

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENAHANAN  
IJAZAH KARYAWAN OLEH PERUSAHAAN MENURUT  
PERATURAN DAERAH JAWA TIMUR NOMOR 8 TAHUN  
2016 TENTANG PENYELENGGARAAN  
KETENAGAKERJAAN**

**SKRIPSI**



Oleh :

**DANELA MUTIA RAHMA HANDAYANI**  
NIM : 21011020

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM DARUL ULUM LAMONGAN**

2025

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENAHANAN IJAZAH  
KARYAWAN OLEH PERUSAHAAN MENURUT PERATURAN  
DAERAH JAWA TIMUR NOMOR 8 TAHUN 2016 TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh

Gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum

Universitas Islam Darul Ulum Lamongan



Oleh :

**DANELA MUTIA RAHMA HANDAYANI**

**NIM : 21011020**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM DARUL ULUM**

**LAMONGAN**

**2025**

## HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

1. **JUDUL SKRIPSI** : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP  
PENAHANAN IJAZAH KARYAWAN OLEH  
PERUSAHAAN MENURUT PERATURAN  
DAERAH JAWA TIMUR NOMOR 8 TAHUN  
2016 TENTANG PENYELENGGARAAN  
KETENAGAKERJAAN
2. **NAMA** : DANELA MIUTIA RAHMA HANDAYANI
3. **NIM** : 21011020
4. **PROGRAM STUDI** : ILMU HUKUM

Telah memenuhi syarat untuk diujikan didepan tim penguji  
Fakultas Hukum Universitas Islam Darul Ulum Lamongan

Lamongan, 14 Agustus 2025

**Pembimbing 1**



**Prof. Dr. M. AFIF HASBULLAH, S.H., M.Hum**  
NIDN : 07.14.087604

**Pembimbing II**



**S. SERBABAGUS, S.H., M.H**  
NIDN : 07.18.067302

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

1. JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP  
PENAHANAN IJAZAH KARYAWAN OLEH  
PERUSAHAAN MENURUT PERATURAN  
DAERAH JAWA TIMUR NOMOR 8 TAHUN  
2016 TENTANG PENYELENGGARAAN  
KETENAGAKERJAAN
2. NAMA : DANELA MUTIA RAHMA HANDAYANI
3. NIM : 21011020
4. PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Pada tanggal 19 Agustus 2025  
Pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum  
Universitas Islam Darul Ulum Lamongan

### TIM PENGUJI

**Penguji I**



**Prof. Dr. M. AFIF HASBULLAH, S.H., M.Hum**  
NIDN : 07.14.087604

**Penguji II**



**SHOLIHAN, S.H., M.H.**  
NIDN : 07.20.046301

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Hukum**



**Dr. Hj. SITI AFIYAH, S.H., M.H**  
NIDN : 07.13.046503

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN (SKRIPSI)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DANELA MUTIA RAHMA HANDAYANI

Nomor Induk Mahasiswa : 21011020

Fakultas : HUKUM

Jurusan / Program Studi : Ilmu Hukum

Menyatakan bahwa karya ilmiah/skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan karya tulis ilmiah ini belum pernah diajukan sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar kesarjanaan Program Strata Satu Ilmu Hukum (S.H.) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Darul ‘Ulum (UNISDA) Lamongan maupun Perguruan Tinggi lain. Semua keterangan, informasi atau bahan-bahan hukum yang dimuat dalam skripsi ini yang berasal dari penulis lain, baik yang dipublikasikan atau tidak, telah diberikan penghargaan dengan mengutip nama sumber penulis secara benar dalam *footnote* dan Daftar Pustaka, serta semua isi Skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya sebagai penulis.

Lamongan, 15 Agustus 2025



**DANELA MUTIA RAHMA HANDAYANI**  
**NIM : 21011020**

## **MOTTO**

“Kehidupan adalah sebuah kisah dan kita adalah peran, bagaimanapun alurnya menjalaninya dengan keikhlasan adalah kunci keberhasilan”

**“VINCIT QUI SE VINCIT”**

*(Dia Menaklukkan Yang Menaklukkan Dirinya sendiri)*

“Sesuatu yang indah dan berharga tidak melalui proses yang mudah, ia akan merasakan pahit dan susahnyanya berjuang dengan proses yang panjang untuk memperlihatkan kualitas yang ada pada dirinya, karena hal yang indah dan berharga tidak diciptakan untuk sesuatu yang mudah menyerah dan angkuh dalam berjuang untuk mendapatkannya”

## **PERSEMBAHAN**

Dengan rahmat dan hidayah Allah SWT, akhirnya skripsi ini selesai. Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Dua panutan penulis yang sangat istimewa dalam hidup penulis Bapak Harsono dan Almh. Ibu Karlik yang tiada henti menyertai, terus menjadi inspirasi dan motivasi dalam setiap langkah dalam hidup penulis. Menjadi pendidik, pembimbing dan penyemangat penulis sampai saat ini penulis mengerti dan memahami arti sebuah kehidupan. Kehidupan yang bukan hanya mengajarkan mengenai bagaimana penulis harus bersyukur atas nikmat yang didapat tetapi, arti kesabaran dan keikhlasan dalam mendapatkan ujian dan musibah. Do'a yang terus mengalir sampai tiada batas pada setiap waktu dan pengorbanan yang diberikan sampai penulis berada dititik ini. Tiada hal apapun yang dapat membalas segala kebaikan dan ketulusan beliau kecuali surga-Mu ya Allah.
2. Pembimbing skripsi ini Bapak Prof.Dr.M.Afif Hasbullah,S.H.,M.Hum dan Bapak Shalahuddin Serba Bagus,S.H.,M.H yang terus memberikan arahan,saran,kritik,semangat,logika dalam berfikir dan motivasi kepada penulis sehingga sampai akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
3. Dua kakak laki-laki penulis Bagus Cahyo Kurniawan dan Candra Arya Damar seta seluruh keluarga penulis yang selalu menjadi penyemangat dan motivasi bagi penulis untuk selalu menjadi prempuan yang tangguh dan kuat dalam menghadapi permasalahan dan terus mengambil pelajaran dalam

setiap proses kehidupan yang penulis jalani.

4. Bapak Sutarji, Ibu Ermi dan Kevin Nur Ichwana yang sudah selalu mendo'akan dan membantu penulis dalam menyelesaikan pendidikan di UNISDA Lamongan.
5. Instansi perguruan tinggi Universitas Islam Darul Ulum Lamongan Fakultas Hukum yang telah memberikan pengalaman dan ilmu kepada penulis untuk merasakan menuntut ilmu di dunia pendidikan.
6. Dan tak lupa teman penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberi support kepada penulis untuk tepat waktu dalam menyelesaikan studi dengan mendapatkan gelar sarjana.

## KATA PENGANTAR

Rasa syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT karena atas rahmat, taufik serta hidayahnya, perencanaan, pelaksanaan dan penyelesaian skripsi yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENAHANAN IJAZAH KARYAWAN OLEH PERUSAHAAN MENURUT PERATURAN DAERAH JAWA TIMUR NOMOR 8 TAHUN 2016 TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN”** sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana, dapat terselesaikan dengan lancar. Keberhasilan dan kesuksesan ini penulis raih karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Muhammad Hafidh Nasrullah,S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Islam Darul Ulum Lamongan, yang sudah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di UNISDA sampai dengan selesai.
2. Ibu Dr.Hj.Siti Afiyah,S.H.,M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Darul Ulum Lamongan, yang telah memberikan persetujuan untuk menulis skripsi ini.
3. Bapak Moh.Hudi,S.H.,M.H, selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum, yang telah menyetujui judul skripsi yang penulis ajukan.
4. Bapak Prof.Dr.M.Afif Hasbullah,S.H.,M.Hum. selaku dosen pembimbing 1 (satu) penulis yang sangat penulis hormati, dengan sangat sabar dan keikhlasan beliau dalam membimbing penulis serta memberikan banyak ilmu dan waktunya kepada penulis sehingga banyak ilmu, pelajaran dan

pengalaman yang penulis dapatkan selama bimbingan bersama beliau.

5. Bapak Shalahuddin Serba Bagus,S.H.,M.H, selaku dosen pembimbing II (Dua) penulis, yang sudah meluangkan waktu untuk memberi masukan dan arahan kepada penulis.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Hukum UNISDA yang telah memberikan banyak ilmunya kepada penulis, serta para karyawan Fakultas Hukum yang memberikan pelayanan dengan baik.
7. Teman-teman seperjuangan seangkatan 2021 yang tidak pernah berhenti memberikan dukungan, motivasi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
8. Sahabat saya ( Selvia, Mila, Boneta, Resti,Ihya ulum) sebagai support sistem yang selalu memberikan semangat dan tempat berkeluh kesah penulis selama kuliah sampai penyusunan skripsi ini selesai.
9. Dan terima kasih untuk semua yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Saya menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu kepada seluruh pihak yang membaca skripsi dapat memberikan masukan dan saran guna perbaikan dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat menambah pengetahuan hukum bagi yang membacanya.

Lamongan, 15 Agustus 2025

Penulis,



**DANELA MUTIA RAHMA HANDAYANI**  
**NIM : 21011020**

## ABSTRAK

Praktik penahanan ijazah oleh perusahaan sebagai jaminan kerja telah menjadi masalah umum yang menimbulkan ketidakpastian hukum. Hal ini disebabkan karena Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara spesifik mengenai larangan tersebut, meskipun praktik ini berpotensi melanggar hak asasi pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan mengembangkan taraf hidupnya. Namun, Provinsi Jawa Timur telah mengeluarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang secara tegas melarang praktik ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi karyawan atas penahanan ijazah menurut peraturan daerah dan menganalisis pertanggungjawaban perusahaan jika ijazah yang ditahan hilang atau rusak. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konsep, dan pendekatan kasus.

Analisis bahan hukum dilakukan dengan cara mengutip dan menelaah pasal-pasal peraturan perundang-undangan yang relevan dan pendapat para sarjana dikutip kemudian dijadikan landasan teori guna untuk menjawab pertanyaan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016, khususnya Pasal 42, memberikan perlindungan hukum yang jelas dengan melarang perusahaan menahan dokumen asli milik pekerja. Pelanggaran terhadap pasal ini dapat dikenai sanksi pidana kurungan atau denda. Perlindungan hukum bagi pekerja dapat ditempuh melalui upaya preventif, seperti pembuatan perjanjian kerja yang sesuai aturan, dan upaya represif, yaitu melalui penyelesaian sengketa di luar pengadilan (*Alternative Dispute Resolutions*) atau melalui jalur pengadilan dengan gugatan perbuatan melanggar hukum (Pasal 1365 KUHP) atau laporan pidana atas dugaan penggelapan (Pasal 372 KUHP). Perusahaan bertanggung jawab penuh jika ijazah yang ditahannya hilang atau rusak secara materiil maupun immaterill.

**Kata Kunci:** Penahanan Ijazah, Perlindungan Hukum, Peraturan Daerah, Tanggung Jawab Perusahaan

## DAFTAR ISI

<b>COVER MUKA SKRIPSI</b> .....	I
<b>COVER DALAM SKRIPSI</b> .....	II
<b>HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING</b> .....	III
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN (SKRIPSI)</b> .....	V
<b>MOTTO</b> .....	VI
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	VII
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	IX
<b>ABSTRAK</b> .....	XI
<b>DAFTAR ISI</b> .....	XII
<b>DAFTAR PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN</b> .....	XIV
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Originalitas Penelitian .....	10
1.6 Metode Penelitian.....	13
1.6.1 Tipe Penelitian.....	13
1.6.2 Pendekatan Masalah .....	14
1.6.3 Sumber Bahan Hukum.....	15
1.6.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum.....	16
1.6.5 Analisa Bahan Hukum.....	16
1.7 Pertanggung Jawaban Sistematika .....	17
<b>BAB II PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN ATAS PENAHANAN IJAZAH OLEH PERUSAHAAN</b> .....	<b>20</b>
2.1 Pengertian Perlindungan Hukum.....	21
2.2 Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan dalam Peraturan Perundang- undangan Terkait Penahanan Ijazah.....	25
2.2.1 Perlindungan Hukum dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia .....	27
2.2.2 Perlindungan Hukum dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	31

2.2.3 Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan atas Penahanan Ijazah oleh Perusahaan Menurut Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.....	33
--	----

<b>BAB III PERTANGGUNGJAWABAN PERUSAHAAN JIKA IJAZAH KARYAWAN HILANG ATAU RUSAK AKIBAT SISTEM PENAHANAN IJAZAH YANG DILAKUKAN OLEH PERUSAHAAN .....</b>	<b>47</b>
3.1 Pengertian Tanggung Jawab.....	47
3.2 Pengertian penahanan ijazah .....	49
3.3 Unsur-unsur Pertanggungjawaban Hukum .....	53
3.4 Pertanggungjawaban Perusahaan Jika Ijazah Karyawan Hilang atau Rusak.	60
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>71</b>
4.1 KESIMPULAN.....	71
4.2 SARAN .....	72
<b>DAFTAR BACAAN.....</b>	<b>74</b>

## **DAFTAR PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan
3. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
7. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan
8. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana
9. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana
10. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
11. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif memainkan peran krusial dalam pembangunan dan kemajuan ekonomi suatu bangsa. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam administrasi bisnis, baik sebagai sarana maupun tujuan dalam mencapai keseimbangan dan kelangsungan hidup perusahaan jangka panjang, baik bagi pemberi kerja maupun karyawan. Salah satu elemen terpenting dalam keberhasilan dan ekspansi ekonomi suatu negara adalah sumber daya manusianya. Dalam hal ini, hubungan antara perusahaan dan para pekerjanya (yang juga disebut sebagai karyawan) sangatlah penting dan tidak bisa tergantikan.

Perusahaan dan karyawan saling membutuhkan dan berkaitan satu sama lain, jadi tidak mungkin bagi perusahaan untuk berkembang tanpa karyawan. Perusahaan merupakan sektor penting dalam pertumbuhan ekonomi dalam memperluas lapangan pekerjaan, pemerintah dan lembaga legislatif harus mendukung segala bentuk usaha didalam dunia kerja dengan membuat kebijakan mengenai pengaturan perundang-undang, keputusan, dan aturan lain untuk mengatur sistem ketenagakerjaan yang ada di Indonesia.

Undang-undang dan peraturan yang dibuat harus mencakup perlindungan hukum pekerja, kewajiban pengusaha atau perusahaan, hak yang didapat oleh pekerja, dan lain sebagainya. Pemerintah memiliki peran pengawasan dalam pelaksanaan aturan ketenagakerjaan agar tidak terdapat pelanggaran terhadap

peraturan tersebut. Dalam menjalankan pembangunan nasional, peran pekerja semakin penting, sehingga perlindungan terhadap pekerja harus ditingkatkan, termasuk mengenai besarnya upah, kesejahteraan, serta perlindungan hak-hak pekerja lainnya.

Hak-hak dasar adalah hak yang dimiliki karyawan sejak lahir, dan hak-hak non-dasar adalah hak yang diatur oleh peraturan perundang-undangan, hak-hak yang melekat pada pekerja merupakan gabungan antara hak-hak dasar dan non-dasar. Oleh karena itu, pemerintah harus berperan aktif dalam mengatur dan melindungi hak serta kesejahteraan pekerja di tempat kerja agar mencapai pembangunan nasional yang merata, adil, dan sejahtera sesuai dengan peraturan hukum yang telah berlaku.

Untuk mengatur pemerintahan yang baik perlu diberlakukan asas desentralisasi, Desentralisasi berarti pelimpahan sebuah kekuasaan dan otoritas dari pemerintah pusat ke daerah, di mana pemerintah daerah menjalankan otoritas tersebut secara otonom tanpa intervensi pusat.<sup>1</sup> Dalam Pasal 18 Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjelaskan bahwa “Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah propinsi dan daerah propinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota, yang tiap-tiap propinsi, kabupaten, dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah, yang diatur dengan undang-undang”<sup>2</sup> Hal ini berarti bahwa pemerintahan di provinsi, kabupaten, dan kota harus memiliki fungsi dan tujuan yang sama sesuai dengan pemerintahan di

---

<sup>1</sup>Jazim Hamidi, *Optik Hukum Peraturan Daerah Bermasalah*, Prestasi Pustaka Publisher, Malang, 2011, h.18

<sup>2</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Ps.18, Ayat (1)

Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Peraturan daerah adalah dasar hukum yang digunakan oleh daerah dalam melaksanakan otonomi daerah sesuai dengan keadaan masyarakat dan ciri khas daerah tersebut. Pada Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menyatakan bahwa “Otonomi Daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia”.<sup>3</sup> Dari penjelasan tersebut pemerintah daerah berhak melaksanakan otonominya dalam ruang lingkupnya secara jelas dan seluas-luasnya berdasarkan kewenangan yang dimilikinya. .

