

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN ATAS PENAHANAN IJAZAH OLEH
PERUSAHAAN SETELAH BERAKHIRNYA PERJANJIAN KERJADinda Maharani Safitri¹, Kristina Sulatri², Yudhia Ismail³

Universitas Merdeka Pasuruan

Email : dindamaharani2712@gmail.com¹, kristinasulatri@unmerpas.ac.id²,
yudhiaismail@unmerpas.ac.id³**Abstrak**

Penahanan ijazah merupakan hal yang masih umum ditemui sebagai salah satu persyaratan dalam rekrutmen tenaga kerja. Hal ini dilakukan oleh perusahaan dikarenakan alasan seperti pekerja tidak menjadikan perusahaan tersebut hanya sebagai batu loncatan saja namun untuk berkepanjangan dan seterusnya. Tentunya hal ini menjadikan perdebatan di mana adanya hak pekerja yang dilanggar dalam kegiatan tersebut, yaitu hak untuk mencari pekerjaan yang layak, pula dikarenakan ijazah merupakan salah satu bukti di mana individu tersebut telah menyelesaikan tingkatan pendidikan dan merupakan surat yang berharga. Para pekerja tidak memiliki kebebasan untuk bisa berhenti ataupun keluar dari perusahaan tersebut pada waktu tertentu dikarenakan adanya kontrak kerja yang diajukan oleh perusahaan yang harus diselesaikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan bentuk perlindungan hukum terhadap karyawan atas penahanan ijazah oleh perusahaan serta akibat hukum yang timbul berkaitan dengan penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan setelah berakhirnya perjanjian kerja. Penulis menggunakan penelitian hukum normatif yang merupakan suatu kajian terhadap asas-asas, konsep-konsep, dan aturan-aturan hukum untuk menjawab isu hukum penelitian ini. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Undang-Undang yang dilakukan dengan menelaah Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang ditangani. Kemudian menggunakan pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Berdasarkan analisa hukum yang digunakan, penulis menggunakan asas kepastian hukum yaitu berupa upaya dan dukungan oleh Pemerintah terhadap legalitas penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan setelah berakhirnya perjanjian kerja. Pemerintah harus mendukung penegakan hukum yang dilakukan oleh penegak hukum dengan cara membentuk peraturan-peraturan tidak bertentangan dengan Undang-Undang yang mendiskriminasi para pekerja.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Penahanan Ijazah, Perjanjian Kerja

Abstract

Withholding of diplomas is still common as one of the requirements in the recruitment of workers. This is done by the company for reasons such as workers do not make the company just a stepping stone but for the long term and so on. Of course

Article History

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/CAUSA.v1i2.365

Copyright : Author**Publish by : CAUSA**

This work is licensed
under a [Creative
Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

this creates a debate where there are workers' rights that are violated in these activities, namely the right to find decent work, also because a diploma is one of the proofs that the individual has completed the level of education and is a valuable letter. Workers do not have the freedom to be able to quit or leave the company at a certain time because of the employment contract submitted by the company that must be completed. The purpose of this study is to find out and explain the form of legal protection for employees for the withholding of diplomas by the company and the legal consequences that arise in relation to the withholding of diplomas by the company after the end of the employment agreement. The author uses normative legal research which is a study of the principles, concepts, and legal rules to answer the legal issues of this study. The approach used in this study is the Law approach which is carried out by examining the Law and regulations related to the legal issues being handled. Then using a conceptual approach starting from the views and doctrines that develop in legal science. Based on the legal analysis used, the author uses the principle of legal certainty, namely in the form of efforts and support by the Government for the legality of withholding diplomas carried out by companies after the end of the employment agreement. The government must support law enforcement carried out by law enforcers by forming regulations that do not conflict with laws that discriminate against workers.

Keywords: Legal Protection, Diploma Withholding, Employment Agreement

PENDAHULUAN

Pada rangka menciptakan masyarakat yang adil, makmur, merata, serta sejahtera baik secara spiritual ataupun material, pembangunan nasional dilaksanakan berlandaskan nilai-nilai yang ada pada Pancasila serta UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945). Pekerja memegang peranan krusial sebagai aktor utama dalam mendukung terwujudnya pembangunan tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan suasana ketenagakerjaan yang mampu mendukung perlindungan terhadap hak dan martabat pekerja agar kualitas tenaga kerja terus meningkat. Pengembangan ketenagakerjaan perlu disusun secara sistematis untuk menjamin serta melindungi hak-hak pekerja. Di sisi lain, hal berikut juga harus mampu menciptakan kondisi yang mendukung tumbuhnya dunia usaha, keberlangsungan pemerintahan, serta kesejahteraan masyarakat luas. Maka dari itu, diperlukan sebuah sistem pengaturan yang menyeluruh, meliputi perkembangan mutu sumber daya manusia, meningkatkan daya saing serta produktivitas, penciptaan lapangan kerja baru, serta pembinaan hubungan industrial yang sehat.

