



## Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Yang Dirugikan Akibat Penahanan Ijazah Oleh Pihak Berwenang Terkait Hak Asasi Manusia

**Denis Yusuf Mercury**

Universitas Pelita Harapan Surabaya

**Agustin Widjiastuti**

Universitas Pelita Harapan Surabaya

**Paula Paula**

Universitas Pelita Harapan Surabaya

Jl. Raya Kedung Baruk No.26-28, Kedung Baruk, Kec. Rungkut, Surabaya, Jawa Timur 60298

Korespodensi Penulis: [mercurydenis92@gmail.com](mailto:mercurydenis92@gmail.com)

**Abstract.** *The company as a place for providing employment, requires accepting workers the detention of the employee's original diploma as a guarantee so that employees cannot violate the rules in the company. Withholding of diplomas is a form of human rights violations that are often ignored by job providers. The purpose of writing this study is to determine the role of the government in handling cases of withholding original diplomas carried out by employers and protecting the human rights of employees to recover original diplomas withheld. The need for legal protection for employees who experience diploma withholding. The research method used by the author in this thesis is using normative research methods with literature research which is research on laws and regulations (Statute Approach) and literature or reading materials and obtained experts and scholars (Conceptual Approach) related to the material discussed. Based on research conducted in the results of the study, there are still many entrepreneurs holding diplomas. Although employers and workers enter into an employment agreement that does not include a clause withholding diplomas, but the original diplomas are still withheld on the basis of mutual trust between employers and employees. The actions of employers have been included in human rights violations, this results in employees not being able to apply for jobs elsewhere that are better in accordance with their abilities. There is a conclusion that there is a legal vacuum, there is no specific law prohibiting the withholding of diplomas.*

**Keywords:** *Diploma, Human Rights, Legal Protection, Employment Agreement*

**Abstrak.** Perusahaan sebagai tempat penyedia lapangan pekerjaan, mensyaratkan menerima tenaga kerja adanya penahanan ijazah asli milik karyawan sebagai jaminan agar karyawan tidak bisa melanggar aturan di perusahaan. Penahanan ijazah yang merupakan bentuk dari pelanggaran hak asasi manusia yang sering diabaikan oleh para penyedia lapangan pekerjaan. Tujuan menulis penelitian ini untuk mengetahui peran pemerintah dalam menangani kasus penahanan ijazah asli yang dilakukan oleh pengusaha dan melindungi hak asasi karyawan untuk mendapatkan kembali ijazah asli yang ditahan. Perlunya perlindungan hukum bagi karyawan yang menagalami penahanan ijazah. Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam tesis ini yakni menggunakan metode penelitian normatif dengan penelitian kepustakaan yang merupakan penelitian terhadap aturan perundang-undangan (Statute Approach) dan literatur atau bahan bacaan serta pendapat para ahli dan sarjana (Conceptual Approach) yang berkaitan dengan materi yang dibahas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dalam hasil penelitian masih banyak pengusaha melakukan penahanan ijazah. Meskipun pengusaha dan tenaga kerja melakukan perjanjian kerja tidak mencantumkan klausul menahan ijazah, akan tetapi ijazah asli tetap di tahan atas dasar saling percaya antara pengusaha dan karyawan. Tindakan pengusaha sudah masuk dalam pelanggaran hak asasi manusia, hal ini mengakibatkan karyawan tidak bisa melamar pekerjaan di tempat lain yang lebih baik sesuai dengan kemampuannya. Terdapat suatu kesimpulan bahwa adanya kekosongan hukum, tidak ada undang-undang khusus yang melarang penahanan ijazah.

**Kata Kunci:** Ijazah, Hak Asasi Manusia, Perlindungan Hukum, Perjanjian Kerja

## **PENDAHULUAN**

Dunia bisnis di era modern saat ini dalam pekungbangannya terus merambah di berbagai bidang, baik menyangkut produksi barang ataupun jasa. Pengusaha harus memiliki produktivitas dan eksistensi untuk mempertahankan perusahaannya. Perlunya tenaga kerja dalam pembangunan nasional memiliki peranan serta kedudukan yang sangat penting dalam perusahaan.

Perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk bisa menghasilkan suatu produk yang diproduksi untuk diperjual belikan kepada masyarakat termasuk salah satu bentuk untuk meningkatkan perkembangan ekonomi. Tenaga kerja mempunyai peran penting untuk meningkatkan daya produksi dalam perusahaan agar lebih berkembang maju, maka perusahaan perlu memperhatikan setiap pekerja serta melindungi hak-hak tenaga kerja serta harkat serta martabat kemanusiaannya.

