

**LITERATURE ANALYSIS: DETENTION OF DIPLOMAS AS A FORM OF HUMAN RIGHTS VIOLATIONS IN THE INDONESIAN LABOR SECTOR****Risalatul Dinda Maulidah<sup>1</sup>, Nugroho Dwi Yulianto<sup>2</sup>**<sup>1,2</sup>Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Universitas PGRI Wiranegara,  
Jl. Ki Hajar Dewantara No. 27-29 Kota Pasuruan, Indonesia[risalatuldinda@gmail.com](mailto:risalatuldinda@gmail.com)**Abstrak**

Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan hak dasar yang harus dijamin oleh negara, termasuk dalam sektor ketenagakerjaan. Salah satu bentuk pelanggaran HAM yang masih sering terjadi di Indonesia adalah penahanan ijazah oleh perusahaan. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis praktik penahanan ijazah sebagai bentuk pelanggaran HAM berdasarkan literatur dan regulasi yang berlaku di Indonesia. Dengan menggunakan pendekatan studi literatur, penelitian ini meninjau Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, serta laporan dari Komnas HAM dan Lembaga Bantuan Hukum. Hasil kajian menunjukkan bahwa penahanan ijazah tanpa persetujuan sah dari pekerja melanggar hak atas kebebasan pribadi, hak atas pekerjaan, hak atas pendidikan, dan hak atas perlindungan dari diskriminasi. Praktik ini juga bertentangan dengan prinsip kesetaraan dan keadilan dalam hubungan kerja, serta dapat berdampak negatif terhadap mobilitas karier dan kesejahteraan psikologis pekerja. Sayangnya, penegakan hukum terhadap pelanggaran ini masih lemah dan belum menjadi fokus utama dalam kebijakan ketenagakerjaan nasional. Penelitian ini merekomendasikan penguatan regulasi, sosialisasi hak pekerja, serta pengawasan ketat terhadap perusahaan yang menjalankan praktik ini. Artikel ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan yang lebih responsif terhadap perlindungan HAM di dunia kerja.

**Kata kunci:** Penahanan Ijazah, Pelanggaran HAM, Ketenagakerjaan.

**Article History:**

Received: July 2025

Reviewed: July 2025

Published: July 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/).

**1. PENDAHULUAN**

Hak asasi manusia adalah prinsip universal yang mendasari martabat, kebebasan, dan keadilan setiap individu. Dalam konteks dunia kerja, hak asasi manusia menjadi sorotan utama, terutama ketika berbicara tentang praktik-praktik yang dapat mempengaruhi keseimbangan antara kepentingan bisnis dan hak individu. Hak individu untuk mendapatkan pekerjaan merupakan salah satu prinsip dasar dalam masyarakat yang adil dan inklusif. Penahanan ijazah oleh perusahaan merupakan praktik yang masih marak di sektor ketenagakerjaan Indonesia, terutama di industri manufaktur, perkebunan, dan *outsourcing*. Praktik ini sering digunakan sebagai jaminan untuk mencegah pekerja mengundurkan diri atau untuk menjamin kepatuhan terhadap kontrak kerja.

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan perusahaan atau pemberi kerja yang termuat syarat-syarat hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya dibuat untuk mencegah terjadinya perselisihan atau sengketa yang dapat terjadi antara para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja yakni pihak pertama (perusahaan) dan pihak kedua (karyawan). Di dalam perjanjian kerja diletakkan segala hak dan kewajiban secara timbal balik antara pengusaha dan pekerja. Kedua belah pihak dalam melaksanakan hubungan kerja telah terikat pada kesepakatan di dalam perjanjian kerja maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Namun, tindakan ini melanggar hak asasi manusia, khususnya hak atas kebebasan memilih pekerjaan (Pasal 27 UU No. 39/1999 tentang HAM) dan hak atas pendidikan (Deklarasi Universal HAM Pasal 26). Selain itu, penahanan ijazah bertentangan dengan Pasal 65 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjamin kebebasan pekerja. Laporan dari Komnas HAM (2018) dan LBH Jakarta (2020) menunjukkan bahwa praktik ini tidak hanya membatasi mobilitas pekerja, tetapi juga menimbulkan tekanan psikologis dan menghambat akses terhadap pendidikan lanjutan. Meskipun demikian, penegakan hukum terhadap pelanggaran ini masih minim, dan literatur yang mengkaji aspek yuridisnya secara mendalam masih terbatas