Upaya dalam pemenuhan hak-hak dasar setiap pekerja yang dijamin oleh konstitusi merupakan bentuk dari perlindungan hukum. Hal berikut sejalan dengan ketentuan Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan serta hidup yang layak. Perlindungan hukum untuk pekerja mempunyai tujuan dalam memberikan jaminan hak - hak pekerja, persamaan peluang serta tindakan yang sama tanpa terdapat diskriminasi dikarenakan sesuatu untuk menciptakan kesejahteraan pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan yaitu dasar hukum di Indonesia yang menentukan perlindungan terhadap para pekerja.

Salah satu cara untuk menjamin perlindungan hukum untuk pekerja adalah melalui terdapat kontrak kerja dalam hubungan ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 14 menyatakan jika kontrak kerja merupakan kesepakatan pada pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mencakup hak, kewajiban, serta syarat-syarat kerja bagi kedua pihak. Maka, hubungan kerja yang terjalin didasari oleh perjanjian yang mengikat, serta tunduk terhadap ketentuan hukum yang berlaku. Akibatnya, baik pekerja maupun pemberi kerja mempunyai hak serta kewajiban yang saling mengikat satu sama lain. Isu-isu dalam dunia ketenagakerjaan pun menjadi bukti bahwa aspek keadilan dalam hukum ketenagakerjaan memiliki tempat yang penting di tengah masyarakat.¹

Pengelolaan sebuah perusahaan tidak dapat dilepaskan dari peran masyarakat, terutama melalui keterlibatan pengusaha dan pekerja yang menjadi alat sekaligus sasaran untuk menciptakan keseimbangan demi keberlanjutan usaha. Hubungan antara keduanya saling terkait erat dan tidak bisa dipisahkan, sejalan dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila serta peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan tujuan dari UUD NRI Tahun 1945, pemerintah memiliki peran dalam melindungi seluruh rakyat Indonesia dan mendorong tercapainya kesejahteraan umum, yang juga menjadi arah dari pembangunan nasional.

Agar tercapai pembangunan nasional yang adil, merata, serta makmur sebagaimana diamanatkan oleh undang-undang, masyarakat diinginkan dapat berperan penting selaku salah satu unsur utama dalam proses pembangunan nasional. Pembangunan ini bersifat multidimensi dan melibatkan banyak pihak, seperti pekerja, pengusaha, serta pemerintah. Karena itu, pembangunan di bidang ketenagakerjaan perlu dilaksanakan secara menyeluruh melalui kerja sama yang saling menguatkan antar pihak yang terlibat.²

Oleh karena itu, pembinaan hubungan industrial memiliki peran penting sebagai bagian dari pembangunan sektor ketenagakerjaan, terutama dalam penjagaan kestabilan pada perlindungan hak serta peningkatan kesejahteraan secara harmonis. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disusun selaku dasar hukum yang memiliki sejumlah tujuan, yaitu:

1. Mengoptimalkan pemanfaatan tenaga kerja dengan manusiawi serta produktif.
2. Pembuatan peluang kerja yang merata serta tersedia tenaga kerja selaras pada tuntutan pembangunan di tingkat nasional maupun daerah.
3. Menjamin perlindungan bagi para pekerja.
4. Menunjang peningkatan taraf hidup dan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.³

Penelitian ini membatasi fokus pada tujuan pembangunan ketenagakerjaan, yaitu bagaimana tenaga kerja dapat diberdayakan dan dimanfaatkan secara maksimal serta tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaan. Sebagai bagian dari pembangunan nasional, posisi pekerja menjadi aspek penting yang harus mendapat perhatian khusus, terutama terkait perlindungan terhadap hak-hak mereka. Perlindungan hukum terhadap hak pekerja sendiri bertujuan dalam memastikan hak-hak dasar para pekerja yang mempunyai hubungan kerja dengan pemberi kerja tetap terjaga, sebagaimana ditentukan pada Pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, yang menyatakan pentingnya perlindungan demi tercapainya kesejahteraan pekerja. Kenyataannya di lapangan, jumlah tenaga kerja usia produktif jauh lebih besar daripada pada jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia. Situasi ekonomi yang menekan sering kali memaksa para pencari kerja untuk menerima pekerjaan dengan segera untuk pemenuhan keperluan hidup, walau tanpa terdapat jaminan perlindungan hak-hak mereka sebagai pekerja.⁴

¹ Jurnal Advokasi Vol 6, No. 2 (July 2017): 160. "*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Ijazahnya Ditahan Oleh Perusahaan*," Oleh: Agustina Pratiwi

² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2020), hal 9.

³ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2019), hal 22.

⁴ Ibid

Masalah perlindungan hak pekerja hingga kini masih menyisakan banyak persoalan, baik karena kelemahan dalam sistem hukum ketenagakerjaan maupun dari hubungan kerja yang terjalin berdasarkan perjanjian kerja. Perusahaan sebagai pihak pemberi kerja memiliki tanggung jawab hukum yang muncul akibat adanya perjanjian kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, kontrak kerja dijelaskan selaku suatu kesepakatan pada pekerja serta pemberi kerja yang mencakup hak, kewajiban, serta syarat kerja. Oleh karena itulah, hubungan kerja antara keduanya terbentuk dan mengikat secara hukum.

