

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS PERMINTAAN IJAZAH ASLI OLEH PERUSAHAAN SEBAGAI JAMINAN

Dina Agustin¹, Dipo Wahjoeono²

^{1,2}Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
E-mail: dinaagustin208@gmail.com¹, dipo@untag-sby.ac.id²

ABSTRACT

Legal Protection is related to the way the government or authorities protect legal subjects with several existing rules, which are written or unwritten in legal instruments that have preventive or repressive properties. In East Java Provincial Regulation No.8 of 2016 Article 42 states that employers are prohibited from holding or keeping the original documents of workers which are attached to workers as collateral. If based on these regulations companies (employers) should not request original documents, most of which are diplomas as a guarantee, moreover this is already prohibited and listed in a regional regulation, but it is very unfortunate that Manpower Act still does not regulate this matter. The workers are forced to agree to terms of the contract where usually the company makes a diploma a condition of the contract agreement, because they have no other choice. The problem is that when the contract agreement is completed and the workers ask for the diploma or document back, there are difficulties with the many reasons given by the company, while the workers have no debts or problem with the company. The author will discuss efforts to protect the law against workers when the company ask for a certificate as collateral. The research method uses normative juridical approaches that are used are statutory and conceptual approaches. The result of the writing discussed that workers get legal protection in accordance with applicable regulations.

Keywords: legal protection, labor, diploma.

ABSTRAK

Perlindungan hukum berkaitan dengan cara pemerintah atau penguasa melindungi subyek hukum dengan beberapa aturan yang ada, yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis di dalam perangkat hukum yang memiliki sifat preventif maupun sifat represif. Di dalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No 8 Tahun 2016 Pasal 42 menyatakan bahwa pengusaha dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli para pekerja yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan. Jika berdasarkan peraturan tersebut seharusnya para perusahaan (pengusaha) tidak melakukan permintaan dokumen asli yang kebanyakan ialah ijazah sebagai suatu jaminan, terlebih hal tersebut sudah terlarang dan tercantum di suatu peraturan daerah, namun sangat disayangkan di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan masih belum mengatur hal tersebut. Para pekerja terpaksa menyetujui persyaratan kontrak yang dimana biasanya perusahaan menjadi ijazah menjadi salah satu syarat perjanjian kontrak, karena tidak memiliki pilihan lain. Yang menjadi permasalahan ialah saat selesainya perjanjian kontrak tersebut dan para pekerja meminta Kembali ijazah atau dokumen tersebut terjadi kesulitan dengan banyak alasan yang diberikan perusahaan, sementara para pekerja tidak memiliki hutang ataupun permasalahan dengan perusahaan. Penulis akan membahas upaya upaya perlindungan hukum terhadap para pekerja disaat perusahaan meminta ijazah sebagai jaminan. Metode penelitian menggunakan normatif yuridis yang digunakan adalah pendekatan undang-undang dan pendekatan konseptual. Hasil dari penulisan yang dibahas yaitu tenaga kerja mendapatkan perlindungan hukum yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kata kunci: perlindungan hukum, tenaga kerja, ijazah.

PENDAHULUAN

Dalam Alinea keempat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945), tujuan bangsa Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia. Jika menurut pembukaan UUD NRI Tahun 1945, pembangunan nasional dikehendaki dalam rangka hal mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur. Kesejahteraan suatu negara kemudian dapat dilihat dari upaya masyarakat atau warga negara dalam memenuhi kebutuhan hidupnya mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan sekunder. Negara Indonesia saat ini ialah negara yang dalam proses pembangunan nasional secara terus menerus seperti Pendidikan, politik, sosial budaya, keamanan juga perekonomian[1]. Di dalam menjalankan perekonomian membutuhkan para pelaku usaha (pengusaha atau badan usaha), para konsumen juga pekerja[2]. Pengusaha atau perusahaan memainkan peran penting dalam perekonomian dengan menciptakan lapangan kerja dan membantu mengembangkan bisnis[3]

Di zaman sekarang atau saat ini, jika ingin mendapatkan pekerjaan yang layak maka harus berusaha semaksimal mungkin karena di dunia kerja saat ini tidak hanya kompetitif dengan cukup mengandalkan kecerdasan, karena ini dapat menjadikan standarisasi perusahaan yang berpengaruh pada sistem rekrutmen pekerja yang harus memenuhi standar yang ditentukan. Perusahaan memegang peran penting dalam membantu menciptakan lapangan kerja dan menumbuhkan perekonomian, sehingga pemerintah dan instansi terkait lainnya harus mendukung kebijakan di dunia kerja, salah satu caranya ialah pemerintah membuat undang-undang, keputusan juga peraturan lain yang isinya ialah pertauran mengenai ketenagakerjaan di dalam dunia kerja. Semua pekerjadanppihak yang mempekerjakan pekerja harus mematuhi aturan tersebut.

Undang-Undang melindungi pekerja dari perlakuan tidak adil dan memastikan mereka memiliki hak yang mereka butuhkan agar aman di tempat kerja. Dan kewajiban yang utama dari perusahaan ialah memenuhi hak juga kewajiban para pekerja [4] Pemerintah juga bertanggungjawab untuk menetapkan pedoman dan mengawasi pelaksanaan standar

ketenagakerjaan agar standar atau peraturan tersebut tidak dilanggar. Beberapa factor diperlukan untuk mendukung suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan keberhasilannya, yaitu sumber daya manusia, teknologi dan keterampilan/keahlian terutama sumber daya manusia merupakan hal utama tau terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan[5].

Dalam dunia bisnis dan perkembangan negara saat ini, peran tenaga kerja sangat penting karena sumber daya manusia (SDM) salah satu faktor penting dalam perkembangan dunia bisnis serta pembangunan negara selain teknologi dan manajemen yang baik. Sebuah perusahaan tidak dapat berjalan tanpa pekerja yang terlibat dalam bisnis dan pengembangan [6] Satu hal yang tidak diatur dalam undang-undang, bahwa pernyataan yang melarang atau menganjurkan penahanan atau penyimpanan dokumen asli di tempat kerja diberlakukan oleh perusahaan, sehingga tidak ada kepastian hukum jika dokumen dilakukan permintaan penahanan atau penyimpanan, peraturan yang mengatur hal tersebut hanya tertuang dalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di dalam Pasal 42. Ijazah ialah mungkin dapat dikatakan kertas biasa yang tidak memiliki nilai ekonomi, tetapi ijazah merupakan bukti kemampuan intelektual dari seseorang[7]

Menahan atau menyimpan dokumen asli pekerja sebagai suatu jaminan pemberi kerja atau pengusaha, tujuannya adalah untuk memberikan rasa percaya kepada pekerja dan agar pekerja tetap terikat dengan aturan perusahaan. Dokumen tersebut menjadi milik seseorang yang melekat pada diri yang dapat dijadikan sebagai bukti bahwa orang tersebut telah menempuh suatu Pendidikan. Biasanya perusahaan memiliki persyaratan kerja, Ketika seseorang pergi ke perusahaan untuk melamar pekerjaan, diperlukan salinan asli akta kelulusan ijazah asli sebagai syarat kerja yang pada akhirnya ditahan atau disimpan oleh perusahaan sebagai jaminan.[8]

Pada beberapa hasil penelitian sebelumnya mengenai tema yang serupa dengan penulis, yang pertama menurut Nihaya Lila Utami; Pradita Gustraini Widijanti; Nadhia Apriana dari jurnal “ Perlindungan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Administrasi Oleh Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan” fokus penelitiannya ialah penahanan ijazah terhadap pekerja termasuk pelanggaran HAM karena pengusaha dianggap menghalangi pekerjaanya

sebagai manusia dalam mencari pekerjaan. Kemudian yang kedua menurut Ellora Sukardi, Debora Pasaribu, Vanessa Xavierree dari jurnal “Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pemberi Kerja Dalam Perspektif Teori Keadilan Bermartabat” yang memiliki fokus penelitian berupa pekerja yang memutuskan perjanjian sebelum berakhir masa kontrak atau mengundurkan diri dan melakukan permintaan agar ijazah dikembalikan dengan teori keadilan bermartabat sudah seharusnya menjadi kewajiban bagi pemberi kerja atau pengusaha untuk mengembalikan ijazah tersebut. Selanjutnya jurnal ketiga menurut Wayab Ardi Indra, Anak Agung Sagung Laksmi, Ni Made Puspasutari dari jurnal “ Akibat Hukum Penahanan Ijazah Oleh Badan Usaha Ditinjau Dari Perspektif Hukum Perjanjian” fokus penelitiannya yaitu pelaku usaha dapat digugatssecara perdata karena ijazah tidak kunjungdikembalikan setelah ganti rugi dibayarkan, pekerja dapat menggugat atas dasar wanprestasi.

Sedangkan penelitian ini berfokus pada perlindungan hukum yang akan didapat oleh pekerja atas permintaan ijazah oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan yuridis normatif sebagaimana pendapat Pieter mahmud yakni penelitian yang melalui suatu teknik untuk menemukan suatu ajaran hukum, asas-asas hukum dan yurisprudensi untuk menjawab permasalahan hukum. Penelitian ini menggunakan statute approach (pendekatan undang-undang) dan peraturan yang bersangkutan dengan isu hukum yang dibahas dan conceptual approach (pendekatan konseptual). Penelitian ini menggunakan bahan hukum sekunder, primer dan tersier.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Ijazah sebagai suatu jaminan oleh perusahaan.

Angka pertumbuhan masyarakat di Indonesia saat ini sedang mengalami peningkatan angka yang cukup tinggi hal tersebut dapat membawa dampak baik juga dampak buruk, dampak baiknya ialah demi kemajuan bangsa tetapi dampak buruknya ialah dapat semakin meningkatkan persaingan dalam hal usaha maupun pekerjaan, dengan adanya hal tersebut pula perusahaan juga akan semakin meningkatkan syarat kerja dan standarisasi dari perusahaan dikarenakan semakin banyaknya orang dalam hal mencari kerja, salah satu hal

yang akan dilakukan oleh perusahaan yaitu menahan ijazah asli milik para pekerja yang akan dijadikan suatu jaminan[9]. Dasar perlindungan hukum untuk para tenaga kerja ialah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Di dalam dunia kerja biasanya terdapat suatu peraturan dari suatu perusahaan atau badan usaha yang memiliki tujuan menjamin suatu standarisasi mutu dari perusahaan atau badan usaha tersebut. Aturan tersebut biasanya memuat hal hal seperti latar belakang Pendidikan pekerja, usia pekerja, pengalaman bekerja, dan kesanggupan pekerja dalam hal bekerja mengikuti aturan yang telah diberlakukan dan ditetapkan oleh suatu perusahaan atau badan usaha. Biasanya perusahaan atau badan usaha menyebarkan lowongan pekerjaan menggunakan jejaring media sosial seperti Instagram;whatsapp juga website yang berisi pekerjaan dengan iklan dan disebarluaskan secara media offline dalam iklan atau poster seperti spanduk;baliho,kertas yang menggunakan design menarik agar dapat menarik pekerja dan juga dapat memilih pekerja dengan kualitas yang terbaik.[9]

Saat bekerja dalam sebuah perusahaan biasanya terdapat kesepakatan dengan perusahaan, kesepakatan tersebut dinamakan perjanjian kerja. Syarat-syarat dalam perjanjian kerja yaitu:

- a. Terdapat suatu pekerjaan yang memiliki arti bahwa pekerja memiliki tanggung jawab dalam hal menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan.
- b. Terdapat suatu unsur di bawah perintah maksudnya ialah menghormati dan melaksanakan tugas yang diberikan suatu perusahaan.
- c. Terdapat upah tertentu, upah merupakan suatu bentuk balasan dari perusahaan karena pekerja telah menyelesaikan pekerjaan, Upah dapat dibayarkan non tunai ataupun secara tunai (untuk menjamin kehidupan pekerja agar lebih layak).
- d. Terdapat waktu, ketika melakukan pekerjaan harus pada waktu jam kerja yang telah disepakati dan perundang – undangan yang berlaku.

Kontrak kerja ialah meliputi perjanjian diantara pihak-pihak yang berkompeten secara hukum, terdapat janji pekerjaan, janji pekerjaan tersebut tidak melanggar ketertiban dan kesusilaan umum, serta peraturan perundang-undangan yang mengaturnya [10]. Kontrak kerja atau perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan dan tertulis, namun agar kontrak tersebut mengikat secara hukum para pihak, disarankan agar dibuat secara tertulis, yang memuat ketentuan antara lain:

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat para pihak
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan
- e. Besar upah dan aturan pembayaran
- f. Syarat-syarat yang di dalamnya terdapat hak juga kewajiban pengusaha atau badan usaha untuk pekerja
- g. Dimulai dan berakhirnya waktu perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian
- i. Tanda tangan para pihak dalam kontrak kerja.

Perjanjian dapat berakhir apabila memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Berakhirnya masa kontrak kerja
- c. Ada keputusan pengadilan akhir atau keputusan dari badan arbitrase hubungan ketenagakerjaan atau ada peristiwa tertentu yang ada di dalam kontrak kerja atau perjanjian kerjasama yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja.

Di dalam undang-undang ketenagakerjaan belum terdapat hal yang mengenai penahanan ijazah, hal tersebut pada dasarnya para pengusaha atau badan usaha yang menggunakan standar operasional prosedur (SOP) yang perusahaan atau badan usaha miliki yang dijadikan dasar para pengusaha tersebut untuk menahan ijazah para pekerja sebagai jaminan.

Dikarenakan penahanan ijazah merupakan perbuatan yang melanggar hak asasi manusia, sedangkan pemerintah seharusnya melindungi hak asasi manusia dengan memberikan penghidupan dan kondisi kerja yang layak. Harapannya, pemerintah membuat regulasi yang mensyatakan penahanan sertifikat asli pekerja sebagai jaminan agar regulasi tersebut bisa menjadi dasar kebebasan berkontrak dan juga penahanan ijazah bukan hanya terjadi di daerah provinsi Jawa timur melainkan di seluruh Indonesia.

Peraturan yang mengatur mengenai perusahaan dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli pekerja yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai suatu jaminan hanya terdapat di dalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No 8 Tahun 2016 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan di dalam Pasal 42. Yang dimaksud dokumen asli dalam

pasal tersebut ialah kartu tanda penduduk (KTP);ijazah;paspor;surat izin mengemudi (SIM);akta kelahiran;kartu keluarga juga sertifikat. Karena masih terdapat kekosongan di dalam undang-undang ketenagakerjaan diharapkan dengan adanya aturan di dalam perda tersebut,pemerintah memberikan kebijakan yang lebih tegas untuk membentuk suatu aturan yang mengatur adanya larangan penahanan atau penyimpanan ijazah agar saat terjadi suatu permasalahan tidak ada pihak yang akan dirugikan.

Perlindungan hukum pekerja atas permintaan ijazah sebagai jaminan.

Setelah adanya perjnajian kerjan terjadilah hubungan kerja yang dapat disebut sebagai peristiwa hukum sehingga mengakibatkan di dalam suatu hubungan kerja terdapat adanya akibat hukum yaitu hak juga kewajiban untuk para pihak yaitu perusahaan dan pekerja. Di dalam perjanjian kerja terdapat kesepakatan dengan tidak adanya paksaan, kekliruan, penipuan juga terdapat iktikad baik yang artinya kedua belah pihak sepakat dengan adanya perjanjian kerja tersebut[11]. Hukum perjanjian pun memberikan kebebasan kepada masyarakat dalam hal mengadakan suatu perjanjian apapun dengan ketentuan isinya tidak boleh menentang ketertiban umum juga kesusilaan[12]. Di dalam perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja yang berkaitan tentang penahanan ijazah biasanya terdapat aturan waktu penyerahan dan pengembalian ijazah, tetapi jika diamati permintaan atau penahanan ijazah menjadi kebiasaan atau perjanjian jika sesuai sumber hukum maka seharusnya tindakan permintaan atau penahanan ijazah tidak boleh dilakukan oleh perusahaan, tindakan ini dapat dikatakan menghalangi para pekerja mendapat pekerjaan lain disaat masa kerja sudah berakhir. Sistem permintaan penahanan ijazah dilakukan biasanya karena perusahaan tersebut tidak ingin dijadikan batu loncatan agar kemajuan perusahaan tidak menurun[13]. Dikarenakan pekerja merupakan faktor utama yang penting dalam kemajuan perusahaan, jika tidak ada pekerja maka perusahaan tidak dapat beroperasi dalam kegiatannya[14]

Dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Pasal 31 bahwa “setiap pekerja mempunyai hak memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”. Tetapi kenyataannya masih banyak perusahaan yang menjadikan permintaan juga penahanan ijazah asli sebagai jaminan dan syarat diterimanya dalam perusahaan atau badan usaha. Permintaan penahanan atau

penyimpanan ijazah biasanya dijadikan alasan sebagai jaminan profesionalitas disaat bekerja, ijazah asli digunakan sebagai suatu jaminan diantara perusahaan atau badan usaha dan pekerja [15]. Pelanggaran ijazah sendiri sudah diatur didalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur no 8 Tahun 2016 Pasal 42 yang menyebutkan bahwa “perusahaan dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja atau buruh sebagai jaminan.” hal ini dapat diartikan juga bahwa jika perusahaan meminta ijazah sebagai suatu jaminan merupakan perbuatan yang tidak diperbolehkan karena hal tersebut terdapat di dalam suatu aturan.

Hak-hak pekerja dilindungi undang-undang dan perusahaan dapat meminta pemerintah untuk menahan sertifikat pekerja jika menurut perusahaan tersebut pekerja akan mengundurkan diri atau tidak menghormati kontrak perusahaan yang telah dibuat. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong para pekerja untuk tetap tinggal dan bekerja keras dan juga untuk memastikan para pekerja tersebut tetap setia dengan perusahaan atau badan usaha.

Alasan – alasan ini yang dijadikan pihak perusahaan sebagai dasar menahan ijazah karena perusahaan atau badan usaha tidak ingin merasa dirugikan. Jika terdapat permasalahan saat pekerja merasa dirugikan dapat melaporkan hal tersebut melalui dinas tenaga kerja dan transmigrasi.

Peran disnaker dalam penyelesaian tersebut menggunakan dasar Undang-Undang No 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial bahwa “dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan mediasi”. Maka dengan adanya dasar tersebut:

- a. Disnaker dapat sebagai mediator di dalam permasalahan yaitu melakukan pemanggilan dari pihak pekerja dan pengusaha atau badan usaha dikarenakan pihak disnaker memerlukan keterangan dari kedua pihak yang berkaitan dengan permasalahan tersebut.
- b. Disnaker hanya dapat sebagai mediator sehingga tidak dapat memberikan sanksi atau hukuman di dalam perselisihan dikarenakan bukan di dalam kewenangan disnaker untuk melakukan hal tersebut.

Tugas mediator ialah sebagai berikut:

1. Klarifikasi diantara kedua pihak.

Melakukan pemanggilan kedua pihak yaitu para pekerja dengan pengusaha atau badan usaha yang berhubungan dengan pembahasan proses mediasi.

2. Sesuai tidak dengan yang ada pada perjanjian.

Melakukan identifikasi dari surat perjanjian antara pihak pekerja dan pihak pengusaha terkait adanya ketentuan permintaan penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan.

Perjanjian kerja dapat berupa lisan maupun tulisan, perjanjian tersebut yang akan mengikat para pekerja dengan perusahaan [16] Saat awal perjanjian kerja para pihak menyatakan sepakat dengan isi perjanjian tersebut sehingga patuh terhadap semua isi dari perjanjian kerja tersebut. Dan seharusnya sangat disarankan bagi pekerja untuk melihat, membaca dan memahami setiap isi dari perjanjian sebelum melakukan tanda tangan terhadap perjanjian tersebut, karenanya jika sudah sepakat dengan isi dari perjanjian kerja tersebut dan sudah ditandatangani maka perjanjian kerja tersebut berlaku sebagai undang-undang untuk para pihak yang menandatangani.

Di dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan “pasal 136 ayat (1) solusi masalah relasi modern harus diselesaikan bagi majikan dan butuh/buruh atau serikat pekerja/serikat butuh dengan pertimbangan guna mencapai kesepakatan (2) Apabila solusi melalui musyawarah guna mencapai kesepakatan sesuai ditulis ayat (1) tidak sepakat, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat pekerja akan melakukan perundingan persoalan relasi modern lewat solusi debat relasi modern yang diarahkan oleh hukum.”

Adapun alur untuk penyelesaian sengketa permintaan penahanan ijazah ialah langkah pertama mencoba menyelesaikan melalui perundingan yang disebut musyawarah bipartite. Jika tidak berhasil, perselisihan dapat diselesaikan melalui tindakan hukum. Jika tidak dapat menyelesaikan permasalahan melalui negosiasi diantara kedua pihak, maka perundingan bipartit ini butuh waktu 30 (tiga puluh) hari untuk menyelesaikan proses dimulai dari perundingan. Jika kedua pihak yang terlibat dalam negosiasi belum mencapai kesepakatan pada tanggal dimulainya, maka negosiasi tersebut mungkin gagal.

Maka kemudian perundingan bipartite tersebut dikatakan gagal, Ketika kedua orang atau kedua belah pihak berselisih, kedua belah pihak tersebut dapat pergi ke Dinas Tenaga Kerja untuk mencoba mencari solusi. Disnaker dapat membantu kedua belah pihak memilih

penyelesaian dengan mencoba membantu pihak-pihak bernegosiasi atau arbitrase. Jika kedua belah pihak tidak dapat menyelesaikan perselisihan, Disnaker dapat menunjuk seorang mediator untuk membantu para pihak. Jika para kedua belah pihak tidak dapat menyepakati solusi melalui mediasi, kedua belah pihak dapat pergi ke pengadilan. melalui proses pengadilan biasa, kedua belah pihak dapat berdamai tanpa melalui proses pengadilan hubungan industrial.

Banyak perusahaan yang melakukan tindakan sewenang-wenang dalam membuat perjanjian di dalam kontrak kerjadikarenakan saat ini sangat tinggi angka untuk mencari pekerjaan. Salah satunya tindakan tersebut ialah permintaan penahanan atau penyimpanan ijazah asli para pekerja yang menyebabkan para pekerja tidak bisa atau sulit berpindah ke lapangan pekerjaan diperusahaan lain atau dapat diartikan mereka dipersulit untuk mencari pekerjaan dalam menyambung hidup, ijazah asli merupakan persyaratan yang paling diutamakan perusahaan karena ijazah ialah sebagai bukti bahwa calon pekerja pernah menempuh Pendidikan. Banyak sekali perusahaan yang membuat aturan syarat lapangan pekerjaan di perusahaan mereka yaitu ijazah asli harus ditahan dengan alasan bahwa sebagai ikatan dinas juga sebagai suatu jamina apabila para pekerja keluar saat berakhirnya masa kerja kontrak dan atau jika ingin dikembalikan ijazah para pekerja harus membayar sanksi terlebih dahulu yang nominalnya ditentukan perusahaan. Terkadang juga para pekerja terdesak membutuhkan pekerjaan makabanyak sekali para pekerja yang tumpang tindih panjang langsung melakukan penandatanganan kontrak kerjattersebut yang sebenarnya hal ini dapat sangat disayangkan karena dapat merugikan para pekerja tersebut. Dan seharusnya para pengusaha atau badan usaha ini dilarang melakukan tindakan permintaan penahanan atau penyimpanan ijazah asli sebagai jamina karena hal ini sudah jelas ada dalam peraturan daerah juga diharapkan pemerintah segera diharapkan menambahkan larangan permintaan penahanan atau penyimpanan ijazah (dokumen) sebagai suatu jaminan ke dalam undang-undang ketenagakerjaan.

KESIMPULAN

Perlindungan hukum bagi pekerja atas permintaan ijazah oleh perusahaan ialah dengan melalui tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu sebagai berikut:

1. Melakukan perundingan bipartit

melalui perundingan yang bernama bipartite secara musyawarah agar dapat mencapai kata mufakat. Selanjutnya perselisihan melalui perundingan bipartit ini harus diselesaikan dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal dimulai perundingan dan jika seandainya dalam tempo jangka waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut salah satu pihak dari yang berkaitan menolak untuk melakukan perundingan atau tidak mencapai adanya kesepakatan maka perundingan bipartit tersebut dapat dikatakan gagal. Maka kemudian perundingan bipartite tersebut dikatakan gagal selanjutnya salah satu atau kedua belah pihak yang bersangkutan mencatatkan permasalahan perselisihan tersebut kepada badas atau instansi yang memiliki tugas juga tanggungjawab di dalam bidang ketenagakerjaan dilingkungan atau daerah setempat yang biasanya dapat dilakukan kepada disnaker dengan melampirkan adanya bukti bahwa telah dilakukannya dan dilalui upaya-upaya perundingan bipartit dengan adanya pencatatan dari salah satu pihak atau salah satu instansi yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan (disnaker) yang wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati untuk melakukan pemilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

2. Melalui perundingan konsiliasi

Dilakukan dengan musyawarah melalui seseorang konsiliator sebagai mediator, konsiliator berusaha dalam menyelesaikan permasalahan dari para pihak agar mendapatkan solusi kata mufakat.

3. Melalui perundingan arbitrase

lah melalui perdebatan hubungan modern kepada para mediator dengan sudah memiliki penyusunan penjelasan.

4. Melalui perundingan mediasi

Cara ini dilakukan dengan melalui konsultasi yang setidaknya dilakukan oleh seseorang, biasanya terdapat orang penengah yaitu seseorang dari Dinas Tenaga Kerja, dan apabila perundingan ini mendapatkan kesepakatan maka hal ini dapat dicantumkan dalam susunan penjelasan yang akan diajukan dalam pengadilan hubungan modern.

Permintaan penahanan atau penyimpanan dokumen asli termasuk ijazah tidak sesuai dengan Pasal 42 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No 8 tahun 2016.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan rasa syukur dan terima kasih karena telah menyelesaikan penulisan jurnal yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Permintaan Ijazah Asli Oleh Perusahaan Sebagai Jaminan” kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa
2. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPA. Selaku rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
3. Dr. Slamet Suhartono, S.H., M.H., CMC. Selaku dekan fakultas hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Dipo Wahyoeono H, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing yang senantiasa membimbing dalam penulisan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- P. E. Kerakyatan, D. Ratna, and I. Hapsari, “Dwi Ratna Indri Hapsari Hukum dalam Mendorong Dinamika Pembangunan Perekonomian Nasional ditinjau dari HUKUM DALAM MENDORONG DINAMIKA PEMBANGUNAN PEREKONOMIAN NASIONAL DITINJAU DARI PRINSIP EKONOMI KERAKYATAN,” 2018. [Online]. Available: <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5bea2c400d717/7-perjanjian-perdagangan-internasional-ini-akan->
- J. Romdonny *et al.*, “PERAN MEDIA SOSIAL DALAM MENDUKUNG PEMASARAN PRODUK ORGANISASI BISNIS.”
- S. E. Ayuni, “Pengaturan Larangan Penahanan Atau Penyimpanan Dokumen Asli Para Pekerja Oleh Pengusaha Pada Pasal 42 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ,” Universitas Brawijaya, Malang, 2019.
- S. A. Putri, “TINJAUAN TENTANG PENAHANAN IJAZAH PEKERJA,” 2022.
- S. Soulisa, “TINJAUAN YURIDIS PENAHANAN IJAZAH SEBAGAI SYARAT KERJA MENURUT KUH PERDATA DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”.
- D. Wibowo, “Kerugian Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor: 205/Pdt.G/2019/PN.SDA) ,” *Kerugian Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor: 205/Pdt.G/2019/PN.SDA) ,* 2020.

- E. Sukardi, D. Pasaribu, and V. X. Kaliye, "PENAHANAN IJAZAH PEKERJA OLEH PEMBERI KERJA DALAM PERSPEKTIF TEORI KEADILAN BERMARTABAT." [Online]. Available: <http://diktis.kemenag.go.id/NEW/file/dokumen/2815885683993861SKPI1.pdf>.
- N. R. Dini, "Analisis Yuridis Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Dalam Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia," *Analisis Yuridis Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Dalam Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*, 2019.
- W. A. I. Jaya, A. A. S. L. Dewi, and N. M. P. Ujjanti, "Akibat Hukum Penahanan Ijazah oleh Badan Usaha Ditinjau dari Perspektif Hukum Perjanjian," *Jurnal Interpretasi Hukum*, vol. 2, no. 3, pp. 656–661, Nov. 2021, doi: 10.22225/juinhum.2.3.4170.656-661.
- N. Luh *et al.*, "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PELAKU USAHA ONLINE SHOP APABILA TERJADI WANPRESTASI YANG DILAKUKAN OLEH PEMBERI JASA ENDORSE DI KOTA DENPASAR *." [Online]. Available: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmhu/article/view/8461/6311>,
- A. R. Sridadi, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*. Malang: Empat Dua Media, 2016.
- J. Lex Suprema *et al.*, "LEGAL PROTECTION AGAINST DETENTION OF ADMINISTRATIVE WORKER DIPLOMAS BY RESTU IBU HOSPITAL BALIKPAPAN".
- J. K. Hukum, B. Kebebasan Berkontrak, I. Wayan, and A. Vijayantera, "PENAHANAN IJAZAH ASLI PEKERJA DALAM HUBUNGAN KERJA SEBAGAI," vol. 3, no. 2, pp. 2356–4164, 2017.
- F. Putra, "Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja," 2020.
- R. Naafi Aditya and T. Marlina, "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG IJAZAH NYA DIJADIKAN JAMINAN OLEH PERUSAHAAN PEMBERI KERJA (STUDI PENELITIAN DI DISNAKER KOTA CIREBON)," vol. 11, no. 1, [Online]. Available: <http://jurnal.ugj.ac.id/index.php/Responsif>
- A. Zulfan, "Penitipan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru," 2021.