Artikel ini bertujuan untuk melakukan analisis literatur guna mengidentifikasi pelanggaran HAM dalam kasus penahanan ijazah dari perspektif hukum nasional, serta mengevaluasi efektivitas regulasi yang ada. Dengan mengintegrasikan tinjauan terhadap UU Ketenagakerjaan, konvensi ILO, dan laporan empiris, studi ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan untuk memperkuat perlindungan HAM pekerja di Indonesia. Kontribusi artikel ini adalah memperkaya wacana akademik dan praktis tentang penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam membahas isu penahanan ijazah sebagai bentuk pelanggaran hak asasi manusia (HAM) di sektor ketenagakerjaan, penting untuk memahami posisi hukum dan teori-teori yang melingkupi baik konsep HAM secara umum maupun praktik ketenagakerjaan secara khusus. Tinjauan literatur ini memaparkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan, baik dari sisi normatif hukum HAM maupun dari segi praktik hubungan kerja yang menjadi ranah pelanggaran.

Nasution (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Penyelesaian Kasus Pelanggaran HAM Berat melalui Pengadilan Nasional dan Internasional serta Komisi Kebenaran dan Rekonsiliasi”, membahas secara mendalam mekanisme penyelesaian pelanggaran HAM melalui jalur nasional dan internasional. Meskipun fokus utama kajiannya adalah pada pelanggaran HAM berat, kontribusi tulisan ini sangat signifikan sebagai kerangka awal dalam memahami bahwa pelanggaran hak asasi, sekecil apa pun bentuknya, memiliki saluran hukum yang dapat digunakan untuk menyelesaikannya. Konsep ini menjadi penting dalam menganalisis praktik penahanan ijazah, yang walaupun sering kali dianggap bagian dari dinamika hubungan kerja, sebenarnya dapat dikaji sebagai bentuk pelanggaran terhadap hak fundamental pekerja.

Senada dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Begem, Qamar, dan Baharuddin (2019) dalam artikelnya “Sistem Hukum Penyelesaian Pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) Berat Melalui Mahkamah Pidana Internasional”, memperjelas bagaimana sistem hukum internasional dapat menangani pelanggaran HAM berat melalui Mahkamah Pidana Internasional. Penelitian ini memperluas cakrawala pemikiran bahwa pelanggaran HAM bukan semata domain domestik, tetapi juga memiliki relevansi global. Walaupun konteks kajian ini berada pada tingkat pelanggaran berat, penekanan terhadap pentingnya tanggung jawab hukum dan keadilan global menegaskan bahwa perlindungan terhadap hak individu harus menjadi perhatian bersama, termasuk dalam ranah ketenagakerjaan.

Wajdi dan Imran (2022) dalam tulisan mereka “Pelanggaran Hak Asasi Manusia dan Tanggung Jawab Negara terhadap Korban”, membahas secara eksplisit tentang tanggung jawab negara dalam menjamin pemenuhan hak-hak asasi manusia dan memberikan perlindungan terhadap korban pelanggaran. Artikel ini relevan untuk menggarisbawahi peran negara sebagai pelindung hak warga negaranya, termasuk hak-hak pekerja. Dalam konteks penahanan ijazah oleh pemberi kerja, negara seharusnya hadir tidak hanya sebagai regulator, tetapi juga sebagai pengawas dan penegak hukum agar tidak terjadi pelanggaran hak milik dan kebebasan bekerja yang dijamin oleh konstitusi dan norma HAM.

Lebih spesifik lagi, tulisan oleh Vijayantera (2017) yang berjudul “Penahanan Ijazah Asli Pekerja dalam Hubungan Kerja sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak”, membahas langsung praktik penahanan ijazah dalam hubungan kerja. Dalam artikelnya, Vijayantera menyoroti bahwa penahanan ijazah tidak dapat dibenarkan meskipun dilakukan atas dasar kesepakatan dalam kontrak kerja. Hal ini disebabkan karena adanya ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pemberi kerja. Analisis ini sangat relevan dengan fokus utama artikel karena mengidentifikasi bahwa praktik penahanan ijazah bertentangan dengan prinsip kebebasan berkontrak yang sehat, dan dapat dikategorikan sebagai bentuk pemaksaan yang merugikan salah satu pihak, yakni pekerja.

Dukungan terhadap pandangan tersebut juga ditemukan dalam penelitian oleh Jaya, Dewi, dan Ujianti (2021) yang berjudul “Akibat Hukum Penahanan Ijazah oleh Badan Usaha Ditinjau dari Perspektif Hukum Perjanjian”. Penelitian ini mengkaji akibat hukum yang timbul dari praktik penahanan ijazah dan menegaskan bahwa tindakan tersebut bertentangan dengan prinsip keadilan dalam perjanjian kerja. Selain itu, penahanan ijazah oleh pemberi kerja dianggap sebagai pelanggaran terhadap hak milik pekerja, yang secara hukum dapat dimintakan pertanggungjawaban. Penelitian ini menjadi bukti empiris dan yuridis bahwa penahanan ijazah bukan hanya sekadar persoalan administratif atau internal, melainkan sudah masuk pada ranah pelanggaran hak.