Penahanan ijazah masih menjadi hal yang umum dalam seleksi tenaga kerja sampai sekarang. Tujuan perusahaan melakukan ini adalah agar karyawan tidak sekadar menjadikan perusahaan sebagai batu loncatan, melainkan mau bertahan dan berkembang bersama perusahaan untuk waktu yang lama.⁵ Tentu saja, hal ini memicu perdebatan terkait pelanggaran hak pekerja, terutama hak mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Ijazah dianggap sebagai bukti penting bahwa seseorang telah menuntaskan jenjang pendidikan tertentu, sehingga nilainya sangat berharga. Selain itu, para pekerja tidak leluasa untuk berhenti atau keluar dari perusahaan kapan saja karena adanya perjanjian kerja yang dibuat oleh industry serta perlu terpenuhi selama masa yang sudah disepakati.

Salah satu bentuk pelanggaran yang cukup sering terjadi di dunia kerja adalah penahanan ijazah oleh perusahaan. Contoh nyata dari peristiwa ini dialami oleh Jessica Felania, yang merupakan mantan pegawai dari PT. Arta Boga Cemerlang (ABC), di mana ijazah miliknya tidak dikembalikan oleh pihak perusahaan setelah ia berhenti bekerja.⁶

Jesica Felania mengungkapkan kepada wartawan bahwa saat melamar pekerjaan dan dinyatakan diterima pada tanggal 1 Oktober 2020, pihak perusahaan meminta ijazah aslinya sebagai jaminan. Namun, permasalahan muncul pada Mei 2021 ketika ia dipaksa mengundurkan diri hanya karena satu hari tidak masuk kerja. Setelah keluar, Jesica berupaya meminta kembali ijazah S1 miliknya, tetapi perusahaan justru meminta bayaran sebesar Rp25 juta sebagai pengganti biaya pelatihan dan hal-hal lain. Padahal, pelatihan tersebut hanya berlangsung selama seminggu dan dilakukan di kantor, serta tidak pernah ada kesepakatan tertulis terkait kewajiban biaya pelatihan sebelumnya. Merasa dirugikan, Jesica pun melaporkan kejadian ini ke DPRD Surabaya dan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Meskipun kini ia sudah bekerja di tempat lain dengan menggunakan fotokopi ijazah yang telah dilegalisir universitas, dokumen aslinya masih ditahan oleh PT ABC. Saat ini, Jesica akan dibantu oleh Disnaker Surabaya untuk menyelesaikan masalah tersebut secara internal tanpa perlu membayar untuk menebus ijazahnya.⁷

Kasus penahanan ijazah oleh perusahaan masih marak terjadi di berbagai wilayah di Jawa Timur. Salah satu buktinya disampaikan oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Lumajang, yang tercatat sebanyak enam belas laporan terkait persoalan ketenagakerjaan sepanjang tahun 2022. Di antara laporan tersebut, masih ditemukan aduan terkait praktik menahan ijazah asli selaku bentuk jaminan dalam perjanjian kerja antara pekerja serta pemberi kerja.⁸

Merujuk pada pemaparan yang telah dijelaskan dalam latar belakang, sehingga peneliti tertarik dalam melaksanakan penyusunan skripsi pada judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN ATAS PENAHANAN IJAZAH OLEH PERUSAHAAN SETELAH BERAKHIRNYA PERJANJIAN KERJA”**.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk memahami dan menjelaskan bentuk perlindungan hukum terhadap karyawan atas penahanan ijazah oleh perusahaan. Selanjutnya

⁵ Jurnal Novum 2, no. 4 (Oktober 2017): 5, “*Analisis Yuridis Tentang Penahanan Ijazah Atasan Oleh Pengusaha Akibat Kesalahan Bawahan*,” Oleh : Hanafing Mochammad dan Arianto Nugroho

⁶ <https://portaljtv.com/news/mantan-karyawan-wadul-dewan-terkait-ijazah>, diakses Tanggal 10 Maret 2025

⁷ Ibid

⁸ <https://www.jatimhariini.co.id/jawa-timur/8827798857/penahanan-ijazah-asli-karyawan>. Diakses Tanggal 1 November 2024

untuk memahami dan menjelaskan akibat hukum yang timbul atas penahanan ijazah oleh perusahaan setelah berakhirnya perjanjian kerja.

METODE

Artikel jurnal ini menggunakan metodologi yuridis normatif berdasarkan studi bibliografi sebagai pendekatannya. Dengan pendekatan deduktif, penelitian ini mencapai kesimpulan melalui metode analisis kualitatif dan interpretatif. Informasi yang digunakan berasal dari sumber-sumber sekunder, termasuk dokumen hukum primer seperti UUD NRI Tahun 1945, KUHP, KUHPPerdata, UU Ketenagakerjaan, UU Ciptaker dan PP No. 35 Tahun 2021. Selanjutnya, kami menggunakan bahan hukum sekunder seperti buku yang mengandung prinsip-prinsip hukum dasar serta jurnal atau tesis sebelumnya. Sumber hukum tersier, seperti situs web bentor juga kami manfaatkan sebagai sumber informasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan

Perlindungan hukum diharapkan dapat menjadi gambaran manfaat untuk memperoleh tujuan hukum, salah satunya yaitu pemberian kepastian hukum. Fungsi utama perlindungan hukum ini yaitu dalam pencegahan adanya pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. Secara umum, perlindungan hukum dikelompokkan menjadi dua jenis, yakni perlindungan hukum preventif serta juga perlindungan hukum represif.

