

Catatan Kritis Perhimpunan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI)

“Penahanan Ijazah oleh Perusahaan terhadap Pekerja: Antara Praktik Bisnis dan Hak Asasi Manusia”

Penyusun:

Dr. Agusmidah, SH., M.Hum

Ketua Umum P3HKI



Perhimpunan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI) dalam rangka memperingati Hari Buruh Internasional menyelenggarakan Webinar dengan tajuk: Penahanan ijazah pada pekerja dikaitkan dengan hak asasi dan regulasi di Indonesia pada tanggal 3 Mei 2025 melalui zoom meeting.

Webinar ini bertujuan untuk membahas isu penahanan ijazah pada pekerja dari perspektif hak asasi manusia dan regulasi di Indonesia. Webinar ini juga akan menjadi platform bagi para ahli, praktisi, dan stakeholders untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam mengatasi permasalahan ini. Adapun Pemateri yang mengisi acara adalah

1. Dr. Joko Ismono, S.H., M.H (Ketua 1 P3HKI)
2. Yuli Adiratna, S.H., M.Hum. (Direktur Bina Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3)
3. Dr. Subiyanto, S.Sos., S.H., M.Kn., CLA (Dosen STIH Gunung Jati Kota Tangerang dan Advokat);
4. Mashudi, S.H., M.H. (Founder Banyu Biru Consultant);

Moderator: Dr. Imam Budi Santoso, SH, M.Hum (Sekretaris Jenderal P3HKI).

Berikut Catatan Kritis P3HKI yang disusun dari dari hasil diskusi dalam webinar tersebut:

1. Pendahuluan

Penahanan ijazah oleh perusahaan merupakan praktik yang masih ditemukan di berbagai sektor ketenagakerjaan di Indonesia. Praktik ini dilakukan sebagai bentuk jaminan agar pekerja tidak meninggalkan pekerjaan sebelum masa kontrak berakhir. Namun, hal ini bertentangan dengan prinsip hukum ketenagakerjaan dan hak asasi manusia, karena ijazah adalah dokumen pribadi yang tidak seharusnya ditahan pihak lain tanpa dasar hukum yang jelas. Webinar ini mengkaji urgensi pengaturan larangan penahanan ijazah secara eksplisit dalam hukum positif Indonesia serta memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat ditempuh oleh pemerintah.

Tercatat sejumlah kasus dan putusan telah melarang penahanan ijazah: putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte jo. Nomor 583/K/Pdt.Sus/2020/PHI, Putusan Nomor 186/Pdt.G/2014/PN.SDA, Putusan Nomor 205/Pdt.G/2019/PN.SDA, dll dapat dilihat lebih lanjut dalam Tabel 1 di bawah.

Para Narasumber sependapat bahwa, penahanan ijazah meski secara eksplisit tidak dilarang dan dapat dibuat dalam suatu perjanjian kerja berdasarkan Pasal 52 UUK jo Pasal 1320 KUH Perdata Jo Pasal 1338 KUH Perdata, yang intinya perjanjian kerja dibuat berdasarkan kesepakatan, dan perjanjian yang sah memiliki kekuatan mengikat layaknya UU bagi para pihak, namun melihat pelaksanaan di lapangan yang menimbulkan kerugian pekerja, antara lain tidak ada batas waktu penahanan ijazah dilakukan dan Batasan lainnya yang justru bisa menimbulkan masalah dan kerugian pada pihak pekerja, maka perlu dibuat aturan yang tegas.

Penahanan ijazah yang dapat merugikan tentu berimplikasi hukum dan HAM. Hukum mengenal prinsip bahwa *Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut* (1365 KUH Perdata). Dalam konteks ijazah sebagai identitas pribadi, juga dilindungi oleh hukum. Penahanan ijazah dapat dikategori sebagai Tindakan penggelapan (Pasal 374 KUH): *Penggelapan yang dilakukan oleh orang yang penguasaannya terhadap barang disebabkan karena ada hubungan kerja atau karena pencarian atau karena mendapat upah untuk itu, diancam dengan pidana penjara paling lama 5 tahun*. Sehingga upaya ganti rugi dan ancaman pidana menjadi upaya terakhir (*ultimum remedium*). Sudut pandang Hak Asasi Manusia (HAM), praktik penahanan ijazah oleh perusahaan berpotensi mencederai hak tenaga kerja dan perlu diatur dalam regulasi khusus. (Direktur Jenderal HAM, Dhahana Putra (2024)).

Para narasumber melihat Ijazah sebagai hak pribadi dan penting untuk pengembangan diri dan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Oleh karenanya penahanan ijazah dapat membatasi hak-hak tersebut. Jika dalam praktik hubungan kerja tidak diatur tentang Batasan perjanjian kerja dan penyerahan ijazah pada perusahaan, maka dapat membuat Ketidakpastian Hukum, situasi hukum menjadi tidak jelas dan dapat menimbulkan sengketa. Bahkan lebih jauh narasumber memastikan ini dapat diindikasikan sebagai bentuk Perbudakan Modern, dimana pekerja berpotensi tidak bebas, terkekang, terpaksa karena ijazahnya ditahan. Lebih jauh, penahanan ijazah dapat dikategori sebagai kekerasan psikologis yang melanggar asas itikad baik (*goof faith principle*) dan etika bisnis.

2. Fakta Hukum

Belum ada regulasi yang eksplisit melarang Tindakan menyerahkan dan menahan ijazah selama hubungan kerja atau sesudah hubungan kerja dengan janji tertentu, namun Mahkamah Agung telah menyatakan bahwa penahanan ijazah adalah perbuatan melawan hukum.

Tabel. 1 Kasus dan Putusan Terkait Penahanan Ijazah

Kasus/ Putusan	Keterangan
Kasus PT UBM – Surabaya (2019–2021)	Seorang mantan karyawan menggugat PT UBM atas penahanan dan kehilangan ijazahnya setelah bekerja selama 15 tahun. Pengadilan memutuskan bahwa tindakan perusahaan merupakan perbuatan melawan hukum dan menghukum PT UBM membayar ganti rugi sebesar Rp150 juta. Kasasi perusahaan ditolak oleh Mahkamah Agung, menjadikan putusan ini berkekuatan hukum tetap.
Kasus UD Sentosa Seal – Surabaya (2025)	Puluhan mantan karyawan melaporkan UD Sentosa Seal atas dugaan penahanan ijazah. Polisi menyelidiki kasus ini dengan dugaan penggelapan dokumen. Wali Kota Surabaya mendesak penegakan hukum, sementara perusahaan diduga meminta uang tebusan sebesar Rp2 juta untuk pengambilan ijazah.

Kasus PT TMJM – Gresik, Jawa Timur (2023)	Seorang pekerja di perusahaan scaffolding PT TMJM mengalami kesulitan mencari pekerjaan baru karena ijazahnya ditahan oleh perusahaan. Meskipun Undang-Undang Ketenagakerjaan belum mengatur secara spesifik, Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 melarang penahanan dokumen asli milik pekerja, termasuk ijazah, dan menetapkan sanksi pidana bagi pelanggarnya.
Praktik Penahanan Ijazah di Kota Blitar (2024)	Dinas Koperasi, Usaha Mikro, dan Tenaga Kerja Kota Blitar melaporkan bahwa praktik penahanan ijazah oleh perusahaan masih marak terjadi, terutama di sektor keuangan dan koperasi. Meskipun telah dilarang oleh Perda Nomor 8 Tahun 2016, beberapa perusahaan masih menahan ijazah sebagai jaminan agar pekerja memenuhi target kerja.
Putusan Pengadilan Hubungan Industrial – Ternate (2018–2020)	Dalam putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte jo. Nomor 583/K/Pdt.Sus/2020/PHI, pengadilan menyatakan bahwa penahanan ijazah oleh perusahaan sebagai jaminan kerja tidak memiliki dasar hukum yang sah dan melanggar hak pekerja.
Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Tte	Dalam perkara ini, Maryati Khatima Norma menggugat PT. Sinar Mitra Sepadan Finance (PT. SMS Finance) karena perusahaan menahan ijazah asli miliknya meskipun hubungan kerja telah berakhir. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate memutuskan bahwa penahanan ijazah tersebut tidak sah dan memerintahkan perusahaan untuk mengembalikan dokumen asli milik penggugat. Putusan ini menegaskan bahwa penahanan ijazah oleh perusahaan tanpa dasar hukum yang jelas merupakan pelanggaran terhadap hak pekerja.

Putusan 205/Pdt.G/2019/PN.SDA – Pengadilan Negeri Sidoarjo	Nomor Dalam kasus ini, perusahaan meminta pekerja menyerahkan ijazah asli sebagai syarat kerja. Pengadilan menilai bahwa penahanan ijazah tersebut tidak memiliki dasar hukum yang jelas dan cenderung merugikan pekerja serta melanggar hak asasi manusia. Meskipun tidak ada larangan eksplisit dalam undang-undang ketenagakerjaan, tindakan ini dianggap sebagai perbuatan melawan hukum karena tidak memenuhi syarat sahnya perjanjian kerja.
--	---

Putusan 186/Pdt.G/2014/PN.SDA – Pengadilan Negeri Sidoarjo	Nomor Kasus ini melibatkan beberapa karyawan PT. Indomarco Prismatama yang menyerahkan ijazah asli saat menandatangani kontrak kerja. Pengadilan menilai bahwa penahanan ijazah tanpa dasar hukum yang kuat dapat merugikan pekerja, terutama jika ijazah tersebut hilang atau rusak selama dalam penguasaan perusahaan. Hal ini menunjukkan pentingnya perlindungan terhadap dokumen pribadi pekerja.
--	---

Fakta hukum selanjutnya adalah bahwa sejumlah daerah telah membuat aturan yang berkenaan dengan penahanan ijazah sebagai berikut:

Tabel 2. Aturan di Daerah Terkait Penahanan Ijazah

Aturan di Daerah	Keterangan
Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016	Perda ini secara eksplisit melarang pengusaha menahan dokumen asli milik pekerja, termasuk ijazah. Pasal 42 menyatakan bahwa pengusaha dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan. Pelanggaran terhadap ketentuan ini dapat dikenai sanksi pidana berupa kurungan atau denda.

Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 10 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan	Perda ini melarang pengusaha menahan atau menyimpan dokumen asli milik pekerja, termasuk ijazah, sebagai jaminan. Larangan ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan mencegah praktik yang merugikan
Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Selatan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan	Perda ini juga mengatur larangan bagi pengusaha untuk menahan dokumen asli milik pekerja, seperti ijazah, KTP, dan dokumen pribadi lainnya. Tujuannya adalah untuk menjamin kebebasan dan hak pekerja dalam hubungan kerja.
Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 5 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan	Perda ini menggantikan Perda sebelumnya dan menegaskan larangan penahanan ijazah oleh perusahaan. Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan telah menindak beberapa perusahaan yang melanggar ketentuan ini dengan memanggil dan menyelesaikan permasalahan tersebut.
Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/00/9350 Tahun 2016	Surat ini ditujukan kepada seluruh Bupati/Walikota di Jawa Tengah, yang memuat: Bupati/Walikota membuat SE Prinsipnya penahanan ijazah oleh pengusaha tidak diperbolehkan karena tidak memiliki alasan yuridis. Penahanan ijazah dapat dilakukan dalam hal: Penahanan ijazah dimungkinkan hanya bagi pekerja yang disekolahkan/didiklatkan/dikursuskan dengan biaya perusahaan minimal senilai 3 kali UM Kab/Kota. Ada kesepakatan antara pihak pekerja dengan pengusaha. Kesepakatan tidak menghilangkan hak pekerja untuk menggunakan ijazahnya untuk meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidupnya. penahanan ijazah maksimal 2 tahun dan apabila sudah selesai,

pengusaha wajib mengembalikan ijazah tersebut.

Surat edaran ini secara eksplisit melarang penggunaan ijazah asli sebagai jaminan memasuki dunia kerja. Surat edaran ini juga mengatur sanksi bagi perusahaan yang melanggar ketentuan tersebut.

3. Aspek HAM dalam Penahanan Ijazah

IJAZAH adalah dokumen pengakuan atas kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan pada jalur pendidikan formal atau pendidikan nonformal. (pasal 1 Pemerndikbudristek No. 58/2024. Penahanan ijazah melanggar hak atas dokumen pribadi dan berpotensi mengarah pada kerja paksa. Ijazah adalah hak milik individu yang tidak dapat dialihkan kepemilikannya.

Pengalaman Pekerja/Buruh yang ijazahnya ditahan menjadi terhambat untuk mencari peluang kerja lain yang lebih baik, justru ini bertentangan dengan HAM Pekerja dan prinsip konstitusi bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak. Penahanan yang berlebihan dan tidka memiliki alasan yang cukup bahkan dapat menimbulkan stres dan ketidakpuasan di kalangan pekerja, yang bisa mengurangi produktivitas kerja. Tentunya bagi Perusahaan yang menahan ijazah bisa mendapatkan reputasi negatif di mata publik dan calon karyawan;

Penahanan ijazah oleh perusahaan umumnya dilakukan sebagai jaminan untuk mengikat pekerja, terutama pekerja muda atau lulusan baru. Praktik ini banyak ditemukan di sektor perhotelan, manufaktur, bahkan sektor pemerintahan melalui outsourcing. Penahanan dokumen pribadi ini tidak memiliki dasar hukum yang jelas, dan dalam praktiknya merugikan pekerja serta membatasi hak mobilitas dan kebebasan bekerja.

Alasan pelaku usaha umumnya untuk memastikan bahwa pekerja/buruh tidak meninggalkan perusahaan sebelum kontrak kerja berakhir; kompensasi atas investasi yang telah mereka lakukan dalam rupa pelatihan, Pendidikan, dll. atau untuk menghindari kebocoran informasi atau rahasia, perusahaan menahan ijazah agar pekerjaanya tidak mudah berpindah ke perusahaan pesaing. Ijazah ditahan oleh pengusaha sebagai jaminan karena ada peristiwa hutang piutang. Ijazah ditahan/tidak dikembalikan karena pekerja/buruh dianggap tidak menyelesaikan pekerjaannya. Ijazah ditahan sengaja karena ada permasalahan konflik pribadi.

Namun, dari perspektif hukum ketenagakerjaan, praktik ini patut dipertanyakan: bila perjanjian dengan penyerahan ijazah dapat dilakukan? Batas waktu yang diperkenankan? Kewajiban siapa menjaga dan ganti rugi apabila hilang/ rusak/ musnah dengan berbagai sebab? Dll, hal mana perlu untuk kepastian hukum, keamanan dan kenyamanan kerja.

4. Rekomendasi

Dalam kasus penahanan ijazah pekerja dapat dikategorikan sebagai pelanggaran HAM perburuhan karena ijazah adalah dokumen penting untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Negara memiliki peran penting untuk membuat regulasi yang menjamin pemenuhan HAM Perburuhan melalui produk regulasi dan penegakan hukumnya.

Dalam perspektif perusahaan yang melakukan penguasaan ijazah pekerja sebagai jaminan pemenuhan kontrak dengan alasan tertentu misalnya, karena perusahaan berinvestasi dalam pendidikan / pelatihan pekerja dimaksud, atau sebagai jaminan karena pekerja menguasai aset perusahaan tertentu, maka seharusnya ada klausula tentang jangka waktu tertentu dalam penguasaan ijazah oleh perusahaan sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja, misalnya ijazah ditahan oleh perusahaan selama hubungan kerja masih berlangsung. Kasus penahanan ijazah tidak lagi terjadi apabila sudah diterapkan ijazah digital.

4.1 Rekomendasi Bagi Pekerja dan Pengusaha

Klausul yang berisi kesepakatan penyerahan ijazah harus diatur secara detil dalam perjanjian kerja sebelum bekerja, misalnya mengatur: Kesepakatan para pihak untuk penguasaan ijazah, Maksud dan tujuan penguasaan ijazah pekerja oleh pengusaha, Jangka waktu penguasaan ijazah oleh pengusaha, Waktu dan tempat dilakukan penyerahan ijazah, Pengusaha harus membuat dan menandatangani tanda terima serta diserahkan kepada pekerja, Tempat dan alamat penguasaan ijazah, Kriteria tempat disimpannya ijazah (tidak mudah rusak, kuat, tahan karat, Metode pemeliharaan ijazah, waktu dan tempat dilakukannya pengembalian ijazah.

Selama masa kerja dan sesudah masa kerja pekerja harus kritis terhadap pelaksanaan perjanjian kerja khususnya terkait penguasaan ijazah. pekerja harus terus memastikan ditaatinya muatan perjanjian kerja. jika pengusaha ada indikasi mengungkari, pekerja dapat mendesak pengusaha untuk mematuhi perjanjian. pekerja berhak memastikan kondisi terkini ijazahnya. memastikan ijazah dikembalikan jika masa penguasaannya berakhir. Apabila pengusaha ingkar tidak

melaksanakan isi perjanjian tersebut maka dapat menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hub industrial. Ada alternatif lain apabila ijazah tidak juga dikembalikan, dapat dilakukan melalui mekanisme pidana penggelapan pasal 372 dan 374 KUHP Apabila ijazah rusak atau hilang, maka dapat menggunakan pasal 406 ayat (1) KUHP yaitu pengrusakan dan penghilangan.

Melakukan Judicial Review bersama P3HKI, Serikat Pekerja, dan lainnya, terhadap:

1. Lampiran huruf g UU No.23 th 2014 Tentang Pemerintah Daerah agar pemerintah ada kemauan rekonstruksi organ pengawasan dan mediator masuk dalam kewenangan Kemnaker RI, supaya ada keseragaman tindakan dan demi tegaknya norma hukum ketenagakerjaan untuk pondasi kuat pembangunan hubungan industrial berbasis keadilan Pancasila.
2. UU No. 3 th 1951 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, agar pemerintah melakukan rekonstruksi penegakan hukum ketenagakerjaan untuk pembangunan ekosistem Hukum Ketenagakerjaan Indonesia yg sehat.

4.2 Rekomendasi Bagi Pemerintah

Mengingat urgensi perlindungan terhadap hak pekerja dan dokumen pribadi mereka, maka disarankan:

- a. Lakukan kajian akademik secara menyeluruh berbagai aspek ketenagakerjaan dalam rangka legislasi UU Ketenagakerjaan Pasca UU Cipta Kerja Jilid 2 dan Putusan MK No. 168 Tahun 2023 yang memerintahkan dilakukannya revisi terhadap UU 13 Tahun 2003. UU Pengawasan Ketenagakerjaan. Bahkan kami menyarankan agar UU Ketenagakerjaan yang akan diundangkan nantinya juga memuat perihal perlindungan dasar bagi semua jenis dan sektor pekerjaan bukan hanya pekerja sektor formal, mengingat perkembangan masyarakat, yang dipengaruhi oleh perubahan teknologi telah menciptakan jenis hubungan kerja baru berbasis system informatika seperti pekerja jarak jauh, freelance, on demand, dll;
- b. Sebagai Langkah cepat (task force) maka Kementerian Ketenagakerjaan dapat menerbitkan Permenaker khusus yang melarang secara tegas penahanan ijazah dan dokumen pribadi lainnya oleh perusahaan. Menyusun sanksi administratif bagi pelanggar, serta menyediakan mekanisme pengaduan bagi pekerja yang menjadi korban penahanan ijazah.
- c. Tindakan bersifat preventif edukatif yakni meningkatkan edukasi kepada pengusaha dan pekerja tentang hak atas dokumen pribadi melalui sosialisasi hukum ketenagakerjaan.

5. Penutup

Penahanan ijazah merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak pekerja dan bertentangan dengan hukum serta prinsip-prinsip HAM. Negara memiliki tanggung jawab untuk menjamin hak atas kebebasan bekerja dan kepemilikan pribadi. Perlu adanya kebijakan yang tegas dan terukur untuk menghapus praktik ini secara menyeluruh di dunia kerja Indonesia. Maka pemerintah harus menambah perihal aturan tentang penahanan dokumen pekerja ini dalam revisi UU Ketenagakerjaan, juga mengkonstruksi kembali sistem penegakan hukum melalui revisi UU Pengawasan Ketenagakerjaan.

Perusahaan seyogyanya perlu mengambil pendekatan yang seimbang antara Kepentingan Bisnis dan Hak Individu Pekerja agar tercipta Budaya Kerja yang lebih Berkelanjutan, Menjaga Citra Perusahaan, dan Berkontribusi pada Perkembangan Sosial dan Ekonomi yang Beradab.

Demikian kami sampaikan semoga dapat bermanfaat buat masyarakat Industrial dan Pemerintah.

Medan, 3 Mei 2025



Dr. Agusmidah, S.H., M.Hum