Melalui literatur-literatur di atas, dapat disimpulkan bahwa praktik penahanan ijazah oleh pemberi kerja merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak asasi manusia, khususnya hak atas kepemilikan dan kebebasan bekerja. Kajian normatif dari sisi hukum HAM memberikan dasar teoretik yang kuat bahwa hak-hak pekerja adalah bagian dari HAM yang wajib dilindungi oleh negara dan masyarakat. Sementara itu, literatur spesifik yang membahas langsung praktik penahanan ijazah menguatkan bahwa tindakan ini tidak memiliki dasar hukum yang sah, serta merugikan dan mendiskriminasi posisi pekerja dalam hubungan kerja.

Dengan demikian, keseluruhan tinjauan ini memperkuat argumentasi bahwa penahanan ijazah oleh pemberi kerja dapat diposisikan sebagai pelanggaran HAM di sektor ketenagakerjaan Indonesia, dan perlu ditindak secara tegas baik oleh hukum nasional maupun oleh mekanisme perlindungan HAM yang tersedia.

### 3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi pustaka (*library research*), yakni metode penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah dan menganalisis sumber-sumber tertulis yang relevan dengan topik kajian. Studi pustaka merupakan metode yang lazim digunakan dalam penelitian hukum normatif, di mana data diperoleh melalui penelaahan dokumen atau literatur hukum, baik berupa buku, jurnal ilmiah, peraturan perundang-undangan, maupun putusan pengadilan.

Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis praktik penahanan ijazah oleh pemberi kerja dalam sektor ketenagakerjaan Indonesia sebagai bentuk pelanggaran hak asasi manusia. Oleh karena itu, metode studi pustaka dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menelusuri berbagai pandangan teoretis, yuridis, serta prinsip-prinsip HAM yang termuat dalam dokumen dan literatur ilmiah yang telah diterbitkan sebelumnya.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dari lima sumber utama yang terdiri dari artikel jurnal ilmiah yang relevan dengan tema pelanggaran HAM, sistem hukum ketenagakerjaan, serta permasalahan penahanan ijazah oleh pemberi kerja. Kelima sumber tersebut antara lain:

- 1) Nasution (2018) yang membahas penyelesaian pelanggaran HAM melalui mekanisme nasional dan internasional.
- 2) Begem, Qamar, & Baharuddin (2019) yang menelaah yurisdiksi internasional terhadap pelanggaran HAM berat.
- 3) Wajdi & Imran (2022) yang menekankan tanggung jawab negara terhadap korban pelanggaran HAM.
- 4) Vijayantera (2017) yang secara khusus membahas penahanan ijazah dalam hubungan kerja; dan
- 5) Jaya, Dewi, & Ujianti (2021) yang meninjau akibat hukum penahanan ijazah dari sudut pandang hukum perjanjian.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, di mana penulis berupaya mendeskripsikan secara sistematis isi dari berbagai literatur tersebut, kemudian menganalisisnya untuk menemukan hubungan, relevansi, serta implikasi hukum dari praktik penahanan ijazah terhadap prinsip-prinsip HAM. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi (*content analysis*), yaitu dengan menelaah substansi teks dari setiap literatur untuk mengidentifikasi argumen, pandangan hukum, dan landasan normatif yang mendukung kajian.

Adapun sumber data sekunder lain seperti undang-undang ketenagakerjaan, konvensi internasional tentang HAM, serta regulasi terkait hubungan industrial juga digunakan untuk melengkapi analisis agar dapat memberikan gambaran yang komprehensif terhadap isu yang dikaji.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Ijazah adalah dokumen yang diberikan kepada lulusan pendidikan akademik dan pendidikan vokasi sebagai pengakuan terhadap prestasi belajar dan/atau penyelesaian program studi terakreditasi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 1 Permendikbudristek 50/2024.

Menurut hukum di Indonesia, penahanan ijazah oleh perusahaan tanpa persetujuan jelas dari karyawan dianggap melanggar hak-hak dasar individu. Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Penahanan ijazah tanpa dasar hukum yang kuat dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap hak-hak tersebut.

