

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG IJAZAHNYA DITAHAN OLEH PERUSAHAAN

Oleh :

**Agustina Ni Made Ayu Darma Pratiwi, S.H., M.Hum.
Simonahak Law Firm**

Abstract

This writing was conducted due to the frequent dispute regarding labour agreement in which situated clauses that impose the labour legalized-certificate to be confiscated during the ongoing contract. This dispute occurs due to the fact that the number of job seekers are not proporsionate with the available jobs. Furthermore, the raise of the living cost cause panic situation in which the job seeker make up their mind to take the available jobs in various duty as long as they acquire a livelihood. Then, it can be deduced from this paper that the detention certificate made the company to workers in the agreement/contract of employment including the violation of human Rights. The policy applied by this company is against the other law despite the fact that there is no excisting laws regulate explicitly regarding to this matter.

Keywords : Legal Protection, Labour, Education Certificate.

Abstrak

Penulisan ini dilakukan karena sering terjadi sengketa mengenai perjanjian kerja di mana situasi klausa yang memaksakan ijasah dari pekerja yang akan disita selama kontrak berlangsung. Sengketa ini terjadi karena fakta bahwa jumlah pencari kerja tidak sebanding dengan pekerjaan yang tersedia. Selain itu, kenaikan dari biaya hidup menyebabkan situasi panik di mana pencari kerja membuat pikiran mereka untuk mengambil pekerjaan yang tersedia dalam berbagai tugas selama mereka memperoleh mata pencaharian. Kemudian, dapat ditarik kesimpulan dari tulisan ini bahwa penahanan Ijasah dilakukan perusahaan untuk pekerja dalam perjanjian/kontrak kerja termasuk pelanggaran hak asasi manusia. Kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan ini adalah melawan hukum lainnya meskipun fakta bahwa tidak ada undang-undang yang ada mengatur secara eksplisit mengenai hal ini.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Pekerja, Ijazah.

A. PENDAHULUAN

tujuan membentuk suatu Pemerintahan

1. Latar Belakang

Negara Indonesia adalah melindungi

Undang-Undang Dasar Negara

segenap bangsa Indonesia dan seluruh

Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD

tumpah darah Indonesia dan untuk

NRI Tahun 1945) menyatakan bahwa,

memajukan kesejahteraan umum,

mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia. Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 tersebut mempunyai banyak dimensi antara lain kemanusiaan, sosial, ekonomi, hukum dan perdamaian di dunia Internasional yang nantinya ini semua harus dipelihara dan di kembangkan sesuai kebutuhan dan pembangunan nasional. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan

peran sertanya dalam pembangunan, serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Untuk melindungi pekerja/buruh dari perlakuan diskriminasi maka diperlukan perjanjian kerja, dimana perjanjian kerja tersebut yang nantinya mengatur hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha. Pengertian Perjanjian Kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) adalah “suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang

memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan. Selanjutnya perihal pengertian perjanjian kerja, pendapat lain mengatakan bahwa perjanjian kerja pada dasarnya ialah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lain.¹

Belakangan ini sering terjadi permasalahan mengenai perjanjian kerja, yang mana dalam perjanjian kerja terdapat klausa yang membebaskan pihak pekerja/buruh seperti menahan ijazah

pekerja/buruh 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. Alasan inilah yang membuat perusahaan-perusahaan yang membuka lapangan kerja berada di atas angin dalam hal pembuatan perjanjian kerja, salah satunya terdapat klausa mengenai penahanan ijazah para pekerja/buruh. Dalam UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer) memang tidak mengatur secara eksplisit, namun meskipun tidak adanya peraturan yang mengatur secara eksplisit bukan berarti pihak perusahaan dapat membuat perjanjian kerja seandainya

¹Ridwan Halim dkk, 1987, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramita, Jakarta hal. 29.

tanpa harus memperhatikan aspek-aspek hukum yang lain.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan yaitu : bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja yang ijazahnya ditahan oleh perusahaan?