Perlindungan hukum preventif berperan dalam menghindari adanya sengketa sejak awal, sementara perlindungan hukum represif berfokus terhadap menyelesaikan dan penanganan permasalahan yang telah terjadi melalui lembaga peradilan. Bersamaan terdapatnya perlindungan hukum tersebut, diinginkan setiap warga negara bisa memperoleh haknya, khususnya dalam hal kesejahteraan dan penghidupan yang layak. Setiap individu diharapkan dapat menjalani kehidupan yang bermartabat dengan penghasilan yang adil dalam hubungan kerja, sehingga harkat dan martabatnya tetap terjaga.⁹

Tindakan tersebut dilaksanakan dikarenakan terdapat kaitan yang berlandaskan pada asas kebebasan dalam perjanjian, serta mempunyai karakteristik khusus yang disebut *contractus sui generis*, yakni unsur istimewa yang terdapat dalam perjanjian campuran. Hal berikut terkait erat pada asas kebebasan berkontrak karena dalam perjanjian khusus terdapat berbagai paham dan aturan yang berbeda-beda. Pemerintah secara langsung menciptakan perlindungan hukum secara preventif agar masyarakat memahami dasar hukum dan hak-hak yang mereka miliki. Perlindungan ini bertujuan untuk menghindari pelanggaran yang mungkin dilaksanakan oleh pengusaha sebagai pemberi kerja, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah tentang PKWT, serta aturan mengenai perlindungan hukum, pengupahan, dan kesejahteraan pekerja. Semua ini dilakukan demi terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan baik.¹⁰

Pemerintah memberikan perlindungan hukum secara preventif untuk perlindungan hak-hak para pegawai. Perlindungan ini bertujuan agar perusahaan tidak melakukan pelanggaran terhadap hak tersebut. Salah satu wujud perlindungan tersebut yaitu melewati perjanjian kerja. Hal berikut diatur pada Pasal 52 UU No. 13 mengenai Ketenagakerjaan yang menjelaskan jika:

(1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan para pihak;
- b. keahlian atau kesanggupan dalam melaksanakan kegiatan hukum;

⁹ Dina Agustin and Dipo Wahjoeono, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Permintaan Ijazah Asli Oleh Perusahaan Sebagai Jaminan," *Bureaucracy Journal* Vol. 3, no. 1 (April 2023)

¹⁰ Ibid

- c. kenyataan dari pekerjaan yang disepakati;
 - d. fakta bahwa pekerjaan tersebut tidak berlawanan pada hukum, moral, atau ketertiban umum yang ada.
- (2) Perjanjian kerja yang tidak selaras pada ketentuan seperti yang dituju dalam ayat (1) huruf a serta huruf b bisa dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang tidak selaras pada ketentuan seperti dituju dalam ayat (1) huruf c serta huruf d batal demi hukum.¹¹

Berdasarkan pasal tersebut memuat asas keseimbangan, penulis dapat menyimpulkan sesuai dengan perlindungan preventif pemerintah dalam pencegahan pelanggaran yang dilaksanakan oleh para pihak perjanjian kerja tersebut. Asas keseimbangan yang dimaksud yakni kepentingan pekerja, pelaku usaha, serta pemerintah pada arti materiil ataupun spiritual.

Meski demikian, masih ada praktik penahanan ijazah oleh pengusaha yang posisinya lebih kuat daripada pekerja. Padahal, menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, posisi antara pekerja dan pemberi kerja haruslah seimbang dalam pembangunan nasional. Maka, sangat penting untuk menyakinkan hak pekerja, termasuk hak untuk menguasai ijazahnya sendiri, tetap terlindungi dengan baik.

Perlindungan hukum yang bersifat represif berfokus pada penerapan sanksi kepada pelaku jika terbukti melanggar aturan yang berlaku. Inti dari perlindungan hukum jenis ini adalah penegakan hukum itu sendiri, karena hukum dianggap berhasil ditegakkan bila sanksi bisa diberlakukan saat terjadi pelanggaran. Hakim memiliki kewenangan untuk mencegah ketidakadilan yang mungkin timbul akibat pelanggaran tersebut.

Dalam ranah hukum perjanjian, kewenangan hakim termasuk kemampuan untuk mengurangi atau bahkan menghapus kewajiban kontraktual dalam perjanjian yang dirasa tidak adil. Hal berikut selaras pada tujuan hukum secara umum, yaitu mewujudkan keadilan. Oleh karena itu, isi dari hukum maupun kontrak harus mencerminkan nilai-nilai keadilan dan keputusan yang terdapat di masyarakat.