Selain itu, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak ada pasal yang secara eksplisit mengizinkan perusahaan untuk menahan ijazah karyawan. Bahkan, penahanan ijazah tanpa kesepakatan dapat dikategorikan sebagai tindakan yang merugikan karyawan dan dapat dilaporkan ke Dinas Tenaga Kerja setempat. Oleh karena itu, secara umum, penahanan ijazah oleh perusahaan tidak diperbolehkan kecuali terdapat kesepakatan tertulis yang sah antara kedua belah pihak.

#### 4.1. Penahanan Ijazah

Di Indonesia, peraturan perundang-undangan terkait hak mendapatkan pekerjaan dan perlindungan pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini mengamanatkan prinsip-prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi dalam hubungan kerja, serta mengatur persyaratan dan mekanisme penerimaan kerja. Selain itu, Undang-Undang ini juga mengatur hak pekerja dalam hal hak gaji, jaminan sosial, cuti, dan lain-lain untuk melindungi hak-hak pekerja. Praktik penahanan ijazah dalam perjanjian kerja telah menimbulkan berbagai permasalahan yang memerlukan perhatian serius. Penahanan ijazah oleh perusahaan sebagai bentuk jaminan pelaksanaan perjanjian kerja dapat berdampak pada hak asasi individu.

Permasalahan muncul terutama dalam konteks hak pendidikan dan mobilitas pekerja. Pertama, penahanan ijazah dapat menghambat akses individu terhadap pendidikan lanjutan, melanggar hak individu untuk terus mengembangkan kualifikasi dan kompetensi. Kedua, praktik ini juga bisa membentuk hambatan terhadap mobilitas pekerja, mengurangi fleksibilitas mereka untuk mencari peluang kerja baru atau berpindah ke posisi yang lebih baik sesuai dengan perkembangan karir. Dalam perspektif hak asasi manusia, penahanan ijazah menimbulkan pertanyaan tentang keseimbangan antara hak individu untuk mengontrol dan memiliki dokumen pribadi serta kebutuhan perusahaan untuk menjamin komitmen pekerja.

Penahanan ijazah dapat memiliki implikasi yang merugikan terhadap akses individu terhadap pendidikan lanjutan. Hak individu untuk memperoleh pendidikan adalah prinsip hak asasi manusia yang diakui secara luas. Ketika ijazah asli ditahan oleh perusahaan, terutama dalam kasus di mana individu ingin melanjutkan studi atau mengambil kursus pendidikan tambahan, hak untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kualifikasi mereka menjadi terbatas. Hal ini dapat menghambat pertumbuhan profesional dan akademis seseorang, serta mencegah mereka mendapatkan peluang untuk mengambil langkah-langkah lebih maju dalam karir atau mencapai posisi yang lebih tinggi.

Dengan menahan ijazah, perusahaan mungkin secara tidak langsung melanggar hak individu untuk memiliki kendali penuh atas pendidikan dan perkembangan mereka sendiri. Kebebasan untuk mengejar pendidikan lanjutan adalah hak dasar yang berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mencapai potensi maksimal mereka. Ketika akses ini terhalang oleh penahanan ijazah, individu kehilangan kebebasan untuk mengambil keputusan tentang pendidikan mereka sendiri, yang pada akhirnya dapat mengurangi peluang mereka untuk berkembang dan mengambil peran yang lebih signifikan dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, penahanan ijazah yang dilakukan perusahaan tidak hanya menciptakan ketidaksetaraan dalam akses pendidikan, tetapi juga melanggar hak asasi manusia dasar yang terkait dengan pengembangan diri dan otonomi individu.

Penahanan ijazah dalam perjanjian kerja yang dilakukan perusahaan juga bisa melanggar prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi dalam hubungan kerja. Ketika perusahaan mewajibkan penahanan ijazah hanya kepada sebagian pekerjanya, hal ini dapat menciptakan ketidaksetaraan dalam perlakuan di tempat kerja berdasarkan status atau posisi pekerja. Prinsip-prinsip kesetaraan dalam peluang kerja dan perlakuan adil menjadi terancam oleh praktik ini, yang pada akhirnya dapat menghasilkan ketidakpuasan di kalangan pekerja dan melanggar hak mereka untuk bekerja dalam lingkungan yang adil dan seimbang.

Penahanan ijazah juga dapat melanggar hak privasi individu. Ijazah sering kali dianggap sebagai informasi pribadi yang terkait dengan identitas dan riwayat pendidikan seseorang. Menahan ijazah tanpa persetujuan yang jelas dan informasi yang transparan dapat menimbulkan pertanyaan tentang hak individu untuk menjaga privasi mereka. Oleh karena itu, praktik penahanan ijazah dalam beberapa konteks juga bisa dianggap melanggar prinsip-prinsip perlindungan data pribadi dan hak privasi. Aspek ini menunjukkan bahwa praktik penahanan ijazah dalam perjanjian kerja dapat melanggar prinsip-prinsip hukum yang melindungi hak asasi individu dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, perlindungan dan pengaturan yang tepat mengenai penahanan ijazah menjadi penting untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan bisnis dan hak individu dalam dunia kerja.

