

Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja

Ferdiansyah Putra⁽¹⁾

Fakultas Hukum, Universitas Yos Soedarso Surabaya

Muhamad Dicky Putra Irsyam⁽²⁾

Fakultas Hukum, Universitas Yos Soedarso Surabaya

ABSTRACT

Lately there have often been problems regarding work agreements, where in the work agreement there is a clause that imposes a burden on the worker, such as withholding a worker's certificate during the work contract. This occurs because the number of job seekers is not proportional to the job field and then the number of living necessities increases, this panic makes job seekers finally decide to accept the job offered in any form as long as the person concerned gets a job. This is understandable because Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower and the Civil Code do not explicitly regulate the practice of holding employee diplomas.

Until now, no one has regulated the law at the national level that regulates the detention of a certificate as a guarantee in an employment relationship. This creates a legal vacuum that is used by the company to provide binding employees, so that an employee cannot change workplaces before the end of the working period. This is actually not necessary because it is considered to violate or reduce workers' human rights. Actually in Article 62 of Law no. 13 of 2003 concerning Manpower, employees who work with PKWT and wish to resign before the end of the working period stipulated in the PKWT, are indeed required to pay compensation to the company in the amount of wages for the remaining term of the PKWT. However, the East Java Provincial Government has imposed a regulation prohibiting the detention of diplomas in Article 48 Article 42 of the East Java Regional Regulation No 8/2016.

A company which in the recruitment of workers requires the delivery of a certificate as a guarantee of employment written in a document separate from the work agreement. Of course this is the basis of problems that must be resolved based on the law relating to these problems, in the Guarantee Law it is also said that securities cannot be used as collateral because they do not have an economic value as contained in a price letter such as land certificates, share certificates, bonds, and others. Meanwhile, diplomas are included in the category of securities that have no economic value, so they cannot be used as collateral.

Keyword: Diploma; Guarantee.

ABSTRAK

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 yang ditawarkan dalam bentuk apapun asal yang bersangkutan mendapatkan pekerjaan. Hal ini bisa dipahami dikarenakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-undang Hukum Perdata memang secara eksplisit tidak mengatur terkait praktik penahanan ijazah karyawan.

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 untuk bertujuan memberikan mengikat karyawannya, sehingga seorang karyawan tidak bisa berpindah tempat kerja sebelum berakhirnya masa kerja. Hal ini sebenarnya tidak perlu dilakukan karena dirasa melanggar atau mengurangi hak asasi manusia para pekerja. Sebenarnya dalam Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karyawan yang bekerja dengan PKWT dan ingin mengundurkan diri sebelum berakhirnya jangka waktu kerja yang ditetapkan dalam PKWT, memang diwajibkan membayar ganti rugi kepada perusahaan sebesar upah selama jangka waktu PKWT yang tersisa. Namun Provisin

Jawa Timur yang telah memberlakukan peraturan larangan penahanan ijazah dalam pasal 48 Pasal 42 Perda Jawa Timur No 8/2016.

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 Hukumn Jaminan juga dikatakan bahwa surat berharga tidak dapat dijadikan jaminan karena tidak memiliki nilai ekonomis 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 ekonomis, sehingga tidak bisa dijadikan jaminan.

Kata kunci: Ijazah; Jaminan.

PENDAHULUAN

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 era modern kini semakin berkembang, persaingan pun 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 perencanaan tenaga kerja, artinya perusahaan membuat rencana pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan yang berkelanjutan dalam sebuah hubungan kerja.

Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, 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.

Belakangan ini sering terjadi permasalahan mengenai perjanjian kerja, yang mana dalam perjanjian kerja terdapat klausul yang membebaskan 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 yang ditawarkan dalam bentuk apapun asal yang bersangkutan mendapatkan pekerjaan. Hal ini bisa dipahami dikarenakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-undang Hukum Perdata memang secara eksplisit tidak mengatur terkait praktik penahanan ijazah karyawan.¹

Berkenaan dengan ijazah bahwa ijazah sebagai benda yang didalamnya melekat hak milik bagi seseorang yang menjadi bukti bahwa orang tersebut telah menempuh pendidikan. 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.

¹ Agustina Ni Ade Darma Pratiwi, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Ijazahnya ditahan oleh Perusahaan", *Jurnal Advokasi FH UNMAS*, Vol 6, No 2 2016.

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.

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.

Cicero pernah mengatakan "*ubi societas ibi ius*", di mana ada masyarakat di situ ada hukum.² 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.

