

ANALISIS YURIDIS PENYERAHAN IJAZAH SEBAGAI JAMINAN DALAM MELAKUKAN HUBUNGAN KERJA

Vanda Salsabila Putri Efendi, Asri Wijayanti, Danggur Feliks

Fakultas Hukum, Universitas Maarif Hasyim Latif

vanda_salsabila@student.umaha.ac.id, asri.wijayanti@dosen.umaha.ac.id,

danggur.feliks@dosen.umaha.ac.id

Abstract

The purpose of the study was to determine the laws and regulations in Indonesia that regulate the retention of diplomas in employment relationships and analyze diplomas as objects that can be used as collateral in employment relationships. This study is a normative legal study. Secondary legal materials used include the 1945 Constitution, Law Number 13 of 2013 concerning Manpower, Law Number 39 of 1999 concerning Human Rights, East Java Regional Regulation Number 8 of 2016 concerning the Implementation of Manpower. Data analysis was used qualitatively. The results of the study concluded that the laws and regulations in Indonesia have not expressly regulated the retention of diplomas in employment relationships. The absence of this provision raises debates and problems related to workers' rights. Then in general, the laws and regulations in Indonesia do not specifically regulate diplomas as objects that can be used as collateral in employment relationships.

Keywords: *Diploma; Labour Relations; Employee*

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui peraturan perundang-undangan di Indonesia mengatur tentang penahanan ijazah dalam hubungan kerja dan menganalisis ijazah termasuk benda yang dapat dijamin dalam hubungan kerja. Penelitian ini termasuk penelitian yuridis normatif. Bahan hukum sekunder yang digunakan meliputi UUD 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Analisis data digunakan secara kualitatif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa peraturan perundang-undangan di Indonesia belum secara tegas mengatur penahanan ijazah dalam hubungan kerja. Ketiadaan ketentuan ini menimbulkan perdebatan dan permasalahan terkait hak-hak pekerja. Kemudian secara umum, peraturan perundang-undangan di Indonesia tidak secara spesifik mengatur ijazah sebagai benda yang dapat dijamin dalam hubungan kerja.

Kata Kunci : *Ijazah; Hubungan Kerja; Karyawan*

A. PENDAHULUAN

Di tengah era globalisasi dan persaingan kerja yang semakin intens, setiap orang berupaya memperoleh pekerjaan yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup serta mengembangkan potensinya. Perusahaan, baik yang berbentuk persekutuan maupun badan hukum, perlu mencapai target dan tujuan mereka sebagai entitas bisnis. Untuk itu, setiap perusahaan harus memiliki perencanaan tenaga kerja, yaitu membuat rencana pembangunan ketenagakerjaan yang berkelanjutan dalam kerangka hubungan kerja.

Perkembangan dunia usaha di Indonesia semakin pesat dan kompetitif. Untuk mencapai tujuan dalam pertumbuhan dan persaingan, perusahaan perlu memperoleh keuntungan dan memberikan pelayanan maksimal kepada para pemangku kepentingan dengan mengurangi biaya produksi. Dukungan yang diperlukan perusahaan berasal dari berbagai faktor, yaitu sumber daya manusia, teknologi, dan keterampilan. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan, karena manusia memainkan peran kunci dalam keberhasilan perusahaan. Kewajiban utama perusahaan adalah memperhatikan hak dan kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Pancasila dan UUD 1945 berfokus pada mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur melalui pembangunan nasional. Dalam konteks ini, karyawan memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku utama dalam mencapai tujuan pembangunan. Untuk meningkatkan kualitas pekerja dan perannya, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan yang berfokus pada perlindungan pekerja dan keluarganya, termasuk jaminan kesehatan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Dengan peningkatan kualitas pekerja oleh perusahaan, pengusaha harus memenuhi standar tertentu, seperti per-

janjian kerja bersama yang sering kali mencakup kontrak dengan ketentuan mengenai penalti atau penitipan ijazah. Permasalahan yang muncul dari perjanjian kerja antara pengusaha (pihak pertama) dan pekerja (pihak kedua) dapat merugikan pekerja, seperti keharusan menitipkan ijazah asli sebagai jaminan selama masa kontrak, yang dapat menghambat pengembangan karir pekerja.

Jika merujuk pada ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 beserta peraturan pelaksanaannya, tidak terdapat peraturan yang mengatur mengenai penahanan ijazah asli. Hal ini menyebabkan adanya kekosongan hukum terkait legalitas penahanan ijazah. Akibat kekosongan hukum ini, pengusaha sering menahan ijazah asli pekerja sebagai syarat diterimanya pekerja, berdasarkan kebiasaan yang ada di dunia kerja dan prinsip kebebasan berkontrak¹

Menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja yang didasarkan pada perjanjian kerja, yang melibatkan unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja adalah akses untuk melakukan pekerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Perjanjian kerja ini memuat kesepakatan mengenai syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban antara tenaga kerja dan perusahaan, yang diwakili oleh manajemen atau direksi perusahaan. Melalui perjanjian kerja inilah, hubungan kerja antara pemberi kerja dan tenaga kerja memperoleh kekuatan hukum, menandakan bahwa tenaga kerja dapat memulai pekerjaannya sesuai tugas dan wewenangnya yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

Belakangan ini sering muncul masalah dalam perjanjian kerja, di mana perjanjian tersebut memuat klausul yang membebaskan pekerja, seperti menahan ijazah mereka selama masa kontrak kerja. Masalah ini timbul karena jumlah pencari kerja tidak sebanding dengan ketersediaan lapangan kerja, ditambah dengan meningkatnya kebutuhan hidup. Kepanikan ini membuat para pencari kerja menerima pekerjaan dalam bentuk apa pun agar mendapatkan pekerjaan. Situasi ini bisa dimengerti karena Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memang tidak secara eksplisit mengatur praktik penahanan ijazah karyawan²

Ijazah, sebagai bukti formal atas kompetensi dan pencapaian akademis seseorang, memainkan peran penting dalam proses mencari kerja. Namun, dalam praktiknya, sering terjadi fenomena kontroversial di mana perusahaan atau pemberi kerja meminta calon pekerja menyerahkan ijazah asli mereka sebagai jaminan untuk menjalin hubungan kerja.

Praktik penyerahan ijazah sebagai jaminan telah berlangsung lama dan menjadi kebiasaan di berbagai sektor industri di Indonesia. Perusahaan sering mengungkapkan alasan untuk memastikan loyalitas pekerja, mencegah pengunduran diri mendadak, atau sebagai jaminan atas pelanggaran kontrak kerja. Di sisi lain, banyak pekerja yang terpaksa menyerahkan ijazah asli mereka karena kebutuhan akan pekerjaan dan ketakutan kehilangan kesempatan kerja³

Sistem penahanan ijazah asli ini biasanya dilakukan oleh pengusaha untuk mencegah

pekerja menggunakan perusahaan sebagai batu loncatan, yang dapat mengakibatkan kehilangan pekerja dan penurunan kinerja perusahaan. Pekerja adalah komponen penting dalam perusahaan karena mereka berfungsi sebagai roda penggerak operasi perusahaan. Tanpa pekerja, perusahaan tidak dapat menjalankan kegiatan usahanya. Namun, tindakan pengusaha yang menahan ijazah asli pekerja ini bisa dikatakan bertentangan dengan hak seseorang untuk bekerja, karena menghalangi mereka mencari pekerjaan yang layak.