Penahanan ijazah oleh perusahaan memiliki dampak yang merugikan terhadap pekerja untuk mencari peluang pekerjaan baru atau berpindah ke posisi yang lebih baik sesuai dengan perkembangan karir mereka. Ketika pekerja tidak memiliki akses langsung ke ijazah asli mereka, proses pencarian pekerjaan baru di luar perusahaan mereka menjadi terhambat. Selain itu, tanpa memiliki kontrol atas ijazah mereka, pekerja mungkin juga kesulitan untuk membuktikan kualifikasi mereka kepada perusahaan yang akan dilamar, yang pada akhirnya dapat membatasi peluang mereka untuk mengambil langkah yang lebih besar dalam dunia profesional.

Dengan ijazah yang ditahan oleh pengusaha, maka akibatnya menghilangkan kesempatan bagi buruh untuk berpindah pekerjaan sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya. Sebagaimana diketahui bahwa salah satu syarat untuk mengajukan lamaran bekerja di perusahaan maupun untuk melanjutkan pendidikan adalah adanya ijazah asli. Sehingga hak tersebut tidak lagi mungkin didapatkan oleh buruh sebagai manusia, akibat praktek penahanan ijazah.

Apabila ijazah pekerja tetap ditahan dan tidak dikembalikan setelah adanya pemutusan hubungan kerja, maka upaya cara-cara kekeluargaan terlebih dahulu dapat dilakukan. Namun, apabila memang pihak perusahaan tidak mengembalikan ijazah, maka pekerja dapat menggugat perusahaan tersebut atas dasar perbuatan melawan hukum atau melaporkan ke polisi atas tuduhan penggelapan yang diatur dalam Pasal 372 KUHP. Penggelapan merupakan perbuatan mengambil barang milik orang lain sebagian atau seluruhnya) di mana penguasaan atas barang itu sudah ada pada pelaku, tapi penguasaan itu terjadi secara sah. Misalnya, penguasaan suatu barang oleh pelaku terjadi karena pemiliknya menitipkan barang tersebut. Atau penguasaan barang oleh pelaku terjadi karena tugas atau jabatannya, misalnya petugas penitipan barang. Tujuan dari penggelapan adalah memiliki barang atau uang yang ada dalam penguasaannya yang mana barang/uang tersebut pada dasarnya adalah milik orang lain.

#### **4.2. Pelanggaran HAM**

Ketentuan Pasal 1 angka 1 UU HAM mengartikan Hak Asasi Manusia (HAM) adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

Sehubungan dengan itu, Pasal 1 angka 6 UU HAM mendefinisikan kasus pelanggaran HAM adalah perbuatan seseorang atau kelompok orang, termasuk aparat negara, baik disengaja maupun tidak disengaja, atau kelalaian yang melawan hukum dalam mengurangi, menghalangi, membatasi, dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh undang-undang.

Berdasarkan UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia di Indonesia, terdapat delapan kategori hak asasi manusia (HAM) yang mendasar. Kategori-kategori ini mencakup hak-hak fundamental yang dijamin oleh undang-undang untuk melindungi martabat dan kebebasan setiap individu. Berikut adalah delapan kategori HAM tersebut:

1) Hak untuk Hidup (Pasal 9)

Setiap orang berhak atas kelangsungan hidup dan tidak boleh dirampas nyawanya secara sewenang-wenang. Ini mencakup perlindungan dari pembunuhan, eksekusi tanpa hukum, atau tindakan yang mengancam kehidupan.

2) Hak atas Kebebasan Pribadi (Pasal 17-20)

Meliputi kebebasan berpikir, berkeyakinan, beragama, dan menyatakan pendapat. Penahanan ijazah, misalnya, dapat melanggar kebebasan pribadi karena membatasi kebebasan memilih pekerjaan.

3) Hak atas Rasa Aman (Pasal 29-30)

Setiap individu berhak merasa aman dari ancaman, kekerasan, atau penyiksaan. Penahanan ijazah bisa dianggap menciptakan tekanan psikologis yang mengganggu rasa aman pekerja.

4) Hak atas Kesejahteraan (Pasal 36-41)

Mencakup hak atas pekerjaan, penghidupan layak, kesehatan, dan pendidikan. Penahanan ijazah melanggar hak ini karena menghambat akses pekerja terhadap pendidikan lanjutan atau peluang kerja yang lebih baik.