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian hukum yang digunakan yaitu penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti pustaka atau data sekunder. Pada penelitian hukum jenis ini acapkali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in book*) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.

Berdasarkan jenis penelitian hukum yang digunakan adalah penelitian

hukum normatif, maka data penelitian yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

- a. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif yakni memiliki otoritas, yang meliputi perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan, dan putusan-putusan Hakim. Bahan hukum primer dalam penelitian ini meliputi : UUD NRI Tahun 1945, KUHPer, UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan UU RI No. 39 Tahun 1999 tentang HAM.
- b. Bahan hukum sekunder yaitu pendapat hukum dan non hukum dari literatur, hasil penelitian yang berhubungan dengan keterangan yang diperoleh dari para narasumber. Kegunaan bahan hukum sekunder adalah memberikan kepada peneliti semacam “petunjuk” ke arah mana

penelitian melangkah. Dalam penelitian ini, bahan hukum sekunder berupa pendapat hukum dari buku, hasil penelitian, media internet, jurnal ilmiah, surat kabar, narasumber, kamus hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yang ijazahnya ditahan oleh perusahaan.

- c. Bahan hukum tersier berupa bahan hukum pelengkap dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dan bisa diperoleh melalui Kamus Hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

B. PEMBAHASAN

1. Perjanjian Kerja Menurut UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pengertian perjanjian kerja dalam UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat

kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Sebelum lahirnya Undang-Undang Ketenagakerjaan, ketentuan mengenai perjanjian kerja tunduk pada Pasal 1601 a KUHPerdata yang memberikan pengertian bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya yaitu majikan untuk selama waktu tertentu dengan menerima upah”. Isi dari perjanjian kerja yaitu pokok persoalan, tegasnya pekerjaan yang diperjanjikan, tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata-susila masyarakat.²

Pengertian/rumusan di atas dapat diuraikan bahwa perjanjian kerja adalah :

- a. Perjanjian antara seorang pekerja (buruh) dengan pengusaha untuk melakukan pekerjaan.

²Imam, Soepomo, 1990, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, hal. 59.

- b. Pekerja harus tunduk dan berada di bawah perintah pengusaha/pemberi kerja.
- c. Sebagai imbalan dari pekerja yang dilakukan, pekerja berhak atas upah yang wajib dibayar oleh pengusaha/pemberi kerja.

Perjanjian kerja merupakan awal suatu ikatan antara pekerja dengan perusahaan, kemudian untuk mengetahui sah tidaknya sebuah perjanjian dalam Pasal 52 ayat (1) UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, peraturan perundang-undangan.

Dari penjelasan di atas dapat kita lihat bahwa perjanjian merupakan alat untuk memperoleh seperangkat hak dan kewajiban sehingga para pihak mempunyai landasan hukum dalam melaksanakan perbuatan mereka. Namun akhir-akhir ini sering kita temui dalam perjanjian kerja terdapat klausa yang mengharuskan penahanan ijazah selama kontrak kerja berlangsung, Penahanan ijazah dilakukan sebagai jaminan profesionalitas dalam bekerja, ijazah asli pekerja di gunakan sebagai jaminan kontrak kerja antara perusahaan dan pekerja. Dengan kata lain benda jaminan dalam perkembangan mengalami perluasan penafsiran, yang pada dasarnya benda jaminan adalah sesuatu yang memiliki sifat kebendaan, dapat dialihkan dan memiliki nilai ekonomis. Tetapi dari ketiga unsur tersebut tidak ada yang mengarah pada ijazah karena ijazah tidak dapat dialihkan atau bersifat pribadi dan

tidak memiliki nilai ekonomis. Fungsi ijazah dalam dunia kerja hanya sebagai syarat terlampir bahwa kita sudah lulus dalam dunia pendidikan.