Menurut ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 beserta peraturan pelaksanaannya, tidak ada peraturan yang mengatur tentang penahanan ijazah asli. Hal ini menyebabkan adanya kekosongan hukum terkait legalitas penahanan ijazah. Akibat kekosongan hukum ini, pengusaha sering menahan ijazah asli pekerja sebagai syarat diterimanya pekerja, berdasarkan kebiasaan di dunia kerja dan prinsip kebebasan berkontrak.⁴

Namun, praktik ini menimbulkan dilema hukum dan etika yang signifikan. Ijazah adalah dokumen pribadi yang memiliki nilai intrinsik dan ekstrinsik bagi pemilikinya. Secara intrinsik, ijazah mencerminkan pencapaian akademis dan usaha keras seseorang selama bertahun-tahun. Secara ekstrinsik, ijazah berfungsi sebagai bukti kualifikasi yang diperlukan untuk melamar pekerjaan, melanjutkan pendidikan, atau keperluan administratif lainnya. Oleh karena itu, penyerahan ijazah sebagai jaminan dapat dianggap sebagai bentuk pemerasan atau pemaksaan yang melanggar hak asasi manusia.

Perjanjian kerja yang mewajibkan pihak kedua menyerahkan ijazah aslinya dapat dianggap sebagai pelanggaran hak asasi manusia. Hal ini didukung oleh Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia,

² Ferdiansyah Putra, Muhamad Dicky Putra Irsyam, “Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja”, *Justice Pro: Jurnal Ilmu Hukum*, vol.4, no.2, 2020, hlm. 34-41

³ Dina Agustin, Dipo Wahjoeono, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Permintaan Ijazah Asli Oleh Perusahaan Sebagai Jaminan”, *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, vol. 3, no.1, 2023, hlm. 178-190

⁴ Asri Wijayanti, Kedudukan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja,” *Media Hukum dan Peradilan*, vol. 1, no. 1, 2015

selanjutnya disebut Undang-Undang HAM, yang dalam Pasal 1 ayat (6) menjelaskan bahwa pelanggaran hak asasi manusia adalah tindakan oleh individu atau kelompok, termasuk aparat negara, baik disengaja maupun tidak, yang secara melawan hukum mengurangi, menghalangi, membatasi, atau mencabut hak asasi seseorang atau kelompok yang dijamin oleh undang-undang, tanpa mendapatkan penyelesaian hukum yang adil dan benar sesuai mekanisme hukum yang berlaku.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, praktik ini juga menimbulkan pertanyaan serius. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan⁵, yang menjadi dasar hukum utama dalam mengatur hubungan kerja, tidak secara eksplisit mengatur penyerahan ijazah sebagai jaminan. Namun, undang-undang ini menekankan prinsip-prinsip keadilan, kesetaraan, dan perlindungan hak-hak pekerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis yuridis yang mendalam untuk menilai legalitas dan implikasi hukum dari praktik tersebut.

Berbagai penelitian sebelumnya yang memiliki tema serupa dengan yang penulis angkat memberikan pandangan yang menarik. Pertama, menurut Nihaya Lila Utami, Pradita Gustraini Widijanti, dan Nadhia Apriana dalam jurnal “Perlindungan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Administrasi Oleh Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan”, penelitian mereka menyoroiti bahwa penahanan ijazah pekerja termasuk pelanggaran HAM karena pengusaha dianggap menghalangi pekerja dalam mencari pekerjaan.⁶

⁵ Frankiano B. Randang, “Kesiapan tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi persaingan dengan tenaga kerja asing,” *SERVANDA_Jurnal Ilmiah Hukum*, vol. 5, no. 1, 2011, hlm. 66-73

⁶ Nihaya Lila Utami, Pradita Gustarini Widijanti, Nadhia Apriana, “Perlindungan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Administrasi Oleh Rumah Sakit Restu Ibu,” *LEX SUPREMA : Jurnal Ilmu Hukum*, vol. 2, no. 2, 2020.

Kedua, menurut Ellora Sukardi, Debora Pasaribu, dan Vanessa Xavieree dalam jurnal “Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pemberi Kerja Dalam Perspektif Teori Keadilan Bermartabat”, penelitian mereka berfokus pada pekerja yang memutuskan perjanjian sebelum masa kontrak berakhir atau mengundurkan diri, dan meminta agar ijazah mereka dikembalikan. Dengan teori keadilan bermartabat, pengusaha seharusnya berkewajiban mengembalikan ijazah tersebut.⁷

Ketiga, Wayab Ardi Indra, Anak Agung Sagung Laksmi, dan Ni Made Puspasutari dalam jurnal “Akibat Hukum Penahanan Ijazah Oleh Badan Usaha Ditinjau Dari Perspektif Hukum Perjanjian” meneliti bahwa pengusaha dapat digugat secara perdata jika tidak mengembalikan ijazah setelah ganti rugi dibayarkan, dengan dasar gugatan wanprestasi.⁸ Dalam penelitian Putra dan Irsyam, mereka menyimpulkan bahwa perusahaan yang meminta penyerahan ijazah sebagai jaminan kerja, yang tertulis dalam dokumen terpisah dari perjanjian kerja, menciptakan masalah yang harus diselesaikan berdasarkan undang-undang terkait. Dalam Hukum Jaminan, dinyatakan bahwa surat berharga tidak dapat dijadikan jaminan karena tidak memiliki nilai ekonomis, berbeda dengan surat tanah, saham, atau obligasi. Ijazah termasuk dalam kategori surat berharga yang tidak memiliki nilai ekonomis, sehingga tidak seharusnya dijadikan jaminan.⁹

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis hukum terhadap praktik penahanan ijazah sebagai jaminan dalam hubungan kerja di

⁷ Ellora Sukardi, Debora Pasaribu, Vanessa Xavieree Kaliye, “Penahanan Ijazah Pekerja oleh Pemberi Kerja dalam Perspektif Teori Keadilan Bermartabat,” *Law Rev*, vol. 20, no. 3, 2021, hlm. 270–410.

⁸ Wayan Ardi Indra Jaya, Anak Agung Sagung Laksmi Dewi, Ni Made Puspasutari Ujjanti, “Akibat Hukum Penahanan Ijazah Oleh Badan Usaha Ditinjau Dari Perspektif Hukum Perjanjian,” *Jurnal Interpretasi Hukum*, vol. 2, no. 3, 2021, hlm. 656–661.