Penahanan ijazah sebagai jaminan dalam hubungan kerja merupakan sebuah problematika yang merugikan bagi pekerja. Oleh karena itu berdasarkan permasalahan yang tercantum pada latar belakang diatas. Maka penulis ingin membuat penelitian yang berjudul "**TINJAUAN YURIDIS PENAHANAN IJAZAH SEBAGAI JAMINAN DALAM HUBUNGAN KERJA**".

Rumusan Masalah

Permasalahan yang timbul dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

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

METODE

Penelitian pada kali ini termasuk dalam jenis penelitian yuridis normatif. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini akan mengelaborasi, dan mengkomparasikan permasalahan yang ada dengan kondisi atau fakta di lapangan. Dengan begitu maka bisa dilihat apakah ada sebuah pelanggaran atau ketidak selarasan antara peraturan yang ada dengan fakta di lapangan. Setelah ditemukan sebuah ketidak selarasan maka penulis akan berusaha untuk mencari sebuah solusi yang kongkret dalam sebuah permasalahan yang terjadi.

Metode penelitian yang digunakan pada saat ini mengacu pada argumentasi Philipus M. Hadjon. Dimana Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa harus adanya keselarasan antara hukum yang tertulis (*Law in the book*) dengan hukum yang ada di lapangan (*Law in the action*).³ Dengan begitu dalam pembahasan yang ada dalam ini pada awalnya akan membahas mengenai hukum yang tertulis yang diambil dari beberapa sumber hukum. Selanjutnya penelitian ini akan membahas mengenai hukum yang berlaku di lapangan. Ketika ditemukan ketidak selarasan antara hukum yang tertulis dengan hukum yang ada di lapangan maka hal tersebut menjadi titik permasalahan.

Permasalahan yang ada kemudian akan dibahas dengan beberapa sumber hukum yang terkait dengan penelitian ini. Dengan demikian dapat ditemukan beberapa solusi yang tidak

² Erwin, Muhamad, 2013, Filsafat Hukum : Refleksi Kritis terhadap Hukum, Rajawali Pers, Jakarta. Hal 5

³ Philipus. M Hadjon dan Tatiek Sri, 2005, ARGUMENTASI HUKUM, Yogyakarta:UGM pers, Hal. 3

bertentangan dengan hukum yang ada. Hal ini dikarenakan ketika sebuah solusi masih bertentangan dengan hukum maka akan menimbulkan sebuah permasalahan yang baru.

PEMBAHASAN

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

Menyamakan istilah buruh dengan pekerja. Dalam pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum yaitu, setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.⁴

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.⁵

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 itu, pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI 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 materil maupun spiritual (Penjelasan Umum atas UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).⁶

Penjelasan pasal 3 UU No. 13/Tahun 2003 menyatakan bahwa asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya 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. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama.

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 pembangunan 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, 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.

Jadi pada pokoknya hukum perburuhan bertujuan memberikan perlindungan terhadap buruh/pekerja dalam rangka mewujudkan keadilan sosial, dan perlindungan yang mana dapat

⁴ Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, (Bnadung: Mandar Maju, 2009) h. 43

⁵ Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, (Tangerang: Visi Media, 2006), h. 1

⁶ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), h. 9

⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagkerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014) h.7

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.⁸

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, syarat-syarat perjanjian kerja yang diatur pasal 52 UU No 13/2003 tersebut mirip dengan syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara. Khusus mengenai syarat kesepakatan/konsensualisme (pasal 1320 ayat 1 KUHPerdara), 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 KUHPerdara, Pasal 1321 KUHPerdara : Tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan, atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan. Pasal 1323 KUHPerdara : 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, juga 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.

Bila kita mengacu pada UU No 13/2003 sebenarnya tidak ada ketentuan yang memuat aturan tentang kewajiban pekerja atau karyawan menyimpan ijazah pada perusahaan. Sangat mungkin beberapa dari perusahaan yang memiliki kebijakan menahan ijazah karyawannya tidak mengindahkan aturan ketenagakerjaan. Itulah mengapa akhirnya perusahaan membuat kontrak kerja yang dirasa sangat kejam bagi karyawannya.

Penahanan ijazah oleh perusahaan bisa saja terjadi sepanjang memang menjadi kesepakatan antar kedua belah pihak. Kesepakatan antara pekerja dan pengusaha biasa dituangkan dalam perjanjian kerja yang mengikat pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja, baik secara lisan maupun tertulis. Tentunya, penahanan ijazah akan terjadi jika kedua belah pihak menyetujui. Akan tetapi, dalam kondisi tersebut, posisi pihak kedua menjadi lemah.

Kemudian, apabila terjadi situasi dimana ijazah pegawai tetap ditahan dan tidak dikembalikan setelah yang bersangkutan berhenti bekerja, bisa diupayakan cara-cara

⁸ Opcit, Dede Agus

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 Perda Jawa Timur No 8/2016 menyebutkan "Pengusaha dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan". Dalam Penjelasan 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 Ijazah, yakni pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Jadi dengan berlakunya Perda Jawa Timur No 8/2016, maka pengusaha tidak boleh melakukan enahanan Ijazah/dokumen lain pekerjaanya dengan alasan apapun. Perda ini dapat dipakai sebagai rujukan dan payung hukum terhadap pengusaha yang melakukan penahanan Ijazah

2. Ijazah Termasuk Benda Yang Dapat Dijaminkan 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.⁹ 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 KUHPdt 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.

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 pekerjaanya 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.

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 pekerjaanya untuk menunjukkan 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. Oleh karena itu ijazah dapat dijadikan sebagai benda jaminan, akan tetapi hanya

⁹ Hermansyah. 2011. Hukum Perbankan Nasional Indonesia. Jakarta: Kencana.

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 tentang Ketenagakerjaan, memang tidak mengatur boleh-tidaknya perusahaan menahan surat-surat berharga milik karyawan, termasuk ijazah.

Jaminan dapat dijamin, namun benda yang dapat dijadikan jaminan umum apabila memenuhi syarat-syarat antara lain:¹⁰

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

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 Hukumn Jaminan juga dikatakan bahwa surat berharga tidak dapat dijadikan jaminan karena tidak memiliki nilai ekonomis 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 ekonomis, sehingga tidak bisa dijadikan jaminan. Jika ada sebuah perusahaan yang tetap menerapkan penahanan ijazah sebagai jaminan, maka perusahaan tersebut dapat dikenakan sanksi sesuai pasal 48 Pasal 42 Perda Jawa Timur No 8/2016.

KESIMPULAN

Bertitik tolak dari kesimpulan di atas, berikut ini dikemukakan beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi semua pihak :

- a. 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 untuk bertujuan memberikan mengikat karyawannya, sehingga seorang karyawan tidak bisa berpindah tempat kerja sebelum berakhirnya masa kerja. Hal ini sebenarnya tidak perlu dilakukan karena dirasa melanggar atau mengurangi hak asasi manusia para pekerja. Sebenarnya dalam Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karyawan yang bekerja dengan PKWT dan ingin mengundurkan diri sebelum berakhirnya jangka waktu kerja yang ditetapkan dalam PKWT, memang diwajibkan membayar ganti rugi kepada perusahaan sebesar upah selama jangka waktu PKWT yang tersisa. Namun Provisi Jawa Timur yang telah memberlakukan peraturan larangan penahanan ijazah dalam pasal 48 Pasal 42 Perda Jawa Timur No 8/2016.
- b. 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 Hukumn Jaminan juga dikatakan bahwa surat berharga tidak dapat dijadikan jaminan karena tidak memiliki nilai ekonomis 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 ekonomis, sehingga tidak bisa dijadikan jaminan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

1. Agustina Ni Ade Darma Pratiwi, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Ijazahnya ditahan oleh Perusahaan", *Jurnal Advokasi FH UNMAS*, Vol 6, No 2 2016.
2. Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagkerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014) .
3. Erwin, Muhamad, 2013, *Filsafat Hukum : Refleksi Kritis terhadap Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta.

¹⁰ Salim, 2011, *Perkembangan Hukum Jaminan di Indonesia*, Cet.V, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 24



4. Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004).
5. Hermansyah. 2011. *Hukum Perbankan Nasional Indonesia*. Jakarta: Kencana.
6. Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, (Tangerang: Visi Media, 2006).
7. Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, (Bnadung: Mandar Maju, 2009).
8. Philipus. M Hadjon dan Tatiek Sri, 2005, ARGUMENTASI HUKUM, Yogyakarta:UGM pers.
9. Salim, 2011, *Perkembangan Hukum Jaminan di Indonesia*, Cet.V, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Peraturan Perundang-undangan:

1. Peraturan Daerah Jawa Timur No 8 Tahun 2016
2. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan