Justice Pro: Jurnal Ilmu Hukum
ISSN 2684-6896 (Online) 2338-9516 (Print)
Volume 8 Number 2, December 2024
https://ejurnal.yossoedarso.ac.id/index.php

TINJAUAN YURIDIS PENAHANAN IJAZAH SEBAGAI JAMINAN DALAM HUBUNGAN KERJA

Insucahyo Purwoleksono[1]; Wendy Agus Budiawan[2]; Kurniadi Prasetyo[3]
[123]Fakultas Hukum, Universitas Yos Soedarso Surabaya
Email: prasetyokurniadi82@gmail.com

Abstract

This study examines the practice of withholding diplomas as "security" in employment relationships from a juridical perspective, focusing on statutory regulation and the legal status of diplomas as collateral. The issue arises because some employers include clauses requiring employees to submit their original diplomas during the contract period to prevent early resignation, while national employment laws (Law No. 13/2003 as amended by Law No. 11/2020) do not explicitly regulate the permissibility of such practice, creating a legal vacuum that may disadvantage workers. This research employs a normative juridical method using statutory and conceptual approaches based on library research. The findings indicate that diploma withholding is often justified through the principle of freedom of contract; however, workers generally hold a weaker bargaining position, potentially implicating coercion and raising concerns regarding contractual validity. From the standpoint of security law, a diploma does not qualify as collateral because it lacks economic value and is not transferable as a proprietary right.

Keywords: *Diploma Withholding; Employment Relationship; Security Law.*

Abstrak

Penelitian ini menelaah praktik penahanan ijazah sebagai jaminan dalam hubungan kerja dari perspektif yuridis, dengan fokus pada dasar pengaturan perundang-undangan dan kedudukan ijazah sebagai objek jaminan. Permasalahan muncul karena banyak perusahaan memasukkan klausul penahanan ijazah asli dalam perjanjian kerja untuk mencegah pekerja mengundurkan diri sebelum masa kontrak berakhir, sementara regulasi ketenagakerjaan nasional (UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 11 Tahun 2020) tidak mengatur secara eksplisit boleh atau tidaknya praktik tersebut, sehingga menimbulkan kekosongan hukum yang berpotensi merugikan pekerja. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual melalui studi pustaka. Hasil kajian menunjukkan bahwa penahanan ijazah sering didasarkan pada asas kebebasan berkontrak, namun posisi tawar pekerja cenderung lemah sehingga berisiko mengandung unsur paksaan dan dapat dipersoalkan keabsahannya. Dari perspektif hukum jaminan, ijazah tidak memenuhi syarat sebagai benda jaminan karena tidak memiliki nilai ekonomis dan tidak dapat dialihkan..

Kata kunci: Penahanan Ijazah; Hubungan Kerja; Jaminan.

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Manusia dalam kehidupannya memiliki kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi mulai dari kebutuhan pokok hingga kebutuhan yang timbul dari hasrat untuk memiliki

sesuatu benda. Untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, maka manusia harus bekerja. Seiring berkembangnya zaman, pendidikan saat ini dipandang sebagai syarat untuk bekerja. Untuk dapat bekerja pada perusahaan, seseorang menempuh pendidikan terlebih dahulu untuk mendapatkan ijazah sebagai bukti bahwa dirinya telah menempuh pendidikan.

Dunia bisnis di era modern kini semakin berkembang, persainganpun semakin ketat. Pengusaha dituntut untuk bisa produktif agar eksistensinya terjaga, dalam usahanya itu pengusaha memerlukan tenaga kerja untuk mengisi posisi-posisi yang diperlukan perusahaannya baik perusahaan perseorangan, perusahaan persekutuan ataupun perusahaan badan hukum untuk mencapai target dan tujuannya sebagai sebuah badan usaha. Setiap perusahaan haruslah memiliki perencanan tenaga kerja, artinya perusahaan membuat rencana pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan yang berkelanjutan dalam sebuah hubungan kerja (A. Salim and Aji 2020).

Menurut UU No 13 Tahun 2003 Jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja merupakan salah satu akses untuk melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1601 Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Perjanjian kerja sendiri memuat kesepakatan berupa syarat-syarat kerja serta hak-hak dan kewajiban dari para pihak antara tenaga kerja dan perusahaan yang dalam hal ini diwakili manajemen atau direksi perusahaan. Melalui perjanjian kerja inilah, hubungan kerja antara pemberi kerja dan tenaga kerja berkekuatan hukum dan menandakan tenaga kerja bisa memulai pekerjaannya sesuai tugas dan wewenangnya yang sudah dikehendaki oleh para pihak (Laka 2022).

Belakangan ini sering terjadi permasalahan mengenai perjanjian kerja, yang mana dalam perjanjian kerja terdapat klausul yang membebankan pihak pekerja seperti menahan ijazah pekerja selama kontrak kerja berlangsung. Ini terjadi karena jumlah pencari kerja tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan kemudian ditambah jumlah kebutuhan hidup semakin meningkat, kepanikan tersebut yang membuat para pencari kerja akhirnya memutuskan untuk menerima pekerjaan yag ditawarkan dalam bentuk apapun asal yang bersangkutan mendapatkan pekerjaan. Hal ini bisa dipahami dikarenakan Undang-undang Nomor UU No 13 Tahun 2003 Jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-undang Hukum Perdata memang secara eksplisit tidak mengatur terkait praktik penahanan ijazah karyawan (Prasetyo 2020).

Berkenaan dengan ijazah bahwa ijazah sebagai benda yang didalamnya melekat sebagai hak milik bagi seseorang yang menjadi bukti bahwa orang tersebut telah menyelesaiakan pendidikan yang di tempuh baik formal maupun non formal. Pada dasarnya 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. Pada 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.

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. Pada sisi lainnya, hal yang dilakukan oleh pengusaha terkait dengan sistem penahanan ijazah asli pekerja dapat dikatakan bertentangan dengan hak seseorang untuk bekerja yang dimaknai bahwa pengusaha menghalangi ketika seseorang tersebut mencari pekerjaan yang layak (Lestari 2022).

Jika melihat pada ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, tidak terdapat peraturan yang mengatur tentang penahanan ijazah asli. Hal ini mengakibatkan adanya kekosongan hukum terkait boleh atau tidaknya dilakukan penahanan ijazah. Akibat kekosongan hukum ini maka pengusaha melakukan penahanan ijazah asli pekerja sebagai syarat diterimanya pekerja untuk bekerja berdasarkan kebiasaan yang terjadi pada dunia kerja serta dengan dasar kebebasan berkontrak.

Hukum ada di masyarakat guna menciptakan hubungan antara orang yang satu dengan orang yang lain menjadi teratur. Kekosongan hukum yang terjadi terhadap penahanan ijazah asli pekerja perlu adanya pengaturan terkait sehingga dapat menjadi payung hukum demi melindungi hak dan kepentingan pekerja maupun pengusaha agar sama-sama tidak merasa dirugikan dalam melaksanakan hubungan kerja, sehingga di sini peran dari pemerintah sangat diharapkan baik dalam membentuk peraturan maupun mengeluarkan kebijakan demi mengisi kekosongan hukum yang terjadi di masyarakat terutama terkait terjadinya tindakan penahanan ijazah asli pekerja.

2. Rumusan Masalah

1) Bagaimana peraturan perundang-undangan di Indonesia mengatur tentang penahanan ijazah dalam hubungan kerja?
2) Apakah ijazah termasuk benda yang dapat dijaminkan dalam hubungan kerja?

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yuridis normatif yang menekankan pada norma-norma hukum dengan menganalisa peraturan perundang-undangan terkait (Isnaini and Wanda 2017). Pendekatan masalah yang digunakan adalah *Statute Approach,* pendekatan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang bersangkut paut dengan permasalahan (isu hukum) yang

sedang dihadapi (Isnaini and Utomo 2019) dan *Conseptual Approach,* yaitu pendekatan yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum (Marzuki 2008).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder (Hatta 2020). Bahan hukum primer terdiri atas semua produk hukum, baik nasional maupun internasional (Isnaini and Utomo 2019). Bahan hukum sekunder terdiri atas karya ilmiah berupa jurnal, baik jurnal nasional maupun jurnal internasional yang berhubungan dengan tema yang dikaji. Semua data dalam penelitian ini diperoleh melalui studi pustaka. Analisis dalam penelitian ini dilakukan melalui penafsiran terhadap peraturan perundang-undangan dan melalui sistematika hukum (Hatta Isnaini Wahyu Utomo 2019).

PEMBAHASAN

1. Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia Mengatur Tentang Penahanan Ijazah Dalam Hubungan Kerja

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya. Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas kebebasan berkontrak (*idea of freedom of contract*), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak (Prabowo 2021).

Seringkali terjadi salah kaprah seakan-akan yang disebut pekerja/ buruh/karyawan adalah orang-orang yang bekerja di pabrik, para cleaning service dan staf-staf administrasi di kantor-kantor. Sedangkan para manager dan kepala-kepala bagian, para direktur bukan sebagai pekerja. Dalam hukum ketenagakerjaan pekerja adalah Setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja (Arliman 2017).

Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, yang diundangkan pada lembaran negara tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan, pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan

masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual (Penjelasan Umum UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) (Purnomo and Soekirno 2022). Penjelasan pasal 3 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa asas pembangunan ketenagakerjaan seharusnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. karna itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama (Prabowo 2020).

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah (pasal 3 UU No.3/ Tahun 2003). Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembanguanan nasional dan daerah;
c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Menurut Soepomo, tujuan pokok hukum perburuhan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam bidang perburuhan dan pelaksanaannya diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan (Soepomo 2005). Sedangkan menurut Manulang, tujuan hukum perburuhan adalah meliputi:

1) untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan; dan
2) untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat perjanjian atau menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap tenaga kerja sebagai pihak yang lemah (Laka and Prasetyo 2021).

Pada pokoknya hukum perburuhan bertujuan memberikan perlindungan terhadap buruh/pekerja dalam rangka mewujudkan keadilan sosial, dan perlindungan yang mana dapat tercipta dengan adanya peraturan peraturan yang bersifat memaksa, meskipun para pihak (buruh/ pekerja dan pengusaha) dapat membuat perjanjian dengan bebas tetapi tidak cukup memberikan perlindungan mengingat kedudukan para pihak tidak sama terutama buruh/ pekerja secara sosial ekonomis lemah (Wijayanti and Pratama 2022).

Melonjaknya angka pencari kerja membuat perusahaan yang membuka lapangan pekerjaan pun semakin tinggi hati dalam membuat peraturan dalam kontrak kerja dengan para pekerjanya. Salah satu kebijakan perusahaan yang sekarang marak terjadi adalah dengan menahan ijazah asli para pekerjanya.

Dalam pasal 52 ayat 1 UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan ada beberapa hal yang mendasari pembuatan perjanjian kerja, yaitu adanya kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan melawan hukum, adanya

pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara sepintas, dasar perjanjian kerja yang diatur pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut mirip dengan syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam pasal 1320 KUHPerdata. Khusus mengenai syarat kesepakatan/ konsensualisme (pasal 1320 ayat 1 KUHPerdata), ada beberapa teori yang menyatakan bahwa syarat kesepakatan baru terjadi jika kedua pihak memiliki kebebasan untuk berkehendak, tanpa paksaan atau tekanan, baik fisik maupun psikis dalam membuat perjanjian. Jika semua itu tak terjadi, maka dengan sendirinya syarat kesepakatan pun tak terpenuhi.

Jika syarat menyangkut subjek perjanjian tidak terpenuhi (salah satu atau para pihak membuat kesepakatan di bawah tekanan atau paksaan), maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Demikian sesuai ketentuan pasal 1321 jo. pasal 1323 KUHPerdata, Pasal 1321 KUHPerdata: Tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan, atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan. Pasal 1323 KUHPerdata: Paksaan yang dilakukan terhadap orang yang membuat suatu perjanjian, merupakan alasan untuk batalnya perjanjian, juga apabila paksaan itu dilakukan oleh seorang pihak ketiga, untuk kepentingan siapa perjanjian itu telah dibuat.

Mengadopsi ketentuan hukum perdata itu, seharusnya perjanjian kerja yang dibuat tanpa adanya kesepakatan para pihak, dapat dimintakan pembatalan ke pengadilan. Jika pengadilan menyatakan bahwa perjanjian tersebut batal, artinya perjanjian tersebut tidak berlaku dan Anda tidak diharuskan untuk membayar penalti atau hal-hal lain yang terkait dengan perjanjian tersebut. Namun, jika perjanjian tersebut tidak dinyatakan batal oleh pengadilan, maka berlaku pasal 62 UU No 13/2003 yang menyatakan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja kecuali jika hubungan kerja itu berakhir karena hal-hal berikut: Pekerja meninggal dunia, Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, 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 (Arliman 2017).

Bila kita mengacu pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sebenarnya tidak ada ketentuan yang memuat aturan tentang kewajiban pekerja atau karyawan menyerahkan ijazahnya pada perusahaan. Sangat mungkin beberapa dari perusahaan yang memiliki kebijakan menahan ijazah karyawannya tidak mengindahkan aturan ketenagakerjaan. Itulah yang menjadi penyebab perusahaan membuat aturan yang merugikan karyawannya.

Penahanan ijazah oleh perusahaan bisa saja terjadi karena adanya kesepakatan antar kedua belah pihak. Kesepakatan antara pekerja dan pengusaha biasanya dituangkan dalam perjanjian kerja yang mengikat pekerja dan pengusaha dalam

hubungan kerja. Penahanan ijazah akan terjadi jika kedua belah pihak menyetujui. Akan tetapi, dalam kondisi tersebut, posisi pihak kedua atau pekerja menjadi lemah.

Kemudian, apabila terjadi situasi dimana ijazah pegawai tetap ditahan dan tidak dikembalikan setelah yang bersangkutan berhenti bekerja, bisa diupayakan cara-cara kekeluargaan. Jika upaya tersebut gagal, bisa ditempuh gugatan kepada perusahaan atas dasar perbuatan melawan hukum. Dalam mengisi kekosongan Hukum yang masih belum diatur, di Jawa Timur sudah ada Peraturan Daerah jawa timur No 8/2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Pasal 42 Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 menyebutkan "Pengusaha dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan". Dalam Penjelasannya dijelaskan bahwa "Dokumen asli yang dimaksud adalah Kartu Tanda Penduduk (KTP), Surat Izin Mengemudi (SIM), akte kelahiran, kartu keluarga, paspor, ijazah dan sertifikat". Berdasarkan hal diatas, dapat menyimpulkan di Jawa Timur ada payung hukum yang melindungi Tenaga Kerja/Pekerja di Jawa Timur terhadap Penahanan Ijazah yang dilakukan Oleh Pengusaha. Dalam Perda Tersebut juga mengatur Sanksi terhadap Pengusaha yang melakukan Penahanan Dokumen Asli termasuk Ijazah.

2. Kedudukan Hukum Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja

Istilah jaminan merupakan terjemahan dari bahasa Belanda, yaitu zekerheid atau cautie. Zekerheid atau cautie mencakup secara umum cara-cara kreditur menjamin dipenuhinya tagihannya, di samping pertanggung jawaban umum debitur terhadap barang-barangnya. Selain istilah jaminan, dikenal juga dengan sebutan agunan. Istilah agunan terdapat dalam Pasal 1 angka 23 Undang-Undang Perbankan. Jaminan adalah segala sesuatu yang diterima kreditur dan diserahkan debitur untuk menjamin suatu utang piutang dalam masyarakat.

Jaminan dalam konstruksi ini merupakan jaminan tambahan (accessoir). Jaminan dapat juga diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima oleh kreditur dari debitur berkenaan dengan utang piutangnya. Sedangkan Pasal 1131 KUHPerdata mendefinisikan bahwa jaminan atau agunan adalah segala kebendaan si berutang, baik yang bergerak maupun tidak bergerak, baik yang sudah ada maupun yang baru akan ada dikemudian hari, menjadi tanggungan untuk segala perikatan perorangan (Hatta 2020).

Tujuan dari penahanan ijazah tersebut adalah semata-mata sebagai benda jaminan. Ijazah asli milik pekerja digunakan sebagai jaminan kontrak kerja antara perusahaan dan pekerja. Dengan kata lain, benda jaminan dalam perkembangannya telah mengalami penafsiran ekstensif. Pada dasarnya benda jaminan adalah sesuatu yang memiliki sifat kebendaan, dapat dialihkan dan memiliki nilai ekonomis. Tetapi dalam ijazah tidak tampak adanya kenyataan bahwa ijazah dapat dialihkan maupun memiliki nilai jual atau nilai ekonomis. Dengan kata lain, nilai ekonomis ijazah tersebut tidak ada. Dalam dunia kerja, ijazah biasanya digunakan sebagai syarat terlampir. Namun yang terjadi kini, banyak perusahaan yang kemudian memberlakukan ijazah pekerjanya sebagai jaminan kontrak kerja.

Sesuai ketentuan pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang memuat tentang syarat sah suatu perjanjian, penggunaan ijasah sebagai jaminan kerja dinyatakan dapat diterima dan sah. Oleh karena hal tersebut telah disepakati oleh kedua belah pihak, yaitu pihak perusahaan dan pekerja. Dan kedua belah pihak telah memberikan persetujuannya sehingga terjadi keterikatan mereka secara hukum (pasal 1331 BW). Sayangnya hingga kini belum ada peraturan pemerintah yang dengan tegas menyatakan bahwa penggunaan ijasah sebagai jaminan adalah tidak sah, maka status ijasah sebagai jaminan kontrak adalah menjadi sah menurut hukum. Ijasah dalam kasus ini merupakan jaminan kebendaan karena bersifat materiil (H. I. W. Utomo 2020).

Sebenarnya ijazah tidak dapat digolongkan sebagai jaminan kebendaan, akan tetapi sebagai jaminan yang lain. Sebagai benda jaminan, ijazah memiliki kekuatan, yaitu pada naskah asli ijazah yang merupakan surat otentik. Perusahaan biasanya hanya meminta pekerjanya untuk menunjukan asli ijazahnya untuk disesuaikan dengan copy yang mereka terima dari pekerja. Fungsi ijasah sebagai jaminan yang ditahan oleh perusahaan adalah dapat dibenarkan secara hukum, yang dalam hal ini difungsikan sebagai penekan kepada karyawan agar memenuhi semua tuntutan yang diberlakukan perusahaan sebagaimana termaktub dalam perjanjian (H. Salim 2005). Oleh karena itu ijazah dapat dijadikan sebagai benda jaminan, akan tetapi hanya sebatas jaminan terhadap pekerjaan dan bukan merupakan jaminan piutang, dengan catatan pembebanan jaminan fidusia dilakukan dengan dibuat akta notaris dalam bahasa indonesia. Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, termasuk UU No 13/2003 Jo Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Bab IV tentang Ketenagakerjaan, memang tidak mengatur boleh-tidaknya perusahaan menahan surat-surat berharga milik karyawan, termasuk ijazah. Jaminan dapat dijaminkan, namun benda yang dapat dijadikan jaminan umum apabila memenuhi syarat-syarat antara lain:

a. Benda tersebut bersifat ekonomis (dapat dinilai dengan uang).
b. Benda tersebut dapat dipindahtangankan haknya kepada pihak lain (H. Utomo 2021).

Sebuah perusahaan yang dalam penerimaan tenaga kerja tersebut mempersyaratkan penyerahan ijazah sebagai jaminan kerja yang tertulis dalam sebuah dokumen yang terpisah dari perjanjian kerja. Tentu hal ini menjadi dasar permasalahan yang harus diselesaikan berdasarkan undang-undang yang berkaitan dengan permasalahan tersebut, dalam Hukum Jaminan juga dikatakan bahwa surat berharga tidak dapat dijadikan jaminan karena tidak memiliki nilai ekomonis sebagaimana terdapat pada surat mempunyai harga seperti surat tanah, surat saham, obligasi, dan lain-lain. Sedangkan ijazah merupakan termasuk dalam kategori surat berharga yang tidak memiliki nilai ekomonis, sehingga tidak bisa dijadikan jaminan. Jika ada perusahaan di wilayah Provinsi Jawa Timur yang tetap menerapkan penahanan ijazah sebagai jaminan, maka perusahaan tersebut dapat dikenakan sanksi sesuia Pasal 79 angka (1) Perda Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 yang berbunyi "Setiap orang yang melanggar ketentuan Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 42 dan Pasal 72 ayat (1) dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta

rupiah)"

KESIMPULAN

Pertauran perundang-undang tingkat nasional sampai saat ini memang belum ada yang mengatur mengenai penahanan ijazah sebagai jaminan dalam hubungan kerja. Hal ini menimbulkan kekosongan hukum yang dimanfaatkan oleh perusahaan dengan tujuan mengikat karyawannya, sehingga seorang karyawan tidak bisa berpindah tempat kerja sebelum berakhirnya masa kerja. Tindakan ini melanggar atau mengurangi hak asasi manusia para pekerja.

Ijazah adalah merupakan surat berharga, tetapi tidak dapat di jadikan jaminan dalam sebuah perikatan, karena dalam Hukum Jaminan dikatakan bahwa surat berharga tidak dapat dijadikan jaminan apabila tidak memiliki nilai ekomonis sebagaimana terdapat pada surat berharga seperti : surat tanah, surat saham, obligasi, dan lain-lain. Sedangkan ijazah memang termasuk dalam kategori surat berharga yang tidak memiliki nilai ekomonis, sehingga tidak bisa dijadikan jaminan.

Referensi

Arliman, Laurensius. 2017. "Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Selat* 5 (1).

Hatta, Hatta Isnaini Wahyu Utomo. 2020. "Perlindungan Hukum Bagi Kreditur Atas Obyek Jaminan Berupa Bangunan Tanpa Tanah Dalam Perspektif Asas Pemisahan Horizontal." *Jurnal Selat* 7 (1): 50–64. https://doi.org/10.31629/selat.v7i1.1521.

Hatta Isnaini Wahyu Utomo. 2019. "The Position of Honorary Council of Notary in Coaching Indonesian Notaries." *Journal of Law, Policy and Globalization* 92. https://doi.org/10.7176/jlpg/92-12.

Isnaini, Hatta, and Wahyu Utomo. 2019. "The Existence Of The Notary And Notarial Deeds Within Private Procedural Law In The Industrial Revolution Era 4.0." *International Journal of Innovation, Creativity and Change* 10 (3): 128–39.

Isnaini, Hatta, and Hendry Dwicahyo Wanda. 2017. "Prinsip Kehati-Hatian Pejabat Pembuat Akta Tanah Dalam Peralihan Tanah Yang Belum Bersertifikat." *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 24 (3): 467–87. https://doi.org/10.20885/iustum.vol24.iss3.art7.

Laka, Iskandar. 2022. "Omnibus Law Terhadap Cipta Lapangan Kerja: Kebijakan Hukum Investasi." *Justice Pro* 5 (2).

Laka, Iskandar, and Kurniadi Prasetyo. 2021. "Kedudukan Harta Perkawinan Setelah Perceraian Ditinjau Dari Kompilasi Hukum Islam Di Pengadilan Agama." *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian 2021* 1 (1).

Lestari, Diah Puji. 2022. "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3 (5): 339–49. https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160.

Marzuki, Peter Mahmud. 2008. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana.

Prabowo, Prasetyo Hadi. 2020. "Telaah Kritis Terhadap Berbagai Teori Hukum Yang Berlaku Di Negara Sedang Berkembang." *Justice Pro* 4 (2).
———. 2021. "Analisis Yuridis Simplifikasi Peraturan Perundang-Undangan Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Klaster Perbankan." *Justice Pro* 5 (1).
Prasetyo, Kurniadi. 2020. "Asas Rebus Sic Stantibus Dalam Kasus Kredit Macet Terhadap Adanya Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar Di Indonesia." *Res Judicata* 3 (2).
Purnomo, Purnomo, and Soekirno Soekirno. 2022. "Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha." *Krisna Law : Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana* 4 (1): 49–58. https://doi.org/10.37893/krisnalaw.v4i1.14.
Salim, Agus, and Bayu Putra Aji. 2020. "Perlindungan Konsumen Bagi Pengguna Jasa Pengiriman Barang." *Justice Pro* 4 (2).
Salim, HS. 2005. *Perkembangan Hukum Jaminan Di Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
Soepomo, R. 2005. *Hukum Acara Perdata Pengadilan Negeri*. Jakarta: Rineka Cipta.
Utomo, Hatta. 2021. "The Validity of A Notarial Deed Created Virtually as a Supporting Facility For Economic Activities During The Covid-19 Pandemic." In *Proceedings of the 1st Tidar International Conference on Advancing Local Wisdom Towards Global Megatrends, TIC 2020, 21-22 October 2020, Magelang, Jawa Tengah, Indonesia*. EAI. https://doi.org/10.4108/eai.21-10-2020.2311904.
Utomo, Hatta Isnaini Wahyu. 2020. *Memahami Peraturan Jabatan Pejabat Pembuat Akta Tanah*. Jakarta: Kencana.
Wijayanti, Asri, and Aldiansah Pratama. 2022. "Keabsahan Perintah Lisan Atas Penghilangan Waktu Istirahat Mingguan Dan Upah Lembur." *Rechtidee* 17 (1): 153–78. https://doi.org/10.21107/ri.v17i1.10767.