



Perlindungan Hak Pekerja terhadap Tindakan Penahanan Ijazah oleh Perusahaan sebagai Pelanggaran Hubungan Industrial

Mala Nurseha*, Trini Handayani, Aji Mulyana

Universitas Suryakencana

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dasar hukum yang dilanggar dalam praktik penahanan ijazah oleh perusahaan, mengevaluasi efektivitas perlindungan hukum yang tersedia bagi pekerja, dan serta merumuskan langkah-langkah hukum yang dapat diambil untuk mengatasi praktik tersebut sebagai bentuk pelanggaran hubungan industrial. Metode penelitian menggunakan pendekatan yuridis normatif melalui analisis undang-undang, asas hukum, serta studi kasus terhadap sejumlah perusahaan di Surabaya yang dilaporkan menahan ijazah pekerjanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tindakan penahanan ijazah oleh perusahaan merupakan bentuk pelanggaran terhadap bertentangan dengan Pasal 9 dan Pasal 10 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tindakan penahanan ijazah juga bertentangan dengan prinsip keadilan atas hak milik pribadi, asas kebebasan berkontrak, dan serta nilai-nilai hubungan industrial yang sehat. Penahanan ijazah tidak hanya menimbulkan kerugian administratif dan ekonomi, tetapi juga berdampak psikologis bagi pekerja yang kehilangan kendali atas dokumen penting miliknya. Ketidakhadiran norma eksplisit dalam peraturan perundang-undangan serta lemahnya pengawasan ketenagakerjaan memperparah praktik tersebut.

Kata kunci: Hubungan Industrial, Penahanan Ijazah, Perlindungan Pekerja.

DOI:

<https://doi.org/10.47134/ijlj.v2i4.4388>

*Correspondence: Mala Nurseha

Email:

Malanurseha.merdeka@gmail.com

Received: 04-04-2025

Accepted: 15-05-2025

Published: 26-06-2025



Copyright: © 2025 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: This research aims to identify the legal norms breached by such practice, evaluate the effectiveness of existing legal protections for workers, and formulate legal remedies to address diploma retention as a violation of industrial relations. This study adopts a normative juridical approach through the analysis of statutory provisions, legal principles, and case studies involving several companies in Surabaya reported for withholding employees' diplomas. The findings of this study indicate that the act of withholding academic certificates by companies constitutes a violation of and stands in direct contradiction to Article 9 and Article 10 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. This practice also conflicts with the principles of justice regarding personal property rights, the freedom of contract, and the fundamental values of a sound industrial relations system. The withholding of certificates not only causes administrative and economic harm but also has psychological impacts on workers who lose control over their essential personal documents. The absence of explicit legal provisions and the weakness of labor law enforcement further exacerbate this exploitative practice.

Keywords: Industrial Relations, Diploma Withholding, Worker Protection.

Pendahuluan

Ketenagakerjaan merupakan aspek fundamental yang menopang pembangunan nasional dan menjadikan pekerja sebagai subjek utama dalam pertumbuhan ekonomi (Rosifany, 2019). Pemerintah memiliki kewajiban konstitusional untuk menjamin sistem ketenagakerjaan yang adil, seimbang, dan melindungi hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU 13/2003) dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU 6/2023). Hubungan industrial terbentuk sebagai mekanisme hukum yang mengatur interaksi antara pekerja dan pemberi kerja, dengan menitikberatkan pada asas keadilan, kesetaraan, dan perlindungan hukum. Hubungan industrial yang sehat dapat mendorong terciptanya suasana kerja yang harmonis, produktif, dan berkeadilan, ketika antara pekerja dengan perusahaan menaati hak dan kewajiban berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku (Basofi & Fatmawati, 2023). Perlindungan hukum terhadap hak pekerja harus ditempatkan sebagai prioritas dalam pembentukan dan pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan nasional. Hubungan industrial di Indonesia menghadapi tantangan yang mencerminkan ketimpangan struktur relasi kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Kondisi saat ini menunjukkan bahwa norma perlindungan kerja belum sepenuhnya terlaksanakan secara efektif karena lemahnya pengawasan pemerintah dan dominasi kekuasaan perusahaan terhadap tenaga kerja. Posisi subordinat pekerja membuat mereka rentan terhadap perlakuan diskriminatif dan tindakan sewenang-wenang dari pihak pemberi kerja. Ketimpangan ini menciptakan kondisi kerja yang merugikan dan mengabaikan prinsip-prinsip keadilan sosial. Praktik-praktik yang menyimpang dari asas hubungan industrial yang ideal masih ditemukan, seperti pemutusan hubungan kerja tanpa prosedur hukum, pemberian upah di bawah standar, serta tindakan yang lebih ekstrem seperti penahanan dokumen pribadi pekerja. Fenomena ini memperlihatkan adanya celah struktural dan normatif dalam sistem hukum ketenagakerjaan yang belum mampu memberikan perlindungan maksimal bagi pihak pekerja (Dalimunthe & Nurhaliza, 2023).