Dengan mempertimbangkan peran serta posisi tenaga kerja, diperlukan upaya dalam membangun sektor ketenagakerjaan guna meningkatkan kompetensi tenaga kerja serta kontribusinya dalam proses pembangunan, serta untuk memperkuat perlindungan yang diberikan kepada mereka. Perlindungan terhadap pekerja dirancang untuk memastikan jika hak-hak dasar mereka terjamin, termasuk hak kesempatan yang sama serta perlakuan tanpa diskriminasi, dengan tujuan mencapai kesejahteraan pekerja. Semua ini harus dijalankan dengan memperhatikan perkembangan serta kemajuan perusahaan, sesuai dengan kebutuhan serta tuntutan dalam pembangunan ketenagakerjaan, seperti yang diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan.

Pengaturan hak-hak terhadap pekerja terbentuk dengan adanya hubungan antara pekerja serta pengusaha yang disebut juga sebagai hubungan ketenagakerjaan. Awalnya, konsep hubungan ketenagakerjaan, yang termasuk istilah yang diterjemahkan dari "labour relation", berkaitan dengan perbandingan masalah-masalah yang timbul antara pekerja serta pengusaha. Namun, pada praktiknya, dinamika hubungan perburuhan antara pekerja serta pengusaha bisa terpengaruh oleh aspek-aspek ekonomi, sosial, politik, budaya, serta faktor-faktor lainnya pada konteks hubungan industrial. Seiring berjalannya waktu, muncullah konsep hubungan industrial (industrial relation) yang memiliki cakupan yang lebih luas daripada hubungan ketenagakerjaan (labour relation).<sup>1</sup>

Hubungan kerja antara pengusaha serta pekerja terbentuk karena adanya kesepakatan bersama dari kedua belahpihak melalui suatu perjanjian. Syarat sah suatu perjanjian diatur di pasal 1320 KUHPerdara memaparkan bahwasannya, "Untuk sahnya suatu perjanjian

---

<sup>1</sup>Arifudidin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang, Literasi Nusantara, 2020, hlm 85.

diperlukan empat syarat; Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan. Suatu hal tertentu. Suatu sebab yang halal.” Menurut Subekti, perjanjian ialah suatu kejadian dimana seseorang berkomitmen kepada individu lain ataupun dimana dua orang saling berkomitmen untuk menjalankan suatu tindakan.<sup>2</sup>

Seiring berjalannya waktu, pendidikan kini dianggap sebagai prasyarat untuk bekerja di berbagai perusahaan. Oleh karenanya, individu perlu menempuh pendidikan terlebih dahulu untuk mendapat ijazah sebagai bukti kelulusan mereka. Ijazah termasuk dokumen yang mengandung hak milik serta menunjukkan jika seseorang sudah menyelesaikan pendidikan mereka. Menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, serta Teknologi Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Ijazah, Sertifikat Kompetensi, Sertifikat Profesi, Gelar, serta Kesetaraan Ijazah Perguruan Tinggi Negara Lain, ijazah ialah pengakuan atas prestasi belajar dan/atau penyelesaian program studi terakreditasi di perguruan tinggi. Beberapa perusahaan menerapkan sistem penahanan ijazah sebagai jaminan bagi pelamar pekerjaan, baik dengan waktu pengembalian yang ditentukan ataupun tidak ditentukan oleh pihak pengusaha.

Salah satu contoh kasus yang terjadi yang dialami oleh mantan karyawan perusahaan scaffolding Gresik Jawa Timur dimana ijazah asli karyawan itu ditahan oleh pihak perusahaan. Mantan karyawan itu kesulitan melamar pekerjaan lain karena ijazah masih di tahan oleh perusahaan yang lama. Dalam situasi itu, Pemerintah memegang peranan kunci dalam memantau implementasi aturan ketenagakerjaan untuk mencegah adanya pelanggaran terhadap regulasi yang berlaku. Hal itu sesuai dengan Pasal 1 angka 6 UU No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang mengakui jika otonomi daerah melibatkan hak, wewenang, serta tanggung jawab daerah otonom untuk mengelola Urusan Pemerintahan serta kepentingan masyarakat setempat dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.<sup>3</sup> Aturan itu memberikan hak kepada pemerintah daerah untuk menerapkan otonomi sebaik-baiknya. Pasal 42 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan menegaskan larangan terhadap pengusaha untuk menahan ataupun menyimpan dokumen asli yang melekat pada pekerja sebagai jaminan.