Ahli Hukum Perdata Universitas Gadjah Mada Ari Hernawan juga menilai tidak perlu perusahaan menahan ijazah dalam perjanjian kontrak kerja mereka dengan karyawan, karena dalam kontrak itu sudah ada konsekuensinya. Beliau juga mengatakan bahwa cukup dengan ancaman hukuman atau penalti dalam upah kerja tanpa harus menahan ijazah.³

2. Perjanjian Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer)

Dalam Pasal 1320 KUHPer, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam membuat suatu perjanjian, sepintas hampir sama dengan syarat-syarat dalam UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

a. Sepakat

Yang dimaksud dengan sepakat di sini adalah bahwa kedua subyek hukum yang mengadakan perjanjian itu harus setuju, mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan. Apapun yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lain, jadi mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik.

b. Cakap untuk membuat suatu perjanjian

Subyek hukum (orang) yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa atau akil balig dan sehat pikirannya, adalah cakap menurut hukum. orang yang tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian menurut Pasal 1330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah :

- 1) Orang yang belum dewasa;

³[Http://www.harianjogja.com](http://www.harianjogja.com), diakses pada tanggal 21 April 2016.

2) Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan;

3) Orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh dan semua orang kepada siapa-siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian tertentu.

c. Mengenai suatu hal tertentu

Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah suatu yang diperjanjikan. Barang yang dimaksudkan dalam perjanjian, paling sedikit harus ditentukan jenisnya. Bahwa barang itu harus sudah ada atau sudah berada ditangan si berhutang pada waktu perjanjian dibuat, tidak diharuskan oleh undang-undang, juga jumlahnya tidak perlu disebutkan asal saja kemudian dapat diketahui.

d. Suatu sebab yang halal

“Sebab” dalam bahasa Belanda disebut *oorzaak*, atau dalam bahasa latin *causa* berarti isi perjanjian. Jadi yang dimaksud dengan sebab atau *causa* dari

suatu perjanjian adalah isi perjanjian itu sendiri.⁴

Keempat syarat di atas dapat dibagi menjadi 2, syarat subyektif (sepakat dan cakap) dan syarat obyektif (mengenai suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal). Apabila syarat subyektif tidak terpenuhi atau salah satu atau para pihak berada di bawah tekanan atau paksaan maka perjanjian dapat dibatalkan, dasar hukum yang digunakan dalam pembatalan perjanjian adalah Pasal 1321 jo Pasal 1323 KUHP. Pasal 1321 menyatakan “Tiada suatu persetujuan pun mempunyai kekuatan jika diberikan karena kekhilafan atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan” dan Pasal 1323 menyatakan “paksaan yang dilakukan terhadap orang yang mengadakan suatu persetujuan mengakibatkan batalnya persetujuan yang bersangkutan, juga bila

⁴Koko, Kosidin, 1999, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, hal. 2.

paksaan itu dilakukan oleh pihak ketiga yang tidak berkepentingan dalam persetujuan yang dibuat itu” dengan menggunakan dasar ini seharusnya perjanjian dapat dibatalkan.

Pasal lain yang dapat digunakan sebagai dasar batalnya suatu perjanjian adalah Pasal 1335 KUHPer dan Pasal 1337 KUHPer, Pasal 1335 KUHPer menyatakan “suatu persetujuan tanpa sebab, atau dibuat berdasarkan suatu sebab yang palsu atau yang terlarang tidak mempunyai kekuatan” dan Pasal 1337 menyatakan “Suatu Sebab adalah terlarang jika sebab itu dilarang oleh undang-undang atau bila sebab itu bertentangan dengan kesusilaan atau dengan ketertiban umum” dari penjelasan di atas mengarah pada syarat yang keempat Pasal 1320 yaitu sebab yang halal, jika dalam perjanjian terdapat sebab yang tidak halal seperti penahanan ijazah pekerja yang dilakukan oleh perusahaan

maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan karena tidak mempunyai kekuatan hukum, serta merupakan pelanggaran HAM yang dilakukan perusahaan dengan pekerja.

3. Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan Merupakan Pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM)

Manusia dianugerahi oleh Tuhan Yang Maha Esa akal budi dan nurani yang memberikan kepadanya kemampuan untuk membedakan yang baik dan yang buruk yang akan membimbing dan mengarahkan sikap dan perilaku dalam menjalani kehidupannya, dengan akal budi dan nuraninya itu maka manusia memiliki kebebasan untuk memutuskan sendiri perilaku atau perbuatannya. Disamping itu untuk mengimbangi kebebasan tersebut manusia memiliki kemampuan untuk bertanggung jawab atas semua tindakan yang dilakukan. Kebebasan dasar dan hak-hak dasar itulah yang disebut hak asasi manusia yang melekat pada manusia

secara kodrati sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa. Hak-hak ini tidak dapat diingkari. Peningkaran terhadap hak tersebut berarti mengingkari martabat kemanusiaan. Oleh karena itu, negara, pemerintah, atau organisasi apapun mengemban kewajiban untuk mengakui dan melindungi hak asasi manusia pada setiap manusia tanpa kecuali, ini berarti bahwa HAM harus selalu menjadi titik tolak dan tujuan dalam penyelenggaraan kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara.

Kewajiban menghormati HAM, tercermin dalam Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 yang menjiwai keseluruhan pasal dalam batang tubuhnya, terutama berkaitan dengan persamaan kedudukan warga negara dalam hukum dan pemerintahan, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, kemerdekaan berserikat dan berkumpul, hak untuk mengeluarkan pikiran dengan lisan dan

tulisan, kebebasan memeluk agama dan untuk beribadat sesuai dengan agama dan kepercayaannya itu, hak untuk memperoleh pendidikan dan pengajaran. Berdasarkan penjelasan di atas terdapat beberapa hak yang dimiliki oleh setiap orang salah satunya hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Dizaman sekarang, untuk memperoleh pekerjaan sangatlah susah jumlah pekerja dan lapangan pekerja tidaklah seimbang, sehingga menimbulkan tekanan bagi pekerja karena mereka membutuhkan pekerjaan untuk melanjutkan hidup. Ini merupakan kesempatan yang bagus bagi perusahaan, kedudukan perusahaan berada di atas angin sehingga terkadang perusahaan berlaku semaunya kepada pekerja, salah satunya dalam membuat perjanjian kerja.

Akhir-akhir ini perusahaan sering melakukan penahanan ijazah para pekerja, penahanan ini berlangsung selama

kontrak berlaku. Pada dasarnya tidak ada undang-undang yang mengatur secara eksplisit mengenai hak bagi perusahaan untuk menahan ijazah asli pekerja, namun pada prakteknya kerap kali banyak kita temui penahanan ijazah asli yang dilakukan oleh perusahaan. Salah satu alasannya adalah agar pekerja mau mentaati aturan dan jangka waktu perjanjian kerja yang telah disepakati, misalnya 3 tahun.

Penahanan ijazah yang dilakukan perusahaan merupakan pelanggaran HAM karena berkaitan dengan kebebasan seseorang. Pasal 1 angka 1 UU RI No. 39 Tahun 1999 tentang HAM menyebutkan bahwa “hak adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat

manusia”. Dari pengertian ini berarti setiap orang termasuk pekerja mempunyai hak yang paling hakiki yang harus dihormati oleh siapapun, baik itu berkaitan dengan penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan. Pekerja berhak untuk menggunakan ijazah yang mereka miliki tanpa harus ditahan oleh pihak perusahaan, bila perusahaan melakukan penahanan itu termasuk pelanggaran hak, pelanggaran hak dalam Pasal 1 angka 6 UU RI No. 39 Tahun 1999 tentang HAM adalah :

Setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat Negara baik disengaja maupun tidak disengaja atau kelalaian yang secara melawan hukum mengurangi, menghalangi, membatasi dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh undang-undang ini, dan tidak mendapatkan atau dikhawatirkan tidak akan memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku.

Penahanan ijazah yang dilakukan perusahaan, bila dikaitkan UU RI No. 39 Tahun 1999 tentang HAM melanggar beberapa pasal yakni pertama Pasal 9 ayat

(1) “setiap orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup dan meningkatkan taraf kehidupannya” berarti pekerja berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya dan memperoleh gaji yang lebih besar dalam meningkatkan taraf hidup mereka, namun dengan penahanan ijazah yang dilakukan oleh pengusaha meghilangkan hak yang dimiliki pekerja untuk memperoleh kesempatan bekerja ditempat lain yang menurut mereka lebih baik. Kedua, Pasal 12 menyatakan bahwa “setiap orang berhak atas perlindungan bagi pengembangan pribadi untuk memperoleh pendidikan, mencerdaskan dirinya, dan meningkatkan kualitas hidupnya agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, bertanggungjawab, berakhlak mulia, bahagia dan sejahtera sesuai dengan hak asasi manusia”. Ini mengakibatkan pemilik ijazah yang ingin melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi untuk meningkatkan kualitas hidupnya menjadi terhambat karena ijazah yang mereka

miliki ditahan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Terakhir yang ketiga terdapat dalam Pasal 38 ayat (2) “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”, dengan penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan berakibat pekerja tidak dapat menggunakan ijazahnya untuk memperoleh pekerjaan lain yang mereka inginkan sesuai bakat yang mereka miliki.

Dari penjelasan pasal-pasal di atas sudah jelas, suatu perusahaan jika melakukan penahanan ijazah berarti telah melanggar HAM yang dimiliki oleh pekerja. Selain berdasarkan pasal-pasal di atas, Dinas Ketenagakerjaan juga mengatakan bahwa perusahaan tidak boleh melakukan penahan ijazah, ijazah yang digunakan pada saat melamar pekerjaan cukuplah dengan fotocopy ijazah yang dilegalisir bukan ijazah asli

milik pekerja yang ditahan, bila itu dilakukan maka termasuk pelanggaran terhadap HAM seseorang.

C. PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan pembahasan yang dikemukakan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penahanan ijazah yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja dalam perjanjian/kontrak kerja termasuk pelanggaran HAM. Kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan ini bertentangan dengan undang-undang yang lain meskipun tidak ada undang-undang yang mengatur secara eksplisit tentang ini. Semestinya perusahaan hanya meminta fotokopi ijazah asli yang dilegalisir, sebab tindakan penahanan ijazah asli ini sudah termasuk pelanggaran hak asasi manusia karena

menghalangiorang lain untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dan meningkatkan taraf hidup mereka.

2. Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan yaitu sebagai berikut :

- a. Perlu aturan yang jelas mengenai penahanan ijazah yang dilakukan perusahaan, karena pada saat ini tidak ada aturan yang secara eksplisit mengatur tentang itu.
- b. Dinas tenaga kerja perlu melakukan sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan agar tidak melakukan penahanan ijazah karena itu merupakan pelanggaran HAM.
- c. Semua pihak yang bersangkutan baik itu Dinas Tenaga Kerja, perusahaan dan pekerja sebaiknya mencari solusi untuk menjaga hubungan kerja tanpa melakukan penahanan ijazah.

DAFTAR PUSTAKA**Buku**

Kosidin, Koko, 1999, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan Dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung.

Halim, A Ridwan, dkk, 1987, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramita Jakarta.

Soekanto Soerjono dan Sri Mamudji, 2006, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta.

Mahmud, Peter Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta.

Soepomo, Imam, 1990, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta.

Internet

[Http://www.harianjogja.com](http://www.harianjogja.com), diakses pada tanggal 21 April 2016.

[Http://www.ombudsman.go.id/index.php/pwk/sulawesi-barat/1639-ombudsman-sorot-kebijakan-penahanan-ijazah-karyawan.html](http://www.ombudsman.go.id/index.php/pwk/sulawesi-barat/1639-ombudsman-sorot-kebijakan-penahanan-ijazah-karyawan.html)., diakses pada tanggal 27 Juli 2016.

Sumber Hukum

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.