

PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PENAHANAN IJAZAH ASLI PEKERJA OLEH PEMBERI KERJA PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

Putu Cantika Adisti, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: cantikaadisti2302@gmail.com
Kadek Agus Sudiarawan, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: agus_sudiarawan@unud.ac.id

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2024.v12.i04.p11>

ABSTRAK

Melalui tulisan ini, penulis bertujuan menelaah perlindungan hukum mengenai penahanan ijazah asli pekerja/buruh oleh pemberi kerja pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Metode yuridis normative digunakan dalam mengupas persoalan yang diangkat perolehan data dari studi kepustakaan seperti peraturan perundang-undangan. Belum adanya peraturan mengenai sah atau tidaknya pemberi kerja menanggukhan ijazah asli seroang pekerja pada UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang berisikan persyaratan mengenai penahanan ijazah asli pekerja masih diperbolehkan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak mengacu syarat subjektif terkait keabsahan perjanjian sebagaimana termuat pada Pasal 1320 KUHPerdara. Penahanan ijazah asli pekerja termasuk salah satu bentuk pelanggaran HAM karena membatasi pekerja dalam memperoleh pekerjaan lainnya untuk kesejahteraan hidupnya. Kedudukan pekerja/buruh dalam hal perikatan yang terjalin antara pemberi kerja dan pekerja terletak pada posisi yang benar-benar lemah, disertai dengan tidak adanya landasan hukum yang mengatur maka mengindikasikan adanya kecacatan pada unsur konsensualisme. Terkait adanya kekosongan hukum ini perlu dilakukan upaya pembentukan regulasi untuk melindungi para pihak terutama pihak yang kedudukannya lemah. Terkait dengan hal tersebut maka diharapkan dapat membantu para pihak yang terkait dalam perikatan tersebut untuk menentukan tindakan yang sesuai dengan hukum dan etika.

Kata Kunci: *ijazah asli, Perjanjian Kerja, Hubungan Kerja, Pelanggaran HAM*

ABSTRACT

This study aims to examine the legal protection for withholding the worker's original diploma by the employer in a certain time work agreement. The research method used in this study is a normative juridical research method in which the data in this study were obtained through literature studies such as laws and regulations. There is no regulation regarding whether or not the employer is legal withholding the worker's/labourer's original diploma in Law no. 13 of 2003 concerning Manpower. Work agreements containing conditions regarding the withholding of the worker's original diploma are still permitted based on the agreement of both parties in accordance with the subjective conditions related to the validity of the agreement stipulated in Article 1320 of the Civil Code. Withholding a worker's original diploma is a form of human rights violation because it limits workers from getting other jobs that are more appropriate for their welfare. The position of the worker/labourer in terms of the engagement between the employer and the employee lies in a really weak position, accompanied by the absence of a legal basis that regulates it indicates a defect in the element of consensualism. Related to this legal vacuum, it is necessary to make efforts to form regulations to protect the parties, especially those whose position is weak. In this regard, it is hoped that it will assist the parties involved in the engagement to determine actions that are in accordance with law and ethics.

Keywords: original diploma, employment agreement, employment relationship, human rights violations

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Hak Asasi Manusia dimaknai sebagai hak dasar serta melekat sejak lahir dan dimiliki oleh setiap individu sebagai manusia serta bersifat universal tanpa terkecuali, terlepas dari latar belakang, jenis kelamin, agama, ras, atau asal usul. Pada UUD NRI 1945 Bab XA telah diatur terkait HAM. Pasal 28A menyatakan "Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya." Sebagai upaya menjaga keberlangsungan hidup, seseorang perlu bekerja. Pasal 28D ayat (2) menyebutkan bahwa "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." Suatu hubungan kerja sangatlah diperlukan suatu perjanjian baik dalam bentuk lisan maupun tertulis dalam kontrak kerja yang memuat sesuatu yang berhak diperoleh atau hal yang wajib dilakukan antara pihak-pihak bersepakat dengan ketentuan syarat tertentu agar perjanjian memiliki keabsahan. Ketentuan perjanjian dinyatakan absah jika memenuhi 4 syarat agar terjadinya perjanjian yang sah sebagaimana termuat pada Pasal 1320 KUHPerdata yakni terdiri dari:

1. Syarat Subjektif
 - Adanya kata sepakat (kesepakatan) dalam melakukan perikatan
 - Adanya kecakapan dalam membuat perjanjian
2. Syarat Objektif
 - Adanya hal/persoalan tertentu
 - Atas kausa yang halal/tidak terlarang

Perjanjian dapat dinyatakan batal jika syarat subjektif tak dipenuhi tetapi jika syarat objektif tak dipenuhi dapat dinyatakan tidak dianggap ada dari awal. Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan juga mengatur ketentuan serupa.

Dalam hal pekerjaan sering kali ditemukan berbagai masalah terutama dalam hal perjanjian kontrak kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kondisi kerja para pekerja. Pada saat menciptakan suatu perjanjian tentunya harus memperhatikan asas umum terkait hukum perjanjian yakni berasaskan kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, asas *pacta sunt servanda*, asas itikad baik asas kepribadian (personalitas).¹ Asas kebebasan berkontrak tertuang dalam Pasal 1338 KUHPerdata.² Asas ini bermakna bahwasannya pemberian kebebasan seluas-luasnya diperuntukkan bagi seluruh pihak yang melaksanakan perjanjian apa pun dengan batasan perjanjian tersebut sesuai Undang-Undang, ketertiban publik serta kesusilaan. Kemudian dalam perikatan terdapat juga asas konsensualisme yang mempunyai arti bahwa dengan telah dicapainya suatu kesepakatan mengenai hal-hal pokok yang telah diperjanjikan maka pada saat itu telah tercapainya konsensus dan melahirkan perjanjian.³ Selain itu terdapat juga niat mulia dalam untuk mengindahkan perjanjian dan tanpa merugikan para pihak yang berjanji maupun pihak lainnya. Melalui ketentuan-ketentuan yang

¹ Salim, H. *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), 9.

² Pasal 1338 KUHPerdata: "Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik."

³ Hidayah, A. "Ketentuan Penahanan Ijazah Pekerja Sebagai Syarat Tertentu Dalam Perjanjian Kerja." *Solusi 16*, No. 2 (2018): 133.

ada maka perjanjian kontrak kerja dalam isinya harus memenuhi beberapa unsur-unsur diantaranya yakni:⁴

1. Unsur *Work* (Pekerjaan) yakni pekerjaan yang diperjanjikan kepada pekerja/buruh yang menciptakan perjanjian kerja tersebut.
2. Unsur *Service* (Pelayanan) yakni pelayanan yang harus dilaksanakan sebagaimana yang tertera pada perjanjian kerja yang dibuat bersama-sama dengan pemberi kerja. Pada hal ini diartikan bahwa pekerja tunduk terhadap perintah atau kuasa orang yang memberi pekerjaan.
3. Unsur *Time* (Waktu Tertentu) yakni berhubungan dengan durasi yang termuat dalam kontrak kerja atau pada ketentuan hukum positif. Pemberi kerja memberikan rentang waktu kepada pekerja tidak boleh semena-mena apalagi sampai seumur hidup. Apabila pekerjaan tersebut dilaksanakan dalam rentang waktu seumur hidup maka diyakini bahwa pribadi sebagai manusia tersebut akan hilang sehingga timbulah istilah perbudakan, bukan perjanjian kerja.
4. Unsur *Pay* (Upah) yakni imbalan dasar yang diberikan pada pekerja atas jasa/pelayanan sesuai kesepakatan bersama pemberi kerja. Pada prinsipnya pemberian upah hendaknya diserahkan dalam wujud uang. Akan tetapi UU memperbolehkan untuk memberikan upah dalam wujud barang namun masih dalam kategori wajar.

Jenis pekerjaan berlandaskan pada UU dibagi atas 2 (dua) jenis yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja didasarkan pada tempo/waktu dan mengikat pekerja kontrak disebut PKWT, sedangkan jika tidak berdasarkan waktu/tempo tertentu serta sudah mengikat secara tetap disebut PKWTT. UU Ketenagakerjaan memikat atensi pemerintah oleh karena adanya tumpang tindih terkait aturan ketenagakerjaan yang berakibat terjadinya kekosongan hukum.⁵ Tidak jarang ditemui permasalahan bahwa terdapat sebuah perusahaan yang saat ini masih melakukan penahanan ijazah asli para pekerjanya. Dalam perjanjian kerja para pekerja berkedudukan sebagai pihak yang lemah karena dalam memenuhi kebutuhannya ia memerlukan pekerjaan dan tidak dapat bernegosiasi sehingga adanya keterpaksaan untuk melakukan kesepakatan. Di sisi lain dalam konteks PKWT, seringkali terjadi pekerja yang melanggar perjanjian kerja atau tidak memenuhi tugas yang diberikan sehingga perusahaan sebagai pemberi kerja melakukan tindakan tegas seperti penahanan ijazah pekerja. Sebaliknya tidak jarang ditemukan juga bahwa perusahaan menghambat pekerja yang telah selesai bekerja untuk mendapatkan kembali Ijazahnya.

Sebelumnya telah terdapat beberapa penelitian sebagai pembanding yang membahas topik yang sama dengan penelitian ini akan tetapi mengkaji pokok pembahasan yang berbeda. Penelitian tersebut berjudul "Ketentuan Penahanan Ijazah Pekerja Sebagai Syarat Tertentu dalam Perjanjian Kerja" yang ditulis pada tahun 2018 oleh Ardiana Hidayah serta penelitian yang berjudul "Penahanan Ijazah Pekerja oleh Pemberi Kerja Dalam Perspektif Teori Keadilan Bermartabat" yang ditulis pada tahun 2021 oleh Ellora Sukardi, Debora Pasaribu, dan Vanessa Xavieree Kaliye. Adapun kesamaan topik yang terdapat pada penelitian sebelumnya dengan penelitian yang penulis buat saat ini, yakni sama-sama membahas mengenai kebiasaan para pemberi

⁴ Djumandi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo P, 2006), 39.

⁵ Afrianti, W. "Pengaturan Batas Waktu Masa Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Undang-Undang No 11 Tahun 2020." *Malso Law Journal* 5, No. 2 (2021): 60.

kerja yang menahan ijazah pekerja sebagai syarat tertentu. Namun, terdapat perbedaan di dalam pokok pembahasan pada studi ini dari kedua penelitian sebelumnya, yaitu mengenai perlindungan hukum bagi pekerja atas ditahannya ijazah asli yang dilakukan oleh pemberi kerja pada perjanjian kerja waktu tertentu dalam perspektif HAM serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu penulis membuat jurnal ini dengan judul **PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PENAHANAN IJAZAH ASLI PEKERJA OLEH PEMBERI KERJA PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU** yang nantinya diharapkan dapat memberikan kepastian hukum serta perlindungan hukum yang berkeadilan pada para pekerja yang ditahan ijazah aslinya.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah dasar hukum yang mengatur mengenai keberadaan syarat tambahan terkait penahanan ijazah asli pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi pekerja atas ditahannya ijazah asli yang dilakukan oleh pemberi kerja pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)?

1.3. Tujuan Penulisan

Adapun hal yang ingin dituju dari studi ini untuk mengetahui dasar hukum yang mengatur mengenai keberadaan syarat tambahan terkait penahanan ijazah asli pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan untuk mengetahui serta memberikan pemahaman terkait perlindungan hukum bagi pekerja atas ditahannya ijazah asli yang dilakukan oleh pemberi kerja pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

2. Metode penelitian

Yuridis Normatif menjadi metode pilihan penulis yang dieksekusi melalui kajian terhadap peraturan-peraturan terkait dan kajian hukum yang relevan dengan topik penelitian yakni perlindungan hukum atas penahanan ijazah asli pekerja oleh pemberi kerja pada PKWT. Pendekatan yang dipergunakan ialah pendekatan *statute approach* dengan menelaah ketentuan perundang-undangan serta melaksanakan studi pustaka guna mendapatkan landasan teoritis terhadap penahanan ijazah sebagai salah satu syarat menjadi pekerja dan kaitannya dengan hak asasi manusia.⁶ Selain itu dimungkinkan adanya perolehan data lainnya sebagai bahan sekunder untuk menunjang penelitian ini.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Dasar Hukum Yang Mengatur Mengenai Keberadaan Syarat Tambahan Terkait Penahanan Ijazah Asli Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Dalam melakukan hubungan kerja diperlukan pondasi berupa perjanjian untuk menciptakan sebuah perikatan yang tentunya akan memunculkan hal yang berhak

⁶ Sugiarti, Yayuk. "Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur Di Masa Pandemi Covid-19." *Justitia Jurnal Hukum* 4, No. 2 (2020): 253.

diperoleh dan hal yang wajib dilaksanakan antar pihak bersangkutan.⁷ Hal tersebut diharapkan mampu menciptakan keadilan bagi para pihak. Implementasi sebuah perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja disebut sebagai hubungan kerja. Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan menyatakan "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah." Perjanjian atas pekerjaan memuat syarat bagi perusahaan demi kelancaran hubungan kerja khususnya dalam pelaksanaan kewajiban oleh pekerjanya. Pada umumnya pihak pemberi kerja yang menyediakan terkait perjanjian kerja beserta dengan isi klausula didalamnya.⁸ Dalam perjanjian kerja suatu perusahaan terdapat aturan yang ketat dari *entry level* sampai *middle level* dimana urusan untuk menyepakati atau tidaknya tergantung dari calon pekerja. Aturan yang ketat tersebut tidak lain bertujuan agar mencegah adanya pekerja yang lalai dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja, seperti contoh yaitu tindakan pekerja yang resign mendadak serta tidak ada kabar sebelum menuntaskan pekerjaannya.

Tingginya tingkat *employee turnover* pada perusahaan tersebut umumnya dikarenakan faktor perusahaan yang merekrut pekerja muda yang berusia sekitar 20-25 tahun dimana sedang masa produktif dan mencari pengalaman dalam dunia kerja atau faktor tidak kuat dengan tekanan kerja yang serba cepat sehingga menyebabkan karyawan keluar dari pekerjaannya.⁹ Adanya ketakutan perusahaan terkait dijadikannya batu loncatan ataupun percobaan kerja yang berakibat pada turunnya kinerja perusahaan. Mengingat bahwa pekerja adalah bagian penting dalam perusahaan yakni menjadi roda penggerak bagi perusahaan sehingga perihal tersebut menjadi dasar sebuah perusahaan untuk menambahkan syarat tambahan mengenai penahanan ijazah asli pekerja sebagai jaminan perlindungan perusahaan.¹⁰ Ijazah merupakan suatu dokumen pengakuan yang mana kedudukannya sebagai bukti/keterangan tertulis yang menyatakan seseorang tersebut sudah lulus dari pendidikannya serta dengan dimilikinya ijazah seseorang tersebut dipandang sudah fasih atas pengetahuan yang didapat dalam proses pembelajaran.¹¹ Penahanan ijazah asli sebagai jaminan merupakan sebuah kekeliruan dikarenakan tidak memiliki unsur ekonomis dan hanya memiliki kekuatan berupa akta otentik yang tidak dapat dialihkan kepemilikannya sehingga diketahui bahwa pemberi kerja hanya mempergunakan ijazah asli untuk menekan pekerja agar melaksanakan tuntutan perusahaan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Dalam kasus ini ijazah asli

⁷ Sinaga, N. A. "Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan". *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 7, No. 2(2017): 30.

⁸ Aprianti, Duwi. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)". *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)* 3, No. 1 (2021): 77.

⁹ Ekhsan, M, dan Taopik, M. "Peran mediasi employee engagement pada pengaruh talent management terhadap employee retention." *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* 22, No. 3 (2020): 164.

¹⁰ Putra, Ferdiansyah, and Irsyam, Muhammad D.P. "Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja." *Jurnal ilmu hukum* 4, No.2 (2020): 36.

¹¹ Budiarti, PM. "Penyimpanan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003." (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945). Hlm. 7.

bukan sebagai jaminan kebendaan melainkan cenderung berfungsi sebagai jaminan pekerjaan bukan sebagai jaminan piutang.¹²

Seluruh hubungan ketenagakerjaan antara pihak pemberi kerja dengan pihak pekerja diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana halnya beberapa diganti dalam UU No. 11 Tahun 2020 serta diatur dalam beberapa peraturan pelaksanaannya. Eksistensi dasar hukum menajdi hal utama dalam ranah hubungan kerja sebagai perlindungan hukum bagi para pihak. Namun perihal mengenai kewajiban atau larangan perusahaan untuk menahan ijazah pekerja dalam Peraturan Perundang-Undangan terkait Ketenagakerjaan belum diatur secara jelas yang berarti terdapat kekosongan norma hukum. Oleh karena tidak adanya aturan yang mengatur terkait sah atau tidaknya menahan ijazah asli pekerja maka hal tersebut dipandang menjadi suatu kebiasaan dalam dunia kerja.¹³ Kebiasaan tersebut mengakibatkan ketidakmampuan para pihak mengajukan PKWT berdasarkan ketentuan hukum terkait perjanjian tersebut.¹⁴ Dengan kosongnya norma hukum terkait penahanan ijazah tersebut maka syarat penahanan ijazah masih mengacu pada pengaturan Pasal 1320 KUHPerdara yakni tergantung pada kesepakatan pihak bersangkutan. Melalui kesepakatan ini, penahanan ijazah dalam hubungan kerja dapat dikatakan sah dan juga bersifat mengikat sesuai asas kebebasan berkontrak (Pasal 1338 KUHPerdara). Akibat dari norma kosong ini menyebabkan marak halnya pemberi kerja menerapkan tindakan penahanan ijazah asli pekerja sebagai ketentuan untuk diterimanya pekerja. Hal tersebut didasarkan juga atas kebebasan berkontrak serta kebiasaan yang terjadi dalam dunia kerja.¹⁵

Dengan demikian perlu diatur secara jelas mengenai sah atau tidaknya tindakan menahan ijazah asli pekerja oleh perusahaan untuk memberikan suatu perlindungan hukum bagi pihak yang kedudukannya lemah. Pihak yang berwenang (pemerintah) dalam bentuk pengawasan serta penegakan norma sebaiknya melakukan tindakan langsung ke lapangan terkait pelanggaran yang terjadi pada hubungan kerja yang melibatkan para pihak.¹⁶ Hukum merupakan sebagai tonggak untuk mencapai tujuan dan keadilan merupakan salah satu tujuan dari keberadaan hukum itu sendiri sehingga apabila hukum berlaku secara efektif maka tujuan akan mudah dicapai dan sebaliknya akan menjadi penghambat apabila tidak efektif. Guna mewujudkan keadilan tersebut patutnya didorong oleh kekuatan berlakunya peraturan perundang harus dapat diakomodasi dalam peraturan itu.¹⁷

¹² Wibowo, Busro, & Lumbanraja, A. "Legitimasi Penahanan Ijazah Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)". *Notarius* 14, No. 2(2021): 742.

¹³ Azhar, M, and Priyono, E.A. "Pelanggaran Hak Tenaga Kerja Melalui Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan." *Law Development and Justice Review* 2, No. 2 (2019): 366.

¹⁴ Tampongagoy, F. "Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia." *Lex Privatum* 1, No.1 (2013): 149.

¹⁵ Vijayantera, I. W.A. "Penahanan Ijazah Asli Pekerja dalam Hubungan Kerja sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak." *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)* 3, No. 2(2017): 41.

¹⁶ Pohan, Muhammad Regen. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan." *Merdeka Law Journa* 1, No. 2 (2020): 68.

¹⁷ Harahap, Nurhotia. "Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Jurnal Al-Maqasid: Jurnal Ilmu Kesyariahan Dan Keperdataan* 6, No. 1 (2020): 19.

3.2 Perlindungan Hukum bagi Pekerja atas Ditahannya Ijazah Asli yang Dilakukan oleh Pemberi Kerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Berdasarkan landasan idiil dan konstitusional, pembangunan dalam ranah ketenagakerjaan adalah bagian secara menyeluruh untuk pembangunan harkat dan martabat warga negara khususnya para pekerja sebagai bagian dari pembangunan nasional. Hal ini dilakukan untuk menciptakan kemakmuran rakyat, keladilhan, serta pemerataan. Pentingnya peraturan sedemikian rupa yang mengatur mengenai pembangunan ketenagakerjaan untuk menciptakan keadaan yang kondusif dalam ranah kerja melalui pemberian perlindungan serta memenuhi hal yang memang seharusnya diperloeh pekerja. Dalam hal ini, perlindungan hukum diartikan sebagai upaya penegakkan atau pemulihan hak-hak subjek hukum tertentu dalam keperdataan.¹⁸ Perlindungan hukum pada dasarnya dilihat melalui dua aspek yakni asas negara hukum serta HAM. Implementasi dari asas negara hukum yakni dengan keberadaan hukum yang memberikan kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan.¹⁹ UU Ketenagakerjaan merupakan pengaturan mengenai segala aktifitas hubungan kerja serta perlindungan para pekerja/buruh saat, sebelum, ataupun sesudah masa kerjanya. Merujuk pada subjeknya, pekerja diartikan sebagai setiap orang bekerja pada orang lain dengan telah melakukan perikatan serta berhak atas imbalan (upah/barang) yang telah ditentukan sesuai dalam perjanjian.²⁰ Peranan tenaga kerja baik sebagai pelaku maupun menjadi tujuan dari pembangunan nasional sangatlah pentiing untuk terus dibenahi serta ditingkatkan.

Pekerja memiliki hak dalam hal menciptakan kesepakatan kerja secara musyawarah dengan pemberi kerja sebagaimana disebutkan pada Pasal 52 UU Ketenagakerjaan. Seluruh keperluan maupun pembiayaan terkait aktualisasi kesepakatan kerja ini dilakukan serta ditanggung pemberi kerja sekaligus bertanggungjawabnya. Kemudian berdasarkan Pasal 31 UU No. 13 Tahun 2003 mengenai penempatan disebutkan bahwasannya "setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri". Selanjutnya, ketentuan Pasal 32 menyebutkan bahwasannya "Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi".²¹ Sesuai dengan Asas bebas dalam penempatan kerja maka perusahaan tidak diperbolehkan untuk menghalangi atau mempersulit pekerja/buruh untuk pindah pekerjaan, baik dengan alasan memperoleh gaji yang lebih layak ataupun mendapatkan hal yang berkesesuaian dengan keinginan maupun bakat/kemampuannya.

Penahanan ijazah asli sebagai syarat dalam perekrutan kerja dapat juga dikatakan melanggar HAM. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU NO. 39 Tahun 1999 menyebutkan bahwasannya "hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan

¹⁸ Asnawi, M.N. "Perlindungan Hukum Kontrak Dalam Perspektif Hukum Kontrak Kontemporer." *Masalah-Masalah Hukum*1, No. 46 (2018): 60.

¹⁹ Hanifah, Ida. "Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum." *Jurnal Legislasi Indonesia* 17, No. 2 (2020): 203.

²⁰ Jehani, Libertus. *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK* (Tangerang: Visi Media, 2006), 1.

²¹ Jamal, Sri Putri Amalia, Sahrana Sulaiman, and Desi Fitriyani. "Transparansi Upah Melalui E-Wage Outsourcing Workers Dalam Rangka Penguatan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Jurnal Legislatif* 4, No. 1 (2020): 29.

merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia". Sedangkan pada Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dijelaskan bahwa "pelanggaran atas hak asasi manusia adalah setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat negara baik disengaja maupun tidak disengaja atau kelalaian, membatasi, dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh Undang-undang ini, dan tidak mendapatkan, atau dikhawatirkan tidak akan memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku". Dasar yang menjadi pertimbangan bahwa penahanan ijazah asli pekerja sebagai syarat dalam perekrutan pekerja merupakan pelanggaran atas Hak Asasi Manusia antara lain yakni:

1. Pekerja tidak dapat mencari dan memilih pekerjaan lain yang lebih layak dari pekerjaannya saat ini sehingga tidak dapat meningkatkan taraf kehidupannya. Hal ini tidak selaras dengan Pasal 9 ayat (1) UU tentang HAM yang mengatur bahwa "setiap orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup dan meningkatkan taraf kehidupannya".
2. Pekerja yang ingin melanjutkan pendidikannya terhambat karena adanya ketentuan penahanan ijazah asli dari perusahaan tempat bekerja sebelumnya. Hal ini tidak berkesesuaian dengan Pasal 12 UU HAM yang menyebutkan bahwa "Setiap orang berhak atas perlindungan bagi pengembangan pribadinya, untuk memperoleh pendidikan, mencerdaskan dirinya, dan meningkatkan kualitas hidupnya agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa, bertanggung jawab, berakhlak mulia, bahagia, dan sejahtera sesuai dengan hak asasi manusia".
3. Pekerja kehilangan kesempatan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih relevan dengan keinginannya karena adanya ketentuan penahanan ijazah asli dari perusahaan tempat bekerja sebelumnya. Sebagaimana yang dapat kita ketahui bahwa syarat untuk melamar pekerjaan di beberapa perusahaan adalah adanya ijazah asli. Hal tersebut bertentangan dengan Pasal 38 Undang-Undang HAM.

Ditahannya ijazah asli pekerja/buruh secara tidak langsung merenggut hak pekerja. Faktanya, UU Ketenagakerjaan telah mengatur terkait ketakutan pemberi kerja terkait resign mendadak para pekerja yaitu pada Pasal 62 yang mana menyebutkan bahwa "pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja". Namun tidak jarang terjadi tindakan dari pemberi kerja yang menghambat pekerja untuk mendapatkan kembali ijazah aslinya setelah selesai melakukan kewajibannya yang tertera pada perjanjian kerja yang sudah disepakati. Terdapat dua perlindungan hukum yang dapat ditempuh yaitu perlindungan preventif dan represif. Upaya preventif yang dilakukan adalah mengusahakan para pemberi kerja untuk membuat perjanjian kerja berdasarkan ketentuan dalam hukum positif terkait hal diperjanjikan termasuk klausula mengenai pengembalian ijazah setelah masa kontrak yang telah diperjanjikan. Selanjutnya upaya represif yakni pekerja dapat menggugat pemberi kerja dengan dasar perbuatan melawan hukum atau wanprestasi sesuai Pasal 1243 KUHPerdara yang menyebutkan bahwa "apabila salah satu pihak lalai untuk memenuhi perikatan atau sesuatu yang harusnya diberikan hanya dapat diberikan setelah melampaui waktu yang ditentukan maka pemberi kerja diwajibkan untuk melakukan penggantian biaya, kerugian serta

bunga atas tidak terpenuhinya perikatan tersebut". Mengingat peran tenaga kerja sangat penting yakni sebagai roda penggerak perusahaan oleh karena itu sangat penting untuk menerapkan perlindungan hukum bagi pekerja sebagaimana mestinya sesuai peraturan perundang-undangan.²²

4. Kesimpulan

Peranan tenaga kerja dalam pelaksanaan pembangunan nasional menjadi hal yang penting yakni sebagai onjek maupun subjek dalam konteks pembangunan. Pasal 31 UU No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwasannya "setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri". Terdapat perjanjian terkait pekerja dalam memulai suatu hubungan kerja yang memuat unsur, perintah, dan upah selama melaksanakan pekerjaan. Hal ini menjadi pondasi utama atas hubungan pekerjaan yang berisikan syarat kerja, menciptakan keterkaitan hukum sebagai perikatan serta memuat hal yang wajib dilakukan serta hal yang berhak diperoleh antara pihak bersangkutan suatu perjanjian kerja mengandung asas kebebasan berkontrak sebagaimana tertuang pada Pasal 1338 dan 1320 KUHPerdata. Syarat tambahan pada perjanjian kerja mengenai ijazah asli yang dipergunakan sebagai objek jaminan merupakan kekeliruan karena tidak memiliki unsur ekonomis dan hanya memiliki kekuatan berupa akta otentik yang tidak dapat dialihkan kepemilikannya sehingga diketahui bahwa pemberi kerja hanya mempergunakan ijazah asli sebagai persyaratan tambahan untuk menekan pekerja agar melaksanakan tuntutan perusahaan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Belum adanya aturan yang pasti pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang sah/tidaknya pemberi kerja melakukan Tindakan penahanan ijazah asli para calon pekerja/buruh. Tindakan dari pemberi kerja untuk menahan ijazah asli pekerja masih berdasarkan kata sepakat. Sejauh ini jika para pihak seyuju dengan klausula perjanjian kerja yang tertera maka pemberi kerja/perusahaan diperbolehkan untuk menahan ijazah asli pekerja. Hal tersebut termasuk kedalam bentuk pelanggaran HAM dikarenakan adanya tindakan untuk membatasi pekerja mencari pekerjaan lain untuk kesejahteraan hidupnya. Terkait adanya kekosongan hukum ini perlu dilakukan upaya preventif dari pemerintah dengan membentuk regulasi untuk melindungi para pihak terutama pihak yang kedudukannya lemah sehingga diharapkan dapat membantu para pihak yang terkait untuk melakukan tindakan berdasarkan dengan hukum dan etika. Upaya preventif lain yang dapat dilakukan adalah mengusahakan para pemberi kerja untuk membuat perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang terkait apa yang diperjanjikan termasuk klausula mengenai pengembalian ijazah setelah masa kontrak yang telah diperjanjikan. Selanjutnya upaya represif yang dapat dilakukan apabila pemberi kerja menghambat pekerja untuk mendapatkan kembali ijazahnya setelah kontrak waktu berakhir yaitu dengan menuntut pemberi kerja atas tindakan melawan hukum/wanprestasi sesuai Pasal 1243 KUHPerdata.

²² Pakpahan, R.H, and Eka, N.S. "Tanggung Jawab Negara Dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial Responsibility State in The Implementation of Sosial Security." *Jurnal Legali Indonesia* 9, No. 2 (2018): 169.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006).
HS, Salim. *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010).

Jehani, Libertus. *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK* (Tangerang: Visi Media, 2006)

Jurnal

Afrianti, Wulan. "Pengaturan Batas Waktu Masa Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Undang-Undang No 11 Tahun 2020." *Maleo Law Journal* Vol. 5, No. 2 (2021).

Aprianti, Duwi. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)." *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)* Vol. 3, No. 1 (2021).

Asnawi, Muhammad Natsir. "Perlindungan Hukum Kontrak Dalam Perspektif Hukum Kontrak Kontemporer." *Masalah-Masalah Hukum* Vol. 1, No. 46 (2018).

Azhar, Muhamad, and Ery Agus Priyono. "Pelanggaran Hak Tenaga Kerja Melalui Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan." *Law, Development and Justice Review* vol. 2, No. 2 (2019).

Budiarti, PM. "Penyimpanan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003." (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945).

Ekhsan, Muhamad, and Muhamad Taopik. "Peran mediasi employee engagement pada pengaruh talent management terhadap employee retention." *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* Vol. 22, No. 3 (2020).

Hanifah, Ida. "Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum." *Jurnal Legislasi Indonesia* Vol. 17, No. 2 (2020).

Harahap, Nurhotia. "Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Jurnal Al-Maqasid: Jurnal Ilmu Kesyarahan Dan Keperdataan* Vol. 6, No. 1 (2020).

Hidayah, Ardiana. "Ketentuan Penahanan Ijazah Pekerja Sebagai Syarat Tertentu Dalam Perjanjian Kerja." *Solusi* Vol.16, No. 2 (2018).

Jamal, Sri Putri Amalia, Sahrana Sulaiman, and Desi Fitriyani. "Transparansi Upah Melalui E-Wage Outsourcing Workers Dalam Rangka Penguatan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Jurnal Legislatif* Vol. 4, No. 1 (2020).

Pakpahan, Rudy Hendra, and Eka NAM Sihombing. "Tanggung Jawab Negara Dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial Responsibility State in The Implementation of Sosial Security." *Jurnal Legislasi Indonesia* Vol. 9, No. 2 (2018).

Putra, Ferdiansyah, and Muhammad Dicky Putra Irsyam. "Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja." *Jurnal ilmu hukum* Vol. 4, No.2 (2020).

Pohan, Muhammad Regen. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan." *MLJ Merdeka Law Journal* vol. 1, No. 2 (2020)

Sinaga, N. A. "Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan". *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* vol. 7, No. 2(2017).

Sugiarti, Yayuk. "Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur Di Masa Pandemi Covid-19." *Justitia Jurnal Hukum* Vol. 4, No. 2 (2020).

- Tampongangoy, Falentino. "Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia." *Lex Privatum Vol. 1, No.1* (2013).
- Vijyantera, I. Wayan Agus. "Penahanan Ijazah Asli Pekerja dalam Hubungan Kerja sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak." *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH) vol. 3, No. 2*(2017).
- Wibowo, B. S., Busro, A., & Lumbanraja, A. D. "Legitimasi Penahanan Ijazah Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)". *Notarius vol. 14, No. 2*(2021).

Perundang-Undangan

- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).
- Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.