

**Tinjauan Hukum Terhadap Syarat Kerja Dengan Jaminan Ijazah Dalam
Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Andi Muhammad Arafah¹, Andika Prawira Buana², Hasnan Hasbi³

¹ Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Muslim Indonesia

² Fakultas Hukum, Universitas Muslim Indonesia
andimuhammadarafah02@gmail.com

Abstract:

The purpose of this study is to find out and analyze the position of workers with diplomas guaranteed as work conditions in the perspective of Law No. 13 of 2003 and to find out and analyze alternative solutions to the problem of diplomas guaranteed as work conditions in the perspective of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. This research is a type of normative legal research that is legal research that is carried out by researching literature materials or legal materials by taking issues from law as a norm system used, normative legal research makes the norm system the center of study. The results of this study can be concluded that related to the detention of the original diploma belonging to the worker, when viewed from existing legal sources, in the labor laws and regulations and the Civil Code there is a legal vacuum related to this matter. On the legal basis of Article 1320 of the Civil Code, which is used, entrepreneurs carry out the act of withholding diplomas based on customs and agreements and freedom of contract in both written and unwritten agreements as legal sources.

Keywords: Employment Agreement, Diploma, Civil Law, Employment Law

Abstrak:

Penelitian ini memiliki tujuan guna Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Kedudukan Pekerja Dengan Ijazah Yang Dijamin Sebagai Syarat Kerja Dalam Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 Serta untuk Mengetahui Dan Menganalisis Alternatif Penyelesaian Permasalahan Ijazah Yang Dijamin Sebagai Syarat Kerja Dalam Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan. Penelitian ini ialah jenis penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau Bahan Hukum dengan mengambil isu dari hukum sebagai sistem norma yang digunakan maka penelitian hukum normatif menjadikan sistem norma sebagai pusat kajian. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Terkait Penahanan ijazah asli milik pekerja jika dilihat dari sumber hukum yang ada maka dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan KUHPerdara terdapat kekosongan hukum terkait hal ini. Atas dasar hukumnya KUHPerdara Pasal 1320 yang digunakan, pengusaha melakukan tindakan penahanan ijazah dengan berdasarkan pada kebiasaan serta kesepakatan dan kebebasan berkontrak dalam perjanjian baik tertulis maupun tidak tertulis sebagai sumber hukumnya.

Kata Kunci : Perjanjian Kerja, Ijazah, Hukum Perdata, Hukum Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Perlindungan yang diberikan negara kepada pekerja adalah merupakan suatu kewajiban, tanpa adanya pekerja tidak mungkin perusahaan itu bisa jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan. Namun tanpa adanya pengusaha dan perusahaan, kehadiran pekerja itu juga tiada berarti. Karena itu ada hubungan yang saling membutuhkan antara keduanya. Selain pekerja dan pengusaha, pihak lain yang terlibat adalah pemerintah.

Tugas pemerintah disini adalah dapat membuat regulasi yang kiranya dapat menguntungkan kedua belah pihak. Dengan demikian maka dapat terciptalah hubungan industri yang baik.

Selanjutnya tenaga kerja yang dalam hubungan kerja disebut sebagai pekerja. Hal ini sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, sedangkan pengertian pekerja menurut Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Maka dari itu didalam Al-Qur'an menjelaskan dan selalu mengingatkan kita tentang suatu arti pekerjaan dan perbuatan manusia selama di dunia, Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Surat At-Taubah ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahan :

"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."¹

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003

¹ <https://quran.nu.or.id/at-taubah/105>

Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan UU No. 13 Tahun 2003), adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Untuk dapat bekerja pada perusahaan, seseorang menempuh pendidikan terlebih dahulu untuk mendapatkan ijazah sebagai bukti bahwa dirinya telah menempuh pendidikan. Berkenaan dengan ijazah bahwa ijazah sebagai benda yang didalamnya melekat hak milik bagi seseorang yang menjadi bukti bahwa orang tersebut telah menempuh pendidikan.

Pada dasarnya ketika seseorang melamar pekerjaan pada perusahaan melampirkan fotocopy ijazah dan telah dilegalisir sebagai bukti bahwa ijazah tersebut sama dengan aslinya sehingga bisa digunakan untuk melamar pekerjaan. Pada beberapa perusahaan ada yang menerapkan sistem penahanan terhadap ijazah asli pekerja bagi pekerja yang melamar pekerjaan di perusahaannya baik dengan waktu pengembalian ijazah asli yang ditentukan atau tidak ditentukan oleh pengusaha.

