



Analisis Hukum Mengenai Penahanan Ijazah Karyawan oleh Perusahaan

Dicky Satria Pratama¹, Muhammad Wendy Alpihanur Ariady², Muhammad Zulfikar Azis³, Muhammad Zacky Umar Pananda^{4*}

^{1,2,3,4} Fakultas Hukum, Universitas Mulawarman; * yuniarty210673@gmail.com

Abstrak: Perusahaan sejatinya juga memberikan rasa aman kepada calon karyawannya karena perusahaan yang sehat dan baik adalah perusahaan yang memberikan rasa aman kepada calon karyawannya. Namun, dalam praktik menjalankan perekrutan, perusahaan tidak serta merta memberikan rasa aman kepada calon karyawannya dengan kebijakan-kebijakan dan keperluan-keperluan lainnya yang berkaitan dengan administrasi untuk sebuah perekrutan, ini sendiri tergantung dengan kebijakan pimpinan, inginnya seperti apa, karena pimpinan perusahaan tentunya ingin memberikan yang terbaik kepada perusahaan yang dijalankannya tersebut, namun tentunya pimpinan tersebut memiliki cara yang bervariasi untuk merekrut calon karyawannya, tetapi yang menjadi masalah adalah motif dari pimpinan perusahaan yang ingin menyertakan ijazah sebagai jaminan di sebuah perusahaan. Ada beberapa motif yang dimiliki oleh sebuah perusahaan yang memberikan kebijakan penahanan ijazah calon karyawannya atau pelamarnya, yang salah satunya adalah untuk dijadikan jaminan, padahal ijazah sendiri bersifat pribadi dan tidak bernilai ekonomis. Selain itu juga yang menjadi problematikanya adalah calon karyawan atau pelamar yang mendaftarkan dirinya pada sebuah perusahaan ingin juga memiliki kesempatan untuk mendaftar di perusahaan lain dan ini merupakan hak dari pada pelamar untuk meningkatkan kualitas hidup sesuai dengan yang diamanahkan oleh Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia lebih spesifik pada Pasal 9 ayat (1) serta Pasal 38 Undang-Undang *a quo* juga. Namun, ini semua dihalangi oleh sebuah perusahaan yang memiliki kebijakan menjadikan ijazah sebagai jaminannya. Ini juga tidak dijelaskan secara rinci pada Peraturan Perundang-Undangan yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan, yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sebagaimana diubah beberapa ketentuannya pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Ini merupakan pelanggaran dari HAM. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif yang memuat bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Hasil dari penelitian ini adalah Pelamar yang dilanggar haknya dapat melakukan upaya hukum dengan menggugat perusahaan terkait ke Pengadilan Negeri atas dasar Perbuatan Melawan Hukum dan dapat melaporkan ke Polisi karena melakukan penggelapan, selain itu juga, penahanan ijazah ini sangat bertentangan dengan Pasal 38 ayat (4) Undang-Undang Hak Asasi Manusia.

Kata kunci: Upaya Hukum, Pelanggaran, Kebijakan, Perusahaan, Perekrutan

DOI:

<https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i4.2628>

*Correspondence: Muhammad Zacky Umar Pananda

Email: yuniarty210673@gmail.com

Received: 22-05-2024

Accepted: 29-05-2024

Published: 05-06-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: *The company actually also provides a sense of security to prospective employees because a healthy and good company is a company that provides a sense of security to prospective employees. However, in the practice of recruitment, the company does not necessarily provide a sense of security to prospective employees with policies and other needs related to administration for a recruitment, this itself depends on the leader's policy, what kind of want, because the head of the company certainly wants to give the best to the company he runs, but of course the leader has varied ways to Recruit prospective employees, but the problem is the motive of company leaders who want to include a diploma as collateral in a company. There are several motives owned by a company that provides a policy of withholding diplomas of prospective employees or applicants, one of which is to be used as collateral, even though the diploma itself is personal and has no economic value. In addition, the problem is that prospective employees or applicants who register themselves in a company want to also have the opportunity to register in other companies and this is the right of applicants to improve the quality of life in accordance with what is mandated by Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, more specifically in Article 9 paragraph (1) and Article 38 of the Law a quo as well. However, this is all hindered by a company that has a policy of making a diploma as*

its guarantee. This is also not explained in detail in the Laws and Regulations relating to Manpower, namely Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan which as amended by several provisions in Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. This is a violation of human rights. The method used in this study is a normative legal research method that contains primary, secondary, and tertiary legal materials. The result of this study is that applicants who have violated their rights can take legal action by suing the related company to the District Court on the basis of Unlawful Acts and can report to the Police for embezzlement, in addition, the detention of this diploma is very contrary to Article 38 paragraph (4) of the Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Keywords: Law Enforcement, Violation, Policy, Company, Recruitment

Pendahuluan

Perlindungan hak mendapatkan pekerjaan menjadi penting dalam menghadapi tantangan lapangan kerja yang sempit dan persaingan yang ketat (Brock, 2024; Kern, 2024; Khalid, 2024). Perusahaan seringkali menahan ijazah karyawan karena alasan keamanan dan kepatuhan hukum. Ini bisa untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kualifikasi yang dinyatakan dan juga bisa menjadi bagian dari kebijakan perusahaan untuk melindungi informasi sensitif karyawan (Alamri, 2023; Cunha, 2024; Offergelt, 2023; Shamsudin, 2023). Penahanan ijazah dalam perjanjian kerja yang dilakukan perusahaan juga bisa melanggar prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi dalam hubungan kerja. Hal ini dapat menghambat pertumbuhan profesional dan akademis seseorang, serta mencegah mereka mendapatkan peluang untuk mengambil langkah-langkah lebih maju dalam karir atau mencapai posisi yang lebih tinggi (Putra et al., 2020).

Pentingnya perlindungan hukum terhadap pekerja yang ditahannya ijazah oleh perusahaan juga dapat tercermin dalam prinsip-prinsip internasional. Berbagai instrumen hukum internasional mengenai hak asasi manusia, seperti International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) dan International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR), secara implisit mendukung hak individu untuk memiliki dan mengontrol dokumen pribadi mereka (Botha, 2023; Lainidi, 2023; Montgomery, 2023). Di Indonesia pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan kerangka hukum yang mengatur hak dan kewajiban pekerja serta perusahaan, meskipun undang-undang ini tidak secara spesifik mengatasi permasalahan penahanan ijazah, prinsip-prinsip kesetaraan, perlakuan adil, dan privasi yang diakui dalam undang-undang ini dapat memberikan dasar untuk mengkritisi praktik tersebut jika dapat merugikan pekerja (Hidayah et al., 2018).

Tujuan utama di balik penahanan ijazah ini adalah semata-mata untuk dijadikan sebagai jaminan (Anderson, 2023; Bratianu, 2023). Ijazah asli yang dimiliki oleh pekerja digunakan sebagai jaminan dalam kontrak kerja yang terjalin antara perusahaan dan pekerja. Secara lebih mendalam, perkembangan terkait pengertian "jaminan" telah mengalami interpretasi yang luas. Pada dasarnya, unsur jaminan merujuk pada benda material yang memiliki atribut kebendaan, dapat dialihkan kepemilikannya, serta memiliki nilai ekonomi (Suprema et al., 2020). Namun, ketika merujuk pada ijazah, hal tersebut tidak mengindikasikan kemampuan untuk dialihkan atau memiliki nilai jual yang dapat diukur secara ekonomis (Wibowo, et al., 2021).

Metodologi

Adapun metode penelitian hukum yang dilakukan adalah penelitian hukum normatif, yang merupakan analisis terhadap teks-teks hukum atau data sekunder. Dalam jenis penelitian ini, hukum didefinisikan sebagai isi dari peraturan perundang-undangan atau sebagai serangkaian norma yang menentukan perilaku yang dianggap pantas. Oleh karena itu, data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

- a. Bahan hukum primer adalah materi hukum yang memiliki kekuatan otoritatif, seperti undang-undang, catatan resmi pemerintah, dan putusan pengadilan.
- b. Sementara itu, bahan hukum sekunder mencakup pendapat hukum dan non-hukum dari literatur, hasil penelitian terkait, serta informasi dari narasumber. Fungsi bahan hukum sekunder adalah memberikan panduan kepada peneliti tentang arah penelitian yang harus diambil. Contoh bahan hukum sekunder dalam penelitian ini adalah pendapat hukum dari buku, hasil penelitian, sumber internet, jurnal ilmiah, surat kabar, dan informasi dari narasumber.
- c. Bahan hukum tersier merupakan tambahan dari bahan hukum primer dan sekunder, yang dapat diperoleh melalui Kamus Hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

Hasil dan Pembahasan

A. Ketentuan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang

1. Menurut UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pengertian perjanjian kerja dalam Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mengatur syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sebelum adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan, definisi perjanjian kerja mengacu pada Pasal 1601 a KUHPerdara yang menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah kesepakatan di mana buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada majikan selama jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Isi perjanjian kerja meliputi pokok persoalan, termasuk jenis pekerjaan yang ditentukan, yang tidak boleh melanggar hukum atau norma-norma sosial.

Sesuai dengan Pasal 52 ayat (1) UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tergantung pada beberapa faktor seperti kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan hukum mereka, adanya pekerjaan yang dijanjikan, dan kepatuhan terhadap hukum dan etika.

Namun, ada tren baru dimana beberapa perjanjian kerja mencakup klausa yang mengharuskan penahanan ijazah selama berlangsungnya kontrak kerja. Penahanan ini diyakini sebagai jaminan profesionalitas kerja, dengan ijazah menjadi jaminan kontrak antara perusahaan dan pekerja. Namun, ijazah sebenarnya tidak memenuhi kriteria benda jaminan karena bersifat pribadi, tidak dapat dialihkan, dan tidak memiliki nilai ekonomis. Ijazah hanya berfungsi sebagai bukti bahwa seseorang telah lulus dalam pendidikan, dan tidak seharusnya dijadikan sebagai jaminan dalam kontrak kerja.

2. Menurut Kitab Undang – Undang Hukum Perdata

Pasal 1320 KUHPer menetapkan beberapa prasyarat yang harus dipenuhi dalam pembuatan perjanjian, yang mirip dengan syarat-syarat yang tercantum dalam UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- a. Kesepakatan: Ini mengacu pada kesepakatan antara kedua pihak yang membuat perjanjian mengenai pokok perjanjian tersebut. Kedua pihak harus memiliki keinginan yang sama terhadap hal-hal yang dibicarakan.
- b. Kemampuan untuk membuat perjanjian: Orang yang terlibat dalam perjanjian harus secara hukum mampu untuk melakukannya. Umumnya, orang dewasa dan berakal sehat dianggap mampu membuat perjanjian, sementara orang yang tidak cakap seperti yang diatur dalam Pasal 1330 KUHPer, seperti anak di bawah umur atau yang ditempatkan di bawah pengampuan, tidak diizinkan membuat perjanjian.
- c. Tentang hal tertentu: Ini berarti perjanjian harus terkait dengan suatu hal yang sudah ditentukan atau minimal jenisnya sudah jelas. Barang yang diperjanjikan harus sudah ada atau sudah berada di tangan pihak yang berutang pada saat perjanjian dibuat.
- d. Penyebab yang sah: Penyebab perjanjian haruslah halal dan sesuai dengan hukum. Penyebab perjanjian merujuk pada isi perjanjian itu sendiri.

Syarat-syarat tersebut dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu syarat subyektif (sepakat dan kemampuan) dan syarat obyektif (tentang hal tertentu dan penyebab yang sah). Jika syarat-syarat subyektif tidak terpenuhi, atau salah satu pihak terlibat dalam tekanan atau paksaan, perjanjian tersebut dapat dibatalkan berdasarkan Pasal 1321 dan Pasal 1323 KUHPerdata.

Selain itu, Pasal 1335 dan Pasal 1337 KUHPerdata juga dapat digunakan sebagai dasar pembatalan perjanjian. Pasal 1335 menyatakan bahwa perjanjian tanpa sebab atau berdasarkan sebab yang palsu atau terlarang tidak memiliki kekuatan hukum. Pasal 1337 menyebutkan bahwa suatu sebab dianggap terlarang jika melanggar undang-undang, moralitas, atau ketertiban umum. Misalnya, jika dalam perjanjian terdapat pelanggaran HAM seperti penahanan ijazah oleh perusahaan kepada pekerja, perjanjian tersebut dapat dibatalkan karena tidak memiliki kekuatan hukum dan merupakan pelanggaran HAM.

B. Motif dan Alasan di Balik Praktik Penahanan Ijazah Karyawan oleh Perusahaan

Alasan penahan ijazah pekerja disuatu Perusahaan memiliki beberapa dasar pemikiran, misalnya sebagai langkah pencegahan pekerja resign dalam jangka waktu tertentu (retensi) atau nilai investasi terhadap pekerja tersebut yang cukup besar, biasanya disertai dengan denda. Salah satu masalah utama yang dihadapi perusahaan adalah tingkat perputaran karyawan yang tinggi. Penyebabnya beragam, tetapi satu faktor yang paling signifikan adalah kebijakan rekrutmen yang cenderung memilih karyawan yang masih muda, biasanya berusia antara 20 hingga 25 tahun. Alasan di balik pemilihan ini adalah pada rentang usia tersebut, kebanyakan karyawan masih berkuliah dan memiliki semangat kerja yang tinggi serta kemauan untuk berusaha keras. Namun, kendalanya adalah ada juga mahasiswa yang tidak memiliki semangat kerja yang sama, mungkin hanya ingin mencoba-coba bekerja tanpa siap menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Akibatnya, tingkat

perputaran karyawan menjadi tinggi. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan mengambil langkah untuk menahan ijazah pendidikan terakhir mahasiswa tersebut.

Selain itu, di beberapa perusahaan besar, terdapat kebijakan yang diterapkan untuk menahan ijazah karyawan baru sebagai bagian dari program Management Trainee atau pelatihan yang berbiaya tinggi. Kebijakan ini bertujuan untuk mencegah karyawan baru meninggalkan perusahaan tanpa pemberitahuan, yang dapat menyebabkan kerugian baik secara moral maupun materiil bagi perusahaan. Penahanan ijazah dilakukan berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak dengan berdasarkan prinsip azas mutualisme. Hal ini dianggap sebagai tindakan yang wajar dan rasional, terutama mengingat bahwa tidak semua karyawan terkena dampak kebijakan ini. Khususnya, kebijakan tersebut diterapkan bagi karyawan yang bekerja di departemen atau fungsi yang memiliki keterlibatan langsung dengan uang tunai atau proses bisnis yang melibatkan transaksi dalam jumlah besar, seperti Sales, Finance atau Accounting, Kasir, Field Collector, Audit, Procurement, dan sebagainya. Bagi karyawan tersebut, penahanan ijazah biasanya dilakukan secara selektif.

Selanjutnya, ada juga perusahaan yang memiliki klien dengan sistem kerja berbasis proyek. Dalam hal ini, penahanan ijazah menjadi penting karena perusahaan harus menyelesaikan proyek tersebut sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat. Tanpa penahanan ijazah, kepergian karyawan di tengah-tengah proyek dapat berdampak buruk bagi perusahaan, baik secara finansial maupun secara reputasi yang menyebabkan perusahaan tersebut menjadi buruk.

Dalam perjanjian kontrak kerja, terdapat ketentuan yang menyatakan bahwa pihak yang menerima pekerjaan setuju dengan pemberi kerja bahwa ijazah pendidikan terakhir akan ditahan sebagai jaminan selama berlakunya kontrak. Selain itu, disepakati juga bahwa jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan ini, akan ada sanksi berupa nilai ekonomis atau finansial yang telah dijelaskan dengan rinci dalam pasal tersebut. Hal yang sangat penting bagi para pelamar adalah memahami ketentuan terkait penahanan ijazah oleh perusahaan tempat mereka melamar. Jika perusahaan tidak mencantumkan ketentuan ini dalam kontrak kerja, maka penahanan ijazah oleh perusahaan tersebut tidak akan memiliki keabsahan hukum karena tidak ada ketentuan yang mengaturnya dalam kontrak kerja. Namun, jika perusahaan telah mencantumkan ketentuan penahanan ijazah dalam kontrak dan pelamar telah menyetujuinya, penting bagi pelamar untuk mengajukan pertanyaan atau bernegosiasi terkait dengan bagaimana perusahaan akan menjaga dan melindungi ijazah mereka dengan aman. Selain itu, pelamar juga perlu menanyakan langkah-langkah apa yang akan diambil oleh perusahaan jika terjadi kejadian yang tidak diinginkan, seperti bencana alam yang dapat mengakibatkan kerusakan atau kehilangan ijazah. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan bertanggung jawab dalam mengganti kerugian yang mungkin timbul akibat kejadian tersebut.

Oleh karena itu, kebijakan penyimpanan ijazah dapat disepakati sebagai langkah yang logis dan masuk akal, karena bertujuan untuk menjaga stabilitas tenaga kerja, melindungi investasi perusahaan, serta memastikan kelancaran pelaksanaan proyek-proyek yang telah ditetapkan. Lebih dari itu, kebijakan ini mencerminkan perhatian yang mendalam dari

perusahaan terhadap perkembangan karir para karyawan, sekaligus memastikan kesinambungan operasional bisnis serta menjaga mutu layanan kepada para klien.

C. Upaya Hukum Dalam Penahanan Ijazah Pekerja

Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, tidak menangani secara jelas terkait apakah pemberi kerja dapat memegang ijazah karyawan. Hal ini juga memungkinkan ijazah pekerja atau pegawai disimpan dengan syarat berdasarkan kesepakatan yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja biasanya dituangkan dalam kontrak kerja yang mengikat pekerja dan pemberi kerja atau perusahaan dalam proses hubungan kerja.

Persoalan penghambatan ijazah juga kuat hubungannya dengan kontrak kerja yang ditandatangani antara pekerja dan perusahaan. Penahanan ijazah oleh pemberi kerja diperbolehkan selama pekerja mengizinkan dan tetap terikat oleh hubungan kerja. Asalkan hal itu tercantum jelas dalam kontrak kerja dan disepakati oleh kedua belah pihak, maka perkara tersebut diperbolehkan. karena perjanjian kerja bersifat otonom, artinya isinya bisa menjanjikan apa saja sepanjang tetap menghormati prinsip atau asas kebebasan berkontrak. Jika melihat ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 dan peraturan pelaksanaannya, maka tidak ada ketentuan yang mengatur tentang penghambatan ijazah asli.

Akhir-akhir ini perusahaan sering melakukan penahanan ijazah para pekerja, penahanan ini berlangsung selama kontrak berlaku. Meskipun pada dasarnya tidak ada undang-undang yang secara tegas menetapkan hak bagi perusahaan untuk menahan ijazah asli karyawan, kita seringkali menemui praktik penahanan ijazah asli pekerja dalam kegiatan operasional perusahaan. pekerja, namun pada prakteknya kerap kali banyak kita temui penahanan ijazah asli yang dilakukan oleh perusahaan. Salah satu motivasinya adalah untuk memastikan bahwa pekerja tetap mematuhi persyaratan dan masa kontrak yang telah disetujui, seperti periode kontrak selama tiga tahun. Ini dilakukan agar pekerja dapat mengikuti komitmen mereka sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat, memastikan stabilitas tenaga kerja, serta melindungi investasi perusahaan dalam pengembangan karyawan. Penahanan ijazah oleh perusahaan dianggap melanggar Hak Asasi Manusia karena terkait dengan pembatasan kebebasan seseorang. Hal ini menimbulkan perdebatan terkait dengan prinsip-prinsip HAM yang mendasari hak-hak seseorang dalam lingkup pekerjaan. Praktik ini menimbulkan pertanyaan tentang keadilan dan kesetaraan di tempat kerja, serta perlunya perlindungan yang lebih kuat terhadap hak-hak pekerja dalam konteks ini. Dalam keadaan ini dimana hukum tidak memberikan panduan yang jelas mengenai penahanan ijazah, perusahaan sering kali mengambil langkah untuk menahan ijazah asli pekerja sebagai syarat untuk penerimaan mereka, mengikuti kebiasaan umum dalam dunia kerja dan prinsip kebebasan dalam menjalin kontrak.

Penahanan ijazah asli ini adalah sebuah bentuk pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia pada pasal 1 angka 1 dijelaskan bahwa, Hak asasi manusia adalah kumpulan hak yang

merupakan bagian tak terpisahkan dari hakikat dan eksistensi manusia sebagai ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, sebagai anugerah yang harus dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, sistem hukum, pemerintah, serta setiap individu, demi menjaga kehormatan dan memberikan perlindungan terhadap martabat manusia.

Dijelaskan dalam pasal 1 angka 6 bahwa pelanggaran atas hak asasi manusia adalah setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat negara baik disengaja maupun tidak disengaja atau kelalaian, membatasi, dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh Undang-undang ini, dan tidak mendapatkan, atau dikhawatirkan tidak akan memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku. Penahanan ijazah yang bertentangan dengan Undang-Undang Hak Asasi Manusia adalah karena, bertentangan dengan hak seseorang untuk meningkatkan kualitas hidupnya, seperti yang dijelaskan dalam Pasal 9 ayat (1). Wujud konkrit dari hak ini dapat berupa memilih pekerjaan lain dengan upah yang lebih baik untuk meningkatkan kesejahteraan buruh itu sendiri. Dengan ijazah yang ditahan oleh pengusaha, maka akibatnya menghilangkan kesempatan bagi buruh untuk mengajukan lamaran bekerja pada perusahaan lain yang menurutnya lebih baik. Selain itu, dalam Pasal 12 Undang-Undang Hak Asasi Manusia diatur bahwa setiap individu memiliki hak untuk mendapatkan pendidikan.

Dengan penahanan ijazah oleh pengusaha, hal ini dapat menghambat kesempatan bagi pekerja yang ingin melanjutkan pendidikannya, contohnya untuk melanjutkan studi ke perguruan tinggi. Demikian pula, Pasal 38 Undang-Undang Hak Asasi Manusia menegaskan hak setiap individu untuk memilih pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan penahanan ijazah oleh pengusaha, hal ini dapat mengurangi peluang bagi pekerja untuk beralih ke pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat mereka. Pentingnya ijazah asli sebagai syarat dalam melamar pekerjaan atau melanjutkan pendidikan juga membuat penahanan ijazah menjadi penghalang bagi pekerja untuk meraih hak-hak tersebut.

Dengan demikian, praktik penahanan ijazah tidak hanya menghambat kemajuan karier pekerja, tetapi juga merugikan mereka dalam mengakses hak-hak dasar sebagai manusia. Dalam situasi di mana ijazah pekerja tetap ditahan bahkan setelah pemutusan hubungan kerja, langkah-langkah rekonsiliasi atau pendekatan yang lebih informal dapat diambil terlebih dahulu. Namun, apabila memang pihak perusahaan tidak mengembalikan ijazah, maka pekerja dapat menggugat perusahaan tersebut atas dasar perbuatan melawan hukum atau melaporkan ke polisi atas tuduhan penggelapan yang diatur dalam Pasal 372 KUHP. Penggelapan merupakan perbuatan mengambil barang milik orang lain (sebagian atau seluruhnya) dimana penguasaan atas barang itu sudah ada pada pelaku, tapi penguasaan itu terjadi secara sah. Contohnya, situasi di mana seseorang memperoleh kepemilikan atas suatu barang karena pemiliknya telah menitipkannya, atau situasi di mana seseorang memperoleh kepemilikan atas barang karena merupakan bagian dari tugas atau tanggung jawabnya, seperti halnya seorang petugas penitipan barang. Tujuan dari tindakan penggelapan adalah untuk memperoleh barang atau uang yang berada dalam kepemilikannya, walaupun barang atau uang tersebut sebenarnya dimiliki oleh orang lain.

Mengingat bahwa penahanan ijazah bertentangan dengan prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia, langkah yang diperlukan adalah pemerintah membuat regulasi yang secara khusus mengatur penahanan ijazah asli pekerja. Hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan yang memadai terhadap hak-hak pekerja terkait pekerjaan dan kehidupan yang layak, sehingga peraturan ini dapat menjadi landasan atau bagian penting dalam menjaga kebebasan dalam kontrak kerja. Pentingnya penanganan penahanan ijazah juga diakui oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Jawa Tengah, yang menyatakan bahwa ijazah adalah hak asasi manusia bagi pemiliknya. Oleh karena itu, menahan ijazah dianggap sebagai tindakan yang melanggar hak asasi manusia. Sebagai tanggapan terhadap hal ini, pemerintah perlu segera bertindak dengan membentuk regulasi yang tepat untuk mengatur masalah penahanan ijazah pekerja.

Menahan ijazah bertentangan dengan Pasal 38 ayat (4) Undang - Undang No. 39 Tahun 1999 tentang HAM, dimana negara menjamin bahwa setiap orang untuk memilih pekerjaan yang disukainya begitu juga dengan pemenuhan perlindungan serta hak pekerja yang melekat padanya harus dipenuhi oleh pemberi kerja. Apabila ijazah masih ditahan, seseorang akan kesulitan dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakatnya. Selain itu, perlu dicatat bahwa Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan ketentuan mengenai penahanan ijazah. Oleh karena itu, diperlukan adanya peraturan daerah di setiap provinsi sebagai landasan hukum yang dapat mengatur masalah penahanan ijazah secara lebih spesifik.

Kesimpulan

Setelah pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Perusahaan yang menahan ijazah karyawannya memiliki motif, motif tersebut beberapa diantaranya adalah sebagai langkah pencegahan pekerja resign dalam jangka waktu tertentu (retensi) atau nilai investasi terhadap pekerja tersebut yang cukup besar, biasanya disertai dengan denda. Kemudian, motif selanjutnya ialah kebijakan untuk menahan ijazah karyawan baru sebagai bagian dari program Management Trainee atau pelatihan yang berbiaya tinggi. Kebijakan ini bertujuan untuk mencegah karyawan baru meninggalkan perusahaan tanpa pemberitahuan, yang dapat menyebabkan kerugian baik secara moral maupun materiil bagi perusahaan.

Daftar Pustaka

- Alamri, M. (2023). Transformational leadership and work engagement in public organizations: promotion focus and public service motivation, how and when the effect occurs. *Leadership and Organization Development Journal*, 44(1), 137–155. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2021-0544>
- Anderson, H. J. (2023). Haunted by the past: How performing or withholding organizational citizenship behavior may lead to regret. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 297–310. <https://doi.org/10.1002/job.2631>

- Botha, L. (2023). Employee voice as a behavioural response to psychological contract breach: The moderating effect of leadership style. *Cogent Business and Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2174181>
- Bratianu, C. (2023). The Impact of Knowledge Hiding on Entrepreneurial Orientation: The Mediating Role of Factual Autonomy. *Sustainability (Switzerland)*, 15(17). <https://doi.org/10.3390/su151713057>
- Brock, C. (2024). Examining workplace behaviors in adult women with urinary incontinence: A pilot study. *Women's Health*, 20. <https://doi.org/10.1177/17455057241249865>
- Cunha, J. (2024). The axis of accessibility and the duality of control of remote workers: A literature review. *Journal of Information Technology*, 39(1), 194–260. <https://doi.org/10.1177/02683962231208218>
- Hidayah, A., & Halaman, K. P. I. P. S. S. T. D. P. K. (2018). *Ketentuan Penahanan Ijazah Pekerja Sebagai Syarat Tertentu Dalam Perjanjian Kerja*. Vol 16, Issue (2), Pages 129–137.
- Kern, S. M. (2024). Auto Financial, Inc.: Utilizing Tax Incentives to Illustrate the Implementation of Tax Provisions to Business. *Issues in Accounting Education*, 39(1), 147–164. <https://doi.org/10.2308/ISSUES-2021-064>
- Khalid, K. (2024). Exploitative Leadership and Vertical Knowledge Withholding: Examining Multiple Mediation Effects. *SAGE Open*, 14(2). <https://doi.org/10.1177/21582440241238615>
- Kitab Undang – undang Hukum Perdata
- Kitab Undang – undang Hukum Pidana
- Lainidi, O. (2023). An integrative systematic review of employee silence and voice in healthcare: what are we really measuring? *Frontiers in Psychiatry*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2023.1111579>
- Lex Suprema, J., Lila Utami, N., Gustarini Widjianti, P., Apriana, N., Pupuk Raya, J., Bahagia, G., Bahagia, G., Balikpapan Selatan, K., & Timur, K. (2020). *Perlindungan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Administrasi Oleh Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan*. Vol (II), pages 133–152.
- Montgomery, A. (2023). Employee silence in health care: Charting new avenues for leadership and management. *Health Care Management Review*, 48(1), 52–60. <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000349>
- Offergelt, F. (2023). The joint effects of supervisor knowledge hiding, abusive supervision, and employee political skill on employee knowledge hiding behaviors. *Journal of Knowledge Management*, 27(5), 1209–1227. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2021-0655>
- Putra, F., & Irsyam, M. D. putra. (2020). *Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja*. Jurnal Ilmu Hukum, Vol 4, Issue (2), Pages 34 – 41.
- Shamsudin, F. M. (2023). Why do employees withhold knowledge? The role of competitive climate, envy and narcissism. *Journal of Knowledge Management*, 27(7), 1925–1947. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2022-0133>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Wibowo, B. S., Busro, A., & Lumbanraja, A. D. (2021). *Legitimasi Penahanan Ijazah Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*. *Notarius*, Vol 14, Issue (2), pages 738–746.