⁹ Ferdiansyah Putra, Muhamad Dicky Putra Irsyam, *loc.cit.*

Indonesia. Dengan menggunakan pendekatan normatif-empiris, penelitian ini akan mengeksplorasi kerangka hukum yang berlaku, menganalisis kasus-kasus terkait, dan mengevaluasi dampaknya terhadap hak-hak pekerja. Selanjutnya, penelitian ini akan membahas opsi kebijakan dan solusi hukum yang dapat dilakukan untuk melindungi hak-hak pekerja tanpa mengesampingkan kepentingan perusahaan.

Penahanan ijazah dapat dianggap sebagai tindakan penyanderaan karyawan yang dilakukan oleh pengusaha. Ini dapat membuat karyawan merasa terjebak untuk mematuhi aturan yang ditetapkan oleh pengusaha tanpa memperhatikan hak-hak mereka. Ijazah menjadi jaminan bagi karyawan untuk tidak meninggalkan pekerjaan secara tiba-tiba atau diam-diam. Alasan dibalik penahanan ijazah oleh pengusaha adalah untuk mencegah karyawan berhenti secara sepihak, yang dapat mengganggu kelancaran operasional perusahaan tanpa jaminan yang memadai. Salah satu cara untuk mengurangi tingkat pergantian karyawan yang tinggi adalah dengan meningkatkan kesejahteraan mereka, baik melalui peningkatan upah maupun pelatihan yang diberikan oleh pengusaha. Dengan cara ini, karyawan akan merasa bahwa kebutuhan dan kesejahteraannya diperhatikan.

Perjanjian kerja menjadi penting sebagai langkah perlindungan bagi pekerja dari diskriminasi, di mana hak dan tanggung jawab pekerja dan pengusaha dijelaskan secara rinci dalam perjanjian tersebut. Perlindungan terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, memastikan kesamaan, kesempatan, dan perlakuan tanpa diskriminasi demi kesejahteraan mereka. Fungsi utama dari peraturan perundang-undangan adalah memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi pihak yang terlibat, menetapkan kewajiban dan menjamin hak-hak warga negara. Ini dapat dilakukan melalui campur tangan negara karena hukum melibatkan kewajiban yang harus dipatuhi oleh semua orang. Undang-undang

Ketenagakerjaan, yang mencakup pengusaha sebagai pemberi kerja dan karyawan sebagai penerima kerja, berperan penting dalam menciptakan kepastian hukum yang sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan. Untuk memastikan kepastian hukum yang dihasilkan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan, perlu dilihat konsep pengaturan dan hubungan kerja yang diatur dalam undang-undang tersebut.

Signifikansi dari penelitian ini terletak pada urgensi permasalahan yang dibahas. Di tengah upaya pemerintah Indonesia untuk meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan menciptakan iklim kerja yang adil, praktik penyerahan ijazah sebagai jaminan menjadi sesuatu yang tidak wajar yang perlu diperbaiki. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan sumbangan penting dalam wacana hukum ketenagakerjaan serta memberikan saran yang praktis bagi pembuat kebijakan, perusahaan, dan pekerja untuk mengatasi masalah ini.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan, adapun beberapa rumusan masalah yang akan penulis bahas dalam penelitian ini, antara lain bagaimana peraturan perundang-undangan di Indonesia mengatur tentang penahanan ijazah dalam hubungan kerja dan apakah ijazah termasuk benda yang dapat dijaminkan dalam hubungan kerja.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian yuridis normatif. Pendekatan ini melibatkan pengelaborasi dan perbandingan antara masalah yang ada dengan situasi atau fakta di lapangan. Tujuannya adalah untuk menemukan pelanggaran atau ketidakselarasan antara peraturan yang ada dengan realitas yang terjadi di lapangan. Setelah menemukan ketidakselarasan tersebut, penulis akan mencari solusi konkret untuk menangani masalah yang muncul. Metode penelitian yang digunakan mengacu pada argumentasi Philipus M. Hadjon,

yang menekankan pentingnya keselarasan antara hukum yang tertulis (*Law in the book*) dengan hukum yang berlaku di lapangan (*Law in the action*). Dalam konteks ini, penelitian akan dimulai dengan pembahasan mengenai hukum yang tertulis, yang diambil dari berbagai sumber hukum. Selanjutnya, penelitian akan mengeksplorasi hukum yang berlaku di lapangan. Ketika terdapat ketidakselarasan antara hukum yang tertulis dan hukum yang diterapkan di lapangan, hal tersebut menjadi fokus permasalahan. Permasalahan yang diidentifikasi kemudian akan dibahas dengan merujuk pada berbagai sumber hukum yang relevan dengan penelitian ini.

Sebagai hasilnya, beberapa solusi yang tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku dapat diidentifikasi. Ini penting karena jika sebuah solusi masih melanggar hukum, akan timbul masalah baru. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan berbagai bahan hukum, termasuk Bahan Hukum Sekunder. Bahan hukum sekunder yang digunakan meliputi UUD 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, serta literatur seperti buku-buku tentang hukum perdata, hukum acara perdata, hak asasi manusia, pendapat hukum dari buku, jurnal, artikel, dan surat kabar. Selain itu, penulis juga menggunakan Bahan Hukum Tersier. Bahan hukum tersier memberikan petunjuk dan penjelasan tambahan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Dalam penelitian ini, penulis melakukan analisis data secara kualitatif. Analisis kualitatif adalah proses di mana data dideskripsikan atau digambarkan, lalu dibandingkan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau pandangan para ahli hukum.

C. PEMBAHASAN

1. Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia Mengatur Tentang Penahanan Ijazah Dalam Hubungan Kerja

Bidang ketenagakerjaan memiliki cakupan yang luas, meskipun pada awalnya terkesan terbatas dan sederhana. Dalam praktiknya, bidang ini terbukti sangat kompleks dan multi-dimensi. Oleh karena itu, diperlukan hukum ketenagakerjaan yang tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi juga mencakup pengaturan di luar hubungan kerja. Hukum ini harus dipatuhi oleh semua pihak dan membutuhkan perlindungan dari pihak ketiga, yaitu penguasa atau pemerintah, terutama jika ada pihak yang dirugikan. Sesuai dengan fungsi dan kedudukan tenaga kerja, pembangunan ketenagakerjaan menjadi sangat penting. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan partisipasinya dalam pembangunan, serta meningkatkan perlindungan bagi pekerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Warga negara Indonesia dilindungi oleh UUD 1945 dalam hal mendapatkan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang tercantum di dalamnya. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menegaskan, "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Selanjutnya, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." Ketentuan ini didukung oleh filosofi yang terkandung dalam Pembukaan UUD 1945, yang menekankan bahwa salah satu tujuan nasional adalah memberikan perlindungan kepada setiap Warga Negara Indonesia dan memajukan kesejahteraan rakyat Indonesia. Pembukaan UUD 1945 mengandung dimensi kemanusiaan, sosial, ekonomi, hukum, dan perdamaian internasional yang harus terus dipelihara dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dan pembangunan nasional. Pelaksanaan

pembangunan nasional bertujuan untuk membangun masyarakat Indonesia seutuhnya dan seluruhnya, guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur, baik secara material maupun spiritual, sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Dalam konteks ini, pekerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting, tidak hanya sebagai pelaku tetapi juga sebagai tujuan pembangunan itu sendiri. Sesuai dengan peran dan kedudukan tersebut, keterlibatan pekerja dalam pembangunan sangat diperlukan. Kontribusi mereka akan berdampak signifikan pada peningkatan perlindungan bagi pekerja beserta keluarganya, yang seluruhnya didasarkan pada prinsip kemanusiaan.