Melihat bahwa ijazah merupakan bukti dari keahlian seseorang dan bukanlah untuk jaminan, maka perlu diketahui bahwa ijazah adalah dokumen berharga bagi pemiliknya dan melekat erat dengan pemiliknya.

Sudah sepantasnya ijazah yang merupakan dokumen negara disimpan baik-baik oleh pemiliknya dan dapat sebebaskan-bebasnya digunakan untuk kepentingan pemiliknya agar pemiliknya dapat menikmati hak yang timbul dari ijazah tersebut.

Namun kasus yang sering terjadi pada saat ini khususnya di bidang ketenagakerjaan adalah banyaknya pemberi kerja/perusahaan mensyaratkan pekerjaanya untuk menyerahkan ijazahnya kepada pemberi kerja dalam waktu tertentu yang telah disepakati dan disyaratkan.

Penahanan ijazah merupakan kasus nyata yang terjadi di dalam masyarakat seperti yang terdapat dalam Putusan Pengadilan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte. Ada berbagai macam tujuan dari pemberi kerja dalam melakukan penahanan ijazah ini.

Kegiatan penahanan ijazah asli yang dilakukan oleh perusahaan sebagai syarat wajib dari pekerja menjadi salah satu masalah yang menjadikan pekerja memiliki posisi yang lemah di dalam sebuah perjanjian kerja, yang pada akhirnya hak-hak dari pekerja di abaikan oleh perusahaan bahkan dilanggar.

Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti kita membicarakan hak asasi, maupun hak yang bukan asasi, sebagai mana hak asasi merupakan hak yang melekat pada diri pekerja/buruh yang melekat sejak lahir, sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi.

METODE

Metode penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yang menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Penelitian ini menggunakan jenis dan sumber bahan hukum yaitu: bahan hukum primer seperti:, Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. adapun bahan hukum sekunder seperti buku-buku, jurnal-jurnal, hasil penelitian, doktrin dan lain-lain; serta bahan hukum tersier. Teknik pengumpulan bahan hukum dengan mengumpulkan bahan-bahan penulisan berkaitan dengan penelitian ini yaitu buku-buku, referensi jurnal, karya-karya ilmiah, dibidang Ketenagakerjaan serta perlindungan pekerja, internet, artikel dan lainnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kedudukan Pekerja Dalam Jaminan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Dalam Perspektif UU No. 13 Tahun 2003.

Proses perjanjian kerja berawal dari sebelum adanya kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha hingga pada pelaksanaan perjanjian kerja. Hal tersebut mengacu pada tiga tahap pembuatan perjanjian, yakni pertama tahap Pracontractual yang merupakan tahap penawaran dan penerimaan, kedua tahap Contractual merupakan tahap persesuaian pernyataan kehendak antara para pihak, dan ketiga tahap Post Contractual yang merupakan tahap pelaksanaan perjanjian.

Tabel 1, data terbaru mengenai jumlah pekerja di Indonesia yang dihimpun dari berbagai penelitian dan lembaga resmi, seperti Badan Pusat Statistik (BPS), Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), dan publikasi ekonomi nasional.

Tahun	Jumlah Penduduk Bekerja (Juta Orang)	Kenaikan Jumlah Pekerja (juta orang)
2023	136,63 ²	–
2024	142,18	+3,55
2025	145,77	+3,59

Sumber: Data Survei Sakernas 2025

Data dari Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan tren peningkatan jumlah penduduk yang bekerja di Indonesia selama periode 2023 hingga 2025. ³Pada tahun 2023, jumlah penduduk yang bekerja tercatat sebanyak 136,63 juta orang. Angka ini mengalami kenaikan menjadi 142,18 juta orang pada tahun 2024, atau mengalami peningkatan sebanyak 3,55 juta orang. Tren positif ini berlanjut pada tahun 2025, di mana jumlah penduduk bekerja mencapai 145,77 juta orang, meningkat 3,59 juta orang dibandingkan tahun sebelumnya.

Peningkatan jumlah penduduk bekerja dari tahun ke tahun mencerminkan perbaikan kondisi ketenagakerjaan nasional yang dapat dikaitkan dengan beberapa faktor, antara lain: pemulihan ekonomi pasca-pandemi COVID-19, peningkatan investasi dalam sektor padat karya, serta program-program strategis pemerintah dalam mendorong penyerapan tenaga kerja melalui proyek-proyek infrastruktur dan digitalisasi ekonomi.⁴

Dalam teori ekonomi ketenagakerjaan, peningkatan jumlah penduduk yang bekerja merupakan indikator penting yang menunjukkan bahwa pasar tenaga kerja semakin inklusif, dengan daya serap yang lebih baik terhadap angkatan kerja. Selain itu, hal ini juga berkaitan dengan konsep employment elasticity, di mana pertumbuhan ekonomi mampu menciptakan kesempatan kerja dalam skala yang proporsional.

Dikaitkan dengan penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha, berdasarkan teori tahap pembuatan perjanjian yang telah disebutkan sebelumnya terlihat bahwa tindakan penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha dimulai dari tahap Pracontractual yakni pada saat pekerja melamar pekerjaan

³ <https://www.bps.go.id/id/publication/2025/06/11/8452fd3b9a9d4110ae7a535d/keadaan-pekerja-di-indonesia-februari-2025.html>. Diakses Pada 12 Juli 2025, Pukul 10.11 Wita.

⁴ <https://www.bps.go.id/id/publication/2024/06/07/112a10c79b8cfa70eec9f6f3/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-februari-2024.html>. Diakses Pada 12 Juli 2025, Pukul 10.40 Wita.

terdapat proses penawaran dan penerimaan antara pekerja dan pengusaha dimanah, pengusaha akan menerima pekerja untuk bekerja pada perusahaannya dengan syarat khusus yakni ijazah asli milik pekerja ditahan untuk waktu yang ditetapkan oleh pengusaha. Dalam tahap ini kedudukan pengusaha sebagai pemberi kerja lebih tinggi dari kedudukan pekerja sebab, pengusaha adalah pihak pengambil keputusan terkait diterima atau tidaknya pekerja untuk bekerja di perusahaannya sedangkan, pekerja adalah pihak yang membutuhkan pekerjaan. Dengan adanya persetujuan pekerja terkait penahanan ijazah pekerja maka proses pembuatan perjanjian akan dilanjutkan pada tahap berikutnya namun, apabila pekerja tidak sepakat dengan syarat penahanan ijazah pekerja maka timbul ketidaksesuaian pendapat dari penawaran yang diberikan oleh pengusaha sehingga, proses pembuatan perjanjian tidak dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Hal ini dilakukan guna mewujudkan kesejahteraan dan keadilan terhadap pekerja maupun pengusaha sebagai pemilik usaha yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Seperti yang sudah dijelaskan mengenai syarat-syarat perjanjian, maka perusahaan sudah seharusnya mencatutkan beberapa peraturan yang disepakatkan antar dua pihak, diantaranya-Nya:

- 1) Adanya suatu dasar yang menjadi tanggung jawab, disini diartikan sebagai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pekerja terhadap perusahaan.
- 2) Adanya unsur dibawah perintah yang dimaksud disini ialah melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha.
- 3) Adanya suatu upah, hal ini merupakan bentuk balasan dari perusahaan karena pekerja sudah menyelesaikan pekerjaannya sebagai bentuk hak pekerja.
- 4) Adanya waktu tertentu, hal ini mendasari kesepakatan mengenai jam kerja antara pekerja dan pengusaha yang sudah didasari oleh undang - undangan.

Jika dilihat dari aspek peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum terdapat pengaturan secara langsung yang mengatur mengenai penahanan ijazah milik pekerja oleh perusahaan. Tentunya ini menimbulkan tanda tanya besar untuk pekerja yang ijazahnya ditahan karena masih belum jelasnya payung hukum yang mereka gunakan jika terjadi sesuatu terhadap dokumen yang mereka serahkan kepada perusahaan. Adapun akibat dari kekosongan hukum ini pengusaha sebagai pemberi kerja dengan bebas melakukan penahanan ijazah sebagai syarat diterimanya pekerja di perusahaan tersebut. Hal ini

didasari karena pengusaha memiliki syarat khusus yaitu membuat perjanjian dengan dasar kebebasan berkontrak.

Dalam konteks Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya, yang merevisi dan mengintegrasikan sebagian ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, praktik penahanan ijazah oleh perusahaan sebagai syarat kerja tidak diatur secara eksplisit. Artinya, dari perspektif hukum positif, hingga saat ini belum terdapat norma hukum yang secara tegas melarang atau membolehkan penahanan ijazah sebagai bagian dari perjanjian kerja, Ketidadaan pengaturan secara eksplisit ini menciptakan kekosongan norma (*normative gap*) dalam perlindungan hak-hak pekerja, yang kemudian dapat dimanfaatkan oleh sebagian perusahaan untuk memberlakukan kebijakan penahanan ijazah sebagai bentuk jaminan loyalitas atau bentuk pengikat terhadap pekerja kontrak. Padahal, dari perspektif asas hukum perjanjian dan prinsip perlindungan tenaga kerja, tindakan tersebut menimbulkan potensi pelanggaran terhadap hak pekerja atas kepemilikan dokumen pribadi yang dijamin dalam berbagai instrumen hukum nasional, termasuk Pasal 28D dan Pasal 28G UUD 1945, serta Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Dikarenakan belum diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, para pengusaha biasanya menggunakan standar operasional prosedur atau SOP Perusahaan terhadap alasan penahanan ijazah yang digunakan sebagai dasar hukum penahanan ijazah didalam perjanjian kerja yang didasarkan oleh asas kebebasan berkontrak.⁵

Dalam hal ini pemerintah dapat mengatur atau melarang suatu kontrak yang dapat berakibat buruk terhadap atau merugikan kepentingan masyarakat dari tindakan kesewenang-wenangan. Kebebasan berkontrak bukanlah kebebasan tanpa batas. Negara telah melakukan sejumlah pembatasan kebebasan berkontrak melalui peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan.

Oleh karena itu adanya kebebasan berkontrak harus berdasarkan pada itikad baik dari kedua belah pihak yang membuat perjanjian sebagaimana tertuang dalam adanya Pasal 1338 KUHPdata yang menyatakan bahwa kebebasan berkontrak tidak berarti tanpa adanya suatu batasan dan juga berlawanan dengan kesusilaan dan ketertiban umum sebagaimana diatur dalam klausa suatu sebab terlarang pada Pasal 1337 KUHPdata.

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

Tindakan penahanan ijazah yang dilakukan oleh pemilik usaha sebagai jaminan memiliki akibat pekerja terjebak dalam hubungan kerja yang bertimbangan dengan Pasal 38 ayat (22) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memilih pekerja yang disukai dan berhak atas hak yang adil. Ketentuan ini secara gamblang memperhatikan bahwa setiap pekerja bebas untuk memilih pekerjaan dan juga melarang adanya tindakan penyelewengan terhadap haknya.

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwasanya setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang lebih layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, dan sebagainya, termasuk penyandang difabel. Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwasanya setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang lebih layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, dan sebagainya, termasuk penyandang difabel. Kemudian diperjelas pada Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatakan bahwa pekerja berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak di dalam maupun di luar negeri.

Kemudian pada Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu. Hal ini dikarenakan tidak ada itikad baik dari pengusaha mengenai status hubungan kerja pekerja untuk memberikan hak para pekerja sesuai dengan lebih manusiawi dan juga memberikan adanya suatu kepastian hukum kepada pekerja.

Menurut penulis bahwa, dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, praktik penahanan ijazah sebagai syarat kerja merupakan bentuk ketidakadilan dalam hubungan kerja yang tidak sesuai dengan semangat perlindungan tenaga kerja sebagaimana diamanatkan dalam undang-undang tersebut. Undang-Undang ini menempatkan pekerja sebagai subjek hukum yang memiliki kedudukan sejajar dengan pengusaha, dan menegaskan pentingnya perlakuan yang adil serta perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja.

Secara normatif, tidak terdapat satu ketentuan pun dalam UU Ketenagakerjaan yang membenarkan atau mewajibkan penyerahan ijazah sebagai jaminan kerja. Bahkan, Pasal 5 dan Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 secara eksplisit menekankan bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi serta memiliki hak dan kewajiban yang seimbang dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, ketika pemberi kerja mensyaratkan

penyerahan ijazah asli sebagai bentuk jaminan kerja, hal ini mencerminkan praktik yang tidak proporsional, merugikan pekerja, dan memperkuat posisi dominan pengusaha.

B. Alternatif Penyelesaian Permasalahan Ijazah Yang Dijaminkan Sebagai Syarat Kerja Dalam Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

ADR sendiri memiliki tujuan sebagai pelengkap ruang lingkup prosedur pengadilan, sehingga pihak yang berperkara memiliki pilihan untuk memilih upaya hukum terhadap penahanan ijazah secara kekeluargaan dan keterbukaan (bipartit). Dalam hal ini ADR mengutamakan “creative compromise” sebagai upaya mencapai tujuannya. Wujud ADR yang biasa dilakukan adalah arbitrase dan mediasi. Arbitrase, merupakan penyelesaian dengan didasari oleh perjanjian tertulis oleh kedua belah pihak yang bersengketa oleh pihak ketiga, bukan hakim. Sedangkan mediasi merupakan bentuk kesepakatan yang harus disetujui oleh semua pihak yang bersangkutan. Dalam upaya sengketa, hubungan industrial memiliki peranan penting selaku lembaga pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini dibuktikan dengan upaya litigasi jika suatu perkara tidak mendapatkan jalan tengah dan harus berperkara di pengadilan.

Dalam hal ini pekerja bisa melakukan upaya pengadilan secara pidana berdasar pada kontrak perjanjian yang menurut Pasal 374 KUHPidana, pengusaha dapat diancam pidana kurungan maksimal 5 tahun.

Sementara pekerja yang merasa dirugikan dengan adanya penahanan ijazah yang dilakukan oleh pengusaha namun tidak disertai dengan perselisihan hubungan industrial upaya yang dapat dilakukan ialah dengan mengajukan gugatan kepada pengadilan umum yang berdasar kepada Pasal 1365 KUHperdata/BW yang menjelaskan bahwa “Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, maka wajibnya untuk mengganti kerugian tersebut”. Maka sudah sepatutnya pengusaha membayar ganti rugi atas denda hak yang sudah di rampas terkait dengan penahanan ijazah sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku.

Apabila pendekatan internal tidak membuahkan hasil, maka pekerja dapat melibatkan serikat pekerja atau perwakilan karyawan sebagai bagian dari strategi penyelesaian non-litigasi yang sah, karena dalam Pasal 102 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa serikat pekerja berfungsi untuk membela dan memperjuangkan hak-hak pekerja, termasuk membantu menyelesaikan perselisihan hubungan kerja melalui jalur dialog dan negosiasi³. Dalam situasi di mana perundingan bipartit antara pekerja dan perusahaan tidak menghasilkan kesepakatan, maka penyelesaian dapat dilanjutkan melalui jalur mediasi di Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) yang berwenang memfasilitasi penyelesaian sengketa berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Jika setelah proses mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka pekerja memiliki hak untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dengan dasar hukum perdata atas perbuatan melawan hukum, sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yang menyatakan bahwa setiap perbuatan yang melanggar hukum dan merugikan orang lain mewajibkan pelakunya untuk mengganti kerugian tersebut . Gugatan ini bisa mencakup tuntutan pengembalian dokumen asli (ijazah), permintaan ganti rugi materiil, maupun kompensasi atas kerugian immateriil yang diderita akibat terhambatnya hak pekerja untuk melamar atau berpindah kerja.

Selain itu, tindakan penahanan ijazah oleh perusahaan juga dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran terhadap hak asasi manusia, terutama hak atas pendidikan, pekerjaan, dan kepemilikan pribadi sebagaimana dijamin dalam Pasal 38 ayat (2) dan Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang menegaskan bahwa setiap orang berhak atas perlindungan terhadap dokumen pribadinya dan memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan serta meningkatkan taraf hidupnya . Penggunaan ijazah sebagai jaminan oleh perusahaan merupakan praktik yang dapat menghambat kebebasan seseorang dalam memperoleh kesempatan kerja yang layak dan adil.