5) Hak atas Pengakuan di Depan Hukum (Pasal 16)

Setiap orang berhak atas pengakuan sebagai subjek hukum yang sama tanpa diskriminasi. Penahanan ijazah dapat dianggap sebagai perlakuan tidak adil yang melanggar prinsip ini.

6) Hak atas Kebebasan Berserikat, Berkumpul, dan Mengeluarkan Pendapat (Pasal 24-25)

Meliputi hak untuk membentuk organisasi, berkumpul, dan menyampaikan pendapat. Praktik penahanan ijazah dapat menghambat pekerja untuk berserikat atau menyuarakan hak mereka.

7) Hak atas Perlindungan Keluarga dan Anak (Pasal 10-14)

Mencakup hak untuk membentuk keluarga, perlindungan anak, dan kehidupan rumah tangga. Penahanan ijazah secara tidak langsung dapat memengaruhi stabilitas keluarga pekerja karena tekanan ekonomi atau psikologis.

8) Hak atas Perlindungan dari Diskriminasi dan Penyiksaan (Pasal 5 dan 28)

Setiap orang berhak bebas dari diskriminasi berdasarkan suku, agama, ras, atau status sosial, serta bebas dari perlakuan yang merendahkan martabat. Penahanan ijazah dapat dikategorikan sebagai tindakan diskriminatif yang membatasi hak pekerja.

### 4.3. Jenis-Jenis Pelanggaran HAM dan Contohnya

Pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) dapat dikategorikan menjadi dua jenis utama, yaitu pelanggaran HAM berat dan pelanggaran HAM ringan. Masing-masing kategori memiliki karakteristik serta contoh yang berbeda sesuai dengan tingkat pelanggaran dan dampaknya terhadap korban.

Pelanggaran HAM berat merupakan pelanggaran serius yang mengakibatkan penderitaan luar biasa, bersifat sistematis, meluas, dan dilakukan secara terorganisir. Jenis pelanggaran ini diatur secara hukum dalam Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan HAM. Contoh pelanggaran HAM berat meliputi tindakan genosida, yakni pembunuhan massal terhadap kelompok etnis, agama, atau ras tertentu, seperti yang terjadi dalam tragedi Timor Timur tahun 1999 yang menewaskan ribuan warga sipil. Contoh lainnya adalah kejahatan terhadap kemanusiaan, yang mencakup penyiksaan, perbudakan, penghilangan orang secara paksa, atau pemerkosaan massal, sebagaimana yang terjadi dalam kasus penghilangan aktivis pada masa Orde Baru.

Sementara itu, pelanggaran HAM ringan merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak-hak dasar individu yang tidak bersifat sistematis atau masif, namun tetap menimbulkan kerugian bagi korban dan melanggar nilai-nilai kemanusiaan. Contoh pelanggaran HAM ringan antara lain diskriminasi di tempat kerja, seperti penolakan terhadap pelamar kerja perempuan yang sedang hamil. Penahanan ijazah oleh perusahaan juga termasuk dalam kategori ini, di mana dokumen pribadi pekerja ditahan untuk mencegah mereka pindah kerja, sehingga membatasi kebebasan mereka dalam mencari pekerjaan lain. Bentuk lainnya adalah kekerasan dalam rumah tangga (KDRT), seperti kekerasan fisik atau psikis yang dilakukan oleh suami terhadap istri dan anak. Selain itu, pelanggaran beribadah juga termasuk pelanggaran HAM ringan, contohnya ketika warga minoritas diintimidasi saat akan membangun tempat ibadah. Pembatasan kebebasan berpendapat pun tergolong sebagai pelanggaran, seperti penangkapan terhadap aktivis yang menyuarakan kritik secara damai terhadap pemerintah.

#### 4.4. Penyelesaian Hukum Untuk Pelaku Pelanggaran HAM

Penegakan hukum di Indonesia masih belum berjalan dengan baik dan benar karena banyaknya pelanggar yang memberi ataupun menggunakan kekuasaan mereka untuk meringankan bahkan menghindari hukuman. Banyak diantara mereka yang “membeli” hukuman agar mereka diberikan hukuman seingan mungkin, bahkan tidak sedikit yang berakhir bebas, yang berarti tidak mendapatkan hukuman sebagaimana mestinya. Banyak pelanggaran HAM dari dulu hingga saat ini yang tidak jelas penyelesaiannya, bahkan sampai detik ini penegakan hukum atas pelanggaran HAM masih menjadi impian negara dan masyarakat.