Pengusaha juga bisa dikatakan melakukan perbuatan melawan hukum karena tetap menahan ijazah pekerja. Pada konteks hukum perdata perbuatan melawan hukum dikenal dengan istilah *onrechtmatige daad*. Sebagaimana diatur di pasal 1356 KUHPerdara yang berbunyi Perdata yang berbunyi, “Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa

---

<sup>2</sup>Indra Mucklis, Hamim Sufian, Ramon Tiar, Hukum Bisnis, Yogyakarta, Trussmedia Grafika, 2016, hlm 34-35.

<sup>3</sup><https://www.detik.com/jatim/hukum-dan-kriminal/d-6573480/buntut-perusahaan-di-gresik-tahan-gaji-ijazah-eks-karyawan-berujung-pengaduan>. Diakses tanggal 27 Juni 2023 jam 22.00 WIB.

kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk mengganti kerugian itu”. Menjalankan suatu perjanjian kerja dengan menahan ijazah sebagai jaminan harus didasarkan dengan peraturan pemerintah yang berlaku.

Berdasarkan uraian diatas rumusan masalah adalah Apa bentuk perlindungan hukum bagi karyawan akibat penahanan ijazah terkait hak asasi manusia dan Upaya hukum apa yang dapat digunakan karyawan terhadap pihak yang berwenang akibat penahanan ijazah terkait hak asasi manusia.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **a. Perlindungan Hukum**

Menurut Satjipto Raharjo, Teori perlindungan hukum asalnya dari aliran hukum alam, yang meyakini bahwa hukum asalnya dari Tuhan dengan sifat yang universal serta abadi. Aliran ini juga menyatakan bahwa hubungan antara hukum dan moral tidak bisa dipisahkan. Penganut aliran ini percaya bahwa hukum dan moral mencerminkan aturan internal serta eksternal kehidupan manusia, yang diimplementasikan melalui peraturan hukum. Menurut mereka, perlindungan hukum melibatkan proses dimana perlindungan tersebut timbul dari ketentuan hukum dan regulasi yang ditetapkan oleh masyarakat melalui kesepakatan untuk mengatur interaksi perilaku antara anggota masyarakat dan antara individu dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.<sup>4</sup>

### **b. Hak Asasi Manusia**

Hak asasi manusia, yang termasuk hak-hak dasar yang umumnya dimiliki oleh semua individu, bertujuan untuk menetapkan norma-norma umum dalam sistem konstitusi serta perundang-undangan. Hak-hak ini asalnya dari hakikat dan eksistensi manusia sebagai ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, termasuk anugerah-Nya yang perlu dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, serta setiap individu. Segala upaya dilakukan untuk menjaga kehormatan, perlindungan akhirat, dan martabat manusia. Muladi mendefinisikan Hak Asasi Manusia sebagai hak yang melekat secara alamiah sejak lahir, yang tanpanya manusia tidak bisa tumbuh dan berkembang secara menyeluruh.<sup>5</sup> Prinsip persamaan di hadapan hukum termasuk salah satu pilar utama dalam sistem hukum modern. Prinsip ini tidak hanya perlu diartikan secara statis, tetapi juga perlu diinterpretasikan secara dinamis. Artinya, ketika ada kesetaraan di hadapan hukum untuk semua individu, hal itu harus diiringi dengan penerapan perlakuan yang setara bagi semua. Pendekatan dinamis terhadap persamaan

---

<sup>4</sup> Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm. 53

<sup>5</sup> Muladi, *Demokratisasi, Hak Asasi Manusia dan reformasi Hukum Indonesia*, Jakarta, The Habibie Center, 2012, hlm 4.

di hadapan hukum diyakini bisa menjamin akses yang adil terhadap keadilan bagi semua, tanpa memandang latar belakang individu.

