

---

## TINJAUAN YURIDIS PRAKTEK PENAHANAN IJAZAH PEKERJA OLEH PEMBERI KERJA DALAM KESEPAKATAN PERJANJIAN KERJA

**Akhmad Zulkifli**

[akhmadzulkifli70@gmail.com](mailto:akhmadzulkifli70@gmail.com), Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sultan Adam, Indonesia

---

### **ABSTRACT**

*Currently, there are still many laborers/workers who lack knowledge about their rights and the importance of employment agreements in an employment relationship, including the withholding of diplomas as a condition and guarantee of employment and when the employment relationship ends in a company. There is no regulation that specifically regulates this matter, so the occurrence of disputes is very large even though the withholding of certificates as a condition and guarantee of employment is regulated in the employment agreement agreed upon by the employer and the workers themselves. In addition, there is no security for workers if the company defaults in returning the certificate so that workers will be more disadvantaged. To analyze the legal issues mentioned above, normative legal research is used, namely research on library materials or relevant secondary data. This research uses a statutory approach and this research is descriptive analytical. The legal materials used consist of primary, secondary and tertiary legal materials. The legal materials were collected through literature study and then analyzed qualitatively. The results of the study show that the act of withholding a worker's diploma by the employer contained in a work agreement or contract in terms of formal sources of labor law, both legislation and custom, is not prohibited, although in reality in the field this practice is often detrimental to the worker and the author even considers that there is a legal vacuum against this practice and legal protection for workers whose diplomas are withheld by the employer in the event of a dispute between the worker and the employer there is a mechanism provided by the State to resolve disputes between the employer and the worker either through bipartite, mediation or litigation.*

**Keywords :** *Withholding of Employee Diplomas, Employers, Employment Agreements*

### **ABSTRAK**

Saat ini masih banyak buruh/pekerja yang minim akan pengetahuan tentang hak-hak yang mereka miliki dan pentingnya perjanjian kerja dalam suatu hubungan kerja, termasuk dalam hal penahanan ijazah sebagai syarat dan jaminan kerja serta saat berakhirnya hubungan kerja di suatu perusahaan. Tidak ada peraturan yang secara khusus mengatur tentang hal tersebut, sehingga terjadinya sengketa sangatlah besar meskipun penahanan ijazah sebagai syarat dan jaminan kerja diatur dalam perjanjian kerja yang disepakati oleh pihak pengusaha dan buruh/pekerja sendiri. Di samping itu, tidak ada pengamanan terhadap buruh apabila perusahaan wanprestasi dalam pengembalian ijazah sehingga buruh akan lebih banyak dirugikan. Untuk menganalisis permasalahan hukum tersebut di atas, maka dipergunakan jenis penelitian hukum

normatif, yaitu penelitian terhadap bahan pustaka atau data sekunder yang relevan. Penelitian ini menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan dan penelitian ini bersifat deskriptif analitis. Bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan bahan hukum tersier. Bahan-bahan hukum tersebut dikumpulkan melalui studi pustaka selanjutnya dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tindakan penahanan ijazah pekerja oleh pemberi kerja yang termuat dalam perjanjian ataupun kontrak kerja dari sisi sumber hukum formil ketenagakerjaan baik itu peraturan perundang-undangan maupun kebiasaan tidak dilarang walaupun pada realitanya di lapangan praktek tersebut seringkali merugikan pihak pekerja bahkan penulis menilai terjadi kekosongan hukum terhadap praktek tersebut serta perlindungan hukum bagi pekerja yang ijazahnya ditahan oleh pihak pemberi kerja dalam hal terjadi perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja terdapat mekanisme yang di sediakan oleh Negara untuk menyelesaikan perselisihan antara pihak pemberi kerja dan pekerja baik melalui bipartit, mediasi maupun litigasi.

**Kata Kunci :** Penahanan Ijazah Pekerja, Pemberi Kerja, Perjanjian Kerja

## **PENDAHULUAN**

Salah satu faktor penting dalam pelaksanaan pembangunan ekonomi adalah adanya buruh atau tenaga kerja yang bekerja di perusahaan-perusahaan komersial. tenaga kerja dalam pembangunan nasional mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. 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.

Pada saat ini jumlah para pencari kerja lebih banyak dari jumlah lowongan pekerjaan yang ada meskipun telah banyak perusahaan- perusahaan komersial yang berdiri untuk mendukung pembangunan ekonomi Negara. dan unsur pendidikan saat ini dipandang sebagai syarat utama diterima dalam perusahaan. untuk dapat bekerja pada perusahaan, seseorang menempuh pendidikan terlebih dahulu untuk mendapatkan ijazah sebagai bukti bahwa dirinya telah selesai menempuh pendidikan. ini menyebabkan mencari pekerjaan di jaman sekarang justru sangat sulit. Jangankan mereka yang sempat mengenyam bangku kuliah dan lulusan S1, yang lulusan S2 pun masih kesulitan mendapat pekerjaan.