Pelanggaran besar hak asasi manusia adalah kejahatan, sedangkan pelanggaran ringan adalah pelanggaran yang lebih ringan. Pelanggaran HAM berat merupakan isu yang mendapat perhatian dunia. Padahal, baik pelanggaran ringan maupun berat kurang mendapatkan keadilan secara hukum. Padahal, pelanggaran HAM di Indonesia sudah ada sejak dijajah dan bertahan lama setelah Indonesia merdeka. Penyelesaian dugaan pelanggaran hak asasi manusia belum dilakukan dengan cara yang paling adil. Tapi, hak terpenting yang dijamin konstitusi harus dipertahankan, termasuk hak asasi manusia. Negara juga memiliki kewajiban untuk membela warga negaranya dari pelanggaran hak asasi manusia (Laras, 2016).

Peraturan tentang penegakan hukum terdapat pada Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia. Disini sudah tertera dengan jelas hukuman untuk pelaku pelanggaran HAM, namun masih banyak yang tidak menggunakan hukuman yang tercantum di UU tersebut dengan semestinya. Dalam penyelesaian hukuman bagi pelanggar HAM yang dilakukan oleh aparat negara adalah dengan fenomena impunitas. Ini adalah tidak terpenuhinya kewajiban negara untuk melakukan hukuman bagi pelaku pelanggar HAM karena kekuasaan yang dimiliki pelaku atas kejahatannya. Konsep impunitas juga ada di Indonesia selama masa Orde Baru, ketika beberapa pelanggaran HAM berat dilakukan, namun tidak ada satu pun pelaku yang bisa diadili.

#### 4.5. Ketenagakerjaan dalam Perspektif Hukum dan Praktik

Ketenagakerjaan merupakan aspek penting dalam pembangunan suatu negara karena berkaitan langsung dengan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah ketenagakerjaan didefinisikan sebagai segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan mencakup hubungan antara pekerja dan pemberi kerja serta aspek-aspek yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak. Hal ini meliputi ketentuan hukum, peraturan perusahaan, kebijakan negara, hingga praktik-praktik kerja di lapangan.

Secara lebih mendalam, lingkup ketenagakerjaan mencakup beberapa komponen utama. Pertama, perjanjian kerja menjadi dasar hukum hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, baik berupa kontrak kerja individual maupun peraturan perusahaan. Kedua, upah dan kompensasi meliputi hak pekerja atas gaji, tunjangan, bonus, serta bentuk imbalan lain yang sesuai dengan kontribusi tenaga dan waktu mereka. Ketiga, jam kerja dan waktu istirahat diatur untuk menjamin keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Selain itu, aspek kesehatan dan keselamatan kerja menjadi prioritas untuk mencegah kecelakaan kerja dan menjaga lingkungan kerja yang layak, termasuk penyediaan alat pelindung diri dan pengawasan terhadap bahan berbahaya.

Di samping itu, perlindungan terhadap pekerja dari diskriminasi, pelecehan, atau bentuk perlakuan tidak adil lainnya menjadi bagian tak terpisahkan dari sistem ketenagakerjaan yang adil dan bermartabat. Perundingan ketenagakerjaan seperti pembentukan serikat pekerja dan perjanjian kerja bersama juga merupakan bentuk partisipasi pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya. Terakhir, jaminan sosial seperti asuransi kesehatan dan jaminan pensiun menjadi komponen penting untuk memberikan rasa aman kepada pekerja baik selama masa kerja maupun setelah pensiun.

Dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia, tenaga kerja diartikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa. Definisi ini tertuang dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Tenaga kerja merupakan elemen inti dalam sistem ketenagakerjaan, mencakup pekerja formal maupun informal, yang bekerja dalam atau di luar hubungan kerja. Dalam praktiknya, tenaga kerja ini meliputi berbagai latar belakang pendidikan, keahlian, dan pengalaman.

Klasifikasi tenaga kerja dapat dibedakan berdasarkan beberapa kriteria. Pertama, berdasarkan penduduk usia kerja, tenaga kerja adalah mereka yang berusia antara 15 sampai 64 tahun, yaitu kelompok penduduk yang secara umum siap bekerja. Mereka yang berada di luar rentang usia tersebut, seperti anak-anak dan lansia, dianggap bukan angkatan kerja. Kedua, dilihat dari status kegiatan ekonomi, tenaga kerja dibedakan menjadi angkatan kerja aktif (yang sedang bekerja atau mencari kerja) dan bukan angkatan kerja (yang sedang sekolah, mengurus rumah tangga, atau tidak mencari pekerjaan). Ketiga, klasifikasi berdasarkan tingkat pendidikan dan keterampilan membagi tenaga kerja menjadi tiga kelompok: tenaga kerja terdidik (memiliki pendidikan formal, seperti guru, dokter, atau pengacara), tenaga kerja terlatih (memiliki keahlian melalui pengalaman atau pelatihan kerja, seperti montir dan tukang las), serta tenaga kerja tidak terlatih (pekerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga fisik seperti buruh angkut dan pembantu rumah tangga).

Penting untuk dicatat bahwa upaya peningkatan kualitas tenaga kerja merupakan bagian integral dari kebijakan ketenagakerjaan nasional. Pemerintah terus mendorong penciptaan lapangan kerja melalui pelatihan, pendidikan vokasi, dan penyediaan fasilitas kerja yang layak. Dalam buku Penyelenggaraan Penciptaan Lapangan Kerja, dijelaskan bahwa penciptaan kesempatan kerja yang luas merupakan salah satu kunci untuk menurunkan angka pengangguran dan meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia di era globalisasi dan digitalisasi.

Dari pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketenagakerjaan tidak hanya berkaitan dengan aspek kerja semata, tetapi juga mencerminkan sistem hukum, perlindungan hak asasi manusia, dan dinamika sosial ekonomi masyarakat. Peran negara dalam mengatur dan mengawasi sektor ini sangat penting untuk menciptakan iklim kerja yang adil, manusiawi, dan produktif.

## 5. SIMPULAN

Berdasarkan analisis literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa praktik penahanan ijazah oleh perusahaan di Indonesia merupakan bentuk pelanggaran hak asasi manusia, khususnya hak atas kebebasan pribadi, hak atas pekerjaan, hak atas pendidikan, dan hak atas perlakuan yang adil. Praktik ini tidak hanya bertentangan dengan prinsip keadilan sosial dan perlindungan pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi juga melanggar berbagai ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Penahanan ijazah tanpa dasar hukum yang jelas berdampak pada terbatasnya mobilitas karier, hambatan dalam mengakses pendidikan lanjutan, serta potensi terjadinya tekanan psikologis bagi pekerja. Meskipun sudah ada regulasi yang mengatur ketenagakerjaan dan perlindungan HAM, implementasi dan penegakan hukumnya masih lemah. Oleh karena itu, perlu ada upaya hukum yang lebih tegas serta edukasi kepada masyarakat dan dunia usaha mengenai pentingnya menjunjung hak-hak pekerja. Pemerintah juga diharapkan mengembangkan kebijakan yang lebih kuat dan efektif untuk mencegah serta menangani praktik semacam ini.

## DAFTAR REFERENSI

- Begem, S. S., Qamar, N., & Baharuddin, H. (2019). "Sistem Hukum Penyelesaian Pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) Berat Melalui Mahkamah Pidana Internasional". *SIGn Jurnal Hukum*, 1(1), 1-17.
- International Labour Organization (ILO), *Convention No. 105 on the Abolition of Forced Labour*. (n.d.).
- Jaya, W. A. I., Dewi, A. A. S. L., & Ujianti, N. M. P. (2021). "Akibat Hukum Penahanan Ijazah Oleh Badan Usaha Ditinjau Dari Perspektif Hukum Perjanjian". *Jurnal Interpretasi Hukum*, 2(3), 656- 661.
- Komnas HAM. (2023). *Laporan Pemantauan Pelanggaran HAM di Sektor Ketenagakerjaan*. (n.d.).
- Nasution, A. R. (2018). "Penyelesaian Kasus Pelanggaran HAM Berat melalui Pengadilan Nasional dan Internasional serta Komisi Kebenaran dan Rekonsiliasi". *Jurnal Mercatoria*, 11(1), 90-126.
- Riyanto, O. S. (2023). "PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA TERHADAP PENAHANAN IJAZAH ASLI DALAM PERJANJIAN KERJA OLEH PERUSAHAAN". *Jurnal Riset Dan Kajian Hukum Hak Asasi Manusia*, .
- Sobarnapraja, A. (2020). "Penegakan Hukum Pelanggaran Hak Asasi Manusia di Indonesia". *Jurnal Ilmu Kepolisian*.
- Supriyanto, B. H. (2016). "Penegakan hukum mengenai hak asasi manusia (HAM) menurut hukum positif di Indonesia". *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Pranata Sosial*, 2(3), 151-168.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. (n.d.).
- Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia*. (n.d.).
- Vijayantera, I. W. A. (2017). "Penahanan Ijazah Asli Pekerja dalam Hubungan Kerja sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak". *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 3(2), 40-51.
- Wajdi, F., & Imran, I. (2022). "Pelanggaran hak asasi manusia dan tanggung jawab negara terhadap korban". *Jurnal Yudisial*, 14(2), 229.