

PENAHANAN IJAZAH OLEH PERUSAHAAN: PERSPEKTIF PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN

Ni Made Angelina Adnyakausalya, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
email: adnyakausalya@gmail.com
Aditya Pramana Putra, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: madeadityapramanaputra@unud.ac.id

DOI: KW.2025.v15.i07.p1

ABSTRAK

Penulisan artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif praktik penahanan ijazah oleh perusahaan terhadap karyawan dari sudut pandang hukum di Indonesia. Fokus utama penelitian adalah mengkaji bentuk perlindungan dan upaya hukum apabila mengalami penahanan ijazah tanpa dasar hukum yang sah oleh perusahaan. Dalam tulisan ini dipergunakan penelitian hukum normative dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Penelitian ini mengindikasikan bahwa perlindungan hukum atas praktik penahanan ijazah karyawan oleh perusahaan terdiri dari upaya preventif melalui perjanjian kerja yang jelas, dan upaya represif melalui gugatan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Upaya hukum terhadap penahanan ijazah oleh perusahaan dapat dilakukan melalui jalur non-litigasi seperti somasi dan mediasi yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan dapat melalui jalur litigasi berupa gugatan perdata atau pelaporan pidana jika ada unsur pemerasan. Perlindungan hukum dan upaya hukum ini tidak semata-mata ditujukan untuk menjaga hak-hak pekerja, tetapi juga untuk memperkuat implementasi prinsip keadilan dan jaminan hukum dalam hubungan ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Penahanan Ijazah, Perlindungan Hukum, Perusahaan.

ABSTRACT

This article aims to provide a comprehensive legal analysis of the practice of diploma withholding by companies against employees from a legal perspective in Indonesia. The main focus of this legal research is to examine the forms of legal protection and legal remedies available in cases of diploma retention by a company without a lawful legal basis. Normative legal research is applied in this article, with emphasis on statutory and conceptual approaches. The results of this article indicate that legal protection against the withholding of employee diplomas by companies consists of preventive measures, such as clear and fair employment agreements, and repressive measures, such as filing lawsuits or industrial relations disputes. Legal remedies for diploma withholding by companies may be pursued through non-litigation means, such as legal notices (somasi) and meditation facilitated by the Manpower Office, or through litigation, such as civil lawsuits or criminal complaints in cases involving elements of coercion or extortion. This legal protection and the associated legal remedies are not merely intended to safeguard the fundamental rights of workers, but also to uphold the principles of justice and strengthen legal certainty within the framework of employment relations.

Key Words: Diploma Withholding, Legal Protection, Company.

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan perkembangan industri, hubungan kerja memegang peranan penting dalam menjaga kesejahteraan pekerja, dengan menekankan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pemberi kerja demi menciptakan lingkungan tempat bekerja yang adil dan aman. Perlindungan kerja menjadi elemen krusial guna menjamin terpenuhinya hak-hak serta kondisi kerja yang layak.¹ Ketentuan pada Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) menyatakan bahwa "hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mencakup aspek pekerjaan, upah, dan perintah, serta memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak". Perjanjian yang dimaksud bertujuan untuk menghindari terjadinya potensi perselisihan dan memberikan kekuatan hukum bagi pekerja untuk menjalankan tugas sesuai wewenang yang telah disepakati.

Permasalahan ketenagakerjaan merupakan isu krusial dalam konteks ekonomi Indonesia, terutama karena sebagai negara berkembang, Indonesia menghadapi tantangan besar dalam mencapai pembangunan nasional yang terintegrasi. Guna menciptakan masyarakat Indonesia yang sejahtera, seimbang, dan raharja sebagaimana tercantum dalam Pancasila dan UUD Tahun 1945, peran pekerja menjadi semakin penting, sehingga diperlukan perlindungan hukum guna memastikan hak pokok karyawan tetap terlindungi. Perlindungan ini, sesuai yang diatur dalam Pasal 4 huruf c UU Ketenagakerjaan, bermaksud untuk mewujudkan kesejahteraan karyawan yang memiliki hubungan kerja dengan perusahaan.²

Tenaga kerja memiliki peran strategis dalam pembangunan nasional, tidak hanya sebagai pelaksana utama, tetapi tenaga kerja juga sebagai sasaran utama dari proses pembangunan itu sendiri. Maka dari itu, pembangunan ketenagakerjaan menjadi hal yang penting untuk dilakukan guna mengoptimalkan SDM serta memperkuat partisipasi karyawan dalam pembangunan, menjamin perlindungan bagi pekerja beserta keluarganya dengan tetap menghormati nilai-nilai kemanusiaan yang bermartabat.³ Sejalan dengan perkembangan masa, latar belakang pendidikan kini menjadi syarat utama dalam dunia kerja, dimana ijazah berfungsi sebagai bukti formal bahwa seseorang telah menyelesaikan jenjang pendidikan tertentu. Ijazah tersebut juga merupakan hak milik pribadi yang melekat pada individu sebagai pengakuan atas capaian akademiknya dan menjadi dokumen penting dalam memperoleh pekerjaan.