Penahanan ijazah oleh perusahaan merupakan salah satu bentuk tindakan yang menyimpang dari prinsip hukum ketenagakerjaan dan mencerminkan penyalahgunaan kekuasaan oleh pihak pemberi kerja (Jaya et al., 2021). Ijazah sebagai dokumen pribadi dan bentuk identitas akademik merupakan hak milik yang tidak dapat dialihkan atau dijadikan jaminan kerja tanpa dasar hukum. Praktik ini telah muncul di berbagai wilayah dan menimbulkan keresahan publik. Kasus yang terjadi di Surabaya menjadi bukti konkret atas permasalahan tersebut, bahwa tercatat sebanyak 31 pekerja dari 12 perusahaan menjadi korban penahanan ijazah. 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 (Putra & Irsyam, 2020). Selain melanggar hak milik, praktik ini juga melanggar asas kebebasan bekerja dan prinsip nondiskriminasi yang menjadi fondasi hubungan industrial yang berkeadilan.

Permasalahan krusial yang muncul akibat praktik penahanan ijazah bukan hanya sebatas pelanggaran hak normatif, tetapi juga berdampak pada kondisi sosial, ekonomi, dan psikologis pekerja. Pekerja yang tidak memiliki akses terhadap ijazahnya mengalami hambatan dalam memperoleh pekerjaan baru, meningkatkan taraf hidup, serta kehilangan hak dasar untuk mengatur masa depannya. Ketergantungan terhadap perusahaan menjadi bentuk eksploitasi yang bertentangan dengan asas keadilan dan martabat manusia. Tidak adanya sanksi tegas terhadap pelaku praktik ini menunjukkan lemahnya sistem penegakan hukum dan absennya mekanisme perlindungan nyata bagi pekerja (Wibowo et al., 2021).

Perusahaan berupaya mencari celah hukum melalui perancangan perjanjian kerja yang mencantumkan klausul penahanan ijazah sebagai bentuk pengikatan terhadap pekerja. Klausul tersebut disisipkan tanpa melalui proses negosiasi yang adil dan transparan, sehingga menempatkan pekerja pada posisi yang lemah dan terpaksa menyetujui ketentuan yang merugikan demi memperoleh pekerjaan (Jaya et al., 2021). Perjanjian kerja yang memuat klausul penahanan ijazah bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 dan Pasal 1337 KUHPerdara, dikarenakan mengandung tujuan yang bertentangan dengan hukum, kepatutan, dan ketertiban umum. Tindakan tersebut tidak hanya mencederai prinsip kesetaraan dalam hubungan kerja, tetapi juga berpotensi menjadi bentuk perjanjian sepihak yang bersifat eksploitatif dan melemahkan perlindungan hukum terhadap pekerja. Keberadaan klausul tersebut membuktikan bahwa perusahaan menggunakan mekanisme kontraktual sebagai alat legalisasi praktik yang secara substansi bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan dan hak asasi manusia.

Negara seharusnya tidak tinggal diam menghadapi pelanggaran yang merusak tatanan hubungan industrial. Apabila praktik seperti ini dibiarkan berlanjut, maka akan terjadi pembiaran terhadap eksploitasi pekerja yang bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan sosial dan supremasi hukum. Perlindungan hukum terhadap hak pekerja harus menjadi elemen utama dalam reformasi sistem ketenagakerjaan (Nihaya Lila Utami, Pradita Gustarini Widjianti, 2020). Negara memiliki tanggung jawab moral dan hukum untuk menjamin kepastian hukum, perlindungan hak, serta keadilan dalam setiap relasi kerja. Ketika perusahaan menggunakan ijazah sebagai alat kontrol terhadap pekerja, maka relasi kerja telah bergeser dari hubungan profesional menjadi hubungan koersif yang merendahkan harkat dan martabat manusia. Keberadaan norma hukum yang melarang praktik tersebut harus diperkuat oleh sistem penegakan hukum yang responsif dan berpihak pada keadilan substantif. Penelitian terhadap praktik penahanan ijazah tidak hanya penting dari sisi akademik, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam membongkar praktik eksploitatif yang tersembunyi dalam sistem ketenagakerjaan nasional. Kajian ini diharapkan dapat mendorong pembentukan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih manusiawi, adaptif terhadap perkembangan zaman, serta mampu mewujudkan hubungan industrial yang berbasis pada penghormatan terhadap hak asasi manusia dan keadilan sosial.

Adanya penelitian terkait masalah penahanan ijazah oleh perusahaan dapat membantu menemukan formulasi perlindungan hukum yang memberikan kepastian bagi

pekerja. Salah satu pendekatan strategis dalam merancang instrumen perlindungan tersebut adalah dengan menelaah secara kritis regulasi ketenagakerjaan nasional yang masih membuka celah terhadap praktik penyimpangan relasi kerja. Keberadaan klausul penahanan ijazah dalam perjanjian kerja menunjukkan lemahnya pengawasan terhadap isi perjanjian yang melanggar asas kebebasan berkontrak dan perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja. Praktik tersebut tidak hanya melanggar prinsip keadilan, tetapi juga memperlihatkan absennya norma eksplisit dalam peraturan perundang-undangan yang secara tegas melarang tindakan penahanan dokumen pribadi oleh pemberi kerja. Urgensi pembaruan regulasi dan penguatan mekanisme pengawasan ketenagakerjaan harus didorong oleh kemauan politik (*Political Will*) dari pemerintah sebagai bentuk tanggung jawab konstitusional dalam menjamin perlindungan hukum bagi pekerja. Kepastian hukum atas hak pekerja akan tercapai apabila sistem ketenagakerjaan di Indonesia mampu menghilangkan praktik-praktik koersif dan menjamin relasi kerja yang adil, setara, dan manusiawi.

Adapun penelitian sebelumnya sebagai tolak ukur kebaruan dan orisinalitas pada jurnal ini yaitu, pertama, penelitian dari Risa Umami dan Moh. Soleh (2025) dengan judul “Tinjauan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah oleh Perusahaan dalam Hubungan Kerja (Studi Kasus PT Sentosa Seal Surabaya)”, yang menyoroti ketidakabsahan penahanan ijazah oleh perusahaan berdasarkan hukum positif melalui studi kasus di Surabaya. Penelitian ini menitikberatkan pada pelanggaran terhadap hak milik pribadi dan pentingnya penguatan pengawasan ketenagakerjaan (Umami, 2025). Kedua, penelitian dari Nabilah Syaharani dkk (2025) dengan judul “Analisis Yuridis terhadap Praktik Penahanan Ijazah dalam Hubungan Kerja di Indonesia”, yang mengkaji praktik penahanan ijazah dalam perspektif ketenagakerjaan dan HAM serta menyimpulkan bahwa klausul penahanan ijazah bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak (Syaharani et al., 2025). Ketiga, penelitian dari Dinda Maharani Safitri dkk dengan judul “Perlindungan Hukum terhadap Karyawan atas Penahanan Ijazah oleh Perusahaan Setelah Berakhirnya Perjanjian Kerja”, yang berfokus pada akibat hukum dan bentuk perlindungan terhadap pekerja pascaberakhirnya kontrak kerja yang masih mengalami penahanan ijazah (Dinda Maharani Safitri, Kristina Sulatri, 2025). Maka berdasarkan ketiga penelitian di atas, kebaruan dari jurnal ini terletak pada analisis praktik penahanan ijazah sebagai pelanggaran struktural dalam hubungan industrial yang timpang, disertai penekanan pada absennya norma eksplisit yang melarang tindakan tersebut, serta tawaran solusi berupa pembaruan regulasi, penguatan pengawasan ketenagakerjaan, dan pemberdayaan serikat pekerja sebagai bentuk perlindungan hukum yang berkeadilan dan bermartabat.

Metode

Penelitian dalam jurnal ini menggunakan tipe penelitian yuridis normatif yang berfokus pada studi terhadap norma-norma hukum yang berlaku serta penerapannya terhadap permasalahan hukum tertentu (Efendi, 2022). Penelitian yuridis normatif dilakukan dengan menganalisis peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, khususnya mengenai perlindungan hak pekerja dan hubungan industrial.

Sumber hukum yang digunakan meliputi sumber hukum primer berupa UU 13/2003, UU 06/2023 dan KUHPperdata. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan sumber hukum sekunder berupa doktrin hukum, literatur akademik, dan pendapat para pakar yang relevan dengan topik penelitian.

Penelitian ini menerapkan beberapa pendekatan untuk mendalami isu hukum yang diteliti. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) digunakan untuk menelaah dan mengkaji norma hukum positif yang mengatur tentang hubungan kerja dan larangan terhadap tindakan penahanan dokumen pribadi pekerja (Widiarty, 2024). Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) digunakan untuk mengkaji konsep perlindungan hukum, hubungan industrial, dan hak asasi manusia dalam relasi kerja. Pendekatan kasus (*case approach*) digunakan untuk menganalisis kasus konkret yang terjadi di Surabaya terkait penahanan ijazah oleh perusahaan sebagai objek empiris dari studi hukum ini (Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2021). Ketiga pendekatan tersebut digunakan secara terpadu untuk memberikan gambaran menyeluruh dan komprehensif terhadap masalah hukum yang diteliti, sekaligus merumuskan solusi yuridis yang dapat mendorong terciptanya kepastian dan keadilan dalam sistem ketenagakerjaan nasional.

Hasil dan Pembahasan

Perusahaan sebagai pihak pemberi kerja memiliki kedudukan yang dominan dalam struktur hubungan industrial, sedangkan pekerja berada dalam posisi yang lemah, sehingga menyebabkan ketidakseimbangan relasi kerja (Diab & Iskandar, 2021). Ketimpangan tersebut memberi peluang bagi perusahaan untuk melakukan tindakan-tindakan yang menyimpang dari prinsip hukum, termasuk praktik penahanan ijazah sebagai alat untuk mengikat pekerja secara tidak sah (Hiliwilo & Dungga, 2025). Tindakan penahanan ijazah merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak milik pribadi dan mencerminkan penyalahgunaan kekuasaan oleh pemberi kerja. Pekerja yang menyerahkan ijazah kepada perusahaan tidak memiliki pilihan karena kebutuhan atas pekerjaan. Ketika perusahaan mencantumkan klausul penahanan ijazah dalam perjanjian kerja, maka ketentuan tersebut mengandung unsur paksaan yang bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak. Pasal 1320 KUHPperdata menyatakan bahwa suatu perjanjian harus memenuhi empat syarat, yaitu kesepakatan para pihak, kecakapan hukum, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal. Klausul penahanan ijazah tidak memenuhi unsur sebab yang halal karena bertentangan dengan hukum dan ketertiban umum. Perjanjian kerja yang mengandung klausul tersebut harus dianggap batal demi hukum karena melanggar asas keadilan dan prinsip hubungan kerja yang setara. Ketentuan Pasal 36 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (selanjutnya disebut UU 39/1999) secara eksplisit menyatakan bahwa tidak seorang pun boleh dirampas hak miliknya secara sewenang-wenang dan melawan hukum. Ketentuan ini tidak memberikan pengecualian kepada siapapun, baik perorangan maupun badan hukum, termasuk perusahaan. Ketika perusahaan menahan ijazah tanpa dasar hukum yang sah, hal tersebut masuk dalam kategori perampasan hak milik secara melawan hukum. Logika hukumnya adalah bahwa hak milik atas suatu benda, dalam hal ini ijazah, memberikan hak penuh kepada pemiliknya

untuk menguasai, menggunakan, dan mengambil manfaat dari benda tersebut tanpa campur tangan pihak lain kecuali dibatasi oleh hukum. Maka, penahanan ijazah oleh perusahaan sama halnya dengan mencabut akses individu terhadap hak miliknya sendiri, dan tindakan tersebut melanggar asas kepastian hukum dan keadilan sebagaimana dijamin oleh konstitusi dan Undang-Undang HAM (Albert Kardi Sianipar, Ester, 2020).

Ketentuan Pasal 4 huruf a UU 13/2003 secara tegas menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, yang berarti setiap kebijakan dan praktik ketenagakerjaan harus menghormati harkat dan martabat pekerja sebagai subjek hukum yang mandiri. Ketika perusahaan secara sepihak menahan ijazah tenaga kerja, maka tindakan tersebut secara nyata bertentangan dengan tujuan hukum yang ditetapkan oleh undang-undang, karena perusahaan tidak memberdayakan, melainkan mengekang tenaga kerja melalui pembatasan akses terhadap dokumen penting yang menjadi bukti formal atas kompetensi dan kualifikasi pendidikan tenaga kerja tersebut. Ijazah merupakan hak milik pribadi yang bersifat tidak dapat dialihkan dan melekat langsung pada identitas pemiliknya, sehingga penahanan oleh perusahaan, meskipun berdasarkan perjanjian kerja, tidak dapat dibenarkan karena melanggar prinsip legalitas, asas keadilan, serta tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang harus mencerminkan penghormatan terhadap hak individu (Faisal et al., 2023). Praktik penahanan ijazah ini tidak hanya mengabaikan hak atas kepemilikan pribadi, tetapi juga menciptakan relasi kerja yang timpang dan represif, di mana perusahaan secara sewenang-wenang membatasi mobilitas tenaga kerja dan memperlakukan mereka sebagai objek yang tunduk pada kendali sepihak tanpa perlindungan hukum yang layak (Panotogomo & Poernomo, 2022). Penahanan ijazah oleh perusahaan merupakan bentuk pelanggaran terhadap nilai-nilai fundamental dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia yang wajib dihentikan demi mewujudkan sistem kerja yang adil, manusiawi, dan berbasis penghormatan terhadap hak asasi pekerja.

Ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan tersebut mengandung makna bahwa negara memiliki kewajiban untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang tidak hanya menyediakan kesempatan kerja, tetapi juga menjamin perlakuan yang manusiawi terhadap tenaga kerja. Pekerjaan yang layak bukan hanya mencakup pemberian upah yang sesuai, tetapi juga perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja, termasuk hak atas kepemilikan atas dokumen pribadi seperti ijazah. Ijazah merupakan identitas akademik dan bukti legal atas kualifikasi tenaga kerja yang tidak boleh dijadikan alat kontrol atau tekanan oleh perusahaan (Jaya et al., 2021). Ketika perusahaan menahan ijazah tenaga kerja sebagai bentuk pengendalian, maka tindakan tersebut secara substansi telah menyalahi prinsip pekerjaan yang layak sebagaimana dijamin oleh konstitusi, dikarenakan mereduksi pekerja menjadi objek yang dikekang hak-haknya, bukan sebagai subjek yang dilindungi martabatnya. Perusahaan kerap menggunakan dalih kepatuhan terhadap peraturan kerja untuk membenarkan praktik penahanan ijazah, dengan alasan agar tenaga kerja tidak keluar secara sepihak atau melanggar ketentuan internal. Namun argumentasi tersebut tidak dapat dijadikan dasar

yang sah untuk mengesampingkan hak konstitusional tenaga kerja atas kepemilikan pribadi. Tindakan menahan ijazah merupakan bentuk pemaksaan yang tidak proporsional, karena melanggar asas kebebasan bekerja dan merampas hak atas mobilitas kerja. Praktik tersebut justru menciptakan iklim kerja yang koersif dan menempatkan pekerja dalam posisi lemah tanpa perlindungan yang memadai. Negara tidak boleh membiarkan praktik ini terus berlangsung, karena bertentangan dengan semangat konstitusi dan prinsip negara hukum yang menjunjung tinggi keadilan sosial. Upaya perlindungan hukum terhadap hak milik pekerja terhadap ijazah merupakan implementasi langsung dari kewajiban konstitusional negara untuk menjamin pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi seluruh warga negaranya (Fuad & Riyanto, 2023).

Tindakan perusahaan yang menahan ijazah tenaga kerja sebagai jaminan agar pekerja tidak keluar secara sepihak mencerminkan pelanggaran terhadap prinsip kelayakan penghidupan yang dijamin oleh hukum nasional (Zulkifli, 2024). Ketentuan Pasal 88 UU 6/2023 secara eksplisit menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hak atas penghidupan yang layak tidak hanya mencakup pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga menuntut adanya penghormatan terhadap martabat dan kebebasan pekerja sebagai subjek hukum. Ketika perusahaan menahan ijazah, maka perusahaan telah menciptakan situasi ketenagakerjaan yang timpang dan menempatkan pekerja pada posisi subordinat. Penahanan ijazah membatasi hak pekerja untuk bergerak bebas, mengakses peluang kerja lain, dan menuntut keadilan apabila terjadi perselisihan hubungan kerja. Perlakuan ini pada hakikatnya mereduksi manusia menjadi objek produksi yang tidak lagi diperlakukan berdasarkan prinsip kemanusiaan dan keadilan. Pelanggaran terhadap prinsip kelayakan tersebut juga mencederai asas keadilan sebagaimana dirumuskan oleh Aristoteles, yang menyatakan bahwa keadilan adalah memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya secara proporsional (Citra Ayu Kishardian Salsabila, M Daffa Syahreza Al-Imron, Ridzky Ramadhan S.P, 2023). Dalam hal ini, pekerja memiliki hak penuh atas dokumen pribadinya, termasuk ijazah sebagai bukti kualifikasi pendidikan yang sah. Ketika perusahaan secara sepihak menahan ijazah demi kepentingan pengendalian tenaga kerja, maka telah terjadi ketimpangan relasi yang bertentangan dengan asas keadilan korektif maupun distributif. Pekerja tidak mendapatkan perlakuan yang setara karena haknya sebagai pemilik sah ijazah dikebiri secara sepihak, sementara perusahaan mendapatkan keuntungan dari keterpaksaan tersebut. Keadilan tidak terwujud apabila satu pihak menanggung kerugian akibat relasi kerja yang timpang dan bersifat koersif. Oleh karena itu, menahan ijazah sebagai bentuk jaminan agar pekerja tidak keluar dari perusahaan secara sepihak merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak atas kelayakan hidup sekaligus bentuk penyangkalan terhadap keadilan sebagai prinsip dasar dalam hubungan industrial yang beradab.

Pemerintah sebagai pemangku kepentingan utama dalam pembentukan dan pelaksanaan hukum ketenagakerjaan memiliki tanggung jawab untuk mengawasi dan menindak pelanggaran terhadap norma perlindungan kerja. Fungsi pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan di bawah

Kementerian Ketenagakerjaan harus diperkuat secara kelembagaan dan operasional. Pengawasan harus mencakup substansi perjanjian kerja, termasuk isi klausul yang merugikan pekerja. Pegawai pengawas harus memiliki kewenangan untuk membatalkan perjanjian yang bertentangan dengan hukum serta memberikan rekomendasi untuk penindakan terhadap perusahaan yang melanggar. Pekerja yang menjadi korban penahanan ijazah memiliki hak untuk mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial atau melaporkan tindakan tersebut ke instansi ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan jalur penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan. Proses ini bertujuan untuk menjamin pemulihan hak pekerja dan pemberian ganti kerugian apabila terbukti terdapat pelanggaran. Sayangnya, banyak pekerja tidak mengetahui hak-hak hukum mereka atau takut mengalami pemutusan hubungan kerja jika melawan perusahaan. Kondisi tersebut memperlihatkan pentingnya edukasi hukum bagi pekerja sebagai bagian dari strategi pemberdayaan (Rizki, J. Simbolon et al., 2023).

Praktik penahanan ijazah juga tidak dapat dilepaskan dari aspek sosiologis yang menunjukkan adanya relasi kuasa yang timpang antara pemberi kerja dan pekerja. Relasi ini menimbulkan ketergantungan yang tidak sehat, karena pekerja tidak memiliki keberanian untuk menolak ketentuan yang merugikan. Sistem hukum seharusnya berfungsi untuk melindungi pihak yang lemah dalam relasi kontraktual. Prinsip keberpihakan hukum terhadap pihak yang rentan merupakan esensi dari keadilan substantif. Negara harus hadir untuk mengoreksi ketimpangan tersebut melalui kebijakan afirmatif dan penguatan mekanisme perlindungan hukum. Instrumen hukum yang ada saat ini belum memberikan larangan eksplisit terhadap praktik penahanan ijazah oleh perusahaan. Kekosongan norma tersebut dimanfaatkan oleh perusahaan untuk membenarkan tindakan mereka sebagai bagian dari kebijakan internal atau bentuk pengamanan atas kewajiban pekerja. Argumentasi ini menyesatkan karena ijazah bukanlah objek yang dapat dijadikan jaminan dalam hubungan kerja. Tidak ada dasar hukum yang memperbolehkan penahanan ijazah sebagai syarat kerja. Pasal 1337 KUHPerduta menyatakan bahwa suatu perjanjian tidak boleh bertentangan dengan hukum, kesusilaan, atau ketertiban umum. Oleh karena itu, keberadaan klausul penahanan ijazah dalam perjanjian kerja harus dinyatakan tidak sah dan tidak mengikat secara hukum. Perlu adanya pembaruan regulasi ketenagakerjaan yang memasukkan larangan eksplisit terhadap tindakan penahanan dokumen pribadi pekerja, termasuk ijazah. Regulasi tersebut harus mengatur sanksi administratif, perdata, dan pidana bagi perusahaan yang melanggar. Keberadaan norma yang jelas akan memudahkan aparat penegak hukum untuk bertindak dan memberikan efek jera kepada pelaku. Selain itu, pemerintah daerah harus diberi kewenangan lebih luas dalam mengawasi praktik ketenagakerjaan dan memberikan perlindungan langsung terhadap pekerja yang menjadi korban (Pratama et al., 2024). Pemberdayaan serikat pekerja juga menjadi kunci dalam melawan praktik-praktik eksploitatif di tempat kerja. Serikat pekerja memiliki posisi strategis untuk memperjuangkan hak-hak anggotanya dan mengadvokasi perubahan kebijakan. Serikat pekerja dapat membantu korban penahanan ijazah untuk memperoleh kembali dokumen

mereka dan menggugat perusahaan yang melakukan pelanggaran. Negara harus mendukung kebebasan berserikat dan memastikan bahwa serikat pekerja memiliki kapasitas yang memadai untuk menjalankan fungsinya secara efektif.

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami penahanan ijazah harus menjadi prioritas dalam pembaruan sistem ketenagakerjaan nasional (Azhar & Priyono, 2019). Negara tidak boleh membiarkan praktik ini terus berlangsung karena bertentangan dengan prinsip negara hukum dan keadilan sosial. Kepastian hukum hanya dapat terwujud ketika norma hukum, institusi, dan aparat penegak hukum berfungsi secara sinergis untuk melindungi hak-hak warga Negara (Pratiwi & Hoesin, 2022). Pekerja sebagai bagian dari tulang punggung ekonomi nasional harus diberikan perlindungan yang maksimal agar mampu bekerja secara produktif dan bermartabat. Perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya mencakup perlindungan dari segi normatif, tetapi juga menyangkut realisasi konkret dari norma tersebut dalam praktik ketenagakerjaan sehari-hari. Penahanan ijazah sebagai bentuk kontrol perusahaan harus dihapuskan dan digantikan oleh mekanisme relasi kerja yang dilandasi oleh kepercayaan, transparansi, dan penghormatan terhadap hak-hak dasar manusia. Sistem hukum ketenagakerjaan yang ideal adalah sistem yang mampu melindungi yang lemah, menindak yang salah, dan menjamin kepastian serta keadilan bagi semua pihak dalam hubungan kerja.

Simpulan

Perlindungan hak pekerja terhadap tindakan penahanan ijazah oleh perusahaan merupakan kewajiban negara dalam menjamin hubungan kerja yang adil, manusiawi, dan berdasarkan pada prinsip penghormatan terhadap hak asasi manusia. Praktik penahanan ijazah tidak hanya melanggar hak milik pribadi sebagaimana dijamin dalam Pasal 36 UU 39/1999 dan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, tetapi juga bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak dalam Pasal 1320 KUHPerduta serta prinsip kelayakan hidup sebagaimana diatur dalam Pasal 88 UU 6/2023. Ketimpangan relasi industrial antara perusahaan dan pekerja menyebabkan pekerja terpaksa menerima klausul yang merugikan dalam perjanjian kerja, padahal klausul tersebut cacat secara hukum karena mengandung unsur paksaan dan bertentangan dengan ketertiban umum sebagaimana diatur dalam Pasal 1337 KUHPerduta. Negara harus hadir melalui penguatan pengawasan ketenagakerjaan, pembaruan regulasi yang melarang eksplisit penahanan dokumen pribadi, serta pemberdayaan serikat pekerja sebagai agen perlindungan hak tenaga kerja. Perlindungan hukum yang efektif terhadap tindakan penahanan ijazah merupakan bagian integral dari komitmen konstitusional negara dalam menciptakan sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan, menjunjung martabat pekerja, serta menjamin kepastian hukum dalam praktik hubungan industrial. Berdasarkan tindakan penahan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan dalam hubungan industrial, maka hendaknya pemerintah segera merumuskan regulasi yang secara eksplisit melarang praktik penahanan ijazah oleh perusahaan sebagai bentuk perlindungan terhadap hak milik pribadi pekerja. Selain itu diperlukan pengawasan terhadap ketenagakerjaan diperkuat melalui peningkatan kapasitas pengawas dan pelaporan berbasis digital yang responsif terhadap aduan pekerja. Perihal serikat pekerja harus diberdayakan secara aktif untuk melakukan advokasi, edukasi hukum, dan

pendampingan terhadap pekerja yang rentan terhadap perlakuan eksploitatif di lingkungan kerja.

Referensi

- Albert Kardi Sianipar, Ester, S. A. S. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Rectum*, 4(1), Albert Kardi Sianipar, Ester, Syawal Amry Siregar,. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.46930/jurnalrectum.v4i1.1971>
- Azhar, M., & Priyono, E. A. (2019). Pelanggaran Hak Tenaga Kerja Melalui Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan. *Law, Development and Justice Review*, 2(2), 361–373. <https://doi.org/10.14710/ldjr.v2i2.6453>
- Basofi, M. B., & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(1), 77–86. <https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544>
- Citra Ayu Kishardian Salsabila, M Daffa Syahreza Al-Imron, Ridzky Ramadhan S.P, S. H. (2023). Konsep Hukum dan Keadilan Dalam Perspektif Aristoteles. *Jurnal Nusantara*, 1(1), 1–17. <https://doi.org/10.11111/nusantara.xxxxxxx>
- Dalimunthe, N., & Nurhaliza, F. (2023). Analisis Perubahan Hukum Ketenagakerjaan Pada UU Cipta Kerja Mengenai Perlindungan Hak Pekerja. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 1548–1556.
- Diab, A. L., & Iskandar, I. (2021). Hukum dan Kearifan Lokal Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *TASAMUH: Jurnal Studi Islam*, 13(1), 115–138. <https://doi.org/10.47945/tasamuh.v13i1.373>
- Dinda Maharani Safitri, Kristina Sulatri, Y. I. (2025). Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan Setelah Berakhirnya Perjanjian Kerja. *Jurnal Hukum Dan Kewarganegaraan*, 13(10). <https://doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461>
- Efendi, J. R. P. (2022). *Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris*.
- Faisal, Saprudin, & Qamariyanti, Y. (2023). Kedudukan Pekerja Untuk Mendapatkan Hak Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit. *JIMPS: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(3), 1889–1900.
- Fuad, & Riyanto, O. S. (2023). Perspektif Hak Asasi Manusia Terhadap Penahanan Ijazah Asli Dalam Perjanjian Kerja Oleh Perusahaan. *Juris Humanity: Jurnal Riset Dan Kajian Hukum Hak Asasi Manusia*, 2(1), 65–79. <https://doi.org/10.37631/jrkhm.v2i1.18>

- Hiliwilo, N., & Dunga, W. A. (2025). Akibat Hukum Praktek Penahanan Ijazah Pekerja Yang Dilakukan Oleh Pemberi Kerja. *Iuris Studia*, 10(2), 352–359.
- Jaya, W. A. I., Dewi, A. A. S. L., & Ujianti, N. M. P. (2021). Akibat Hukum Penahanan Ijazah oleh Badan Usaha Ditinjau dari Perspektif Hukum Perjanjian. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 2(3), 656–661. <https://doi.org/10.22225/juinhum.2.3.4170.656-661>
- Nihaya Lila Utami, Pradita Gustarini Widjianti, N. A. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Administrasi Oleh Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan. *Jurnal Lex Suprema*, II(September), 133–152.
- Panotogomo, A. W. P., & Poernomo, S. H. (2022). Perlindungan Hukum Pada Hubungan Kerja Penahanan Ijazah Sebagai Objek Jaminan Antara Perusahaan Dan Pekerja. *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 2(1), 50–73. <https://doi.org/10.53363/bureau.v2i1.14>
- Pratama, D. S., Ariady, M. W. A., Azis, M. Z., & Pananda, M. Z. U. (2024). Analisis Hukum Mengenai Penahanan Ijazah Karyawan oleh Perusahaan. *Indonesian Journal of Law and Justice*, 1(4), 10. <https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i4.2628>
- Pratiwi, R. C., & Hoesin, S. H. (2022). Perlindungan Hak Pekerja Terkait Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Kota. *Palar | Pakuan Law Review*, 8(1), 541–551. <https://doi.org/10.33751/palar.v8i1.5256>
- Putra, F., & Irsyam, M. D. putra. (2020). Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja. *Jurnal Ilmu Hukum*, 4(2), 34–41.
- Rizki, J. Simbolon, J. I., Sianturi, O. B. R. R., Lumban Gaol, G. A., Waruwu, B. T. G., & Dewi, N. (2023). Analisis Kontribusi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan. *Ilmu Hukum Prima (IHP)*, 6(2), 211–220. <https://doi.org/10.34012/jihp.v6i2.4201>
- Rosifany, O. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Legalitas: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 4(2), 36–53.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. (2021). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Syahrani, N., Fitrianto, B., Nurdiana, C., Saputra, D. D., Sosial, F., Pembangunan, U., & Budi, P. (2025). Analisis yuridis terhadap praktik penahanan ijazah dalam hubungan kerja di indonesia. *Bureaucracy Journal*, 5(1), 1026–1035. <https://doi.org/10.53363/bureau.v5i1.594>
- Umami, R. (2025). Tinjauan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah oleh Perusahaan dalam

hubungan Kerja (Studi Kasus PT Sentosa Seal Surabaya). *Jurnal Cakrawala Akademika (JCA)*, 2(1), 886–893.

Wibowo, B. S., Busro, A., & Lumbanraja, A. D. (2021). Legitimasi Penahanan Ijazah Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). *Notarius*, 14(2), 738–746. <https://doi.org/10.14710/nts.v14i2.43725>

Widiarty, W. S. (2024). *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum* (M. Tajidun (ed.)). Publika Global Media. <http://repository.uki.ac.id/14688/1/BukuAjarMetodePenelitianHukum.pdf>

Zulkifli, A. (2024). Tinjauan Yuridis Praktek Penahanan Ijazah. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sultan Adam*, 12(1), 1–18.