

Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan Yang Menahan Ijazah Asli Karyawan Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Gigih Furnama

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

gigihfurnama@gmail.com

*Penulis Korespondensi

Received: Mar 28, 2024

Revised: Apr 26, 2024

Published: Jun 14, 2024

Abstract

A diploma is a piece of paper or tangible evidence that is meaningful for someone who has taken or completed educational studies, diplomas also have an important role in the employment aspect. But often a diploma is a guarantee for the company in undergoing a working relationship. With the withholding of diplomas, workers feel very disadvantaged in the various opportunities they have. Especially if the diploma is not returned according to the agreement agreed upon after the employment relationship ends, which is a legal problem. A work agreement is an agreement between a worker/laborer and an entrepreneur or employer that contains working conditions, rights and obligations of the parties. Employment agreements are made to obtain certainty regarding what is promised, both parties must respect each other. In a work agreement that must be considered is that it does not violate the rule of law, each party must agree and must not be forced or forced, the contents of the work agreement must be clear, so that there is no misunderstanding in the future which results in default. An agreement in a company ideally protects the interests of all parties involved in the agreement because an agreement should be made based on the results of an agreement between the two parties. The substance of the employment agreement made must not conflict with applicable labor regulations. Therefore, the employment relationship must contain the principles of justice, harmonization for the elements in industrial relations (employers, workers/laborers and government).

Keywords: *Diploma, Diploma Retention, Employment Relations, Law Enforcement*

Abstrak

Ijazah merupakan selembar kertas atau bukti nyata yang berarti bagi seseorang yang telah menempuh atau menyelesaikan studi pendidikan, ijazah pun memiliki peran penting dalam aspek ketenagakerjaan. Namun seringkali Ijazah menjadi jaminan perusahaan dalam menjalani hubungan kerja. Dengan ditahannya ijazah, pekerja sangat merasa dirugikan dalam berbagai kesempatan yang dimiliki. Terlebih jika ijazah tidak dikembalikan sesuai perjanjian yang disepakati setelah hubungan kerja berakhir yang menjadi suatu permasalahan hukum. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dibuat untuk memperoleh kepastian menyangkut apa yang diperjanjikan, kedua belah pihak harus saling menghormati. Di dalam perjanjian kerja yang harus diperhatikan adalah tidak menyalahi aturan hukum, masing-masing pihak harus sepakat dan tidak boleh terpaksa atau dipaksa, isi perjanjian kerja harus jelas, sehingga tidak ada salah paham di kemudian hari yang mengakibatkan terjadinya wanprestasi. Perjanjian di sebuah perusahaan idealnya melindungi

kepentingan semua pihak yang terkait di dalam perjanjian karena sebuah perjanjian semestinya dibuat berdasarkan hasil kesepakatan antara kedua belah pihak. Adapun substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Oleh sebab itu hubungan kerja harus mengandung prinsip keadilan, harmonisasi bagi unsur-unsur yang ada dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah).

Kata kunci: Ijazah, Penahanan Ijazah, Hubungan Kerja, Penegakan Hukum

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja tidak mengatur boleh tidaknya perusahaan menahan surat-surat berharga milik karyawan, seperti halnya ijazah. Kesepakatan antara pekerja dan pengusaha biasanya dituangkan dalam perjanjian kerja yang mengikat pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja, artinya sepanjang ada kesepakatan dari kedua belah pihak maka keduanya masih terikat dalam hubungan kerja.

Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14, menyatakan “Perjanjian Kerja adalah Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja sebagai penerima kerja harus melaksanakan sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Apabila timbul suatu kerugian, maka para pihak dapat menuntut atas kerugian yang dideritanya sesuai dengan hak dan kewajibannya.

Kedudukan para pihak perlu diperhatikan dalam suatu perjanjian, yakni pihak yang satu kedudukannya diatas (pengusaha) pihak yang memerintah, sedangkan pihak lain kedudukannya di bawah (pekerja) pihak yang diperintah. Kedudukan pengusaha lebih kuat daripada pekerjanya, sehingga pekerja berada dalam kategori yang merupakan golongan lemah.

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara seorang majikan dengan seorang buruh. Hubungan kerja hanya lahir karena perjanjian kerja. Perjanjian merupakan perikatan. Perikatan yang lahir karena perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Hubungan kerja hanya ada apabila salah satu pihak dalam perjanjian dinamakan majikan dan pihak lainnya dinamakan buruh. Digunakannya perkataan hubungan kerja menunjukkan bahwa hubungan hukum antara majikan dengan buruh mengenai kerja.

Perjanjian kerja tanpa adanya kesepakatan para pihak atau salah satu pihak tidak mampu atau tidak cakap melakukan perbuatan hukum, maka perjanjian kerja tersebut dibatalkan. Sebaliknya jika dibuat tanpa adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tersebut bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

Perjanjian kerja dibuat untuk memperoleh kepastian menyangkut apa yang diperjanjikan, kedua belah pihak harus saling menghormati. Di dalam perjanjian kerja yang harus diperhatikan adalah tidak menyalahi aturan hukum, masing-masing pihak harus sepakat dan tidak boleh terpaksa atau dipaksa, isi perjanjian kerja harus jelas, sehingga tidak ada salah paham di kemudian hari yang mengakibatkan terjadinya wanprestasi.

Perusahaan yang menerapkan klausul perjanjian mengenai penahanan ijazah ini semakin menguatkan posisi perusahaan dalam mencapai tujuannya, akan tetapi apabila perusahaan tidak dikontrol dan diawasi akan berakibat bagi pekerja. Dari sisi pekerja, mendapatkan kerugian akibat dari penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan. Ijazah merupakan dokumen berharga milik pekerja sebagai bukti bahwa seseorang telah menempuh jenjang pendidikan. Pekerja menggunakan ijazah itu sebagai syarat utama untuk melamar pekerjaan, sehingga pekerja yang ijazahnya ditahan oleh perusahaan akan membuat pekerja terhambat untuk mencari pekerjaan lain. Pekerja dalam hal ini tidak memiliki kebebasan untuk mencari penghidupan yang lebih layak dengan adanya penahanan ijazah bagi mereka yang membuatnya

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu metode yuridis normatif. Dalam penelitian terdapat beberapa pendekatan yang dipakai, yaitu pendekatan perundang-undangan (*Statute approach*) pendekatan ini di lakukan dengan cara menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan isu hukum yang sedang di teliti. Pendekatan lainnya yaitu pendekatan kasus (*case approach*) di lakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi. Adanya pendekatan bertujuan untuk memudahkan penulis dalam mendapatkan informasi mengenai topik yang akan diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Tte, Bahwa selama Maryati Khatima bekerja pada Perusahaan dokumen asli berupa Ijazah dengan Nomor: 3314-04-021-0850-06 atas nama MARYATI KHATIMA telah ditahan oleh perusahaan, hingga perusahaan tidak lagi mempekerjakan dan telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dokumen asli berupa Ijazah Tak kunjung dikembalikan. hal tersebut membuat maryati khatima merasa dirugikan oleh tindakan perusahaan, Perselisihan ini sudah diupayakan untuk diselesaikan melalui perundingan BIPARTIT & TRIPARTIT pada Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate sebagaimana yang ditentukan dalam UU Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial namun tidak tercapainya kesepakatan Masing Masing Pihak. Lalu dilimpahkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Ditengah melonjaknya angka pertumbuhan masyarakat meningkatnya persaingan baik di bidang usaha atau mencari pekerjaan.

Maka dari itu meningkat pula standarisasi perusahaan dalam menerima karyawan dengan Sistem penahanan ijazah ijazah, 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. Adanya pekerja sebagai komponen penting penggerak roda perusahaan.

Namun terkadang perusahaan tidak memberikan kejelasan didalam perjanjian kerja seperti seperti sanksi jika ijazah mengalami kerusakan/hilang.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Berdasarkan hasil penelitian diatas, bahwa perusahaan tidak patuh kepada uu no 6 tahun 2023 dengan tidak memberi perjanjian yang jelas, dan sanksi sanksi bilamana adanya wanprestasi terhadap ijazah yang ditahan. mengingat Pada

Pasal 5 dan 6 UU No 6 th 2023 menyatakan bahwa setiap pekerja memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha

Pasal 111 UU No 6 th 2023(peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan UU yg berlaku)

Bahwasanya dalam menciptakan hubungan kerja maka adanya perjanjian kerja (Pasal 1 angka 15 UU No 6 tahun 2023)

Pasal 52 Undang-Undang no 6 th 2023 (mengenai syarat nya perjanjian kerja)

Pasal 54 Undang-Undang no 6 th 2023 dan Peraturan Pemerintah Pasal 13 Undang-Undang No 35 2021 (menganai isi dari perjanjian).

Pasal 31 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Menyatakan “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”.

SIMPULAN

Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yaitu perlindungan hukum preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif dapat diupayakan dengan pembuatan perjanjian kerja yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang mengatur secara jelas mengenai apa yang diperjanjikan serta tidak melanggar apa yang diperjanjikan, termasuk klausul mengenai pengembalian ijazah kepada pekerja apabila keduanya tidak lagi terikat perjanjian. Perlindungan hukum represif diupayakan dengan mengajukan gugatan atas dasar wanprestasi apabila perusahaan tidak mengembalikan ijazah pekerja sesuai perjanjian kerja.

Pasal 31 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menyatakan “ Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”. Maka jika adanya pelanggaran terhadap perjanjian kerja, karyawan memiliki hak untuk meminta pertanggungjawaban kepada perusahaan sesuai dengan apa yang diatur dalam perjanjian. Misalnya, jika perjanjian kerja mengatur perusahaan akan mengembalikan ijazah setelah

hubungan kerja berakhir tetapi nyatanya tidak, maka karyawan dapat menggugat perusahaan dengan dasar wanprestasi untuk meminta penggantian kerugian sesuai dengan Pasal 1243 KUHPerdara yang menyatakan:

“Penggantian biaya, kerugian dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan lalai, tetap lalai untuk memenuhi perikatan itu, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya dalam waktu yang melampaui waktu yang telah ditentukan”.

SARAN DAN REKOMENDASI

Kepada pemerintah hendaknya merevisi/memperbaiki Undang-Undang tentang ketenagakerjaan mengenai perlindungan terhadap Pekerja dan penegakan hukum terhadap perusahaan yang memberi aturan menahan Ijazah, serta membuat aturan dan sanksi tegas mengenai larangan perusahaan menahan Ijazah asli pekerja sehingga jelas dan berlaku secara nasional.

Kepada calon pekerja hendaknya membaca dengan teliti, menanyakan kepada pihak perusahaan apa yang tidak dimengerti sehingga calon pekerja dapat memahami betul klausul-klausul yang diatur sebelum menandatangani sebuah perjanjian. Calon pekerja hendaknya meminta berita acara serah terima ketika menyerahkan Ijazah kepada perusahaan. Hal tersebut sebagai bentuk kepastian agar pekerja tidak dipersulit apabila ingin mengambil Ijazahnya setelah perjanjian kerja berakhir.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet. 4-Edisi Revisi, Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti. 2014.
- Abdul Rahmad Budiono, Hukum Perburuhan, Cet. 1, Jakarta: PT. Indeks, 2009.
- Abdul kadir Muhammad, Etika Profesi Hukum, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006.
- Ahmad Miru, Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Astri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta: Sinar Grafika. 2009.
- Asyhadie Zaeni, Hukum Kerja: Hubung Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Cet. 1, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2007.
- Bryan A. Garner, Black's Law Dictionary, 8th Edition, St Paul Minnesota: West Publishing Co. 2004.
- C.S.T. Kansil, Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia, Edisi Ke-2, Jakarta: Sinar Grafika. 2013.
- Chaerudin & Syaiful Ahmad Dinar, Strategi Pencegahan Dan Penegakan Hukum Tindak Pidana Korupsi, Bandung: Refika Editama. 2008.
- Hans Kelsen, Dasar-Dasar Hukum Normatif, Bandung: Nusamedia, 2008. Hartono Judiantoro, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Jakarta: Rajawali Pers. 1992.

- Iman Soepono, Hukum Perburuhan-Bidang Hubungan Kerja, Jakarta: Djambatan, 2009.
- Jimly Asshiddiqie & M. Ali Safa'at, Teori Hans Kelsen Tentang Hukum, Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK RI. 2006.
- Jimly Asshiddiqie, Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi, Serpihan Pemikiran Hukum, Media dan HAM, Jakarta: Konstitusi Press dan PT. Syaamil Cipta Media. 2005.
- Noeng Muhajir, Metodologi Penelitian Kualitatif, Yogyakarta: Rake Sarasin.1996.
- R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: Pustaka Setia. 2013. Ridwan Khairandy, Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan (Bagian Pertama), Yogyakarta: FH UII Press. 2013.
- Salim HS, Perkembangan Teori dalam Ilmu Hukum Cet. 2, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2012.
- Sentosa Sembiring, Himpunan Peraturan Perundang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan, Bandung: CV. Nuasa Aulia. 2005.
- Sentosa sembiring, Hukum Perusahaan Dalam Peraturan Perundang- Undangan, Bandung: Nuansa Aulia. 2006.
- Soedjono Dirdjosisworo, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2008.
- Soemitro, Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri, Jakarta: Ghalia Indonesia. 1998.
- Sudarto, Kapita Selekta Hukum Pidana, Bandung: Alumni. 1996.
- Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: Rineka Cipta. 2000.
- Zainal Asikin, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Cet. 8, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. 2010.
- Zainal Asikin, Pengantar Hukum Perusahaan, Cet. 1, Jakarta: Kencana. 2016.