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah tenaga kerja memiliki pengertian yang bersifat umum. Tenaga kerja didefinisikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Seringkali terjadi kesalahpahaman di mana istilah pekerja, buruh, atau karyawan hanya merujuk pada orang-orang yang bekerja di pabrik, para *cleaning service*, dan staf administrasi di kantor-kantor. Sementara itu, para manajer, kepala bagian, dan direktur tidak dianggap sebagai pekerja. Namun, dalam hukum ketenagakerjaan, definisi pekerja sangat luas.

Pekerja didefinisikan sebagai setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Yang dimaksud dengan imbalan dalam bentuk lain adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan demikian, dalam perspektif hukum, istilah pekerja mencakup semua individu yang bekerja untuk pihak lain dan menerima kompensasi, tanpa memandang level jabatan atau jenis pekerjaannya.

Ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Undang-undang ini diundangkan dalam Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku efektif pada tanggal diundangkan tersebut. Dalam Penjelasan Umum atas UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang berlandaskan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945. Pembangunan ini dilaksanakan dalam rangka membangun manusia Indonesia seutuhnya dan membangun seluruh masyarakat Indonesia. Tujuan utama dari pembangunan ketenagakerjaan ini adalah untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja. Selain itu, pembangunan ini juga bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur. Kesejahteraan yang dimaksud tidak hanya dalam aspek material, tetapi juga dalam aspek spiritual, dan diharapkan dapat terdistribusi secara merata di seluruh lapisan masyarakat.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik oleh sebuah perusahaan akan meningkatkan performa jika kebutuhan pekerja terlindungi dan hak-hak karyawan terpenuhi sesuai ketentuan. Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik dan cepat apabila perusahaan dan karyawan memahami hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hubungan antara pengusaha sebagai pihak pertama dan pekerja sebagai pihak kedua bersifat saling bergantung. Karyawan membantu perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan, sementara perusahaan membantu karyawan memenuhi kebutuhan hidupnya melalui pemenuhan hak-hak karyawan, terutama dalam bentuk gaji. Perusahaan yang memiliki daya saing kuat adalah perusahaan yang memiliki standarisasi manajemen yang baik. Pada dasarnya, pengusaha dan pekerja masing-masing memiliki kebebasan dalam membuat perjanjian kerja. Hal ini ber-

kaitan dengan asas kebebasan berkontrak. Namun, meskipun asas kebebasan berkontrak diberlakukan dalam pembuatan perjanjian kerja, asas ini tidak bersifat absolut. Ada beberapa batasan yang harus diperhatikan, yaitu: undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Dengan demikian, meskipun kedua pihak bebas menyusun perjanjian, mereka tetap harus mematuhi aturan hukum yang berlaku, norma-norma kesusilaan, dan prinsip-prinsip ketertiban umum.

Penjelasan Pasal 3 UU No. 13/Tahun 2003 menegaskan bahwa fondasi pembangunan ketenagakerjaan sejalan dengan prinsip-prinsip pembangunan nasional. Secara khusus, pembangunan ketenagakerjaan berpijak pada asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Ini mengindikasikan bahwa setiap kebijakan dan program ketenagakerjaan harus mencerminkan nilai-nilai Pancasila dan menjamin keadilan serta pemerataan bagi seluruh pekerja. Lebih lanjut dijelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan memiliki kompleksitas tinggi dengan beragam dimensi. Hal ini melibatkan interaksi yang rumit antara berbagai pemangku kepentingan, yaitu pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Mengingat kerumitan ini, pembangunan ketenagakerjaan tidak dapat dilaksanakan secara terpisah atau sektoral. Sebaliknya, ia harus dijalankan secara terpadu melalui kolaborasi yang erat.

Pasal 3 UU No. 3/Tahun 2003 memperkuat gagasan ini dengan menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan berdasarkan asas keterpaduan. Implementasinya adalah melalui koordinasi fungsional yang bersifat lintas sektoral, baik di tingkat pusat maupun daerah. Pendekatan ini menjamin bahwa setiap kebijakan ketenagakerjaan tidak berdiri sendiri, melainkan terintegrasi dengan sektor-sektor lain seperti pendidikan, ekonomi, dan kesehatan.

Selanjutnya, Pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003 merinci tujuan-tujuan spesifik dari pembangunan ketenagakerjaan. Pasal ini menjadi

kompass yang mengarahkan seluruh kebijakan dan program ketenagakerjaan di Indonesia:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Menurut Soepomo, hukum perburuhan bertujuan untuk menerapkan keadilan sosial dalam sektor perburuhan dengan melindungi buruh dari kekuasaan tak terbatas pengusaha. Sementara itu, Manulang menambahkan bahwa tujuan hukum perburuhan juga meliputi pencapaian keadilan sosial dalam ketenagakerjaan dan perlindungan tenaga kerja dari kekuasaan tak terbatas pengusaha, dengan menggunakan perjanjian atau peraturan yang memaksa untuk mencegah penyalahgunaan terhadap tenaga kerja yang rentan. Dengan demikian, inti dari hukum perburuhan adalah memberikan perlindungan kepada buruh atau pekerja guna mewujudkan keadilan sosial, yang dapat dicapai melalui regulasi yang memaksa, karena perjanjian bebas saja tidak cukup untuk melindungi pihak yang lebih lemah, terutama secara sosial dan ekonomis.

Lonjakan jumlah pencari kerja telah mengubah dinamika pasar tenaga kerja di Indonesia. Perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan kini merasa memiliki posisi tawar yang lebih tinggi, yang tercermin dalam kebijakan-kebijakan kontrak kerja yang semakin ketat. Salah satu fenomena yang semakin marak adalah praktik perusahaan menahan ijazah asli para pekerjanya. Pasal 52 ayat 1 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan menguraikan empat syarat fundamental dalam pembuatan perjanjian kerja: adanya kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan,

dan pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, serta peraturan perundang-undangan. Syarat-syarat ini memiliki kemiripan dengan kriteria sahnya perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta.

Khususnya mengenai syarat kesepakatan atau konsensualisme, sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 ayat 1 KUHPerduta, terdapat beberapa teori yang menekankan pentingnya kehendak bebas. Teori-teori ini menyatakan bahwa syarat kesepakatan hanya terpenuhi jika kedua pihak memiliki kebebasan penuh untuk berkehendak, tanpa adanya paksaan atau tekanan, baik secara fisik maupun psikologis, dalam membuat perjanjian. Jika kondisi ini tidak terpenuhi, maka secara otomatis syarat kesepakatan pun dianggap tidak terpenuhi.

Jika syarat yang berkaitan dengan subjek perjanjian tidak terpenuhi, misalnya salah satu atau kedua pihak membuat kesepakatan di bawah tekanan atau paksaan, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 1321 jo. Pasal 1323 KUHPerduta. Pasal 1321 menyatakan bahwa tidak ada kesepakatan yang sah jika persetujuan itu diberikan karena kekhilafan, atau diperoleh melalui paksaan atau penipuan. Sementara itu, Pasal 1323 menegaskan bahwa paksaan terhadap pihak yang membuat perjanjian merupakan alasan untuk membatalkan perjanjian, bahkan jika paksaan itu dilakukan oleh pihak ketiga yang berkepentingan atas perjanjian tersebut.

Mengadopsi prinsip hukum perdata ini, seharusnya perjanjian kerja yang dibuat tanpa kesepakatan bebas dari para pihak juga dapat dimintakan pembatalan ke pengadilan. Jika pengadilan menyatakan perjanjian tersebut batal, artinya perjanjian itu tidak berlaku, dan pekerja tidak wajib membayar penalti atau konsekuensi lain yang terkait. Namun, jika pengadilan tidak membatalkan perjanjian, maka berlaku Pasal 62 UU No. 13/2003 yang mewajibkan pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum waktunya untuk membayar ganti rugi sebesar upah sampai

berakhirnya kontrak, kecuali dalam keadaan tertentu seperti kematian pekerja atau putusan pengadilan.

Menariknya, meskipun praktik menahan ijazah pekerja sangat umum, UU No. 13/2003 sebenarnya tidak memuat ketentuan yang mewajibkan pekerja atau karyawan untuk menyimpan ijazah pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa perusahaan yang menerapkan kebijakan tersebut mungkin tidak sepenuhnya mematuhi aturan ketenagakerjaan. Akibatnya, banyak perusahaan yang membuat kontrak kerja yang dinilai sangat merugikan bagi karyawannya.

Praktik penahanan ijazah oleh perusahaan dapat terjadi selama hal tersebut merupakan hasil kesepakatan antara kedua belah pihak. Biasanya, kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dituangkan dalam perjanjian kerja yang mengikat keduanya dalam suatu hubungan kerja, baik secara lisan maupun tertulis. Penahanan ijazah akan dilakukan jika kedua pihak menyetujuinya. Namun, dalam situasi ini, posisi pekerja sebagai pihak kedua seringkali menjadi tidak seimbang. Jika terjadi kasus di mana ijazah pegawai tetap ditahan dan tidak dikembalikan setelah yang bersangkutan berhenti bekerja, langkah pertama yang bisa ditempuh adalah melalui pendekatan kekeluargaan. Namun, jika upaya ini gagal, pekerja dapat mengajukan gugatan kepada perusahaan atas dasar perbuatan melawan hukum

Penahanan ijazah ini digunakan sebagai bentuk jaminan yang diminta pengusaha kepada karyawannya. Menariknya, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak ada aturan yang menganjurkan perusahaan untuk menahan ijazah pekerjanya. Yang ada hanyalah ketentuan tentang kontrak kerja yang dapat dibuat berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dan pekerja. Namun, perjanjian kerja yang mengharuskan pekerja menyerahkan ijazahnya untuk ditahan oleh perusahaan dapat dianggap sebagai pelanggaran hak asasi manusia. Ijazah adalah surat tanda tamat belajar yang menyatakan

bahwa seseorang telah berhasil menyelesaikan dan menguasai suatu tingkat ilmu tertentu. Dengan demikian, ijazah merupakan dokumen berharga yang sangat berguna bagi seseorang dalam upayanya mencari pekerjaan.

Beberapa perusahaan masih menahan ijazah karena minimnya lapangan kerja, yang pada akhirnya menjadi pelanggaran hak asasi manusia dengan membatasi akses calon pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dan meningkatkan kualitas hidup mereka. Praktik penahanan ijazah umumnya terjadi dalam kontrak kerja, di mana pengusaha memiliki otoritas penuh dalam menentukan isi kontrak yang sering kali menjadi baku. Meskipun calon pekerja memiliki opsi untuk menyetujui atau menolak perjanjian tersebut, terkadang mereka terpaksa mendukung penahanan ijazah demi mendapatkan pekerjaan yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Untuk mengisi kekosongan hukum terkait masalah ini, Provinsi Jawa Timur telah mengeluarkan Peraturan Daerah No 8/2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Pasal 42 Perda Jawa Timur No 8/2016 secara tegas melarang pengusaha untuk menahan atau menyimpan dokumen asli yang melekat pada pekerja sebagai jaminan. Dokumen-dokumen tersebut termasuk kartu identitas, akte kelahiran, dan ijazah, yang dijelaskan secara rinci dalam penjelasan pasal tersebut.

Tujuan utama dari penahanan ijazah pekerja adalah untuk menggunakan ijazah asli sebagai jaminan dalam kontrak kerja antara perusahaan dan pekerja. Konsep benda jaminan telah mengalami interpretasi luas dalam perkembangannya, yang pada dasarnya mengacu pada sesuatu yang memiliki sifat kebendaan, dapat dialihkan, dan memiliki nilai ekonomis. Namun, ijazah tidak memiliki kemampuan untuk dialihkan atau memiliki nilai jual yang nyata, sehingga tidak memiliki nilai ekonomis yang jelas. Meskipun ijazah biasanya digunakan sebagai syarat dalam dunia kerja, banyak

perusahaan yang memutuskan untuk menggunakannya sebagai jaminan kontrak kerja.

Menurut Pasal 1320 KUHPerdara, penggunaan ijazah sebagai jaminan kerja dianggap sah karena telah disepakati oleh kedua belah pihak, yaitu perusahaan dan pekerja. Persetujuan ini membuat keterikatan hukum di antara mereka, sesuai dengan Pasal 1331 KUHPerdara. Sampai saat ini, belum ada regulasi pemerintah yang secara tegas menyatakan bahwa penggunaan ijazah sebagai jaminan tidak sah, sehingga penahanan ijazah pekerja dianggap sah secara hukum sebagai bagian dari kontrak kerja karena ketiadaan aturan yang mengatur hal tersebut.