Melihat banyaknya jumlah pencari kerja, perusahaan-perusahaan pun merasa diatas angin dan merasa dibutuhkan. mereka menjadi terkesan semau sendiri dalam membuat peraturan dalam perjanjian kerja terhadap para pekerjanya. salah satu contoh yang sering terjadi adalah penahanan ijazah asli pekerja sebagai jaminan kerja dan bahkan juga masih menahan ijazah setelah berakhirnya hubungan kerja. Ketika seseorang melamar pekerjaan pada perusahaan melampirkan fotocopy ijazah dan telah dilegalisir sebagai bukti bahwa ijazah tersebut sama dengan aslinya sehingga bisa

digunakan untuk melamar pekerjaan. Beberapa perusahaan ada yang menerapkan sistem penahanan terhadap ijazah asli pekerja bagi pekerja yang melamar pekerjaan di perusahaannya baik dengan waktu pengembalian ijazah asli yang ditentukan atau tidak ditentukan oleh pengusaha.

Perusahaan dalam hal ini memiliki kewenangan untuk membuat peraturan perusahaan. peraturan perusahaan itu dibuat secara sepihak oleh pengusaha secara tertulis yang memuat ketentuan tentang syarat kerja dan tata tertib perusahaan. perusahaan boleh mencantumkan kewajiban pekerja semaksimal mungkin, asal peraturan perusahaan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan tidak melanggar ketertiban umum, dan tata kesusilaan. Pihak pengusaha kerap kali mencantumkan kewajiban pekerja untuk menyerahkan ijazah asli pendidikan sebagai salah satu syarat wajib untuk mendaftar perusahaan. perusahaan memiliki hak penuh untuk meminta dan menahan ijazah asli pelamar karena pengusaha memiliki kedudukan yang lebih kuat dari pekerja. Sistem penahanan ijazah asli ini biasanya dilakukan oleh pengusaha dengan alasan agar pekerja tidak menjadikan perusahaannya sebagai batu loncatan yang mengakibatkan pengusaha kehilangan pekerja yang berdampak pada penurunan kinerja perusahaan. Hal ini karena pekerja merupakan komponen yang penting dalam perusahaan karena posisi pekerja sebagai roda penggerak perusahaan. tanpa ada pekerja maka perusahaan tidak akan dapat beroperasi dalam kegiatan usahanya.

Saat ini masih banyak buruh/pekerja yang minim akan pengetahuan tentang hak-hak yang mereka miliki dan pentingnya perjanjian kerja dalam suatu hubungan kerja, termasuk dalam hal penahanan ijazah sebagai syarat dan jaminan kerja serta saat berakhirnya hubungan kerja di suatu perusahaan. Tidak ada peraturan yang secara khusus mengatur tentang hal tersebut, sehingga terjadinya sengketa sangatlah besar meskipun penahanan ijazah sebagai syarat dan jaminan kerja diatur dalam perjanjian kerja yang disepakati oleh pihak pengusaha dan buruh/pekerja sendiri. Di samping itu, tidak ada pengamanan terhadap buruh apabila perusahaan wanprestasi dalam pengembalian ijazah sehingga buruh akan lebih banyak dirugikan.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. berkaitan dengan ketenagakerjaan harus ada suatu perangkat bagi sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja. Baik bagi mereka yang akan atau sedang mencari pekerjaan atau yang sedang melaksanakan hubungan kerja maupun setelah berakhirnya hubungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti tertarik untuk mengangkat dalam sebuah penelitian yang berjudul "Tinjauan Yuridis Praktek Penahanan Ijazah Pekerja oleh Pemberi Kerja dalam Kesepakatan Perjanjian Kerja". Tujuan penelitian ini untuk

mengetahui tentang pengaturan terhadap praktek penahanan ijazah pekerja oleh pemberi kerja dalam kesepakatan perjanjian kerja serta untuk mengetahui tentang perlindungan hukum terhadap pekerja yang dirugikan karena praktek penahanan ijazah.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif yaitu suatu penelitian yang mengkaji dan menganalisis tentang norma-norma hukum yang telah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.<sup>1</sup> Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konsep (*conceptual approach*). Pendekatan Perundang-undangan dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan pokok bahasan. Kemudian pendekatan konsep adalah suatu pendekatan yang bertolak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang didalam ilmu hukum, sehingga akan ditemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi. Secara garis besar penelitian normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan kepustakaan atau data sekunder. Dengan demikian, penelitian ini sepenuhnya menggunakan data sekunder, sehingga yang dikaji adalah kaidah-kaidah normatif dan asas-asas hukum.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL**

#### **Perjanjian Kerja**

##### **1. Pengertian Perjanjian Kerja**

Hubungan antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada hubungan hukum *privat* karena adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang didasari adanya suatu perjanjian. Perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Hal ini hendaknya disadari karena dengan adanya perjanjian kerja bersama yang dibuat dan ditaati dengan itikad baik dapat menciptakan suatu kenyamanan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban bagi para pihak. Akibatnya, lebih jauh lagi produktivitas akan semakin meningkat sehingga pengusaha dapat mengembangkan perusahaannya, dan lebih luas lagi akan dapat membuat lapangan kerja baru. Di samping itu, akan berarti pula ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional.

---

<sup>1</sup> Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani. 2014. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakrta : PT. Raja Grafindo Persada, hlm.13.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menciptakan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hal ini berarti bahwa dalam suatu hubungan kerja terdapat beberapa hal yaitu hak penguasa (pengusaha memiliki posisi lebih tinggi dari pekerja), kewajiban pengusaha (membayar upah), dan objek perjanjian (pekerjaan)<sup>2</sup>

Menurut Lanny Ramli<sup>3</sup>, hubungan kerja dikaitkan dengan pelaksanaan pekerjaan atau bekerja mempunyai arti “kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang, yaitu pekerja secara terus menerus dalam waktu tertentu dan secara teratur demi kepentingan orang yang memerintahkannya (majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati bersama. Jadi, hubungan kerja adalah pelaksanaan dari perjanjian kerja yang telah dibuat oleh pekerja dan majikan”.

Hubungan itu didasarkan pada hukum perikatan yang menjadi bagian dari hukum perdata. Pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas dan/atau pembinaan atau lebih tepatnya dapat menjalankan fungsi fasilitator apabila ternyata dalam pelaksanaan muncul suatu perselisihan yang tidak dapat mereka selesaikan. Selain itu, fungsi pengawas dan/atau pembinaan dari pemerintah dapat maksimal apabila secara filosofi kedudukan pemerintah lebih tinggi dari yang diawasi atau yang dibinanya (buruh-majikan). Hal ini belum terlaksana karena pejabat instansi Ketenagakerjaan sebagai salah satu organ pemerintah yang menjalankan fungsi pengawasan serta pembinaan, secara ekonomi masih di bawah majikan dan secara moral masih jauh dari kata ideal.<sup>4</sup>

Terdapat perbedaan antara perjanjian kerja bersama dengan kesepakatan kerja bersama. Perjanjian kerja bersama merupakan kata yang paling tepat dari pada kesepakatan kerja bersama karena tidak memenuhi unsur syarat sahnya suatu perjanjian dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yakni adanya kesepakatan, kecakapan, suatu hal tertentu, suatu sebab yang halal.

Apabila salah satu dari syarat sah perjanjian tersebut tidak terpenuhi maka akan batal demi hukum. Jadi dapat dikatakan jika kesepakatan bersama hanya memenuhi unsur kesepakatan, berbeda dengan perjanjian kerja bersama yang mencakup empat syarat sahnya perjanjian tersebut.

“Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat buruh/serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dengan

---

<sup>2</sup> Much. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*. Jakarta: Visimedia, 2009, hal. 2.

<sup>3</sup> *Ibid*, hal. 3

<sup>4</sup> Asri Wijayanti, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, hal. 14.

pengusaha, atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak”.<sup>5</sup>

Hubungan kerja tercipta antara pekerja dan pengusaha ketika pekerja mulai diterima untuk bekerja di tempat pengusaha sehingga pekerja tersebut dapat melakukan pekerjaannya sesuai perintah dari majikan serta pekerja tersebut mendapatkan hak berupa upah. Jadi hak dan kewajiban yang melekat pada diri pekerja dan pengusaha/majikan muncul ketika hubungan kerja tersebut telah terjalin. Pengaturan mengenai segala hal tentang hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha di Negara Indonesia diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan serta beberapa peraturan pelaksanaannya.<sup>6</sup>

Sedangkan perjanjian kerja dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Pasal 1 Ayat 14 tentang ketenagakerjaan adalah “perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Perjanjian kerja merupakan istilah generik untuk menyebut perjanjian yang disusun oleh pekerja sebagai perorangan dan pengusaha mengenai pekerjaan tertentu dan imbalan yang menjadi obyek perjanjian<sup>7</sup>

## 2. Unsur- Unsur Perjanjian Kerja

Unsur-unsur Dalam Perjanjian Kerja berdasarkan pengertian perjanjian diatas dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut<sup>8</sup>:

### 1) Adanya pekerjaan

Pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual). Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian tersebut. Pekerjaan mana, yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

### 2) Adanya unsur di bawah perintah

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan dibawah perintah orang lain, yaitu atasan. Dengan adanya ketentuan tersebut, bahwa pekerja dalam melaksanakan

---

<sup>5</sup> Zaeni Asyhadie, *Op. Cit.*, hal. 30.

<sup>6</sup> I Wayan Agus Vijayantera, “Penahanan Ijazah Asli Pekerja Dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak”, *Jurnal Komunikasi Hukum Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja*, hal. 3

<sup>7</sup> Ahmad Rizki Sridadi, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, Malang:Empatdua Media, 2016 hal.20.

<sup>8</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1993, hal. 28.

pekerjaannya berada dibawah wibawa orang lain, yaitu atasan. Terkait unsur “dibawah perintah “ diartikan bahwa dalam perjanjian kerja, unsur tersebut harus ada, apabila tidak ada sama sekali ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja.

3) Adanya upah tertentu

Upah adalah imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh penerima kerja, yang berbentuk uang atau bukan uang. Pemberian upah dengan dilihat dari segi nominal (jumlah yang diterima oleh Pekerja), atau dari segi riil (kegunaan upah tersebut) dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Oleh karena itu dikenal dengan istilah upah minimum yang dtentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, dengan menentukan jumlah kinimal tertentu yang harus diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya.

4) Adanya waktu Dalam hubungan kerja, harus dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja atau perundang-undangan. Jadi dalam pekerjaannya pekerja tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya sendiri. Demikian juga dalam pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

3. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Bab IX tentang Hubungan Kerja, yaitu pada Pasal 52 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi dasar keabsahan yuridis bagi perjanjian kerja dibuat atas dasar adanya kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.

Secara khusus dalam penjelasan pasal 54 Ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan “tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku” adalah kualitas dan kuantitas dari isi perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah dari peraturan-peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4. Bentuk Perjanjian Kerja

Bentuk Perjanjian Kerja dalam pembuatan perjanjian kerja tidak ditentukan bentuk tertentu, dapat dilakukan secara lisan dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan dan tunduk pada ketentuan dalam Pasal 1320 KUHperdata, dan dapat dilakukan secara tertulis, yaitu dalam bentuk surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan ketentuan Pasal 51 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengenai bentuk perjanjian kerja dimana pada ayat 1 menyatakan : “perjanjian

kerja dibuat secara tertulis atau lisan”. Bahwa dalam bentuk perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis ataupun dilakukan secara lisan, namun lebih dianjurkan untuk dibuat secara tertulis demi mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik, namun melihat kondisi masyarakat yang seringkali membuat perjanjian kerja secara lisan.

#### 5. Jenis Perjanjian Kerja

Jenis Perjanjian Kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).

##### 1) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu,

Sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) ini diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerja tetap. Menurut pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan pokok baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Syarat Sahnya Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) :

- a. Adanya kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangundangan.

Syarat-syarat tersebut merupakan isi dari perjanjian kerja, karena dari syarat-syarat tersebut dapat diketahui hak dan kewajiban para pihak dan isinya tidak boleh rendah dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam peraturan perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengatur syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagai berikut :

- a. Dibuat secara tertulis berdasarkan Pasal 57 ayat 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Jadi dalam hal perjanjian kerja di buat dengan bahasa Indonesia dan bahasa asing dan terjadi perbedaan penafsiran maka yang berlaku adalah perjanjian yang di buat dalam bahasa Indonesia.
- b. Tidak boleh ada masa percobaan Pada pasal 58 ayat 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mempersyaratkan adanya masa percobaan kerja. Apabila dalam kesepakatan kerja tersebut diisyaratkan masa percobaan kerja, maka masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

2) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Berdasarkan Pasal 60 ketentuan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan. Dalam masa percobaan 25 kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Isi perjanjian kerja adalah inti dari perjanjian kerja berkaitan dengan pekerjaan yang diperjanjikan. Didalam isinya jelas tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangundangan, kesusilaan dan ketertiban umum.

6. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berdasarkan Pasal 61 ketentuan Undang-undang No.11 tahun 2020 tentang cipta kerja mengenai berakhirnya suatu perjanjian kerja yaitu pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, selesainya suatu pekerjaan tertentu, adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.

Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

## **PEMBAHASAN**

### **Pandangan Hukum Terhadap Praktek Penahanan Ijazah**

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tercipta ketika pekerja mulai diterima untuk bekerja di tempat pengusaha sehingga pekerja tersebut dapat melakukan pekerjaannya sesuai perintah dari pengusaha serta pekerja tersebut mendapatkan hak berupa upah. Jadi hak dan kewajiban yang melekat pada diri pekerja dan pengusaha muncul ketika hubungan kerja tersebut telah terjalin.

Peraturan hukum ketenagakerjaan ini sangat penting keberadaannya sebagai payung hukum, namun bila melihat pada peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait pengaturan sebelum hubungan kerja tercipta yang berupa proses penerimaan pekerja oleh pengusaha terutama mengenai penahanan ijazah asli pekerja tidak terdapat pengaturannya dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia. Hal ini menjadi suatu kekosongan hukum terkait pengaturan yang membolehkan atau tidak atas tindakan pengusaha yang melakukan penahanan terhadap ijazah asli pekerja.

Apabila melihat pada tujuan hukum ketenagakerjaan, Menurut Manulang tujuan hukum ketenagakerjaan yaitu untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha<sup>9</sup>.

Berdasarkan hal tersebut, jelas hukum ketenagakerjaan ini sangat diperlukan sebagai peraturan dalam dunia kerja sehingga dapat memberikan keadilan terkait hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, kemudian pula guna memberikan perlindungan bagi pekerja mengingat pengusaha sebagai pemberi kerja memiliki kekuasaan yang lebih sehingga perlu adanya pembatasan agar pengusaha sebagai pemberi kerja tidak semena-mena dalam memperlakukan pekerjaannya baik dalam pemberian beban kewajiban maupun pemberian hak pekerja tersebut.

Keberadaan hukum ketenagakerjaan itu sangat penting dalam dunia kerja, maka perlu ditelaah dasar atau sumber hukum yang digunakan pengusaha untuk melakukan penahanan ijazah asli pekerja sehingga dapat diketahui tindakan tersebut bertentangan atau tidak dengan Hak Asasi Manusia ataupun peraturan hukum yang ada.

Adapun yang menjadi sumber hukum ketenagakerjaan terdiri dari sumber hukum formal dan sumber hukum materiil. Sumber hukum ketenagakerjaan dalam arti materiil adalah Pancasila, sedangkan sumber hukum ketenagakerjaan dalam arti formal terdiri dari Undang-Undang, Peraturan lain, Kebiasaan, Putusan dan Perjanjian<sup>10</sup>:

Akibat ijazah asli pekerja yang ditahan oleh pengusaha, pekerja tidak bisa untuk mencari kerja di perusahaan lain dengan penghasilan yang lebih layak atau lebih baik demi menunjang kehidupan pekerja tersebut. Hal ini mengingat bahwa ijazah

---

<sup>9</sup> Khakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung 2014. Hal 74

<sup>10</sup> Ramli, Lanny, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya. 2008 hal 28

merupakan syarat yang wajib diperlihatkan ketika pekerja melamar pekerjaan di sebuah perusahaan. Oleh karena itu tindakan penahanan ijazah oleh pengusaha tersebut bertentangan dengan Pasal 27 ayat 2 Undang- Undang Dasar karena tindakan pengusaha tersebut menghalang- halangi hak pekerja untuk mendapat pekerjaan dengan penghasilan yang layak ataupun memadai dalam kebutuhan hidupnya.

“Kebiasaan merupakan perbuatan manusia yang dilakukan berulang-ulang terhadap hal yang sama, bila satu kebiasaan tersebut telah diterima oleh masyarakat dan kebiasaan itu selalu dilakukan berulang-ulang, sehingga tindakan yang berlawanan dengan kebiasaan itu dirasakan sebagai pelanggaran perasaan hukum maka dengan demikian timbulah suatu kebiasaan yang dipandang sebagai hukum”<sup>11</sup>.

Kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang ini menjadi sebuah hukum yang berlaku di masyarakat di luar peraturan perundang-undangan. Kebiasaan sebagai landasan hukum bagi para pihak dalam membentuk hubungan hukum disepakati melalui perjanjian baik itu perjanjian yang dibuat dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Kebiasaan menurut Niewenhus bahwa “kebiasaan bermakna cara atau tingkah laku yang umum diikuti dalam pelaksanaan suatu jenis kontrak tertentu di dalam wilayah atau bidang usaha tertentu. Selanjutnya cara atau tingkah laku tersebut diikuti dalam praktik sebagai kewajiban hukum, tidak menjadi apakah para pihak bermaksud mengikuti kebiasaan tersebut (mengetahui atau tidak mengetahui adanya kebiasaan tersebut”<sup>12</sup>.

Tindakan penahanan ijazah asli milik pekerja yang dilakukan oleh pengusaha 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 dalam perusahaan sehingga secara tidak langsung kebiasaan tersebut menjadi hukum bagi para pihak. kebiasaan yang dilakukan oleh pengusaha dalam melakukan penahanan ijazah asli milik pekerja tersebut selanjutnya timbul kesepakatan antara para pihak yakni pihak pekerja dan pengusaha dengan perjanjian baik perjanjian yang dibuat secara tertulis ataupun secara lisan yang didalamnya mengatur terkait waktu penyerahan ijazah asli oleh pekerja hingga terkait waktu pengembalian ijazah asli tersebut kepada pekerja.

Perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam bentuk tertulis disertai dengan tanda tangan para pihak maka perjanjian tersebut memiliki kekuatan pembuktian yang kuat apabila terjadi permasalahan dalam penerapan perjanjian tersebut dibandingkan dengan perjanjian dalam bentuk tidak tertulis, Pada dasarnya tidak ada masalah jika

---

<sup>11</sup> Asikin, H. Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta. 2008 hal 45

<sup>12</sup> Hernoko, Agus Yudha, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, Kencana, Jakarta. 2010 hal 120

para pihak membuat perjanjian secara tertulis maupun tidak tertulis karena kebebasan pada pihak untuk membuat perjanjian tidak boleh dikekang.

Pada tahap yang terakhir yakni tahap post contractual, ini merupakan tahap pelaksanaan dari perjanjian yang telah disepakati oleh pekerja dan pengusaha terutama pelaksanaan penahanan ijazah asli milik pekerja. Pelaksanaan pada tahap terakhir ini dimulai dari penyerahan ijazah asli pekerja kepada pengusaha sebagai jaminan pekerja tidak menjadikan tempatnya bekerja sebagai batu loncatan maupun sebagai syarat agar mudah dalam mengurus pelatihan pekerja, hingga pada pengembalian ijazah asli tersebut secara utuh seperti dalam keadaan semula kepada pihak pekerja.

Perjanjian mengenai penahanan ijazah pekerja ini merupakan bagian dari asas kebebasan berkontrak. Salah satu pilar hukum perjanjian yakni asas kebebasan berkontrak yang secara universal dikenal oleh sistem hukum negara Kebebasan berkontrak yang berintikan keleluasaan dalam menentukan bentuk, jenis, dan isi perjanjian serasa tak akan lekang oleh tantangan zaman dan enggan lapuk akibat derasnya kemajuan. Prinsip ini memang merupakan salah satu bias sinar Hak Asasi Manusia yang selalu menjunjung tinggi harkat kehendak individual sebagai makhluk sosial<sup>13</sup>.

Asas kebebasan berkontrak ini ditemui peraturannya dalam Pasal 1338 ayat 1 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa, “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.” Ketentuan ini bermakna semua perjanjian yang dibuat oleh para pihak baik dalam bentuk dan jenis apapun, selama perjanjian tersebut dibuat secara sah maka isi dari perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuat perjanjian tersebut.

Pada syarat-syarat yang ditetapkan dalam pasal 1320 tersebut terbagi dalam dua kelompok yakni syarat subjektif dan syarat objektif. Syarat kesepakatan dan kecakapan termasuk dalam syarat subjektif sehingga apabila syarat subjektif ini tidak terpenuhi menimbulkan akibat hukum yakni perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Syarat mengenai hal tertentu dan sebab yang diperbolehkan termasuk sebagai syarat objektif sehingga apabila syarat objektif ini tidak terpenuhi maka menimbulkan akibat hukum bahwa perjanjian tersebut batal demi hukum.

Berkenaan dengan perjanjian penahanan ijazah asli milik pekerja, terdapat proses dimulai dari mencari kesepakatan pihak pekerja dan pengusaha atas penahanan ijazah asli milik pekerja. Kesepakatan mengenai penahanan ijazah asli pekerja ini merupakan bagian yang paling penting menentukan terbentuk atau tidaknya suatu perjanjian. Untuk mencapai kesepakatan, para pihak memerlukan waktu untuk berpikir maupun berunding karena kesepakatan dalam perjanjian tersebut tidak boleh didasari adanya unsur paksaan terutama paksaan dari pengusaha.

---

<sup>13</sup> Isnaeni, H. Moch., *Perkembangan Hukum Perdata Di Indonesia*, Laksbang Grafiika, Yogyakarta.2013.hal 102

Asas kebebasan berkontrak merupakan asas yang dapat digunakan dalam mengisi kekosongan hukum dalam hal jenis perjanjian atau substansi dari perjanjian tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan, namun kebebasan menentukan substansi perjanjian itu harus pula memandang hak asasi manusia antara para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Oleh karena itu kebebasan berkontrak harus berdasarkan pada itikad baik dari masing-masing pihak yang membuat perjanjian sebagaimana dalam ketentuan Pasal 1338 ayat 2 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Perlu dimaknai bahwa kebebasan berkontrak ini bukan berarti bebas tanpa ada batasan. Mengacu pada ketentuan Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa “suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum” serta Pasal 1339 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa “suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang”.

Asas kebebasan berkontrak dikaitkan dengan perjanjian kerja yang disepakati antara pekerja dan pengusaha merupakan kebebasan antara pihak pekerja dan pengusaha dalam membuat perjanjian terkait penahanan ijazah asli pekerja sebagai bentuk loyalitas pekerja bekerja di perusahaan. Asas kebebasan berkontrak sebagai dasar perjanjian penahanan ijazah asli milik pekerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan, ketertiban umum, kepatutan, dan kebiasaan. Kebiasaan perusahaan dalam melakukan penahanan ijazah berlaku sebagai hukum dalam perusahaan yang memperbolehkan terjadinya penahanan ijazah.

Tindakan penahanan ijazah asli yang dilakukan oleh pengusaha jika dilihat dari sumber hukum berupa kebiasaan maupun perjanjian, maka tindakan tersebut dapat dilakukan oleh pengusaha. Apabila melihat pada rasa kemanusiaan terkait hak asasi yang dimiliki manusia dalam mendapat pekerjaan serta kehidupan layak sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia pasal 27 ayat 2 “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak”, tindakan pengusaha ini merupakan tindakan yang menghalang-halangi pekerjaannya untuk mendapat pekerjaan lain diluar perusahaannya yang mampu memberi upah atau penghasilan lebih yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya daripada tempat pekerja bekerja sekarang.

Dalam hal terjadi permasalahan terkait penahanan ijazah asli milik pekerja dan permasalahan ini sampai pada upaya penyelesaian litigasi, maka putusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap dapat digunakan sebagai dasar atau sumber hukum mengenai boleh atau tidaknya pengusaha melakukan penahanan terhadap ijazah asli milik pekerja dalam menyelenggarakan hubungan kerja.

Semestinya pengusaha tidak perlu untuk melakukan penahanan ijazah, sebagaimana dalam ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, jika pihak pekerja yang mengakhiri hubungan kerja sebelum waktu berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan, maka pekerja tersebut wajib membayar ganti rugi kepada pengusaha.

### **Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Ijazahnya Dijadikan Jaminan Oleh Perusahaan**

Penahanan ijazah yang dilakukan perusahaan, bila dikaitkan UU RI No. 39 Tahun 1999 tentang HAM melanggar beberapa pasal yakni pertama Pasal 9 ayat 1 “setiap orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup dan meningkatkan taraf kehidupannya” berarti pekerja berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya dan memperoleh gaji yang lebih besar dalam meningkatkan taraf hidup mereka. namun dengan penahanan ijazah yang dilakukan oleh pengusaha menghilangkan hak yang dimiliki pekerja untuk memperoleh kesempatan bekerja ditempat lain yang menurut mereka lebih baik.

Kedua, pasal 12 menyatakan bahwa “setiap orang berhak atas perlindungan bagi pengembangan pribadi untuk memperoleh pendidikan, mencerdaskan dirinya, dan meningkatkan kualitas hidupnya agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, bertanggungjawab, berakhlak mulia, bahagia dan sejahtera sesuai dengan hak asasi manusia”. Ini mengakibatkan pemilik ijazah yang ingin melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi untuk meningkatkan kualitas hidupnya menjadi terhambat karena ijazah yang mereka miliki ditahan oleh perusahaan dimana mereka bekerja.

Terakhir yang ketiga terdapat dalam Pasal 38 ayat 2 “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”, dengan penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan berakibat pekerja tidak dapat menggunakan ijazahnya untuk memperoleh pekerjaan lain yang mereka inginkan sesuai bakat yang mereka miliki.

Terdapat dua alasan yang di duga menjadi alasan penahanan ijazah. Dugaan pertama yaitu bagi mereka kalau keluar dari perusahaan dianggap melakukan perbuatan yang menimbulkan kerugian bagi pemberi kerja maka ijazah itu adalah salah satu sarana yang dipersiapkan perusahaan untuk kemudian pekerja berkenan membayar kerugian tersebut.

Dugaan kedua yaitu bagi pekerja yang berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut ketentuan undang-undang jika terjadi pengakhiran hubungan kerja oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan berhak atas ganti rugi sesuai sisa kontrak. Jika ijazah ditahan oleh pengusaha maka begitu pekerja mengakhiri hubungan kerja secara sepihak, pekerja wajib membayar sisa kontraknya. Melihat dari dua dugaan tersebut diatas, seharusnya tidak ada pihak yang memperlakukan pihak lain

semacam terjerat oleh suatu jaminan karena Undang-undang mengatur jika terjadi sengketa antara pekerja dengan pengusaha maka diselesaikan melalui bipartit, mediasi, dan pengadilan hubungan industrial.

Ditandatanganinya perjanjian tersebut, para pihak menyatakan sepakat dengan perjanjian kerja tersebut, dan menunduk diri terhadap isi atau klausula dalam perjanjian kerja, sebagai mana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Pasal 1338 Kitab Undang- Undang Hukum Perdata, yang menyatakan “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”

Disarankan bagi pekerja untuk melihat terlebih dahulu perjanjian kerja sebelum menandatangani. Karena, jika sudah sepakat dengan isi perjanjian dan ditandatangani, maka perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang bagi pihak-pihak yang menandatanganinya. Fakta yang sering terjadi perusahaan terkait hanya memberikan tanda terima penahanan ijazah kepada Disnaker dan tidak memberikan perjanjian yang tertulis antara perusahaan dan tenaga kerja yang membuat kerancuan dalam mediasi tersebut.

Adapun alur penyelesaian sengketa penahanan ijazah ialah pertama-tama jika terjadi perselisihan hubungan industrial maka wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Kemudian selanjutnya penyelesaian perselisihan melalui bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan, apabila dalam tempo 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau tidak mencapai kesepakatan maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Selanjutnya jika perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat (dalam hal ini disnaker) dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian konsiliasi atau melalui arbitrase. Kemudian jika para pihak tidak memilih saran untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Dan mediator ini bertugas melakukan mediasi serta mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan, setelah proses penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

Jika dalam proses penyelesaian Pengadilan Hubungan Industrial tidak menemukan kesepakatan antara kedua belah pihak, maka salah satu pihak dapat

mengajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung dengan Alur proses sebagai berikut:

1. Permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung harus diajukan dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak bagi para pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim dan bagi pihak yang tidak hadir terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.
2. Salah satu pihak atau para pihak yang hendak mengajukan permohonan kasasi harus menyampaikan secara tertulis melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
3. Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah menyampaikan berkas perkara kepada Ketua Mahkamah Agung.
4. Penyelesaian hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

Adapun dalam keadaan kedua belah pihak bersepakat mengenai praktek penahanan ijazah beserta denda dalam pengajuan pengunduran diri, dengan demikian perjanjian yang didalamnya haruslah dinyatakan berakhir dikarenakan pihak tenaga kerja sudah wanprestasi. Hal ini membuat para pihak harus mengembalikan segala hak dari masing-masing pihak yang pernah dimintakan termasuk Ijazah dan pinalti yang ditentukan oleh perusahaan.

Apabila dari pihak tenaga kerja tidak menginginkan adanya persyaratan ijazah untuk ditahan sebab tenaga kerja tersebut tidak memahami isi dari suatu perjanjian yang mengakibatkan tenaga kerja dihadapkan dengan suatu paksaan, maka hal tersebut melanggar ketentuan Pasal 1321 jo Pasal 1323 KUHPerdara. Pasal 1321 KUHPerdara berbunyi “Tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan, atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan.”

Melihat dari ketentuan Pasal diatas, seharusnya perjanjian kerja yang dibuat tanpa adanya kesepakatan para pihak, juga dapat dimintakan pembatalan ke pengadilan. Jika pengadilan menyatakan bahwa perjanjian itu batal artinya perjanjian tersebut tidak berlaku dan pekerja yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya kontrak kerja tidak diharuskan membayar pinalti atau hal-hal lain yang terkait dengan perjanjian tersebut dan dapat mengambil ijazah yang dijadikan jaminan oleh pemberi kerja.

## **PENUTUP**

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa tindakan penahanan ijazah pekerja oleh pemberi kerja yang termuat dalam perjanjian ataupun kontrak kerja dari sisi sumber hukum formil ketenagakerjaan baik itu peraturan perundang-undangan maupun kebiasaan tidak dilarang walaupun pada realitanya di lapangan praktek tersebut seringkali merugikan pihak pekerja bahkan penulis menilai terjadi kekosongan hukum terhadap praktek tersebut serta perlindungan hukum bagi pekerja yang ijazahnya ditahan oleh pihak pemberi kerja dalam hal terjadi perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja terdapat mekanisme yang di sediakan oleh Negara untuk menyelesaikan perselisihan antara pihak pemberi kerja dan pekerja baik melalui bipartit, mediasi maupun litigasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku :**

- Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- Ahmad Rizki Sridadi, Pedoman Perjanjian Kerja Bersama, Penerbit Empatdua Media, Malang 2016.
- Asikin, dkk., Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, penerbit PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2008.
- Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, penerbit Sinar Grafika, Jakarta 2016.
- Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993.
- I Wayan Agus Vijayantera, "Penahanan Ijazah Asli Pekerja Dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak", Jurnal Komunikasi Hukum Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja,
- Lanny Ramli, Hukum Ketenagakerjaan, penerbit Airlangga University Press, Surabaya. 2008.
- Moch Isnaeni, H, Perkembangan Hukum Perdata Di Indonesia, penerbit Laksbang Grafiika, Yogyakarta. 2013.
- Much. Nurachmad, Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing) penerbit Visimedia, Jakarta, 2009.

Salim HS, 2016, Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW), penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2016.

Zaeni Asyhadie, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.

**Peraturan Perundang-Undangan :**

Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja