



MASALAH PENAHANAN IJAZAH DALAM PERSPEKTIF ETIKA DUNIA KERJA

Istiqomah Nurul Azizah¹, Matang².

¹Universitas Muhammadiyah Riau, Indonesia, azizahistiqomahnurul2@gmail.com

²Universitas Muhammadiyah Mahakarya Aceh, Indonesia, matang@ummah.ac.id

Abstract

The practice of withholding diplomas by companies amidst the dynamics of the labor market still occurs in Indonesia. Diplomas as proof of career qualifications are kept and withheld under the guise of guaranteeing worker loyalty. This practice is inconsistent with human rights for workers because of freedom, self-development, and a decent living as guaranteed by articles 27 and 34 of the 1945 Constitution. This study aims to examine the issue of withholding diplomas from the perspective of work ethics and basic workers' rights. Using a qualitative method of literature review approach, data were obtained from scientific journals, books, and other relevant publications regarding withholding diplomas. Descriptive data analysis techniques identify common patterns, ethical arguments, and social implications of the practice of withholding diplomas. The research findings show that withholding diplomas occurs because of agreements at the beginning of the contract that ethically violate human rights and pose a risk of loss to workers. The lack of clear regulation in Law No. 13 of 2003 on Manpower exacerbates the issue, creating loopholes that allow companies to place workers in vulnerable positions..

Keywords: Retention of Diplomas; Work Ethics; Workers' Rights; Human Rights.

1. INTRODUCTION

Di tengah dinamika global persaingan pasar tenaga kerja setiap individu berupaya memperoleh pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan dasar dan mengembangkan potensi diri.¹ Perusahaan sebagai entitas bisnis yang berbadan hukum memiliki sasaran dan tujuan yang harus dicapai. Sumber daya manusia menjadi pilar utama dalam menjalankan fungsi tujuan dari perusahaan. Kualitas, produktivitas, dan loyalitas karyawan sangat menentukan keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Karyawan diposisikan sebagai pelaksana tugas yang menjadi mitra strategis dalam mencapai visi perusahaan.

¹ Ibrahim Ramadhano and Gunardi Lie, "Dinamika Tenaga Kerja Asing Terhadap Tenaga Kerja Lokal: Implikasi Dan Tantangan Dalam Investasi Sumber Daya Manusia," *Unes Law Review* 6, no. 2 (2023): 5978–90.

Hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan menjadi fondasi tercipta lingkungan kerja yang sehat, adil, dan berkelanjutan. Konsep keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan karyawan harus menjadi prinsip dasar dalam setiap kebijakan ketenagakerjaan yang harus diterapkan. Maka menjadi tanggung jawab moral dan hukum bagi perusahaan untuk senantiasa memperhatikan hak dan kebutuhan karyawannya.²

Hubungan kerja yang sehat dan produktif seharusnya didasarkan pada prinsip saling percaya, keadilan, dan penghormatan terhadap martabat manusia.³ Praktik penahanan ijazah pekerja dalam konteks ketenagakerjaan untuk tujuan jaminan masih ditemukan di wilayah Indonesia. Penahanan ijazah merupakan kasus nyata yang terjadi di dalam masyarakat seperti yang terdapat dalam Putusan Pengadilan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte.⁴ Ijazah sebagai dokumen bukti pendidikan dan kualifikasi seseorang memiliki nilai bagi individu untuk karier dan pengembangan diri. Praktik penahanan ijazah ini diterapkan oleh perusahaan dengan dalih sebagai bentuk jaminan atas investasi pelatihan yang diberikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Umami dan Soleh menunjukkan bahwa penahanan ijazah oleh perusahaan dalam hubungan kerja tidak memiliki dasar hukum yang kuat dan justru dapat dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum.⁵ Hal yang sama juga ditemukan dalam studi kasus oleh Kurniawan, di mana penahanan ijazah dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu menimbulkan ketimpangan relasi antara pekerja dan pemberi kerja serta berpotensi merugikan hak pekerja.⁶ Putri menambahkan bahwa penahanan ijazah sebagai jaminan kerja oleh pengusaha pada

² Fatih Khaerani, Indah Sari, and Ardison Asri, "ANALISIS YURIDIS TERHADAP PRAKTIK PENAHANAN IJAZAH OLEH PEMBERI KERJA DALAM HUBUNGAN KERJA DI INDONESIA," *Integrative Perspective of Social and Science Journal (IPSSJ)* 3, no. 3 (2026): 1046–61.

³ Zulia Devi Ananta et al., "Memahami Tindakan Diskriminasi Di Tempat Kerja: Perspektif Hukum Dan Etika," *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen* 2, no. 3 (2024): 106–20.

⁴ Ellora Sukardi, Debora Pasaribu, and Vanessa Xavieere Kaliye, "PENAHANAN IJAZAH PEKERJA OLEH PEMBERI KERJA DALAM PERSPEKTIF TEORI KEADILAN BERMARTABAT," *Law Review* XX, no. 3 (2021): 300–322.

⁵ R. Umami and M. Soleh, "Tinjauan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan Dalam Hubungan Kerja (Studi Kasus PT Sentosa Seal Surabaya)," *Jurnal Cakrawala Akademika* 2, no. 1 (2025): 886–93, <https://doi.org/https://doi.org/10.70182/jca.v2i1.511>.

⁶ Rizki Kurniawan, "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Penahanan Ijazah Pekerja Studi Kasus Di Pt.Cahaya Intan Abadi Indonesia Kota Pekanbaru)" (Universitas Islam Riau, 2020).

dasarnya mencerminkan ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan perusahaan yang bertentangan dengan prinsip keadilan dalam ketenagakerjaan.⁷

Melihat bahwa ijazah merupakan bukti dari keahlian seseorang dan bukanlah untuk jaminan.⁸ maka perlu diketahui bahwa ijazah merupakan dokumen berharga bagi pemiliknya dan melekat erat dengan pemiliknya. Sudah sepantasnya ijazah yang merupakan dokumen yang disimpan baik-baik oleh pemiliknya dan dapat sebebas-bebasnya digunakan untuk kepentingan pemiliknya agar pemiliknya dapat menikmati hak yang timbul dari ijazah tersebut. Namun kasus yang terjadi pada saat ini khususnya di bidang ketenagakerjaan banyaknya pemberi kerja atau perusahaan mensyaratkan pekerjaanya untuk menyerahkan ijazahnya kepada pemberi kerja dalam waktu tertentu yang telah disepakati dan disyaratkan.

Meskipun perusahaan berdalih bahwa penahanan ijazah sebagai bagian dari kesepakatan dalam kontrak kerja. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa pekerja seringkali berada dalam posisi tawar yang lemah sehingga persetujuan yang diberikan tidak sepenuhnya sukarela.⁹ Undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia seperti UU No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) & Perubahannya melalui Perppu No. 2 Tahun 2022 tidak secara spesifik mengatur atau melarang praktik penahanan ijazah. Menciptakan kekosongan hukum yang dimanfaatkan oleh perusahaan. Kasus penahanan ijazah menunjukkan bahwa praktik ini dapat melanggar hak asasi manusia (HAM) dan dikategorikan sebagai tindak pidana.¹⁰ Artikel ini bertujuan untuk mengkaji masalah penahanan ijazah dari perspektif etika dunia kerja dengan menyoroti implikasi moral dan dampaknya terhadap hak-hak dasar pekerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mengenai praktik

⁷ Sandra Andini Putri, "TINJAUAN TENTANG PENAHANAN IJAZAH PEKERJA OLEH PENGUSAHA PADA PT.GARUDA EKSPRESS NUSANTARA SEBAGAI JAMINAN KERJA" (Universitas Islam Riau, 2022).

⁸ Sukardi, Pasaribu, and Kaliye, "PENAHANAN IJAZAH PEKERJA OLEH PEMBERI KERJA DALAM PERSPEKTIF TEORI KEADILAN BERMARTABAT."

⁹ Nijam Hiliwilo and Weny A Dunga, "Akibat Hukum Praktek Penahanan Ijazah Pekerja Yang Dilakukan Oleh Pemberi Kerja," *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum* 6, no. 2 (2025): 352–59.

¹⁰ Ferdiansyah Putra and Muhamad Dicky Putra Irsyam, "Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja," *Juctice Pro: Jurnal Ilmu Hukum* 4, no. 2 (2020): 34–41.

penahanan ijazah dan mendorong pentingnya etika dalam membangun hubungan kerja yang berkeadilan.

Penelitian ini mengadopsi metode kajian library research dengan jenis penelitian kualitatif.¹¹ Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian menganalisis konsep, argumen, dan implikasi etis dari praktik penahanan ijazah yang secara inheren memerlukan telaah mendalam terhadap berbagai teks dan gagasan. Data penelitian diperoleh dari sumber-sumber yang relevan ini mencakup jurnal dan publikasi lain yang membahas isu penahanan ijazah pekerja, perlindungan hukum ketenagakerjaan, hak asasi manusia dalam konteks pekerjaan, dan prinsip-prinsip etika dunia kerja. Teknik pengumpulan data dimulai dengan pencarian sistematis terhadap literatur yang relevan menggunakan kata kunci spesifik seperti “penahanan ijazah pekerja” pada basis google scholar. Literatur yang ditemukan akan diseleksi berdasarkan relevansinya terhadap penelitian. Analisis data dilakukan secara deskriptif-analitis melibatkan interpretasi dan sintesis dari temuan-temuan kunci. Proses deskriptif bertujuan mengidentifikasi pola-pola umum, argumen-argumen etis dan yuridis yang muncul dari praktik penahanan ijazah. Hasil analisis digunakan membangun argumen yang komprehensif mengenai pelanggaran etika pada praktik penahanan ijazah dalam dunia kerja.

2. ANALYSIS AND DISCUSSION

2.1. Pelanggaran Hak Asasi Manusia dan Martabat Pekerja

Perlindungan hak untuk memperoleh pekerjaan sangat krusial mengingat tantangan lapangan kerja yang terbatas dan persaingan yang ketat di lapangan.¹² Hak diakui secara fundamental dalam instrumen hukum internasional pada Universal Declaration of Human Rights yang menegaskan hak setiap orang untuk bekerja, memilih pekerjaan, dan menerima upah yang adil. Di Indonesia UUD 1945 turut menjamin hak bagi para pekerja. Pasal 28E ayat 1 menyatakan bahwa hak setiap orang untuk bekerja dan memperoleh penghidupan yang layak, sementara Pasal 28D ayat 2

¹¹ Matang et al., *Intercultural Communication in the Grip : Implications of the Literature Review “ Social Media and Intercultural Education ”* (Bandung: Atlantis Press SARL, 2023), <https://doi.org/10.2991/978-2-38476-096-1>.

¹² Rizki Amelia Putri et al., “Realitas Tantangan Tenaga Kerja Wanita Di Sektor Informal : Kontribusi , Tantangan Dan Dampak Yang Terjadi,” *Jurnal Pendidikan Non Formal* 1, no. 3 (2024): 1–11.

menegaskan hak pekerja untuk perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) & Perubahannya melalui Perppu No. 2 Tahun 2022 menjadi landasan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Aturan tersebut mengatur kesetaraan dan non-diskriminasi dalam hubungan kerja, mekanisme penerimaan kerja, serta hak-hak pekerja terkait gaji, jaminan sosial, dan cuti demi melindungi hak-hak pekerja secara komprehensif.¹³

Dasar yang menjadi pertimbangan bahwa penahanan ijazah pekerja sebagai syarat dalam perekrutan pekerja merupakan pelanggaran atas Hak Asasi Manusia antara lain yakni:

- a. Pekerja tidak dapat memilih pekerjaan lain yang lebih layak dari pekerjaannya saat ini sehingga tidak dapat meningkatkan taraf kehidupannya. Hal ini tidak selaras dengan Pasal 9 ayat 1 tentang HAM yang mengatur bahwa setiap orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup dan meningkatkan taraf kehidupannya.
- b. Pekerja yang ingin melanjutkan pendidikannya terhambat karena adanya penahanan ijazah dari perusahaan tempat bekerja. Hal ini bertentangan dengan Pasal 12 HAM yang menyebutkan bahwa Setiap orang berhak atas perlindungan bagi pengembangan pribadinya, untuk memperoleh pendidikan, meningkatkan kualitas hidupnya agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa, bertanggung jawab, berakhlak mulia, bahagia, dan sejahtera sesuai dengan hak asasi manusia.
- c. Pekerja kehilangan kesempatan untuk mencari pekerjaan lain karena adanya penahanan ijazah di tempat bekerja. Sebagaimana yang dapat kita ketahui

¹³ Fuad and Ontran Sumatri Riyanto, "Perspektif Hak Asasi Manusia Terhadap Penahanan Ijazah Asli Dalam Perjanjian Kerja Oleh Perusahaan," *Juris Humanity: Jurnal Riset Dan Kajian Hukum Hak Asasi Manusia* 2, no. 1 (2023): 65–79.

bahwa syarat untuk melamar pekerjaan di beberapa perusahaan adalah adanya ijazah asli. Hal tersebut bertentangan dengan Pasal 38 HAM.¹⁴

Penahanan ijazah oleh perusahaan merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Khususnya hak untuk mencari penghidupan yang layak dan kebebasan individu. Praktik ini membatasi pekerja melamar di tempat lain karena ijazah sering menjadi syarat rekrutmen. Akibatnya karyawan terperangkap dalam pekerjaan yang tidak sesuai kebutuhan mereka. Menurut Pasal 1 ayat 1 Hak Asasi Manusia hak melekat pada setiap individu sebagai ciptaan Tuhan yang harus dihormati dan dilindungi. Ini berarti pekerja berhak atas penggunaan ijazah tanpa penahanan. Penahanan ijazah juga memenuhi definisi pelanggaran HAM dalam Pasal 1 ayat 6 yaitu tindakan yang mengurangi, menghalangi, membatasi, atau mencabut hak asasi manusia seseorang secara melawan hukum tanpa jaminan penyelesaian hukum yang adil.¹⁵ Tindakan penahanan ijazah bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan dan kesetaraan bahkan memperkuat ketimpangan sosial. Penahanan ijazah di tempat kerja merupakan pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia karena menghalangi individu untuk memperoleh hak atas pendidikan dan pekerjaan yang layak.¹⁶

2.2. Penyalahgunaan Posisi Dominan

Perusahaan seringkali memanfaatkan posisi tawar yang jauh lebih kuat dibandingkan pekerja terutama mereka yang sangat membutuhkan pekerjaan.¹⁷ Dalam kondisi perjanjian yang memuat klausul penahanan ijazah tidak didasari oleh kesepakatan sukarela yang seutuhnya melainkan oleh tekanan dan kebutuhan ekonomi pekerja. Asas kebebasan berkontrak yang seringkali dijadikan dasar oleh perusahaan menjadi cacat karena adanya unsur paksaan tidak langsung. Dari perspektif etika

¹⁴ P. Adisti and K. Sudiarawan, "Perlindungan Hukum Atas Penahanan Ijazah Asli Pekerja Oleh Pemberi Kerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu," *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 12, no. 4 (2023): 658–68, <https://doi.org/doi:10.24843/KS.2024.v12.i04.p11>.

¹⁵ Vanda Salsabila Putri Efendi, Asri Wijayanti, and Danggur Feliks, "Analisis Yuridis Penyerahan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Melakukan Hubungan Kerja," *LEx Veritatis* 3, no. 3 (2024): 100–114.

¹⁶ Fuad and Riyanto, "Perspektif Hak Asasi Manusia Terhadap Penahanan Ijazah Asli Dalam Perjanjian Kerja Oleh Perusahaan."

¹⁷ Rahmawati, "Dilema Upah Buruh Dan Lapangan Kerja Baru," *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial* 18, no. 1 (2023): 21–30.

kasus memanfaatkan kerentanan pencari kerja untuk memperoleh keuntungan merupakan tindakan yang tidak bermoral.

Penahanan ijazah oleh perusahaan terjadi karena pergantian karyawan. Hal ini biasanya terjadi ketika perusahaan mengalami kesulitan dengan seringnya karyawan tidak bertahan lama di pekerjaan atau mengundurkan diri tanpa alasan yang jelas.¹⁸ Untuk mengatasi masalah ini perusahaan menerapkan kontrak kerja dengan penahanan ijazah sebagai upaya untuk mempertahankan karyawan untuk jangka waktu tertentu. Namun dalam beberapa kasus perusahaan yang menahan ijazah tidak memberikan status karyawan tetap sehingga menunjukkan sikap yang kurang menghargai pekerja. Penahanan ijazah oleh pengusaha dapat dikategorikan sebagai bentuk penyangkutan terhadap pekerja di mana posisi tawar pekerja menjadi lemah dalam hubungan kerja. Tindakan ini menciptakan situasi di mana pekerja merasa terpaksa untuk mematuhi seluruh ketentuan perusahaan tanpa mempertimbangkan hak-hak dasarnya. Ijazah yang seharusnya menjadi dokumen pribadi berubah fungsi menjadi alat kontrol untuk memastikan pekerja tidak mengundurkan diri secara mendadak atau diam-diam.¹⁹

Ada beberapa alasan yang mempengaruhi perusahaan atau pemberi kerja menahan ijazah pekerja:

- a. Perusahaan atau pemberi kerja mempunyai posisi yang lebih tinggi. Banyaknya jumlah pekerja tidak sebanding dengan lowongan pekerjaan yang dibutuhkan. Akibatnya terjadi persaingan diantara para pekerja dan perusahaan atau pemberi kerja merasa dibutuhkan diatas angin sehingga mereka terlihat bebas menentukan isi dari perjanjian kerja kepada pekerjanya.
- b. Ijazah sebagai jaminan pekerja agar tidak semena-mena dalam menjalankan kewajibannya. Ijazah sebagai jaminan pada hakekatnya bertujuan untuk membangun tanggung jawab antara pekerja dan pemberi kerja. Akantetapi

¹⁸ Efendi, Wijayanti, and Feliks, "Analisis Yuridis Penyerahan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Melakukan Hubungan Kerja."

¹⁹ Khaerani, Sari, and Asri, "ANALISIS YURIDIS TERHADAP PRAKTIK PENAHANAN IJAZAH OLEH PEMBERI KERJA DALAM HUBUNGAN KERJA DI INDONESIA."

yang terjadi sebagai alat pengekan atau tekanan yang melanggar hak dasar individu untuk menentukan masa depannya.

- c. Penahanan ijazah mencegah kerugian perusahaan karena seringnya keluar masuk pekerja. Perusahaan akan kerepotan apabila mempunyai pekerja yang terus berganti-ganti karena memakan waktu, tenaga, dan biaya. Untuk mencegah kemungkinan terburuk itulah maka pihak perusahaan atau pemberi kerja memberlakukan penahanan ijazah agar pekerja dapat bertahan lebih lama sesuai waktu yang ditentukan.

Dalam praktek yang terjadi di masyarakat tidak semua kasus penahanan ijazah berjalan sesuai rencana. Perusahaan atau pemberi kerja yang menahan ijazah milik pekerja dan tidak mengembalikannya sesuai perjanjian. Hal ini tentu mempunyai akibat hukum bagi badan usaha yang mana menguasai ijazah tersebut baik secara perdata maupun pidana.²⁰

Praktik penahanan ijazah oleh perusahaan menghambat hak pekerja untuk mencari peluang karir yang lebih baik dan berpindah posisi.²¹ Hal ini mengikat pekerja pada perusahaan seharusnya memiliki kebebasan untuk mengembangkan karir sesuai minat dan aspirasinya. Penahanan ijazah menciptakan ketidaksetaraan dalam hubungan kerja merugikan posisi pekerja dalam negosiasi dan memengaruhi kondisi kerja secara keseluruhan. Kondisi ini juga dapat membuat pekerja merasa tidak dihargai karena kesulitan dalam menunjukkan kualifikasi mereka.

Dalam ketenagakerjaan di Indonesia meskipun undang-undang ketenagakerjaan bertujuan mengatasi tumpang tindih aturan. Praktik penahanan ijazah masih sering terjadi. Pekerja yang kerap berada dalam posisi lemah karena ketergantungan pada pekerjaan terpaksa menyepakati perjanjian yang merugikan. Di sisi lain, perusahaan menahan ijazah sebagai tindakan tegas jika pekerja melanggar perjanjian atau tidak memenuhi tugas. Namun tidak jarang pula perusahaan

²⁰ Wayan Ardi Indra Jaya, Anak Agung Sagung Laksmi Dewi, and Ni Made Puspasutari Ujianti, "Akibat Hukum Penahanan Ijazah Oleh Badan Usaha Ditinjau Dari Perspektif Hukum Perjanjian," *Jurnal Interpretasi Hukum* 2, no. 3 (2021): 656–61.

²¹ Fuad and Riyanto, "Perspektif Hak Asasi Manusia Terhadap Penahanan Ijazah Asli Dalam Perjanjian Kerja Oleh Perusahaan."

menghambat pengembalian ijazah pekerja yang sudah menyelesaikan masa kerjanya sehingga menimbulkan masalah bagi pekerja.²²

2.3. Risiko dan Kerugian bagi Pekerja

Penahanan ijazah menempatkan pekerja dalam posisi yang. Jika terjadi perselisihan atau jika pekerja ingin berhenti ijazah mereka menjadi sandera mempersulit pekerja untuk mendapatkan pekerjaan lain²³. Secara etis perusahaan memiliki tanggung jawab untuk tidak merugikan pekerja. Penahanan ijazah jelas-jelas menciptakan risiko kerugian materiil dan non-materiil bagi pekerja. Praktik ini dapat dikategorikan sebagai tindak pidana terutama jika merugikan karyawan atau melanggar hak mereka untuk mencari peluang kerja yang lebih baik. Perusahaan dapat dijerat dengan Pasal KUHP terkait perbuatan tidak menyenangkan atau penggelapan.

Penahanan ijazah oleh perusahaan berdampak merugikan bagi pekerja secara langsung menghambat mobilitas kerja dan akses terhadap pendidikan. Pekerja kesulitan mencari peluang meningkatkan karir karena tidak memiliki kendali atas ijazah mereka. Praktik ini melanggar prinsip kesetaraan dan diskriminasi jika hanya diterapkan pada sebagian pekerja serta berpotensi melanggar hak privasi karena ijazah memuat informasi pribadi. Penahanan ijazah tidak hanya membatasi perkembangan profesional dan akademis individu tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang tidak adil dan tidak setara.

Dalam perjanjian kontrak kerja terdapat ketentuan yang menyatakan bahwa pihak yang menerima pekerjaan setuju dengan pemberi kerja bahwa ijazah pendidikan terakhir akan ditahan sebagai jaminan selama berlakunya kontrak.²⁴ Disepakati juga bahwa jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan ini akan ada sanksi berupa nilai ekonomis atau finansial yang telah dijelaskan dengan rinci dalam pasal tersebut. Hal yang sangat penting bagi para pelamar adalah memahami ketentuan terkait penahanan

²² Adisti and Sudiarawan, "Perlindungan Hukum Atas Penahanan Ijazah Asli Pekerja Oleh Pemberi Kerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu."

²³ F. R. Diniswara and A. Gustomo, "Eksplorasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pergantian Karyawan Untuk Meningkatkan Keterlibatan Karyawan Pada Febria Beauty Salon," *Jurnal Mirai Management* 9, no. 1 (2024): 728–40, <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/mirai.v9i1.7006>.

²⁴ W. Rahayu, "Analisis Masalah Terhadap Jaminan Ijazah Dalam Sistem Kontrak Kerja (Studi Kasus Di PT. Mega Colombus Parepare)" (IAIN Parepare., 2022).

ijazah oleh perusahaan tempat mereka melamar. Jika perusahaan tidak mencantumkan ketentuan ini dalam kontrak kerja maka penahanan ijazah oleh perusahaan tersebut tidak akan memiliki keabsahan hukum karena tidak ada ketentuan yang mengaturnya dalam kontrak kerja. Namun jika perusahaan telah mencantumkan ketentuan penahanan ijazah dalam kontrak dan pelamar telah menyetujuinya. Penting bagi pelamar untuk mengajukan pertanyaan atau bernegosiasi terkait dengan bagaimana perusahaan akan menjaga dan melindungi ijazah mereka dengan aman. Selain itu pelamar juga perlu menanyakan langkah-langkah apa yang akan diambil oleh perusahaan jika terjadi kejadian yang tidak diinginkan seperti bencana alam yang dapat mengakibatkan kerusakan atau kehilangan ijazah yang sudah dititipkan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan bertanggung jawab dalam mengganti kerugian yang mungkin timbul akibat kejadian tersebut.²⁵

2.4. Kurangnya Regulasi yang Jelas dan Implikasi Etis

Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) & Perubahannya melalui Perppu No. 2 Tahun 2022 tidak menangani secara jelas terkait apakah pemberi kerja dapat memegang ijazah karyawan. Hal ini juga memungkinkan ijazah pekerja atau pegawai disimpan dengan syarat berdasarkan kesepakatan yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja biasanya dituangkan dalam kontrak kerja yang mengikat pekerja dan pemberi kerja atau perusahaan dalam proses hubungan kerja. Meskipun pada dasarnya tidak ada undang-undang yang secara tegas menetapkan hak bagi perusahaan untuk menahan ijazah asli karyawan, namun pada prakteknya kerap kali ditemui penahanan ijazah asli yang dilakukan oleh perusahaan. Salah satu motivasinya adalah untuk memastikan bahwa pekerja tetap mematuhi persyaratan dan masa kontrak yang telah disetujui seperti periode kontrak selama tiga tahun. Ini dilakukan agar pekerja dapat mengikuti komitmen mereka sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat, memastikan stabilitas tenaga kerja, serta melindungi perusahaan dalam pengembangan karyawan.

²⁵ Dicky Satria Pratama et al., "Analisis Hukum Mengenai Penahanan Ijazah Karyawan Oleh Perusahaan," *Indonesian Journal of Law and Justice* Volume 1, no. 1 (2024): 1–10.

Penahanan ijazah oleh perusahaan melanggar Hak Asasi Manusia karena terkait dengan pembatasan kebebasan seseorang. Hal ini menimbulkan perdebatan terkait dengan prinsip-prinsip HAM yang mendasari hak-hak seseorang dalam lingkup pekerjaan. Praktik ini menimbulkan pertanyaan tentang keadilan dan kesetaraan di tempat kerja serta perlunya perlindungan yang lebih terhadap hak-hak pekerja dalam konteks penahanan ijazah. Dalam keadaan ini dimana hukum tidak memberikan panduan yang jelas mengenai penahanan ijazah. Perusahaan sering kali mengambil langkah untuk menahan ijazah asli pekerja sebagai syarat untuk penerimaan mereka mengikuti kebiasaan umum dalam dunia kerja dan prinsip kebebasan dalam menjalin kontrak.²⁶

Pengaturan hubungan antara pekerja dan manajemen di Indonesia berlandaskan pada peraturan dan pedoman ketenagakerjaan yang ada. Meskipun peraturan ketenagakerjaan sebagai payung hukum sayangnya belum ada pedoman yang jelas dalam peraturan Indonesia terkait penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan. Ketiadaan aturan yang spesifik ini menyebabkan ketidakjelasan standar mengenai legalitas praktik penahanan dokumen identitas unik pekerja oleh perusahaan.²⁷

Meskipun tidak ada undang-undang yang secara eksplisit melarang penahanan ijazah tdk secara otomatis menjadikannya etis atau benar. Kekosongan hukum ini justru menunjukkan adanya celah yang perlu segera diisi oleh peraturan yang lebih spesifik dan melindungi hak-hak pekerja. Dari sudut pandang etika, perusahaan memiliki tanggung jawab moral untuk tidak melakukan praktik yang merugikan pekerjaannya terlepas dari ada atau tidaknya regulasi yang melarangnya secara eksplisit.

Dari segi etika, penahanan ijazah adalah tindakan yang perlu dipertanyakan. Ijazah merupakan dokumen pribadi yang melambangkan pencapaian pendidikan dan kualifikasi seseorang. Menahannya berarti secara tidak langsung mengontrol kebebasan individu. Menciptakan ketidakseimbangan kekuasaan yang mencolok

²⁶ Pratama et al.

²⁷ Nuzul Magfirotul Aini and Teuku Syarul Ansari, "Tinjauan Hukum Terhadap Hubungan Kerja: Tindakan Penahanan Ijazah Karyawan Oleh Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, no. 14 (2024): 804–13.

antara perusahaan dan pekerja. Perusahaan menggunakan ijazah sebagai alat tawar menawar atau pengekan, memaksa pekerja untuk tetap bertahan dalam pekerjaan, bahkan jika kondisi kerja tidak memuaskan atau ada peluang lain yang lebih baik. Secara moral, praktik ini melanggar hak asasi manusia pekerja untuk kebebasan bergerak dan hak untuk mencari penghidupan yang layak di tempat lain. Selain itu, hal ini juga bisa dikategorikan sebagai bentuk diskriminasi karena pekerja yang tidak memiliki pilihan lain mungkin terpaksa menyerahkan ijazah mereka sementara pekerja lain dengan posisi tawar yang lebih kuat tidak. Penahanan ijazah bukan hanya masalah hukum yang abu-abu tetapi juga pelanggaran terhadap prinsip-prinsip keadilan dan martabat manusia dalam hubungan kerja.

3. CONCLUSION

Praktik penahanan ijazah oleh perusahaan dalam hubungan kerja merupakan permasalahan etis dan hukum yang kompleks di Indonesia. Meskipun sering diklaim sebagai bagian dari kesepakatan kontraktual posisi tawar pekerja yang lemah seringkali membuat persetujuan tersebut tidak sepenuhnya sukarela. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) & Perubahannya melalui Perppu No. 2 Tahun 2022 tidak secara spesifik mengatur atau melarang praktik penahanan ijazah sehingga menciptakan kekosongan hukum yang dimanfaatkan oleh perusahaan. Praktik tersebut secara fundamental melanggar hak asasi manusia pekerja termasuk hak untuk meningkatkan taraf kehidupan dan hak atas pendidikan sebagaimana dijamin oleh pasal 9 ayat 1 dan pasal 12 dalam Undang-Undang HAM. Penahanan ijazah menciptakan ketidakseimbangan kekuatan antara perusahaan dan pekerja. Memanfaatkan kerentanan individu dan dapat dikategorikan sebagai bentuk penyalahgunaan yang membatasi kebebasan pekerja. Menghambat mobilitas kerja dan akses pekerja terhadap peluang karir pendidikan, berpotensi melanggar prinsip kesetaraan dan hak privasi. Diharapkan adanya regulasi yang lebih jelas dan penegakan hukum yang tegas untuk mencegah praktik penahanan ijazah demi mewujudkan hubungan kerja yang adil dan menghormati martabat manusia.

REFERENCES

- Adisti, P., and K. Sudiarawan. "Perlindungan Hukum Atas Penahanan Ijazah Asli Pekerja Oleh Pemberi Kerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 12, no. 4 (2023): 658–68. <https://doi.org/doi:10.24843/KS.2024.v12.i04.p11>.
- Aini, Nuzul Magfirotul, and Teuku Syarul Ansari. "Tinjauan Hukum Terhadap Hubungan Kerja: Tindakan Penahanan Ijazah Karyawan Oleh Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, no. 14 (2024): 804–13.
- Ananta, Zulia Devi, Ari Puji Astuti, Putri Ananta Rahayu, Moh Jauhari Ibrahim, and M. Isa Anshori. "Memahami Tindakan Diskriminasi Di Tempat Kerja: Perspektif Hukum Dan Etika." *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen* 2, no. 3 (2024): 106–20.
- Diniswara, F. R., and A. Gustomo. "Eksplorasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pergantian Karyawan Untuk Meningkatkan Keterlibatan Karyawan Pada Febria Beauty Salon." *Jurnal Mirai Management* 9, no. 1 (2024): 728–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/mirai.v9i1.7006>.
- Efendi, Vanda Salsabila Putri, Asri Wijayanti, and Danggur Feliks. "Analisis Yuridis Penyerahan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Melakukan Hubungan Kerja." *LEx Veritatis* 3, no. 3 (2024): 100–114.
- Fuad, and Ontran Sumatri Riyanto. "Perspektif Hak Asasi Manusia Terhadap Penahanan Ijazah Asli Dalam Perjanjian Kerja Oleh Perusahaan." *Juris Humanity: Jurnal Riset Dan Kajian Hukum Hak Asasi Manusia* 2, no. 1 (2023): 65–79.
- Hiliwilo, Nijam, and Weny A Dungga. "Akibat Hukum Praktek Penahanan Ijazah Pekerja Yang Dilakukan Oleh Pemberi Kerja." *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum* 6, no. 2 (2025): 352–59.
- Jaya, Wayan Ardi Indra, Anak Agung Sagung Laksmi Dewi, and Ni Made Puspasutari Ujianti. "Akibat Hukum Penahanan Ijazah Oleh Badan Usaha Ditinjau Dari Perspektif Hukum Perjanjian." *Jurnal Interpretasi Hukum* 2, no. 3 (2021): 656–61.
- Khaerani, Fatih, Indah Sari, and Ardison Asri. "ANALISIS YURIDIS TERHADAP PRAKTIK PENAHANAN IJAZAH OLEH PEMBERI KERJA DALAM HUBUNGAN KERJA DI INDONESIA." *Integrative Perspective of Social and Science Journal (IPSSJ)* 3, no. 3 (2026): 1046–61.
- Kurniawan, Rizki. "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Penahanan Ijazah Pekerja Studi Kasus Di Pt.Cahaya Intan Abadi Indonesia Kota Pekanbaru)." Universitas Islam Riau, 2020.
- Matang, Karim Suryadi, Cecep Darmawan, Leni Anggraeni, and Wachid Pratomo. *Intercultural Communication in the Grip : Implications of the Literature Review* "

- Social Media and Intercultural Education .*” Bandung: Atlantis Press SARL, 2023.
<https://doi.org/10.2991/978-2-38476-096-1>.
- Pratama, Dicky Satria, Muhammad Wendy Alpianur Ariady, Muhammad Zulfikar Azis, and Muhammad Zacky Umar Pananda. “Analisis Hukum Mengenai Penahanan Ijazah Karyawan Oleh Perusahaan.” *Indonesian Journal of Law and Justice Volume 1*, no. 1 (2024): 1–10.
- Putra, Ferdiansyah, and Muhamad Dicky Putra Irsyam. “Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja.” *Juctice Pro: Jurnal Ilmu Hukum 4*, no. 2 (2020): 34–41.
- Putri, Rizki Amelia, Evy Ratna Kartika Wati, Mega Nurrizalia, Ririn Desmita Anggelia, Ahmad Syakirin, and Syawalludin Syawalludin. “Realitas Tantangan Tenaga Kerja Wanita Di Sektor Informal : Kontribusi , Tantangan Dan Dampak Yang Terjadi.” *Jurnal Pendidikan Non Formal 1*, no. 3 (2024): 1–11.
- Putri, Sandra Andini. “TINJAUAN TENTANG PENAHANAN IJAZAH PEKERJA OLEH PENGUSAHA PADA PT.GARUDA EKSPRESS NUSANTARA SEBAGAI JAMINAN KERJA.” Universitas Islam Riau, 2022.
- Rahayu, W. “Analisis Masalah Terhadap Jaminan Ijazah Dalam Sistem Kontrak Kerja (Studi Kasus Di PT. Mega Colombus Parepare).” IAIN Parepare., 2022.
- Rahmawati. “Dilema Upah Buruh Dan Lapangan Kerja Baru.” *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial 18*, no. 1 (2023): 21–30.
- Ramadhano, Ibrahagi, and Gunardi Lie. “Dinamika Tenaga Kerja Asing Terhadap Tenaga Kerja Lokal: Implikasi Dan Tantangan Dalam Investasi Sumber Daya Manusia.” *Unes Law Review 6*, no. 2 (2023): 5978–90.
- Sukardi, Ellora, Debora Pasaribu, and Vanessa Xavieree Kaliye. “PENAHANAN IJAZAH PEKERJA OLEH PEMBERI KERJA DALAM PERSPEKTIF TEORI KEADILAN BERMARTABAT.” *Law Review XX*, no. 3 (2021): 300–322.
- Umami, R., and M. Soleh. “Tinjauan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan Dalam Hubungan Kerja (Studi Kasus PT Sentosa Seal Surabaya).” *Jurnal Cakrawala Akademika 2*, no. 1 (2025): 886–93.
<https://doi.org/https://doi.org/10.70182/jca.v2i1.511>.