

KETENTUAN PENAHANAN IJAZAH PEKERJA SEBAGAI SYARAT TERTENTU DALAM PERJANJIAN KERJA

Ardiana Hidayah
Fakultas Hukum Universitas Palembang
e-mail: ardyanah@yahoo.co.id

ABSTRACT

Employment arrangements are regulated for the fulfillment of fundamental rights and protections for workers and workers. An employment agreement is established between workers and employers who meet the terms of employment, rights and obligations of the parties. The provisions of Law Number 13 Year 2003 regarding Manpower do not regulate whether or not the company holds the employee's diploma. This has resulted in a legal vacuum regarding whether or not a diploma may be imposed. Detention of diploma of worker / employee by the company, is allowed, as long as it becomes agreement between both parties. The opportunity to make the employer to arrest the original diploma of workers as a condition of acceptance of workers to work based on the customs that occur in the world of work and on the basis of freedom of contract, on the other hand the detention of diplomas can be detrimental to the workers because it forms a violation of Human Rights

Keywords: Detention of diploma; Work Agreement

ABSTRAK

Pengaturan ketenagakerjaan diatur agar terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat antara pekerja dengan pengusaha yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur boleh-tidaknya perusahaan menahan ijazah pekerja. Hal ini mengakibatkan adanya kekosongan hukum terkait boleh atau tidaknya dilakukan penahanan ijazah. Penahanan ijazah pekerja/karyawan oleh perusahaan, diperbolehkan, sepanjang memang menjadi kesepakatan antara kedua belah pihak. Peluang tersebut menjadikan pengusaha melakukan penahanan ijazah asli pekerja sebagai syarat diterimanya pekerja untuk bekerja berdasarkan kebiasaan yang terjadi pada dunia kerja serta dengan dasar kebebasan berkontrak, disisi lain penahanan ijazah dapat merugikan bagi pihak pekerja karena hal tersebut bentuk pelanggaran Hak Asasi Manusia.

Kata Kunci: Penahanan Ijazah; Perjanjian Kerja

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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. 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.

Makna bekerja dapat dilihat dari segi perorangan dan segi kemasyarakatan. Dilihat dari segi kemasyarakatan merupakan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Terdapat hubungan antara sesama umat manusia, adanya hubungan para pihak dalam memenuhi kebutuhan guna mempertahankan keberlangsungan hidupnya.

Berkaitan dengan ketenagakerjaan musti adanya 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. Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja.

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan perusahaan atau pemberi kerja yang termuat syarat-syarat hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya dibuat untuk mencegah terjadinya perselisihan atau sengketa yang dapat terjadi antara para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja yakni pihak pertama (perusahaan) dan pihak kedua (karyawan).

Di dalam perjanjian kerja diletakkan segala hak dan kewajiban secara timbal balik antara pengusaha dan pekerja. Dengan demikian kedua belah pihak dalam melaksanakan hubungan kerja telah terikat pada kesepakatan di dalam perjanjian kerja maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang

bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembuatan perjanjian kerja harus memuat unsur dan syarat yang telah ditentukan didalam membuat perjanjian kerja agar dapat mempunyai kekuatan hukum yang sah diantara para pihak.

Dalam melakukan pekerjaan dibedakan menjadi 2 (dua) macam, yaitu:

1. Melaksanakan pekerjaan untuk dirinya sendiri, dan
2. Melakukan pekerjaan untuk dilaksanakan dalam suatu hubungan kerja, yang mana si pekerja mengharapkan upah dari orang lain yang bertindak sebagai pemberi kerja, di bawah perintah orang lain dan hasilnya pun untuk kepentingan orang lain bahwa dalam melakukan pekerjaan tersebut, hasil pekerjaan bukan untuk dirinya sendiri tetapi untuk orang lain.¹

Seiring berjalannya waktu terdapat beberapa perusahaan memberlakukan

¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 8

syarat tertentu yakni memasukkan klausul penahanan ijazah pekerja selama terjadi hubungan kerja dalam perjanjian kerja. Padahal dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur boleh-tidaknya perusahaan menahan ijazah pekerja.

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian dalam latar belakang maka permasalahan dalam penulisan ini adalah:

- Bagaimana ketentuan dalam perjanjian kerja?
- Bagaimana ketentuan hukum penahanan ijazah pekerja sebagai syarat tertentu dalam perjanjian kerja?

C. Metode Penelitian

Penulisan ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Penelitian dilakukan dengan cara mempelajari, memahami serta meneliti bahan-bahan kepustakaan, peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Data yang dilakukan dalam penulisan ini menggunakan data sekunder, yakni data yang bersumber dari studi kepustakaan.

II. PEMBAHASAN

A. Ketentuan Perjanjian dan Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 1313 KUHPerduta, disebutkan adalah : “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.”

Berdasarkan beberapa pengertian perjanjian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa suatu perjanjian minimal harus terdapat 2 (dua) pihak dimana kedua belah pihak saling

bersepakat untuk menimbulkan suatu akibat hukum.

Dengan adanya perjanjian tersebut, maka akan menimbulkan suatu hubungan hukum dimana pihak yang berhak menuntut sesuatu dari pihak yang lainnya, begitu pula sebaliknya hubungan hukum yang demikian ini disebut dengan “perikatan”, berdasarkan Pasal 1233 KUHPerduta bahwa sumber perikatan adalah perjanjian dan undang-undang.

Di dalam membahas hukum perjanjian terdapat 2 (dua) istilah yang berasal dari Bahasa Belanda, yaitu *Verbintenis* dan *Overeenkomst*, dalam menterjemahkan kedua istilah tersebut kedalam Bahasa Indonesia para sarjana Indonesia masih berlainan pendapat.

R. Subekti dan R. Tjitrosudibio dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memakai istilah “*perikatan*” untuk *verbintenis* dan “*persetujuan*” untuk *Overeenkomst*, R. Subekti lebih condong menggunakan istilah “*perjanjian*”, kalau beliau menggunakan kata persetujuan untuk kata *Overeenkomst*, hal ini beliau meninjau dari segi terjemahannya, berkaitan dengan hal ini beliau berpendapat bahwa perkataan “*persetujuan*” (kalau hanya dilihat dari segi terjemahannya saja) memang lebih sesuai dengan perkataan Belanda *Overeenkomst* yang dipakai BW, tetapi karena perkataan perjanjian oleh masyarakat sudah dirasakan sebagai suatu istilah yang mantap dipakai untuk menggambarkan rangkaian janji-janji yang pemenuhannya dijamin oleh hukum.²

R.M. Sudikno Mertokusumo, mengemukakan bahwa perjanjian adalah hubungan hukum antara 2 (dua) pihak atau

² R. Subekti, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Alumni, Bandung, 1986, hlm. 3

lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.³

Abdul Kadir Muhammad, S.H. dalam bukunya yang berjudul Hukum Perikatan, antara lain disebutkan bahwa di dalam suatu perjanjian termuat beberapa unsur,⁴ yaitu:

1. Ada pihak-pihak
Pihak-pihak yang ada di sini paling sedikit harus ada dua orang. Para pihak bertindak sebagai subyek perjanjian tersebut. Subyek mana bisa terdiri dari manusia atau badan hukum. Dalam hal para pihak terdiri dari manusia, maka orang tersebut harus telah dewasa dan cakap untuk melakukan hubungan hukum.
2. Ada persetujuan antara para pihak
Para pihak sebelum membuat suatu perjanjian atau dalam membuat suatu perjanjian haruslah diberikan kebebasan untuk mengadakan *bargaining* atau tawar menawar di antara keduanya, hal ini biasa disebut dengan asas konsensualitas dalam suatu perjanjian. Konsensus mana harus tanpa disertai dengan paksaan, tipuan dan kehakiman.
3. Ada tujuan yang akan dicapai
Suatu perjanjian haruslah mempunyai satu atau beberapa tujuan tertentu yang ingin dicapai, dan dengan perjanjian itulah tujuan tersebut ingin dicapai atau dengan sarana perjanjian tersebut suatu tujuan ingin mereka capai, baik yang dilakukan sendiri maupun oleh pihak lain, yang dalam hal ini

³ R. M. Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1988, hlm. 97

⁴ Djumadi, *Op.Cit*, hlm. 15-17

mereka selaku subyek dalam perjanjian tersebut.

Dalam mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu, para pihak terikat dengan adanya ketentuan bahwa tujuan tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

4. Ada prestasi yang harus dilaksanakan
Para pihak dalam suatu perjanjian mempunyai hak dan kewajiban tertentu, yang satu dengan yang lainnya saling berlawanan. Apabila pihak yang satu berkewajiban untuk memenuhi suatu prestasi, maka bagi pihak lain hal tersebut adalah merupakan hak, dan begitu pun sebaliknya.
5. Ada bentuk tertentu
Suatu perjanjian dapat dibuat secara lisan maupun tertulis, dalam hal suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis dan dibuat dalam suatu akta maka akta tersebut bisa dibuat secara *authentic* maupun *underhands*. Akta yang dibuat secara *authentic* adalah akta perjanjian yang dibuat oleh para pihak di hadapan seorang pejabat umum yang diberi wewenang untuk itu.
6. Ada syarat-syarat tertentu
Dalam suatu perjanjian tentang isinya, harus ada syarat-syarat tertentu, karena dalam suatu perjanjian menurut ketentuan pasal 1338 KUHPerdara ayat satunya menentukan bahwa suatu perjanjian atau persetujuan yang sah adalah mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dan agar

suatu perjanjian bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah, adalah bilamana perjanjian tersebut telah memenuhi syarat-syarat tertentu.

Adapun asas-asas dalam hukum perjanjian adalah sebagai berikut:

a. Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme ini berkaitan erat dengan saat lahirnya suatu perjanjian. Menurut asas ini, suatu perjanjian lahir seketika saat telah tercapainya suatu kesepakatan (konsensus) antara para pihak yang mengadakan perjanjian mengenai unsur-unsur pokoknya. Berkaitan dengan hal ini R. Subekti berpendapat bahwa asas konsensualisme mempunyai arti penting, yaitu bahwa untuk melahirkan perjanjian adalah cukup dengan dicapainya kata sepakat mengenai hal-hal pokok dari perjanjian tersebut, dan bahwa perjanjian (dan perikatan yang ditimbulkan karenanya) sudah dilahirkan pada saat atau detik tercapainya konsensus.⁹

b. Asas kebebasan berkontrak

Asas ini berhubungan dengan isi perjanjian, bahwa hukum memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat untuk mengadakan segala macam perjanjian, asal causa (sebab) dari perjanjian tersebut diperbolehkan berdasarkan Pasal 1337 KUHPerduta, suatu sebab adalah terlarang apabila dilarang oleh Undang-Undang atau apabila berlawanan dengan ketertiban umum dan kesusilaan.

Asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian dituangkan dalam

Pasal 1338 ayat (2) KUHPerduta, adalah persetujuan-persetujuan tidak dapat ditarik kembali selain sepakat dengan kedua pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.

c. Asas kekuatan mengikatnya perjanjian

Asas kekuatan mengikat ini terdapat dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerduta disebutkan bahwa, semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Berdasarkan asas ini, maka para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut terikat oleh perjanjian yang mereka buat. Ini berarti para pihak harus melaksanakan apa yang telah mereka sepakati. Dan para pihak tidak dapat melepaskan diri secara sepihak terhadap perjanjian, tanpa adanya kesepakatan dari pihak lainnya.

d. Asas Itikad Baik

Asas itikad baik ini berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian. Asas ini terdapat dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerduta, yang pada pokoknya menentukan bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Yang dimaksud dengan itikad baik adalah bahwa perjanjian tersebut harus dilaksanakan dengan mengindahkan kepatuhan dan tanpa adanya maksud yang merugikan pihak lainnya.

Adapun syarat sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat yang terkandung dalam pasal 1320 KUHPerduta, yakni: sepakat mereka yang

mengikat diri, kecakapan untuk membuat suatu perjanjian, suatu hal tertentu, suatu sebab yang halal.

Perjanjian kerja dibuat antara pekerja dengan pengusaha yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dapat dibuat baik secara lisan maupun secara tertulis.

Dalam pembuatan kesepakatan di perjanjian kerja berpedoman pada syarat sahnya perjanjian perdata pada umumnya, yaitu:

1. Adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada *dwang*-paksaan, *dwaling*-penyesatan/kekhilafan atau *bedrog*-penipuan);
2. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk bertindak melakukan perbuatan hukum (cakap usia atau tidak di bawah perwalian/pengampuan);
3. Ada (objek) pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. (causa) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).⁵

Ketentuan tentang syarat-syarat tersebut di atas dapat dibedakan menjadi dua macam syarat, yaitu:

1. Syarat Subyektif
Maksudnya, karena menyangkut mengenai suatu subyek yang diisyaratkan dalam hal syarat sepakat antara pihak yang mengikatkan diri dan syarat tentang kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.
2. Syarat Obyektif

Maksudnya adalah objek yang diperjanjikan tersebut yakni dalam hal tentang syarat suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak jika tidak memenuhi persyaratan subyektif, yakni tidak adanya kesepakatan dan kecakapan dari salah satu pihak maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila dalam perjanjian kerja tidak memenuhi syarat obyektif pada objek pekerjaan yang tidak jelas serta merupakan pekerjaan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan norma kesusilaan, maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

Dalam perjanjian kerja terdapat unsur-unsur yang harus dipenuhi agar perjanjian tersebut dapat dinyatakan sah dan mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, harus memenuhi ketentuan dalam pasal 1320 KUHPperdata.

Perjanjian kerja harus memenuhi empat syarat, yaitu:

1. Adanya unsur *Work* atau Pekerjaan
Suatu perjanjian kerja harus adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut.
2. Adanya unsur *Service* atau Pelayanan

Dalam melakukan suatu pekerjaan yang dilakukan karena adanya perjanjian kerja, maka pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak yang memberi pekerjaan. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain.

Suatu pekerjaan bertujuan bukan hanya member manfaat bagi si

⁵ *Ibid*

pemberi kerja, tetapi mempunyai tujuan untuk kemanfaatan si pekerja itu sendiri.⁶

3. Adanya unsur *Time* atau waktu tertentu

Melakukan hubungan kerja harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karenanya dalam melakukan pekerjaannya, pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga dalam kurun waktu seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup dari pekerja tersebut, pribadi manusia akan hilang, sehingga timbullah yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.⁷

4. Adanya unsur *Pay* atau Upah

Pemberian upah pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang, namun demikian dalam praktek pelaksanaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dengan tidak menutup kemungkinan adanya pemberian upah dalam bentuk barang, tetapi harus ada pembatasannya.

Ketentuan Hukum dalam Penahanan Ijazah Pekerja

Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur boleh-tidaknya perusahaan menahan ijazah pekerja. Penahanan ijazah pekerja/karyawan oleh perusahaan, diperbolehkan, sepanjang memang menjadi kesepakatan antara kedua belah pihak. Kesepakatan antara pekerja dan

pengusaha biasa dituangkan dalam perjanjian kerja yang mengikat pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja.⁸ Permasalahan penahanan ijazah ini juga berkaitan erat dengan perjanjian kerja yang ditandatangani oleh pekerja dan perusahaan. Penahanan ijazah oleh pengusaha diperbolehkan sepanjang pekerja menyepakatinya dan pekerja masih terikat dalam hubungan kerja. Selama diatur dalam dalam perjanjian kerja secara jelas dan disepakati para pihak, maka hal tersebut diperbolehkan. karena perjanjian kerja bersifat otonom, yakni isinya dapat memperjanjikan apapun selama memenuhi asas kebebasan berkontrak.

Jika melihat pada ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 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.⁹

Penahanan ijazah asli ini adalah sebuah bentuk pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM).¹⁰ Ketentuan dalam

⁸<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt59f730ad13c2c/ijazah-ditahan-saat-masuk-kerja-ini-penjelasan-hukumnya>, diakses tanggal 11 November 2017

⁹I Wayan Agus Vijayantera, Penahanan Ijazah Asli Pekerja dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak, <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh/article/view/11823/7545>

¹⁰<http://www.solidaritas.net/konsultasi/menahan->

⁶ Djumadi, *Op. Cit.*, hlm.39.

⁷ *Ibid.*

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia pada pasal 1 angka 1 dijelaskan bahwa, hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

Dijelaskan dalam pasal 1 angka 6 bahwa pelanggaran atas hak asasi manusia adalah setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat negara baik disengaja maupun tidak disengaja atau kelalaian, membatasi, dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh Undang-undang ini, dan tidak mendapatkan, atau dikhawatirkan tidak akan memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku.

Alasan bahwa penahanan ijazah melanggar Undang-Undang HAM ini adalah *pertama*, hak untuk meningkatkan taraf hidup, yang diatur pada pasal 9 ayat (1). Wujud konkrit dari hak ini dapat berupa memilih pekerjaan lain dengan upah yang lebih baik untuk meningkatkan kesejahteraan buruh itu sendiri. Dengan ijazah yang ditahan oleh pengusaha, maka akibatnya menghilangkan kesempatan bagi buruh untuk mengajukan lamaran bekerja pada perusahaan lain yang menurutnya lebih baik. *Kedua*, hak untuk memperoleh, sebagaimana diatur pada pasal 12 dalam UU HAM. Dengan ijazah yang ditahan oleh pengusaha, maka akibatnya menghilangkan kesempatan bagi buruh yang berkeinginan untuk melanjutkan

pendidikannya, misalnya ke universitas. *Ketiga*, hak untuk bebas memilih pekerjaan yang disukainya, sebagaimana diatur pada pasal 38 dalam UU HAM. Dengan ijazah yang ditahan oleh pengusaha, maka akibatnya menghilangkan kesempatan bagi buruh untuk berpindah pekerjaan sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya.

Sebagaimana diketahui bahwa salah satu syarat untuk mengajukan lamaran bekerja di perusahaan maupun untuk melanjutkan pendidikan adalah adanya ijazah asli. Sehingga ketiga hak tersebut tidak lagi mungkin didapatkan oleh buruh sebagai manusia, akibat praktek penahanan ijazah.¹¹

Apabila ijazah pekerja tetap ditahan dan tidak dikembalikan setelah adanya pemutusan hubungan kerja, maka upaya cara-cara kekeluargaan terlebih dahulu dapat dilakukan. Namun, apabila memang pihak perusahaan tidak mengembalikan ijazah, maka pekerja dapat menggugat perusahaan tersebut atas dasar perbuatan melawan hukum atau melaporkan ke polisi atas tuduhan penggelapan yang diatur dalam Pasal 372 KUHP. Penggelapan merupakan perbuatan mengambil barang milik orang lain sebagian atau seluruhnya) di mana penguasaan atas barang itu sudah ada pada pelaku, tapi penguasaan itu terjadi secara sah. Misalnya, penguasaan suatu barang oleh pelaku terjadi karena pemiliknya menitipkan barang tersebut. Atau penguasaan barang oleh pelaku terjadi karena tugas atau jabatannya, misalnya petugas penitipan barang. Tujuan dari penggelapan adalah memiliki barang atau

11

ijazah-adalah-pelanggaran-ham/, diakses tanggal 16 September 2017.

<http://www.solidaritas.net/konsultasi/menahan-ijazah-adalah-pelanggaran-ham/>, diakses tanggal 16 September 2017.

uang yang ada dalam penguasannya yang mana barang/uang tersebut pada dasarnya adalah milik orang lain.

III. PENUTUP

Dari pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa Perjanjian Kerja dibuat antara pekerja dengan pengusaha yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dapat dibuat baik secara lisan maupun secara tertulis. Dalam perjanjian kerja terdapat unsur-unsur yang harus dipenuhi agar perjanjian tersebut dapat dinyatakan sah dan mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, harus memenuhi ketentuan dalam pasal 1320 KUHPerdara.

Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur boleh-tidaknya perusahaan menahan ijazah pekerja. Penahanan ijazah pekerja/karyawan oleh perusahaan, diperbolehkan, sepanjang memang menjadi kesepakatan antara kedua belah pihak. Hal ini mengakibatkan adanya kekosongan hukum terkait boleh atau tidaknya dilakukan penahanan ijazah. Peluang tersebut menjadikan pengusaha melakukan penahanan ijazah asli pekerja sebagai syarat diterimanya pekerja untuk bekerja berdasarkan kebiasaan yang terjadi pada dunia kerja serta dengan dasar kebebasan berkontrak, disisi lain penahanan ijazah dapat merugikan bagi pihak pekerja karena hal tersebut bentuk pelanggaran Hak Asasi Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2006.
- I Wayan Agus Vijayantera, Penahanan Ijazah Asli Pekerja dalam

Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak, <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh/article/view/11823/7545>

- R. Subekti, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Alumni, Bandung, 1986.
- R. M. Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1988.
- <http://www.hukumonline.com/berita/baca/1t59f730ad13c2c/ijazah-ditahan-saat-masuk-kerja-ini-penjelasan-hukumnya>.
- <http://www.solidaritas.net/konsultasi/menahan-ijazah-adalah-pelanggaran-ham/>.