

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI Tahun 1945), dituangkan bahwa tujuan dalam membentuk pemerintahan Indonesia, adalah untuk melindungi seluruh hak warga negara serta wilayahnya, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta dalam menjaga ketertiban dunia. Cita cita ini, bertujuan untuk kemanusiaan, ekonomi, budaya, sosial, hukum dan stabilitas dunia. Secara konstitusional, UUD NRI Tahun 1945 menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan (ketentuan Pasal 27 Ayat (2)). Ketentuan ini ditegaskan kembali dalam UUD NRI Tahun 1945 (hasil amandemen kedua) Bab XA tentang Hak Asasi Manusia (ketentuan Pasal 28A-28J). Dalam ketentuan Pasal 28D Ayat (2) UUD NRI 1945 mengamanatkan bahwa:

“setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 28I Ayat (4) menegaskan bahwa:¹

“perlindungan (*protection*), pemajuan (*furtherance*), penegakan (*enforcement*), dan pemenuhan (*fulfilment*) hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah.”

Dalam mewujudkan perlindungan hukum tersebut, pemerintah mengatur hubungan antara perusahaan sebagai pihak pemberi kerja dengan pekerja melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Undang-undang ketenagakerjaan mendefinisikan pekerja atau buruh sebagai setiap individu yang bekerja untuk memperoleh upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini mencakup berbagai jenis pekerjaan, mulai dari pekerja sektor industri hingga jasa, yang berkontribusi pada perekonomian nasional. Sementara itu, tenaga kerja

¹ Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo, Jakarta, hlm. 11.

merujuk pada penduduk dalam usia produktif, yaitu sekitar usia 15 hingga 64 tahun, yang memiliki kemampuan untuk berpartisipasi aktif dalam dunia kerja serta pembangunan.

Tujuan utama dari UU Ketenagakerjaan adalah untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Hal ini dilakukan dengan menciptakan kondisi kerja yang adil, aman, dan bermartabat, sehingga pekerja dapat menjalankan tugasnya tanpa eksploitasi. Undang-Undang ini juga berfokus pada pemerataan kesempatan kerja, memastikan bahwa setiap individu, tanpa memandang latar belakang, memiliki akses yang setara untuk memperoleh pekerjaan yang layak sesuai dengan kemampuan dan kebutuhannya.

Pekerja memegang peran krusial dan sangat penting.² Dalam perkembangan dunia usaha dan pembangunan nasional, pekerja merupakan salah satu pilar utama dalam operasional perusahaan, di samping teknologi dan manajemen yang efektif. Tanpa kontribusi pekerja, aktivitas produksi, distribusi, dan pelayanan dalam sebuah perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Pekerja, dengan keterampilan dan dedikasinya, menjadi penggerak utama dalam menjalankan roda ekonomi, memastikan bahwa setiap proses bisnis dapat berlangsung secara efisien untuk mendukung tujuan perusahaan dan pembangunan nasional.

Meskipun peranan pekerja sebagai penggerak utama ekonomi sangat vital, penting untuk memastikan kontribusi mereka tidak disertai dengan praktik praktik yang merugikan hak-hak dasar mereka. Dalam hal ini, perlindungan terhadap eksploitasi seperti penggunaan dokumen pribadi seperti ijazah yang dijadikan suatu objek jaminan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja menjadi krusial agar dedikasi pekerja dapat berkembang tanpa adanya tekanan yang melanggar prinsip kebebasan individu. Oleh karena itu, pengakuan atas nilai pekerja harus diimbangi oleh kepatuhan terhadap undang-undang, maupun kebiasaan yang menjaga keseimbangan dalam hubungan kerja.

² Indriani. M. 2016, *Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional*. Jurnal Gema Keadilan, Vol. 3 No. 1, hlm. 5, terdapat dalam <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/gk/article/view/3644>, diakses tanggal 29 Oktober 2025.

Penggunaan ijazah sebagai jaminan bekerja yang dijadikan syarat dalam perjanjian kerja oleh pengusaha atau pemberi kerja terhadap calon pekerjanya merupakan praktik yang melanggar hak asasi manusia pekerja dan secara langsung bertentangan dengan asas kebebasan individu dalam hubungan kerja. UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa hubungan kerja hanya sah jika ada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang dilandasi oleh unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Oleh karena itu, tidak ada klausul hukum yang memperbolehkan pengusaha untuk menahan dokumen penting sebagai syarat atau alat tekanan terhadap pekerjanya.

Lebih lanjut, asas persamaan perlakuan dan nondiskriminasi yang diatur dalam Bab III UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja berhak atas kondisi kerja yang adil, dalam hal ini termasuk hak untuk memiliki dokumen pribadi seperti ijazah. Selanjutnya, dalam ketentuan Pasal 28 D Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 Ketentuan hukum ini mengadopsi konstitusionalitas hak atas pekerjaan sebagai hak asasi manusia (HAM). Pemenuhan hak atas pekerjaan lebih menitikberatkan pada akses dunia kerja tanpa diskriminasi atas dasar agama, etnis dan sebagainya, sementara pemenuhan hak dalam bekerja adalah konkretisasi dan implementasi pemenuhan hak-hak normatif bagi pekerja, seperti gaji, fasilitas keamanan dan keselamatan serta masa depan pekerja.

Konsekuensinya adalah Negara wajib memberikan fasilitas keterbukaan dan ketersediaan lapangan kerja berikut juga memberikan ruang aktualisasi kehidupan bermartabat dalam dunia kerja yang dijalankan. Kemudian, dalam ketentuan Pasal 28 I Ayat (4) dan (5) UUD NRI Tahun 1945 menyatakan:

- “(1) perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah.
- (2) untuk menegakan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.”

Dalam praktik ketenagakerjaan, hubungan antara pekerja dan pengusaha dibentuk melalui perjanjian kerja yang menjadi dasar lahirnya hak dan kewajiban masing-masing pihak. Kontrak kerja atau perjanjian kerja menciptakan hubungan

hukum antara perusahaan dan karyawannya. Menurut Soepomo sebagaimana dikutip pendapatnya oleh Abdul Khakim, hubungan kerja merupakan sebuah relasi yang terbentuk antara pihak pekerja dan pihak pengusaha yang timbul setelah keduanya mengikatkan diri melalui perjanjian kerja.³ Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.

Kontrak kerja adalah kesepakatan antara dua pihak atau lebih yang mempunyai akibat hukum. Hukum kontrak memberikan kebebasan kepada masyarakat untuk membuat kontrak selama tidak melanggar norma hukum yang berlaku.⁴ Selanjutnya, Menurut Subekti, kontrak kerja didefinisikan sebagai:⁵ "ikatan di mana satu pihak (pemberi kerja) mempunyai hak untuk memberikan perintah yang harus diikuti oleh pihak lain (pekerja)," seperti yang didefinisikan oleh "kontrak antara pekerja dan karyawan," perjanjian yang ditandai dengan karakteristik; keberadaan upah tertentu atau upah yang dijanjikan dan hubungan di garis depan (*Dutch dierstverhanding*). Dalam ketentuan Pasal 52 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan diatur bahwa; perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak; kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan; pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketentuan umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.

Unsur unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dalam ketentuan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan: yakni adanya pekerjaan; adanya upah tertentu; dan dibawah perintah. Setiap perikatan wajib memenuhi asas hukum kontrak dan syarat sahnya suatu perikatan. R. Subekti menggunakan istilah “perikatan” untuk *verbinten*is dan “persetujuan” untuk *Overeenkomst*. Namun, R. Subekti lebih condong untuk menggunakan istilah “perjanjian” ketimbang istilah “persetujuan”. Jika beliau menggunakan kata persetujuan untuk

³ Abdul Khakim, 2020, *Dasar Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan 5, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, (selanjutnya disebut Abdul Khakim I) hlm. 89.

⁴ Salim HS, 2012, *Perkembangan Teori dalam Ilmu Hukum*, Cet 2, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 164.

⁵ R. Subekti, 1995, *Aneka Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, (selanjutnya disebut sebagai R. Subekti I) hlm. 63.

kata *Overeenkomst*, hal ini dikarenakan, beliau meninjau dari segi terjemahannya Selanjutnya, berkaitan dengan hal ini beliau berpendapat bahwa perkataan “persetujuan” (jika hanya dilihat dari segi terjemahannya saja) memang lebih sesuai dengan perkataan Belanda *Overeenkomst* yang dipakai *Burgerlijk Wetboek*, akan tetapi karena perkataan “perjanjian” oleh masyarakat sudah dirasakan sebagai suatu istilah yang mantap dipakai untuk menggambarkan rangkaian janji-janji yang pemenuhannya dijamin oleh hukum.⁶ Pada hakikatnya, terdapat tiga asas hukum kontrak yakni asas kebebasan berkontrak, asas daya mengikatnya kontrak, dan asas perjanjian hanya menciptakan perikatan diantara para pihak yang berkontrak. Asas-asas tersebut sepatutnya bersama-sama diwujudkan dalam setiap perjanjian dengan derajat yang sama tinggi.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan salah satu jenis perjanjian kerja yang diatur secara eksplisit di dalam UU Ketenagakerjaan, khususnya dalam ketentuan Pasal 59, yang membatasi durasi maksimal perjanjian kerja waktu tertentu selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang kembali serta dapat diperpanjang kembali selama 1 (satu) tahun. Akan tetapi, peraturan ini mengalami perubahan yang signifikan melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja) serta peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP No. 35 Tahun 2021), yang memperpanjang durasi PKWT sampai maksimal 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang kembali selama tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Perubahan ini bertujuan untuk memberikan fleksibilitas bisnis bagi perusahaan dalam merespons fluktuasi ekonomi, kebutuhan pasar, dan kebutuhan operasional, sehingga perusahaan dapat menyesuaikan tenaga kerja tanpa komitmen jangka panjang. Meskipun begitu, PKWT sangat rentan disalahgunakan untuk dimuat

⁶ R. Subekti, 1986, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Citra Aditya Bakti, Bandung, (selanjutnya disebut sebagai R. Subekti II) hlm. 3.

klausul seperti menahan ijazah sebagai jaminan bekerja. Hal ini dikarenakan pekerja dalam posisi lemah akibat tidak adanya kepastian kontrak kerja tetap, yang memungkinkan pengusaha memanfaatkan ketidakseimbangan kekuasaan untuk menerapkan klausul eksploitatif. Risiko bagi pekerja termasuk eksploitasi tenaga kerja, pembatasan mobilitas karier, dan pelanggaran hak asasi manusia, seperti yang terlihat dalam perubahan pola kerja di era globalisasi di mana perusahaan lebih memilih PKWT untuk mengurangi kewajiban jangka panjang terhadap karyawan tetap.

Perjanjian kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak yang pada dasarnya mengatur mengenai hak-hak beserta kewajiban-kewajiban pekerja/buruh terhadap pengusaha dan hak-hak beserta kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap pekerja/buruh.⁷ Dalam hubungan kerja, takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak proporsional sebagaimana pendapat dari Bahder Johan Nasution bahwa kewajiban pengusaha adalah hak pekerja/buruh dan kewajiban pekerja/buruh adalah hak pengusaha.⁸ Namun, dalam sejumlah kasus, perjanjian kerja kerap kali disalahgunakan dengan mencantumkan klausul-klausul yang merugikan pekerja, salah satunya adalah penggunaan ijazah sebagai bentuk jaminan agar pekerja tidak mengundurkan diri sebelum masa kontrak berakhir. Klausul semacam ini sesungguhnya bertentangan dengan prinsip perjanjian dalam ketentuan Pasal 1320 dan ketentuan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUH Perdata), yang mengharuskan adanya kesepakatan bebas dari paksaan serta isi perjanjian yang tidak bertentangan dengan hukum, ketertiban umum, dan kesusilaan. Meskipun di atas kertas tercantum sebagai persetujuan, pada kenyataannya banyak pekerja menandatangani perjanjian tersebut dalam posisi yang tidak seimbang, di bawah tekanan ekonomi atau kebutuhan kerja. Akibatnya, klausul penggunaan ijazah sebagai jaminan dalam perjanjian kerja dapat dianggap sebagai bentuk

⁷ Imam Soepomo, 1990, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, (selanjutnya disebut Imam Soepomo I) hlm. 1.

⁸ Bahder Johan Nasution, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung, hlm. 11.

penyimpangan dari asas kebebasan berkontrak yang sehat dan merupakan perjanjian yang cacat hukum.

Ijazah adalah sertifikat formal yang menandakan kelulusan dari sebuah program pendidikan. Ijazah ini sangat penting bagi individu dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi dan pengalaman mereka.⁹ Selain menjadi bukti bahwa seseorang telah menyelesaikan suatu jenjang pendidikan, ijazah juga memiliki peranan penting dalam proses melamar pekerjaan, baik di instansi pemerintahan maupun di sektor swasta. Hal ini karena ijazah merupakan salah satu syarat utama yang harus dipenuhi oleh pelamar kerja. Setiap instansi atau perusahaan tentu melakukan proses seleksi terhadap para pelamar dan memilih kandidat terbaik yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Namun, belakangan ini ijazah juga kerap dijadikan sebagai jaminan dalam hubungan kerja. Tentunya tindakan penahanan ijazah oleh perusahaan dapat memberikan dampak yang cukup besar terhadap mobilitas karier serta hak-hak yang dimiliki oleh pekerja. Disisi lain sistem penggunaan ijazah asli sebagai jaminan milik pekerja oleh pengusaha ini dapat dikatakan sebagai suatu tindakan yang berlawanan dengan hak untuk mencari pekerjaan yang layak karena ruang gerak pekerja dibatasi.¹⁰ Dokumen ini memiliki nilai hukum dan administratif yang penting, terutama dalam dunia kerja, karena menjadi syarat utama dalam tahapan perekrutan serta kenaikan jabatan. Oleh karena itu, ijazah merupakan milik pribadi yang tidak boleh dipindahtangankan, ditahan, atau dikuasai oleh pihak lain tanpa dasar hukum yang sah.

Penggunaan dokumen pribadi dalam hal ini adalah ijazah milik pekerja sebagai bentuk jaminannya yang dilakukan pihak pemberi kerja secara sepihak dapat digolongkan sebagai tindakan sewenang-wenang dan tidak adil yang

⁹ Hidayah. A., 2018, Jurnal Undiksha, *Ketentuan Penahanan Ijazah Pekerja Sebagai Syarat Tertentu Dalam Perjanjian Kerja*, Vol.16, No.2, hlm. 34, terdapat dalam <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1077208&val=16044&title=KETENTUAN%20PENAHANAN%20IJAZAH%20PEKERJA%20SEBAGAI%20SYARAT%20TERTEHTU%20DALAM%20PERJANJIAN%20KERJA>, diakses pada tanggal 8 November 2025.

¹⁰ Mochammad Hanafing dan Arinto Nugroho, 2018, Jurnal Novum: *Analisis Yuridis Tentang Penahanan Ijazah Atasan Oleh Pengusaha Akibat Kesalahan Bawahan*, Vol.2, No.4, terdapat dalam <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/23337>, diakses pada tanggal 8 November 2025.

menghambat kebebasan bergerak dan berganti pekerjaan bagi pekerja. Merupakan suatu kewajiban yang sangat penting dan utama bagi negara untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja.¹¹

Meskipun UU Ketenakerjaan sebagaimana telah diubah beberapa ketentuannya di dalam UU Cipta Kerja serta PP No. 35 Tahun 2021 sebagai aturan pelaksanaannya telah mengatur secara rinci tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), namun tidak ada satu pasal pun dalam peraturan tersebut yang secara eksplisit melarang praktik penahanan ijazah. Kondisi ini menunjukkan adanya kekosongan norma hukum positif pada tingkat undang-undang. Akibatnya, pengusaha kemudian mensyaratkan penggunaan ijazah asli pekerja sebagai bentuk jaminan dalam perjanjian kerja, yang didasarkan pada kebiasaan dan berlindung di balik asas kebebasan berkontrak. Ruang lingkup asas kebebasan berkontrak menurut Sutan Remi Sjahdeini berdasarkan hukum perjanjian Indonesia; yakni,¹² kebebasan untuk mencapai kesepakatan atau tidak; kebebasan untuk memilih pihak yang ingin disepakati bersama; kebebasan untuk menentukan objek kesepakatan; bebas menentukan kausalitas dari kesepakatan yang akan dicapai; bebas untuk memilih ketentuan hukum yang bersifat opsional; dan bebas dalam menyepakati bentuk perjanjian yang dibuat. Kebebasan menentukan substansi perjanjian wajib mengutamakan hak asasi manusia para pihak yang membuat perjanjian tersebut.

Pemerintah sesungguhnya telah menyadari kekosongan hukum tersebut dan berupaya meresponsnya melalui penerbitan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 tentang Larangan Penahanan Ijazah Dan/Atau Dokumen Pribadi Milik Pekerja/Buruh Oleh Pemberi Kerja (selanjutnya disebut SE Menaker No. 5 Tahun 2025). Surat Edaran ini dihadirkan sebagai instrumen kebijakan untuk menambal ketiadaan norma larangan dalam undang-undang. Sayangnya, karena sifatnya yang hanya berupa himbauan administratif (*soft law*) dan bukan regulasi yang memaksa,

¹¹ Khairani, 2021, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*. Rajawali Pers, Depok, hlm. 37.

¹² Agus Y.H, 2010, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, Pena Grafika, Jakarta, hlm. 95.

regulasi ini kerap diabaikan di lapangan, sebagaimana terkonfirmasi dari data terbaru Kementerian Ketenagakerjaan pada November 2025.¹³

Urgensi permasalahan ketenagakerjaan terlihat jelas dari tingginya partisipasi publik pada kanal aduan resmi pemerintah. Dalam kurun waktu hanya dua minggu sejak peluncuran kanal “Lapor Menaker” (12–20 November 2025), Kementerian Ketenagakerjaan menerima 884 aduan, di mana 814 di antaranya terverifikasi relevan. Di tengah lonjakan aduan tersebut, Menteri Ketenagakerjaan, Yassierli, secara spesifik menyoroti bahwa praktik penahanan ijazah masih banyak dilaporkan dan terjadi di berbagai perusahaan.¹⁴

Salah satu contoh konkret sengketa akibat praktik ini tercermin dalam kasus antara PT Johan Hasiholan Simanjuntak *Piling System* melawan Nurfadhilah Rizmi. Kasus ini bermula dari perselisihan hubungan kerja di mana perusahaan menahan ijazah asli pekerja dengan dalih jaminan kontrak dan menuntut ganti rugi (penalti) saat hubungan kerja berakhir. Sengketa ini telah diperiksa dan diputus pada tingkat pertama melalui Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 149/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst dan telah berkekuatan hukum tetap melalui Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 700 K/Pdt.Sus-PHI/2024. Putusan ini menjadi yurisprudensi penting dan relevan untuk diteliti karena Majelis Hakim secara progresif tidak hanya memerintahkan pengembalian ijazah, tetapi juga menerapkan sanksi dwangsom (uang paksa) kepada pengusaha yang lalai mengembalikan dokumen pribadi pekerja, sebuah terobosan hukum yang melindungi pekerja dari kesewenang-wenangan penguasaan dokumen pribadi.

Penelitian ini, difokuskan pada analisis terhadap peraturan peraturan yang berlaku saat ini, terlebih dalam putusan Nomor 149/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst *Juncto* Nomor 700 K/Pdt.Sus-PHI/2024, yang menjadi acuan studi kasus yang relevan dalam menganalisis serta mengidentifikasi perlindungan hukum yang

¹³ Martyasari Rizky, *Ijazah-Gaji Ditahan Masuk “Lapor Menaker”*, *Ini Kasus Aduan Terbanyak* – CNBC Indonesia terdapat dalam <https://www.cnbcindonesia.com/news/20251120181326-4-687194/ijazah-gaji-ditahan-masuk-lapor-menaker-ini-kasus-aduan-terbanyak>, diakses pada tanggal 7 Desember 2025.

¹⁴ *ibid.*

diberikan terhadap praktik penggunaan ijazah yang dipersyaratkan dalam perjanjian kerja sebagai bentuk jaminan kontrak antara pihak pekerja terhadap pihak perusahaan.

Dari paparan latar belakang yang sudah jelaskan di atas maka sangatlah menarik untuk membahas serta meneliti lebih jauh mengenai masalah penggunaan ijazah asli pekerja sebagai bentuk jaminan dalam perjanjian kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Maka dari itu, timbul rasa ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU YANG MEMPERGUNAKAN IJAZAH SEBAGAI JAMINAN”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja menurut peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia terhadap praktik penahanan ijazah oleh pengusaha?
2. Bagaimana efektivitas penyelesaian sengketa ketenagakerjaan berdasarkan Putusan No. 149/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst Jo. 700 K/Pdt.Sus-PHI/2024 untuk memperoleh kembali ijazah yang ditahan oleh pengusaha?

C. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian sangat berkaitan erat dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah. Ruang lingkup penelitian menggambarkan batasan dan cakupan analisis yang akan dilakukan agar pembahasan tidak melebar dari fokus yang telah ditentukan. Penentuan ruang lingkup ini dimaksudkan untuk memperjelas aspek mana yang menjadi objek penelitian dan aspek mana yang tidak termasuk dalam analisis. Dengan demikian, ruang lingkup penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi pekerja terhadap praktik penahanan ijazah oleh pengusaha dalam hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, asas-asas hukum perjanjian, serta prinsip-prinsip

perlindungan hak asasi manusia dalam hubungan industrial. Analisis difokuskan pada aspek normatif-dogmatis dan tidak mencakup penelitian empiris mengenai frekuensi atau pola penahanan ijazah di lapangan.

2. Untuk mengkaji dan menilai pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Nomor 149/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst jo. Nomor 700 K/Pdt.Sus-PHI/2024, khususnya terkait legalitas penahanan ijazah, pemenuhan hak-hak pekerja, serta efektivitas penyelesaian sengketa ketenagakerjaan melalui mekanisme persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial. Pembahasan dibatasi pada analisis yuridis terhadap putusan tersebut, tanpa menilai dimensi sosiologis, politik hukum, atau dampak empiris putusan di luar konteks normatif.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan pernyataan mengenai hasil yang ingin dicapai setelah penelitian selesai dilakukan. Tujuan ini menunjukkan apa yang hendak diperoleh dan dianalisis dalam penelitian untuk menjawab permasalahan hukum yang dikaji. Tujuan penelitian dibagi menjadi dua, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus, yang keduanya saling berkaitan dengan isu hukum dalam skripsi ini.

a. Tujuan Umum

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan hukum, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan, agar dapat diterapkan sebagaimana mestinya terkait dengan judul penelitian dan isu hukum yang dikaji mengenai perlindungan hukum bagi pekerja terhadap praktik penahanan ijazah. Penelitian ini diharapkan untuk:

- 1). Menganalisis dan menjelaskan bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja menurut peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia terhadap praktik penahanan ijazah oleh pengusaha.
- 2). Menilai upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja untuk memperoleh kembali ijazah yang ditahan oleh pengusaha

serta menelaah efektivitas penyelesaian sengketa ketenagakerjaan berdasarkan Putusan No. 149/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst jo. 700 K/Pdt.Sus-PHI/2024.

b. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai pemenuhan tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar derajat strata Sarjana Hukum (S.H) pada Program Studi Hukum, Program Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian dimaksudkan untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum, sejalan dengan paradigma bahwa ilmu pengetahuan bersifat dinamis dan selalu berkembang mengikuti perubahan sosial, ekonomi, dan kebutuhan hukum. Dengan menelaah praktik penahanan ijazah serta pertimbangan hukum dalam penyelesaian sengketa, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai:

- 1). Pemahaman yang lebih komprehensif tentang bentuk perlindungan hukum bagi pekerja terhadap praktik penahanan ijazah dalam hubungan kerja menurut hukum positif di Indonesia.
- 2). Analisis normatif dogmatis mengenai efektivitas mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan melalui jalur Peradilan Hubungan Industrial, dengan mengkaji Putusan No. 149/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst jo. 700 K/Pdt.Sus-PHI/2024.

b. Kegunaan Praktis

Memberikan manfaat nyata bagi masyarakat, pekerja, praktisi hukum, dan pengusaha, antara lain:

- 1). Sebagai referensi mengenai langkah hukum yang dapat ditempuh pekerja untuk memperoleh kembali ijazah yang ditahan oleh pengusaha secara melawan hukum.
- 2). Memberikan pemahaman mengenai bagaimana pengadilan memutus perkara penahanan ijazah melalui analisis putusan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*), sehingga dapat digunakan sebagai pedoman dalam penyelesaian sengketa serupa.
- 3). Menjadi rujukan dalam praktik ketenagakerjaan agar pengusaha memahami batas-batas kewenangan serta kewajiban hukum dalam memperlakukan dokumen pribadi pekerja.

E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep

1. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan identifikasi teori-teori yang dijadikan sebagai landasan berfikir untuk melaksanakan suatu penelitian, atau dengan kata lain untuk mendeskripsikan kerangka referensi atau teori yang digunakan untuk mengkaji permasalahan. Dalam penulisan ini menggunakan teori, diantaranya:

a. Teori Perlindungan Hukum

Hukum berperan didalam melindungi kepentingan setiap orang. Agar kepentingan setiap orang tetap terlindungi, maka hukum haruslah ditegakkan. Penegakan hukum dapat berjalan secara wajar dan tanpa konflik, namun bisa dapat juga terjadi karena adanya pelanggaran. Melalui proses penegakan hukum inilah, hukum dapat diwujudkan kedalam realitas. Didalam pelaksanaannya, terdapat tiga unsur penting yang selalu harus menjadi perhatian, yakni kepastian hukum (*rechtssicherheit*), kemanfaatan (*zweckmassigheit*), serta keadilan (*gerechtigheit*).

Dalam pandangan Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum merupakan upaya untuk menjaga harkat dan martabat

manusia serta menjamin pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang melekat pada setiap subjek hukum berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, sehingga terhindar dari tindakan kesewenangan, atau dapat pula dipahami sekumpulan norma yang memberikan perlindungan terhadap sesuatu dari ancaman hal lainnya.¹⁵ Perlindungan hukum adalah sebuah konsep yang universal yang menjadi bagian mendasar dari setiap negara hukum.

Selanjutnya, Philipus M. Hadjon mengelompokkan jenis perlindungan hukum, diantaranya: Perlindungan Hukum Preventif serta perlindungan hukum represif.¹⁶ Didalam perlindungan hukum preventif, subjek hukum diberikan peluang untuk menyampaikan keberatannya atau pandangannya terlebih dahulu sebelum suatu keputusan pemerintah ditetapkan secara final. Hal ini bertujuan untuk mencegah timbulnya perselisihan. Perlindungan hukum yang bersifat represif berfungsi untuk menyelesaikan perselisihan yang telah terjadi. Mekanismenya melalui pengadilan umum dan pengadilan tata usaha negara di Indonesia termasuk dalam kategori perlindungan jenis ini. Prinsip lain yang menjadi dasar adanya perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintahan adalah konsep dari negara hukum. Dalam kaitannya dengan jaminan serta perlindungan hak asasi manusia, pengakuan terhadap HAM ditempatkan sebagai unsur utama yang sejalan dengan tujuan dari penyelenggaraan negara hukum.

Dengan demikian, dalam konteks hubungan kerja, perlindungan hukum menjadi dasar untuk menilai apakah suatu perjanjian maupun tindakan dari pihak pemberi kerja termasuk praktik penggunaan ijazah sebagai jaminan bekerja sesuai

¹⁵ Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, hlm. 25.

¹⁶ *Ibid.* hlm. 4.

dengan prinsip hak asasi, martabat manusia, dan batas batas kewenangan hubungan industrial.

b. Teori Keadilan

Konsep keadilan pada dasarnya berangkat dari pemahaman bahwa setiap manusia berhak diperlakukan sesuai dengan hak dan martabatnya. Keadilan tidak hanya dipahami sebagai pemberian hak secara setara, tetapi juga sebagai keseimbangan antara hak dan kewajiban dalam kehidupan bermasyarakat. Dalam pengertian umum, keadilan menggambarkan suatu keadaan ketika seseorang memperoleh apa yang menjadi haknya dan sekaligus menjalankan kewajibannya secara proporsional. Dengan demikian, keadilan menuntut adanya perlakuan yang tidak diskriminatif tanpa memandang suku, keturunan, maupun agama.¹⁷

John Rawls menjelaskan konsep keadilan sebagai suatu perpaduan dari unsur-unsur keadilan yang pernah dikemukakan Aristoteles, dan ia menyebutnya sebagai bentuk keadilan yang harus diwujudkan melalui hukum. Menurut Rawls, keadilan tercapai apabila pemanfaatan berbagai sumber dilakukan secara optimal dan didistribusikan secara seimbang, disamping tetap mempertimbangkan kondisi serta karakter masing-masing individu (*justice as fairness*).¹⁸

Keadilan juga dapat dimaknai sebagai suatu kondisi harmonis di mana hubungan antarindividu diatur berdasarkan prinsip kesetaraan, penghormatan, dan pemenuhan hak-hak dasar. Ketika hak seseorang dilindungi dan kewajibannya dijalankan secara seimbang, maka tercipta suatu tatanan sosial yang adil. Dalam konteks hubungan kerja, keadilan menjadi instrumen fundamental untuk menilai apakah hubungan antara

¹⁷ C.S.T. Kansil dan Christine S.T., 2004, *Pokok Pokok Hukum Pidana: Hukum Pidana Tiap Orang*, Pradnya Paramita, Jakarta, hlm. 4.

¹⁸ Munir Fuady, 2007, *Dinamika Teori Hukum*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 94.

pekerja dan pemberi kerja berlangsung dalam koridor yang benar, khususnya menyangkut pemenuhan hak pekerja, termasuk hak atas dokumen pribadi seperti ijazah.

Oleh karena itu, teori keadilan memberikan landasan normatif dalam menilai praktik penahanan ijazah oleh pengusaha. Bila penahanan tersebut merugikan pekerja, tidak berdasarkan hukum, atau menghilangkan hak pekerja untuk mengakses dokumen pribadinya, maka tindakan tersebut bertentangan dengan prinsip keadilan. Teori ini membantu menguji apakah suatu kebijakan atau praktik ketenagakerjaan telah mencerminkan pengakuan yang layak terhadap martabat pekerja, serta apakah hubungan industrial berjalan berdasarkan proporsionalitas antara hak dan kewajiban kedua belah pihak.

2. Kerangka Konsep

a. Perlindungan Hukum

Setiono menjelaskan bahwa perlindungan hukum adalah langkah atau upaya yang diberikan untuk mencegah tindakan sewenang-wenang dari pihak berwenang yang bertentangan dengan hukum, sehingga terciptanya ketertiban dan rasa aman yang memungkinkan setiap orang dapat menikmati martabatnya sebagai manusia.¹⁹

b. Penahanan

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Penahanan diartikan sebagai proses, cara, perbuatan menahan, penghambatan²⁰. Dalam konteks ini, penahanan merupakan suatu tindakan atau proses yang dilakukan untuk menghentikan, menghalangi, atau menjaga agar sesuatu tetap berada dalam kondisi tertentu.

¹⁹ Setiono, 2004, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, hlm. 3.

²⁰ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008, *Kamus Bahasa Indonesia*, Pusat Kurikulum dan Perbukuan Kementerian Pendidikan Nasional, Jakarta, hlm. 1588.

c. Jaminan

Jaminan diartikan sebagai harta kekayaan debitur yang dijadikan suatu tanggungan kepada kreditur untuk menjamin pelaksanaan kewajibannya yaitu pemenuhan prestasi dalam suatu perikatan.²¹

d. Ijazah

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2024 tentang Ijazah, Sertifikat Kompetensi, Dan Sertifikat Profesi Jenjang Pendidikan. Dalam ketentuan Pasal 1 Ayat (1) yang menyebutkan “ijazah adalah dokumen yang diberikan kepada lulusan pendidikan akademik dan pendidikan vokasi sebagai pengakuan terhadap prestasi belajar dan/atau penyelesaian program studi terakreditasi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

e. Pekerja

Menurut Pasal 1 angka (3) UU Ketenagakerjaan, pengertian pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

f. Perjanjian kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) didefinisikan sebagai ikatan kerja antara pengusaha dan pekerja yang didasarkan pada jangka waktu spesifik yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.²²

²¹ Bernadetha Aurelia Oktavira, 2023, *5 Jenis dan Contoh Jaminan Kebendaan* – Hukumonline terdapat dalam <https://www.hukumonline.com/klinik/a/jenis-dan-contoh-jaminan-kebendaan-lt518f8c34e5c67/>, diakses pada tanggal 8 November 2025.

²² *Apa yang Dimaksud dengan PKWT*- BPJS Ketenagakerjaan terdapat dalam <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/artikel/18193/artikel-apa-yang-dimaksud-dengan-pkwt> diakses pada tanggal 15 November 2025.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Pada dasarnya penelitian merupakan upaya untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta menemukan kebenaran.²³ Soerjono Soekanto membantu penelitian hukum menjadikan dua macam, yaitu:

- a. Penelitian hukum normatif; dan
- b. Penelitian hukum empiris.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian hukum/ yuridis normatif. Penelitian ini dilakukan dengan menekankan kepada analisis terhadap bahan-bahan hukum yang ada. Penelitian yuridis normatif dapat juga dikatakan sebagai suatu studi kepustakaan karena yang diteliti adalah suatu peraturan perundang-undangan dan peraturan tertulis lainnya.²⁴ Proses dalam menemukan suatu konsep bangunan hukum tersebut, yang ditinjau dari aturan hukum, prinsip hukum, serta doktrin hukum tersebut.²⁵ Hal ini digunakan untuk menjawab permasalahan hukum yang sedang terjadi dan dihadapi. Oleh karena itu penelitian ini meliputi inter koneksi dan keterkaitan dalam sistematika hukum dan taraf sinkronisasi hukum dalam menghasilkan argumentasi, teori, atau konsep baru dalam hukum.

2. Sumber Bahan Penelitian

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang memiliki kekuatan mengikat. Bahan hukum primer terdiri atas norma atau kaidah dasar, peraturan dasar, peraturan perundang-undangan, bahan hukum yang tidak dikodifikasi, traktat, dan bahan hukum yang merupakan warisan penjajah. Dalam penelitian ini menggunakan

²³ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, 2017, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 8.

²⁴ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2004, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 14

²⁵ Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, Mataram, hlm. 9.

bahan hukum primer yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 tentang Larangan Penahanan Ijazah Dan/Atau Dokumen Pribadi Milik Pekerja/Buruh Oleh Pemberi Kerja, serta peraturan lainnya.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan dokumen atau bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti buku-buku, artikel, jurnal, hasil penelitian, makalah dan lain sebagainya yang relevan dengan permasalahan yang akan dibahas.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti misalnya kamus, ensiklopedia, dan lain-lain.

3. Analisis Data

Analisis data diartikan sebagai proses pengorganisasian dan pemilahan data ke dalam pola, kategori, dan satuan dasar uraian sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja

yang disarankan oleh data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian hukum normatif ialah analisis kualitatif.

G. Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari 5 bab.

BAB I PENDAHULUAN

Terdiri dari Judul Penelitian, Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Spesifikasi Penelitian, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Kerangka Teori dan Kerangka Konsep, Metode Penelitian, Dan Sistematika Penelitian.

BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Bab ini memuat penjelasan dari kerangka teori dan kerangka konsep yang terdapat di dalam bab 1 dan merupakan dasar dalam mendukung penulisan skripsi, termasuk yang akan dipergunakan dalam membuat analisis permasalahan.

BAB III BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP PRAKTIK PENAHANAN IJAZAH OLEH PENGUSAHA MENURUT PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN KETENAGAKERJAAN

Bab ini menganalisis rumusan masalah pertama, yaitu bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja menurut peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia terhadap praktik penahanan ijazah. Pembahasan dapat meliputi: sifat hubungan kerja, legalitas penahanan ijazah, norma ketenagakerjaan terkait hak-hak pekerja, asas kebebasan berkontrak dalam konteks ketimpangan posisi,

serta penerapan teori perlindungan hukum dan teori keadilan dalam menilai praktik tersebut.

BAB IV UPAYA HUKUM PEKERJA DAN ANALISIS PUTUSAN NO. 149/PDT.SUS-PHI/2023/PN.JKT.PST JO. 700 K/PDT.SUS-PHI/2024

Bab ini membahas rumusan masalah kedua, yang mencakup mekanisme upaya hukum pekerja untuk mendapatkan kembali ijazah yang ditahan pengusaha serta efektivitas penyelesaian sengketa berdasarkan putusan pengadilan. Analisis difokuskan pada argumentasi yuridis hakim, pertimbangan hukum, posisi para pihak, penerapan hukum materiil dan formil, serta sejauh mana putusan tersebut memberikan perlindungan nyata bagi pekerja.

BAB V PENUTUP

Di dalam bab ini, terdiri dari 2 sub bab. Sub bab pertama menyajikan kesimpulan yang diperoleh dari keseluruhan hasil penelitian, sedangkan sub bab kedua memuat saran yang relevan dengan topik pembahasan. Kedua subbab ini sekaligus menjadi penutup dari rangkaian pembahasan dalam penelitian ini.