

BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DALAM PENAHANAN IJAZAH OLEH PEMBERI KERJA

Ella Dwi Oktaviana¹, Merline Eva Lyanthi²

^{1,2}Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ellaviana15@gmail.com¹, merlinelyanthi@untag-sby.ac.id²

ABSTRACT; *This study examines the practice of withholding diplomas by employers, which places workers in an unequal position and contradicts the principles of justice, freedom of work, and respect for human dignity in the Indonesian employment system. Withholding diplomas not only limits job mobility and access to better opportunities, but also raises legal issues because it involves unilateral control of private documents. Methodologically, this study uses normative legal methods with a statutory and conceptual approach. Primary and secondary legal materials were obtained through literature review and analyzed qualitatively and descriptively to assess the compliance of the practice of withholding diplomas with civil law provisions, labor regulations, and human rights principles. The results of the discussion indicate that withholding diplomas has no legal justification, weakens workers' bargaining position, and has the potential to become an exploitative tool of pressure. Legal protection for workers can be realized through the implementation of labor regulations, labor inspection, industrial relations dispute resolution mechanisms, and litigation efforts in the Industrial Relations Court. This study concludes that the practice of diploma withholding must be eliminated through strengthened regulations, law enforcement, and increased legal awareness among all parties to ensure fair, humane employment relationships that respect workers' rights.*

Keywords: *Legal Protection, Diploma Withholding, Employment Relations, Employment, Human Rights.*

ABSTRAK; Penelitian ini mengkaji praktik penahanan ijazah oleh pemberi kerja yang menempatkan pekerja dalam posisi tidak seimbang serta bertentangan dengan asas keadilan, kebebasan bekerja dan penghormatan martabat manusia dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Penahanan ijazah tidak hanya membatasi mobilitas kerja dan akses terhadap kesempatan yang lebih baik, tetapi juga menimbulkan persoalan yuridis karena menyangkut penguasaan sepihak atas dokumen yang bersifat milik pribadi. Secara metodologis, penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Bahan hukum primer dan sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dan dianalisis secara kualitatif-deskriptif untuk menilai kesesuaian praktik penahanan ijazah dengan ketentuan hukum perdata, peraturan ketenagakerjaan, serta prinsip hak asasi manusia. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa penahanan ijazah tidak memiliki dasar pembenaran hukum, melemahkan posisi tawar pekerja, serta berpotensi menjadi alat tekanan yang eksploitatif. Perlindungan hukum bagi pekerja dapat diwujudkan melalui penerapan regulasi ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan, mekanisme penyelesaian

perselisihan hubungan industrial, hingga upaya litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial. Penelitian ini menyimpulkan bahwa praktik penahanan ijazah harus dihapuskan melalui penguatan pengaturan, penegakan hukum, dan peningkatan kesadaran hukum semua pihak agar hubungan kerja berjalan secara adil, manusiawi, dan menghormati hak-hak pekerja.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Penahanan Ijazah, Hubungan Kerja, Ketenagakerjaan, Hak Asasi Manusia.

PENDAHULUAN

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang menempatkan pemberi kerja dan pekerja dalam posisi yang seharusnya dilandasi oleh asas keadilan, kesetaraan, dan perlindungan terhadap martabat manusia. Namun, dalam pelaksanaannya, hubungan tersebut kerap menghadapi ketimpangan posisi antara para pihak, terutama ketika pekerja berada pada posisi tawar yang lebih lemah. Salah satu bentuk dari ketimpangan tersebut terlihat pada praktik penahanan ijazah oleh pemberi kerja, yang dalam beberapa keadaan digunakan sebagai sarana untuk mempertahankan komitmen pekerja atau sebagai jaminan agar pekerja tidak mengundurkan diri sebelum jangka waktu tertentu. Praktik ini menimbulkan perdebatan, baik dari segi yuridis maupun etis, karena menyangkut penguasaan atas dokumen pribadi yang memiliki arti strategis bagi identitas, kompetensi, dan mobilitas sosial pekerja.

Praktik penahanan ijazah oleh perusahaan merupakan pelanggaran terhadap prinsip ketenagakerjaan dan indikasi adanya arogansi kekuasaan dari pemberi kerja. Mengingat ijazah adalah dokumen identitas akademik yang bersifat pribadi, menjadikannya jaminan kerja tanpa landasan hukum yang kuat adalah tindakan yang tidak sah. Fenomena yang tersebar di berbagai daerah ini telah memicu kekhawatiran luas di tengah masyarakat. Tindakan ini menunjukkan bahwa praktik penahanan dokumen ijazah bukan merupakan insiden tunggal, melainkan telah menjelma menjadi pola relasi kerja yang menyimpang dari prinsip kesetaraan. Penahanan ijazah merampas hak pekerja untuk mengakses kesempatan kerja baru, melanjutkan pendidikan, dan serta menjalankan urusan administratif lain yang membutuhkan ijazah. Tindakan tersebut tidak hanya mencederai hak kepemilikan, tetapi juga bertentangan dengan asas kebebasan dalam bekerja serta prinsip nondiskriminasi. Padahal, prinsip-prinsip ini merupakan pilar utama dalam mewujudkan hubungan industrial yang berkeadilan.¹

¹ Mala Nurseha, Trini Handayani, and Aji Mulyana, "Perlindungan Hak Pekerja Terhadap Tindakan Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan Sebagai Pelanggaran Hubungan Industrial," *Indonesian Journal of Law and Justice* 2, no. 4 (2025): 12, <https://doi.org/10.47134/ijlj.v2i4.4388>.

