

## ASPEK PIDANA DARI MENAHAN IJAZAH PEKERJA SEBAGAI JAMINAN DALAM PERJANJIAN KERJA

I Wayan Gde Wiryawan<sup>1</sup>

### *Abstract*

*The research conducted by this author is a research that uses normative juridical research methods. Although manpower does not specifically regulate whether or not companies can withhold a worker's diploma, in reality the world of work requires a company to withhold a diploma from a worker as a guarantee from the worker in the employment agreement. With no regulation that provides for or prohibits this, it creates a norm vacuum in labor law, which has implications for allowing the actions of employers to withhold workers' certificates. For this reason, based on human rights, this action is said to be an act that is against the law, because there are human rights of workers that are violated by the company. As a result, it can be canceled from the work agreement because there is an element of coercion even though it is not directly due to the trading position owned by the company. The impact of criminal law from withholding a worker's diploma is that a company can be suspected of embezzlement in office, as a result of its actions that withholding a diploma fulfill the elements in Article 374 of the Criminal Code. It is important to make a special rule that provides provisions on whether or not a company can withhold a worker's diploma which should be regulated in a law that has direct contact with workers and employers/employers, namely the labor law.*

*Keywords: diploma; employment agreement; criminal*

### **Abstrak**

Penelitian yang dilakukan penulis ini adalah penelitian yang menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Meskipun ketenagakerjaan tidak mengatur secara khusus tentang memperbolehkan atau tidak memperbolehkan perusahaan menahan ijazah pekerja, tetapi dalam realita dunia kerja perusahaan akan mensyaratkan untuk menahan ijazah dari pekerja sebagai jaminan dari pekerja dalam perjanjian kerja. Dengan tidak ada pengaturan yang memberikan atau melarang hal tersebut menimbulkan kekosongan norma dalam hukum ketenagakerjaan, yang berimplikasi pada pembiaran terhadap tindakan dari pengusaha yang menahan ijazah pekerja. Untuk itu dengan berlandaskan pada hak asasi manusia, tindakan tersebut dikatakan sebagai sebuah tindakan yang melawan hukum, karena ada hak asasi manusia dari pekerja yang dilanggar oleh perusahaan. Akibatnya dapat dilakukan pembatalan dari perjanjian kerja karena ada unsur paksaan meskipun tidak langsung akibat *bargainning position* yang dimiliki oleh perusahaan. Dampak hukum pidana dari menahan ijazah pekerja adalah perusahaan dapat diduga melakukan penggelapan dalam jabatan, akibat perbuatannya yang menahan ijazah memenuhi unsur dalam Pasal 374 KUHP. Pentingnya untuk dibuat sebuah aturan khusus yang memberikan ketentuan tentang dapat atau tidak dapat perusahaan menahan ijazah pekerja yang sebaiknya diatur dalam undang-undang yang bersentuhan langsung dengan pekerja dan pengusaha/pemberi kerja yaitu undang-undang ketenagakerjaan.

Kata kunci: ijazah; perjanjian kerja; pidana

### **Pendahuluan**

Tujuan membentuk sebuah negara adalah untuk menciptakan suatu pemerintahan yang akan memberikan perlindungan kepada setiap orang yang berada dalam negara tersebut. Dengan terbentuknya sebuah negara, pemerintah yang berfungsi untuk mengatur negara akan melakukan segala upaya untuk melaksanakan pembangunan nasional, sebagai bentuk sarana dalam mensejahterakan warga negaranya. Mewujudkan kesejahteraan warga negara, pembangunan nasional dilakukan untuk memutar roda perekonomian. Komponen utama dalam pembangunan ekonomi nasional adalah adanya pekerja. Adanya pekerja karena adanya pemberi kerja, hubungan simbiosis yang saling menguntungkan dan saling melengkapi satu dengan lainnya, dimana pekerja yang membutuhkan pekerjaan akan mendapatkan manfaat khususnya untuk memenuhi kebutuhan ekonominya, begitu pula sebaliknya pemberi kerja dalam hal ini perusahaan akan memperoleh manfaat dari jasa yang

---

<sup>1</sup> Universitas Mahasaraswati, Jl. Kamboja 11A - Denpasar | gdewiryawan@unmas.ac.id.

diberikan oleh pekerja atas kegiatan usaha yang dilakukannya, hubungan mutulisme ini tertuang dalam sebuah hubungan yang disebut dengan hubungan kerja.<sup>2</sup>

Dasar hukum mengenai sebuah hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, yang dikenal dengan hubungan kerja dilandasi oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13-2003). Dalam UU No. 13-2003 disebutkan bahwa hubungan kerja adalah sebuah hubungan antara perusahaan sebagai pemberi kerja dengan pekerja berdasarkan sebuah perjanjian kerja, yang didalamnya mengandung unsur pekerja, adanya upah atau gaji dan adanya perintah dari pemberi kerja. Dalam perjanjian kerja yang menjadi akses dalam mendapatkan pekerjaan berdasarkan Pasal 1601 KUHPerdara, dalam perjanjian kerja memuat tentang kesepakatan diantara pemberi kerja dengan pencari kerja mengenai persyaratan untuk menjadi pekerja termasuk tentang hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja berdasarkan tugas dan kewenangannya. Hubungan kerja yang terjadi agar memiliki kekuatan hukum yang bersifat mengikat, maka kesepakatan tersebut dituangkan dalam sebuah perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja, perjanjian kerja dibuat dalam bentuk tertulis dengan tujuan untuk mencegah kemungkinan terjadinya sengketa atau perselisihan dalam hubungan kerja, perselisihan dalam hubungan kerja disebut dengan perselisihan hubungan industrial.<sup>3</sup>

Peranan pekerja dalam sebuah industry menjadi sangat penting, dimana pekerja sebagai faktor pendorong dalam pembangunan nasional. Pekerja merupakan sumber daya manusia menjadi faktor terpenting selain teknologi dan manajemen yang baik. Usaha yang tidak ditunjang dengan sumber daya manusia dari pekerja yang baik tidak akan mencapai hasil yang maksimal berdampak pula pada target pembangunan nasional yang ingin dicapai.<sup>4</sup> Dalam sebuah hubungan kerja, konflik tentu menjadi hal yang sangat dihindari. Perusahaan memiliki hak dan kewenangan untuk membuat peraturan yang diberlakukannya didalam perusahaan tersebut, peraturan perusahaan dapat menjadi perjanjian baku pada saat dituangkan dalam perjanjian kerja. Sebuah perusahaan dapat mensyaratkan klasifikasi-klasifikasi tertentu dalam mencari karyawan dengan tujuan untuk mendapatkan pekerja yang sesuai dengan standar perusahaan dan memenuhi klasifikasi kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan. Dalam standar aturan perusahaan, pemberi kerja diberikan hak seluas-luasnya untuk untuk menentukan dan mencantumkan dalam aturan perusahaannya mengenai kewajiban-kewajiban dari pekerja sepanjang aturan tersebut tidak bertentangan dengan aturan-aturan dasar dalam norma hukum yaitu tidak bertentangan dengan norma agama, kesusilaan, ketertiban umum, kemanusiaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia. Salah satu syarat umum yang persyaratkan

---

<sup>2</sup> Sugeng Hadi Purnomo, 'PEKERJA TETAP MENGHADAPI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA', *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2019 <<https://doi.org/10.30996/jhbbc.v2i2.2493>>.

<sup>3</sup> S Suhartoyo, 'Prinsip Persiapan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri', *Administrative Law & Governance Journal*, 2(3) ,523-540 (2019) <<https://doi.org/10.14710/Alj.V-2i3.523>>.

<sup>4</sup> Nur Mardhiah, 'ISLAM DAN PERBURUHAN: PEMBAGIAN KERJA, SAFETY NETWORKING DAN MASLAHAH PADA SISTEM PENGUPAHAN DI INDONESIA', *JURISDIKTIE*, 9.2 (2019) <<https://doi.org/10.18860/j.v9i2.5622>>.

oleh perusahaan adalah adanya standar Pendidikan, seorang calon karyawan dapat memenuhi standar dari perusahaan dibuktikan dengan menunjukkan ijazah.<sup>5</sup>

Tetapi, tindakan dari perusahaan yang meminta ijazah pekerja sebagai jaminan dalam perjanjian kerja menimbulkan permasalahan tersendiri. Dengan jumlah pencari kerja yang jauh lebih besar dibandingkan dengan pemberi kerja, dan desakan kebutuhan ekonomi kecenderungannya adalah pencari kerja akan menuruti klausula-klausula yang telah ditentukan oleh pemberi kerja untuk mendapatkan pekerjaan tersebut. Meskipun dalam UU No. 13-2003 tidak mengatur tentang penahanan ijazah karyawan dalam sebuah perjanjian kerja sebagai jaminan dari karyawan kepada perusahaan termasuk pula dalam KUHPerdaha hal tersebut tidak diatur didalamnya.<sup>6</sup> Ijazah adalah sebuah dokumen pribadi yang menunjuk atas seseorang yang namanya tercantum dalam dokumen tersebut, dimana pemilik ijazah memiliki hak penuh dan melekat pada dokumen tersebut, dalam sebuah ijazah akan tercantum mengenai jenjang pendidikan yang telah ditempuh dan diselesaikan oleh seseorang.<sup>7</sup> Alasan mendasar yang umum dipergunakan oleh perusahaan untuk menahan ijazah dari karyawannya adalah, adanya ketakutan dari perusahaan karyawannya akan menjadikan perusahaan tersebut sebagai batu loncatan dan coba-coba kerjaan yang akan berdampak pada penurunan kinerja dari perusahaan. Pada dasarnya ijazah yang menjadi syarat kualifikasi pekerja dalam mendapatkan pekerjaan berdasarkan bidang keilmuan, kemampuan dengan kebutuhan dari pemberi kerja, cukup dilakukan dengan memberikan copyan ijazah yang telah disahkan kembali dengan dilegalisir oleh instansi yang mengeluarkan ijazah tersebut, yang kemudian akan ditunjukkan aslinya untuk dicocokkan. Banyaknya permasalahan yang timbul akibat penahanan ijazah pekerja tersebut dan tidak ada payung hukum yang mengatur tentang dapat atau tidak dapatnya perusahaan menahan ijazah pekerja membuat sebuah kekosongan norma, akibat dari kekosongan norma tersebut penahanan ijazah menjadi sesuatu yang biasa "*ubi societates ibi ius*", yang disyaratkan dalam perjanjian kerja yang mengacu pada asas kebebasan berkontrak.<sup>8</sup> Penahanan ijazah oleh perusahaan memberikan dampak hukum khususnya kepada perusahaan, aspek tersebut dapat kita lihat dari aspek hak asasi manusia dan aspek hukum pidana.

Penelitian ini melakukan pembandingan dengan 3 (tiga) penelitian lainnya sebagai bentuk originalitas, terhadap penelitian-penelitian yang memiliki kesamaan atau kemiripan dengan penelitian ini, yang terkait dengan penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan. Perbandingan pertama adalah penelitian yang berjudul *Tinjauan Yuridis Terhadap Ijazah Sebagai Objek Jaminan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja Kontrak di Kota Pekanbaru*, sebuah penelitian dengan metode penelitian normatif, yang bertujuan untuk mengetahui apakah perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan boleh

---

<sup>5</sup> dan Tina Marlina Rizky Naafi Aditya, 'Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Ijasahnya Dijadikan Jaminan Oleh Perusahaan Pemberi Kerja (Studi Penelitian Di Disnaker Kota Cirebon)', *Hukum Responsif* 11.1 (2020): 36, <[Http://jurnal.ugj.ac.id/index.php/responsif/article/view/5022/2371](http://jurnal.ugj.ac.id/index.php/responsif/article/view/5022/2371)>.

<sup>6</sup> Ni Made Darma Pratiwi Agustina, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Ijasahnya Ditahan Oleh Perusahaan', *Jurnal Advokasi FH UNMAS*, Vol 6, No. 2 (2016).

<sup>7</sup> Ferdiansyah Putra dan Muhamad Dicky Putra Irsyam, 'Tinjauan Yuridis Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja', *Justice Pro: Jurnal Ilmu Hukum Volume 4 Number 2* (2020).

<sup>8</sup> Turiman Turiman, 'METODE SEMIOTIKA HUKUM JACQUES DERRIDA MEMBONGKAR GAMBAR LAMBANG NEGARA INDONESIA', *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 45.2 (2015) <<https://doi.org/10.21143/jhp.vol45.no2.6>>.

mencantumkan ijazah sebagai objek jaminan, dan apakah kontrak kerja yang dibuat oleh perusahaan tersebut telah memenuhi ketentuan dari undang-undang ketenagakerjaan. Dari penelitian tersebut disimpulkan bahwa pada perusahaan yang dijadikan objek penelitian, perusahaan tidak menjadikan ijazah pekerja sebagai objek jaminan tetapi tetap diserahkan kepada perusahaan dengan pekerja menandatangani sebuah surat pernyataan yang menyatakan bahwa pekerja menyerahkan ijazah tersebut untuk dipegang oleh perusahaan.<sup>9</sup>

Penelitian kedua, adalah penelitian yang dilakukan oleh Ferdiansyah Putra dan Muhamad Dicky Putra Irsyam yang berjudul Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja. Penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis normatif dengan mengacu pada argumentasi dari Philipus M. Hadjon, dengan rumusan permasalahan yang membahas bagaimana sebuah peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia dapat mengatur tentang boleh atau tidaknya perusahaan dalam sebuah hubungan kerja dengan karyawan untuk menahan ijazah milik karyawan, dan pembahasan mengenai kedudukan ijazah apakah termasuk benda yang dapat dijadikan sebagai jaminan dalam hubungan kerja. Berdasarkan apa yang diperoleh oleh peneliti dalam penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa sampai dengan saat ini peraturan perundang-undangan di Indonesia belum mengatur tentang dapat atau tidaknya perusahaan menahan ijazah dari karyawan yang seharusnya telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Dan penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ijazah dapat dikategorikan sebagai suatu surat yang berharga, tetapi tidak dapat dijamin karena tidak memiliki nilai ekonomis, contoh surat berharga yang dapat digunakan sebagai jaminan adalah Sertifikat tanah, BPKB kendaraan, surat deposito dan saham.<sup>10</sup>

Penelitian ketiga, adalah penelitian yang berjudul Akibat Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Perjanjian Kerja Bagi Karyawan Kepada Perusahaan. Penelitian dilakukan oleh Desy Rachmawati, dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa syarat penahanan ijazah yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja karena adanya perjanjian kerja yang sering kali dilakukan dengan tidak tertulis. Sehingga hal tersebut telah bertentangan dengan hak asasi manusia sesuai dengan Pasal 1, pasal 9, Pasal 11, Pasal 36, dan Pasal 69 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU No. 39-1999).<sup>11</sup>

Berdasarkan pada latar belakang dan judul yang diangkat dalam penelitian ini, maka rumusan permasalahan yang dibahas apakah penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan dapat dikatakan sebagai sebuah tindakan yang melawan hukum? Dan bagaimanakah dampak hukum pidana dari penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan dalam perjanjian kerja?

### **Metode Penelitian**

Penelitian yang dilakukan penulis ini adalah penelitian yang menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif merupakan sebuah penelitian yang

---

<sup>9</sup> Syusnia Rahmah, "Tinjauan Yuridis Terhadap Ijazah Sebagai Objek Jaminan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Kontrak Di Kota Pekanbaru", *JOM Fakultas Hukum Volume V No. 2 (2018)*, <<https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFHUKUM/Article/Download/21753/21050>>.

<sup>10</sup> Ferdiansyah Putra and Muhamad Dicky Putra Irsyam, *Op.Cit.*

<sup>11</sup> Desy Rachmawati, "Akibat Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Perjanjian Kerja Bagi Karyawan Kepada Perusahaan'.

menggunakan bahan kepustakaan sebagai bahan hukum yang utama, bahan kepustakaan tersebut terdiri dari tiga bahan hukum primer, sekunder dan tersier.<sup>12</sup>

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

#### Perbuatan Melawan Hukum Dari Penahanan Ijazah Karyawan Dalam Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan aspek penting yang menentukan berjalannya sistem kerja yang diharapkan oleh pekerja dan pemberi kerja. Perjanjian kerja yang dikehendaki adalah perjanjian yang dapat dipahami dengan mudah serta tidak menimbulkan penafsiran ganda atau multitafsir.<sup>13</sup> Pasal 52 UU No. 13-2003, mengandung unsur mengenai hal-hal yang menjadi landasan dalam membuat dan Menyusun sebuah perjanjian kerja, seperti bentuk perjanjian pada umumnya perjanjian kerja juga berdasar pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerdada.

Pasal 1321 KUHPerdada merumuskan bahwa tiada sebuah kesepakatan menjadi sah apabila dilakukan karena kekhilafan, karena paksaan maupun karena adanya penipuan. Makna tanpa paksaan tersebut menjadi bias apabila dilihat dari *berganing position* dari para pihak dimana pemberi kerja memiliki kekuatan memaksa yang lebih kuat karena grafik antara pemberi kerja lebih sedikit dengan pencari kerja, sehingga pencari kerja akan menyetujui segala yang ditentukan oleh pemberi kerja karena desakan ekonomi. Adanya paksaan dalam sebuah perjanjian dapat menjadi penyebab batalnya perjanjian itu sendiri, perjanjian dengan paksaan bertentangan dengan Pasal 1323 KUHPerdada. Pembatalan perjanjian yang disebabkan karena adanya paksaan dapat dilakukan dengan melakukan gugatan pembatalan perjanjian ke Pengadilan Negeri. Apabila dalam putusan hakim, menyatakan perjanjian tersebut batal. Maka, dengan otomatis dan serta merta perjanjian tersebut menjadi batal. Kembali pada perjanjian kerja, apabila tidak diminta pembatalan meskipun ada yang merasa dirugikan dan dalam keadaan terpaksa dalam membuat perjanjian kerja, maka perjanjian tersebut akan tetap berjalan dan berakhir sebagaimana batas waktu yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja tersebut termasuk syarat-syaratnya seperti menjadikan ijazah sebagai jaminan dalam perjanjian kerja (Pasal 62 UU No. 13-2003).

Membahas tentang ijazah yang menjadi obeejck dalam perjanjian kerja yang mensyaratkan ijazah sebagai jaminan, maka perlu untuk dipahami mengenai pengertian dari ijazah itu sendiri. Dalam Peraturan KEMENDIKBUD RI Nomor 81 tahun 2010, disebutkan tentang pengertian dari ijazah. Ijazah disebutkan sebagai sebuah dokumen yang didalamnya terdapat pengakuan tentang prestasi seseorang dalam bidang akademis pada sebuah jenjang pendidikan, diterangkan dalam ijazah tersebut bahwa orang yang namanya tercantat dalam ijazah telah menyelesaikan pendidikan tersebut dan telah lulus ujian berdasarkan jenjang pendidikan yang berwenang dalam mengeluarkan ijazah.

Mengenai pemberian ijazah sebagai jaminan dalam perjanjian kerja, apabila mengacu pada ketentuan UU No. 13-2003, tidak ditemukan tentang pasal-pasal yang memperbolehkan atau tidak memperbolehkan pemberi kerja untuk menjadikan ijazah dari pekerja sebagai jaminan dalam perjanjian kerjanya. Sebagaimana prinsip dari asas kebebasan berkontrak,

---

<sup>12</sup> Tomy Michael Refina Mirza Devianti, 'Accountability of Mosque Administrators against Violation of Covid-19 Health Protocols in the Mosque Environment', *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 10.2 (2021), 284-89.

<sup>13</sup> Cristoforus Valentino Alexander Putra, 'URGENSI KLAUSULA DEFINISI DALAM PERJANJIAN KERJA', *Kertha Patrika*, 39.01 (2017) <<https://doi.org/10.24843/kp.2017.v39.i01.p05>>.

penahanan ijazah oleh perusahaan dapat terjadi sepanjang kedua belah pihak telah sepakat. Banyaknya perusahaan yang menahan ijazah pekerja sebagai jaminan menjadi hal yang mendesak dalam pembaharuan hukum khususnya hukum ketenagakerjaan yang mengatur tentang kepastian hukum mengenai penahanan ijazah, pembaharuan hukum itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu<sup>14</sup> faktor dari hukum itu sendiri, bagaimana aturan dan kaidah hukum itu dibuat, faktor dari sumber daya manusia yang bertugas dan berwenang dalam melakukan penegakan hukum dalam menemukan hukum yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, ketersediaan sarana dan prasarana yang dapat dipergunakan oleh petugas penegak hukum dalam memperbaiki hukum dan faktor ada atau tidaknya kesadaran dari warga masyarakat yang menjadi faktor terpenting, dengan kesadaran dari seluruh warga masyarakat maka hukum yang tercipta dapat memberikan timbal balik dan manfaat bagi masyarakat sendiri.

Penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan atau pemberi kerja bertujuan untuk mengikat pekerja, sehingga perusahaan dapat memegang kendali atas pekerja; agar pekerja tidak menjadikan perusahaan sebagai batu loncatan atau hanya untuk coba-coba yang dapat menurunkan kinerja perusahaan dan agar pekerja, tidak dapat meninggalkan atau mengundurkan diri dari pekerjaannya begitu saja. Sehingga dengan menahan ijazah, pekerja tidak akan dapat melamar pekerjaan ditempat lain sebelum menyelesaikan kontrak kerja atau atas persetujuan dari perusahaan.<sup>15</sup>

Melihat dari sudut pandang hukum dan perlindungan hukum, tindakan perusahaan yang menahan ijazah pekerja adalah perbuatan yang melanggar hak asasi manusia, dikatakan demikian karena dengan menahan ijazah pekerja, maka ada kebebasan yang terhadap pekerja yang dirampas. Hak asasi manusia yang unsur utamanya adalah hak, disebutkan dalam Pasal 1 angka 1 UU No. 39-1999 diketahui hak adalah serangkaian hal yang menjadi hak melekat pada setiap orang sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, hak tersebut adalah anugerah sehingga setiap orang wajib menghormati dan menjunjung tinggi apa yang menjadi hak orang lain.<sup>16</sup> Negara juga diwajibkan untuk melindungi hak asasi setiap warga negaranya dengan prinsip persamaan hak baik dihadapan hukum dan pemerintahan berdasarkan kemanusiaan yang adil dan beradab. Makna dari hak juga melakat kepada pekerja, pekerja memiliki hak asasi yang harus dihormati dan dijunjung tinggi termasuk oleh pemberi kerja/perusahaan. Pengertian yang diperoleh disini dalam kaitanya dengan penahanan ijazah dalam sebuah perjanjian kerja, maka ijazah sebagai hak yang melekat berhak untuk dipergunakan sebeb-bebasnya oleh pekerja tanpa harus dihalangi oleh pihak manapun. Tindakan perusahaan yang menahan ijazah pekerja dari sudut pandang hak asasi manusia adalah perbuatan yang melanggar hak asasi manusia. Perbuatan yang melanggar Hak asasi seseorang seperti yang diatur dalam Pasal 1 angka 6 UU No. 39-1999 disebutkan pada setiap

<sup>14</sup> Adi Tiaraputri and others, 'Penguatan Produk Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Yang Berbasis Hak Kekayaan Intelektual (HKI) Dalam Rangka Perdagangan Bebas ASEAN', *Unri Conference Series: Community Engagement*, 1 (2019) <<https://doi.org/10.31258/unricsce.1.466-469>>.

<sup>15</sup> I Wayan Agus Vijayantera, 'PENAHANAN IJAZAH ASLI PEKERJA DALAM HUBUNGAN KERJA SEBAGAI BAGIAN KEBEBASAN BERKONTRAK', *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 3.2 (2017) <<https://doi.org/10.23887/jkh.v3i2.11823>>.

<sup>16</sup> Tomy Michael and Kristoforus Laga Kleden, 'PRINSIP-PRINSIP YOGYAKARTA TAHUN 2007 (STUDI YURIDIS EMPIRIS DI PROVINSI JAWA TIMUR)', *IPTEK Journal of Proceedings Series*, 2018 <<https://doi.org/10.12962/j23546026.y2018i5.4447>>.

perbuatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok orang termasuk didalamnya yang dilakukan oleh aparaturnegara dan pemerintahan, dimana perbuatan tersebut dilakukan karena sengaja atau tidak sengaja akibat kelalaian sehingga secara melawan hukum dapat mengurangi, menghalangi, mencabut dan/atau dapat membatasi hak asasi yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok orang, dimana hak-hak tersebut telah mendapatkan jaminan perlindungan hukum dari undang-undang, untuk penyelesaiannya mendapatkan perlindungan dan kepastian hukum berdasarkan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>17</sup>

Selain itu, makna dari ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945), tindakan perusahaan yang menahan ijazah dari karyawan dapat menghalangi hak dari pekerja untuk mencari dan mendapatkan pekerjaan yang lain dengan penghasilan yang lebih baik untuk memenuhi kebutuhan ekonominya.<sup>18</sup> Pekerja yang mengkehendaki keadilan dari penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan dapat menggunakan acuan pasal-pasal tersebut diatas, karena dari pasal-pasal tersebut tindakan menahan ijazah karyawan dapat dikategorikan sebagai suatu perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan oleh perusahaan. Perbuatan yang termasuk dalam perbuatan melawan hukum dapat dilihat dari sudut pandang hukum perdata dan hukum pidana.<sup>19</sup>

Secara harafiah dapat dikatakan bahwa, apabila seseorang diduga melakukan suatu tindak pidana apabila tindakan tersebut telah memenuhi unsur-unsur tindak pidana, terdapat kemungkinan bahwa perbuatan tersebut juga merupakan perbuatan melawan hukum dalam. Sehingga dimungkinkan kepada korban dapat melaporkan melalui jalur pidana maupun melakukan tuntutan ganti rugi dengan melalui ranah hukum perdata. Tindakan dari perusahaan yang menahan ijazah karyawan, dilihat dari unsur-unsur perbuatan tersebut mengandung delik dalam sebuah perbuatan yang termasuk dalam perbuatan yang melawan hukum.

### **Dampak Hukum Pidana Dari Penahanan Ijazah Karyawan**

Tindakan perusahaan yang menahan ijazah dari karyawan, dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum, perbuatan tersebut bertentangan dengan hak asasi manusia yang mengakibatkan kerugian pada pihak pekerja, terlebih lagi apabila dalam perjanjian kerja tersebut tidak dicantumkan klausula mengenai kewajiban untuk menyerahkan ijazah dan menjadikan ijazah sebagai jaminan dalam membuat perjanjian kerja. Sering ditemukan dalam beberapa perjanjian kerja perusahaan, bahwa tidak disebutkan secara langsung dalam perjanjian tersebut mengenai syarat menyerahkan ijazah sebagai jaminan dari perjanjian, tetapi dalam surat pernyataan yang dibuat secara terpisah, pekerja diminta untuk membuat pernyataan bahwa menyerahkan ijasahnya kepada perusahaan perusahaan sehingga ijazah tersebut berada dibawah kekuasaan perusahaan. Dalam hukum pidana, tindakan tersebut termasuk tindak pidana penggelapan dalam jabatan. Menilik dari peristiwa hukum yang

---

<sup>17</sup> Muhamad Azhar and Ery Agus Priyono, 'Pelanggaran Hak Tenaga Kerja Melalui Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan', *Law, Development and Justice Review*, 2.2 (2019) <<https://doi.org/10.14710/ldjr.v-2i2.6453>>.

<sup>18</sup> Agus Vijayantera.

<sup>19</sup> Indah Sari, 'Perbuatan Melawan Hukum (PMH) Dalam Hukum Pidana Dan Hukum Perdata', *Jurnal Ilmiah Dirgantara* 11(1), (2021).

menahan ijazah karyawan apabila dicari unsur pidananya maka dapat dikategorikan sebagai delik dari tindak pidana penggelapan.

Tindak pidana penggelapan adalah perbuatan dengan unsur pidana yang dilakukan terhadap harta benda milik orang lain baik sebagian atau seluruhnya yang dapat mengakibatkan kerugian materiil kepada korbannya, suatu tindak pidana yang termasuk tindak pidana penggelapan bersumber pada suatu kepercayaan dari korban kepada pelaku untuk membawa atau menguasai sementara terhadap harta benda milik korban, tindak pidana mulai terjadi pada saat pelaku menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan oleh korban atas harta bendanya.<sup>20</sup> Tindak pidana terkait penggelapan baik merupakan tindak pidana penggelapan biasa maupun tindak pidana penggelapan lainnya tergolong sebagai tindak pidana berat, apabila dilihat dari akibat yang ditimbulkan dan bagaimana pengaruhnya terhadap masyarakat tindak pidana penggelapan dapat mengganggu ketentraman dan ketertiban umum dalam masyarakat.<sup>21</sup> Pelaku tindak pidana penggelapan dalam KUHP diancam dengan ketentuan dalam Pasal 372, Pasal 373, Pasal 374, Pasal 375 dan Pasal 376 KUHP. Dengan acuan dari pasal tersebut hakim dalam menjatuhkan sanksi pidana harus secara tepat dan proporsional, dengan mempertimbangkan berbagai aspek dan substansi hukum dalam penerapan sanksi pidana kepada pelaku. Hakim sebagai penegak hukum yang paling dominan, hakim adalah pejabat dalam Lembaga peradilan negara yang oleh negara diberikan wewenang untuk mengadili dan memutus sebuah perkara berdasarkan undang-undang kehakiman (Pasal 1 angka 8 KUHP). Dalam pertimbangan hukumnya seorang hakim harus menggali fakta-fakta hukum yang ada berdasarkan pada pembuktian dan alat bukti yang ada selama persidangan.

Khusus mengenai dugaan tindak pidana terkait penahanan ijazah pekerja, sebagai bagian dari delik dari tindak pidana penggelapan, penahanan ijazah masuk dalam delik penggelapan dalam jabatan. Pasal tentang penggelapan dalam jabatan dapat ditemui dalam ketentuan Pasal 374 KUHP sebagai sebuah tindak pidana penggelapan dengan pemberatan.<sup>22</sup> Pemberatan-pemberatan yang dimaksud dalam tindak pidana penggelapan dalam jabatan adalah pelaku yang menjadi terdakwa telah diserahkan oleh korban untuk menyimpan barang yang kemudian digelapkan. Penggelapan tersebut dapat terjadi karena adanya hubungan pekerjaan (*persoonlijke diensbetekking*), misalnya dalam hubungan kerja antara pembantu dengan majikan; terdakwa penggelapan dalam jabatan menggelapkan harta benda yang berada dalam kekuasaannya secara sah, kemudian menyimpan harta benda yang digelapkan tersebut karena jabatan yang dimilikinya (*beroep*). Terdakwa menggelapkan karena mendapatkan upah, seperti misalnya petugas pembawa barang di bandara yang menerima upah tetapi kemudian barang tersebut digelapkan. Untuk dapat menjerat seseorang dalam delik tindak pidana penggelapan dalam jabatan, harus dapat ditarik dan

---

<sup>20</sup> Rissa Amelia, 'Tinjauan Yuridis Terhadap Tindak Pidana Penggelapan Dalam Jabatan', *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 25.13 (2019).

<sup>21</sup> Muhari Supa'at, 'Proses Penegakan Hukum Terhadap Pelaku Tindak Pidana Penggelapan Mobil Di Polres Pati (Studi Kasus Nomor BP/05/VIII/2017/Reskrim)', *Jurnal Hukum Khaira Ummah* Vol. 13, No. 1 (2018).

<sup>22</sup> Muh. Thezar, 'Tindak Pidana Penggelapan Dalam Jabatan', *Alauddin Law Development Journal* 2.3: 328-338 (2020).



dibuktikan unsur-unsur dari tindak pidana tersebut, yaitu<sup>23</sup> pelaku telah mengetahui dengan sadar, perbuatannya yang dilakukannya dengan memiliki benda milik orang lain yang berada dalam kekuasaannya tetapi bukan merupakan miliknya, adalah sebagai suatu perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tersebut bertentangan dengan kewajiban hukum dan hak orang lain. Pelaku secara sadar atas perbuatannya yang mengkehendaki untuk memiliki harta benda baik sebagian atau sepenuhnya yang masih menjadi bagian atau hak milik orang lain dan cara memperoleh harta benda tersebut dilakukan dengan sah, bukan karena pencurian tetapi dilakukan dengan cara menggelapkan. Pelaku menyadari bahwa harta benda yang ingin dimilikinya tersebut adalah kepunyaan orang lain baik sebagian atau seluruhnya, dan atas perbuatannya tersebut akan menimbulkan kerugian pada orang tersebut.

Prinsip penting dalam menentukan sebuah tindak pidana penggelapan dalam jabatan adalah menentukan pasal kepada pelaku yang sesuai dengan penggelapan yang dilakukan berdasarkan kepada kabatannya. Pasal 374 KUHP mengenai tindak pidana penggelapan dalam jabatan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal tersebut hanya dapat dipergunakan pada penggelapan dalam jabatan badan hukum swasta dan tidak dapat diberlakukan kepada instansi pemerintahan maupun pejabat negara. Penggelapan yang dilakukan oleh pejabat negara masuk ke dalam ranah undang-undang tindak pidana korupsi.

Dampak dari aspek hukum pidana atas perbuatan perusahaan yang menahan ijazah karyawan sebagai bentuk jaminan kepada perusahaan perjanjian kerja dapat memenuhi unsur tindak pidana penggelapan dalam jabatan berdasarkan Pasal 374 KUHP, dimana akibat perbuatan dari perusahaan tersebut mengakibatkan kerugian kepada karyawannya dan penguasaan atas ijazah yang dilakukan secara sah karena adanya hubungan kerja, yang mendapatkan upah, maka untuk itu pelaku dapat diancam dengan pidana penjara paling lama lima tahun berdasarkan KUHP.

### **Kesimpulan**

Meskipun ketenagakerjaan tidak mengatur secara khusus tentang memperbolehkan atau tidak memperbolehkan perusahaan menahan ijazah pekerja, tetapi dalam realita dunia kerja perusahaan akan mensyaratkan untuk menahan ijazah dari pekerja sebagai jaminan dari pekerja dalam perjanjian kerja. Dengan tidak ada pengaturan yang memberikan atau melarang hal tersebut menimbulkan kekosongan norma dalam hukum ketenagakerjaan, yang berimplikasi pada pembiaran terhadap tindakan dari pengusaha yang menahan ijazah pekerja. Untuk itu dengan berlandaskan pada hak asasi manusia, tindakan tersebut dikatakan sebagai sebuah tindakan yang melawan hukum, karena ada hak asasi manusia dari pekerja yang dilanggar oleh perusahaan. Akibatnya dapat dilakukan pembatalan dari perjanjian kerja karena ada unsur paksaan meskipun tidak langsung akibat *bargaining position* yang dimiliki oleh perusahaan.

Dampak hukum pidana dari menahan ijazah pekerja adalah perusahaan dapat diduga melakukan penggelapan dalam jabatan, akibat perbuatannya yang menahan ijazah

---

<sup>23</sup> Edianto Sihalo, Ridho Mubarak, and Riswan Munthe, 'Tindak Pidana Penggelapan Dalam Jabatan Dilakukan Oleh Sales Executive Hotel The Hill Sibolangit Medan (Studi Kasus Putusan Nomor : 1170/Pid.B/2016/PN. Mdn)', *JUNCTO: Jurnal Ilmiah Hukum*, 2.1 (2020) <<https://doi.org/10.31289/juncto.v2i1.230>>.

memenuhi unsur dalam Psal 374 KUHP. Pentingnya untuk dibuat sebuah aturan khusus yang memberikan ketentuan tentang dapat atau tidak dapat perusahaan menahan ijazah pekerja yang sebaiknya diatur dalam undang-undang yang bersentuhan langsung dengan pekerja dan pengusaha/pemberi kerja yaitu undang-undang ketenagakerjaan.

#### Daftar Pustaka

- Agus Vijayantera, I Wayan, 'PENAHANAN IJAZAH ASLI PEKERJA DALAM HUBUNGAN KERJA SEBAGAI BAGIAN KEBEBASAN BERKONTRAK', *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 3.2 (2017) <<https://doi.org/10.23887/jkh.v3i2.11823>>
- Agustina, Ni Made Darma Pratiwi, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Ijasahnya Ditahan Oleh Perusahaan', *Jurnal Advokasi FH UNMAS, Vol 6, No. 2 (2016)*
- Alexander Putra, Cristoforus Valentino, 'URGensi KLAUSULA DEFINISI DALAM PERJANJIAN KERJA', *Kertha Patrika*, 39.01 (2017) <<https://doi.org/10.24843/kp.20-17.v39.i01.p05>>
- Amelia, Rissa, 'Tinjauan Yuridis Terhadap Tindak Pidana Penggelapan Dalam Jabatan', *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 25.13 (2019)
- Azhar, Muhamad, and Ery Agus Priyono, 'Pelanggaran Hak Tenaga Kerja Melalui Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan', *Law, Development and Justice Review*, 2.2 (2019) <<https://doi.org/10.14710/ldjr.v2i2.6453>>
- Irsyam, Ferdiansyah Putra dan Muhamad Dicky Putra, 'Tinjauan Yuridis Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja', *Justice Pro: Jurnal Ilmu Hukum Volume 4 Number 2 (2020)*
- Mardhiah, Nur, 'ISLAM DAN PERBURUHAN: PEMBAGIAN KERJA, SAFETY NETWORKING DAN MASLAHAH PADA SISTEM PENGUPAHAN DI INDONESIA', *JURISDICTIONE*, 9.2 (2019) <<https://doi.org/10.18860/j.v9i2.5622>>
- Michael, Tomy, and Kristoforus Laga Kleden, 'PRINSIP-PRINSIP YOGYAKARTA TAHUN 2007 (STUDI YURIDIS EMPIRIS DI PROVINSI JAWA TIMUR)', *IPTEK Journal of Proceedings Series*, 2018 <<https://doi.org/10.12962/j23546026.y2018i5.4447>>
- Purnomo, Sugeng Hadi, 'PEKERJA TETAP MENGHADAPI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA', *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2019 <<https://doi.org/10.30996/jh-bbc.v2i2.2493>>
- Rachmawati, Desy, "Akibat Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Perjanjian Kerja Bagi Karyawan Kepada Perusahaan"
- Rahmah, Syusnia, 'Tinjauan Yuridis Terhadap Ijazah Sebagai Objek Jaminan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Kontrak Di Kota Pekanbaru', *JOM Fakultas Hukum Volume V No. 2 (2018)*, <<https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFHUKUM/Article/Download/21753/21050>>.
- Refina Mirza Devianti, Tomy Michael, 'Accountability of Mosque Administrators against Violation of Covid-19 Health Protocols in the Mosque Environment', *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 10.2 (2021), 284-89
- Rizky Naafi Aditya, dan Tina Marlina, 'Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Ijasahnya Dijadikan Jaminan Oleh Perusahaan Pemberi Kerja (Studi Penelitian Di Disnaker Kota Cirebon)', *Hukum Responsif* 11.1 (2020): 36, <[Http://jurnal.ugj.ac.id/index.php/Responsif/Article/View/5022/2371](http://jurnal.ugj.ac.id/index.php/Responsif/Article/View/5022/2371)>
- Sari, Indah, 'Perbuatan Melawan Hukum (PMH) Dalam Hukum Pidana Dan Hukum

- Perdata', *Jurnal Ilmiah Dirgantara* 11(1), (2021)
- Sihaloho, Edianto, Ridho Mubarak, and Riswan Munthe, 'Tindak Pidana Penggelapan Dalam Jabatan Dilakukan Oleh Sales Executive Hotel The Hill Sibolangit Medan (Studi Kasus Putusan Nomor : 1170/Pid.B/2016/PN. Mdn)', *JUNCTO: Jurnal Ilmiah Hukum*, 2.1 (2020) <<https://doi.org/10.31289/juncto.v2i1.230>>
- Suhartoyo, S, 'Prinsip Persiapan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri', *Administrative Law & Governmance Journal*, 2(3) ,523-540 (2019) <<https://doi.org/10.14710/Alj.V2i3.523>>
- Supa'at, Muhari, 'Proses Penegakan Hukum Terhadap Pelaku Tindak Pidana Penggelapan Mobil Di Polres Pati (Studi Kasus Nomor BP/05/VIII/2017/Reskrim)', *Jurnal Hukum Khaira Ummah Vol. 13, No. 1* (2018)
- Thezar, Muh., 'Tindak Pidana Penggelapan Dalam Jabatan', *Alauddin Law Development Journal* 2.3: 328-338 (2020)
- Tiaraputri, Adi, Zulfikar Jayakusuma, Evi Deliana HZ, Maria Maya Lestari, Widia Edorita, and Ledy Diana, 'Penguatan Produk Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Yang Berbasis Hak Kekayaan Intelektual (HKI) Dalam Rangka Perdagangan Bebas ASEAN', *Unri Conference Series: Community Engagement*, 1 (2019) <<https://doi.org/10.31258/unricsce.1.466-469>>
- Turiman, Turiman, 'METODE SEMIOTIKA HUKUM JACQUES DERRIDA MEMBONGKAR GAMBAR LAMBANG NEGARA INDONESIA', *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 45.2 (2015) <<https://doi.org/10.21143/jhp.vol45.no2.6>>