Pengaturan mengenai ketenagakerjaan telah diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, pekerja tidak dapat memperoleh kepastian hukum dari perusahaan yang melakukan praktik tersebut, karena tidak adanya klausul dalam undang-undang yang melarang perusahaan menyimpan atau memelihara data asli karyawan. Jaminan perusahaan mewajibkan dokumen asli karyawan disimpan untuk memastikan karyawan mematuhi kebijakan perusahaan. Selain sebagai ijazah pendidikan dan hak milik perorangan, ijazah merupakan salah satu dokumen asli yang disimpan atau diarsipkan dalam penahanan dokumen asli pekerja.

Penahanan ijazah dianggap sebagai tindakan penyanderaan terhadap pekerja namun, dalam praktiknya banyak sekali penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan. Karena perusahaan berlandaskan pada asas kebebasan berkontrak

---

<sup>3</sup> Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah,Ps. 1,Ayat (6)

atau yang biasa disebut dengan *Freedom of Contract* dan iktikad baik yang diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang selanjutnya disebut dengan KUH Perdata yang berbunyi “ Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik”.<sup>4</sup>

Prinsip kebebasan berkontrak diharapkan dapat memperkuat hubungan antara pemberi kerja dan pekerja, di mana semua perjanjian yang didasarkan pada prinsip ini dilaksanakan untuk menghindari kesalahpahaman dan perselisihan yang merugikan semua pihak. Namun, dalam praktiknya, perusahaan mengabaikan kebebasan berkontrak pekerja ketika membuat perjanjian kerja atau kontrak kerja, yang menyebabkan ketidakadilan bagi pekerja.

Adapun jika mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak ada ketentuan yang mengatur mengenai larangan penahanan ijazah. Larangan penahanan ijazah atau dokumen pribadi hanya dilarang melalui Peraturan Daerah, hal ini mengakibatkan adanya ketidakpastian hukum. Sedangkan dalam perjanjian penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan berlandaskan pada perjanjian tersebut telah diatur dalam KUH Perdata dapat dikatakan sah selagi perjanjian kerja telah disepakati oleh kedua belah pihak dan memenuhi syarat sah perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata jo.pasal 52 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa

---

<sup>4</sup> Kitab Undang-undang Hukum Perdata,Ps.1338.

“Agar persetujuan tersebut sah, harus dipenuhi empat syarat: kesepakatan yang mengikatkan diri mereka; kemampuan untuk membuat perjanjian; pokok masalah yang jelas; serta alasan yang tidak melanggar hukum”.<sup>5</sup>

Hal ini membuat Para pekerja yang membutuhkan pekerjaan dengan terpaksa akan memberikan ijazahnya ke perusahaan karena menahan ijazah merupakan syarat untuk bekerja, hal ini memaksa pencari kerja untuk memberikannya kepada perusahaan. Hak-hak pekerja dilanggar karena mereka tidak bebas untuk mengundurkan diri atau meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu, dan mereka memiliki hak untuk mencari pekerjaan yang layak.

Tanggung jawab perusahaan akan dipertanyakan jika dokumen asli tenaga kerja hilang, rusak, atau disimpan secara tidak benar. Namun, penyimpanan dokumen asli pekerja oleh pemberi kerja tidak diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tetapi hal itu telah diatur dalam Pasal 42 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Pengusaha dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan”.<sup>6</sup>

Hal ini semakin menunjukkan telah terjadi ketidakpastian hukum yang ada, karena Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan mengatur larangan penahanan dokumen asli pekerja. Hal ini, tidak menyebabkan pertentangan konflik norma melainkan

---

<sup>5</sup> KUH Perdata jo.pasal 52 ayat (1) Undang-undang tentang Ketenagakerjaan,Ps.1320.

<sup>6</sup> Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Ps.42.

peraturan daerah ini telah mengisi kekosongan hukum. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, jenis peraturan perundang-undangan beserta hierarkinya harus diperhatikan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, yaitu :

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat
- 3) Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang
- 4) Peraturan Pemerintah
- 5) Peraturan Presiden
- 6) Peraturan Daerah Provinsi, dan
- 7) Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.<sup>7</sup>

Peraturan provinsi berada di urutan kedua dari bawah dan satu tingkat di atas peraturan kabupaten/kota. Oleh karena itu, peraturan di atas Peraturan Daerah wajib dipatuhi. Namun, Hal-hal yang tidak secara khusus diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah diatur dalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Karena peraturan daerah yang lebih rendah tidak bisa mengatur sendiri sesuatu yang tidak disebutkan dalam peraturan yang lebih tinggi, maka isi peraturan daerah tersebut merupakan penjelasan lebih lanjut dari peraturan yang berada di atasnya, maka Pasal 42 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan harus bersumber dan didasarkan pada peraturan perundang-undangan di atasnya.

Oleh karena itu, pelaksanaan peraturan ini hanya dapat dilakukan di daerah tertentu yang mengaturnya, meskipun masalah penahanan dokumen asli karyawan

---

<sup>7</sup> Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan,Ps.7

ini terjadi di seluruh Indonesia. Hal ini sangat penting agar dapat memberikan penjelasan yang jelas mengenai larangan perusahaan dalam menyimpan atau menahan dokumen asli karyawan, sesuai dengan perundang-undangan, sehingga kebijakan tersebut dapat diterapkan dengan efektif.

Belakangan sering terjadi permasalahan mengenai perjanjian kerja khususnya di wilayah Jawa Timur, dimana dalam perjanjian tersebut terdapat klausa yang mewajibkan dan membebankan pihak pekerja/karyawan menyerahkan ijazahnya kepada pihak perusahaan selama kontrak kerja berlangsung. Menurut informasi yang beredar dimedia sosial salah satunya media online yaitu CNN Indonesia salah satu perusahaan yang melakukan penahanan ijazah adalah CV Sentosa Seal. CNN Indonesia menuliskan dalam media online nya dengan judul Pebisnis Jan Hwa Diana Akhirnya Mengaku Tahan Ijazah Karyawan yang diupload pada hari Minggu, 25 Mei 2025, pukul 22:47 WIB bahwa kasus penahanan ijazah sebelumnya terungkap usai salah seorang mantan karyawan Sentosa Seal bernama Nila, mengadu kepada wakil wali kota Surabaya Armuji dan melaporkan pihak perusahaan tersebut ke kepolisian dengan total ada 51 orang mantan karyawan Sentosa Seal yang melaporkan tentang dugaan penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan CV Sentosa Seal dengan Jan Hwa Diana sebagai pemilik CV Sentosa Seal tersebut. Jan Hwa Diana ditetapkan oleh kepolisian sebagai tersangka dalam kasus penggelapan ijazah karyawan CV Sentosa Seal dan terbukti sudah menyembunyikan 108 ijazah milik mantan pegawainya.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> CNN Indonesia, "Pebisnis Jan Hwa Diana Akhirnya Mengaku Tahan Ijazah Karyawan", Minggu 25 Mei 2025 dari <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20250525215152->

Tidak adanya penjelasan yang jelas dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dan peraturan di bawahnya, seperti peraturan pemerintah dan peraturan presiden, menyebabkan adanya ketidakpastian hukum mengenai penahanan ijazah oleh suatu perusahaan membuat penulis ingin mengkaji dan mengangkatnya menjadi skripsi dengan judul:”**Perlindungan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Karyawan Oleh Perusahaan Menurut Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.**”

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian yang dikemukakan dalam latar belakang, maka penulis menjabarkan rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan atas penahanan ijazah oleh perusahaan di Jawa Timur menurut Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pertanggungjawaban perusahaan jika ijazah karyawan hilang atau rusak akibat sistem penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum yang didapat oleh karyawan akibat penahanan ijazah karyawan oleh perusahaan di Jawa Timur menurut Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016

Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

2. Untuk menganalisis pertanggungjawaban perusahaan jika menghilangkan atau merusakkan ijazah karyawan karena adanya penerapan sistem penahanan ijazah oleh perusahaan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari penelitian dalam skripsi ini peneliti mengharapkan dapat memberikan manfaat. Ada beberapa manfaat yang ingin dicapai pada penelitian ini secara teoritis dan praktis, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Dengan adanya penelitian ini manfaatnya untuk menambah pengetahuan, pemikiran, referensi dan landasan teoritis terkait hal-hal yang berhubungan dengan perlindungan terhadap penahanan ijazah karyawan oleh perusahaan menurut Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
  - b. Dengan adanya penelitian ini manfaatnya dapat menambah informasi dan wawasan terkait hal-hal yang berhubungan dengan hak-hak para pekerja dan kewajiban sebuah perusahaan dalam melakukan sebuah hubungan kerja. Dan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya, dan hukum ketenagakerjaan pada khususnya.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi mahasiswa

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan,

keilmuan dan wawasan mengenai perlindungan hukum terhadap para pekerja khususnya dalam menghadapi kasus penahanan dokumen pribadi pekerja berupa ijazah yang ditahan oleh perusahaan yang ditinjau melalui Peraturan Perundang-Undangan ketenagakerjaan dan Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

b. Bagi masyarakat

Penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kesadaran masyarakat mengenai hak-haknya sebagai pekerja, pemahaman tentang mobilitas kerja, dan partisipasi aktif dalam proses mendukung terwujudnya lingkungan kerja yang adil.

c. Bagi pemerintah dan aparat penegak hukum

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menyediakan bahan evaluasi kebijakan, dasar untuk pengambilan keputusan yang lebih tepat dalam menyempurnakan pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan

d. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik, menyediakan dasar untuk penelitian lanjutan, dan mengembangkan metodologi penelitian mengenai isu pelanggaran terhadap karyawan dan perlindungan tenaga kerja khususnya mengenai hak-hak pekerja atas dokumen pribadi dalam sebuah hubungan kerja.

### **1.5 Originalitas Penelitian**

Originalitas penelitian dalam penelitian ini secara khusus menganalisis

kerangka hukum dalam mencegah atau menindak praktik penahanan ijazah. Penelitian ini diharapkan dapat melahirkan gagasan baru yang belum pernah diteliti sebelumnya dengan menelaah hasil penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan kajian penelitian untuk menjelaskan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Pentingnya mengemukakan hasil penelitian sebelumnya adalah untuk menghindari terjadinya plagiasi dalam menulis karya ilmiah sehingga perlu melakukan penelusuran melalui dokumen kepustakaan maupun internet. Agar lebih mudah untuk dipahami penulis memaparkan hasil penelitian sebelumnya (terdahulu) dalam bentuk tabel sebagai berikut:

<b>NO</b>	<b>JUDUL PENELITIAN</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>	<b>PERBEDAAN</b>
1	Kerugian Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor: 205/Pdt.G/2019/PN.SDA) Oleh:Daryanto Wibowo, NIM 1113048000077 Mahasiswa Fakultas Syariah Dan Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Tahun 2020	Penelitian ini membahas praktik penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan dalam perjanjian kerja berdasarkan pada Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan studi kasus Putusan Nomor: 205/Pdt.G/2019/PN.SDA. Penahanan ijazah asli oleh perusahaan,yang dimaksudkan agar pekerja terikat pada peraturan dan kontrak kerja, yang tidak diatur secara tegas dalam peraturan perundang-undangan sehingga dapat menciptakan kekosongan hukum yang berpotensi merugikan pekerja dan melanggar hak asasi manusia. Penelitian ini	Perbedaan utama antara skripsi penulis dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada fokus dan dasar hukum yang dianalisis. Skripsi sebelumnya membahas perlindungan hukum terhadap penahanan ijazah pekerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan secara nasional dan asas kebebasan berkontrak dalam KUH Perdata, serta menyoroti belum adanya aturan khusus yang secara tegas melarang penahanan ijazah ditingkat nasional. Sementara itu,skripsi penulis ini secara spesifik akan menganalisismengenai perlindungan hukum

		<p>menyimpulkan bahwa pekerja yang mengalami kerugian akibat penahanan ijazah dapat menempuh jalur hukum melalui gugatan perbuatan melawan hukum, dan menekankan adanya regulasi yang lebih jelas untuk melindungi hak-hak pekerja dari praktik yang merugikan tersebut.</p>	<p>terhadap penahanan ijazah karyawan oleh perusahaan menurut Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yang secara jelas melarang pengusaha atau perusahaan menahan atau menyimpan dokumen asli pekerja sebagai jaminan. Selain itu, skripsi penulis juga membahas tentang pertanggungjawaban perusahaan jika ijazah pekerja hilang atau mengalami kerusakan akibat penahanan, serta mengkaji implementasi dan efektivitas peraturan daerah tersebut dalam memberikan kepastian dan perlindungan hukum bagi pekerja di wilayah Jawa Timur.</p>
2	<p>Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Penahanan Ijazah Ditinjau Melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Oleh: Yusya Rugaya Salsabilah, NIM C07219015 Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Tahun 2023</p>	<p>Penelitian ini menjelaskan bahwa penahanan ijazah pekerja telah sesuai dengan asas kebebasan berkontrak yang berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa penahanan ijazah sudah memenuhi empat syarat terjadinya perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yaitu tentang kesepakatan</p>	<p>Penelitian penulis lebih fokus pada Peraturan Daerah Jawa Timur dan ketidakpastian hukum yang terjadi karena tidak adanya ketentuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Skripsi ini menekankan tentang penyempurnaan Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan hukum yang lebih luas dan</p>

		<p>kedua belah pihak, kecakapan untuk membuat perjanjian, adanya hal tertentu, dan sebab yang halal. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kerugian akibat penahanan ijazah dapat dilakukan dengan cara melalui perlindungan hukum preventif dan juga represif. Perlindungan hukum preventif dapat dilakukan dengan melalui perlindungan hukum secara internal yang disepakati oleh kedua belah pihak dan bersifat mufakat. Sedangkan perlindungan hukum represif dapat dilakukan melalui jalur peradilan, termasuk dengan mengajukan gugatan ke pengadilan umum yang berdasarkan Pasal 1365 KUH Perdata.</p>	<p>jelas kepada pekerja. Penelitian yang penulis terapkan lebih banyak membahas mengenai tentang ketidakpastian hukum dan tanggung jawab perusahaan jika terjadi kerusakan atau kehilangan ijazah pekerja. Sedangkan, didalam penelitian sebelumnya lebih berfokus pada asas kebebasan berkontrak dan perlindungan hukum yang berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta lebih banyak membahas tentang perlindungan hukum preventif dan represif.</p>
--	--	--	---

## 1.6 Metode Penelitian

### 1.6.1 Tipe Penelitian

Dalam penelitian penulisan diketahui bahwa menurut jenis, sifat dan tujuannya penelitian hukum secara umum dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu, penelitian hukum normatif dan penelitian hukum empiris. Namun, demikian dalam praktek penelitian hukum diindonesia dibagi menjadi 3 (tiga) jenis penelitian hukum yakni penelitian hukum normatif, penelitian hukum empiris dan

penelitian hukum normatif-empiris.<sup>9</sup> Berdasarkan jenis penelitian tersebut, dalam penulisan penelitian ini tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif. Pembahasan mengenai penelitian hukum normatif ini berkaitan dengan dokumen hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka.

Metode penelitian hukum normatif diartikan sebagai “sebuah metode penelitian atas aturan-aturan perundangan baik ditinjau dari sudut hirarki peraturan perundang-undangan (*vertikal*), maupun hubungan harmoni perundang-undangan (*horizontal*)”<sup>10</sup> Metode penelitian hukum normatif menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif adalah “suatu pendekatan yang mengacu pada hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.<sup>11</sup>

### **1.6.2 Pendekatan Masalah**

Pendekatan masalah yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan konsep (*conceptual approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*).<sup>12</sup> Pendekatan undang-undang digunakan untuk menemukan dan mempelajari dasar peraturan undang-undang yang relevan. Pendekatan ini berfokus pada peraturan Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penahanan ijazah pekerja.

Pendekatan kasus digunakan untuk menyelidiki dan menganalisis bagaimana aturan hukum diterapkan dalam praktik hukum. Sedangkan pendekatan

---

<sup>9</sup> Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, Mataram, 2020, h.25

<sup>10</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008, h. 23

<sup>11</sup> Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT Raja, Jakarta, 2003, h. 32.

<sup>12</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, h.300

konsep hukum digunakan untuk membahas masalah yang dikemukakan, dan perlu mengutip dari pendapat para sarjana guna dijadikan sebagai dasar landasan teori dalam mengkaji permasalahan yang ada.

### **1.6.3 Sumber Bahan Hukum**

Berdasarkan dari pendekatan terhadap isu hukum dalam penelitian skripsi ini, jenis bahan-bahan hukum yang diperlukan adalah sebagai berikut:

#### **1) Bahan Hukum Primer**

Bahan hukum primer dalam penelitian ini meliputi :

1. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata);
3. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP);
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
6. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan
7. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
8. Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
9. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia tentang Larangan Penahanan Ijazah dan/atau Dokumen Pribadi Milik Pekerja/Buruh Oleh Pemberi Kerja

10. Peraturan perundang-undangan lainnya yang relevan.

## **2) Bahan Hukum Sekunder**

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa jurnal-artikel hukum yang diakses dari internet, media cetak (surat kabar atau majalah), buku-buku teks yang ditulis oleh para sarjana hukum, skripsi karya mahasiswa yang ada kaitannya dengan isu hukum yang dikemukakan.

## **3) Bahan Non Hukum**

Bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Kamus-kamus baik Kamus Bahasa Indonesia maupun Kamus Hukum yang berkaitan dengan pengertian-pengertian atau istilah yang tidak ditemukan dan dijumpai dalam peraturan perundang-undangan, misalnya adalah kamus, ensiklopedia, dan sebagainya.

### **1.6.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum**

Bahan-bahan hukum yang telah ada dilakukan pengumpulan bahan hukum dengan mengadakan sebuah penelitian kepustakaan (*library research*) dan studi internet, yaitu penelitian informasi tertulis tentang hukum yang ada di berbagai sumber dan publikasi yang diperlukan untuk penelitian hukum normatif. Dan dengan mempelajari buku-buku literatur, peraturan perundang-undangan, jurnal, dan artikel yang relevan berkaitan dengan permasalahan penelitian.

### **1.6.5 Analisa Bahan Hukum**

Bahan hukum yang telah diperoleh dan dikumpulkan melalui penelitian

kepuustakaan kemudian akan dianalisis atau diolah dengan cara menelaah dan mengutip pasal-pasal peraturan perundang-undangan. Kemudian teori-teori atau pakar hukum yang dimuat dalam buku literatur, jurnal ataupun artikel ilmiah hukum yang diunduh melalui internet dikutip dan dijadikan landasan teori untuk menjawab persoalan isu hukum yang ada.

### **1.7 Pertanggung Jawaban Sistematika**

Penulisan proposal penelitian hukum ini secara garis besar terdiri dari IV (empat) bab, dan setiap bab terbagi atas subbab-subbab, yang uraian dan pembahasannya merupakan jawaban atas permasalahan yang telah dikemukakan. Pertanggungjawaban sistematika dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab I yang merupakan bab pendahuluan, berisi uraian tentang latar belakang penelitian yang didalam berisi uraian dengan mengemukakan fakta-fakta yang relevan, serta uraian ringkas mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami penahanan ijazah oleh perusahaan, kemudian perumusan masalah, selanjutnya uraian mengenai tujuan serta manfaat penelitian. Berikutnya adalah uraian mengenai originalitas penelitian dengan menampilkan hasil penelitian ditulis oleh peneliti sebelumnya (terdahulu). Pencatuman originalitas penelitian sebelumnya tujuannya adalah sebagai bahan pembanding dengan pembahasan dalam penulisan ini. Selanjutnya uraian tentang metode penelitian, yang didalamnya berisi uraian mengenai tipe penelitian, pendekatan penelitian, sumber bahan-bahan hukum yang digunakan, metode pengumpulan bahan hukum, serta analisis bahan-bahan hukum. Bab kesatu diakhiri dengan penjelasan dan

penjabaran mengenai pertanggungjawaban sistematis.

Bab II membahas dan menguraikan tentang pengertian perlindungan hukum dan upaya perlindungan hukum terhadap penahanan ijazah karyawan oleh perusahaan menurut Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang didalam subbabnya akan dibahas mengenai konsep dasar perlindungan hukum bagi pekerja dalam berbagai peraturan perundang-undangan mengenai permasalahan penahanan dokumen pribadi khususnya ijazah dalam hubungan kerja. Bab kedua diakhiri dengan mengkaji perlindungan hukum terhadap penahanan ijazah karyawan oleh perusahaan menurut Peraturan Daerah Jawa timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Bab III membahas tentang bentuk pertanggungjawaban perusahaan kepada pekerja dalam penahanan ijazah oleh perusahaan yang tidak sesuai dengan yang diperjanjikan dan melanggar peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan. Salah satunya telah melanggar hak-hak yang dimiliki oleh pekerja dengan menahan dokumen pribadi berupa ijazah dengan secara sengaja maupun tidak sengaja merusak atau menghilangkan dokumen tersebut. Dalam subbabnya akan membahas mengenai penerapan prinsip-prinsip dasar hukum pertanggungjawaban perusahaan terhadap penahanan ijazah pekerjadalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami penahanan ijazah oleh perusahaan.

Bab IV membahas mengenai kesimpulan dari seluruh rangkaian penulisan skripsi, yang di dalamnya berisi simpulan dan saran, Simpulan merupakan uraian

ringkas sebagai akhir pembahasan atas permasalahan yang dikemukakan dalam rumusan masalah, serta saran yang merupakan masukan terkait dengan hasil temuan dalam membahas hasil penelitian.

**BAB II**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN ATAS**

**PENAHANAN IJAZAH OLEH PERUSAHAAN**

**2.1 Pengertian Perlindungan Hukum**

Dalam hukum Indonesia, hubungan diantara pekerja dan perusahaan telah diatur didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mencakup hak dan kewajiban individu. Secara yuridis dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan".<sup>13</sup> Dalam hal ini, setiap karyawan mendapatkan perlindungan hukum agar memiliki kesempatan yang sama dalam bekerja dan kehidupan, tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, atau ras mereka. Perlindungan ini juga mencakup para pekerja yang memiliki disabilitas atau cacat.

Undang-undang yang berlaku dan sanksi yang menegakkannya memberikan perlindungan bagi subjek hukum. Pekerja berhak atas perlindungan, dan pemerintah serta pengusaha berkewajiban untuk menyediakannya. Perlindungan didefinisikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) sebagai tempat perlindungan dan/atau barang atau tindakan yang melindungi. Perlindungan hukum adalah upaya melindungi subjek hukum, yaitu orang atau hal yang berhak dalam hukum, agar bisa menjaga atau mempertahankan hak dan kepentingannya.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,Ps.5

<sup>14</sup> Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perdata*, Penerbit Sumur Bandung, Bandung, 1983, h. 20

Dengan kata lain, perlindungan hukum merupakan bagian dari fungsi hukum itu sendiri, yaitu gagasan bahwa hukum bisa memberikan keadilan, ketertiban, kepastian, manfaat, serta kedamaian.

Sebagai upaya untuk melindungi dari tindakan sewenang-wenang atau pelanggaran hak melalui aturan hukum yang berlaku. Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum merupakan suatu tindakan untuk memberikan dan juga melindungi suatu subjek hukum dengan adanya perangkat hukum.<sup>15</sup> Satjipto Rahardjo memiliki pendapat lain bahwa perlindungan hukum merupakan sebuah ayoman yang diberikan kepada masyarakat guna mendapatkan hak asasi manusia yang dilindungi oleh hukum.<sup>16</sup>

Kemudian Setiono berpendapat pula bahwa perlindungan hukum merupakan suatu upaya untuk melindungi masyarakat dari segala kesewenang-wenangan oleh pihak penguasa yang tidak sesuai dengan peraturan hukum demi menciptakan suatu ketertiban dan juga ketentraman dalam menikmati martabatnya.<sup>17</sup>

Dengan menerapkan prinsip-prinsip hukum dan undang-undang yang relevan, perlindungan hukum berupaya melindungi masyarakat dari para pihak yang secara sewenang-wenang melanggar hak asasi manusia. Pada dasarnya, Perlindungan hukum merupakan bentuk perlindungan yang diberikan sesuai dengan aturan hukum dan peraturan perundang-undangan yang diberikan kepada pemerintah dan juga para aparat penegak hukum negara untuk melindungi hak-

---

<sup>15</sup> Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011, h.10

<sup>16</sup> Sutjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, h.54

<sup>17</sup> Setiono, *Supremasi Hukum*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004, h.3

hak setiap warga negara secara merata.

Sebagaimana diatur dalam pasal 28D Ayat 1 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengenai sebuah prinsip perlindungan hak-hak setiap orang sama dimata hukum yang berbunyi “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”.<sup>18</sup> Hal ini menjadi landasan penting bagi perlindungan hak asasi manusia dan landasan dari berbagai peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan hak-hak warga negara. Peraturan perundang-undangan yang menyediakan hak untuk melaksanakan perlindungan hukum juga diperlukan dalam perlindungan hukum yang berkaitan dengan hak asasi manusia. Philipus M. Hadjon, merumuskan perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia dengan menggunakan dasar Pancasila yang merupakan dasar ideologi dan dasar falsafah Negara Indonesia.<sup>19</sup>

Oleh karena itu, negara juga bertanggung jawab untuk memperkuat dan melindungi warganya terutama tenaga kerja. Ada tiga kategori perlindungan tenaga kerja, yaitu:

- 1) Perlindungan secara ekonomis yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja di luar kehendaknya.
- 2) Perlindungan sosial yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- 3) Perlindungan teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Sekretariat Jendral MPR RI, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Cetakan Ke 10, 2012, h.157

<sup>19</sup> Farrah, *Perlindungan Hukum Terhadap Perusahaan dalam Pemenuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu oleh Pekerja (Studi Lapangan di PT Tiger Trans Internasional, Kota Batam)*, Universitas Internasional Batam, Batam,2019,h.14.

<sup>20</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada,

Pekerja berhak atas perlindungan, dan pemerintah serta pemberi kerja berkewajiban untuk menyediakannya. Dengan demikian, segala usaha yang dilakukan dengan sengaja oleh setiap orang atau lembaga pemerintah, baik yang bersifat publik maupun swasta, untuk memastikan, mengatur, dan mencapai kesejahteraan hidup sesuai dengan hak asasi manusia yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, termasuk dalam rangka perlindungan hukum.

Negara perlu turut serta secara aktif di bidang ekonomi dan kesejahteraan sosial agar dapat memberikan pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi seluruh warga negaranya. Ini berkaitan erat dengan prinsip dasar kesejahteraan dan keadilan, sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan oleh warga negara harus mampu mendukung penghidupan kemanusiaan dan menjaga harkat serta martabat manusia. Pekerja juga berhak menerima upah yang adil tanpa ada perbedaan perlakuan dalam hubungan kerja. Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan kebutuhan konstitusional bagi negara guna mencegah timbulnya suatu sengketa yang disebabkan oleh adanya eksploitasi diantara para pihak.<sup>21</sup>

Pemerintah perlu menyusun kebijakan yang mengatur tindakan para pihak dalam hubungan kerja dan memberi perlindungan hukum kepada para pekerja agar para pengusaha tidak bisa bertindak semena-mena terhadap karyawannya. Pemberi kerja dan pemerintah wajib melindungi serta memenuhi hak-hak dasar

pekerja. Karena itu, dibuatlah aturan-aturan tertentu untuk melindungi setiap pekerja dari hal-hal yang bisa merugikan mereka. Tenaga kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap berbagai aspek di dalam suatu negara, terutama dalam bidang ketenagakerjaan.

Pada hakikatnya, perlindungan hukum bertujuan untuk menutup celah yang tercipta ketika suatu perjanjian melanggar hak seseorang. Hak-hak orang yang merasa dirugikan oleh seseorang atau badan hukum dalam suatu peristiwa hukum dapat dilindungi oleh perlindungan hukum jika terdapat peraturan perundang-undangan yang mengaturnya. Diharapkan manfaat dari tercapainya tujuan hukum berupa kepastian hukum akan tercermin dalam pemberian perlindungan hukum kepada pekerja..

Perlindungan hukum diperlukan dalam permasalahan penahanan ijazah saat ini, sebagai tindakan pencegahan terhadap pelanggaran hak-hak pekerja. Kondisi ini terjadi karena salah satu pihak tidak memenuhi tanggung jawabnya. Agar memiliki kepastian hukum, perlindungan hukum diharapkan bisa mengembalikan hak-hak pihak yang merasa dirugikan, dalam hal ini pekerja atau karyawan yang ijazahnya ditahan oleh perusahaan. Memastikan kesempatan yang adil dan melindungi hak-hak dasar pekerja merupakan tujuan perlindungan pekerja, serta menjamin persamaan kesempatan dalam menciptakan suatu kesejahteraan bagi pekerja dengan tetap mengamati perkembangan kemajuan sebuah perusahaan.

Pelaksanaan hubungan kerja menuntut peran strategis pemerintah baik dalam pembentukan peraturan maupun penetapan kebijakan untuk menutup kekosongan

hukum yang terjadi dimasyarakat khususnya terkait dengan praktik penahanan ijazah asli oleh perusahaan. Pengaturan terkait permasalahan ini digunakan sebagai payung hukum untuk melindungi hak dan kepentingan para pekerja maupun perusahaan. Mencegah perusahaan menggunakan ijazah sebagai alat untuk mengikat karyawan secara tidak sah dan mengembalikan keseimbangan dalam hubungan kerja merupakan tujuan perlindungan hukum terhadap karyawan.

## **2.2 Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan dalam Peraturan Perundang-undangan Terkait Penahanan Ijazah**

Negara Indonesia didasarkan pada Undang-Undang Dasar 1945, yang menyatakan bahwa pemerintahan di bawah sistem ketatanegaraan tidaklah mutlak, menunjukkan bahwa negara Indonesia didirikan atas dasar hukum, bukan atas dasar kekuasaan. Mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan memajukan kesejahteraan umum merupakan beberapa tujuan negara Indonesia, sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945. Oleh karena itu, hukum harus memiliki peran dalam perlindungan terhadap kepentingan manusia, serta dalam penegakan hukum dan unsur-unsurnya harus diperhatikan dengan benar, menurut Ishaq menyatakan jika penegakan hukum memiliki empat unsur yakni:

- a. Kepastian Hukum (*Rechtssicherheit*), termasuk suatu upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang sehingga hukum memberikan jaminan serta mengatur segala tindakan agar tidak sewenang-wenang dan aturan hukum harus ditaati.
- b. Kemanfaatan Hukum (*Zweckmassigkeit*), termasuk asas yang menyertai asas keadilan serta kepastian hukum. Dalam pelaksanaannya

semua orang mengharapkan manfaat adanya penegakan hukum.

- c. Keadilan Hukum (*Gerechtigkeit*), merupakan salah satu tujuan adanya hukum mengacu pada perlakuan yang adil bagi semua individu dan memberikan keseimbangan hak yang setara sesuai kapasitas setiap orang.
- d. Jaminan Hukum (*Doelmatigkeit*).<sup>22</sup>

Perlindungan terhadap hak yang dimiliki oleh pekerja sebagai warga negara

yang memiliki hak asasi manusia yang harus dipenuhi atas pekerjaan dan perlakuan yang adil. Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara umum mengatur mengenai HAM secara mendasar. Pada pasal 27 ayat (1) dijelaskan bahwa “Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada pengecualian”. Hal tersebut juga diperkuat pada pasal 28D ayat (1) yang menyebutkan “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”.

Dan didalam Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.<sup>23</sup> Artinya, negara bertanggung jawab untuk menyediakan pekerjaan atau lapangan kerja bagi seluruh warga negara sehingga mereka dapat memperoleh penghasilan yang layak dan kesejahteraan. Negara juga bertanggung jawab untuk menjamin bahwa setiap orang dapat memilih pekerjaan mereka dan bahwa pemberi kerja bertanggung jawab untuk memenuhi hak pekerja.

Konstitusi juga menegaskan bahwa hak milik tidak boleh dirampas secara semena-mena. Hal ini tercantum dalam Pasal 28H ayat (4) UUD 1945, yang

---

<sup>22</sup> Ishaq, *Dasar-dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h.43

<sup>23</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Ps.27, Ayat (2)

memberikan jaminan bahwa setiap orang berhak memiliki hak milik pribadi dan hak tersebut tidak dapat diambil alih oleh siapa pun secara sewenang-wenang. Maka, tindakan menahan ijazah milik pekerja tanpa adanya persetujuan sah dari pemiliknya dapat dianggap bertentangan dengan jaminan tersebut. Selain menghambat akses terhadap dokumen penting, tindakan ini juga berpotensi mengekang kebebasan individu dalam menentukan arah karirnya. Hal ini juga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menjamin bahwa setiap warga negara diperlakukan secara adil, diakui, dan memiliki kepastian hukum yang sama.

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah melindungi hak-hak dasar pekerja, dan harus dijunjung tinggi serta dilindungi. Untuk memajukan kesejahteraan, perlindungan hukum bagi pekerja yang bertujuan untuk menjamin hak-haknya, kesempatan yang setara, dan perlakuan yang tidak diskriminatif.

### **2.2.1 Perlindungan Hukum dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia**

Dalam perspektif HAM, tindakan penahanan ijazah pekerja yang dilakukan oleh pengusaha sebagai jaminan dalam hubungan kerja tidak sejalan dengan ketentuan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Hak Asasi Manusia yang menyatakan bahwa “Hak adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintahan, dan setiap orang demi keselamatan serta perlindungan harkat dan

martabat manusia” Artinya, setiap orang memiliki hak mutlak yang harus dihormati, termasuk hak pekerja untuk memiliki dan menggunakan dokumen pribadinya dalam hal ini adalah ijazah. Dengan demikian, penahanan ijazah asli pekerja oleh pengusaha yang menghalangi pekerja untuk menggunakan ijazahnya dapat dianggap sebagai pelanggaran hak asasi manusia.

Tindakan pengusaha dengan melakukan penahanan ijazah asli dapat diartikan telah menghalangi hak pekerja untuk mendapat pekerjaan yang lebih layak. Pada ketentuan Pasal 9 ayat (1) UU HAM menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup, dan meningkatkan taraf kehidupannya”. Artinya, setiap orang memiliki hak untuk mengusahakan dan mengembangkan dirinya sendiri untuk mempertahankan dan meningkatkan taraf kehidupannya. Salah satu cara untuk melakukan ini adalah dengan mendapatkan pekerjaan tambahan atau dengan memilih pekerjaan yang dapat memberikannya penghasilan yang lebih layak sesuai dengan kemanusiaan. Dengan demikian, penahanan ijazah asli pekerja yang dilakukan pengusaha sebagai jaminan dalam hubungan kerja dapat menghambat kemajuan karir pekerja dalam meningkatkan kemampuan dan keahliannya dalam dunia pekerjaan.

Perlindungan atas hak milik pribadi dan kebebasan bekerja juga diperkuat dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Dalam Pasal 36 ayat (1) dinyatakan bahwa “Setiap orang memiliki hak untuk memiliki, memperoleh, memindahkan, menyerahkan, hingga mewariskan hak miliknya”. Berdasarkan ketentuan ini, jelas bahwa tidak ada pihak, termasuk perusahaan atau pemberi kerja, yang dibenarkan secara sepihak untuk membatasi

atau menguasai akses seseorang terhadap benda pribadinya, termasuk ijazah. Jika dikaitkan dengan konteks ketenagakerjaan, praktik penahanan ijazah bisa dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap hak pekerja untuk bebas menentukan pekerjaan dan mobilitas profesionalnya. Secara substansial, tindakan tersebut berpotensi melanggar prinsip-prinsip dasar hak asasi manusia karena membatasi kebebasan individu untuk berkembang sesuai dengan kompetensi dan pilihan hidupnya.<sup>24</sup>

Kemudian untuk mengatur dan menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban didalam Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menyatakan bahwa:

- 1) Setiap orang berhak, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
- 2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan.
- 3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- 4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.<sup>25</sup>

Dan kemudian didalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa “ Setiap orang berhak untuk menggunakan semua upaya hukum nasional dan forum internasional atas semua pelanggaran hak asasi manusia yang dijamin oleh hukum Indonesia dan hukum internasional mengenai hak asasi manusia yang telah diterima oleh Negara Republik Indonesia dan ketentuan hukum internasional yang telah diterima

---

<sup>24</sup> Umami, R., dan Moh Soleh. “*Tinjauan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah oleh Perusahaan dalam hubungan Kerja (Studi Kasus PT Sentosa Seal Surabaya)*”, Jurnal Cakrawala Akademika (JCA) Vol. 2 No.1, 2025, h 886-893

<sup>25</sup> Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Ps.38

Negara Republik Indonesia yang menyangkut hak asasi manusia terutama menjadi tanggung jawab pemerintah”.<sup>26</sup>

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM) di Indonesia telah memberikan dasar hukum yang kuat untuk melindungi hak asasi manusia setiap warga negara. Undang-undang ini memberi tugas kepada pemerintah untuk melindungi, menghormati, dan memenuhi hak asasi manusia. Hal ini mencakup pengambilan kebijakan yang mendukung hak asasi manusia, penerapan hukum yang adil, serta membantu korban pelanggaran hak asasi manusia mendapatkan keadilan.

Penjelasan di dalam pasal-pasal Undang-Undang Hak Asasi Manusia sudah menyatakan bahwa perusahaan yang menahan ijazah telah melanggar hak asasi manusia milik pekerjanya. Dalam hal ini, dinas ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa perusahaan tidak boleh menahan ijazah, dan cukup menggunakan fotocopy ijazah yang telah dilegalisir sebagai syarat untuk melamar pekerjaan.

Negara memiliki tanggung jawab utama untuk melindungi, menghormati, dan memenuhi hak asasi manusia. Hal tersebut termasuk dalam membuat kebijakan yang mendukung hak asasi manusia, penegakan hukum yang adil, dan memberikan akses ke keadilan bagi korban pelanggaran hak asasi manusia. Setiap orang berhak untuk mencari keadilan dan mendapatkan perlindungan hukum yang adil, termasuk melalui pengadilan yang bebas dan tidak memihak.

Pelanggaran HAM yang bersifat berat maupun ringan akan dikenakan

---

<sup>26</sup> Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia,Ps.7

sanksi pidana, perdata, dan/atau administratif sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah dilanggar. Dan untuk pelanggaran HAM berat, dapat dibentuk pengadilan HAM yang berwenang untuk mengadili perkara tersebut.

### **2.2.2 Perlindungan Hukum dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Perlindungan terhadap karyawan merupakan bentuk upaya yang dilakukan oleh negara atau pihak yang terkait melalui peraturan, standar, dan kebijakan untuk menjamin hak pekerja demi keadilan, kepastian, dan keuntungan hukum termasuk dalam perlindungan atas keselamatan kerja, upah, kesejahteraan, jaminan sosial, dan hak atas perlakuan yang adil dan manusiawi. Peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan diindonesia tertuang didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki ketentuan yang dijadikan dasar untuk melindungi pekerja terhadap bentuk pelanggaran pada prinsip kesetaraan, kebebasan bekerja dan keadilan dalam hubungan kerja.

Permasalahan ketenagakerjaan adalah topik yang cukup sulit dipahami. Dalam proses pembangunan nasional, peran pekerja sangat penting dan harus terus diperhatikan agar hak mereka terlindungi. Namun, isu terkait perlindungan hak pekerja masih sering menimbulkan masalah. Hal ini bisa terjadi karena ketidaksesuaian dalam aturan hukum, atau karena kurangnya kemampuan pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja, seperti dalam perjanjian kerja.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Ikhwani Fahroji, *Hukum Perburuhan*, Setara Press, Malang, 2016, h.29

Dalam suatu hubungan kerja keterikatan antara pemberi kerja dengan pekerja terjalin melalui sebuah perjanjian kerja. Pasal 1 Angka (15) Undang-Undang 13 Tahun Nomor 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”<sup>28</sup>

Dalam pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa fondasi pembangunan ketenagakerjaan sejalan dengan prinsip-prinsip pembangunan nasional. Secara khusus, pembangunan ketenagakerjaan berpijak pada asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Ini mengindikasikan bahwa setiap kebijakan dan program ketenagakerjaan harus mencerminkan nilai-nilai Pancasila dan menjamin keadilan serta pemerataan bagi seluruh pekerja.<sup>29</sup>

Meskipun tidak secara spesifik mengatur penahanan ijazah, Undang-undang ini memberikan perlindungan umum terhadap hak para pekerja, termasuk hak atas pekerjaan yang adil dan bebas dari pemotongan upah serta pembebanan kerja paksa. Menurut Pasal 1 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, pekerja merupakan setiap individu yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam hal ini makna pekerja merupakan semua individu yang bekerja pada siapa saja, baik perseorangan maupun badan hukum dengan menerima upah dalam bentuk

---

<sup>28</sup> Undang-Undang 13 Tahun Nomor 2003 tentang Ketenagakerjaan,Ps.1,Angka 15

<sup>29</sup> Vanda Salsabila P.E., Asri Wijayanti, dan Danggur Feliks, *Analisis Yuridis Penyerahan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Melakukan Hubungan Kerja*, Lex Veritatis, Vol 3,No 3, 2024,h.106

apapun.<sup>30</sup>

Kemudian ditegaskan dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perusahaan adalah setiap jenis usaha atau badan hukum yang mempekerjakan orang dan memberikan upah atau imbalan lain, baik milik negara maupun milik swasta. Badan usaha ini wajib membayar upah kepada karyawannya sebagai pelaku usaha yang utama.

Terdapat kekosongan hukum dan tidak adanya kerangka peraturan yang dengan tegas membatasi penahanan ijazah karena Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada dasarnya tidak memuat pembatasan khusus terkait penahanan ijazah karyawan oleh perusahaan. Namun, dalam Undang-undang ini telah mengatur hak lain pekerja dalam ketenagakerjaan di Indonesia yang digunakan sebagai panduan dalam penerapan kebijakan dalam pembuatan perjanjian kerja agar hak-hak pekerja tetap dilindungi.

### **2.2.3 Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan atas Penahanan Ijazah oleh Perusahaan Menurut Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan**

Negara Indonesia memiliki banyak provinsi. Setelah dibagi menjadi daerah provinsi, daerah kabupaten/kota kemudian dibagi lagi menjadi daerah kecamatan. Pemerintah daerah diberi otonomi daerah oleh pemerintah pusat untuk mengatur dan mengurus wilayahnya sendiri. Pemerintahan dilaksanakan dalam kerangka negara Republik Indonesia berdasarkan asas desentralisasi, dimana urusan pemerintahan terdiri atas urusan Pemerintahan Pusat dan urusan

---

<sup>30</sup> R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, h.73

Pemerintahan Daerah. Wewenang dan tanggung jawab atas urusan-urusan yang diserahkan sepenuhnya menjadi tanggungjawab daerah itu sendiri. Prinsip yang digunakan dalam otonomi daerah adalah seluas-luasnya artinya Pemerintah Daerah diberikan kewenangan untuk mengatur semua urusan pemerintahan di luar yang menjadi urusan pemerintah yang ditetapkan dalam undang-undang.<sup>31</sup>

Pengertian "desentralisasi" adalah ketika pemerintah pusat menyerahkan tugas pemerintahan kepada wilayah otonom yang memiliki prinsip asas otonomi. Pembagian kewenangan juga merupakan komponen penting dalam hubungan antara pemerintah pusat dan daerah. Secara umum, atribusi, delegasi, dan mandat, serta tugas pembantuan, memberikan otoritas kepada pemerintah.<sup>32</sup> Oleh karena itu, pemerintahan daerah memiliki otonomi dan tugas pembantuan untuk mengelola urusan pemerintahan.

Berkaitan mengenai dengan atribusi, delegasi dan mandat didalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan menjelaskan bahwa:

- a. Atribusi adalah pemberian kewenangan dari badan dan/atau Pejabat Pemerintahan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 atau Undang-Undang.
- b. Delegasi adalah Pelimpahan kewenangan dari badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang lebih tinggi kepada badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang lebih rendah dengan tanggung jawab dan tanggung gugat beralih sepenuhnya kepada penerima delegasi.
- c. Sedangkan mandat adalah pelimpahan kewenangan dari badan dan/atau pejabat pemerintahan yang lebih tinggi kepada badan dan/atau pejabat pemerintahan yang lebih rendah dengan tanggung jawab dan tanggung gugat tetap berada pada pemberi mandat.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Widjaja, *Hukum Pemerintahan Daerah*, Sinar Grafika, Jakarta, 2007, h. 133

<sup>32</sup> Nurmayani, *Hukum Administrasi Daerah*, Fakultas Hukum Unila, Bandar Lampung, 2016, h. 24

<sup>33</sup> Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, Ps. 1

Peraturan daerah provinsi sebagai peraturan yang lebih rendah, tentunya harus mempertimbangkan batas-batas materi muatan. Untuk menyelenggarakan otonomi daerah dan tugas pembantuan daerah membentuk peraturan daerah. Dalam hal ini, peraturan daerah dibentuk oleh DPRD dengan persetujuan bersama kepala daerah. Materi muatan peraturan daerah pada pokoknya memuat materi muatan yaitu: Penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas pembantuan. Penjabaran lebih lanjut ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Dan selain muatan tersebut peraturan daerah dapat memuat materi muatan lokal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>34</sup>

Dalam Pasal 1 Angka (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah menjelaskan pengertian pemerintahan daerah yaitu "Pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945."<sup>35</sup> Sedangkan didalam pasal 1 angka (3) pemerintah daerah memiliki pengertian bahwa "Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom."<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah,Ps.236

<sup>35</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah,ps.1,Angka (2)

<sup>36</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah,Ps.1,Angka (3)

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ditetapkan sebagai urusan kompetisi wajib non pelayanan dasar pemerintah daerah provinsi di bidang tenaga kerja berdasarkan pembagian wewenang yang ditetapkan oleh undang-undang sebagai urusan pemerintahan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Untuk menjalankan urusan pemerintahan daerah, pemerintah daerah bertanggung jawab untuk menetapkan kebijakan daerah. Hal ini termasuk untuk mengatur sistem ketenagakerjaan yang ada di Jawa Timur. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>37</sup>

Pemerintah daerah dalam menetapkan kebijakan daerah wajib berpedoman pada norma, standar, prosedur, dan kriteria yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat, hal tersebut dibuat oleh pemerintah pusat dalam rangka penyelenggaraan urusan pemerintahan dan melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggara urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.<sup>38</sup> Pemerintah daerah memiliki wewenang untuk mengatur dan mengelola urusan pemerintahan tertentu, seperti yang diatur dalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Pemerintah daerah memiliki wewenang untuk menetapkan peraturan yang sesuai dengan kondisi khusus daerahnya. Misalnya, Pasal 42 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan

---

<sup>37</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ps 1, Ayat (2)

<sup>38</sup> Sirajuddin, Anis Ibrahim, Shinta Hadiyantina, Catur Wido Haruni, *Hukum Administrasi Pemerintahan Daerah*, Setara Press, Malang, 2016, h. 91

Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa pengusaha atau perusahaan tidak boleh menahan atau menyimpan dokumen asli pekerja. Bahkan jika Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak secara eksplisit mengatakan bahwa dokumen asli pekerja tidak boleh ditahan atau disimpan, pemerintah daerah berhak untuk melakukannya untuk melindungi tenaga kerja di wilayah Jawa Timur dalam upaya sebagai pemberlakuan asas desentralisasi dan penerapan otonominya.

Peraturan yang tercantum dalam Pasal 42 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dibuat oleh pemerintah daerah sebagai upaya meningkatkan kualitas pekerja dan buruh lokal serta mengatasi pengawasan ketenagakerjaan. Untuk melindungi para tenaga kerja dari masalah ketenagakerjaan di Jawa Timur, pengusaha dan perusahaan dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli pekerja.

Adanya peraturan ini membantu mengisi kekosongan hukum (*rechtsvacuum*) yang tidak diatur oleh undang-undang yang lebih tinggi. Selama tidak bertentangan dengan aturan yang lebih tinggi, peraturan ini dapat diterapkan di wilayah otoritasnya. Karena para pekerja sering merasa dirugikan atau dieksploitasi oleh pengusaha atau pemimpin perusahaan yang menetapkan kebijakan yang tidak adil terhadap karyawan dan buruh, perlindungan hukum perlu dan harus diterapkan dalam lingkungan kerja.

Adanya permasalahan penahanan atau penyimpanan dokumen asli oleh perusahaan terdapat hak pekerja yang dilanggar yaitu hak untuk meningkatkan taraf hidup. Dalam kasus ini, pekerja dapat memilih pekerjaan lain dengan upah

yang lebih baik untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, tetapi karena dokumen asli seperti ijazah asli pekerja ditahan oleh pengusaha, pekerja tidak dapat mencari pekerjaan di perusahaan lain dengan gaji yang lebih baik dan hak memilih pekerjaan yang disukainya.

Apabila pengusaha merasa jika pekerja tidak bertanggungjawab dalam pekerjaannya dan tidak memenuhi perjanjian dalam kontrak kerja, maka didalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 Ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”.<sup>39</sup>

Dalam pasal tersebut, sangat mudah untuk mengatur jenis sanksi yang diterima oleh karyawan atau pekerja apabila melanggar kontrak atau perjanjian kerja. Jadi, pengusaha tidak perlu menyimpan dokumen asli pekerja dalam hal ini. Ini menciptakan keadilan di mata hukum antara kedua belah pihak.

John Rawls menjelaskan konsepsi mengenai keadilan adalah memahami kebutuhan akan prinsip untuk memberikan hak-hak dasar dan kewajiban-kewajiban dasar serta kebutuhan untuk menentukan bagaimana keuntungan dan beban masyarakat didistribusikan, jika demikian kepentingan individu berbenturan dengan institusi-institusi yang mendapat keadilan pula, dikatakan

---

<sup>39</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,Ps.62

adil jika sebuah institusi tersebut tidak ada pembeda yang sewenang-wenang antara orang dalam memberikan hak dan kewajiban, dan ketika aturan menentukan keseimbangan yang pas antara sengketa demi kemaslahatan kehidupan sosial.<sup>40</sup>

Perlindungan hukum yang dilakukan oleh pemerintah Philipus M. Hadjon membedakan menjadi dua yaitu:

- 1) Perlindungan hukum preventif, dimana masyarakat diberikan kesempatan mengajukan keberatan (*ispraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat keputusan yang definitif. Dengan demikian perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindakan Pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan perlindungan hukum tersebut pemerintah diminta berhati-hati dalam mengambil suatu keputusan berdasarkan diskresi;
- 2) Perlindungan hukum yang represif yaitu upaya perlindungan hukum yang dilakukan melalui badan peradilan umum maupun peradilan administrasi negara. Perlindungan hukum represif ditujukan untuk mencegah terjadinya sengketa.<sup>41</sup>

Perlindungan hukum preventif digunakan untuk mencegah terjadinya suatu sengketa, kebijakan preventif harus berlaku secara nasional atau umum untuk membatasi perilaku pihak dalam hubungan kerja. Dalam hal ini, termasuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dengan mengeluarkan produk perundang-undangan. Dalam praktiknya, penahanan ijazah oleh perusahaan dapat dianggap sebagai pelanggaran hak asasi manusia dan bentuk penindasan yang tidak manusiawi.

Perlindungan hukum preventif diciptakan langsung oleh pemerintah agar masyarakat mengetahui dasar hukum hak yang dimiliki, dan merupakan akses

---

<sup>40</sup>John Rawls, *Teori Keadilan* Terj. Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2006, h.6

<sup>41</sup>Philipus Mandiri Hadjon, *Ide Negara Hukum Dalam Sistem Hukum Ketatanegaraan Republik Indonesia, Bahan Kuliah Program Studi Ilmu Hukum Pasca sarjana*, Surabaya, Universitas Airlangga, Surabaya, 1994, h. 2

pengetahuan terkait hak-hak yang dimilikinya dan mencegah terjadinya pelanggaran yang dilakukan pemberi kerja yang diakomodir dalam peraturan perundang-undangan, seperti mencegah terjadi adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha selaku pemberi kerja dalam peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), perlindungan hukum, pengupahan kesejahteraan pekerja, dan hal lain yang berkaitan dengan ketenagakerjaan guna mewujudkan hubungan industrial yang baik. Dengan melalui perlindungan hukum preventif dibidang ketenagakerjaan, diharapkan menciptakan hubungan kerja yang berjalan dengan harmonis sesuai dengan filosofi Hubungan Industrial Pancasila.<sup>42</sup>

Hal ini yang dapat memberikan kesejahteraan dan perlindungan kepada pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan. Dalam hukum ketenagakerjaan, perlindungan hukum preventif bersumber pada sila kemanusiaan yang adil dan beradab berdampingan dengan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Tujuan perlindungan ini diharapkan pekerja tidak hanya mencakup pada saat berlangsungnya hubungan kerja namun juga pada saat hubungan kerja itu berakhir. Hal ini sesuai dengan tahapan Pra-Kontraktual, Kontraktual, dan Post-Kontraktual yang mana perjanjian kerja bersifat seimbang, sesuai dengan syarat sah perjanjian, dan juga jika terjadi suatu sengketa dalam hubungan industrial bisa diupayakan secara mufakat bersarkan sila Pancasila.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> Anggraini, *Perlindungan Hukum Pekerja Atas Penahanan Ijazah Yang Dilakukan Pengusaha*, h.94

<sup>43</sup> Dina Agustin and Dipo Wahjoono, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Permintaan Ijazah Asli Oleh Perusahaan Sebagai Jaminan*, *Bureaucracy Journal* Vol. 3, no. 1

Perlindungan terhadap pekerja dalam penahanan ijazah dapat melalui perlindungan hukum secara internal yang telah disepakati antara pekerja dengan pengusaha saat membuat suatu perjanjian kontrak kerja. Dalam hal ini, mengutamakan kepentingan perjanjian kontrak kerja dan menolak hal-hal yang mengganggu prinsip dalam kebebasan kontrak. Meskipun demikian, masih ada tindakan yang tidak sesuai dengan penahanan ijazah karyawan oleh pengusaha yang memiliki posisi lebih tinggi daripada pekerja. Namun, dalam melaksanakan pembangunan nasional, Undang-Undang Ketenagakerjaan jelas menetapkan bahwa posisi pemberi kerja dan pekerja harus sama tidak boleh ada yang melanggar kebijakan peraturan yang ada dan menyebabkan pihak lain dirugikan.

Perlindungan hukum represif dapat digunakan untuk melindungi pekerja dari pengusaha terus menahan atau menyimpan dokumen asli pekerja dengan menindak secara tegas dengan sanksi yang sudah ditetapkan. Sifat utama dalam penerapan perlindungan hukum represif ini adalah penegakan hukum dengan merealisasikan nilai-nilai keadilan. Isi hukum, termasuk isi perjanjian harus memuat nilai-nilai keadilan, yaitu suatu kepatutan yang berkembang dalam masyarakat.

Dalam konteks penahanan ijazah, pekerja atau karyawan yang merasa dirugikan akibat penahanan ijazah dapat menempuh upaya *Alternative Dispute Resolutions* atau penyelesaian bipartite, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Penyelesaian *Alternative Dispute Resolutions* merupakan sebuah konsep penyelesaian sengketa ataupun konflik diluar pengadilan dengan mengarahkan

---

suatu solusi terhadap sengketa yang memiliki sifat *win-win solution*.<sup>44</sup>

*Alternative Dispute Resolutions* (ADR), memiliki tujuan sebagai pelengkap ruang lingkup prosedur pengadilan, sehingga pihak yang berpekerja memiliki pilihan untuk memilih upaya hukum terhadap penahanan ijazah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Hubungan Industrial, Prosedur penyelesaian hubungan industrial diluar pengadilan dapat ditempuh dalam 4 (empat) tahap:

a. Bipartit

Perundingan bipartit adalah upaya musyawarah untuk mufakat antara pihak pengusaha dan pihak pekerja. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial mekanisme penyelesaian hubungan industrial melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka 30 (tiga puluh) hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, upaya melalui bipartit dianggap gagal.<sup>45</sup>

b. Mediasi

Berdasarkan Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial mengatur bahwa yang dimaksud dengan Mediasi Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.<sup>46</sup>

c. Konsiliasi

Berdasarkan Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial mengatur bahwa yang dimaksud dengan konsiliasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau

---

<sup>44</sup> Humas Brin, “*Penyelesaian Sengketa Melalui Forum Alternatif Penyelesaian Sengketa*,” Badan Riset Dan Inovasi Nasional, October 28, 2022, accessed June 23, 2023, yang diakses dari [https://ipsh.brin.go.id/2022/10/28/penyelesaian-sengketa-melalui-forum-alternatif-penyelesaian-sengketa/#:~:text=Alternative%20Dispute%20Resolution%20\(ADR\)%20merupakan,yang%20bersifat%20win%2Dwin%20solution.](https://ipsh.brin.go.id/2022/10/28/penyelesaian-sengketa-melalui-forum-alternatif-penyelesaian-sengketa/#:~:text=Alternative%20Dispute%20Resolution%20(ADR)%20merupakan,yang%20bersifat%20win%2Dwin%20solution.)

<sup>45</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2020, h.292

<sup>46</sup> Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 2019, h.239

perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh konsiliator.<sup>47</sup>

d. Arbitrase

Arbitrase adalah suatu perjanjian perdata yang dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak untuk menyelesaikan sengketa mereka yang diputuskan oleh pihak ketiga yang bersengketa. Batasan perselisihan yang merupakan lingkup kewenangan arbiter dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga tidak seluas kewenangan Konsiliator dan Mediator. Arbiter dalam menyelesaikan masalah hanya berwenang untuk menangani perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 disyaratkan bahwa penyelesaian melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih yang kemudian dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase.<sup>48</sup>

Dan jika suatu perkara tidak dapat diselesaikan dalam upaya non litigasi dan harus berpekar di pengadilan pekerja yang merasa dirugikan dalam penahanan ijazah tersebut dapat mengajukan gugatannya kepada pengadilan berdasarkan pada pasal yang dilanggar terkait dengan penahanan ijazah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengembalian ijazah milik pekerja setelah hubungan kerja berakhir merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh pengusaha yang memberikan syarat ijazah sebagai jaminan dalam hubungan kerja. Ijazah pekerja akan dikembalikan setelah masa hubungan kerja berakhir dan pada faktanya pengusaha tidak memenuhi kewajibannya maka pekerja sebagai pihak yang dirugikan dengan adanya penahanan ijazah tersebut, dapat mengajukan upaya hukum untuk memperoleh haknya kembali atas kepemilikan ijazah tersebut berdasarkan gugatan wanprestasi pada pengadilan umum sebagaimana Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi bahwa “Penggantian

---

<sup>47</sup> *Ibid*, h. 241

<sup>48</sup> *Ibid*, h. 244

biaya, kerugian dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan lalai, tetap lalai untuk memenuhi perikatan itu, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya dalam waktu yang melampaui waktu yang telah ditentukan”.<sup>49</sup>

Ijazah adalah hak milik karyawan. Jika perusahaan menahan ijazah tanpa hak dan menghalangi karyawan untuk mengambilnya, ini dianggap sebagai memiliki barang sesuatu yang seluruhnya atau sebagian adalah kepunyaan orang lain dan berada dalam kekuasaan perusahaan karena hubungan kerja, bukan untuk mengambil kepemilikan pribadi melainkan sebagai jaminan.

Menahan ijazah karyawan dapat dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum jika dilakukan tanpa dasar hukum yang jelas dan bertujuan untuk memaksa atau menahan karyawan yang dapat dianggap sebagai bentuk pelanggaran hak asasi pekerja. Hal ini dapat dikenakan Pasal 335 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Pidana melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 1/PUUXI/2013 dengan pasal yang menyangkut perbuatan tidak menyenangkan yang berbunyi “Barang siapa secara melawan hukum memaksa orang lain supaya melakukan, tidak melakukan atau membiarkan sesuatu, dengan memakai kekerasan, atau dengan memakai ancaman kekerasan, baik terhadap orang itu sendiri maupun orang lain” (Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 1/PUUXI/2013).<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata,Ps.1243

<sup>50</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 1/PUUXI/2013,Ps.335,Ayat (1)

Penahanan ijazah dapat dianggap sebagai bentuk perlakuan yang tidak menyenangkan atau bahkan pemaksaan yang membuat karyawan tidak bisa bebas bergerak atau mencari pekerjaan lain tanpa mengorbankan ijazahnya. Ini sering kali terjadi ketika perusahaan menahan ijazah sebagai jaminan agar karyawan tidak berhenti sebelum jangka waktu tertentu atau untuk menekan karyawan agar mengikuti kehendak perusahaan.

Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 memberikan perlindungan tegas bagi karyawan yang bekerja di Jawa Timur dengan melarang penahanan ijazah dan telah memberlakukan sanksi hukum yang jelas walaupun belum ada Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi mengatur hal itu. Perlindungan hukum yang diberikan oleh peraturan daerah ini bersifat melarang secara tegas, bukan hanya sekedar mengatur. Peraturan ini memberikan dasar hukum yang sangat jelas untuk larangan penahanan ijazah meskipun ada kesepakatan tertulis antara perusahaan dan pekerja mengenai penahanan ijazah sebagai jaminan, maka kesepakatan tersebut secara hukum batal demi hukum atau tidak memiliki kekuatan hukum.

Didalam pasal 42 Peraturan Daerah ini menjadi inti dari perlindungan hukum terhadap karyawan tersebut. Bunyi pasalnya secara spesifik telah melarang perusahaan untuk menahan atau menyimpan dokumen asli milik pekerja. Kata “dilarang” menunjukkan sifat prohibitif dari norma ini yang memiliki implikasi bahwa ijazah bukan objek jaminan, karena ijazah merupakan dokumen pribadi dan tidak dapat dijadikan jaminan hutang atau komitmen kerja. Perlindungan hukum menjadi kuat karena adanya sanksi pidana, bukan

hanya sanksi administratif. Sanksi pidana dalam pasal 79 Setiap orang yang melanggar ketentuan Pasal 42 dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

Peraturan daerah ini menunjukkan keseriusan pemerintah daerah dalam menegakkan aturan karena risikonya bukan hanya kerugian finansial, tetapi juga sanksi pidana. Dengan adanya sanksi pidana ini, pihak aparat penegak hukum memiliki dasar hukum yang jelas untuk menindaklanjuti laporan dari pekerja yang merasa dirugikan. Dalam hal ini, melengkapi peran Dinas Tenaga Kerja yang seringkali hanya berwenang dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Peraturan Daerah ini memberikan fungsi pengawasan kepada Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan pemerintah kabupaten/kota untuk aktif melakukan pengawasan terhadap perusahaan agar tidak melakukan praktik penahanan ijazah, dan pemerintah daerah bertanggung jawab untuk mensosialisasikan peraturan daerah ini kepada masyarakat, baik kepada pekerja maupun pengusaha agar semua pihak memahami hak dan kewajibannya. Pemerintah kota di Jawa Timur, seperti Surabaya telah mengambil langkah proaktif dengan menawarkan fasilitas penerbitan ulang ijazah bagi pekerja yang ijazahnya ditahan yang semakin memperkuat perlindungan.

Secara eksplisit, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2025 juga telah memperkuat larangan yang terdapat didalam peraturan daerah tersebut. Karyawan yang mengalami penahanan ijazah dapat melaporkan ke Dinas

Ketenagakerjaan serta mengambil langkah hukum secara administratif dan/atau secara pidana dan melibatkan para pejabat pemerintah daerah seperti wali kota, DPRD atau LBH setempat untuk memberikan pendampingan sebagai salah satu perlindungan hukum kepada karyawan untuk melindungi hak dan martabatnya sebagai warga negara.

**BAB III**

**PERTANGGUNGJAWABAN PERUSAHAAN JIKA IJAZAH  
KARYAWAN HILANG ATAU RUSAK AKIBAT SISTEM PENAHANAN  
IJAZAH YANG DILAKUKAN OLEH PERUSAHAAN**

**3.1 Pengertian Tanggung Jawab**

Pengertian tanggung jawab menurut beberapa para ahli, Ridwan halim mendefinisikan bahwa “Tanggung Jawab hukum sebagai sesuatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Dalam hal ini tanggungjawab dapat diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu”.<sup>51</sup>

Kemudian Abdul kadir Muhammad berpendapat “ Tanggung Jawab adalah wajib, menanggung, wajib memikul beban, wajib memenuhi segala akibat yang timbul dari perbuatan , rela mengabdikan, dan rela berkorban untuk kepentingan pihak lain”.<sup>52</sup> Menurut Hans Kelsen dalam teorinya tentang tanggung jawab hukum menyatakan bahwa "seseorang bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab hukum, subjek berarti bahwa dia bertanggung jawab atas suatu sanksi dalam hal perbuatan yang bertentangan".<sup>53</sup>

Suatu konsep terkait dengan konsep kewajiban hukum adalah konsep tanggung jawab hukum (*liability*). Seseorang dikatakan secara hukum

---

<sup>51</sup> Ridwan Halim, *Pengantar Hukum Dan Pengetahuan Ilmu Hukum Indonesia*, Angky Pelita Studyways, Jakarta, 2001, h.12.

<sup>52</sup> Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, h.94

<sup>53</sup> Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum Dan Negara*, PT. Raja Grafindo Persada, Bandung, 2006, h 81.

bertanggung jawab untuk suatu perbuatan tertentu adalah bahwa dia dapat dikenakan suatu sanksi dalam kasus perbuatan berlawanan. Normalnya, dalam kasus sanksi dikenakan terhadap pelaku adalah karena perbuatannya sendiri yang membuat orang tersebut harus bertanggung jawab.<sup>54</sup>

Pertanggungjawaban dalam kamus hukum terdapat dua istilah yakni *liability* (menunjuk pertanggungjawaban hukum yaitu tanggung gugat akibat kesalahan yang dilakukan oleh subjek hukum) dan *responsibility* (menunjuk pada pertanggungjawaban politik). Teori tanggung jawab hukum lebih menekankan pada makna tanggung jawab yang lahir dari ketentuan Peraturan Perundang-Undangan sehingga teori tanggung jawab dimaknai dalam arti *liability*.<sup>55</sup> Sedangkan tanggung jawab adalah keadaan dimana seseorang wajib menanggung segala perbuatannya bila terjadi hal yang tidak diinginkan boleh dituntut, dipersalahkan atau diperkarakan.

Tanggung jawab dalam KUHPerdara berupa tanggung jawab seseorang terhadap perbuatan melanggar hukum. Perbuatan melanggar hukum tidak hanya mencakup perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang pidana tetapi ketentuan hukum lain yang tidak tertulis. Tanggung jawab perbuatan melanggar hukum telah diatur dalam pasal 1365 KUHPerdara yang menjelaskan bahwa” Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut”.<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup> Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara, Rajawali Pers, Jakarta, 2016, h.318-319

<sup>55</sup> Azheri, Corporate Social Responsibility: Dari Voluntary Menjadi Mandatory, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011, h.54

<sup>56</sup> Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Ps.1365

Pada dasarnya dalam KUHPerdata tanggung jawab merupakan hak menuntut ganti rugi yang merupakan sebagai upaya dalam mengembalikan hak-hak yang dilanggar akibat tindakan orang yang dikatakan bersalah dan melanggar hak dan kewajiban dalam hubungan hukum dengan adanya sebuah perjanjian.

### **3.2 Pengertian penahanan ijazah**

Dalam beberapa tahun belakangan ini, telah banyak ditemukan kasus-kasus yang berhubungan dengan ketentuan penahanan ijazah oleh perusahaan. Hal ini diketahui dari banyaknya pekerja yang melaporkan adanya penahanan ijazah kepada Disnaker setempat untuk pembebasan ijazahnya. Perusahaan atau pemberi kerja memegang ijazah atau dokumen pendidikan penting lainnya milik karyawan sebagai jaminan atau ikatan kerja. Praktik ini biasanya digunakan untuk mencegah karyawan meninggalkan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu atau untuk memastikan bahwa karyawan memenuhi perjanjian kerja. Ijazah yang ditahan tergantung pada tingkat pendidikan dan posisi karyawan, ijazah yang ditahan dapat berupa ijazah sekolah menengah atas, diploma, atau bahkan ijazah sarjana.

Penahanan ijazah pada dasarnya belum diatur dalam Undang -Undang Ketenagakerjaan, oleh karena itu, para pemberi kerja cenderung menggunakan standar operasional prosedur (SOP) yang mereka miliki untuk dijadikan dasar hukum penahanan ijazah dalam klausula perjanjian kerja. Jika membahas mengenai isi dan bentuk perjanjian kerja maka asas kebebasan berkontrak menjamin suatu perjanjian yang bersifat mengikat. Hal ini dikarenakan bahwa

setiap individu berhak untuk membuat kontrak yang berisi apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan kepentingan umum.<sup>57</sup>

Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan, tidak ada ketentuan yang menyatakan adanya kewajiban para pekerja untuk menyerahkan ijazah kepada pihak perusahaan. Adapun dalih yang dijadikan alasan untuk penahanan ijazah yaitu sebagai jaminan kontrak kerja antara pihak pekerja dengan perusahaan. Pengusaha berposisi diatas karena memiliki perusahaan atau berkuasa sementara pekerja berposisi dibawah dalam hal ini pekerja membutuhkan pekerjaan, artinya jika ada kesepakatan terkait penahanan ijazah maka kesepakatan tersebut dikatakan kesepakatan yang batal demi hukum karena kesepakatan tersebut terjadi karena dibawah keterpaksaan.

Benda jaminan merupakan sesuatu yang bersifat kebendaan, bernilai ekonomis dan dapat dialihkan. Namun, ijazah tidak memiliki karakteristik tersebut, dimana tidak dapat dibendakan, tidak bernilai ekonomis dan tidak dapat dialihkan. Namun, realita yang ada menunjukkan bahwa adanya fenomena pihak perusahaan meminta para pekerja untuk menyerahkan ijazah mereka sebagai jaminan kerja.

Dampak perusahaan menahan atau menyimpan dokumen asli berupa ijazah milik pekerjanya sebagai jaminan dalam kontrak kerja adalah hilangnya ijazah asli milik pekerja karena penahanan ijazah milik pekerja dan tidak mengembalikannya sesuai jangka waktu perjanjian, hal ini tentu mempunyai

---

<sup>57</sup> Abdul Kakim, *Op. Cit.*, h.102.

akibat hukum bagi badan usaha yang menguasai ijazah tersebut baik secara perdata maupun pidana.

Dengan dilakukannya penahanan ijazah maka sudah sepastinya ada hak yang bertentangan dengan hak asasi manusia. Karena itu untuk memberikan suatu perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia mengenai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, maka diharapkan pemerintah membentuk peraturan terkait dengan penahanan ijazah asli pekerja sehingga peraturan ini dapat digunakan sebagai peraturan perundang-undangan atau bagian dalam kebebasan berkontrak.<sup>58</sup>

Penahanan ijazah tidak dapat dilakukan secara keseluruhan kepada pekerja perusahaan, penahanan ijazah hanya dapat dilakukan apabila perusahaan menginvestasikan suatu keterampilan ke pekerja tersebut dengan biaya pendidikan/pelatihan. Dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 menjelaskan bahwa dalam hal adanya kepentingan mendesak yang dibenarkan secara hukum untuk adanya persyaratan penyerahan ijazah dan/atau sertifikat kompetensi milik pekerja/buruh kepada pemberi kerja, hanya dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Ijazah dan/atau sertifikat kompetensi tersebut diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang dibiayai oleh pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja tertulis.
- b. Pemberi kerja wajib menjamin keamanan ijazah dan/atau sertifikat kompetensi yang disimpan dan memberikan ganti rugi kepada pekerja apabila ijazah dan/atau sertifikat kompetensi tersebut rusak atau hilang.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> Satryo Wibowo, Busro, dan Doramia Lumbanraja, "*Legitimasi Penahanan Ijazah Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*":744.

<sup>59</sup> Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/HK.04.00/V/2025

Surat Edaran Menaker NO. M/5/HK.04.00/V/2025 telah melarang penahanan ijazah dan dokumen asli pribadi karyawan oleh Perusahaan, kecuali ijazah tersebut telah diperoleh melalui pelatihan/pendidikan yang dibiayai oleh perusahaan berdasarkan perjanjian tertulis. Perusahaan yang menahan ijazah atau dokumen asli pekerja tanpa alasan yang jelas dapat dikenai sanksi pidana sesuai dengan potensi tindak pidana yang dilanggar yakni pasal 372 KUHP tentang Penggelapan umum, Pasal 374 KUHP tentang penggelapan dengan pemberatan, Pasal 368 Ayat (1) KUHP tentang pemerasan dan Pasal 406 KUHP jika dokumen hilang atau rusak karena penahanan secara tidak sah.

Perusahaan juga dapat dikenakan sanksi perdata atas dasar perbuatan melanggar hukum sesuai Pasal 1365 KUHPerdata dan memperoleh ganti rugi melalui pengadilan. Surat Edaran ini bersifat administratif, meskipun tidak ada sanksi pidana khusus yang diatur didalam surat edaran terkait penahanan ijazah tetapi praktik ini dianggap melanggar hak asasi manusia. Oleh karena itu surat edaran menteri ketenagakerjaan ini sebagai payung bagi penerapan sanksi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adanya titik keseimbangan (*Equilibrium*) penahan ijazah dapat dilakukan perusahaan, apabila pekerja diberi suatu kepercayaan terhadap uang atau benda yang mudah *liquid*, akan tetapi diluar pengawasan perusahaan. Dalam kesepakatan penahan ijazah, harus tertuang dalam sebuah perjanjian yang sesuai dengan unsur *asas pacta sun servanda*, pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata yang

menjelaskan bahwa ” Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya.”<sup>60</sup>

Pengertian penahanan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan bahwa pe.na.han.ann; proses, cara, perbuatan, menahan; penghambatan. Sedangkan i.ja.zah adalah surat tanda tamat belajar;sijil, yang dimiliki seseorang yang telah dinyatakan lulus dari jenjang pendidikan tertentu.<sup>61</sup> Ijazah merupakan dokumen resmi dan sah yang menyatakan seorang telah lulus serta menyelesaikan pendidikannya. Jadi, penahanan ijazah bisa diartikan sebagai penahanan sebuah dokumen resmi yang berupa surat keterangan telah menyelesaikan pendidikannya.

Ijazah merupakan dokumen pribadi yang melekat pada diri seseorang sebagai bukti formal atas pencapaiannya dalam pendidikan. Oleh karena itu, penahanan ijazah oleh pihak lain dapat dikategorikan sebagai bentuk pelanggaran atas hak kepemilikan pribadi dan bertentangan dengan asas perlindungan tenaga kerja.

### **3.3 Unsur-unsur Pertanggungjawaban Hukum**

Dalam kasus penahanan ijazah, ijazah merupakan benda bergerak yang sah dimiliki oleh pekerja yang bersangkutan. Adanya kemungkinan tindakan perusahaan memenuhi unsur-unsur melawan hukum, jika ijazah disimpan sebagai alat pengikat hubungan kerja tanpa dasar kontraktual atau dasar hukum yang jelas. Hal ini berlaku jika perusahaan menahan ijazah sebagai alat pengikat

---

<sup>60</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata,Ps.1338,Ayat,(1)

<sup>61</sup> Pengertian Penahanan dan Ijazah Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

hubungan kerja tanpa dasar hukum yang jelas. Dan terdapat unsur melawan hukum dan dalam kekuasaannya bukan karena kejahatan.

Penahanan ijazah pekerja yang dilakukan pengusaha sebagai jaminan dalam hubungan kerja tidak memiliki alasan yuridis, ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur penahanan ijazah pekerja. Larangan penahanan ijazah pekerja yang dilakukan pengusaha tertuang dalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang mengatur setiap pengusaha yang melakukan penahanan ijazah di wilayah Provinsi Jawa Timur akan mendapatkan sanksi pidana kurungan paling lama enam bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

Sanksi dan hukuman yang diatur didalam Peraturan Daerah Jawa Timur ini memiliki potensi memberikan efek jera bagi pelaku usaha berskala kecil/individu, tetapi bagi perusahaan besar efeknya terbatas dan tidak memberikan efek jera. Perda dalam praktiknya lebih berfungsi sebagai ancaman normatif daripada sanksi yang benar-benar diterapkan. Hal ini banyak karyawan yang ijazahnya ditahan memilih diam karena takut kehilangan pekerjaannya dan penegakannya lebih bersifat persuasif dengan memberikan teguran atau mediasi sebelum melanjutkan ke tindak pidana. Penahanan ijazah ini sering diselesaikan secara kekeluargaan dan perusahaan sering beralasan ijazah dititipkan atas dasar persetujuan karyawan sehingga sulit untuk membuktikan unsur pelanggaran pidananya.

Akibat kekosongan hukum terkait aturan penahanan ijazah pekerja yang

dilakukan oleh pengusaha, maka seringkali pengusaha melakukan penahanan ijazah asli pekerja sebagai penerimaan dan jaminan hubungan kerja berdasarkan kebiasaan dan atas dasar asas kebebasan berkontrak. Ruang lingkup asas kebebasan berkontrak menurut Remi Sjahdeni berdasarkan hukum perjanjian Indonesia, yakni: Kebebasan untuk mencapai kesepakatan atau tidak; kebebasan untuk memilih pihak yang ingin disepakati bersama; kebebasan untuk menentukan objek kesepakatan; bebas menentukan kausalitas dari kesepakatan yang akan dicapai; bebas untuk memilih ketentuan hukum yang bersifat opsional; dan bebas dalam menyepakati bentuk perjanjian yang dibuat.<sup>62</sup>

Pada dasarnya, kebebasan berkontrak dalam sebuah perjanjian memiliki batasan. Perjanjian harus sesuai dengan undang-undang, kesusilaan, ketertiban umum, kepatutan, dan kebiasaan. Karena kebebasan berkontrak berasal dari hak asasi manusia, kebebasan berkontrak harus dibatasi dengan aturan bahwa tidak boleh bertentangan dengan hak asasi manusia dari pihak yang membuat perjanjian atau salah satu dari mereka yang membuat suatu perjanjian.

Akibat hukum dari perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan adalah batal demi hukum dan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Sehingga, perjanjian kerja yang mewajibkan penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan dalam hubungan kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan berakibat perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.

Dan jika tidak ada perjanjian khusus, tindakan perusahaan menahan ijazah

---

<sup>62</sup> Agus Y.H, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, Pena Grafika, Jakarta, 2014. h. 95.

yang merugikan karyawan bisa dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum (PMH), yang menyebabkan kerugian, serta unsur kesalahan dari pihak perusahaan. Perusahaan tidak hanya menghalangi pekerja untuk maju dalam kariernya, tetapi pekerja juga kehilangan hak dasarnya sebagai manusia. Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), perusahaan tidak dapat menahan ijazah tanpa dasar hukum yang sah. Pendekatan yang lebih informal atau rekonsiliasi dapat diambil terlebih dahulu dalam kasus dimana ijazah pekerja tetap ditahan bahkan setelah pemutusan hubungan kerja.

Namun, apabila memang pihak perusahaan tidak mengembalikan ijazah, maka pekerja dapat menggugat perusahaan tersebut atas dasar perbuatan melawan hukum atau melaporkan ke polisi atas tindak pidana penggelapan yang diatur didalam Pasal 372 KUHP. Dalam konteks hukum pidana nasional, tindakan ini berpotensi melanggar Pasal 372 KUHP yang mengatur tentang tindak pidana penggelapan. Pasal 372 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana tentang Penggelapan menjelaskan bahwa "Barang siapa dengan sengaja dan melawan hukum memiliki barang sesuatu yang seluruhnya atau sebagian adalah kepunyaan orang lain, tetapi yang ada dalam kekuasaannya bukan karena kejahatan, diancam karena penggelapan, dengan pidana penjara paling lama empat tahun atau pidana denda paling banyak sembilan ratus rupiah".<sup>63</sup>

Selain penggelapan, tindakan menahan ijazah juga dapat dikaitkan dengan unsur tindak pidana pemerasan sebagaimana diatur dalam Pasal 368 KUHP. Pemerasan terjadi ketika seseorang dengan maksud memperoleh keuntungan

---

<sup>63</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Pidana tentang Penggelapan,Ps.372

secara melawan hukum memaksa pihak lain baik melalui kekerasan fisik maupun ancaman untuk memberikan sesuatu. Dalam konteks hubungan kerja, tekanan non-fisik seperti ancaman tidak memberikan gaji terakhir, surat pengalaman kerja, atau pengenaan sanksi sepihak dapat dikategorikan sebagai bentuk paksaan psikis. Hukum pidana modern telah mengakui bahwa kekerasan dalam bentuk non-fisik, termasuk tekanan psikologis, dapat mempengaruhi kebebasan kehendak individu dan oleh karenanya termasuk dalam cakupan unsur pemaksaan.<sup>64</sup>

Oleh karena itu, menahan ijazah tidak hanya melanggar hak pekerja atas kepemilikan pribadi mereka, tetapi juga melanggar etika, moral, dan prinsip hubungan kerja yang adil. Pengusaha tidak dapat menggunakan posisinya untuk menekan atau mengekang hak pekerja dengan cara yang melanggar etika dan hukum. Perlindungan terhadap hak milik juga tercantum dalam Pasal 28G ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan dengan hak asasi.”<sup>65</sup>

Penahanan ijazah tanpa persetujuan atau tanpa dasar hukum merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak konstitusional individu. Perlindungan ini semakin diperkuat dalam KUHP Baru yang diatur dalam Pasal 486 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

---

<sup>64</sup>Ingsaputro, M. H., *Hukum Pidana Khusus (Delik-Delik di Luar KUHP)*, YPAD Penerbit, 2025.

<sup>65</sup> Undang-Undang Dasar 1945, Ps. 28G, Ayat (1)

yang mengatur bahwa “ Setiap orang yang secara melawan hukum memiliki suatu barang yang sebagian atau seluruhnya milik orang lain, yang ada dalam kekuasaannya bukan karena tindak pidana, dipidana karena penggelapan, dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun atau pidana denda paling banyak kategori IV, yaitu Rp200.000,000.”<sup>66</sup>

Penahanan ijazah oleh perusahaan bila disertai dengan permintaan tebusan karena dianggap wanprestasi, maka hal ini bisa termasuk dalam perkara pemerasan dan dapat dijerat dengan Pasal 368 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana tentang Pemerasan yang menyatakan bahwa “Barang siapa dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, memaksa seorang dengan kekerasan atau ancaman kekerasan untuk memberikan barang sesuatu, yang seluruhnya atau sebagian adalah kepunyaan orang itu atau orang lain, atau supaya membuat hutang maupun menghapuskan piutang, diancam karena pemerasan, dengan pidana penjara paling lama 9 tahun”.<sup>67</sup>

Dalam Pasal 42 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Pengusaha dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan”.<sup>68</sup> Dan apabila ada pengusaha yang melanggar hal tersebut maka dikenakan sanksi berdasarkan Pasal 79 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang

---

<sup>66</sup>Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana,Ps.486

<sup>67</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Pidana tentang Pemerasan,Ps.368

<sup>68</sup> Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.Ps.42.

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang memuat:

- 1) Setiap orang yang melanggar ketentuan Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 42 dan Pasal 72 ayat (1) dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- 2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga diatur dalam undang-undang, maka sanksi pidana yang dikenakan ialah sanksi pidana menurut undang-undang.<sup>69</sup>

Peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak secara eksplisit melarang penahanan dokumen asli pekerja, sehingga aturan yang diatur didalam Pasal 42 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan hanya mengikat di wilayah Jawa Timur dan tidak berlaku untuk pengusaha atau perusahaan di luar wilayah tersebut.

Selain aspek hukum, persoalan ini juga berkaitan dengan dinamika aspek sosial dan ekonomi. Ketidakseimbangan daya tawar antara pencari kerja terutama dari latar belakang ekonomi menengah ke bawah dengan perusahaan sering menjadi alasan utama mengapa praktik ini terus berlangsung. Pekerja merasa tidak memiliki pilihan selain menyerahkan ijazah demi mendapatkan pekerjaan, walaupun pekerja mengetahui hal tersebut dapat merugikan secara hukum dan moral.

Hal ini mencerminkan lemahnya pemahaman hukum oleh pekerja maupun pengusaha dan kurangnya pengawasan dari pihak yang berwenang. Praktik ini tidak hanya menciderai hak-hak individu pekerja, tetapi juga dapat merusak integritas sistem ketenagakerjaan nasional serta menghambat pembangunan sumber daya manusia yang berbasis pada keadilan dan penghormatan pada hak

---

<sup>69</sup> Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Ps.79, Ayat (1) dan ayat (2)

asasi manusia. Oleh karena itu, penahanan ijazah asli oleh perusahaan harus segera diberlakukan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku secara nasional yang mempunyai kedudukan lebih tinggi dari pada peraturan daerah.

### **3.4 Pertanggungjawaban Perusahaan Jika Ijazah Karyawan Hilang atau Rusak**

Kehilangan atau kerusakan ijazah karyawan bisa menjadi masalah serius, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Ijazah adalah dokumen penting yang menjadi bukti pendidikan dan kualifikasi seseorang, seringkali dibutuhkan untuk melamar pekerjaan baru, melanjutkan studi, atau keperluan administratif lainnya. Di Indonesia, tidak ada undang-undang spesifik yang secara langsung mengatur pertanggungjawaban perusahaan jika ijazah karyawan hilang atau rusak. Namun, prinsip-prinsip hukum perdata, ketenagakerjaan, dan hukum pidana dapat menjadi dasar untuk menentukan tanggung jawab sebuah perusahaan.

Menurut Pasal 1 huruf (b) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan menyatakan bahwa: “Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba”.<sup>70</sup> Beberapa para sarjana memberikan pendapat mengenai definisi perusahaan sebagai berikut:

- 1) Menurut Molengraaff, bahwa perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar, untuk memperoleh penghasilan dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.
- 2) Menurut Polak, bahwa dikatakan perusahaan apabila diperlukan perhitungan laba dan rugi yang dapat diperkirakan dan dicatat dalam

---

<sup>70</sup> Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan, Pasal.1, huruf (b)

pembukuan. Dengan adanya unsur pembukuan, maka rumusan definisi perusahaan lebih dipertegas lagi sebab pembukuan merupakan unsur mutlak yang harus ada pada perusahaan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan. Laba adalah tujuan utama setiap perusahaan.<sup>71</sup>

Perusahaan merupakan kesatuan yuridis dan ekonomis atau kesatuan organisasi yang dijalankan oleh perorangan, perseketuan, atau badan hukum. Perusahaan memiliki badan usaha yang melakukan bisnis di bidang ekonomi (keuangan, industri, dan perdagangan). Kegiatan ini dilakukan secara teratur atau terus menerus (*regelmatig*), terus terang (*wees eerlijk*), dan dengan tujuan mendapatkan keuntungan atau laba (*winst*).

Pertanggungjawaban hukum perdata dapat berupa pertanggungjawaban hukum berdasarkan wanprestasi dan perbuatan melawnggar hukum (*onrechtmatige daad*). Pertanggungjawaban hukum perdata berdasarkan wanprestasi baru dapat ditegakkan dengan adanya perjanjian yang melahirkan hak dan kewajiban. Perjanjian diawali dengan adanya persetujuan para pihak. Berdasarkan Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata definisi persetujuan adalah “ Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.<sup>72</sup>

Sedangkan pertanggungjawaban hukum perdata berdasarkan perbuatan melanggar hukum (*onrechtmatige daad*) didasarkan pada adanya hubungan hukum, hak dan kewajiban. Konsepsi perbuatan melanggar hukum di Indonesia didasarkan pada Pasal 1365 KUHPerdata yang berbunyi “ Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang

---

<sup>71</sup> Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan (Edisi Keenam)*, Kencana, Jakarta, 2005, h.83.

<sup>72</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Ps.1313

yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut.”<sup>73</sup> Sehingga suatu perbuatan dikatakan merupakan suatu perbuatan melawan hukum dan dapat dimintakan pertanggungjawaban untuk membayar ganti rugi. Secara umum, prinsip pertanggungjawaban dalam hukum dibedakan sebagai berikut :

1. Prinsip tanggung jawab berdasarkan kesalahan/kelalaian.  
Tanggung jawab berdasarkan kelalaian (*negligence*) adalah prinsip tanggung jawab yang bersifat subjektif yaitu tanggung jawab yang ditentukan oleh perilaku pelaku usaha.
2. Prinsip tanggung jawab mutlak (*strict product liability*).  
Prinsip tanggung jawab mutlak dalam hukum perlindungan konsumen secara umum untuk menjerat pelaku usaha, khususnya produsen barang, yang memasarkan produknya yang merugikan konsumen. Dalam penerapan tanggung jawab mutlak terletak pada *risk liability*. Dalam *risk liability*, kewajiban mengganti rugi dibebankan kepada pihak yang menimbulkan risiko adanya kerugian itu.
3. Prinsip praduga untuk selalu bertanggung jawab.  
Prinsip ini menyatakan tergugat selalu dianggap bertanggung jawab (*presumption of liability principle*) sampai tergugat dapat membuktikan bahwa ia tidak bersalah.
4. Prinsip praduga untuk tidak selalu bertanggung jawab.  
Prinsip ini kebalikan dari prinsip praduga untuk selalu bertanggung jawab, prinsip ini bertanggung jawab hanya dikenal dalam lingkup transaksi konsumen yang sangat terbatas dan pembatasan demikian biasanya secara *common sense* dapat dibenarkan.
5. Prinsip tanggung jawab dengan pembatasan.  
Prinsip tanggung jawab ini dianggap sangat merugikan konsumen bila ditetapkan secara sepihak oleh pelaku usaha. Dalam Undang-Undang Perlindungan Konsumen seharusnya pelaku usaha tidak boleh secara sepihak menentukan klausul yang merugikan konsumen, termasuk membatasi maksimal tanggung jawab nya.<sup>74</sup>

Pertanggungjawaban pidana disebut sebagai *responsibility*, atau *criminal liability*. Konsep pertanggungjawaban pidana sesungguhnya tidak hanya menyangkut soal hukum semata-mata melainkan juga menyangkut soal nilai-nilai

---

<sup>73</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Ps.1365

<sup>74</sup> Shidarta, *Hukum Perlindungan Konsumen Indonesia*, PT Grosindo, Jakarta, 2006, h.72-79

moral atau kesusilaan umum yang dianut oleh suatu masyarakat atau kelompok-kelompok dalam masyarakat, hal ini dilakukan agar pertanggungjawaban pidana itu dicapai dengan memenuhi keadilan.<sup>75</sup> Pertanggungjawaban pidana adalah suatu bentuk untuk menentukan seorang tersangka atau terdakwa dipertanggungjawabkan atas suatu tindak pidana yang telah terjadi. Dengan kata lain, pertanggungjawaban pidana adalah suatu bentuk yang menentukan seseorang tersebut dibebaskan atau dipidana.

Dalam pertanggungjawaban pidana, dasar untuk menjatuhkan sanksi pidana menentukan siapa yang bertanggung jawab atas tindak pidana yang dilakukan. Apabila suatu hal atau perbuatan yang dilakukan oleh seseorang bertentangan dengan hukum, seseorang akan memiliki sifat pertanggungjawaban pidana, tetapi seseorang dapat kehilangan sifat pertanggungjawaban jika ditemukan unsur dalam dirinya yang menyebabkan seseorang itu tidak dapat bertanggung jawab. Artinya seseorang baru dapat diminta pertanggungjawabannya apabila seseorang tersebut melakukan kesalahan atau melakukan perbuatan yang melanggar peraturan perundang-undangan.

Beberapa hal sebagai dasar yang dapat digunakan untuk menentukan pertanggungjawaban sebuah perusahaan jika ijazah hilang atau rusak karena kelalaian (*Negligence*), misalnya penyimpanan yang tidak aman, penanganan yang ceroboh, atau tidak adanya prosedur yang jelas untuk pengelolaan dokumen penting karyawan, maka perusahaan dapat dimintai pertanggungjawabannya. Beberapa perusahaan mungkin memiliki klausul dalam perjanjian kerja atau

---

<sup>75</sup> Hanafi, Mahrus, *Sistem Pertanggung Jawaban Pidana*, Cetakan pertama, Jakarta, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, h.16

peraturan perusahaan yang mengatur penyerahan dan pengelolaan dokumen karyawan, termasuk ijazah. Jika perusahaan melanggar klausul ini dan menyebabkan hilangnya atau rusaknya ijazah, maka perusahaan dapat dianggap melanggar kontrak dan perusahaan dapat dimintai pertanggungjawaban oleh pihak karyawan yang dirugikannya.

Dalam KUHP Indonesia perbuatan merusak, menghilangkan atau tidak dapat dipakainya dokumen pribadi dikenakan pasal 406 tentang perusakan barang dan jika dokumen tersebut memiliki sifat yang resmi dan berkaitan dengan hak seseorang. Pasal 406 Ayat (1) KUHP menyatakan bahwa “Barang siapa dengan sengaja dan melawan hukum menghancurkan, merusakkan, membikin tak dapat dipakai atau menghilangkan barang sesuatu yang seluruhnya atau sebagian milik orang lain, diancam dengan pidana penjara paling lama dua tahun delapan bulan atau pidana denda paling banyak empat ribu lima ratus rupiah”. Terkait dengan pidana denda dalam pasal 3 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2012 maka denda dikalikan 1000, yang artinya pidana denda paling banyak Rp. 4.500.000,00. Artinya, dokumen pribadi ini seperti, ijazah, KTP atau sertifikat lainnya dikarenakan ijazah secara hukum merupakan benda bergerak berwujud yang memiliki nilai pembuktian. Bila ijazah hilang atau rusak akibat penahanan ijazah yang tidak sah, maka perusahaan dapat dimintai pertanggungjawaban pidana berdasarkan pasal-pasal yang telah dilanggar.

Jika kerusakan pada ijazah tergolong ringan namun, tetap merugikan pemiliknya. Maka, akan dikenakan pasal 407 ayat (1) KUHP yang mengatur tentang tindak pidana perusakan ringan dalam pasal ini menjerat pelaku yang

dengan sengaja dan melawan hukum melakukan perusakan, penghancuran atau menghilangkan barang milik orang lain dengan nilai kerugian tidak lebih dari Rp 2.500.000,00 maka akan dikenakan pasal lain yang mengatur mengenai perusakan berat. Dalam hal ini pelaku dapat dijerat sanksi pidana Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 dan pasal-pasal dalam KUHP sekaligus. Peraturan Daerah tidak menghapus pertanggungjawaban pidana umum hal ini dapat memperkuat posisi korban dalam menuntut ganti rugi dan pemulihan haknya.

Terkait kasus penahanan ijazah pekerja atau yang disebut dengan karyawan saat ini yang menjadi perhatian adalah penahanan ijazah oleh CV Sentosa Seal di Surabaya. Bahwa kasus penahanan ijazah sebelumnya terungkap usai salah seorang mantan karyawan Sentosa Seal bernama Nila, mengadu kepada wakil wali kota Surabaya Armuji dan melaporkan pihak perusahaan tersebut ke kepolisian dengan total ada 51 orang mantan karyawan Sentosa Seal yang melaporkan tentang dugaan penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan CV Sentosa Seal dengan Jan Hwa Diana sebagai pemilik CV Sentosa Seal tersebut. Kasus ini banyak menjadi perbincangan publik karena tidak hanya melibatkan pelanggaran hak pekerja atas dokumen pribadi, tetapi juga mengenai perlindungan hukum yang seharusnya diterima oleh pekerja di Indonesia terkait kasus ijazah pekerja yang tidak dikembalikan oleh perusahaan setelah perjanjian kerja berakhir.

Perusahaan CV Sentosa Seal Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi suku cadang (*spare parts*). Berdasarkan informasi

yang diperoleh dari laporan mantan pekerja serta sumber lain yang relevan, diketahui bahwa perusahaan ini menjalankan praktik menahan ijazah asli milik pekerja sebagai bentuk jaminan agar pekerja tidak mengundurkan diri sebelum masa kontrak kerja berakhir. Diana sebagai pemilik perusahaan telah melakukan berbagai pelanggaran ketenagakerjaan, mulai dari penahanan ijazah asli hingga pemberlakuan denda pada karyawan yang sholat melebihi batas waktu.<sup>76</sup>

Tindakan penahanan ijazah tersebut dilakukan tanpa disertai dengan dasar hukum yang jelas atau perjanjian tertulis yang sah. Penahanan ijazah oleh perusahaan tidak memiliki dasar hukum yang jelas diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-undang Cipta Kerja, tidak terdapat satu pun ketentuan yang membenarkan perusahaan untuk menyimpan atau menguasai dokumen pribadi pekerja tanpa persetujuan yang sah. Praktik ini justru bertentangan dengan prinsip kebebasan dalam hubungan kerja, pekerja seharusnya memiliki kebebasan untuk menentukan kelanjutannya dengan pemberi kerja tanpa ancaman kehilangan dokumen penting yang menjadi hak miliknya.

Dalam kasus ini, unsur-unsur seperti adanya perbuatan melanggar hukum, kesalahan pelaku, timbulnya kerugian, serta hubungan kausal antara perbuatan dan akibatnya telah terpenuhi. Pekerja yang dirugikan, baik dari sisi kesempatan kerja, pendidikan, maupun dari sisi psikis, memiliki hak untuk menuntut pertanggungjawaban dari perusahaan atas kerugian yang ditimbulkan akibat

---

<sup>76</sup> Hanaa Septiana, (2025). Sederet Fakta Baru Penahanan Ijazah Karyawan di Surabaya. Tempo. Diakses 14 April 2025, diakses dari <https://www.tempo.co/hukum/sederet-fakta-baru-penahanan-ijazah-karyawan-di-surabaya-1232835>

penahanan dokumen tersebut.<sup>77</sup>

Oleh karena itu, tindakan CV Sentosa Seal Surabaya merupakan bentuk pelanggaran hukum yang serius dan harus ditindaklanjuti oleh pengawas ketenagakerjaan. Kasus ini menjadi perhatian mengenai pentingnya penguatan pengawasan serta penegakan hukum sektor ketenagakerjaan untuk mewujudkan hubungan industrial yang adil dan berimbang. Adanya Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini memiliki arti penting sebagai bentuk perlindungan hukum ketenagakerjaan di wilayah Jawa Timur. Ketentuan yang secara tegas melarang penahanan dokumen pribadi seperti ijazah mencerminkan upaya nyata pemerintah daerah Jawa Timur dalam menjamin hak-hak dasar bagi pekerja. Dan menindak tegas perusahaan yang melakukan kecurangan dan pelanggaran hukum dalam ketenagakerjaan.

Tindakan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut dapat dikategorikan sebagai perbuatan melanggar hukum berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdara, dan juga sebagai bentuk pelanggaran terhadap hak asasi manusia sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999. Dan dalam kasus ini perusahaan CV Sentosa Seal dengan Jan Hwa Diana sebagai pemilik CV Sentosa Seal tersebut telah dilaporkan dengan tiga dugaan tindak pidana yaitu, penipuan, penggelapan dan penghilangan dokumen. Kemudian dalam hal ini Jan Hwa Diana telah ditetapkan oleh kepolisian sebagai tersangka dalam kasus penggelapan karena telah melakukan tindak pidana dengan melanggar Pasal 372 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana tentang Penggelapan ijazah karyawan CV

---

<sup>77</sup> Umami, R., dan Moh Soleh, *Loc. Cit.*, h 890

Sentosa Seal dan terbukti sudah menyembunyikan 108 ijazah milik mantan pegawainya. Hal ini, yang termasuk dalam pelaku tindak pidana penggelapan merupakan subjek hukum yaitu perorangan maupun badan hukum yang menguasai barang atau benda bergerak maupun tidak bergerak milik orang lain dengan seolah-olah miliknya dengan sengaja dan sadar atas perbuatan yang dilakukannya.

Hal ini terkait kasus ijazah pekerja yang tidak dikembalikan oleh perusahaan setelah perjanjian kerja berakhir. CV Sentosa Seal seharusnya mengembalikan ijazah milik para karyawan karena telah putusya hubungan kerja/berakhirnya perjanjian kerja antara karyawan dengan pihak perusahaan yang disebabkan pihak karyawan telah mengundurkan diri dari perusahaan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 61 ayat (1) menjelaskan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.<sup>78</sup>

Namun, kasus ijazah pekerja yang tidak dikembalikan oleh perusahaan setelah perjanjian kerja berakhir tentunya bertentangan dengan hukum. Pekerja akan mengalami kerugian dari hal tersebut, ijazah pekerja yang tidak dikembalikan oleh perusahaan akan membuat pekerja kesulitan dalam mencari

---

<sup>78</sup> Ivena A.K. Tapan, “Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Lex Privatum*, Vol. VII, No.2,2019, h. 22

pekerjaan yang baru setelah adanya pemutusan hubungan kerja. Pihak perusahaan/pemberi kerja dapat dianggap menghalangi hak pekerja untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang baru serta layak dan ancaman sanksi pidana dalam peraturan juga menjadi alat pengendali agar perusahaan tidak bertindak sewenang-wenang.

Untuk memastikan bahwa pekerja tunduk pada aturan perusahaan, pengusaha menahan dokumen asli pekerja hal ini diberlakukan agar pekerja lebih berhati-hati saat bekerja. penyimpanan dokumen asli seperti ijazah, kartu tanda penduduk, dan surat izin mengemudi dan dokumen pribadi lainnya, seperti ini tidak dapat dibenarkan. Sebaliknya, ijazah merupakan bukti legalitas seseorang telah menyelesaikan pendidikannya. Barang jaminan adalah kebendaan yang dapat dipindah tangankan, dokumen asli seperti yang dinyatakan dalam Pasal 42 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan seperti Ijazah tidak dapat diperjual belikan karena kepemilikan ijazah tidak dapat dirubah.

Ijazah merupakan dokumen pribadi yang tidak dapat dialihkan dan tidak memiliki nilai ekonomis. Ijazah tidak dapat dialihkan dan tidak memiliki nilai jual, dalam hal ini nilai yang terkandung dalam ijazah hanyalah nilai fungsional yang terdapat dalam benda tersebut. Namun, ijazah merupakan suatu dokumen penting yang diperlukan oleh seseorang dalam melanjutkan jenjang pendidikan selanjutnya dan menunjang pencapaian kehidupan seseorang. Pembuatan ijazah hanya sekali dan tidak dilakukan turunan ijazah atau duplikat ijazah. Apabila seseorang kehilangan ijazahnya maka hanya dapat memperoleh surat keterangan

pengganti ijazah dalam hal ini tentu akan mengurangi kepuasan dalam diri seseorang atas hak kepemilikan yang dimiliki.

Perusahaan memiliki kewajiban untuk bertindak dengan hati-hati dan menjaga dokumen penting karyawan dengan baik, terutama jika dokumen tersebut dititipkan kepada perusahaan. Prinsip ikatan baik dalam hubungan industrial menuntut perusahaan untuk menjaga kepentingan karyawan. Meskipun ijazah bukan data pribadi dalam pengertian yang sama dengan KTP atau NPWP, informasi yang terkandung di dalamnya sangat personal. Perusahaan memiliki kewajiban untuk menjaga kerahasiaan dan keamanan data karyawan, termasuk ijazah. Jika kehilangan ijazah disebabkan oleh pelanggaran keamanan data, perusahaan bisa memiliki tanggung jawab.

Jika perusahaan terbukti bertanggung jawab atas kehilangan atau rusaknya ijazah, Perusahaan wajib membantu karyawan dalam proses pengurusan ijazah pengganti dari institusi pendidikan yang bersangkutan. Dan jika kehilangan atau rusaknya ijazah menyebabkan kerugian materiil langsung bagi karyawan, misalnya, kehilangan kesempatan kerja karena tidak bisa melamar tanpa ijazah, atau biaya kursus tambahan yang harus diambil karena ijazah tidak bisa diverifikasi. Perusahaan dapat diminta untuk memberikan ganti rugi atas kerugian tersebut.

Kehilangan ijazah bisa menimbulkan kerugian immateriil berupa tekanan mental, stres, atau ketidaknyamanan bagi karyawan. Maka, perusahaan wajib memberikan pertanggungjawabannya kepada karyawan mengenai segala kerugian yang diderita oleh pihak karyawan akibat praktik penahanan ijazah

yang dilakukan. Meskipun tidak ada payung hukum yang spesifik, prinsip-prinsip hukum yang ada menunjukkan bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab moral dan potensi tanggung jawab hukum jika ijazah karyawan hilang atau rusak saat berada dalam penguasaan perusahaan, terutama jika disebabkan oleh kelalaian perusahaan.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan atas isu hukum atau permasalahan yang dikemukakan dalam rumusan masalah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Upaya perlindungan hukum yang dilakukan oleh pemerintah daerah Provinsi Jawa Timur melalui Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan kepada pekerja yang mengalami kerugian karena penahanan ijazah dapat melalui 2 cara yaitu: perlindungan hukum preventif dan represif, Perlindungan hukum preventif diberikan melalui perlindungan hukum secara internal yang disepakati oleh kedua belah pihak dan bersifat mufakat yang dapat diupayakan dengan membuat perjanjian kerja yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perlindungan hukum represif diberikan kepada pihak yang bersengketa melalui upaya penyelesaian *Alternative Dispute Resolutions* atau pengadilan hubungan industrial dengan penyelesaian bipartite, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase dan dapat juga mengajukan gugatan kepada pengadilan umum berdasarkan pada Pasal 1365 KUHPerdara dan jika terdapat unsur tindak pidana dalam hal ini dapat pula menggugat perusahaan tersebut atas dasar perbuatan melawan hukum atau melaporkan ke polisi atas tuduhan penggelapan yang diatur dalam Pasal 372 KUHP dan atas dasar tindak pidana kejahatan yang lain.

2. Hilangnya dokumen asli ijazah atau STTB asli (Surat Tanda Tamat Belajar) milik karyawan atau rusak karena perusahaan melakukan praktik penahanan ijazah. Dengan demikian, hal tersebut telah memenuhi unsur-unsur perbuatan melanggar hukum yang disebutkan dalam Pasal 1365 KUHPdata, yaitu adanya unsur perbuatan melanggar hukum. Jika ijazah asli seorang karyawan hilang atau rusak karena melanggar Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yang mengancam kepentingan karyawan atau mengakibatkan kerugian bagi karyawan, perusahaan bertanggung jawab untuk menyelesaikan permasalahan tersebut dengan bertanggung jawab secara materiil dan immateriil

#### **4.2 Saran**

1. Bagi Perusahaan.

Perusahaan diharapkan tidak lagi memberlakukan ketentuan mengenai menahan ijazah asli karyawan karena bertentangan dengan hukum dan berpotensi merugikan karyawan. Perusahaan dapat menggunakan mekanisme perjanjian kerja yang sah sesuai dengan Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 dan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

2. Bagi pekerja/karyawan

Pekerja harus memahami bahwa ijazah asli merupakan dokumen pribadi yang penting untuk kemajuan karir dan kelanjutan pendidikan kedepannya. Ijazah merupakan bukti penting bahwa seseorang telah menyelesaikan pendidikannya. Pekerja harus memahami kebijakan dan peraturan perusahaan

sebelum melakukan perjanjian atau menyetujui prosedur kewajiban penahanan ijazah oleh perusahaan karena dasar hukum yang mengaturnya sudah ada.

### 3. Bagi Pemerintah

Dengan adanya kekosongan hukum yang mengatur mengenai penahanan ijazah oleh karyawan seharusnya pemerintah bersama DPR mengubah, memperbaiki, dan menyinkronkan kembali undang-undang ketenagakerjaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, dengan memasukan norma mengenai larangan pengusaha untuk menahan atau menyimpan dokumen asli pekerja yang terdapat dalam pasal 42 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan agar dapat berlaku secara nasional. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa hukum tetap aman dan tidak ada tindakan yang dapat merugikan pekerja dan kebijakan tersebut dapat berlaku secara nasional dan melindungi seluruh pekerja yang ada bukan hanya dalam lingkup wilayah yang memiliki peraturan yang mengatur mengenai hal tersebut.

### 4. Bagi Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker)

Dengan banyaknya kasus mengenai penahanan ijazah di Indonesia kementerian Ketenagakerjaan seharusnya tidak hanya mengeluarkan surat edaran tetapi juga mengusulkan pembentukan Peraturan Pemerintah sebagai peraturan pelaksana dari Undang-undang Ketenagakerjaan yang secara spesifik melarang dan mengatur sanksi bagi perusahaan yang menahan ijazah. Dan lebih aktif dalam memberikan sosialisasi dan edukasi kepada perusahaan maupun karyawan mengenai hak dan kewajibannya.

## DAFTAR BACAAN

### Buku

- Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia* (Citra Aditya Bakti 2000)
- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan* (Citra Aditya Bakti 2020).
- Abdul R Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan* edn 6 (Kencana 2005)
- Agus YH, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial* (Pena Grafika 2014)
- Aries Harinto, *Masalah Hukum Ketenagakerjaan* (Tim Media Nusa Kreatif 2020)
- Azheri, *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan: Dari Sukarela Menjadi Wajib* (PT Raja Grafindo Persada 2011)
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum* (PT Raja 2003)
- Hanafi Mahrus, *Sistem Pertanggungjawaban Pidana* (Rajawali Pers 2015)
- Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara* (PT Raja Grafindo Persada 2006)
- Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan* (Setara Press 2016)
- MH Ingsaputro, *Hukum Pidana Khusus (Delik–Delik di Luar KUHP)* (YPAD Penerbit 2025).
- Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum* (Sinar Grafika 2009)
- Jazim Hamidi, *Optik Hukum Peraturan Daerah Bermasalah* (Penerbit Prestasi Pustaka 2011)
- John Rawls, *Teori Keadilan* (Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo trs, Pustaka Pelajar 2006)
- Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram University Press 2020)
- Nurmayani, *Hukum Administrasi Daerah* (Fakultas Hukum Unila 2016)
- Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum* (Kencana 2008)

Philipus M Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia* (Gadjah Mada University Press 2011)

Philipus Mandiri Hadjon, *Ide Negara Hukum dalam Sistem Hukum Ketatanegaraan Republik Indonesia* (Bahan Kuliah Pascasarjana Universitas Airlangga 1994)

Ridwan Halim, *Pengantar Hukum dan Pengetahuan Ilmu Hukum Indonesia* (Studi Angky Pelita 2001)

Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara* (Rajawali Pers 2016)

Setiono, *Supremasi Hukum* (Universitas Sebelas Maret 2004)

Shidarta, *Hukum Perlindungan Konsumen Indonesia* (PT Grosindo 2006)

Sirajuddin, Anis Ibrahim, Shinta Hadiyantina, dan Catur Wido Haruni, *Hukum Administrasi Pemerintahan Daerah* (Setara Press 2016)

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat* (PT Raja Grafindo Persada 2010)

B Sunggono dan A Harianto, *Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia* (Mandar Maju 2010).

Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (PT Raja Grafindo Persada 2019)

Sutjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (PT Citra Aditya Bakti 2000)

Widjaja, *Hukum Pemerintahan Daerah* (Sinar Grafika 2007)

Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perdata* (Sumur Bandung 1983)

Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (PT Raja Grafindo Persada 2003)

### **Artikel Jurnal**

Dina Agustin and Dipo Wahjoeono, 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Pengaduan Ijazah Asli Oleh Perusahaan Sebagai Jaminan' (2023) 3(1) *Jurnal Birokrasi*

Ivena AK Tapan, 'Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan' (2019) 7(2) *Lex Privatum*

R Umami and Moh Soleh, 'Tinjauan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah oleh Perusahaan dalam Hubungan Kerja (Studi Kasus PT Sentosa Seal Surabaya)' (2025) 2(1) *Jurnal Cakrawala Akademika (JCA)*

Sagita Dwi Anggraini, 'Perlindungan Hukum Pekerja atas Penahanan Ijazah yang Dilakukan Pengusaha' (2022) 2(1) *Jurnal Kajian Konstitusi* 69–92  
<https://doi.org/10.19184/jkk.v1i3.25599>

Satryo Wibowo, Benedictus, Achmad Busro, dan Anggita Doramia Lumbanraja, 'Legitimasi Penahanan Ijazah Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)' (2021) 14(2) *Notarius*

Vanda Salsabila PE, Asri Wijayanti dan Danggur Feliks, 'Analisis Yuridis Penyerahan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Melakukan Hubungan Kerja' (2024) 3(3) *Lex Veritatis*

### **Skripsi/Disertasi/Thesis**

Farrah, 'Perlindungan Hukum Terhadap Perusahaan dalam Pemenuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu oleh Pekerja (Studi Lapangan di PT Tiger Trans Internasional, Kota Batam)' Skripsi, Universitas Internasional Batam, 2019.

### **Berita Online**

CNN Indonesia, 'Pebisnis Jan Hwa Diana Akhirnya Mengaku Tahan Ijazah Karyawan', CNN Indonesia (25 Mei 2025)  
<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20250525215152-12-1233063/pebisnis-jan-hwa-diana-akhirnya-mengaku-tahan-ijazah-karyawan> diakses 14 April 2025.

Hanaa Septiana, 'Sederet Fakta Baru Penahanan Ijazah Karyawan di Surabaya' *Tempo* (2025) <https://www.tempo.co/hukum/sederet-fakta-baru-penahanan-ijazah-karyawan-di-surabaya-1232835> diakses 14 April 2025.

Humas BRIN, 'Penyelesaian Sengketa Melalui Forum Alternatif Penyelesaian Sengketa' Badan Riset dan Inovasi Nasional (28 Oktober 2022)  
[https://ipsh.brin.go.id/2022/10/28/penyelesaian-sengketa-melalui-forum-alternatifpenyelesaiansengketa/#:~:text=Alternative%20Dispute%20Resolution%20\(ADR\)%20merupakan,yang%20bersifat%20win%2Dwin%20solution](https://ipsh.brin.go.id/2022/10/28/penyelesaian-sengketa-melalui-forum-alternatifpenyelesaiansengketa/#:~:text=Alternative%20Dispute%20Resolution%20(ADR)%20merupakan,yang%20bersifat%20win%2Dwin%20solution) diakses 23 Juni 2023.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI Daring) <https://kbbi.kemdikbud.go.id> diakses 25 Mei 2025.

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M-5-HK.04.00-V/2025 tentang Larangan Penahanan Ijazah dan/atau Dokumen Pribadi Milik Pekerja/Buruh oleh Pemberi Kerja (ditetapkan 20 Mei 2025)  
[https://www.llg-bwi.org/file\\_publish/Surat%20Edaran%20Menteri%20Ketenagakerjaan%20nomor%20M-5-HK.04.00-IV-2025.pdf](https://www.llg-bwi.org/file_publish/Surat%20Edaran%20Menteri%20Ketenagakerjaan%20nomor%20M-5-HK.04.00-IV-2025.pdf) diakses 23 Juni 2023.

### **Peraturan perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan