

**PENAHANAN IJAZAH PEKERJA OLEH PEMBERI KERJA DALAM  
PERSPEKTIF TEORI KEADILAN BERMARTABAT**

**Ellora Sukardi, Debora Pasaribu, Vanessa Xavieree Kaliye**

Fakultas Hukum, Universitas Pelita Harapan

[ellora.sukardi@uph.edu](mailto:ellora.sukardi@uph.edu), [debora.pasaribu@uph.edu](mailto:debora.pasaribu@uph.edu), [xaviereevanessa@gmail.com](mailto:xaviereevanessa@gmail.com)

***Abstract***

*A diploma certificate is a document that has a value to a person has after he/she has completed one stage of education. A diploma certificate is useful for job application depending on the qualifications that they acquired. However, there is a custom in society where employers withhold their workers' diplomas for a specified period of service. Withholding diplomas sometimes gives workers disadvantages because of the lack of security guarantee also it creates greater risk and responsibility for employers. This research is conducted with juridical-normative methods. In terms of the Dignified Justice Theory which was coined by Teguh Prasetyo, the theory focuses on the concept of humanizing humans (*nge wongke wong*), therefore detention of diplomas that is carried out unilaterally by the employer without any guarantee of security protection for the workers' diploma is considered as unfair and violates the rights or harms workers. In this case, it is necessary to have detailed clauses set out in the work agreement. In addition, the employer must have a Standard Operating Procedure regarding the holding of diplomas to ensure the security as long as they are kept.*

***Keywords: Detention of Diploma, Employer, Dignified-Justice Theory***

**Abstrak**

Ijazah merupakan dokumen yang bernilai bagi seseorang setelah yang bersangkutan menyelesaikan satu tahapan pendidikan. Ijazah berguna untuk melamar pekerjaan sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki pemegang ijazah tersebut. Namun, terdapat sebuah kebiasaan di masyarakat dimana pemberi kerja menahan ijazah pekerjanya dalam masa kerja yang ditentukan. Penahanan ijazah terkadang merugikan pekerja dikarenakan keamanan ijazah yang kurang terjamin serta menimbulkan risiko dan tanggung jawab yang lebih besar pada pemberi kerja untuk menyimpan dokumen berharga tersebut. Metode yang digunakan adalah yuridis-normatif. Ditinjau dari Teori Keadilan Bermartabat yang dicetuskan oleh Teguh Prasetyo, yang menitikberatkan pada konsep memanusiakan manusia (*nge wongke wong*), penahanan ijazah yang dilakukan secara sepihak oleh pemberi kerja tanpa adanya jaminan atas perlindungan keamanan bagi ijazah pekerja dinilai kurang adil dan melanggar hak atau merugikan pekerja. Dalam hal ini, perlu adanya klausul yang terperinci yang dituangkan di dalam perjanjian kerja. Selain itu, pemberi kerja harus memiliki prosedur pelaksanaan mengenai penahanan ijazah untuk menjamin keamanan ijazah pekerja selama ijazah tersebut disimpan oleh pemberi kerja.

**Kata Kunci: Penahanan Ijazah, Pemberi Kerja, Keadilan Bermartabat**

**A. Pendahuluan**

Ijazah merupakan dokumen atau surat yang memiliki harga yang diberikan pada peserta didik setelah selesai menjalankan studinya dan dinyatakan lulus dari suatu institusi pendidikan. Ijazah adalah dokumen yang menjadi tanda bukti kelulusan bagi seseorang yang memilikinya. Dengan adanya ijazah, maka terbitlah suatu hak bagi pemiliknya. Tidaklah mengherankan, banyak kasus pemalsuan ijazah agar para pelaku mendapatkan hak seperti layaknya seseorang yang telah lulus dari suatu institusi pendidikan.

Ijazah (dalam hal ini pada perguruan tinggi), pada dasarnya adalah dokumen yang diberikan kepada lulusan pendidikan akademik dan pendidikan vokasi sebagai pengakuan terhadap prestasi belajar dan/atau penyelesaian program studi terakreditasi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi (universitas). Ijazah adalah salah satu bukti tertulis bahwa orang yang bersangkutan telah lulus dan selesai dari pendidikan yang ditempuh. Ijazah sendiri adalah dokumen negara yang berlaku, baik di dalam negeri maupun di luar negeri.<sup>1</sup> Penerbitan ijazah yang dilakukan oleh perguruan tinggi harus memperhatikan prinsip kehati-hatian agar ijazah dapat dibuktikan keasliannya dan tidak mudah dipalsukan. Ijazah diberikan nomor ijazah yang dibuat berskala nasional dengan mengikuti sistem Penomoran Ijazah Nasional, di mana nomor tersebut dibuat oleh Pemerintah.<sup>2</sup> Sedangkan menurut Pasal 61 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas), dijelaskan bahwa ijazah diberikan kepada peserta didik sebagai pengakuan terhadap prestasi belajar dan/atau penyelesaian suatu jenjang pendidikan setelah lulus ujian yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan yang terakreditasi.

Ijazah memang hanyalah sebuah “kertas” yang dinilai berharga meski tidak bernilai ekonomi. Ijazah menunjukkan kemampuan intelektual seseorang dan digunakan oleh

---

<sup>1</sup> “Panduan Penerbitan Ijazah, Transkrip Akademik, Surat Keterangan Pendamping Ijazah (SKPI), Sertifikat Kompetensi, dan Sertifikat Profesi,” Direktorat Pendidikan Tinggi Agama Islam (DIKTIS), 25 Agustus 2020, <http://diktis.kemenag.go.id/NEW/file/dokumen/2815885683993861SKPI1.pdf>.

<sup>2</sup> DIKTIS, “Panduan.”

pemiliknya untuk mendapatkan pekerjaan atau melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Ijazah tentunya mempunyai fungsi dan manfaat jika digunakan untuk mencari pekerjaan yang ekuivalen dengan pesan yang termaktub dalam ijazah tersebut. Maka dari penjabaran tersebut, harus disadari bahwa kedudukan ijazah bukanlah sebagai jaminan, melainkan sebagai bukti keahlian seseorang.<sup>3</sup>

Melihat bahwa ijazah merupakan bukti dari keahlian seseorang dan bukanlah untuk jaminan, maka perlu diketahui bahwa ijazah adalah dokumen berharga bagi pemiliknya dan melekat erat dengan pemiliknya. Sudah sepantasnya ijazah yang merupakan dokumen negara disimpan baik-baik oleh pemiliknya dan dapat sebebas-bebasnya digunakan untuk kepentingan pemiliknya agar pemiliknya dapat menikmati hak yang timbul dari ijazah tersebut. Melihat begitu pentingnya ijazah bagi pemiliknya, tidaklah heran banyak oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab melakukan pemalsuan ijazah. Kasus pemalsuan ijazah ini sendiri juga sudah diatur sanksinya di dalam UU Sisdiknas.

Namun kasus yang sering terjadi pada saat ini khususnya di bidang ketenagakerjaan adalah banyaknya pemberi kerja/perusahaan mensyaratkan pekerjaanya untuk menyerahkan ijazahnya kepada pemberi kerja dalam waktu tertentu yang telah disepakati dan disyaratkan. Penahanan ijazah merupakan kasus nyata yang terjadi di dalam masyarakat seperti yang terdapat dalam Putusan Pengadilan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte. Ada berbagai macam tujuan dari pemberi kerja dalam melakukan penahanan ijazah ini. Dikutip dari *hukumonline.com*, praktik menahan ijazah asli pekerja memang masih terjadi saat ini. Menurut Rian Suryaputra, seorang Manajer HRD & GA dalam sebuah perusahaan *multilevel marketing*, ada beberapa alasan mengapa pemberi kerja/perusahaan menahan ijazah pekerjaanya pada saat tanda tangan perjanjian kerja. Menurutnya, perjanjian kerja saja tidak cukup untuk menjamin

---

<sup>3</sup> Mustafa Lutfi dan Abdul Halim Fathani, *Hitam Putih Pendidikan (Menyingkap Realitas, Merajut Solusi)* (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2013), hal. 25.

kinerja pekerja. Pasalnya, banyak pekerja yang tidak disiplin. Perilaku pekerja yang banyak melanggar perjanjian kerjalah yang membuat pemberi kerja akhirnya menahan ijazah asli.<sup>4</sup>

Namun ada juga pandangan lain yang mengatakan bahwa pemberi kerja tidak perlu menahan ijazah pekerjanya. Menurut Usman Saleh, seorang Manajer HRD & GA perusahaan migas PT. Benuo Taka Wailawi menjelaskan bahwa perjanjian kerja sudah cukup menjadi landasan hukum hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja/perusahaan. Menurut Usman, proses seleksi dan rekrutmen sangat menentukan untuk mendapatkan pekerja yang berintegritas dan memiliki etos kerja yang baik. Dengan proses seleksi dan rekrutmen yang baik, Usman percaya bahwa pekerja yang diterima akan sesuai dengan ekspektasi pemberi kerja/perusahaan sehingga tidak perlu melakukan penahanan ijazah asli sebagai jaminan dalam mengontrol kerja pekerja.<sup>5</sup>

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), tidak ada Pasal yang mengatur mengenai penahanan ijazah sebagai jaminan dalam hubungan kerja. Namun, dalam pasal 42 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan diatur bahwa: “Pengusaha dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan.” Yang dimaksud sebagai dokumen asli dalam hal ini mencakup Kartu Tanda Penduduk (KTP), Surat Izin Mengemudi (SIM), akte kelahiran, kartu keluarga, paspor, ijazah serta sertifikat lainnya.

Menurut Dosen Hukum Perburuhan Universitas Trisakti, Yogo Pamungkas, penahanan ijazah harus dilihat dari kasus demi kasus. Yogo mengatakan bahwa dirinya tidak dapat menilai apakah praktik menahan ijazah asli dapat dibenarkan atau disalahkan sebelum melihat kasusnya lebih lanjut. Masalah penahanan ijazah ini berkaitan erat dengan perjanjian kerja yang disepakati oleh pemberi kerja dan juga pekerja. Selama diatur dalam perjanjian kerja

---

<sup>4</sup> Kartini Laras Makmur, “Ijazah ditahan Saat Masuk Kerja? Ini Penjelasan Hukumnya,” *Hukumonline*, diakses pada 30 Oktober 2017, <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt59f730ad13c2c/ijazah-ditahan-saat-masuk-kerja-ini-penjelasan-hukumnya>.

<sup>5</sup> Makmur, “Ijazah.”

secara jelas dan telah disepakati, maka penahanan ijazah tersebut menjadi sah-sah saja. Namun menurut Yogo, tanpa harus melakukan penahanan ijazah sebagai jaminan, pemberi kerja dapat saja memberikan sanksi bagi pekerja yang kinerjanya tidak baik.<sup>6</sup>

Melihat penjelasan tersebut, sebenarnya tidaklah menjadi masalah apabila pemberi kerja mensyaratkan kepada pekerja untuk memberikan ijazahnya sebagai jaminan ditinjau dari UU Ketenagakerjaan, asalkan persyaratan tersebut dicantumkan di dalam perjanjian kerja. Namun seperti yang sudah dijelaskan oleh Yogo bahwa apa yang menjadi dasar dan tujuan dari penahanan ijazah sebagai jaminan haruslah diteliti. Apakah penahanan ijazah tersebut dilakukan oleh pemberi kerja agar para pekerja tidak mudah mengundurkan diri atau terdapat alasan lainnya, seperti ikatan dinas, di mana program ikatan dinas tersebut dituangkan juga di dalam perjanjian ikatan dinas.

Perjanjian ikatan dinas adalah murni merupakan kesepakatan perdata dengan konsekuensi yang juga bersifat keperdataan. Isi yang diperjanjikan dalam perjanjian ikatan dinas pada umumnya menjelaskan mengenai ganti rugi atau pembayaran kompensasi (sejumlah nilai tertentu) apabila pekerja wanprestasi.<sup>7</sup> Terkait dengan ikatan dinas, UU Ketenagakerjaan juga mensyaratkan bahwa bagi pekerja yang menjalani ikatan dinas tidak boleh mengundurkan diri kecuali telah memenuhi seluruh ketentuan yang ada di dalam perjanjian ikatan dinas. Dalam perjanjian ikatan dinas, biasanya mengatur mengenai sanksi dan penahanan ijazah sebagai jaminan agar pekerja tidak mengundurkan diri saat belum memenuhi kewajiban-kewajiban yang terdapat di dalam perjanjian ikatan dinas. Dari situlah apabila pekerja mengundurkan diri sebelum kewajibannya terlaksana dan pekerja tersebut tidak dapat membayar ganti rugi, maka ijazah yang dijadikan jaminan tersebut tidaklah dikembalikan oleh pemberi kerja.

Mengenai penahanan ijazah sebagai jaminan, baik untuk ikatan dinas atau tidak, tentunya membuat para pemiliknya risau. Pasalnya, dengan adanya penahanan ijazah ini

---

<sup>6</sup> Makmur, "Ijazah."

<sup>7</sup> Umar Kasim, "Ikatan Dinas," *Hukumonline*, diakses pada 21 Juli 2010, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl1362/ikatan-dinas>.

membuat kedudukan pekerja menjadi lemah dan dirugikan karena sering sekali terjadi situasi, di mana ijazah pekerja tetap ditahan dan tidak dikembalikan sampai pekerja telah membayar ganti rugi. Pekerja tentunya kehilangan kesempatannya dalam memperoleh pekerjaan yang lebih baik karena pekerja tidak dapat menunjukkan ijazahnya serta pekerja harus membayar ganti rugi sebagai uang tebusan untuk mendapatkan ijazahnya kembali apabila pekerja tersebut mengundurkan diri sebelum masa perjanjian kerja berakhir. Selain itu, penahanan ijazah oleh pemberi kerja juga mengandung beberapa risiko seperti apabila terjadi bencana alam dan kebakaran yang menyebabkan musnahnya ijazah tersebut, pekerja tentunya akan sangat dirugikan karena pekerja tidak akan mendapatkan ijazah aslinya kembali melainkan hanya mendapatkan surat keterangan pengganti ijazah oleh institusi tempat pekerja menjalani studi yang ditandatangani oleh pimpinan institusi.<sup>8</sup>

Dengan adanya praktik penahanan ijazah juga dapat meningkatkan risiko kesewenang-wenangan atau eksploitasi pemberi kerja terhadap pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Tentunya tindakan tersebut merupakan tindakan yang tidak lazim dilakukan dan sangat bertentangan dengan sila kedua dan kelima dari Pancasila. Ijazah bukanlah suatu uang yang dapat dicari dan digantikan dalam sekejap, melainkan suatu surat berharga yang diperoleh dari kerja keras baik dari segi intelektual dan finansial seseorang dan tentu sangat sulit untuk mengantikannya.

Berdasarkan pemaparan tersebut, terdapat permasalahan yang menjadi fokus pembahasan dalam artikel ini, yaitu perwujudan perlindungan hukum bagi pekerja yang diharuskan untuk memberikan ijazahnya kepada pemberi kerja sebagai jaminan yang ditinjau dari perspektif teori keadilan bermartabat. Perbuatan tersebut kemudian menimbulkan tanggung jawab baru yang cukup memberatkan pemberi kerja atas adanya perbuatan penahanan ijazah pekerja yang dijadikan jaminan tersebut apabila rusak atau musnah ditinjau

---

<sup>8</sup> “Produk Hukum tentang Pengganti/Ralat Ijazah yang Hilang/Rusak/Terdapat Kesalahan,” Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi, diakses pada 28 Agustus 2020, <https://lldikti12.ristekdikti.go.id/2013/02/21/produk-hukum-tentang-penggantiralat-ijazahsttb-yang-hilangrusakterdapat-kesalahan.html>.

dari perspektif teori keadilan bermartabat. Karenanya, penelitian yang dituangkan dalam artikel ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja yang ijazahnya disimpan oleh pemberi kerja bila terjadi sesuatu pada ijazah mereka, dan untuk mengetahui serta menganalisis tanggung jawab pemberi kerja atas ijazah pekerja dijadikan jaminan. Artikel ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Data yang dikumpulkan adalah data sekunder dengan analisis kualitatif.

## **B. Pembahasan**

### **B.1. Teori Keadilan Bermartabat**

Teori Keadilan Bermartabat (*the dignified justice theory*) yang dikemukakan oleh Teguh Prasetyo, merupakan bentuk pemahaman dan penjelasan yang ilmiah mengenai koherensi dari konsep-konsep hukum di dalam kaidah dan asas-asas hukum yang berlaku serta doktrin-doktrin yang sejatinya merupakan wajah, struktur, atau susunan, dan isi serta roh dari masyarakat dan bangsa yang ada di dalam sistem hukum berdasarkan Pancasila.<sup>9</sup> Pandangan ini berlandaskan pada pemikiran bahwa kebenaran (*truth*) itu ada di dalam sistem berpikir atau berteori.<sup>10</sup> Teori keadilan bermartabat berusaha untuk mencari jalan tengah dalam memberikan justifikasi terhadap hukum serta meramu dan mencari titik temu antara hukum sebagai hasil pikiran dari Tuhan Yang Maha Esa di atas dan juga sebagai hasil olah pikir manusia serta masyarakat di atas bawah.<sup>11</sup>

Teori Keadilan Bermartabat adalah keadilan yang memanusiakan manusia atau keadilan yang di dalam bahasa daerah disebut *nge wong ke wong*<sup>12</sup> Prinsip Teori Keadilan Bermartabat ini sendiri mempunyai prinsip, di mana memanfaatkan kesempatan yang diberikan Tuhan kepada manusia untuk membantu sesamanya melalui kegiatan berpikir,

---

<sup>9</sup> H. Muhammad Khambali, *Perlindungan Hukum Masyarakat terhadap Cybercrimes Berbasis Keadilan Bermartabat* (Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Proklamasi 45, 2017), hal. 35.

<sup>10</sup> Teguh Prasetyo, *Hukum & Teori Hukum Perspektif Teori Keadilan Bermartabat* (Bandung: Nusa Media, 2020), hal. 57.

<sup>11</sup> Khambali, *Perlindungan*, hal. 6.

<sup>12</sup> Teguh Prasetyo, *Keadilan Bermartabat Perspektif Teori Hukum* (Bandung: Nusa Media, 2015), hal. 63.

memanusiakan manusia (*nge wong ke wong*).<sup>13</sup> Teori Keadilan Bermartabat juga menelaah praktik, penegakan, maupun suatu aktivitas dari hukum positif yang memecahkan persoalan-persoalan manusia dan masyarakat sehari-hari dari suatu perspektif hukum sampai ke hakikat yang paling dalam, hakikat yang melampaui pengetahuan inderawi. Suatu pandangan yang jelas diangkat di dalam Teori Keadilan bermartabat itu adalah suatu upaya untuk memahami dan juga mendekati pikiran Tuhan.<sup>14</sup>

Teori Keadilan Bermartabat menganut prinsip bahwa seorang praktisi hukum tidak dapat mengatakan bahwa dia bekerja tanpa inspirasi dan filsafat hukum, teori hukum, ataupun doktriner.<sup>15</sup> Teori Keadilan Bermartabat memiliki asal usul, memiliki asal muasal, serta memiliki genesis yang membumi.<sup>16</sup> Hal yang diungkapkan dari Teori Keadilan Bermartabat adalah semua ciri-ciri hukum yang biasanya dimulai dengan sejumlah isu yang memancing rasa ingin tahu seorang filsuf. Isu-isu atau persoalan-persoalan itu misalnya apakah ada perbedaan antara pertanggungjawaban moral dan pertanggungjawaban legal, pembena apakah yang dapat dipakai untuk menjustifikasi sanksi hukuman dalam sistem hukum, konsepsi tentang kerugian dan ganti-rugi, fungsi-fungsi lembaga kehakiman dan hakim, hukum acara, dan masih banyak lagi yang tidak dapat dirinci satu per satu. Semua itu menunjukkan bahwa Teori Keadilan Bermartabat bukan suatu teori hukum yang jauh dari realitas hukum dan praktik hukum yang berlangsung di dalam masyarakat atau yang disebut *far cry from legal theatre*.<sup>17</sup>

Sebagai suatu filsafat hukum, Teori Keadilan Bermartabat menggambarkan tujuan hukum yang ada di dalam setiap sistem hukum, terutama tujuan hukum yang ada di dalam setiap sistem hukum, terutama tujuan hukum dalam sistem hukum berdasarkan Pancasila. Penekanannya dilakukan terhadap asas kemanusiaan yang adil dan beradab yang mendasari konsepsi memanusikan manusia, disamping keadilan sosial dan sila-sila lainnya. Teori Keadilan Bermartabat juga menjelaskan tujuan hukum dalam pengertian keadilan, kepastian,

---

<sup>13</sup> Prasetyo, *Keadilan*, hal. 22.

<sup>14</sup> Prasetyo, *Keadilan*, hal. 25.

<sup>15</sup> Prasetyo, *Hukum*, hal. 61.

<sup>16</sup> Prasetyo, *Hukum*, hal. 64.

<sup>17</sup> Prasetyo, *Hukum*, hal. 65.

dan kemanfaatan yang ada di dalam setiap asas dan kaidah hukum yang saling berkaitan satu sama lain di dalam sistem tersebut. Keadilan Bermartabat berpendirian bahwa baik keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum adalah merupakan suatu kesatuan yang berhimpun di dalam keadilan.<sup>18</sup>

Dalam hal ini, Peneliti membandingkan Teori Keadilan Bermartabat dengan Teori Keadilan dari Aristoteles. Menurut Aristoteles, keadilan berarti memberikan kepada setiap orang hak yang menjadi bagian atau haknya (*ius suum cuique tribuere*). Bagian atau hak setiap orang tidak selalu sama. Jadi, keadilan tidak selalu berarti bahwa tiap orang memperoleh hak atau bagian yang sama. Oleh karena itu, Aristoteles membedakan adanya dua jenis keadilan, yakni keadilan distributif dan keadilan komutatif. Keadilan distributif adalah keadilan yang memberikan kepada tiap orang bagian atau jatah yang sesuai dengan jasanya. Keadilan distributif memberikan kepada tiap orang porsi menurut pretasinya.

Sedangkan yang dimaksud dengan keadilan komutatif adalah keadilan yang memberikan kepada tiap orang bagian yang sama banyak tanpa memperhatikan jasanya. Dari definisi ini dapat dipahami bahwa semua orang atau setiap warga negara sama kedudukannya dihadapan hukum. Keadilan adalah sesuatu yang sukar didefinisikan, tetapi bisa dirasakan dan merupakan unsur yang tidak bisa tidak harus ada dan tidak dapat dipisahkan dari hukum sebagai perangkat asas dan kaidah yang menjamin adanya keteraturan (kepastian) dan ketertiban dalam masyarakat.<sup>19</sup>

Dari uraian kedua teori keadilan tersebut di atas, peneliti menggunakan Teori Keadilan Bermartabat sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah yang diteliti. Teori Keadilan Bermartabat sangat erat pula dengan kearifan lokal dan Hubungan Industrial Pancasila yang digunakan dalam hubungan perburuhan yang ada di Indonesia. Teori Keadilan Bermartabat mengedepankan prinsip memanusiakan manusia dan memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh Tuhan untuk sesamanya dan mencari titik temu antara hukum sebagai hasil pikiran dari Tuhan Yang Maha Esa sehingga Teori Keadilan Bermartabat dapat menilai

---

<sup>18</sup> Prasetyo, *Hukum*, hal. 105.

<sup>19</sup> Mochtar Kusumaatmadja dan B. Arief Sidharta, *Pengantar Ilmu Hukum* (Bandung: Alumni, 2000), hal. 52.

keadilan dengan seadil-adilnya karena berasal dari Tuhan. Selain itu, berdasarkan Teori Keadilan Bermartabat, hubungan kerja tidak hanya dipandang saat pekerja itu aktif bekerja, melainkan Teori Keadilan Bermartabat memberikan pedoman (pra kontraktual) bagi pemberi kerja untuk membuat Perjanjian kerja yang seimbang, bermanfaat bagi pekerja, bermanfaat bagi pemberi kerja. Teori Keadilan Bermartabat juga memberikan pedoman pasca kontraktual, bahwasanya apabila terjadi perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pemberi kerja, maka hal yang wajib diupayakan adalah diselesaikan secara musyawarah mufakat sesuai dengan sila keempat Pancasila.

## **B.2. Keadilan bagi Pekerja yang diharuskan untuk Memberikan Ijazahnya kepada Pemberi Kerja sebagai Jaminan Ditinjau dari Perspektif Teori Keadilan Bermartabat**

Keadilan merupakan hal yang terpenting di dalam konsep hukum. Keadilan ini tidak saja menjadi dasar hukum di dalam kehidupan bangsa, namun ini menjadi suatu pelaksanaan dan tujuan yang hendak dicapai dengan hukum. Seperti halnya, keadilan sosial adalah langkah yang tentunya menentukan dalam mencapai negara Indonesia yang adil dan makmur. Keadilan harus dikaitkan dengan kehidupan yang nyata, dimana harus dikaitkan dengan dua hal di dalam kehidupan berkelompok di Indonesia yaitu keadilan terkait dengan ketertiban bernegara dan keadilan terkait dengan kesejahteraan sosial yang dimana ini tercantum di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945).<sup>20</sup> Dalam membentuk hukum, tentunya harus mencerminkan rasa keadilan yang bertujuan untuk melindungi martabat manusia. Menurut Franz Magnis Suseno, keadilan merupakan prinsip normatif fundamental bagi negara sebab semua negara di dunia harus berusaha menerapkan prinsip-prinsip keadilan dalam pembentukan hukumnya. Prinsip keadilan mendapatkan tempat yang istimewa dalam seluruh sejarah filsafat dunia karena dalam konsep negara-negara modern, penegakan terhadap prinsip keadilan diberikan dengan menyatakan bahwa tujuan hukum yang sebenarnya adalah

---

<sup>20</sup> Bahder Johan Nasution, "Kajian Filosofis tentang Konsep Keadilan dari Pemikiran Klasik sampai Pemikiran Modern," *Jurnal Yustisia* 3, no. 2 (2014): 119, <http://dx.doi.org/10.20961/yustisia.v3i2.11106>.

untuk menciptakan keadilan dalam masyarakat,<sup>21</sup> sehingga apabila melihat segala persoalan baik perdata maupun pidana (yang di mana tujuan hukum pidana adalah agar para pelaku menyadari perbuatannya dan tidak melakukan perbuatan pidana kembali dan dapat diterima di masyarakat)<sup>22</sup>, tentunya keadilan merupakan suatu unsur yang tidak dapat dipisahkan.

Dilihat dari tinjauan Teori Keadilan Bermartabat yang bertitik tolak pada memanfaatkan kesempatan yang diberikan Tuhan kepada manusia untuk membantu sesamanya melalui kegiatan berpikir, memanusiaikan manusia (*nge wong ke wong*)<sup>23</sup>, maka apabila adanya pemberi kerja yang menahan ijazah pekerjanya dapat dianggap tidak sesuai dengan unsur dari Teori Keadilan Bermartabat itu sendiri, di mana sesungguhnya Tuhan telah memberikan manusia suatu kemampuan untuk membantu sesamanya. Dengan adanya penahanan ijazah oleh pemberi kerja, tentunya membuat sulit para pekerja itu sendiri, di mana pekerja tidak memegang dokumen penting dari hasil studi yang mereka sudah dapatkan susah payah selama bertahun-tahun saat menempuh studi. Pemberi kerja tentunya harus memikirkan mengenai nasib dari para pekerjanya yang ijazahnya ditahan demi kepentingan pemberi kerja. Di sini terlihat bahwa pemberi kerja mempunyai kuasa yang besar atas nasib dari pekerja. Padahal jelas juga tertuang di dalam UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja (dalam hal ini pekerja) mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Selain itu dalam UU Ketenagakerjaan juga disebutkan pula bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Disebutkan juga bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk

---

<sup>21</sup> Nasution, "Kajian," hal. 125.

<sup>22</sup> Rizky Karo Karo, *Penegakan Hukum Kejahatan Dunia Maya (Cybercrime) Melalui Hukum Pidana* (Tangerang: Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan, 2019), ha. 4.

<sup>23</sup> Prasetyo, *Hukum*, hal. 22.

mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia.

Hal demikian menjadikan sudah sepantasnya hak-hak pekerja dapat dilindungi salah satunya adalah hak menguasai ijazahnya sendiri. Berbeda hal dengan adanya penahanan ijazah karena ikatan dinas, di mana pemberi kerja telah mengeluarkan sejumlah keuntungan kepada pekerja dan diharapkan pekerja dapat mengabdikan dirinya kepada pemberi kerja, misalnya beasiswa studi lanjut. Dalam hal ini, pemberi kerja telah memberikan bantuan finansial kepada pekerja untuk melanjutkan studinya, maka atas hal tersebut diperlukannya timbal balik yang disebut dengan ikatan dinas dengan jaminan adalah penahanan ijazah sampai dengan kewajiban ikatan dinas telah dijalankan oleh pekerja.

Dalam persaingan antara para pencari kerja dan lowongan yang tersedia, seringkali apapun yang dituangkan dalam perjanjian kerja oleh pemberi kerja/perusahaan selalu disetujui oleh pekerja. Dengan demikian posisi tawar pekerja menjadi lemah. Apabila si pekerja beberapa waktu kemudian bermaksud untuk pindah kerja, sudah pasti memerlukan ijazah tersebut untuk perusahaan di tempatnya yang baru. Di sinilah para pekerja mendapat kesulitan karena harus membayar ganti rugi atau menyelesaikan ikatan kerjanya terlebih dahulu.

Dalam UU Ketenagakerjaan, tidak ada aturan yang memperbolehkan pemberi kerja/perusahaan menahan ijazah atau surat-surat berharga milik pekerjanya. Penahanan ijazah adalah kesepakatan kedua pihak (antara pekerja dan pemberi kerja), sebagaimana tertulis dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Pasal 1320 KUH Perdata menyebutkan adalah empat syarat sahnyanya suatu perjanjian, yaitu:

- a. Adanya kata sepakat bagi mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan;
- c. Sesuatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab/kausa yang halal.

Dengan syarat sebagaimana tercantum pada Pasal 1320 KUH Perdata tentang syarat sahnyanya suatu perjanjian, yaitu sepakat antara para pihak, maka penahanan ijazah sah menurut hukum. Selain itu perjanjian yang dibuat oleh pekerja dan pemberi kerja tersebut sesuai pula

dengan bunyi Pasal 1338 KUH Perdata, yaitu: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.” Dengan demikian, penahanan ijazah tersebut sah menurut hukum.

Penahanan ijazah seringkali untuk alasan agar pekerja tidak berhenti atau mengundurkan diri di tengah jalan atau sebelum kontrak berakhir. Praktik seperti ini menurut penulis tidak/kurang baik dan kurang adil, karena posisi tawar pekerja lebih rendah dari pemberi kerja/perusahaan. Padahal di Indonesia hubungan antara pekerja dan pemberi kerja didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Hubungan kerja ini disebut dengan istilah Hubungan Industrial Pancasila.

Selain itu, dalam Perjanjian adapun asas lainnya yang berlaku adalah Asas Kebebasan Berkontrak. Asas Kebebasan Berkontrak tentunya telah diakui secara universal sebagai dasar perikatan perdata antara subjek hukum. Namun memang dalam penerapannya, tentunya terdapat sejumlah syarat berdasarkan politik hukum di masing-masing negara. Menurut Fauzie Yusuf Hasibuan, Asas Kebebasan Berkontrak dalam pelaksanaannya dapat menimbulkan ketidakadilan. Menurutnya pelaksanaan asas tersebut kerap mengabaikan ketimpangan posisi negosiasi. Apabila keseimbangan proses negosiasi tidak dapat diwujudkan, maka kontrak tersebut tidak memberikan keadilan.

Hukum kontrak yang berlaku di Indonesia diharapkan lebih menekankan aspek keadilan.<sup>24</sup> Indonesia telah mengesahkan *Statute of International Institute for the Unification of Private Law* melalui Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2008, sehingga para pihak tentunya dapat mengadopsi prinsip keterbukaan dan keseimbangan yang diatur di dalam Statuta tersebut. Apabila para pihak mengadopsi prinsip keterbukaan dan keseimbangan, maka akan memunculkan rasa keadilan bagi para pihak.<sup>25</sup> Selanjutnya, Fauzie juga mengatakan bahwa dengan adanya hal tersebut, maka pihak yang lemah posisinya dalam negosiasi akan

---

<sup>24</sup> Normand Edwin Elnizar, “Prof. Fauzie Hasibuan: Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak di Indonesia Harus Menekankan Keadilan,” *Hukumonline*, diakses pada 14 November 2019, <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5dcd33a841285/prof-fauzie-hasibuan--penerapan-asas-kebebasan-berkontrak-di-indonesia-harus-menekankan-keadilan/>.

<sup>25</sup> Elnizar, “Penerapan Asas.”

mendapatkan perlindungan kepentingan. Pihak yang kuat harus mau dan mampu menyampaikan berbagai informasi yang dibutuhkan pihak yang lemah.<sup>26</sup> Menurutnya, hukum perikatan dalam KUH Perdata saat ini diakuinya telah memuat sejumlah pembatasan Asas Kebebasan Berkontrak. Hanya saja semua pembatasan lebih berpihak kepada aspek kepastian hukum. Bahkan dalam Pasal 1338 KUH Perdata mengharuskan adanya itikad baik untuk menjamin keadilan dalam berkontrak. Hanya saja, Fauzie melihat pengaturan soal itikad baik belumlah cukup. Perlu adanya batasan baru untuk menyeimbangkan posisi tawar menawar dalam negosiasi kontrak.<sup>27</sup> Oleh sebab itu, prinsip keterbukaan dan keseimbangan perlu menjadi norma baru dalam hukum kontrak. Tujuannya untuk menutup penyalahgunaan keadaan, termasuk untuk mencegah ancaman pembatalan kontrak.

Berdasarkan kepada sejumlah putusan pengadilan, Fauzie mengakui bahwa hakim kerap berupaya menegakkan keadilan dalam berkontrak dengan dalil itikad baik. Namun sayangnya bahwa penafsiran itikad baik tersebut dapat dikalahkan dengan fakta bahwa para pihak telah sepakat untuk mengikatkan dirinya di dalam perjanjian atau kontrak tersebut, sepanjang objek perjanjian atau kontrak tersebut tidak dilarang Undang-Undang, persoalan ketimpangan posisi negosiasi tidak menjadi perhatian utama hakim.<sup>28</sup>

Maka dari hal tersebut dapat dilihat bahwa pekerja yang berada di posisi lemah sangat sulit untuk melakukan negosiasi terhadap pemberi kerja/perusahaan dalam menandatangani perjanjian atau kontrak. Tentunya hal ini meninjau dari kedudukan para pihak dalam kontrak/perjanjian kerja bersifat sub-ordinasi yaitu pihak yang satu (dalam hal ini adalah majikan/pengusaha) mempunyai kedudukan yang tinggi atau berposisi kuat dibandingkan dengan pihak lainnya (buruh/majikan) yang mempunyai kedudukan atau berposisi lemah yang mana kemudian pihak yang memiliki kedudukan yang lebih kuat akan terlebih dahulu membuat syarat-syarat atau ketentuan-ketentuan baku (standar) yang dicantumkan dalam klausul

---

<sup>26</sup> Elnizar, "Penerapan Asas."

<sup>27</sup> Elnizar, "Penerapan Asas."

<sup>28</sup> Elnizar, "Penerapan Asas."

kontrak/perjanjian kerja lalu menawarkannya pada pihak yang berposisi lebih lemah,<sup>29</sup> sehingga pilihannya hanyalah menerima pekerjaan tersebut dan sepakat terhadap perjanjian kerja tersebut atau tidak menerima atau mencari pekerjaan di tempat yang lain karena klausul baku tersebut merupakan suatu “standar” yang tidak dapat dinegosiasikan. Seperti yang telah diutarakan oleh Fauzie, jelas bahwa persoalan negosiasi jarang sekali menjadi perhatian utama hakim karena pada faktanya hakim melihat dan bertitik tolak pada Pasal 1320 KUH Perdata, di mana sudah ada kesepakatan, kecakapan, suatu hal tertentu, dan objek yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan Undang-Undang.

Mengapa negosiasi tidak dilihat oleh hakim? Apakah karena negosiasi dilakukan secara lisan? Bertitik pada pasal 1320 KUH Perdata, pada dasarnya tidak ada pengaturan mengenai bentuk perjanjian. Perjanjian dapat dilakukan baik secara lisan maupun tulisan asalkan telah memenuhi keempat unsur yang terdapat dalam pasal tersebut. Namun, dalam kasus ini, negosiasi merupakan sebuah tahap pra-kontraktual, di mana negosiasi merupakan sebuah proses tawar-menawar untuk mencapai sebuah kesepakatan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa dalam negosiasi belum ditemukan sebuah kesepakatan antara para pihak yang akhirnya membuat negosiasi sendiri tidak memiliki kekuatan hukum dan tidak mengikat para pihak sama sekali. Hal ini karena KUH Perdata hanya mengatur bahwa salah satu unsur dari perjanjian yang sah adalah yang telah memiliki kesepakatan.

Berdasarkan literatur istilah Hubungan Industrial Pancasila (HIP) merupakan terjemahan *labour relation* atau hubungan perburuhan. Istilah ini pada awalnya menganggap bahwa hubungan perburuhan hanya membahas masalah-masalah hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Berdasarkan Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) Departemen Tenaga Kerja, pengertian HIP ialah suatu sistem yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pemberi kerja dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia. Untuk itu sebagai wujud pelaksanaan

---

<sup>29</sup> Leli Joko Suryono, “Kedudukan dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja di Indonesia,” *Jurnal Media Hukum* 18, no. 1 (Juni 2011): 36.

hubungan kerja antara pekerja, pemberi kerja dan pemerintah harus sesuai dengan jiwa yang terkandung dalam sila-sila Pancasila, artinya segala bentuk perilaku semua subjek yang terkait dalam proses harus mendasarkan pada nilai-nilai luhur Pancasila secara utuh.<sup>30</sup>

Sila kedua dari Pancasila yang berbunyi, “Kemanusiaan yang adil dan beradab”, mengharuskan semua orang untuk menghormati hak orang lain dan bertindak adil tanpa memandang ras, suku, agama dan status sosial. Dengan adanya penahanan ijazah pekerja, sehingga pekerja tidak dapat pekerjaan yang lebih baik adalah tidak sesuai dengan bunyi sila kedua dari Pancasila. Hal ini sejalan dengan Teori Keadilan Bermartabat (*nge wongke wong*). Teori Keadilan Bermartabat adalah bukanlah jenis pengertian keadilan, namun suatu teori hukum yang memberi petunjuk mengenai tujuan dalam setiap institusi hukum<sup>31</sup>. Tujuan dalam keadilan bermartabat menunjuk kepada Pancasila sebagai sumber dari segala sumber inspirasi hukum. Maka dari itu, dalam keadilan bermartabat terkandung nilai-nilai sentra sosio-politik, ekonomi, kebudayaan dan lain sebagainya yang ada dalam Pancasila. Dalam keadilan bermartabat Pancasila adalah jiwa bangsa.

Teori Keadilan Bermartabat berusaha untuk mencari jalan tengah dalam memberikan justifikasi terhadap hukum serta meramu dan mencari titik temu antara hukum sebagai hasil pikiran dari Tuhan Yang Maha Esa di atas dan juga sebagai hasil olah pikir manusia serta masyarakat di bawah.<sup>32</sup> Dengan Teori Keadilan Bermartabat, maka bila terjadi sengketa antara pekerja dan pemberi kerja dalam kasus penahanan ijazah, bisa dicari jalan tengah atau titik temu dengan cara musyawarah mufakat sesuai dengan sila keempat dari Pancasila. Apabila terjadi dalam kasus penahanan ijazah yang mengharuskan untuk melakukan ganti rugi dengan Teori Keadilan Bermartabat. Dalam Hubungan Industrial Pancasila, di mana pekerja dan pemberi kerja mempunyai hubungan yang saling menguntungkan, di mana pekerja memberikan tenaga dan pikirannya untuk bekerja dengan baik sehingga pemberi

---

<sup>30</sup> “Hubungan Industrial Harus Berdasarkan Pancasila,” Serikat Pekerja Nasional, diakses pada 26 November 2020, <https://spn.or.id/hubungan-industrial-harus-berdasarkan-pancasila/>.

<sup>31</sup> Prasetyo, *Hukum*, hal. 79.

<sup>32</sup> Prasetyo, *Hukum*, hal. 6.

kerja/perusahaan mendapatkan keuntungan dan bertambah besar. Sementara pemberi kerja/pemberi kerja mempunyai kewajiban untuk memberikan kompensasi kepada perkerjanya sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga pemberi kerja dan pekerja tumbuh berkembang bersama-sama. Namun kenyataannya kedudukan pekerja tidak sebagai mitra dari pemberi kerja, apapun yang diputuskan oleh pemberi kerja tidak dapat dinegosiasi oleh pekerja. Terkait dengan penahanan ijazah alangkah baiknya apabila pekerja dikenakan denda atau *penalty* apabila yang bersangkutan mengundurkan diri sebelum masa kerjanya selesai, tanpa menahan ijazah.

### **B.3. Tanggung Jawab Pemberi Kerja atas Ijazah Pekerja yang Dijadikan Jaminan Tersebut apabila Rusak/Musnah Ditinjau dari Perspektif Teori Keadilan Bermartabat**

Penahanan ijazah asli milik pekerja oleh pemberi kerja bertentangan dengan perspektif teori keadilan bermartabat. Teori keadilan bermartabat yang bersumber pada Pancasila, yaitu sila kelima adalah sila Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia. Selain itu, apa urgensi pemberi kerja menahan ijazah? Apakah hanya pemberi kerja “tidak rela” perkerjanya bergonta ganti pekerjaan dengan cepat padahal pemberi kerja telah mengeluarkan biaya yang tinggi untuk *human development*, memberikan pelatihan, sertifikasi keahlian?

Apabila merujuk pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, penahanan ijazah menghambat hak pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Teori Keadilan Bermartabat memandang bahwa penahanan ijazah bukanlah solusi dan langkah yang cermat mengingat bahwa tanggung jawab pemberi kerja bertambah menjadi dua kali lipat. Pemberi kerja wajib menjaga ijazah tersebut dengan baik, ijazah tidak boleh rusak, terbakar, dimakan rayap, ataupun karena kejadian-kejadian tidak terduga lainnya.

Mengapa tidak boleh rusak? Apakah terdapat sanksi jika pemberi kerja tidak menjaga ijazah yang ditahannya mengingat bahwa penahanan ijazah sendiri tidak diatur dalam Undang-Undang? Tentunya, ada. Dalam Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang

membuatnya. Oleh sebab itu, perjanjian menjadi acuan bagi para pihak. Apabila penahanan ijazah tersebut telah diperjanjikan oleh para pihak, maka jika terjadi sesuatu pada ijazah tersebut, pekerja dapat menuntut pemberi kerja atas dasar wanprestasi.

Namun bukan berarti jika tidak tertulis dalam perjanjian, maka pemberi kerja terbebas dari tanggung jawab tersebut. Merujuk pada Pasal 1365 KUH Perdata tentang Perbuatan Melawan Hukum (PMH), setiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian pada orang lain mewajibkan orang tersebut untuk ganti rugi. Dari Pasal ini terlihat bahwa jika tidak ada dalam perjanjian atau tidak ada perjanjian bukan berarti pemberi kerja terbebas dari ganti rugi yang timbul jika sewaktu-waktu terjadi sesuatu terhadap barang berharga (ijazah) milik pekerja. Kemudian, dalam pasal 1366 dan 1367 KUH Perdata, dijelaskan lebih lanjut mengenai parameter tanggung jawab yang harus dilakukan. Tanggung jawab tidak hanya timbul karena perbuatan yang disengaja saja. Namun, jika hal tersebut terjadi karena kelalaiannya atau keteledoran dan bahkan jika sekalipun yang melakukan bukan pemberi kerja secara langsung akan tetapi pekerja lainnya, maka itu tetap menjadi tanggung jawab pemberi kerja. Untuk memahami lebih lanjut, penulis akan memberikan contoh skema logis sebagai berikut: PT XYZ menahan ijazah para pekerja tanpa melakukan perjanjian. Ijazah tersebut dipegang oleh sekretaris pemberi kerja/perusahaan. Selama penahannya, ijazah tersebut ditempatkan ditempat yang lembab sehingga merusak kertas ijazah dan ijazah tidak lagi dalam bentuk yang sempurna atau ijazah tersebut hilang, maka pekerja dapat mengajukan gugatan atas dasar PMH.

Oleh sebab itu, pada dasarnya terlihat jelas bahwa dengan adanya penahanan ijazah meningkatkan tanggung jawab serta risiko ganti rugi yang besar pada pemberi kerja. Dengan memerhatikan Teori Keadilan Bermartabat, sudah sepantasnya jika pemberi kerja/perusahaan tetap ingin menahan ijazah milik pekerjanya atas dasar “jaminan” maka hal tersebut harus tertuang secara jelas berserta dengan kewajiban-kewajiban dan ganti rugi jika terjadi sesuatu yang harus ditanggung di dalam suatu perjanjian kerja. Hal ini guna meningkatkan rasa adil antara para pihak, sehingga walaupun kedudukan pekerja dalam negosiasi sebuah perjanjian itu tidaklah setara dengan pemberi kerja yang menghasilkan pekerja harus “menuruti”

keinginan pemberi kerja untuk menahan ijazahnya, namun dalam “keterpaksaan” tersebut masih terdapat sebuah keamanan atau perlindungan bagi pekerja itu sendiri bahwa surat berharganya itu aman dan jika terjadi sesuatu mereka tetap mendapatkan haknya. Akan tetapi, perlu diingat bahwa sisi negatif dari adanya penahanan ijazah adalah pemilik usaha memiliki beban tanggung jawab yang besar untuk menyimpannya supaya dapat mengembalikannya dalam kondisi yang sempurna.

Tindakan penahanan ijazah asli milik pekerja yang dilakukan oleh pemberi kerja tidak terdapat pengaturannya dalam peraturan perundang-undangan, namun tindakan ini didasarkan pada kebiasaan sebagai sumber hukumnya baik kebiasaan yang berlaku dalam dunia kerja pada umumnya di masyarakat maupun kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang oleh pemberi kerja/perusahaan sehingga secara tidak langsung kebiasaan tersebut menjadi hukum bagi para pihak.<sup>33</sup> Menurut Ari Hernawan, Guru Besar Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, tidak perlu pemberi kerja menahan ijazah dalam perjanjian kontrak kerja mereka dengan pekerja, karena dalam kontrak itu sudah ada konsekuensinya. Menurut Ari Hernawan, cukup dengan ancaman hukuman atau penalti dalam upah kerja tanpa harus menahan ijazah.<sup>34</sup>

Apabila pemberi kerja mengkhawatirkan adanya pemutusan kerja oleh pekerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan, maka merujuk pada Pasal 62 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“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 sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”.

Melihat dari Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, pihak yang mengakhiri memiliki kewajiban untuk membayar ganti rugi beserta sistem besaran bayarannya juga. Tentunya, hal ini juga

---

<sup>33</sup> I Wayan Agus Vijayantera, “Penahanan Ijazah Asli Pekerja dalam Hubungan Kerja sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak,” *Jurnal Komunikasi Hukum* 3, no. 2 (Agustus 2017): 45, <http://dx.doi.org/10.23887/jkh.v3i2.11823>.

<sup>34</sup> Agustina Ni Made Ayu Darma Pratiwi, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Ijazahnya Ditahan Oleh Perusahaan,” *Jurnal Advokasi* 6, no. 2 (2016): 166.

berkaitan erat dengan apa yang diperjanjikan oleh para pihak berkaitan dengan jangka waktu, upah pekerja ataupun ketentuan-ketentuan lainnya. Namun pada dasarnya, jika terjadi pengakhiran hubungan kerja sebelum jangka waktu, maka pihak tersebut tetap dapat dituntut untuk membayar ganti rugi atas dasar Pasal 62 UU Ketenagakerjaan walaupun tidak tertulis demikian dalam perjanjiannya (kecuali diperjanjikan lain).

Pengenaan sanksi berupa penalti/ganti rugi secara material akan jauh lebih efektif serta dapat juga meringankan beban tanggung jawab yang dipikul oleh para pemberi kerja. Selain itu, metode ini juga akan jauh lebih adil bagi para pihak mengingat bahwa Indonesia menganut sistem Hubungan Industrial Pancasila yang mana tujuannya adalah mewujudkan masyarakat yang adil dan Makmur berdasarkan Pancasila dan turut ikut melaksanakan ketertiban dunia juga meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta derajatnya sesuai dengan martabat manusia. Sistem ini juga menekankan pada keseimbangan hak dan kewajiban para pihak, maka tindakan penahanan ijazah kurang tepat apabila kita melihat dari Hubungan Industrial Pancasila.

### **C. Kesimpulan**

Teori Keadilan Bermartabat berusaha untuk mencari jalan tengah dalam memberikan justifikasi terhadap hukum serta meramu dan mencari titik temu antara hukum sebagai hasil pikiran dari Tuhan Yang Maha Esa di atas dan juga sebagai hasil olah pikiran manusia serta masyarakat di bawah. Teori Keadilan Bermartabat adalah keadilan yang memanusiakan manusia (*nge wongke wong*), dengan prinsip, di mana memanfaatkan kesempatan yang diberikan Tuhan kepada manusia untuk membantu sesamanya. Penahanan ijazah yang dilakukan atas persetujuan pekerja dan pemberi kerja adalah sah menurut syarat sahnya perjanjian sebagaimana tercantum pada Pasal 1320 KUH Perdata. Pekerja yang memutuskan perjanjiannya sebelum selesai masa kontraknya atau mengundurkan diri, dan meminta ijazahnya kembali, dengan Teori Keadilan Bermartabat yang diberikan Tuhan kepada manusia untuk membantu sesamanya, sudah menjadi kewajiban pemberi kerja untuk mengembalikan ijazahnya kembali. Apabila memang diperlukan untuk melakukan penahanan ijazah, maka pemberi kerja harus melaksanakannya dengan itikad baik seperti menuangkannya

dalam bentuk perjanjian yang lebih detail yang mengatur mengenai pelaksanaan penahanan ijazah untuk melindungi ijazah pekerja agar terhindar dari kerusakan, kehilangan dan sebagainya. Dengan adanya perjanjian yang mencantumkan klausul penahanan ijazah timbul suatu hak dan kewajiban yang baru baik bagi pemberi kerja maupun pekerja. Pekerja memiliki kewajiban untuk menyerahkan ijazahnya dan memiliki hak untuk menerima kembali ijazahnya dengan kondisi yang sama sedangkan pemberi kerja mempunyai kewajiban untuk menjaga ijazah tersebut dari kerusakan, kehilangan dan sebagainya juga mengembalikan ijazah pekerja sesuai kesepakatan. Pemberi kerja juga memiliki hak untuk menerima ijazah pekerja tersebut.

Saran yang dapat diberikan bagi para pemberi kerja untuk menjaga keamanan dari ijazah, antara lain: 1) menyimpan ijazah di dalam *Safe Deposit Box* (SDB), dan 2) memiliki suatu *Standard Operating Procedure* atau Petunjuk Pelaksanaan terkait penahanan ijazah yang memuat regulasi mengenai keamanan ijazah dan pertanggung jawaban apabila ijazah tersebut mengalami kerusakan, kehilangan dan sebagainya. Bagi para pekerja, sebaiknya memeriksa dengan seksama perjanjian yang ditawarkan oleh pemberi kerja serta bertanya atas pernyataan-pernyataan yang kurang jelas sebelum menandatangani kontrak kerja. Pemberi kerja dan pekerja agar bersinergi dalam memajukan usaha yang dikerjakan, sehingga pekerja mempunyai perasaan memiliki atas perusahaan tersebut, dan membuat suasana kerja yang dibangun dengan dasar Hubungan Industrial Pancasila, sehingga pekerja dan pemberi kerja tidak saling curiga satu sama lain serta memiliki hak dan kewajiban yang sama, di mana pemberi kerja memiliki posisi yang sama dengan pekerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Peraturan Perundang-Undangan**

*Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.*

*Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgerlijk Wetboek]. Staatsblad 1847 Nomor 23.*

*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.* Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

*Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.* Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301.

*Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Ijazah, Sertifikat Kompetensi, dan Sertifikat Profesi pada Perguruan Tinggi Keagamaan.* Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 582.

*Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.* Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2016 Nomor 6.

### **Buku**

Karo Karo, Rizky. *Penegakan Hukum Kejahatan Dunia Maya (Cybercrime) Melalui Hukum Pidana.* Tangerang: Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan, 2019.

Khambali, H. Muhammad. *Perlindungan Hukum Masyarakat terhadap Cybercrimes Berbasis Keadilan Bermartabat.* Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Proklamasi 45, 2017.

Kusumaatmadja, Mochtar dan B. Arief Sidharta. *Pengantar Ilmu Hukum.* Bandung: Alumni, 2000.

Lutfi, Mustafa dan Abdul Halim Fathani. *Hitam Putih Pendidikan (Menyikapi Realitas, Merajut Solusi).* Malang: Universitas Brawijaya Press, 2013.

Prasetyo, Teguh. *Hukum & Teori Hukum Perspektif Teori Keadilan Bermartabat.* Bandung: Nusa Media, 2020.

Prasetyo, Teguh. *Keadilan Bermartabat Perspektif Teori Hukum.* Bandung: Nusa Media, 2015.

### **Jurnal Ilmiah**

Nasution, Bahder Johan. “Kajian Filosofis tentang Konsep Keadilan dari Pemikiran Klasik sampai Pemikiran Modern.” *Jurnal Yustisia* 3, no. 2 (2014): 118-130. <https://doi.org/10.20961/yustisia.v3i2.11106>.

Pratiwi, Agustina Ni Made Ayu Darma. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Ijazahnya Ditahan Oleh Perusahaan.” *Jurnal Advokasi* 6, no. 2 (2016): 159-72.

Suryono, Leli Joko. “Kedudukan Dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja di Indonesia.” *Jurnal Media Hukum* 18, no. 1 (Juli 2011): 35-49.

Vijayantera, I Wayan Agus. “Penahanan Ijazah Asli Pekerja dalam Hubungan Kerja sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak.” *Jurnal Komunikasi Hukum* 3, no. 2 (Agustus 2017): 40-51. <http://dx.doi.org/10.23887/jkh.v3i2.11823>.

### **Media Internet**

Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam. “Panduan Penerbitan Ijazah, Transkrip Akademik, Surat Keterangan Pendamping Ijazah (SKPI), Sertifikat Kompetensi, dan Sertifikat Profesi.” 25 Agustus 2020. <http://diktis.kemenag.go.id/NEW/file/dokumen/2815885683993861SKPI1.pdf>.

Ernizar, Normand Edwin. “Prof. Fauzie Hasibuan: Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak di Indonesia Harus Menekankan Keadilan.” *Hukumonline*, 14 November 2019. <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5dcd33a841285/prof-fauzie-hasibuan--penerapan-asas-kebebasan-berkontrak-di-indonesia-harus-menekankan-keadilan/>.

Kasim, Umar. “Ikatan Dinas.” *Hukumonline*, 21 Juli 2010. <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl1362/ikatan-dinas>.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi. “Produk Hukum tentang Pengganti/Ralat Ijazah yang Hilang/Rusak/Terdapat Kesalahan.” 28 Agustus 2020. <https://ldikti12.ristekdikti.go.id/2013/02/21/produk-hukum-tentang-penggantiralat-ijazahsttb-yang-hilangrusakterdapat-kesalahan.html>.

Makmur, Kartini Laras. “Ijazah ditahan Saat Masuk Kerja? Ini Penjelasan Hukumnya.” *Hukumonline*, 30 Oktober 2017. <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt59f730ad13c2c/ijazah-ditahan-saat-masuk-kerja-ini-penjelasan-hukumnya>.

Serikat Pekerja Nasional. “Hubungan Industrial Harus Berdasarkan Pancasila.” 26 November 2020. <https://spn.or.id/hubungan-industrial-harus-berdasarkan-pancasila/>.