Perusahaan sering kali mengeksploitasi celah regulasi dengan menyisipkan klausul penahanan ijazah dalam perjanjian kerja sebagai alat pengikat. Klausul ini umumnya bersifat *take it or leave it*, tanpa ruang negosiasi yang setara, sehingga memaksa pekerja yang berada dalam posisi tawar lemah untuk menerimanya demi mendapatkan pekerjaan. Secara yuridis, perjanjian semacam ini mencederai asas kebebasan berkontrak khususnya Pasal 1320 dan 1337 KUHPerdata karena mengandung kausa yang bertentangan dengan kepatutan dan ketertiban umum. Hal ini tidak hanya merusak prinsip kesetaraan para pihak, tetapi juga menjadikan kontrak sebagai instrumen formal untuk melegalkan praktik eksploitatif yang melanggar hak asasi pekerja.²

Secara yuridis, pencantuman klausul penahanan ijazah dalam kontrak kerja mengandung unsur paksaan yang mencederai asas kebebasan berkontrak. Merujuk pada Pasal 1320 KUHPerdata, suatu perjanjian hanya sah jika memenuhi empat syarat, termasuk 'sebab yang halal'. Klausul penahanan ijazah gagal memenuhi syarat objektif ini karena bertentangan dengan ketertiban umum, sehingga perjanjian tersebut menjadi batal demi hukum (*null and void*).

Perspektif ini diperkuat oleh Pasal 36 UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM, yang melarang perampasan hak milik secara sewenang-wenang. Larangan ini berlaku mutlak bagi siapa pun, termasuk korporasi. Oleh karena itu, tindakan perusahaan menahan ijazah tanpa landasan hukum yang valid dapat dikategorikan sebagai perampasan hak milik yang bersifat melawan hukum.

Amanat konstitusi yang tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 secara tegas memberikan jaminan bahwa setiap warga negara memiliki hak fundamental atas pekerjaan serta penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Norma konstitusional ini membawa implikasi mendalam bahwa negara memikul tanggung jawab untuk membangun ekosistem ketenagakerjaan yang tidak hanya berorientasi pada ketersediaan lapangan kerja, tetapi juga menjamin terciptanya perlakuan yang bermartabat terhadap tenaga kerja. Konsep 'pekerjaan yang layak' dalam konteks ini harus dimaknai secara komprehensif; tidak terbatas pada aspek remunerasi atau besaran upah semata, melainkan juga mencakup perlindungan menyeluruh terhadap hak-hak normatif pekerja, termasuk hak penguasaan penuh atas dokumen pribadi

² Wayan Ardi Indra Jaya, Anak Agung Sagung Laksmi Dewi, and Ni Made Puspasutari Ujianti, "Akibat Hukum Penahanan Ijazah Oleh Badan Usaha Ditinjau Dari Perspektif Hukum Perjanjian," *Jurnal Interpretasi Hukum* 2, no. 3 (November 30, 2021): 656–61, <https://doi.org/10.22225/juinhum.2.3.4170.656-661>.

seperti ijazah. Mengingat ijazah adalah simbol identitas akademik sekaligus bukti legal kompetensi seseorang, dokumen ini tidak semestinya dieksploitasi sebagai instrumen penyanderaan atau alat tekan oleh korporasi demi mengendalikan pekerjanya.³

Efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan sangat bergantung pada peran aktif pemerintah dalam menjalankan fungsi *monitoring* dan penindakan terhadap segala bentuk pelanggaran hak pekerja. Oleh karena itu, revitalisasi fungsi pengawasan oleh pejabat fungsional di Kementerian Ketenagakerjaan menjadi sebuah urgensi, terutama dalam meneliti legalitas materiil perjanjian kerja. Pengawas harus memiliki kompetensi dan otoritas untuk mengintervensi perjanjian yang memuat klausul ilegal seperti penahanan ijazah dan membatalkannya demi hukum. Bagi pekerja yang menjadi korban praktik tersebut, hukum menyediakan perlindungan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Undang-undang ini memfasilitasi penyelesaian sengketa secara bertingkat, baik melalui mekanisme bipartit dan tripartit (mediasi, konsiliasi, arbitrase) maupun melalui putusan hakim di Pengadilan Hubungan Industrial. Seluruh rangkaian proses hukum ini didesain untuk menjamin adanya restitusi atau pemulihan hak serta ganti rugi yang layak bagi pekerja yang telah dirugikan.⁴

Permasalahan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum, praktik hubungan kerja, dan perlindungan aktual yang diterima pekerja. Oleh karena itu, penulis merasa perlu untuk meneliti lebih lanjut mengenai **“BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DALAM PENAHANAN IJAZAH OLEH PEMBERI KERJA”**. Melalui pendekatan tersebut, artikel jurnal ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan wacana hukum ketenagakerjaan, mendorong pembaruan regulasi, serta meningkatkan pemahaman hukum bagi pekerja maupun pemberi kerja mengenai pentingnya perlindungan hak dan martabat dalam hubungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang berfokus pada analisis kesesuaian praktik penahanan ijazah dengan ketentuan hukum positif, asas kebebasan berkontrak, serta prinsip perlindungan kerja dan hak asasi manusia. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan

³ *Ibid.*

⁴ Rizki - et al., “Analisis Kontribusi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan,” *Ilmu Hukum Prima (IHP)* 6, no. 2 (2023): 211–20, <https://doi.org/10.34012/jihp.v6i2.4201>.

konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan mengkaji Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, dan regulasi terkait HAM. Pendekatan konseptual digunakan untuk menguraikan konsep kebebasan berkontrak, perlindungan kerja, serta etika perlindungan pekerja. Bahan hukum yang digunakan meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Seluruh bahan hukum dianalisis secara kualitatif dengan teknik analisis deskriptif dan preskriptif, guna menggambarkan pengaturan yang berlaku dan merumuskan bentuk perlindungan hukum yang tepat bagi pekerja terkait praktik penahanan ijazah oleh pemberi kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Berdasarkan Regulasi Ketenagakerjaan

Sistem ketenagakerjaan ideal harus menjamin setiap pekerja mendapatkan kesempatan berkarya sesuai dengan kapasitas dan kualifikasinya, disertai dengan imbalan yang layak demi menjamin taraf hidup yang sejahtera bagi pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, skema perlindungan kerja tidak boleh hanya bersifat parsial, melainkan harus mencakup pendekatan yang holistik: mulai dari pemberian arahan teknis, penyediaan kompensasi atau santunan, hingga peningkatan pengakuan terhadap martabat dan hak asasi manusia. Hal ini diwujudkan melalui penerapan norma perlindungan fisik dan sosial-ekonomi yang terintegrasi dalam peraturan perusahaan demi menciptakan rasa aman dalam bekerja.⁵

Konsep perlindungan tenaga kerja mencakup dua ranah esensial: proteksi terhadap potensi kesewenang-wenangan pengusaha dan proteksi terhadap tindakan negara. Realisasi perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha sangat bergantung pada implementasi nyata dari peraturan perundang-undangan yang mewajibkan kepatuhan terhadap norma kerja. Penegakan aturan ini menjadi syarat mutlak, mengingat efektivitas hukum tidak dapat dinilai secara parsial hanya dari kacamata yuridis. Keberlakuan hukum yang sejati menuntut adanya sinkronisasi antara legalitas formal, penerimaan dan pelaksanaan di masyarakat secara sosiologis, serta kesesuaian dengan cita hukum secara filosofis.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja di Indonesia disusun secara bertingkat melalui undang-undang dan peraturan pelaksana yang menetapkan standar minimum yang tidak boleh dikurangi oleh perjanjian kerja. Secara prinsip, Undang-Undang Ketenagakerjaan menjamin

⁵ Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika. Jakarta, 2009.

kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi setiap tenaga kerja tanpa diskriminasi, sehingga setiap kebijakan atau klausul yang menghilangkan hak dasar pekerja bertentangan dengan ketentuan hukum. Urgensi perlindungan hukum bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk memproteksi hak-hak fundamental serta menjamin perlakuan yang setara (*equal treatment*) yang bebas dari praktik diskriminasi maupun dominasi hierarkis (subordinasi). Tujuan akhirnya adalah merealisasikan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya, sembari tetap adaptif terhadap perkembangan dunia usaha secara global. Paradigma pembangunan ketenagakerjaan ini berakar kuat pada amanat konstitusi Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menegaskan hak mutlak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.⁶

Secara lebih spesifik, perlindungan hukum di bidang ketenagakerjaan diatur melalui peraturan perundang-undangan beserta peraturan pelaksanaannya yang menetapkan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja. Undang-undang ketenagakerjaan memuat norma-norma yang bersifat memaksa (*dwingend recht*), yang tidak dapat dikesampingkan oleh perjanjian individual maupun peraturan internal perusahaan apabila penyimpangan tersebut menimbulkan kerugian bagi pekerja. Ketentuan-ketentuan tersebut antara lain mencakup pengaturan mengenai syarat kerja yang layak, upah, waktu kerja dan waktu istirahat, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta mekanisme pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini, perlindungan hukum tidak hanya diartikan sebagai pemberian hak kepada pekerja, tetapi juga mencakup pembatasan kewenangan pemberi kerja agar tidak menetapkan syarat kerja yang bertentangan dengan martabat dan hak-hak dasar pekerja.

Permasalahan penahanan ijazah ini perlu disikapi dengan serius oleh pihak pemerintah. Tindakan tersebut mencerminkan adanya mekanisme *top-down implementation*, di mana kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah pusat dijabarkan lebih lanjut menjadi kebijakan di tingkat daerah. Dengan demikian, proses pengawasan dapat dilakukan secara lebih dekat dan efektif terhadap objek yang menjadi sasaran pengaturan. Pemerintah memiliki kewenangan penuh untuk andil dalam menyelesaikan dan mencegah permasalahan yang dihadapi antara pengusaha dengan pekerja. Upaya tersebut dilakukan demi mencegah timbulnya kerugian timbal balik yang tidak diinginkan antara pekerja dan pemberi kerja. Oleh karena itu, Dinas Tenaga Kerja perlu mengambil langkah proaktif melalui diseminasi informasi dan pembinaan

⁶ Stefany Febiola, Dan Tundjung, and Herning Sitabuana, "Analisis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja / Buruh Di Indonesia," *Serina Iv Untar*, 2022, 535–42.

hukum kepada pelaku usaha. Sosialisasi ini sangat krusial untuk menegaskan bahwa menahan ijazah pekerja bukan sekadar masalah administratif, melainkan merupakan tindakan ilegal yang mencederai prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia.⁷

Keberadaan regulasi daerah yang secara tegas melarang penahanan ijazah memberikan dasar yuridis yang kuat bagi pengawas ketenagakerjaan di tingkat daerah untuk bertindak, sekaligus menjadi pijakan bagi pekerja dalam mengajukan pengaduan. Selain penguatan regulasi, implementasi program pemerintah juga tampak dalam pengembangan fungsi pengawasan ketenagakerjaan dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Praktik penahanan ijazah dikualifikasikan sebagai pelanggaran hubungan industrial karena bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak yang berkeadilan dan melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang menjamin hak pekerja atas penguasaan dokumen pribadinya.

Implementasi program pemerintah dalam pencegahan praktik penahanan ijazah telah berkembang dalam beberapa bentuk utama, yakni penguatan kerangka regulasi melalui SE Menteri Ketenagakerjaan 2025 beserta kebijakan turunan di tingkat daerah, penguatan fungsi pengawasan dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta pelaksanaan program sosialisasi dan edukasi hukum bagi pekerja dan pengusaha. Perlindungan hukum berdasarkan regulasi ketenagakerjaan juga tercermin dalam pengaturan mengenai asas dan prinsip hubungan kerja. Regulasi ketenagakerjaan menegaskan bahwa hubungan kerja harus dibangun berdasarkan asas keadilan, kesetaraan, dan kepastian hukum.

Dengan demikian, perlindungan hukum berdasarkan regulasi ketenagakerjaan secara tegas menunjukkan bahwa praktik penahanan ijazah tidak sejalan dengan tujuan utama hukum ketenagakerjaan, yakni melindungi pekerja sebagai subjek hukum yang berada dalam posisi lebih lemah. Regulasi ketenagakerjaan mengupayakan terwujudnya hubungan kerja yang berkeadilan serta melarang tindakan pemberi kerja yang berpotensi menimbulkan kerugian atau merendahkan martabat pekerja, sehingga praktik penahanan ijazah layak dipandang tidak selaras dengan standar perlindungan kerja yang telah ditetapkan dalam hukum positif Indonesia.

⁷ Nihaya Lila Utami, Pradita Gustarini Widjianti, Nadhia Apriana, "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENAHANAN IJAZAH PEKERJA ADMINISTRASI OLEH RUMAH SAKIT RESTU IBU BALIKPAPAN." Vol. II, no. September (2020): 133–52.

Perlindungan Hukum Melalui Mekanisme Penyelesaian Sengketa Administrasi, Mediasi dan Litigasi

Landasan teoretis mengenai hukum menjadi pijakan utama dalam mekanisme penyelesaian sengketa. Merujuk pada pendapat Ernst Utrecht, hukum dipahami sebagai kumpulan kaidah kehidupan berupa perintah dan larangan yang mengatur ketertiban sosial. Sifatnya yang mengikat mengharuskan kepatuhan dari seluruh anggota masyarakat, di mana pelanggaran atasnya melegitimasi intervensi atau tindakan dari pemerintah.

Definisi ini dipertegas dalam Kamus Hukum, yang menekankan watak hukum sebagai peraturan 'memaksa' yang dibuat oleh badan resmi untuk mengatur perilaku manusia, dengan ancaman sanksi bagi pelanggarnya. Sementara itu, Mochtar Kusumaatmadja memperluas cakrawala definisi hukum tidak hanya sebatas asas dan norma, tetapi juga mengintegrasikan peran lembaga-lembaga dan proses prosedural yang berfungsi mewujudkan ketentuan hukum tersebut dalam praktik nyata.

Perlindungan hukum bagi pekerja terhadap praktik penahanan ijazah oleh pemberi kerja dapat ditempuh melalui tiga mekanisme utama dalam sistem penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, yaitu mekanisme administrasi, mediasi, dan litigasi. Dalam mekanisme administratif, pekerja yang mengalami penahanan ijazah yang dianggap merugikan dapat mengajukan pengaduan kepada pengawas ketenagakerjaan pada Dinas Ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan berwenang untuk melakukan pemeriksaan, meminta klarifikasi kepada perusahaan, serta menerbitkan nota pemeriksaan yang memerintahkan pengusaha untuk mengembalikan ijazah atau memperbaiki praktik hubungan kerja yang tidak sejalan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Mekanisme administratif ini bersifat cepat, tidak memerlukan biaya, dan berfungsi sebagai instrumen yang bersifat preventif sekaligus korektif terhadap pelanggaran hak-hak pekerja.

Sesuai Pasal 75 ayat (2) UU No. 30 Tahun 2014, pihak yang bersengketa wajib menempuh upaya administratif (keberatan dan banding) terlebih dahulu. Jika hasilnya belum memuaskan, barulah gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) dapat diajukan.⁸ Maka dari itu, Perusahaan yang menahan ijazah karyawan dapat dikenai sanksi hukum dalam bentuk administratif maupun perdata. Berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan yang

⁸ Eugenia Gloria Esther Pandeirroot, Presly Prayogo, and Carlo A. Gerungan, "Upaya Administratif Dalam Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara Di Tinjau Dari Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan," *Lex Administratum* IX, no. 2 (2021): 15–25.

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.

Apabila penyelesaian melalui jalur administratif tidak mencapai hasil, pekerja dapat menempuh mekanisme mediasi di Dinas Ketenagakerjaan. Mediasi menyediakan ruang perundingan yang difasilitasi oleh mediator sebagai pihak netral untuk membantu pekerja dan pemberi kerja mencapai kesepakatan yang adil. Dalam konteks penahanan ijazah, mediasi berperan sebagai sarana penting untuk merundingkan pengembalian dokumen, penghapusan klausul yang merugikan atau pemberian kompensasi atas kerugian yang diderita pekerja. Kesepakatan yang dicapai melalui mediasi dapat dituangkan dalam perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial sehingga memperoleh kekuatan hukum yang mengikat. Mekanisme ini pada umumnya lebih cepat dan fleksibel dibandingkan litigasi, serta mampu menghadirkan solusi yang lebih adaptif terhadap kepentingan kedua belah pihak.

Apabila para pihak berhasil mencapai kata sepakat, hasil mediasi dapat dituangkan dalam perjanjian bersama yang bersifat mengikat dan menjadi dasar penyelesaian sengketa. Sebaliknya, jika kesepakatan tidak tercapai, mediator dapat mengeluarkan anjuran tertulis yang pada prinsipnya memuat penilaian objektif terhadap pokok sengketa berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Atas dasar itu, meskipun tidak selalu berujung pada tercapainya kesepakatan, mediasi di Dinas Ketenagakerjaan tetap memiliki nilai perlindungan karena memberikan landasan yuridis yang jelas bagi langkah-langkah berikutnya, termasuk kemungkinan pengajuan sengketa ke pengadilan hubungan industrial.⁹

Jika proses mediasi tidak menghasilkan kesepakatan, pekerja dapat melanjutkan penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial. Pada tahap ini, penahanan ijazah dapat dikualifikasikan sebagai perselisihan hak atau sebagai perbuatan melawan hukum apabila terbukti menimbulkan kerugian bagi pekerja atau bertentangan dengan prinsip perlindungan kerja. Tindakan penahanan ijazah yang dilakukan oleh pihak pengusaha tidak sejalan dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, tindakan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai bentuk pelanggaran hukum. Konsekuensinya, pelaku dapat dikenai sanksi pidana

⁹ Khakim Abdul. Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan). Bandung: PT. Aditya Bakti, 2020.

sebagaimana diatur dalam Pasal 79 ayat (1) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa “Setiap orang yang melanggar ketentuan dalam pasal 35 ayat (2) dan (3), Pasal 42, serta Pasal 72 ayat (1), dapat dikenai pidana kurung paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak sebesar Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Melalui proses pemeriksaan di persidangan, hakim dapat menyatakan bahwa penahanan ijazah tidak sejalan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan dan memerintahkan pengusaha untuk mengembalikan ijazah serta memulihkan hak-hak pekerja, termasuk pemberian ganti rugi apabila kerugian tersebut terbukti. Mekanisme litigasi memberikan kepastian hukum melalui putusan yang bersifat final dan mengikat, sekaligus dapat menjadi preseden untuk mencegah pemberi kerja lain menerapkan praktik serupa.

Secara keseluruhan, ketiga mekanisme penyelesaian sengketa tersebut saling melengkapi dalam membentuk perlindungan hukum yang bersifat komprehensif bagi pekerja. Mekanisme administratif berperan sebagai langkah awal yang relatif cepat dan bersifat preventif, mediasi menyediakan forum penyelesaian proses perundingan dan kesepakatan, sedangkan litigasi memberikan jaminan kepastian hukum serta pemulihan hak secara formal. Integrasi ketiga mekanisme tersebut mencerminkan komitmen sistem hukum Indonesia dalam menjunjung martabat pekerja, mewujudkan hubungan kerja yang berkeadilan, serta mencegah praktik-praktik yang tidak sejalan dengan prinsip kemanusiaan dan perlindungan kerja.

Perlindungan Berdasarkan Prinsip HAM dan Etika Perlindungan Kerja

Hak asasi manusia adalah hak dasar atau pokok yang mesti dimiliki oleh salah satu makhluk yang diciptakan tuhan, dan HAM akan selalu dibawa sejak manusia lahir di muka bumi ini, sehingga memang HAM itu telah ditentukan dan/atau ditetapkan oleh Sang Pencipta dan bukan pemberian dari sesama manusia ataupun negara. Perlindungan HAM merupakan upaya yang bertujuan guna mempertahankan hak manusia yang melekat pada diri sejak lahir. Dengan adanya perlindungan HAM, setiap manusia memiliki hak untuk hidup, hak untuk berpendapat, dan hak-hak lainnya. Tetapi, pada kenyataannya upaya dalam melindungi HAM selalu dihadapkan dengan beberapa tantangan-tantangan yang sangat kompleks.¹⁰

Berdasarkan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999, penahanan ijazah asli dapat dikategorikan sebagai pelanggaran HAM. Hal ini dikarenakan tindakan tersebut

¹⁰ Rahayu Desvita Dwinanti, Dinna Salma Nabila, Genis Rif'atul Anggraeni, Iin Ilma Nadhiroh, Titis Dwi Wasono, “PERLINDUNGAN HAK ASASI MANUSIA DALAM HUKUM INTERNASIOAL” Vol. 1, no. 2 (2024): 87–89.

secara substansial membatasi hak dasar pekerja dan sering kali menempatkan korban pada posisi sulit untuk mendapatkan keadilan atau penyelesaian hukum yang benar melalui mekanisme yang berlaku.¹¹ Praktik penahanan ijazah juga bertentangan dengan Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, karena tindakan tersebut melanggar hak setiap individu untuk meningkatkan dan memperbaiki taraf hidupnya. Dengan demikian, penahanan ijazah oleh pemberi kerja tidak hanya menyalahi prinsip keadilan dan kebebasan individu, tetapi juga bertentangan dengan norma-norma hukum yang menjamin penghormatan terhadap martabat dan hak asasi manusia.

Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menegaskan “hak setiap individu untuk memilih pekerjaan sesuai dengan keinginannya”. Praktik penahanan ijazah dapat membatasi hak tersebut karena menghalangi pekerja untuk berpindah atau mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan kemampuannya. Mengingat bahwa ijazah merupakan salah satu dokumen utama yang dibutuhkan dalam proses lamaran pekerjaan maupun melanjutkan pendidikan, penahanan ijazah oleh pihak perusahaan dapat menjadi hambatan signifikan bagi pekerja dalam memperoleh hak-hak tersebut. Prinsip hak asasi manusia juga menegaskan hak setiap orang untuk bebas dari tekanan, intimidasi, serta berbagai bentuk pemaksaan tidak langsung yang menghilangkan kebebasan kehendak. Tidak ada satu pihak pun, termasuk perusahaan, yang memiliki kekebalan hukum untuk mengambil alih hak milik orang lain secara paksa. Hal ini dijamin dalam Pasal 36 UU HAM (UU 39/1999). Dengan demikian, praktik penahanan ijazah yang dilakukan tanpa dasar yang sah secara hukum adalah bentuk nyata dari perampasan hak milik yang bertentangan dengan undang-undang.

Prinsip hak asasi manusia juga menegaskan bahwa hubungan kerja tidak boleh menimbulkan keadaan yang menyerupai pemaksaan terselubung (*indirect coercion*), yakni situasi di mana pekerja secara formal tampak menyetujui suatu klausul, tetapi secara faktual berada dalam posisi yang tidak seimbang dan tidak memiliki pilihan yang benar-benar bebas. Klausul penahanan ijazah dalam praktik kerap muncul dalam konteks ketimpangan posisi tawar, ketika pekerja sangat membutuhkan pekerjaan dan tidak memiliki ruang yang memadai untuk menolak syarat yang merugikan. Keadaan ini menjadikan persetujuan yang diberikan

¹¹ Putu Cantika Adisti and Kadek Agus Sudiarawan, “PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PENAHANAN IJAZAH ASLI PEKERJA OLEH PEMBERI KERJA PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU,” *Jurnal Kertha Semaya* 12 (n.d.), <https://doi.org/10.24843/KS.2024.v12.i04.p11>.

pekerja bersifat problematik dalam perspektif hak asasi manusia, karena kebebasan kehendak yang menjadi salah satu prasyarat adanya suatu perjanjian telah mengalami distorsi.

Sementara itu, perlindungan kerja yang berlandaskan etika menekankan urgensi perlakuan yang manusiawi terhadap pekerja dengan menjunjung tinggi harkat dan martabat setiap individu. Etika perlindungan kerja menuntut adanya perlakuan yang adil dan bebas dari segala bentuk diskriminasi, baik berdasarkan ras, jenis kelamin, usia, agama, maupun latar belakang lainnya. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa pekerja tidak dirugikan serta dapat menikmati hak-hak dasarnya secara utuh dalam lingkungan kerja.

Dalam perspektif etika perlindungan kerja, pekerja berhak memperoleh perlindungan yang adil secara fisik, psikologis, sosial, maupun ekonomi. Perlakuan yang manusiawi tercermin antara lain melalui penyediaan kondisi kerja yang aman dan sehat, penghargaan atas kontribusi pekerja, serta penerapan prosedur yang transparan dan tidak sewenang-wenang, termasuk dalam penegakan disiplin maupun pelaksanaan pemutusan hubungan kerja. Perlindungan tersebut juga mencakup pemberian kesempatan kepada pekerja untuk menyampaikan pembelaan diri apabila terdapat tuduhan pelanggaran, sehingga tidak terjadi tindakan sepihak yang merugikan pekerja.

Dua prinsip utama yang relevan dalam hal ini adalah prinsip perlakuan kemanusiaan dan prinsip tidak merugikan (*non-maleficence*). Prinsip tidak merugikan (*non-maleficence*) merupakan salah satu asas fundamental dalam etika perlindungan kerja. Asas ini menegaskan bahwa setiap kebijakan atau tindakan dalam hubungan kerja tidak boleh menimbulkan kerugian yang tidak perlu maupun yang tidak proporsional bagi pekerja. Praktik penahanan ijazah berpotensi menimbulkan kerugian nyata, antara lain menghambat pekerja untuk melamar pekerjaan lain, melanjutkan pendidikan, atau mengurus keperluan administratif yang mensyaratkan ijazah asli. Kerugian tersebut tidak hanya bersifat praktis, tetapi juga berdampak pada aspek psikologis, karena pekerja merasa berada dalam kondisi terikat dan tidak berdaya. Dari perspektif etika, bentuk pengaturan yang menciptakan tingkat kerugian sedemikian besar demi kepentingan kontrol sepihak pemberi kerja jelas tidak selaras dengan prinsip tidak merugikan pekerja.¹²

Etika perlindungan kerja pada hakikatnya memiliki keterkaitan erat dengan rendahnya tingkat kesadaran hukum pekerja, meskipun hubungan tersebut bersifat tidak langsung. Di satu

¹² Rini Irianti Sundary, "Internalisasi Prinsip-Prinsip Islam Tentang Etika Dalam Perlindungan Hak Pekerja Dan Pelaksanaan Hak Atas Pekerjaan," *Journal Syiar Hukum* 7, no. 2 (2020): 185.

sisi, etika perlindungan kerja menuntut agar pemberi kerja memperlakukan pekerja secara manusiawi, adil, dan tidak merugikan, sekalipun pekerja tidak sepenuhnya memahami atau menyadari hak-haknya secara yuridis. Dalam hal ini, standar etis seharusnya berperan sebagai “rem moral” yang mencegah pemberi kerja memanfaatkan ketidaktahuan pekerja, misalnya dengan mencantumkan klausul-klausul yang merugikan seperti penahanan ijazah atau syarat kerja lain yang bersifat eksploitatif. Dengan kata lain, semakin rendah kesadaran hukum pekerja, secara etis justru semakin besar tanggung jawab moral pemberi kerja untuk memastikan bahwa kebijakan dan praktik hubungan kerja tetap sejalan dengan prinsip kemanusiaan serta tidak menimbulkan kerugian yang tidak proporsional bagi pekerja.

Di sisi lain, rendahnya kesadaran hukum pekerja juga berimplikasi pada lemahnya daya korektif terhadap pelanggaran etika perlindungan kerja. Pekerja yang tidak memahami hak-haknya atau tidak mengetahui jalur pengaduan misalnya melalui Dinas Ketenagakerjaan, serikat pekerja, atau lembaga penyelesaian perselisihan cenderung menerima begitu saja praktik-praktik yang sesungguhnya tidak layak baik dari sudut pandang etis maupun yuridis. Keadaan ini membuka ruang bagi sebagian pemberi kerja untuk memberlakukan kebijakan yang merugikan tanpa menghadapi perlawanan yang signifikan. Akibatnya, penerapan etika perlindungan kerja menjadi kurang optimal karena tidak diperkuat oleh kesadaran hukum serta keberanian pekerja untuk menuntut pemenuhan hak-haknya.¹³ Dengan demikian, apabila dikaji secara bersamaan dari perspektif hak asasi manusia dan etika perlindungan kerja, praktik penahanan ijazah pada hakikatnya tidak dapat dianggap sejalan dengan standar perlindungan pekerja yang berlandaskan nilai kemanusiaan, keadilan, dan penghormatan terhadap martabat hak asasi manusia. Kondisi ini menegaskan pentingnya tidak hanya penguatan kerangka regulasi, tetapi juga penginternalisasian nilai-nilai HAM dan etika perlindungan kerja ke dalam budaya organisasi perusahaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa praktik penahanan ijazah oleh pemberi kerja pada hakikatnya tidak dapat dibenarkan, baik ditinjau dari asas kebebasan berkontrak, ketentuan hukum ketenagakerjaan, maupun prinsip hak asasi manusia. Klausul penahanan ijazah menempatkan pekerja dalam kedudukan yang tidak seimbang, membatasi kebebasan mereka

¹³ Herfio Zaki, “KESADARAN HUKUM MASYARAKAT DALAM PENCEGAHAN KEBAKARAN HUTAN DAN LAHAN DI KOTA DUMAI” 4, no. 2 (2020): 21–36.

untuk memilih dan berpindah tempat kerja, serta berpotensi merendahkan martabat pekerja sebagai subjek hukum.

Secara normatif, sistem hukum Indonesia pada dasarnya telah menyediakan sistem perlindungan melalui regulasi ketenagakerjaan, mekanisme pengawasan, prosedur mediasi di Dinas Ketenagakerjaan, serta penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial. Sementara itu, dari sudut pandang etika perlindungan kerja dan prinsip HAM, penahanan ijazah dipandang sebagai praktik yang tidak manusiawi dan menimbulkan kerugian yang tidak proporsional bagi pekerja. Oleh sebab itu, penahanan ijazah oleh pemberi kerja selayaknya dipandang sebagai praktik yang bertentangan dengan prinsip perlindungan kerja dan tidak patut dipertahankan dalam hubungan kerja yang adil serta berkeadilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisti, Putu Cantika, and Kadek Agus Sudiarawan. "PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PENAHANAN IJAZAH ASLI PEKERJA OLEH PEMBERI KERJA PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU." *Jurnal Kertha Semaya* 12 (n.d.). <https://doi.org/10.24843/KS.2024.v12.i04.p11>.
- Desvita Dwinanti, Dinna Salma Nabila, Genis Rif'atul Anggraeni, Iin Ilma Nadhiroh, Titis Dwi Wasono, Rahayu. "PERLINDUNGAN HAK ASASI MANUSIA DALAM HUKUM INTERNASIONAL" Vol. 1, no. 2 (2024): 87–89.
- Febiola, Stefany, Dan Tundjung, and Herning Sitabuana. "Analisis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja / Buruh Di Indonesia." *Serina Iv Untar*, 2022, 535–42.
- Jaya, Wayan Ardi Indra, Anak Agung Sagung Laksmi Dewi, and Ni Made Puspasutari Ujianti. "Akibat Hukum Penahanan Ijazah Oleh Badan Usaha Ditinjau Dari Perspektif Hukum Perjanjian." *Jurnal Interpretasi Hukum* 2, no. 3 (November 30, 2021): 656–61. <https://doi.org/10.22225/juinhum.2.3.4170.656-661>.
- Khakim Abdul. Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan). Bandung: PT. Aditya Bakti, 2020.
- Mala Nurseha, Trini Handayani, and Aji Mulyana. "Perlindungan Hak Pekerja Terhadap Tindakan Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan Sebagai Pelanggaran Hubungan Industrial." *Indonesian Journal of Law and Justice* 2, no. 4 (2025): 12. <https://doi.org/10.47134/ijlj.v2i4.4388>.

- Nihaya Lila Utami, Pradita Gustarini Widjianti and Nadhia Apriana. “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENAHANAN IJAZAH PEKERJA ADMINISTRASI OLEH RUMAH SAKIT RESTU IBU BALIKPAPAN.” Vol. II, no. September (2020): 133–52.
- Pandeiroot, Eugenia Gloria Esther, Presly Prayogo, and Carlo A. Gerungan. “Upaya Administratif Dalam Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara Di Tinjau Dari Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan.” *Lex Administratum* IX, no. 2 (2021): 15–25.
- Rizki, Julius Imanuel Simbolon, Oki Berlin Roma Rezeki Sianturi, Glori Andika Lumban Gaol, Bryan Theofilus Gideon Waruwu, and Nourma Dewi. “Analisis Kontribusi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan.” *Ilmu Hukum Prima (IHP)* 6, no. 2 (2023): 211–20. <https://doi.org/10.34012/jihp.v6i2.4201>.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika. Jakarta, 2009
- Sundary, Rini Irianti. “Internalisasi Prinsip-Prinsip Islam Tentang Etika Dalam Perlindungan Hak Pekerja Dan Pelaksanaan Hak Atas Pekerjaan.” *Journal Syiar Hukum* 7, no. 2 (2020): 185.
- Zaki, Herfio. “KESADARAN HUKUM MASYARAKAT DALAM PENCEGAHAN KEBAKARAN HUTAN DAN LAHAN DI KOTA DUMAI” 4, no. 2 (2020): 21–36.