### **c. Perjanjian Kerja**

Keberadaan kesepakatan kerja dalam UU No 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan termasuk dasar hukum yang kokoh dalam menjalani hubungan kerja.<sup>6</sup> Menurut pandangan Imam Soepomo, perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pekerja berkomitmen untuk bekerja serta menerima upah dari pengusaha, sementara pengusaha berjanji untuk mempekerjakan pekerja dengan memberikan upah.<sup>7</sup> Perjanjian yang diatur sesuai dengan Pasal 52 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 Mengenai ketenagakerjaan menyatakan Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan antara kedua belah pihak;
- b. Ketrampilan ataupun kemampuan untuk menjalankan tindakan hukum;
- c. Keberadaan pekerjaan yang sudah dijanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang dijanjikan tidak melanggar ketertiban umum, norma kesopanan, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yaitu metode yuridis normatif, yaitu penelitian yang melakukan kajian yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Tujuan penelitian ini untuk melihat Perspektif Hak Asasi Manusia terhadap Penahanan Ijazah Asli dalam Perjanjian Kerja oleh Perusahaan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (Statute Approach)<sup>8</sup> dan pendekatan konseptual (Conceptual Approach)<sup>9</sup>, yang artinya teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang terdapat dalam buku-buku, dokumen-dokumen, catatan-catatan, laporan-laporan serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

---

<sup>6</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, Cet. Ke-6, 2006, hlm 342.

<sup>7</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2014, hlm. 62.

<sup>8</sup> Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Jakarta, Rajawali Pers, 2001, hlm 12.

<sup>9</sup> Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan ke-8, Jakarta PT.Raja Grafindo Persada, 2004: hlm 1.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaturan Hukum Bagi Karyawan Akibat Penahanan Ijazah Dalam Perspektif HAM**

#### **1. Dasar Hukum dan Pengaturan Terkait Penahanan Ijazah**

Ijazah termasuk bentuk pengakuan yang sah dari negara bahwasannya individu itu sudah menyelesaikan program studi yang ditempuh. Manfaat yang diperoleh dengan memiliki ijazah bagi masyarakat yakni:

1. Ijazah memiliki manfaat sebagai syarat untuk seseorang melanjutkan jenjang pendidikan lebih tinggi,
2. Ijazah berperan sebagai bukti intelektualitas seseorang, menyajikan konfirmasi resmi terhadap pencapaian dalam proses pendidikan, dan mengukur tingkat kecerdasan individu melalui pencapaian nilai yang diperoleh selama masa belajar.
3. Ijazah menjadi syarat melamar pekerjaan untuk melihat kredibilitas seseorang. Pihak penyedia lapangan pekerjaan tentu akan melihat para pekerja dari pendidikan tertentu untuk mendaparkan keahlian di bidang tertentu dibandingkan dengan memilih seseorang yang tidak mengenyam pendidikan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditawarkan.
4. Peran ijazah dalam menentukan tingkat gaji pekerjaan bisa menyebabkan perekrutan dua individu dengan tingkat pendidikan berbeda untuk posisi atau tugas yang sama oleh penyedia lapangan kerja. Namun, biasanya pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan mendapatkan gaji yang lebih tinggi, meskipun mereka memiliki tanggung jawab yang sama dengan pegawai lainnya.<sup>10</sup> Jenjang karir tenaga kerja di perusahaan juga sangat dipengaruhi adanya ijazah, karena seseorang mendapatkan pendidikan yang tinggi maka karir pekerja juga akan menduduki posisi yang lebih tinggi di perusahaan.

Kegunaan ijazah bagi para pelamar pekerjaan sangat menguntungkan apalagi mereka memiliki pendidikan yang baik sesuai bidang keahlian yang dimiliki serta memiliki kredibilitas yang tinggi dengan ini pengusaha akan menjalankan suatu perjanjian kontrak kerja dengan pekerja. Peraturan terkait hubungan kerja antara pekerja serta pengusaha di Indonesia diatur oleh perundang-undangan ketenagakerjaan serta beberapa peraturan pelaksanaannya. Akan tetapi terkait pengaturan penahanan ijazah asli pekerja tidak diatur di dalam UU Ketenagakerjaan yang termasuk payung hukum terhadap peraturan lainnya. Peraturan hukum terkait ketenagakerjaan ini sangat penting keberadaannya sebagai wadah perlindungan hukum

---

<sup>10</sup> Sagita Dwi Anggraini, *Perlindungan Hukum Pekerja atas Penahanan Ijazah Yang Dilakukan Oleh Pengusaha*, Vol. 02 No.01, 2022, hlm 69-92.

bagi pekerja serta pengusaha, namun bila melihat terdapat daerah yang mengatur khusus terkait tidak diperbolehkannya menahan ijazah asli pekerja anatara lain daerah Provinsi Jawa Timur yang mengeluarkan kebijakan melalui Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Proses penerimaan pekerja oleh pengusaha, khususnya terkait dengan penahanan ijazah asli pekerja, tidak diatur dalam perundang-undangan Indonesia sebelum hubungan kerja terbentuk.

## **2. Tanggung Jawab Pengusaha dan Hak-Hak Karyawan Dalam Perspektif HAM**

Peran serta posisi tenaga kerja memiliki signifikansi yang besar dalam proses pembangunan ekonomi. Keterlibatan tenaga kerja tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam pembangunan, tetapi juga mengupayakan perlindungan yang lebih baik bagi tenaga kerja serta keluarganya, sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan yang tinggi. Tenaga kerja di Indonesia wajib diberikan perlindungan, agar hak-hak yang dimiliki para tenaga kerja tidak dirampas oleh penyedia lapangan pekerjaan ataupun pengusaha. Penahanan ijazah yang dijalankan oleh perusahaan, termasuk salah satu hak karyawan yang dirampas oleh perusahaan. Penahanan ijazah asli pekerja termasuk bentuk tindakan melanggar HAM, karena menghalangi hak pekerja untuk mendapatkan penghasilan serta pekerjaan yang layak. Perlindungan terhadap HAM tenaga kerja itu perlu dijalankan, melihat jika tenaga kerja atau buruh atau pekerja mayoritas ialah warga negara Indonesia.

Penjelasan umum UU No 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan memberikan gambaran mengenai perlindungan pekerja atau buruh, termasuk aspek perlindungan terhadap hak-hak dasar mereka untuk menjalankan perundingan dengan pengusaha, keamanan serta kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, anak-anak, serta penyandang cacat, serta perlindungan terkait upah, kesejahteraan, serta jaminan sosial tenaga kerja. Sudikno Mertokusumo berpendapat jika fungsi utama hukum ialah untuk melindungi kepentingan manusia, termasuk pekerja atau tenaga kerja, sehingga kepentingan mereka terjaga melalui pelaksanaan hukum. Implementasi hukum bisa berlangsung dengan lancar dan damai, tetapi juga mungkin terjadi akibat pelanggaran hukum. Hukum yang berperan sebagai alat perlindungan terhadap manusia serta kepentingannya terstruktur secara substansif sesuai dengan norma serta kaidah. Subjek hukum yang mengalami pelanggaran terhadap hak-haknya seharusnya mendapatkan perlindungan hukum.<sup>11</sup>

Keadilan bagi pekerja dibentuk sesuai dengan ide hukum (*Rechtidee*), negara sesuai dengan hukum (*Rechtsstaat*), serta bukan negara yang didasarkan pada kekuasaan (*Machtsstaat*). Hukum berperan sebagai bentuk perlindungan terhadap kepentingan manusia,

---

<sup>11</sup> Mohammad Sadi, dan Sobandi, Op. Cit, hlm 98.

serta dalam penegakan hukum, unsur-unsurnya harus diperhatikan dengan cermat, menurut Ishad menyatakan jika penegakan hukum memiliki empat unsur yakni<sup>12</sup>:

- a. Kepastian Hukum (*Rechtssicherheit*), termasuk suatu upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang sehingga hukum memberikan jaminan serta mengatur segala tindakan agar tidak sewenang-wenang dan aturan hukum harus ditaati.
- b. Kemanfaatan Hukum (*Zweckmassigkeit*), termasuk asas yang menyertai asas keadilan serta kepastian hukum. Dalam pelaksanaannya semua orang mengharapkan manfaat adanya penegakan hukum.
- c. Keadilan Hukum (*Gerechtigkeit*), merupakan salah satu tujuan adanya hukum mengacu pada perlakuan yang adil bagi semua individu dan memberikan keseimbangan hak yang setara seseuai kapasitas setiap orang.
- d. Jaminan Hukum (*Doelmatigkeit*).

Hak Asasi Manusia (HAM) termasuk serangkaian hak yang melekat pada esensi serta eksistensi manusia sebagai ciptaan Tuhan yang Maha Esa. Hak-hak ini dianggap sebagai anugerah-Nya yang harus dihormati, dihargai, serta dilindungi oleh negara, sistem hukum, pemerintah, serta setiap individu, guna menjaga kehormatan, perlindungan akhirat, serta martabat manusia.

### 3. Perlindungan Bagi Karyawan yang Mengalami Penahanan Ijazah

Perlindungan hukum merujuk pada tindakan perlindungan terhadap subyek hukum dengan memakai instrumen hukum, baik yang bersifat pencegahan ataupun penindakan, serta bisa bersifat tertulis atau tidak tertulis. Menurut pandangan Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum mencakup upaya untuk menjaga kehormatan serta martabat subyek hukum, serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh mereka sesuai dengan ketentuan hukum, sehingga terhindar dari tindakan sewenang-wenang.<sup>13</sup> Perlindungan hukum terhadap pekerja terkait penahanan ijazah yang menjadi salah satu syarat dalam perjanjian kerja antara pengusaha serta tenaga kerja sangat dibutuhkan. Pekerja yang masih awam terhadap hukum, terpaksa akan mengikuti aturan dari perusahaan untuk menahan ijazah aslinya. Selain itu, adanya pandangan umum yang meyakini jika posisi pekerja serta pelaku usaha sangat berbeda, dengan pekerja berada di bawah dan pelaku usaha berada di atas, menunjukkan pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja. Keberadaan perlindungan hukum untuk pekerja juga

---

<sup>12</sup> Ishaq, Dasar-dasar Ilmu Hukum, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 43.

<sup>13</sup> Ida Bagus Kade Putra, *Perlindungan hukum dan upaya hukum bagi pekerja karena pemutusan hubungan kerja sepihak*, Jurnal Analisis Hukum, Volume 1, Nomor 1, April 2018, hlm. 58. diakses Tanggal 13 November 2023 Pukul 21.58 Wib.

mempunyai tujuan untuk memastikan pemenuhan hak-hak dasar mereka, menciptakan kesetaraan dalam dunia kerja, serta mencegah tindakan yang melanggar peraturan, seperti diskriminasi serta intimidasi. Melalui perlindungan hukum, HAM pekerja yang mungkin terabaikan bisa dijaga, sehingga hak-hak yang seharusnya diberikan oleh hukum tidak terpinggirkan serta memberikan pemulihan hak-hak tenaga kerja yang dirugikan akibat perjanjian.

## **Upaya Hukum Karyawan Yang Mengalami Kerugian Akibat Penahanan Ijazah Dalam Perspektif HAM**

### **1. Kasus Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan**

Kasus penahanan ijazah sudah menjadi sesuatu hal yang wajar dan sering terjadi di dalam dunia ketenagakerjaan. Seperti halnya kasus penahanan ijazah yang dialami oleh mantan karyawan perusahaan scaffolding PT. Tangga Mas Jaya Makmur di daerah Kabupaten Gresik Jawa Timur. Awal mulanya mantan karyawan bekerja di perusahaan scaffolding selama delapan tahun tepatnya sejak bulan Maret 2014. Selama bekerja di perusahaan mantan karyawan tidak pernah ada masalah ataupun memiliki catatan buruk selama bekerja. Pada Tanggal 14 Oktober 2022 mantan karyawan mengajukan izin tidak masuk selama lima hari karena sakit serta menambah izin tidak masuk ke kepala gudang perusahaan adanya urusan keluarga. Pada Tanggal 31 Oktober 2022 mantan karyawan disuruh mengajukan surat pengunduran diri. Pada saat itu juga mantan karyawan menanyakan perihal ijazah yang ditahan. Perusahaan PT. Tangga Mas Jaya dan mantan karyawan tidak memiliki perjanjian kerjasama secara tertulis melainkan secara lisan dan sudah disepakati bersama. Pihak HRD perusahaan belum memberikan ijazah asli apabila mantan karyawan itu belum menandatangani surat pengunduran diri. Sesudah sudah ditandatangani pihak HRD PT. Tangga Mas Jaya Makmur, ijazah tidak langsung diberikan beralasan mantan karyawan belum membawa surat tanda terima penyerahan ijazah. Pada akhirnya mantan karyawan membawa syarat-syarat yang diperlukan untuk mengambil ijazah asli miliknya, namun pihak perusahaan beralasan lagi pihak HRD sedang sibuk serta tidak bisa ditemui. Perbuatan yang dijalankan oleh perusahaan dalam menahan ijazah asli sudah melanggar hak asasi karyawan untuk memiliki haknya yakni ijazah asli yang harus dikembalikan.

Tindakan yang dijalankan oleh mantan karyawan PT. Tangga Mas Jaya termasuk bentuk upaya hukum dalam mencari keadilan terhadap dirinya. Maksud utama dari penegakan hukum ialah menciptakan keadilan, memastikan kejelasan aturan, serta memberikan manfaat bagi seluruh masyarakat.

### **a. Upaya Penyelesaian Non Litigasi**

Upaya perlindungan hukum terhadap pekerja terus dilakukan agar hak-hak pekerja yang diberikan oleh hukum tidak terabaikan. Pekerja mempunyai hak memiliki serta menyimpan ijazah aslinya tanpa penahanan ijazah meskipun sudah terikat kontrak dengan perusahaan. Penahanan ijazah termasuk bentuk kesewenangan perusahaan yang melanggar HAM. Ijazah termasuk dokumen yang dikeluarkan oleh negara diberikan kepada seseorang yang sudah menyelesaikan pendidikan di tingkat tertentu. Hak dari pemilik ijazah ialah untuk dipergunakan mendapatkan pekerjaan yang layak serta bisa menghidupi keluarganya sesuai dengan ketentuan di dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan Undang-Undang HAM. Penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial bisa dijalankan melalui tiga metode, yakni non litigasi, litigasi, serta upaya khusus. Pendekatan non litigasi mencakup dua aspek utama, yakni bipartite dan tripartite, yang termasuk bentuk khusus dari upaya itu.

### **b. Upaya Penyelesaian Secara Litigasi**

Upaya non litigasi tidak mencapai kesepakatan para antara pengusaha dengan karyawan bisa melanjutkan dengan mengajukan gugatan ke pengadilan ataupun disebut juga dengan istilah litigasi.

Penyelesaian sengketa terkait hak penahanan ijazah dijalankan di Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) mulai beroperasi di Indonesia sejak tahun 2005 dan berfungsi sebagai peradilan khusus di bawah Pengadilan Negeri. Pengadilan ini fokus pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mencakup sengketa hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), serta konflik antar serikat pekerja.

Gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial harus sesuai dengan ketentuan Pasal 81 Undang-Undang PPHI. Pasal ini menjelaskan jika gugatan itu harus diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri yang wilayah hukumnya mencakup lokasi tempat pekerja atau buruh bekerja.

Dalam menjelaskan UU PPHI, ditekankan jika penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial di lingkungan peradilan umum dibatasi dalam proses dan tahapannya. Proses itu dirancang untuk memastikan penyelesaian yang cepat, tepat, adil, serta ekonomis. Terdapat batasan terhadap upaya banding ke pengadilan tinggi, namun, putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang terkait dengan perselisihan hak atau pemutusan hubungan kerja bisa diajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Sementara itu, putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berkaitan dengan perselisihan kepentingan ataupun perselisihan serikat pekerja/serikat

buruh dalam satu perusahaan dianggap sebagai keputusan tingkat pertama serta terakhir, yang tidak bisa diajukan kasasi ke Mahkamah Agung.

### **c. Upaya Penyelesaian Dalam Upaya Khusus**

Apabila tidak terjadi mufakat maka akan diteruskan dengan perundingan tripartite, tripartite termasuk upaya khusus yang dijalankan oleh pemerintah apabila tidak terjadi suatu kesepakatan antara pihak pengusaha serta pihak tenaga kerja di pasal 1 angka 19 UU No 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan dijelaskan jika lembaga kerja sama tripartit termasuk wadah untuk berkomunikasi, berkonsultasi, serta bermusyawarah mengenai isu-isu ketenagakerjaan.

Penyelesaian sengketa dalam hubungan industri melalui arbitrase dijalankan sesuai kesepakatan antara pihak-pihak yang terlibat, serta tidak memungkinkan untuk mengajukan tuntutan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena keputusan arbitrase dianggap sebagai keputusan akhir yang tidak bisa diubah, kecuali dalam situasi tertentu dimana bisa diajukan permohonan pembatalan ke Mahkamah Agung.

### **Upaya Hukum dan Penyelesaian Perselisihan Bagi Karyawan Akibat Penahanan Ijazah Dalam Perspektif HAM.**

Undang-Undang Ketenagakerjaan belum mengatur diperbolehkan ataupun dilarang tentang penahanan ijazah. Kurangnya perlindungan terhadap hak karyawan untun penahanan ijazah. Hak kebebasan mereka untuk mendapatkan kehidupan serta pekerjaan yang yang layak. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 mengatur jika perusahaan tidak boleh menahan ataupun menyimpan dokumen asli pekerja sebagai jaminan. Hal itu dijelaskan di pasal 42, yang menyebutkan jika pengusaha dilarang untuk menahan ataupun menyimpan dokumen asli yang melekat pada pekerja, seperti kartu tanda penduduk (KTP), ijazah, paspor, surat izin mengemudi (SIM), akta kelahiran, kartu keluarga, serta sertifikat. Penahanan ijazah sendiri juga melanggar. Ketentuan sanksi jelas terdapat dalam Perda ini, agar pengusaha jera serta tidak sewenang-wenangnya menahan ijazah milik karyawan. Ketentuan sanksi itu terdapat di pasal 79 Perda No 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan tenaga kerja.

Langkah khusus yang harus dijalankan oleh pekerja untuk mendapatkan keadilan yakni melaporkan adanya penahanan ijazah yang dijalankan oleh pengusaha ke Dinas Tenaga Kerja serta Transmigrasi yang berada di Kota/Kabupaten/Provinsi. Pemerintah sebagai penengah atau mediator adanya perselisihan hak yang terjadi menganjurkan musyawarah non litigasi yakni bipartit antara pengusaha dengan pekerja untuk mencapai mufakat pengembalian ijazah asli pekerja. Penyelesaian terbaik untuk konflik ialah melibatkan pihak-pihak yang berselisih dalam proses penyelesaian, dengan tujuan mencapai hasil yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. Pendekatan bipartit ini melibatkan musyawarah dan kesepakatan langsung antara

pihak-pihak yang berselisih, tanpa adanya campur tangan dari pihak ketiga.

## **KESIMPULAN**

Sesuai dengan penjelasan sebelumnya mengenai inti masalah yang sudah dibahas, bisa disimpulkan bahwa Bentuk perlindungan hak bagi karyawan akibat penahanan ijazah terkait hak asasi manusia yaitu sesuai Pasal 27 Ayat (2) UUDNRI Tahun 1945 menjelaskan tiap-tiap warga negara memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan serta kehidupan yang sesuai dengan standar kemanusiaan serta penahanan ijazah termasuk tindakan melanggar HAM, hak ekonomi yang sesuai dengan Pasal 9 ayat 1 UU no. 29 Tahun 1999 mengenai HAM bahwa setiap orang berhak mencari nafkah untuk mempertahankan hidup dan meningkatkan taraf hidup. Selanjutnya perlindungan hukum bagi pekerja mencakup perlindungan hukum preventif dan represif. Upaya hukum untuk penyelesaian penahanan ijazah terhadap karyawan bisa dijalankan melalui dua acara yakni upaya hukum non litigasi serta litigasi. Upaya non litigasi dijalankan melalui bipartit serta tripartite dengan cara penyelesaian melalui perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Upaya litigasi termasuk penyelesaian sengketa yang dijalankan melalui proses peradilan sesuai dengan kewenangan pengadilan yang mengatur dan memutuskannya. Hasil akhir dari suatu penyelesaian sengketa melalui litigasi ialah suatu putusan yang menyatakan win lose solution.

## **DAFTAR REFERENSI**

### **Jurnal**

Arifudidin Muda Harahap, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Malang, Literasi Nusantara, 2020.

Sabian Usman, Dasar-Dasar Sosiologi, Yogyakarta, Pustaka Belajar, 2009.

Sri Redjeki Slamet, Tuntutan Ganti Rugi Dalam Perbuatan Melawan Hukum: Suatu Perbandingan Dengan Wanprestasi, *Lex Journalica* Volume 10 No. 2.

Soerjono Soekanto, Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat), Jakarta, Rajawali Pers, 2001.

Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif, Cetakan ke-8, Jakarta PT.Raja Grafindo Persada, 2004.

Indra Mucklis, Hamim Sufian, Ramon Tiar, Hukum Bisnis, Yogyakarta, Trussmedia Grafika, 2016.

### **Artikel Elektronik/Internet**

<https://www.detik.com/jatim/hukum-dan-kriminal/d-6573480/buntut-perusahaan-di-gresik-tahan-gaji-ijazah-eks-karyawan-berujung-pengaduan>. Diakses tanggal 27 Juni 2023 jam 22.00 WIB.