Selain ketentuan hukum positif tersebut, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE-05/MEN/SJ-HK/I/2004 secara tegas menyatakan bahwa perusahaan dilarang menahan ijazah atau dokumen milik pekerja karena termasuk dalam pelanggaran hak pekerja, dan tindakan tersebut dapat dilaporkan kepada Dinas Ketenagakerjaan untuk ditindaklanjuti sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku .⁶

Oleh karena itu, upaya penyelesaian permasalahan ini dapat dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu:

- 1) pendekatan awal melalui dialog internal secara persuasif dan musyawarah,
- 2) pelibatan serikat pekerja dalam proses perundingan bipartit untuk mencari solusi bersama,
- 3) eskalasi ke ranah mediasi atau konsiliasi melalui Dinas Ketenagakerjaan sebagai upaya administratif, dan
- 4) apabila tidak tercapai kesepakatan, langkah terakhir berupa pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan berlandaskan pada asas keadilan, hak kepemilikan atas dokumen pribadi, serta hak atas pekerjaan dan jaminan perlindungan hukum.

⁶ Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. SE-05/MEN/SJ-HK/I/2004 tentang Larangan Penahanan Dokumen Pribadi Milik Tenaga Kerja.

Penulis juga menekankan bahwa negara wajib hadir melalui fungsi pengawasan tenaga kerja, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 102–106 UU Ketenagakerjaan, untuk menjamin bahwa hubungan kerja berjalan secara adil dan menjunjung tinggi martabat pekerja sebagai subjek hukum yang dilindungi oleh konstitusi dan peraturan perundang-undangan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kedudukan Pekerja Dengan Jaminan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Dalam Perspektif UU No. 13 Tahun 2003, pekerja memiliki kedudukan yang setara dan dilindungi oleh hukum dalam hubungan kerja, termasuk terhadap hak atas kepemilikan dokumen pribadi seperti ijazah. Penahanan ijazah sebagai syarat kerja tidak memiliki dasar hukum yang jelas dalam UU tersebut, dan bertentangan dengan asas keadilan, kesetaraan, serta perlindungan hak-hak normatif pekerja. Alternatif Penyelesaian Permasalahan Ijazah Yang Dijaminkan Sebagai Syarat Kerja Dalam Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan harus mengedepankan prinsip perlindungan hak pekerja, keadilan, dan kesetaraan dalam hubungan kerja. Penyelesaian dapat ditempuh melalui, perundingan bipartit dan mediasi oleh Dinas Ketenagakerjaan, hingga di Pengadilan Hubungan Industrial jika upaya damai tidak berhasil. Sebaiknya bentuk perjanjian kerja yang dilakukan oleh pemberi dan penerima kerja memasukkan klausula penyelesaian sengketa dilakukan secara arbitrase, Karena proses penyelesaian sengketa yang sekarang diterapkan menurut penulis tidak berjalan dengan optimal. Bagi para pekerja hendaknya membaca dan memahami isi perjanjian kerja mengenai penahanan ijazah secara cermat dikarenakan isi perjanjian terkadang bisa menimbulkan perselisihan hubungan industrial dikemudian hari. Bagi para pengusaha hendaknya tetap menggunakan hak kebebasan berkontrak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

UNGKAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada Ayahanda Alm H Andi Luthfi Takko Penro dan Ibunda Hj St Marwati yang selalu mendukung dan mendoakan penulis, serta kepada sahabat-sahabat yang turut terlibat dalam membantu penulis, memberikan semangat dan motivasi demi kelancaran dalam menggapai cita-cita. Serta terimakasih kepada Universitas Muslim Indonesia, Fakultas Hukum yang telah memberikan fasilitas terbaik dalam mendukung penyelesaian jurnal penelitian ini.

REFERENSI

- 1) <https://quran.nu.or.id/at-taubah/105>.
- 2) <https://www.bps.go.id/id/publication/2024/06/07/112a10c79b8cfa70eec9f6f3/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-februari-2024.html>. Diakses Pada 12 Juli 2025, Pukul 10.40 Wita.
- 3) <https://www.bps.go.id/id/publication/2025/06/11/8452fd3b9a9d4110ae7a535d/keadaan-pekerja-di-indonesia-februari-2025.html>. Diakses Pada 12 Juli 2025, Pukul 10.11 Wita.
- 4) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. SE-05/MEN/SJ-HK/I/2004 tentang Larangan Penahanan Dokumen Pribadi Milik Tenaga Kerja
- 5) Wayan Ardi Indra Jaya, Dewi Anak Agung Sagung Laksmi, and Ujjanti Ni Made Puspasutari, “Akibat Hukum Penahanan Ijazah Oleh Badan Usaha Ditinjau Dari Perspektif Hukum Perjanjian,” *Jurnal Interpretasi Hukum* Vol. 2, no. 3 (2021)