Contohnya, pada kasus penahanan ijazah, pekerja yang merasa rugi dan terjadi permasalahan kaitan industrial mampu menyelesaikan masalahnya secara hukum selaras pada Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mereka memiliki beberapa pilihan, termasuk melakukan penyelesaian melalui mekanisme Alternative Dispute Resolution (ADR) seperti penyelesaian bipartit, mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.

"Penggelapan yang dilakukan oleh orang yang menguasai barang itu karena hubungan kerja atau karena penggeledahan atau karena menerima upah untuk itu, diancam menggunakan pidana penjara paling lama 5 tahun," bunyi Pasal 374 KUHP yang memberi hak kepada pekerja untuk melakukan perbuatan pidana dalam keadaan tersebut.

Menurut pasal tersebut, seorang pengusaha bisa dikenai hukuman penjara hingga maksimal 5 tahun. Salah satu faktor yang memperberat hukuman adalah ketika barang tersebut berada dalam kendali pelaku. Hal ini terjadi karena:

1. Terciptanya hubungan kerja;
2. Mata pencaharian/profesi; serta
3. Mendapatkan gaji karena pekerjaan itu.

Adanya penguasaan ijazah termasuk dalam unsur yang pertama yakni adanya hubungan kerja. Jadi, pengusaha dikatakan menggelapkan benda (ijazah) tersebut karena adanya hubungan kerja. Jika seorang pekerja merasa dirugikan akibat penahanan ijazah oleh pengusaha, tetapi tidak terjadi perselisihan hubungan industrial, maka pekerja tersebut bisa mengambil langkah hukum. Langkah yang bisa ditempuh yaitu pengajuan gugatan ke pengadilan umum. Hal berikut dilandasi dalam Pasal 1365 KUH Perdata yang

¹¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

menyebutkan jika masing-masing tindakan melanggar hukum yang memunculkan kerugian terhadap pihak lain, wajib untuk memberikan ganti rugi atas kerugian tersebut.

Berikut penjelasan unsur-unsur tindakan melawan hukum berlandaskan Pasal 1365 KUH Perdata terkait penahanan ijazah karyawan oleh perusahaan :

a) Unsur melawan hukum

Segala sesuatu yang melanggar hukum, moralitas, atau ketertiban umum dianggap ilegal atau dilarang. Perjanjian dapat dibatalkan jika melanggar hak asasi manusia, seperti ketika perusahaan menahan ijazah. Hal ini karena perjanjian tersebut batal untuk hukum serta melewati hak asasi manusia.

b) Unsur kesalahan

Setiap orang mempunyai hak pada kebebasan serta hak atas kepemilikan, mencakup dokumen pribadi seperti ijazah. Dokumen pendidikan ini merupakan hak pribadi yang tidak dapat dirampas atau ditahan tanpa alasan yang sah sesuai hukum. Perjanjian yang memuat klausul penahanan ijazah masuk dalam unsur kesalahan. Perjanjian tersebut merupakan perjanjian yang dilarang karena karyawan berada dalam posisi tekanan atau paksaan. Asas itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian tersebut tidak terwujud karena tujuan penahanan ijazah dilaksanakan umumnya dikarenakan industri tersebut tidak ingin menjadi batu loncatan supaya kemajuan industri tidak tertinggal.

c) Unsur kerugian

Tidak hanya merugikan secara materiil, praktik penahanan ijazah ini juga berdampak merugikan secara moral untuk pegawai. Mereka kehilangan akses atas dokumen pribadi yang merupakan bukti sah dari pendidikan dan keahlian yang mereka peroleh. Dalam kasus yang dijabarkan penulis sebelumnya, perusahaan bahkan meminta tebusan sebesar Rp. 25.000.000 (Dua puluh lima juta rupiah) untuk pengembalian ijazah yang seharusnya menjadi hak karyawan.

d) Unsur hubungan sebab akibat

Perjanjian kerja seharusnya bersifat adil dan tidak sepihak. Jaminan yang diwajibkan oleh perusahaan harus berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, bukan paksaan. Jika penahanan ijazah dilakukan tanpa persetujuan yang jelas dan tertulis, hal berikut bisa diasumsikan melawan hukum dan merugikan pihak karyawan.

Unsur-unsur yang dilanggar dalam Perbuatan melawan hukum pada Pasal 1365 KUH Perdata :

- 1) Berlawanan terhadap kewajiban hukum si pelaku.
- 2) Berlawanan pada hak subjektif orang lain.
- 3) Berlawanan kesusilaan.
- 4) Berlawanan pada kepatutan, ketelitian serta kehati-hatian.

Penahanan ijazah oleh perusahaan melanggar poin 2 dan 4 karena hal tersebut bertentangan dengan hak pribadi pekerja serta berlawanan pada prinsip kepatutan, kehati-hatian, serta ketelitian. Oleh sebab itu, sudah menjadi kewajiban pengusaha untuk memberikan kompensasi atas hak yang telah dirampas akibat penahanan ijazah tersebut, selaras pada ketentuan aturan undang-undang yang ada.

Tindakan perusahaan yang menahan ijazah karyawan berpotensi merugikan hak-hak karyawan, karena dokumen penting tersebut sebenarnya harus berada langsung dalam kendali pemiliknya, yakni karyawan yang bersangkutan. Jika ditemukan adanya unsur paksaan dalam perjanjian tersebut, maka perjanjian itu dapat dibatalkan, seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya. Penahanan ijazah juga menyebabkan kerugian bagi karyawan karena membatasi kebebasan pemilik ijazah, mengurangi semangat kerja, serta pada akhirnya mampu melemahkan kinerja serta produktivitas pegawai tersebut.

Kemudian, jika dikaitkan dengan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor: M/5/HK.04/V/2025, penahanan ijazah sudah secara tegas dilarang. Sementara itu, perjanjian kerja hendaklah tunduk pada syarat sah perjanjian, hal yang tidak dilarang. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor: M/5HK.04/V/2025 memuat :

1. Pengusaha dilarang meminta dan/atau menolak untuk menerima ijazah dan/atau dokumen pribadi pekerja selaku jaminan pekerjaan. Dokumen asli pribadi tersebut meliputi paspor, sertifikat kompetensi, akta kelahiran, surat nikah, serta surat kepemilikan kendaraan bermotor.
2. Pengusaha dilarang untuk mencampuri usaha pekerja/buruh dalam mendapatkan serta memperoleh pekerjaan yang lebih baik.
3. Ketentuan dalam perjanjian kerja harus dibaca dan dipahami dengan saksama oleh calon pekerja/buruh maupun pekerja/buruh yang sudah bekerja, terutama jika terdapat klausul yang mengharuskan penyerahan dokumen pribadi dan/atau ijazah sebagai jaminan pekerjaan.
4. Ketentuan-ketentuan berikut ini hanya dapat digunakan apabila terdapat kepentingan mendadak yang dengan hukum dapat dibenarkan dalam meminta penyerahan ijazah dan/atau sertifikat kompetensi pekerja/buruh terhadap pengusaha:
 - a. Pemberi kerja membiayai pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk memperoleh ijazah dan/atau sertifikat kompetensi sesuai dengan perjanjian kerja yang sah;
 - b. Pemberi kerja harus memberikan jaminan keamanan ijazah dan/atau sertifikat kompetensi yang disimpan serta memberikan ganti rugi terhadap pekerja apabila ijazah dan/atau sertifikat kompetensi tersebut, rusak maupun hilang.

Jadi, menyepakati penahanan ijazah dalam bentuk perjanjian kerja hendaklah dilihat kembali apakah ada penyalahgunaan keadaan atau kedudukan yang tidak seimbang pada pekerja dengan pemberi kerja. Selain itu, telah jelas bahwa penahanan ijazah menjadi suatu sebab yang terlarang berdasarkan SE Menaker No. M/5/HK.04.00/V/2025, kecuali pada kondisi tertentu dengan syarat tertentu.

B. Akibat Hukum Yang Timbul Berkaitan dengan Penahanan Ijazah Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Setelah Berakhirnya Perjanjian Kerja

Dari kasus yang dijelaskan di bagian latar belakang, terlihat bahwa para pengusaha berusaha menyusun perjanjian kerja dengan berpedoman pada asas kebebasan berkontrak serta asas itikad baik agar hak-hak pekerja dan pengusaha dapat seimbang. Namun, karena adanya kebebasan dalam membuat kontrak, seringkali pengusaha menyusun perjanjian yang lebih menguntungkan pihak mereka sendiri. Hal ini kadang membuat mereka lupa memasukkan klausul atau syarat dalam kontrak yang tidak boleh berlawanan pada ketertiban umum, norma kesusilaan, maupun aturan undang-undang seperti misalnya penahanan ijazah milik pekerja. Oleh sebab itu, pengusaha seharusnya juga menerapkan asas itikad baik untuk membuat kontrak tersebut. Tindakan menahan ijazah berikut jelas bertentangan dengan Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 yang sudah penulis jelaskan sebelumnya.

Terdapat perilaku penahanan ijazah yang dilaksanakan oleh industri pada pegawai apabila dicermati maka tindakan tersebut tidak dibenarkan secara hukum karena melewati hak-hak dasar individu. Pasal 28D Ayat (2) UUD NRI 1945 menyebutkan jika masing-masing orang memiliki hak dalam bekerja serta mendapatkan upah serta perlakuan yang adil serta layak pada hubungan kerja. Penahanan ijazah tanpa dasar hukum yang kuat dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap hak-hak tersebut.

Pengusaha menahan ijazah para pekerja pada alasan supaya mereka tidak menggunakan industri selaku langkah awal dalam mencari pekerjaan lain. Karena apabila banyak pekerja yang mengundurkan diri, pengusaha merasa dirugikan. Oleh sebab itu,

penahanan ijazah dilakukan sebagai bentuk antisipasi dari pihak perusahaan. Namun, tindakan ini sebenarnya bertentangan dengan hak pekerja, yakni mendapatkan peluang dalam memperoleh pekerjaan yang lebih baik.¹²

Dilihat dari sisi peraturan, Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 belum mengatur dengan eksplisit terkait penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan. Hal ini tentu menimbulkan kebingungan bagi pekerja yang ijazahnya ditahan, karena belum ada payung hukum yang jelas yang melindungi mereka apabila terjadi masalah terkait dokumen yang diserahkan ke industri. Karena tidak adanya aturan yang tegas, pengusaha sebagai pemberi kerja cenderung bisa dengan leluasa menahan ijazah selaku syarat untuk diterimanya pekerja di industri tersebut. Kebebasan ini muncul dikarenakan pengusaha mempunyai hak untuk membuat perjanjian berdasarkan prinsip kebebasan berkontrak.¹³

Menurut Pasal 1338 KUH Perdata yang menyebutkan bahwa terdapat kebebasan berkontrak bukan berarti tidak ada pembatasan dan juga bertentangan pada ketertiban umum serta kesusilaan, seperti yang ditentukan pada klausula tentang sebab yang terlarang pada Pasal 1337 KUH Perdata, maka terdapat kebebasan berkontrak perlu didasarkan itikad baik para pihak yang membuat kontrak.¹⁴

Menurut Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjamin kehidupan yang baik untuk seluruh rakyat Indonesia, penolakan pengusaha dalam memberikan ijazah merupakan pelanggaran terhadap asas-asas hak asasi manusia. Tindakan pengusaha yang menolak memberikan ijazah tersebut tentu saja telah menghilangkan kesempatan untuk pekerja dalam mendapatkan upah yang layak dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya. Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 mengenai Hak Asasi Manusia yang menyebutkan jika masing-masing orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup, dan meningkatkan taraf hidupnya, memperjelas ketentuan tersebut. Ini berarti bahwa setiap orang berhak atas pengembangan dan pemeliharaan kehidupan mereka. Pekerja mungkin merasa sulit untuk mencapai hak-hak mereka jika pemilik bisnis menahan ijazah mereka.¹⁵

Pasal-pasal ini secara tegas menyatakan bahwa setiap karyawan mempunyai kebebasan untuk memilih pekerjaan mereka sendiri dan melarang segala pelanggaran hak-hak mereka atas dasar:

- 1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 5 menyatakan jika semua pekerja, termasuk penyandang disabilitas, memiliki hak serta peluang yang sama dalam memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang lebih baik, tanpa melihat jenis kelamin, ras, suku, dan karakteristik lainnya.
- 2) Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menegaskan jika pekerja mempunyai hak atas pekerjaan yang layak baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Dengan tidak langsung, hal ini menandakan jika pekerja memiliki hak hukum untuk mendapatkan pekerjaan yang baik.
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu pada Pasal 58. Hal ini disebabkan karena pengusaha belum beritikad baik terhadap keadaan hubungan kerja pekerja/buruh dalam pemberian hak-hak pekerja/buruh secara lebih manusiawi serta pemberian kepastian hukum.

Berdasarkan uraian di atas mengenai ketetapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha yang tidak memberikan surat kepercayaan kepada pekerjanya menyebabkan masyarakat menjadi kurang memiliki mobilitas dan sulit untuk memperoleh penghidupan yang layak.

¹² Sagita Dwi Anggraini, "Perlindungan Hukum Pekerja Atas Penahanan Ijazah Yang Dilakukan Pengusaha," *Jurnal Kajian Konstitusi* Vol. 2, no. 1 (2022)

¹³ Ibid

¹⁴ Ibid

¹⁵ Ibid

Secara umum, proses penyelesaian sengketa terbagi menjadi dua jenis jalur, yakni jalur melewati pengadilan (*litigation*) serta jalur di luar pengadilan (*non litigation*). Jalur *litigation* ini yaitu upaya menyelesaikan permasalahan yang mengkaitkan lembaga pengadilan sebagai pihak yang mengurus penyelesaiannya. Sementara itu, jalur *non litigation* adalah penyelesaian sengketa yang dilakukan tanpa melibatkan pengadilan.

Adapun penyelesaian secara *litigation*, para pihak dalam perjanjian kerja dapat menggugat melewati peradilan yang terdapat dalam lingkungan peradilan umum. Para pihak menyelesaikan permasalahan tersebut melewati jalur pengadilan. Namun, dalam pembahasan skripsi penulis mengenai kasus Jessica Felania dengan PT Arta Boga Cemerlang (PT ABC) tersebut penyelesaiannya adalah melalui jalur *non litigation* yakni dengan menggunakan mediasi yang dibantu pihak Disnaker.

Hasilnya, setelah mediasi dilakukan pihak Disnaker Surabaya dengan pihak PT Arta Boga Cemerlang, akhirnya ijazah milik Jessica Felania diserahkan kepadanya. Jessica mendapatkan ijazah miliknya tersebut tanpa harus menebus uang ganti rugi yang sebelumnya diminta perusahaan sebanyak Rp. 25.000.000 (dua puluh lima juta rupiah).

Alternatif penyelesaian sengketa diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 mengenai Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Antara arbitrase dan penyelesaian sengketa alternatif, undang-undang ini menawarkan interpretasi yang berbeda. Arbitrase yaitu proses menyelesaikan masalah perdata yang berlangsung di luar pengadilan normal dan dilandasi dalam kontrak arbitrase tertulis antara pihak-pihak yang terlibat. Di sisi lain, penyelesaian sengketa alternatif yaitu sistem penyelesaian perselisihan maupun konflik pada metode yang diputuskan oleh para pihak dan dilakukan di luar pengadilan melalui evaluasi ahli, mediasi, konsiliasi, negosiasi, atau konsultasi. Undang-Undang alternatif penyelesaian sengketa ini menjadi landasan normatif diakuinya menyelesaikan permasalahan di luar pengadilan (*non litigation*).

Jalan keluar dalam menyelesaikan permasalahan dimaksudkan menjadi salah satu cara penyelesaian sengketa yang lebih efisien. Selain itu, alternatif penyelesaian sengketa selaku usaha awal serta pengendalian jalur pengadilan selaku upaya akhir untuk penyelesaian permasalahan.

Akibat hukum penahanan ijazah oleh perusahaan yakni perusahaan dapat diberikan sanksi berdasarkan Pasal 190 UU No. 13 Tahun 2003 yang berbentuk :

- a. Teguran;
- b. Peringatan tertulis;
- c. Pembatasan aktivitas usaha;
- d. Pembekuan aktivitas usaha;
- e. Pembatalan persetujuan;
- f. Pembatalan pendaftaran;
- g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
- h. Pencabutan ijin.

Penahanan ijazah merupakan pelanggaran norma ketenagakerjaan. Dalam aturan lain yakni Perda Provinsi Jawa Timur penahanan ijazah dilarang, perusahaan akan mendapatkan sanksi berdasarkan Pasal 79 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Mengenai Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang menyebutkan :

(1) Setiap orang yang melawan ketentuan Pasal 35 ayat (2) serta ayat (3), Pasal 42 serta Pasal 72 ayat (1) dipidana pada pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan maupun denda paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

Pada penulisan karya ilmiah ini, penahanan ijazah bukan hanya persoalan hukum, melainkan juga isu moral dan keadilan sosial. Setiap individu berhak atas dokumen pribadinya, dan tidak ada alasan yang sah bagi pihak mana pun, termasuk perusahaan, untuk merampas hak tersebut tanpa dasar hukum yang kuat dan proporsional. Praktik semacam

ini harus dihentikan, dan perlindungan bagi pekerja harus terus diperkuat demi menciptakan keseimbangan antara hak pekerja dan kewajiban perusahaan.

KESIMPULAN

1. Perlindungan hukum preventif serta represif yaitu dua jenis perlindungan hukum yang tersedia bagi karyawan yang ijazahnya ditahan oleh perusahaan. Penahanan ijazah bisa dicegah melewati perlindungan hukum internal yang disetujui secara konsensual oleh kedua belah pihak. Gugatan hukum dapat diajukan di pengadilan umum berdasarkan Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sementara pihak yang bersengketa dapat memilih untuk menempuh jalur pengadilan hubungan industrial atau *Alternative Dispute Resolutions* saat berada di bawah perlindungan hukum yang bersifat memaksa.
2. Akibat hukum yang timbul berhubungan pada penahanan ijazah yang dilaksanakan oleh instansi setelah berakhirnya perjanjian kerja yakni berakibat hukum adanya penyelesaian secara *litigation*, para pihak dalam perjanjian kerja dapat menggugat melewati peradilan yang berada dalam lingkungan peradilan umum. Para pihak menyelesaikan permasalahan tersebut melalui jalur pengadilan. Dalam pembahasan skripsi penulis mengenai kasus Jessica Felania dengan PT Arta Boga Cemerlang (PT ABC) tersebut penyelesaiannya adalah melalui jalur *non litigation* yakni dengan menggunakan mediasi yang dibantu pihak Disnaker.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Asyhadie, Zaeni dkk, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia*, Kencana, Jakarta
- Khakim, Abdul, 2020, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Erwin, Muhammad. 2011. *Filsafat Hukum Refleksi Kritis terhadap Hukum*. Rajawali Press. Jakarta.
- Fuady, Munir. 2010. *Dinamika Teori Hukum*. Ghalia Indonesia. Bogor.

PERATURAN

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Pidana
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan
- Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/5/HK.04.00/V/2025

JURNAL

- Jurnal Novum 2, no. 4 (Oktober 2017): 5, "*Analisis Yuridis Tentang Penahanan Ijazah Atasan Oleh Pengusaha Akibat Kesalahan Bawahan*," Oleh : Hanafing Mochammad dan Arianto Nugroho
- Dina Agustin and Dipo Wahjoeono, "*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Permintaan Ijazah Asli Oleh Perusahaan Sebagai Jaminan*," *Bureaucracy Journal* Vol. 3, no. 1 (April 2023)

Jurnal Advokasi Vol 6, No. 2 (July 2017): 160. "***Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Ijazahnya Ditahan Oleh Perusahaan,***" Oleh: Agustina Pratiwi

WEBSITE

<https://portaljtv.com/news/mantan-karyawan-wadul-dewan-terkait-ijazah>, diakses Tanggal 10 Maret 2025

<https://www.jatimhariini.co.id/jawa-timur/8827798857/penahanan-ijazah-asli-karyawan>.
Diakses Tanggal 1 November 2024