Dalam konteks hukum perdata, hak retensi merujuk pada hak untuk menahan kepemilikan benda milik orang lain sebagai jaminan atas tagihan tertentu yang belum terpenuhi. Meskipun hak retensi seringkali digunakan sebagai jaminan hukum atas hutang yang harus dilunasi oleh debitur kepada kreditur, penahanan ijazah calon pekerja oleh perusahaan tidak sesuai dengan prinsip hak retensi ini. Penahanan ijazah tersebut tidak dapat dianggap sebagai tagihan atau hutang yang dimiliki oleh pekerja kepada perusahaan.

Selain melanggar asas hukum perdata, penahanan ijazah oleh perusahaan juga bertentangan dengan prinsip hak asasi manusia, terutama terkait dengan hak mencari penghidupan yang layak. Tindakan ini juga dapat membatasi kebebasan pekerja untuk melamar pekerjaan di tempat lain, karena ijazah seringkali merupakan salah satu syarat yang diperlukan dalam proses perekrutan di berbagai perusahaan. Oleh karena itu, pelanggaran ini dapat membuat karyawan terjebak dalam pekerjaan yang tidak memenuhi kebutuhan mereka, karena kesempatan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik menjadi terbatas.

Penahanan ijazah oleh perusahaan merupakan pelanggaran terhadap hak asasi manusia karena melanggar kebebasan individu. Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Hak Asasi

Manusia, hak adalah hak yang melekat pada hakikat manusia sebagai ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, yang harus dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap individu untuk menjaga kehormatan dan martabat manusia. Hal ini mengimplikasikan bahwa setiap orang, termasuk pekerja, memiliki hak yang fundamental yang harus diakui oleh semua pihak, termasuk dalam hal penggunaan ijazah tanpa penahanan oleh perusahaan. Tindakan penahanan ijazah oleh perusahaan dapat dikategorikan sebagai pelanggaran hak, sesuai dengan Pasal 1 ayat (6) Undang-undang Hak Asasi Manusia, yang menyatakan bahwa pelanggaran hak adalah tindakan yang secara melawan hukum mengurangi, menghalangi, membatasi, atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok, dan tidak memberikan jaminan penyelesaian hukum yang adil dan benar.

Penahanan ijazah oleh suatu perusahaan merupakan pelanggaran terhadap hak asasi manusia pekerja. Dalam hal ini, Dinas Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perusahaan tidak boleh melakukan tindakan tersebut, karena cukup dengan melampirkan fotokopi ijazah yang dilegalisir saat melamar pekerjaan. Praktik penahanan ijazah juga membawa risiko kehilangan yang tidak diatur dalam perjanjian kerja, sehingga jika terjadi, pekerja berisiko kehilangan ijazah tanpa ada penggantian. Bahkan jika ijazah asli hilang, pengantinya hanya berupa surat kehilangan dari Dinas Pendidikan, yang tidak setara dengan ijazah asli.

Umumnya, perusahaan dengan manajemen yang profesional tidak akan melakukan penahanan ijazah pekerja karena mereka telah memiliki sistem kerja yang seimbang antara perusahaan dan karyawan. Biasanya, perusahaan hanya meminta calon pekerja untuk menunjukkan ijazah asli sebagai persyaratan, yang kemudian segera dikembalikan setelah diverifikasi dengan fotokopi yang diberikan oleh karyawan. Proses verifikasi tersebut biasanya hanya membutuhkan waktu singkat, sekitar 10 menit,

bersamaan dengan pemeriksaan dokumen lainnya.

Penahanan ijazah oleh perusahaan sering kali terjadi karena tingkat pergantian karyawan yang tinggi. Hal ini biasanya terjadi ketika perusahaan mengalami kesulitan dengan seringnya karyawan tidak bertahan lama di pekerjaan atau mengundurkan diri tanpa alasan yang jelas. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan menerapkan kontrak kerja dengan penahanan ijazah sebagai upaya untuk mempertahankan karyawan untuk jangka waktu tertentu. Namun, dalam beberapa kasus, perusahaan yang menahan ijazah tidak memberikan status karyawan tetap, yang menunjukkan sikap yang kurang menghargai pekerja. Pekerja dengan status tetap dilindungi oleh Undang-undang Tenaga Kerja dan memiliki hak-hak yang lebih besar dibandingkan pekerja kontrak.

Undang-undang Ketenagakerjaan tidak mengatur tentang kewajiban karyawan untuk menyimpan ijazah di perusahaan. Perlu dicatat bahwa beberapa perusahaan yang melakukan penahanan ijazah pekerja sering kali tidak mematuhi ketentuan ketenagakerjaan, sehingga mereka menerapkan kontrak kerja yang tidak adil bagi pekerja. Salah satu dampak negatif dari penahanan ijazah adalah kemungkinan hilangnya ijazah asli pekerja karena kelalaian pihak perusahaan. Kejadian ini dapat sangat merugikan bagi pekerja, terutama jika mereka sudah menyelesaikan masa kontrak kerja dan ingin mencari pekerjaan di tempat lain. Tindakan pihak perusahaan ini dapat dianggap sebagai kelalaian dan pengabaian terhadap kewajibannya, yang berakibat merugikan mantan pekerja mereka.

Di Jawa Timur, untuk mengatasi kekosongan hukum terkait penahanan ijazah, telah diterapkan Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Pasal 42 dari peraturan tersebut secara tegas melarang pengusaha untuk menahan atau menyimpan dokumen asli yang merupakan hak milik pekerja sebagai jaminan.

Penjelasan dalam pasal tersebut mencantumkan bahwa dokumen-dokumen yang dimaksud mencakup Kartu Tanda Penduduk (KTP), Surat Izin Mengemudi (SIM), akta kelahiran, kartu keluarga (KK), paspor, ijazah, dan sertifikat.¹⁰

Berdasarkan hal di atas, dapat menyimpulkan di Jawa Timur ada Payung hukum yang melindungi Tenaga Kerja/Pekerja di Jawa Timur terhadap Penahanan Ijazah yang dilakukan Oleh Pengusaha. Dalam Perda Tersebut juga mengatur Sanksi terhadap Pengusaha yang melakukan Penahanan Ijazah, yakni pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Jadi dengan berlakunya Perda Jawa Timur No 8/2016, maka pengusaha tidak boleh melakukan penahanan Ijazah/dokumen lain pekerjaannya dengan alasan apapun. Perda ini dapat dipakai sebagai rujukan dan payung hukum terhadap pengusaha yang melakukan penahanan Ijazah

2. Ijazah Termasuk Benda Yang Dapat Dijamin Dalam Hubungan Kerja

Istilah "jaminan" berasal dari bahasa Belanda, yakni "zekerheid" atau "cautie". Kedua istilah ini secara umum merujuk pada cara-cara yang digunakan kreditur untuk memastikan terpenuhinya tagihan, selain dari pertanggungjawaban umum debitur atas aset-asetnya. Selain "jaminan", istilah "agunan" juga sering digunakan, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 23 Undang-Undang Perbankan. Jaminan dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang diserahkan debitur kepada kreditur untuk menjamin suatu utang piutang dalam masyarakat. Dalam konstruksi ini,

jaminan berfungsi sebagai tambahan (aksesoir). Definisi lain menyatakan jaminan sebagai segala sesuatu yang diterima kreditur dari debitur terkait utang piutang mereka. Sementara itu, Pasal 1131 KUHPd mendefinisikan jaminan atau agunan sebagai seluruh harta debitur, baik bergerak maupun tidak bergerak, yang sudah ada atau akan ada di kemudian hari, yang menjadi tanggungan untuk semua perikatan perorangan.

