Label "Rapor Merah" (Blacklisting)

Kementerian Ketenagakerjaan dapat mengintegrasikan data pelanggaran penahanan ijazah ke dalam sistem Wajib Laporkan Ketenagakerjaan. Perusahaan yang melanggar dapat diberikan label buruk atau *blacklist* dalam akses layanan publik, seperti: Kesulitan dalam pengurusan perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing (jika relevan), Penangguhan pemberian fasilitas insentif dari pemerintah, Publikasi daftar perusahaan yang melakukan praktik tidak adil untuk memberikan sanksi sosial dan meningkatkan transparansi bagi calon pekerja

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku & Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, PHK, dan Pesangon.

Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2025). *Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor No. M/5/HK.04.00/V/2025* Tentang Larangan Penahanan Ijazah dan/atau dokumen pribadi milik pekerja/buruh oleh pemberi kerja: Kemnaker RI.

Republik Indonesia. (KUH Perdata). Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Sagita Dwi Anggraini, *Perlindungan Hukum Pekerja atas Penahanan Ijazah yang Dilakukan Pengusaha* (2022) 2:1 Jurnal Kajian Konstitusi. . 69 – 92 doi: <https://doi.org/10.19184/jkk.v1i3.25599>

Ellora Sukardi, dkk, *Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pemberi Kerja Dalam Perspektif Teori Keadilan Bermartabat* (2021) 20:3 Law Review 300-322 DOI: <<http://dx.doi.org/10.19166/lr.v0i0.3107>>.

Jurnal & Literatur Akademik  
Aminah, S. (2020). *Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di Indonesia*. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Publik*, 7(2), 145-158.

Putri, A. R., & Nugroho, M. (2021). *Analisis praktik penahanan ijazah oleh perusahaan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan*. *Jurnal Hukum Lex Labor*, 5(1), 22-34.

Suryani, D. (2022). *Hak pekerja dan perlindungan hukum atas praktik ketenagakerjaan yang tidak adil*. *Jurnal HAM & Ketenagakerjaan*, 11(3), 75-91.

Fauzan, R. (2021). *Kebebasan bekerja dan pembatasannya menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia*. *Journal of Labor Law Studies*, 3(2), 101-117.

Simanjuntak, P. J. (2019). *Ketentuan hukum ikatan dinas dan penerapannya dalam hubungan kerja*. *Jurnal Ilmiah Hukum Humaniora*, 14(1), 37-48.

ILO. (2017). *Recruitment and Employment Practices: Fair Treatment for Workers*. Geneva: International Labour Organization.

Mahkamah Agung RI. (berbagai putusan kasus hubungan industrial terkait penahanan dokumen pekerja).

Kementerian Ketenagakerjaan RI. (n.d.). *Portal Informasi Ketenagakerjaan*. <https://kemnaker.go.id>

Indonesian Journal of Law and Justice Volume: 1, Number 4, 2024, Hal: 1-10. Analisis Hukum Mengenai Penahanan Ijazah Karyawan oleh Perusahaan