Namun demikian, kenyataannya masih ditemukan praktik-praktik yang menyimpang, di mana ijazah sebagai dokumen pribadi dan legal justru disalahgunakan oleh perusahaan dalam hubungan kerja. Ijazah merupakan dokumen resmi yang membuktikan kualifikasi pendidikan seseorang dan memiliki nilai penting, baik secara pribadi maupun profesional. Dalam dunia ketenagakerjaan, ijazah sering dijadikan

¹ Wiryawan, I Wayan Gde. "Aspek Pidana Dari Menahan Ijazah Pekerja Sebagai Jaminan Dalam Perjanjian Kerja." *Jurnal Magnum Opus* 4, No. 2 (2021): 225-235.

² Asyhadie dan Rahmawati. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia*, (Jakarta, Prenada Media, 2019), 43.

³ Narayanan, I Made Chossy dan I Wayan Novy Purwanto. "Tinjauan Yuridis Terhadap Hubungan Kerja Tindakan Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Berdasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal Hukum, Politik dan Ilmu Sosial* 2, No. 4 (2023): 34-51.

salah satu syarat utama dalam proses perekrutan tenaga kerja.⁴ Dalam praktiknya, terdapat beberapa perusahaan yang masih melakukan penahanan ijazah milik karyawannya untuk dijadikan jaminan atau alat untuk mengikat pekerja agar tetap bekerja dalam jangka waktu tertentu. Praktik ini menimbulkan persoalan hukum, terutama ketika tindakan tersebut dilakukan tanpa dasar hukum yang jelas dan tanpa persetujuan tertulis yang sah dari pihak karyawan.

Maka dari itu, perusahaan memiliki kewenangan untuk menetapkan Peraturan Perusahaan tanpa melibatkan pihak lain guna mengatur ketentuan dan peraturan kerja, selama tidak melanggar aturan hukum positif dan tetap sejalan dengan norma sosial yang dianut oleh masyarakat. Dalam praktiknya, pengusaha sering menetapkan kewajiban penyerahan ijazah asli bagi karyawan sebagai prasyarat masuk kerja. Penahanan ijazah ini dilakukan dengan dalih mencegah pekerja menjadikan perusahaan sebagai batu loncatan, mengingat pekerja merupakan elemen vital dalam menjalankan operasional perusahaan.

Namun, melihat hal yang terjadi di Indonesia, praktik penahanan ijazah oleh perusahaan menimbulkan kekhawatiran terhadap pemenuhan hak-hak tenaga kerja, serta menimbulkan ketimpangan posisi antara pengusaha dan pekerja. Tindakan ini tidak hanya menciderai prinsip keadilan dalam hubungan industrial, tetapi juga berpotensi bertentangan dengan norma hukum yang diakui di Indonesia. Maka dari itu, penting untuk dilakukan analisis yuridis guna mengkaji legalitas praktik penahanan ijazah oleh perusahaan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia, sehingga dapat ditemukan titik keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan perlindungan hak asasi tenaga kerja sesuai yang dimuat dalam ketentuan hukum yang berlaku.

Di tengah meningkatnya persaingan global dan tuntutan efisiensi di sektor industri, praktik-praktik ketenagakerjaan yang bertentangan dengan prinsip perlindungan hak asasi manusia semakin sering ditemukan. Salah satu contohnya yaitu tindakan penahanan ijazah asli karyawan oleh pihak perusahaan, yang dimana secara tidak langsung mencerminkan ketidakseimbangan relasi kuasa antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Pada tatanan hubungan kerja yang ideal, seharusnya terdapat asas kesetaraan dan keadilan yang menjamin hak serta kewajiban kedua belah pihak dipenuhi secara proporsional. Namun, realitas menunjukkan bahwa karyawan sering menempati posisi yang kurang menguntungkan, terutama ketika dihadapkan pada kondisi kerja yang tidak transparan dan sarat tekanan, seperti keharusan menyerahkan dokumen pribadi penting sebagai syarat diterima bekerja. Hal ini mempertegas perlunya pengawasan yang lebih ketat terhadap praktik hubungan kerja yang menyimpang dari prinsip hukum ketenagakerjaan.

Selain itu, kurangnya pemahaman hukum dari kalangan pekerja mengenai hak-hak mereka juga menjadi salah satu faktor yang memungkinkan praktik penahanan ijazah tetap berlangsung. Banyak pekerja yang menerima kondisi tersebut karena merasa tidak memiliki pilihan lain, terutama dalam situasi ekonomi yang sulit. Padahal, penahanan ijazah tanpa adanya legitimasi hukum yang jelas termasuk dalam bentuk melawan hukum atas hak milik pribadi dan juga bertentangan dengan prinsip kebebasan bekerja sebagaimana dijamin dalam regulasi. Maka dari itu, penting dilakukan kajian hukum yang komprehensif untuk menilai keabsahan tindakan tersebut dalam kerangka hukum positif Indonesia, sekaligus memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat melindungi pekerja dari praktik-praktik eksploitatif yang merugikan.

⁴ Jaya, Wayan Ardi Indra, Anak Agung Sagung Laksmi Dewi, dan Ni Made Puspasutari Ujianti. "Akibat Hukum Penahanan Ijazah Oleh Badan Usaha Ditinjau Dari Perspektif Hukum Perjanjian." *Jurnal Interpretasi Hukum* 2, No. 3 (2021): 656-661.

Melihat latar belakang permasalahan pada penulisan ini, adapun penelitian terdahulu yang mengangkat isu terkait penahanan ijazah yang sesuai dalam penelitian ini yakni, Pada penelitian Wayan Ardi Indra Jaya yang mengangkat judul "Akibat Hukum Penahanan Ijazah Oleh Badan Usaha Ditinjau Dari Perspektif Hukum Perjanjian".⁵ Pada penelitian tersebut fokus penelitiannya terhadap tinjauan mengenai dasar hukum penahanan ijazah sebagai prasyarat kerja dan akibat hukumnya oleh perusahaan dikaji berdasarkan perspektif hukum kontrak. Dan, adapun juga pada penelitian Nuzul Magfirotul Aini yang mengangkat judul "Tinjauan Hukum terhadap Hubungan Kerja: Tindakan Penahanan Ijazah Karyawan oleh Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan".⁶ Penelitian tersebut memfokuskan penelitiannya terhadap sejauh mana hubungan kerja tersebut menyebabkan perusahaan menahan ijazah asli karyawan sesuai dengan UU Ketenagakerjaan dan selain itu, membahas mengenai penggunaan ijazah asli sebagai syarat jaminan kerja dalam kesepakatan antara pihak perusahaan dengan karyawan tidak tetap.

Berdasarkan hasil observasi tersebut, penulisan ini disusun tanpa mengandung unsur perbuatan curang maupun *plagiarisme*, karena seluruh isi dan pembahasan merupakan hasil pemikiran orisinal dari penulis yang didukung oleh kajian literatur dan landasan hukum yang relevan. Penelitian ini hadir sebagai bentuk kontribusi akademik untuk menjawab fenomena hukum yang berkembang di masyarakat, khususnya terkait perusahaan yang melakukan praktik penahanan ijazah yang dinilai memberikan kerugian bagi karyawan. Oleh sebab itu, penulis merumuskan penelitian ini dengan mengusung judul "Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan: Perspektif Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan".

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang diatas, rumusan masalah yang akan diangkat oleh peneliti ini yakni :

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi karyawan yang mengalami penahanan ijazah oleh perusahaan?
2. Apa upaya hukum yang dapat dilakukan karyawan terhadap tindakan penahanan ijazah oleh perusahaan?

1.3 Tujuan Penulisan

Penulisan ini bertujuan untuk memberikan analisis hukum secara komprehensif terhadap praktik penahanan ijazah karyawan oleh pihak perusahaan, yang praktiknya menimbulkan permasalahan dari sisi kepastian hukum dan perlindungan hak asasi tenaga kerja. Penulisan ini juga secara khusus bertujuan untuk mengidentifikasi serta mengkaji bentuk perlindungan hukum apa yang seharusnya ditujukan kepada karyawan dari ranah ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Selain itu, penulisan ini pun bertujuan untuk mengeksplorasi berbagai mekanisme dan instrumen hukum yang dapat digunakan oleh karyawan sebagai bentuk upaya hukum apabila mengalami tindakan penahanan ijazah

⁵ Jaya, Wayan Ardi Indra, Anak Agung Sagung Laksmi Dewi, dan Ni Made Puspasutari Ujianti. "Akibat Hukum Penahanan Ijazah Oleh Badan Usaha Ditinjau Dari Perspektif Hukum Perjanjian." *Jurnal Interpretasi Hukum* 2, No. 3 (2021): 656-661.

⁶ Aini, Nuzul Magfirotul, and Teuku Syarul Ansari. "Tinjauan Hukum terhadap Hubungan Kerja: Tindakan Penahanan Ijazah Karyawan oleh Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, No. 14 (2024): 804-813.

oleh perusahaan tanpa dasar hukum yang sah. Jurnal ini ditulis dengan harapan mampu memberikan kontribusi ilmiah yang bermakna dalam memperkaya kajian hukum ketenagakerjaan, sekaligus menjadi referensi bagi pemangku kepentingan terkait dalam upaya menciptakan sistem ketenagakerjaan yang lebih mengedepankan keadilan, transparan, dan berkeadilan hukum.

II. Metode Penelitian

Penulisan jurnal ini menggunakan metodologi penelitian hukum normatif. Metode penelitian ini berpusat terhadap kajian mengenai norma atau aturan hukum. Dalam penelitian hukum normatif, ketentuan hukum dianalisis sebagai sebuah kesatuan sistematis yang terhubung dengan kejadian atau peristiwa-peristiwa hukum tertentu.⁷ Pemilihan metode ini relevan karena isu yang dikaji berhubungan dengan keabsahan praktik penahanan ijazah oleh perusahaan dalam hubungan kerja. Maka dari itu, pendekatan yang dipergunakan terhadap penelitian ini yakni, merujuk pada pendekatan hukum normatif yang dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan dan menyelidiki bahan-bahan kepustakaan. Selain itu juga pendekatan konseptual digunakan dalam mengkaji konsep-konsep hukum yang berkaitan dengan praktik penahanan ijazah. Kemudian, sumber hukum yang dimanfaatkan mencakup bahan hukum primer, yakni peraturan perundang-undangan yang mengatur permasalahan yang dikaji serta bahan hukum sekunder yang dipergunakan seperti berbagai buku, artikel jurnal, maupun skripsi yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

III. Hasil dan Pembahasan

3.1 Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Yang Mengalami Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan

Berdasarkan KBBI, kata “perlindungan” merupakan turunan dari kata inti “lindung”, serta memiliki beragam makna, seperti melindungi, mempertahankan, memelihara, menaungi, menjaga, menjamin, menyelamatkan, hingga melestarikan. Philipus M. Hadjon menjelaskan bahwa perlindungan hukum mencakup langkah-langkah untuk menjaga kehormatan dan martabat subjek hukum, serta memastikan pengakuan atas hak asasi manusia yang dimilikinya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, guna mencegah terjadinya perlakuan sewenang-wenang. Selain itu, Satjipto Rahardjo menjelaskan bahwa perlindungan hukum adalah upaya untuk melindungi hak-hak individu yang terancam atau dirugikan oleh pihak lain sekaligus memastikan masyarakat dapat memperoleh dan mendapatkan hak-hak yang telah dilindungi oleh hukum.⁸ Oleh karena itu, perlindungan hukum merupakan segala upaya yang dilakukan untuk menjamin rasa aman dan keadilan kepada subjek hukum (individu atau badan hukum), melalui perangkat hukum baik secara tertulis maupun secara tidak tertulis. Ini mencakup hukum formal (undang-undang, peraturan) dan hukum yang berkembang dalam kehidupan masyarakat (adat atau norma sosial).

Perlindungan hukum bagi pekerja dalam kasus penahanan ijazah sebagai salah satu syarat jaminan kerja dalam kesepakatan antara pihak perusahaan dan karyawan sangatlah diperlukan. Ketidaktahuan karyawan mengenai ranah hukum membuat mereka cenderung menerima ketentuan perusahaan untuk menyerahkan ijazah asli mereka. Di samping itu, adanya anggapan umum bahwa posisi pekerja lebih rendah dibandingkan dengan pengusaha semakin menegaskan pentingnya perlindungan

⁷ Efendi, Jonaedi dan Johnny Ibrahim. *Metode Penelitian Hukum : Normatif dan Empiris*. (Depok: Prenada Media, 2018), 63.

⁸ Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2016), 17.

hukum guna menjamin keseimbangan dan keadilan dalam hubungan kerja.⁹ Pentingnya perlindungan hukum bertujuan dalam memastikan terjaminnya pemenuhan hak dasar pekerja, terciptanya keadilan, serta mencegah berbagai pelanggaran terhadap ketentuan hukum, misalnya tindakan diskriminasi dan intimidasi di lingkungan kerja. Mekanisme perlindungan hukum memungkinkan hak asasi tenaga yang berpotensi diabaikan dapat terlindungi, sehingga hak-hak secara hukum wajib dipenuhi dan pekerja yang dirugikan akibat perjanjian kerja dapat memperoleh pemulihan hak secara adil.

Praktik yang lazim diterapkan oleh perusahaan dalam menahan ijazah asli milik karyawan kemudian melahirkan suatu kesepakatan kedua belah pihak (perusahaan dan karyawan), baik secara tertulis maupun lisan. Dalam kesepakatan tersebut diatur mengenai jangka waktu penyerahan ijazah asli oleh pekerja serta ketentuan mengenai waktu pengembaliannya kepada yang bersangkutan. Jika ditinjau dari sudut pandang hukum, baik berdasarkan kebiasaan maupun perjanjian, tindakan perusahaan menahan ijazah asli pekerja tidak dapat dibenarkan. Hal ini juga bertentangan dengan nilai kemanusiaan dan prinsip hak asasi manusia, khususnya hak atas kesempatan kerja yang layak sebagaimana telah dijamin dalam UUD 1945.¹⁰ Perbuatan tersebut pada dasarnya menghambat pekerja untuk mencari atau memperoleh alternatif pekerjaan di luar perusahaan yang berpotensi menawarkan pendapatan lebih tinggi dan mampu menunjang taraf hidup secara lebih layak. Padahal, setiap karyawan berhak dalam menentukan, memperoleh, maupun berganti pekerjaan sehingga mendapatkan penghasilan yang sesuai dengan standar kelayakan, baik dalam lingkup dalam negeri maupun di luar negeri, sesuai yang dijamin dalam Pasal 31 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa "Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri".

Praktik ketenagakerjaan saat ini, masih sering ditemukan kasus perusahaan mensyaratkan calon karyawan wajib menyerahkan ijazah asli sebagai bentuk kesepakatan agar dapat diterima bekerja. Persyaratan ini umumnya dimuat dalam perjanjian kerja, baik secara tersurat maupun tersirat. Penahanan ijazah tersebut dilakukan dengan alasan untuk menjamin profesionalitas dan komitmen pekerja selama masa kerja. Dalam konteks ini, ijazah dijadikan sebagai semacam jaminan atas kontrak kerja yang berlaku antara pihak perusahaan dan pekerja.¹¹ Hal ini menunjukkan bahwa makna jaminan dalam hubungan kerja telah mengalami perluasan, tidak hanya terbatas pada benda berwujud yang memiliki nilai ekonomis langsung, tetapi juga merambah pada dokumen pribadi seperti ijazah, yang sesungguhnya memiliki nilai non-ekonomis namun sangat penting dalam kehidupan seseorang.

Praktik penahanan ijazah dapat dikategorikan sebagai pelanggaran hak asasi manusia dikarenakan menyangkut dengan kebebasan seseorang. Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (selanjutnya disebut sebagai UU HAM) menjelaskan "hak adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan

⁹ Ida Bagus Kade Putra "Perlindungan Hukum Dan Upaya Hukum Bagi Pekerja Karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak." *Jurnal Analisis Hukum* 1, No. 1 (2018): 2620-3715.

¹⁰ Aditya, Rizky Naafi, dan Tina Marlina. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Ijazah Nya Dijadikan Jaminan Oleh Perusahaan Pemberi Kerja (Studi Penelitian Di Disnaker Kota Cirebon)." *Hukum Responsif* 11, No. 1 (2020): 35-45.

¹¹ Ardiana, Hidayah. "Ketentuan Penahanan Ijazah Pekerja sebagai Syarat Tertentu dalam Perjanjian Kerja". *Jurnal Undiksha* 16, No. 2 (2018): 129-137.

martabat manusia". Mengacu pada definisi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap pekerja memiliki hak yang mendasar yang bersifat absolut serta tidak dapat dicabut, serta wajib dihormati oleh siapa pun, termasuk oleh pihak perusahaan. Pekerja memiliki hak untuk memanfaatkan ijazah yang dimilikinya tanpa adanya penahanan oleh pihak perusahaan. Apabila perusahaan tetap menahan ijazah milik karyawan tersebut, maka tindakan tersebut dapat diklasifikasikan sebagai bentuk pelanggaran hak yang dimana Pasal 1 Angka 6 UU HAM, yaitu "Setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat Negara baik disengaja maupun tidak disengaja atau kelalaian yang secara melawan hukum mengurangi, menghalangi, membatasi dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh undang-undang ini, dan tidak mendapatkan atau dikhawatirkan tidak akan memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku".

Pasal 12 UU HAM pun menjelaskan "setiap orang berhak atas perlindungan bagi pengembangan pribadi untuk memperoleh pendidikan, mencerdaskan dirinya, dan meningkatkan kualitas hidupnya agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, bertanggungjawab, berakhlak mulia, bahagia dan sejahtera sesuai dengan hak asasi manusia". Kondisi tersebut menyebabkan pemegang ijazah mengalami kendala dalam menempuh studi ke jenjang pendidikan lanjutan guna memperoleh taraf kehidupan yang lebih baik, dikarenakan dokumen ijazahnya masih disimpan dan berada dalam penguasaan pihak perusahaan ia bekerja. Selain itu, Pasal 38 ayat (2) UU HAM menyatakan "setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil". Praktik tersebut mengakibatkan karyawan kehilangan kesempatan untuk memanfaatkan ijazahnya dalam melamar posisi kerja lain yang diinginkan atau cocok dengan bakatnya. Pasal-pasal yang telah dijabarkan sebelumnya menunjukkan bahwa praktik penahanan ijazah termasuk pelanggaran terhadap hak asasi pekerja.

Merujuk pada uraian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa praktik penahanan ijazah asli milik karyawan oleh perusahaan merupakan bentuk pelanggaran atas HAM serta tidak mempunyai dasar hukum yang jelas, baik berdasarkan aspek kebiasaan hukum dan perjanjian kerja. Jaminan hukum bagi karyawan sangat dibutuhkan guna melindungi hak dasar mereka, terutama dalam konteks hubungan kerja yang kerap tidak seimbang antara pekerja dan pengusaha. Perlindungan hukum ini mencakup 2 (dua) bentuk, yakni preventif dan represif.¹²

Perlindungan hukum yang bersifat preventif merupakan upaya yang berfungsi untuk mengantisipasi terciptanya pelanggaran terhadap hak pekerja sejak awal hubungan kerja. Salah satu bentuknya adalah dengan menyusun perjanjian kerja secara tertulis sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan serta perlu mencantumkan secara jelas bagaimana hak dan kewajiban masing-masing pihak, termasuk klausul yang mengatur mengenai penyerahan dan pengembalian dokumen penting seperti ijazah milik pekerja. Klausul ini penting untuk menjamin bahwa apabila hubungan kerja berakhir, dokumen milik pekerja harus dikembalikan dan tidak dapat ditahan secara sepihak.

Sementara itu, perlindungan hukum yang bersifat represif merupakan bentuk perlindungan yang dilakukan apabila telah terjadi pelanggaran terhadap hak, misalnya ketika perusahaan tidak mengembalikan ijazah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Dalam situasi tersebut, karyawan dapat mengajukan gugatan wanprestasi

¹² Raharjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2017), 87.

terhadap perusahaan.¹³ Namun, apabila persoalan penahanan ijazah tersebut muncul sebagai akibat dari perselisihan hubungan industrial, maka penyelesaiannya harus mengacu pada mekanisme yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut sebagai UU PPHI). Menurut Pasal 1 Angka 1 UU PPHI menjelaskan “Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”. Prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada dasarnya dilakukan antara pengusaha dan karyawannya secara musyawarah untuk mufakat.¹⁴ Oleh karena itu, penerapan perlindungan hukum baik yang bersifat preventif maupun represif tersebut memiliki peran yang penting untuk memastikan bahwa hak pekerja tetap terjaga serta dihormati oleh perusahaan.

3.2 Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Karyawan Terhadap Tindakan Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan

UU Ketenagakerjaan belum memberikan ketentuan secara jelas terkait apakah pemberi kerja memiliki kewenangan untuk menahan ijazah karyawan atau tidak. Namun, hal ini dimungkinkan apabila terdapat kesepakatan dua belah pihak, yakni tenaga kerja dan pemberi kerja. Kesepakatan tersebut umumnya dituangkan ke dalam bentuk perjanjian resmi yang menjadi dasar hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan. Masalah penahanan ijazah erat hubungannya dengan kontrak kerja antara karyawan dan pihak perusahaan. Praktik ini memungkinkan jika mendapat persetujuan pekerja dan tercantum secara jelas dalam perjanjian kerja yang disepakati bersama. Selama kontrak menghormati asas kebebasan berkontrak, isinya bersifat otonom. UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya pun tidak mengatur secara spesifik mengenai penahanan ijazah asli.¹⁵

Di dunia kerja Indonesia, masih terdapat badan usaha yang menggunakan ijazah karyawan sebagai bentuk jaminan dalam pelaksanaan hubungan kerja, meskipun secara hukum tindakan tersebut tidak dibenarkan karena bertentangan dengan prinsip perlindungan atas hak kepemilikan pribadi. Ijazah adalah dokumen pribadi yang menunjukkan identitas hukum dan kualifikasi akademik seseorang. Ijazah yang ditahan tanpa adanya dasar hukum yang jelas dianggap melanggar HAM dan bertentangan dengan ketentuan dalam hukum ketenagakerjaan. Praktik ini memunculkan perdebatan mengenai prinsip-prinsip HAM yang seharusnya melindungi hak pekerja, serta menghadirkan keraguan atas terciptanya keadilan dan kesetaraan di lingkungan kerja. Di tengah ketiadaan aturan hukum yang secara tegas mengatur soal ini, beberapa perusahaan tetap memberlakukan praktik penahanan ijazah karyawan sebagai prasyarat proses rekrutmen, dengan alasan bahwa praktik tersebut lazim di dunia kerja dan sejalan dengan asas kebebasan berkontrak. Maka, penting adanya pengaturan yang

¹³ *Ibid*, 25-26.

¹⁴ Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. (Malang: Literasi Nusantara, 2020), 144.

¹⁵ Pratama, Dicky Satria, dkk. "Analisis Hukum Mengenai Penahanan Ijazah Karyawan oleh Perusahaan." *Indonesian Journal of Law and Justice* 1, No. 4 (2024): 1-10.

jasas dan perlindungan hukum yang tepat terkait praktik demi menjamin dan terciptanya keselarasan antara tujuan bisnis dan hak-hak pekerja dalam sektor usaha.¹⁶

Praktik penahanan ijazah asli dapat dikategorikan sebagai pelanggaran atas HAM, yang mana Pasal 1 Angka 6 UU HAM menjelaskan "pelanggaran atas hak asasi manusia adalah setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat negara baik disengaja maupun tidak disengaja atau kelalaian, menghambat, dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh Undang-undang ini, dan tidak mendapatkan, atau dikhawatirkan tidak akan memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku". Praktik penahanan ijazah juga melanggar Pasal 9 ayat (1) UU HAM karena melanggar hak-hak tiap individu untuk memperbaiki standar hidupnya.

Terdapat pula, pada Pasal 38 UU HAM menegaskan "hak setiap individu untuk memilih pekerjaan sesuai dengan keinginannya". Praktik tersebut dapat menghambat kesempatan karyawan untuk berpindah atau mencari pekerjaan lain yang lebih selaras dengan ketertarikan serta kemampuannya. Karena ijazah merupakan salah satu syarat utama dalam melamar pekerjaan atau melanjutkan pendidikan, penahanan ijazah oleh pihak tertentu dapat menjadi kendala yang menghambat pekerja untuk mendapatkan hak-hak tersebut.¹⁷ Hal ini menunjukkan bahwa praktik penahanan ijazah tidak semata-mata menjadi penghalang bagi kemajuan profesi karyawan, melainkan turut menghambat karyawan memperoleh hak-hak mendasar sebagai bagian dari martabat kemanusiaan. Jika ijazah masih ditahan meskipun hubungan kerja telah berakhir, upaya penyelesaian melalui jalur rekonsiliasi atau pendekatan informal dapat dilakukan sebagai langkah awal.

Maka dari itu, Perusahaan yang menahan ijazah karyawan dapat dikenai sanksi hukum dalam bentuk administratif maupun perdata. Berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan yang dimuat dalam BAB XVI tentang Ketentuan Pidana dan Sanksi Administratif, pemberi kerja yang melanggar norma ketenagakerjaan dapat menghadapi sanksi administratif, seperti teguran secara tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penundaan operasi, atau bahkan pembekuan izin usaha. Selain itu, karyawan yang dirugikan juga dapat menggunakan haknya untuk mengajukan gugatan secara perdata. Melalui gugatan tersebut, karyawan bisa menuntut penyerahan kembali ijazah serta ganti rugi atas kerugian baik material maupun immaterial. Gugatan tersebut dapat diajukan berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdata yang mengatur perbuatan melawan hukum.

Dalam situasi tertentu, penahanan ijazah oleh perusahaan dapat memenuhi unsur tindak pidana, khususnya jika disertai dengan unsur paksaan. Hal ini dapat dikaitkan dengan Pasal 368 KUHP tentang pemerasan, yang mengatur bahwa "barang siapa dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, memaksa orang lain dengan kekerasan atau ancaman kekerasan untuk menyerahkan sesuatu barang, diancam pidana penjara paling lama sembilan tahun." Jika unsur paksaan dalam penahanan ijazah tersebut dapat dibuktikan, maka perusahaan dapat dijatuhi sanksi pidana sesuai aturan yang tercantum pada UU Ketenagakerjaan.

¹⁶ Fuad dan Ontran Sumantri Riyanto. "Perspektif Hak Asasi Manusia Terhadap Penahanan Ijazah Asli Dalam Perjanjian Kerja Oleh Perusahaan." *Juris Humanity: Jurnal Riset dan Kajian Hukum Hak Asasi Manusia* 2, No. 1 (2023): 65-79.

¹⁷ Putra, Ferdiansyah, dan Muhammad Dicky Putra Irsyam. "Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja." *Justice Pro: Jurnal Ilmu Hukum* 4, No. 2 (2020): 34-41.

Dengan demikian, dalam menghadapi kasus penahanan ijazah oleh perusahaan, terdapat upaya hukum yang dapat ditempuh, seperti melalui penyelesaian di luar pengadilan (non-litigasi) maupun melalui proses pengadilan (litigasi). Langkah awal yang dianjurkan apabila melalui jalur non-litigasi yaitu dengan cara mengirimkan surat somasi kepada pihak perusahaan, yang memuat permohonan penyerahan ijazah kembali, penjelasan mengenai dasar hukum yang menjadi acuan atas larangan penahanan ijazah, serta batas waktu pengembalian ijazah karyawan. Surat tersebut pun berfungsi sebagai bukti apabila diperlukan tindakan hukum lebih lanjut. Jika perusahaan tidak memberikan respons, langkah selanjutnya adalah melaporkan kasus ini kepada Dinas Ketenagakerjaan di wilayah domisili perusahaan. Dinas akan melakukan mediasi, menindaklanjuti dugaan pelanggaran norma ketenagakerjaan, serta memiliki kewenangan untuk menjatuhkan sanksi administratif kepada perusahaan yang terbukti melanggar.¹⁸ Jika penahanan ijazah tetap berlangsung, karyawan dapat menempuh jalur litigasi melalui pengajuan gugatan perdata di Pengadilan Negeri guna menuntut penyerahan dokumen tersebut kembali dan memperoleh ganti rugi atas kerugian yang dialami. Dalam kasus di mana terdapat unsur paksaan, pemerasan, atau ancaman, karyawan juga dapat melaporkan perkara ini secara pidana kepada Kepolisian berdasarkan ketentuan KUHP. Tindak pidana dapat menjadi upaya hukum yang kuat untuk menegakkan hak-hak tenaga kerja.¹⁹

IV. Kesimpulan sebagai Penutup

4 Kesimpulan

Perlindungan hukum terhadap karyawan yang mengalami penahanan ijazah diperlukan untuk memastikan terpenuhinya hak-hak fundamental pekerja yang kerap terabaikan dalam hubungan kerja. Perlindungan hukum bagi karyawan yang mengalami penahanan ijazah oleh perusahaan sangat penting untuk menjamin hak-hak dasar pekerja yang kerap terabaikan dalam hubungan kerja. Perlindungan tersebut mencakup 2 (dua) bentuk, yaitu upaya pencegahan (preventif) dan upaya penindakan (represif). Bentuk perlindungan preventif diterapkan dengan menyusun perjanjian kerja dengan jelas memuat hak serta kewajiban dari kedua pihak yang terlibat, termasuk ketentuan mengenai penyerahan dan pengembalian ijazah. Sedangkan perlindungan represif diberikan saat terjadi pelanggaran, seperti penahanan ijazah yang tidak sesuai perjanjian, di mana pekerja dapat mengajukan gugatan wanprestasi atau menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan hukum pada Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial. Perlindungan hukum ini bertujuan memastikan penghormatan atas hak asasi pekerja dan menegakkan keadilan dalam hubungan kerja. Upaya hukum yang dapat dilakukan karyawan terhadap penahanan ijazah oleh perusahaan meliputi jalur non-litigasi dan litigasi. Secara non-litigasi, karyawan dapat mengirimkan surat somasi sebagai permintaan resmi pengembalian ijazah beserta dasar hukum larangan penahanan, kemudian melaporkan kasus ke Dinas Ketenagakerjaan untuk mediasi dan penegakan sanksi administratif. Jika upaya ini tidak berhasil, karyawan dapat menempuh jalur litigasi dengan mengajukan gugatan perdata untuk menuntut pengembalian ijazah dan ganti rugi, serta melaporkan

¹⁸ Akbar, Muh Aidil. (2025). "Cara Menuntut Perusahaan yang Menahan Ijazah Karyawan". <https://www.ilslawfirm.co.id/cara-menuntut-perusahaan-yang-menahan-ijazah-karyawan/> diakses pada 17 Mei 2025.

¹⁹ Wibowo, Daryanto. 2021. *Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor: 205/Pdt. G/2019/PN. SDA)*. Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

tindakan penahanan jika disertai unsur paksaan sebagai tindak pidana pemerasan ke aparat kepolisian. Langkah-langkah tersebut bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja sekaligus menegakkan prinsip keadilan dan perlindungan hukum dalam hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Asyhadie dan Rahmawati. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia*. Jakarta : Prenada Media, 2019)
- Efendi, Jonaedi dan Johnny Ibrahim. *Metode Penelitian Hukum : Normatif dan Empiris*. (Depok: Prenada Media, 2018)
- Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. (Malang: Literasi Nusantara, 2020)
- Raharjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2017)

Jurnal :

- Aditya, Rizky Naafi, dan Tina Marlina. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Ijazah Nya Dijadikan Jaminan Oleh Perusahaan Pemberi Kerja (Studi Penelitian Di Disnaker Kota Cirebon)." *Hukum Responsif* 11, No. 1 (2020)
- Aini, Nuzul Magfirotul, and Teuku Syarul Ansari. "Tinjauan Hukum terhadap Hubungan Kerja: Tindakan Penahanan Ijazah Karyawan oleh Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, No. 14 (2024)
- Ardiana, Hidayah. "Ketentuan Penahanan Ijazah Pekerja sebagai Syarat Tertentu dalam Perjanjian Kerja". *Jurnal Undiksha* 16, No. 2 (2018)
- Fuad dan Ontran Sumantri Riyanto. "Perspektif Hak Asasi Manusia Terhadap Penahanan Ijazah Asli Dalam Perjanjian Kerja Oleh Perusahaan." *Juris Humanity: Jurnal Riset dan Kajian Hukum Hak Asasi Manusia* 2, No. 1 (2023)
- Jaya, Wayan Ardi Indra, Anak Agung Sagung Laksmi Dewi, dan Ni Made Puspasutari Ujianti. "Akibat Hukum Penahanan Ijazah Oleh Badan Usaha Ditinjau Dari Perspektif Hukum Perjanjian." *Jurnal Interpretasi Hukum* 2, No. 3 (2021)
- Narayanan, I Made Chossy dan I Wayan Novy Purwanto. "Tinjauan Yuridis Terhadap Hubungan Kerja Tindakan Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Berdasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal Hukum, Politik dan Ilmu Sosial* 2, No. 4 (2023)
- Pratama, Dicky Satria, dkk. "Analisis Hukum Mengenai Penahanan Ijazah Karyawan oleh Perusahaan." *Indonesian Journal of Law and Justice* 1, No. 4 (2024)
- Putra, Ferdiansyah, dan Muhammad Dicky Putra Irsyam. "Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja." *Justice Pro: Jurnal Ilmu Hukum* 4, No. 2 (2020)
- Putra, Ida Bagus Kade. "Perlindungan Hukum Dan Upaya Hukum Bagi Pekerja Karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak." *Jurnal Analisis Hukum* 1, No. 1 (2018)
- Wirawan, I Wayan Gde. "Aspek Pidana Dari Menahan Ijazah Pekerja Sebagai Jaminan Dalam Perjanjian Kerja." *Jurnal Magnum Opus* 4, No. 2 (2021)

Skripsi:

Wibowo, Daryanto. "Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor: 205/Pdt. G/2019/PN. SDA)." *Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta* (2021).

Website:

Akbar, Muh Aidil. (2025). "Cara Menuntut Perusahaan yang Menahan Ijazah Karyawan". <https://www.ilslawfirm.co.id/cara-menuntut-perusahaan-yang-menahan-ijazah-karyawan/> diakses pada 17 Mei 2025.

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP)

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)

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 Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)