Dalam konteks penahanan ijazah oleh perusahaan, tujuan utamanya adalah untuk menjadikan ijazah sebagai benda jaminan. Ijazah asli milik pekerja digunakan sebagai jaminan dalam kontrak kerja antara perusahaan dan pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa konsep benda jaminan telah mengalami penafsiran yang lebih luas. Pada dasarnya, benda jaminan adalah sesuatu yang bersifat kebendaan, dapat dialihkan, dan memiliki nilai ekonomis. Namun, dalam kasus ijazah, karakteristik ini tidak sepenuhnya terpenuhi. Ijazah tidak menunjukkan kemampuan untuk dialihkan atau memiliki nilai jual yang nyata. Dengan kata lain, ijazah tidak memiliki nilai ekonomis yang jelas.

Dalam dunia kerja, ijazah biasanya hanya berfungsi sebagai dokumen pelengkap. Namun, fenomena yang terjadi saat ini adalah banyak perusahaan yang mulai memperlakukan ijazah pekerjaannya sebagai jaminan dalam kontrak kerja. Merujuk pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW) tentang syarat sahnya suatu perjanjian, penggunaan ijazah sebagai jaminan kerja dapat dianggap sah secara hukum. Hal ini didasarkan pada fakta bahwa kedua belah pihak, yaitu perusahaan dan pekerja, telah menyetujui dan menyepakati ketentuan tersebut. Sesuai dengan Pasal 1331 BW, persetujuan ini menimbulkan ikatan hukum antara kedua pihak. Sampai saat ini, belum ada peraturan pemerintah yang secara tegas menyatakan bahwa penggunaan ijazah sebagai jaminan adalah tidak sah. Akibatnya, status ijazah sebagai jaminan kontrak dianggap sah menurut hukum. Dalam kasus ini, ijazah

¹⁰ Sinda Eria Ayuni, 2019, *Pengaturan Larangan Penahanan Atau Penyimpanan Dokumen Asli Pekerja Oleh Pengusaha Pada Pasal 42 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan*, Tesis, Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang.

dipandang sebagai jaminan kebendaan karena sifatnya yang materiil. Ketika seseorang bekerja di sebuah perusahaan, biasanya terdapat kesepakatan yang disebut perjanjian kerja. Perjanjian ini memuat syarat-syarat tertentu yang mengikat kedua belah pihak:

- a. Terdapat suatu pekerjaan yang memiliki arti bahwa pekerja memiliki tanggung jawab dalam hal menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan.
- b. Terdapat suatu unsur di bawah perintah maksudnya ialah menghormati dan melaksanakan tugas yang diberikan suatu perusahaan.
- c. Terdapat upah tertentu, upah merupakan suatu bentuk balasan dari perusahaan karena pekerja telah menyelesaikan pekerjaan, Upah dapat dibayarkan non tunai ataupun secara tunai (untuk menjamin kehidupan pekerja agar lebih layak).
- d. Terdapat waktu Ketika melakukan pekerjaan harus pada waktu jam kerja yang telah disepakati dan perundang-undangan yang berlaku.

Kontrak kerja adalah kesepakatan antara pihak-pihak yang memiliki kapasitas hukum. Di dalamnya terkandung janji pekerjaan yang tidak bertentangan dengan ketertiban dan kesusilaan umum, serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Meskipun kontrak kerja dapat dibuat secara lisan atau tertulis, untuk memastikan kekuatan hukum yang mengikat para pihak, disarankan agar kontrak tersebut dibuat dalam bentuk tertulis. Kontrak tertulis ini sebaiknya memuat beberapa ketentuan penting, antara lain:

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat para pihak
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan
- e. Besar upah dan aturan pembayaran
- f. Syarat-syarat yang di dalamnya terdapat hak juga kewajiban pengusaha atau badan usaha untuk pekerja

- g. Dimulai dan berakhirnya waktu perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian
- i. Tanda tangan para pihak dalam kontrak kerja.

Perjanjian dapat berakhir apabila memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Berakhirnya masa kontrak kerja
- c. Ada keputusan pengadilan akhir atau keputusan dari badan arbitrase hubungan ketenagakerjaan atau ada peristiwa tertentu yang ada di dalam kontrak kerja atau perjanjian kerjasama yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja.

Meskipun tidak dapat dikategorikan sebagai jaminan kebendaan, ijazah dapat diklasifikasikan sebagai bentuk jaminan lainnya. Sebagai objek jaminan, kekuatan ijazah terletak pada naskah aslinya yang merupakan surat otentik. Dalam praktiknya, perusahaan umumnya hanya meminta pekerja untuk menunjukkan ijazah asli guna memverifikasi keabsahan salinan yang telah diserahkan. Penggunaan ijazah sebagai jaminan yang ditahan oleh perusahaan dapat dibenarkan secara hukum. Dalam konteks ini, ijazah berfungsi sebagai alat penekan agar karyawan mematuhi semua ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja. Dengan demikian, ijazah dapat diterima sebagai objek jaminan, namun terbatas pada jaminan terhadap pekerjaan dan bukan sebagai jaminan piutang. Perlu dicatat bahwa pembebanan jaminan fidusia harus dilakukan melalui akta notaris dalam bahasa Indonesia.

Menariknya, peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, termasuk UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak secara eksplisit mengatur boleh-tidaknya perusahaan menahan surat-surat berharga milik karyawan, termasuk ijazah. Secara umum, jaminan dapat dijamin, tetapi benda yang dapat dijadikan jaminan umum harus memenuhi syarat-syarat tertentu:

- a. Benda tersebut bersifat ekonomis (dapat dinilai dengan uang).
- b. Benda tersebut dapat dipindahtangankan haknya kepada pihak lain.

Dalam proses rekrutmen, beberapa perusahaan menerapkan kebijakan yang mengharuskan calon karyawan menyerahkan ijazah asli sebagai jaminan kerja. Kebijakan ini biasanya dituangkan dalam dokumen terpisah dari kontrak kerja utama. Praktik ini menimbulkan masalah hukum yang perlu diselesaikan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang relevan. Menurut Hukum Jaminan, surat berharga yang tidak memiliki nilai ekonomis, seperti ijazah, tidak dapat digunakan sebagai jaminan. Hal ini berbeda dengan dokumen yang memiliki nilai ekonomis seperti sertifikat tanah, saham, atau obligasi. Oleh karena itu, perusahaan yang tetap memaksakan penahanan ijazah sebagai jaminan dapat dikenakan sanksi sesuai dengan Pasal 48 jo. Pasal 42 Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016.

Undang-Undang Ketenagakerjaan saat ini belum mengatur secara spesifik mengenai penahanan ijazah. Akibatnya, beberapa pengusaha atau badan usaha menggunakan Standar Operasional Prosedur (SOP) internal mereka sebagai dasar untuk menahan ijazah pekerja. Namun, praktik ini dianggap melanggar hak asasi manusia. Pemerintah seharusnya melindungi HAM dengan menjamin penghidupan dan kondisi kerja yang layak bagi warga negaranya. Oleh karena itu, diharapkan pemerintah dapat menyusun regulasi yang melarang penahanan ijazah asli pekerja sebagai jaminan. Regulasi ini akan memberikan kejelasan hukum dalam konteks kebebasan berkontrak. Penting untuk dicatat bahwa masalah ini tidak hanya terjadi di Jawa Timur, tetapi juga di seluruh Indonesia, sehingga diperlukan kebijakan nasional yang komprehensif.

D. SIMPULAN

Pertama, peraturan perundang-undangan di Indonesia belum secara tegas mengatur penahanan ijazah dalam hubungan kerja. Ketidadaan ketentuan yang jelas ini menimbulkan perdebatan dan permasalahan terkait hak-hak pekerja. Praktik penahanan ijazah ini sering dimanfaatkan oleh perusahaan untuk mengikat karyawan, yang sebenarnya dapat melanggar hak asasi manusia pekerja. Meskipun UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan kewajiban ganti rugi bagi karyawan yang ingin mengundurkan diri sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT, larangan penahanan ijazah seperti yang diterapkan di Provinsi Jawa Timur merupakan langkah progresif untuk melindungi hak-hak pekerja. Provisis Jawa Timur yang telah memberlakukan peraturan larangan penahanan ijazah dalam pasal 48 Pasal 42 Perda Jawa Timur No 8/2016. *Kedua*, secara umum, peraturan perundang-undangan di Indonesia tidak secara spesifik mengatur ijazah sebagai benda yang dapat dijamin dalam hubungan kerja. Ijazah lebih sebagai bukti kualifikasi akademis, dan statusnya sebagai jaminan masih menjadi subjek debat yang memerlukan interpretasi hukum lebih lanjut untuk melindungi hak-hak pekerja. Ketika sebuah perusahaan meminta penyerahan ijazah sebagai jaminan kerja, ini menciptakan masalah yang perlu diselesaikan berdasarkan undang-undang yang relevan. Konsep hukum jaminan menyatakan bahwa ijazah tidak dapat dijadikan jaminan karena tidak memiliki nilai ekonomis seperti surat berharga lainnya seperti tanah, saham, atau obligasi.

Adapun saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut, *pertama*, di harapkan Pemerintah Indonesia membuat regulasi yang melindungi kedua pihak, baik pekerja maupun pengusaha, tanpa penahanan ijazah dalam kontrak kerja. Dinas Tenaga Kerja diharapkan untuk mengawasi perusahaan-perusahaan yang masih menerapkan penahanan ijazah dan meningkatkan pengawasan terhadap praktik

tersebut demi melindungi hak-hak pekerja. Perusahaan sebaiknya tidak melakukan penahanan ijazah karena hal ini dapat membatasi peluang kerja pekerja di masa mendatang. Pekerja sebaiknya membaca dan memahami dengan seksama setiap klausul perjanjian kerja sebelum menandatangani, serta bertanya kepada perusahaan mengenai hal-hal yang tidak jelas atau bisa merugikan mereka. Hal ini penting untuk mencapai kesepakatan yang adil dan saling menguntungkan. *Kedua*, Penahanan ijazah dalam perjanjian kerja sebaiknya dihapuskan karena tindakan ini sangat sensitif. Jika terjadi kehilangan karena kesalahan perusahaan, pekerja tidak dapat mengeluarkan ijazahnya kembali, hanya surat keterangan hilang yang dikeluarkan oleh Dinas Pendidikan yang bisa diperoleh. Hal ini membuat pekerja semakin kesulitan untuk mencari pekerjaan yang layak seperti sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Agustin, Dina, Dipo Wahjoeono, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Permintaan Ijazah Asli Oleh Perusahaan Sebagai Jaminan”, *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, vol. 3, no.1, 2023.
- Jaya, Wayan Ardi Indra, Anak Agung Sagung Laksmi Dewi, Ni Made Puspatutari Ujianti, “Akibat Hukum Penahanan Ijazah Oleh Badan Usaha Ditinjau Dari Perspektif Hukum Perjanjian,” *Jurnal Interpretasi Hukum*, vol. 2, no. 3, 2021.
- Putra, Ferdiansyah, Muhamad Dicky Putra Irsyam, “Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja”, *Justice Pro: Jurnal Ilmu Hukum*, vol.4, no.2, 2020.

Randang, Frankiano B., “Kesiapan tenaga kerja indonesia dalam menghadapi persaingan dengan tenaga kerja asing,” *SERVANDA_Jurnal Ilmiah Hukum*, vol. 5, no. 1, 2011.

Sukardi, Ellora, Debora Pasaribu, Vanessa Xavieree Kaliye, “Penahanan Ijazah Pekerja oleh Pemberi Kerja dalam Perspektif Teori Keadilan Bermartabat,” *Law Rev*, vol. 20, no. 3, 2021.

Utami, Nihaya Lila, Pradita Gustarini Widjianti, Nadhia Apriana, Perlindungan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Administrasi Oleh Rumah Sakit Restu Ibu,” *LEX SUPREMA : Jurnal Ilmu Hukum*, vol. 2, no. 2, 2020.

Wijayanti, Asri, Kedudukan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja,” *Media Hukum dan Peradilan*, vol. 1, no. 1, 2015.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan

Lembaran Negara Republik Indonesia
Nomor 3886)

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8
Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan
Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah
Provinsi Jawa Timur Tahun 2016
Nomor 6 Seri D,
Tambahkan Lembaran Daerah Provinsi
Jawa Timur Nomor 60).

Hasil Penelitian/ Tugas Akhir

Ayuni, Sinda Eria, 2019, *Pengaturan Larangan
Penahanan Atau Penyimpanan
Dokumen Asli Pekerja Oleh Pengusaha
Pada Pasal 42 Peraturan Daerah
Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun
2016 Tentang Penyelenggaraan
Ketenagakerjaan*, Tesis, Program Studi
Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Brawijaya, Malang