

---

## 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\*

Daryanto Wibowo, Abdullah Sulaiman

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

 [10.15408/jlr.v2i2.17069](https://doi.org/10.15408/jlr.v2i2.17069)

### **Abstract**

*This study aims to explain the legal provisions for the detention of workers' certificates in the work agreement and legal protection for workers who suffer losses due to having their certificates detained by the company. The company requires workers to submit an original certificate to the company so that workers can be bound by the regulations set by the company. These bound workers cannot and do not have the freedom to leave the company for a certain period of time on the work contract proposed by the company and must be fulfilled. The detention of a certificate in a work agreement is not regulated by the prevailing laws and regulations and tends to harm workers and violate workers' human rights. This research is normative juridical by examining library materials or secondary data consisting of primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. The results showed that the detention of workers' certificates was not regulated in the labor-related legislation, meaning that there was a legal vacuum. Due to the legal vacuum that occurs, employers carry out the act of detaining the certificate based on habits and agreements and freedom of contract in the agreement as the source of law.*

**Keywords:** Diploma Detention, Work Agreement, Labor Law, Losses, Illegal Acts

---

\*Diterima: 19 Januari 2020, Revisi: 14 Januari 2020, Publish: 28 Februari 2020.

## A. PENDAHULUAN

Berbicara tentang permasalahan ketenagakerjaan, sudah menjadi masalah yang sangat kompleks. Untuk melaksanakan pembangunan nasional peran pekerja semakin meningkat dan seiring dengan itu perlindungan pekerja harus di tingkatkan, mengenai upah, kesejahteraan, dan perlindungan hak-hak pekerja lainnya.

Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti kita membicarakan hak asasi, maupun hak yang bukan asasi, sebagai mana hak asasi merupakan hak yang melekat pada diri pekerja/buruh yang melekat sejak lahir, sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi. Konsepsi dari hak asasi secara tegas dan jelas diakui keberadaannya di dalam UUD 1945 dan dilaksanakan oleh negara di dalam masyarakat. Oleh karena itu permasalahan penahanan ijazah sebagai syarat yang ditetapkan oleh perusahaan kepada pekerja haruslah diperhatikan lebih lanjut.

Perusahaan dalam hal ini sebagai pemberi kerja dengan pekerja atau penerima kerja keduanya memiliki hubungan hukum yang timbul akibat adanya perjanjian kerja, yang seharusnya dibuat dan disepakati oleh kedua belah pihak. Hukum perjanjian sendiri memberikan keleluasaan bagi masyarakat untuk membuat perjanjian selagi tidak melanggar norma hukum yang ada. "Perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih yang didasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum".<sup>1</sup>

Perjanjian kerja sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dengan adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja maka timbullah hubungan kerja yang terjalin antara kedua pihak tersebut.

Hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 "adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah." Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pengusaha dengan pekerja memiliki hubungan yang erat dan saling dibutuhkan.

---

<sup>1</sup> Salim HS, *Perkembangan Teori dalam Ilmu Hukum cet 2*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2012) h. 164.

Perusahaan di dalam melakukan perjanjian kerja yang menjadi dasar dari hubungan kerja lebih sering dengan berdasarkan kontrak kerja, Hubungan kerja yang didasarkan pada kontrak kerja lebih efisien, karena majikan dapat sekehendak hati membuat atau menetapkan syarat-syarat kerja yang disepakati juga oleh pekerja.<sup>2</sup>

Persyaratan wajib untuk menyerahkan Ijazah asli kepada perusahaan ini dimaksudkan agar pekerja dapat terikat dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pekerja yang terikat ini tidak bisa serta tidak memiliki kebebasan untuk keluar dari perusahaan untuk jangka waktu tertentu atas kontrak kerja yang diajukan oleh perusahaan dan harus dipenuhi. Ini juga dimaksudkan agar pekerja dapat menyelesaikan kewajibannya hingga akhir masa kontrak kepada perusahaan dan tidak begitu saja mengundurkan diri tanpa menyertakan alasan yang kuat. Pekerja akan dikenakan sanksi untuk membayar kerugian dari perusahaan dengan membayar sejumlah upah dari selama jangka waktu PKWT yang tersisa, apabila pekerja mengundurkan diri dengan sebelum jangka waktu tersebut selesai.

Sebuah perjanjian sudah seharusnya dibuat oleh para pihak yang didasarkan pada asas-asas perjanjian. Penerapan asas semacam ini dilakukan dalam rangka menciptakan keseimbangan dan memelihara hak-hak yang dimiliki oleh para pihak sebelum perjanjian yang dibuat menjadi perikatan yang mengikat bagi para pihak.<sup>3</sup> Sebagaimana juga diatur di dalam KUH Perdata pada Pasal 1338 tentang asas-asas perjanjian yaitu :

- 1) Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.
- 2) Perjanjian-perjanjian itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.
- 3) Perjanjian-perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Asas-asas yang terkandung di dalam KUH Perdata sebagaimana tertulis diatas adalah :

- 1) Asas kebebasan berkontrak (*Freedom of contract*)
- 2) Asas kepastian hukum (*Pacta sunt Servanda*)
- 3) Asas konsensualisme (*consensualism*)

---

<sup>2</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2013), h. 48.

<sup>3</sup> Muljadi dan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, (Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada 2006) h. 14.

- 4) Asas itikad baik (*Good faith*)
- 5) Asas kepribadian (*Personality*)

Dari asas-asas tersebut di atas haruslah dijadikan pedoman dasar dalam pembuatan sebuah perjanjian, dimana dapat tercipta tujuan keseimbangan yang adil antara kedua pihak. Sehingga dari perjanjian yang dilakukan tidak menimbulkan kerugian bagi para pihak. Dalam pembuatan perjanjian kontrak perusahaan sering kali tidak memperhatikan asas-asas sebagaimana tersebut di atas.

Dalam pelaksanaannya sering kali perjanjian kerja yang mensyaratkan ijazah asli sebagai syarat yang dibebankan oleh perusahaan kepada karyawannya menemui permasalahan, seperti halnya penahanan ijazah oleh perusahaan hingga waktu perjanjian kerja tersebut berakhir, atau karyawan telah menyelesaikan perjanjian kerja tersebut, salah satu contohnya pada putusan yang peneliti temukan dengan kode entri putusan Nomor : 205/Pdt.G/2019/PN.SDA dimana seorang karyawan bernama Yitno alias Jitno yang selanjutnya disebut sebagai Penggugat, bahwa Penggugat adalah mantan karyawan PT. United Waru Biscuit Manufactory. Pada awal bekerja Penggugat menyerahkan ijazah asli untuk dititipkan sebagai jaminan dan syarat mutlak masuk perusahaan. Perusahaan merasa membutuhkan jaminan dari Penggugat agar Penggugat melaksanakan pekerjaannya dengan sebenar-benarnya. Bahwa sampai saat gugatan diajukan, ijazah milik Penggugat belum juga dikembalikan oleh perusahaan, bahwa akibat tidak juga dikembalikannya ijazah asli kepada Penggugat, Penggugat mengalami kerugian bahwa Penggugat tidak bisa melamar pekerjaan yang layak, karena ijazah tersebut tidak bisa diperlihatkan kepada perusahaan yaitu untuk melamar pekerjaan baru.

## B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif (*normative legal research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.<sup>4</sup> Bahan-bahan tersebut disusun secara sistematis, dikaji, kemudian ditarik suatu kesimpulan dalam hubungannya dengan masalah yang terjadi. Dalam penelitian ini peneliti adalah penelitian yuridis-normatif. Dikatakan penelitian hukum normatif karena

---

<sup>4</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta, Universitas Indonesia Press, 2006), h. 15.

masalah yang akan diteliti tersebut berhubungan erat dengan *law in books* yang menelusuri buku-buku hukum, jurnal hukum dan norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang undangan dan putusan pengadilan.

## C. HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Duduk Perkara dan Pertimbangan Hakim

Perkara dalam putusan Pengadilan Negeri Sidoarjo Nomor 205/Pdt.G/2019/PN.SDA ini adalah merupakan perkara gugatan antara Yitno alias Jitno yang selanjutnya disebut Penggugat, dengan Richard Then selaku Direktur Utama PT. United Waru Biscuit Manufactory yang dalam hal ini selanjutnya disebut tergugat, bahwa Penggugat adalah mantan karyawan dari perusahaan tersebut yang terdaftar sejak tahun 1991 dan sudah pensiun sejak tahun 2016, Penggugat pada awal bekerja di perusahaan tergugat diminta untuk menitipkan ijazah asli miliknya sebagai jaminan dan sebagai syarat mutlak aturan perusahaan, ijazah tersebut tercatat atas nama JITNO SMA PGRI 2 Surabaya Nomor 04 OC oh 0069882 tanggal 10 Mei 1982. Sedangkan sampai pada masa pensiun dari Penggugat ditahun 2016, ijazah asli milik Penggugat tidak kunjung dikembalikan oleh perusahaan, Penggugat merasa ada kelalaian yang menyebabkan kerugian karena ijazahnya tak kunjung dikembalikan dan tergugat tidak bisa mengganti ijazah asli tersebut, karena dimana kita ketahui bahwa hanya instansi terkait yang bisa menerbitkannya.

Sejak pensiun, penggugat sudah sering mendatangi perusahaan tersebut untuk meminta agar ijazahnya dikembalikan namun tergugat terkesan membiarkan dan mempersilahkan Penggugat untuk menempuh jalur hukum, padahal secara fakta hukum tergugatlah yang sampai berakhirnya masa Penggugat pensiun tidak dapat mengembalikannya. Oleh karena itu Penggugat menganggap bahwa tergugat telah melanggar Pasal 1694 KUH Perdata sehingga Perbuatan Tergugat telah memenuhi Perbuatan melawan hukum (Onrechtmatige Daad) sesuai pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Akibat dari perbuatan penahanan ijazah tersebut yang tak kunjung dikembalikan, Penggugat tidak dapat mendapatkan pekerjaan lain yang layak karena ijazah biasanya menjadi persyaratan utama untuk melamar pekerjaan yang baru. Karena perusahaan biasanya melihat pendidikan terakhir yaitu dari ijazah calon pekerjanya untuk mengklasifikasikan pada jenis pekerjaan yang dibutuhkan.

Kerugian lainya yang dialami oleh Penggugat tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, seperti membayar listrik, biaya hidup sehari-hari, dan biaya pendidikan formal anak anak Penggugat, demi memenuhi kebutuhan tersebut Penggugat rela berhutang ke saudara dan tetangga. Sesuai fakta-fakta tersebut Penggugat merasa telah dirugikan baik secara materiil dan immateriil, serta unsur-unsur perbuatan melawan hukum dibuktikan oleh hal tersebut, yaitu hak-hak perseorangan dilanggar oleh hak orang lain.

## **2. Majelis Hakim mengeluarkan putusan**

Dalam Eksepsi : Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya

Dalam Pokok Perkara :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian.
2. Menyatakan pihak Tergugat telah melakukan perbuatan melanggar hukum (onrechtmatigedaad).
3. Menghukum Tergugat untuk membayar ganti kerugian materiil kepada Penggugat sebesar Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan kerugian immateriil sebesar Rp.50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus.
4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp.100.000,00 (seratus ribu rupiah) kepada Penggugat untuk setiap hari keterlambatan pembayaran ganti rugi materiil dan ganti rugi immateriil tersebut diatas sejak putusan perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap;
5. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara yang hingga akhir pemeriksaan perkara ini dianggarkan sebesar Rp.536.000,00 (lima ratus tiga puluh enam ribu rupiah)

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Negeri Sidoarjo, pada hari Jumat tanggal 24 Januari 2020, yang secara tegas menolak seluruh Eksepsi dari tergugat, dan mengabulkan gugatan Penggugat Untuk sebagian. Dalam pokok gugatan yaitu kerugian dari tidak dikembalikannya ijazah asli dari Penggugat dikabulkan sesuai dengan bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat.

### **3. Analisis Ketentuan Hukum Penahanan Ijazah Pekerja dalam Putusan Nomor 205/Pdt.G/2019/PN.SDA**

Peneliti sepakat dengan pertimbangan Hakim dalam Putusan Nomor 205/Pdt.G/2019/PN.SDA ini sebagaimana sudah terbukti secara sah penahanan ijazah dan tidak dapat dikembalikannya ijazah dari Penggugat adalah tindakan perbuatan melawan hukum. Menurut analisis peneliti bahwa dengan berakhirnya masa kerja dari Penggugat sebagaimana dijelaskan bahwa Penggugat telah pensiun terhitung sejak tahun 2016, maka dengan itu berakhirilah hubungan kerja antara Penggugat dengan pihak perusahaan, sudah seharusnya Penggugat menerima haknya kembali yaitu untuk dikembalikannya ijazah asli Penggugat untuk kemudian dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dengan dikeluarkannya putusan dalam persidangan ini telah menciptakan pandangan baru bahwa penahanan ijazah asli sampai saat ini belum secara jelas diatur dalam Undang-Undang maupun peraturan lainnya yang seharusnya bisa menjadi dasar hukum apakah penahanan ijazah asli diperbolehkan atau tidak, bukankah seharusnya tidak ada pihak yang memperlakukan pihak lain semacam terjerat dalam suatu jaminan, sehingga tercipta keadilan dimata hukum antara kedua belah pihak.

John Rawls menegaskan konsepsi mengenai keadilan ini adalah memahami kebutuhan akan prinsip untuk memberikan hak-hak dasar dan kewajiban-kewajiban dasar serta kebutuhan untuk menentukan bagaimana keuntungan dan beban masyarakat didistribusikan, jika demikian kepentingan individu berbenturan dengan institusi-institusi yang mendapat keadilan pula, dikatakan adil jika sebuah institusi tersebut tidak ada pembeda yang sewenang-wenang antara orang dalam memberikan hak dan kewajiban, dan ketika aturan menentukan keseimbangan yang pas antara sengketa demi kemaslahatan kehidupan sosial.<sup>5</sup>

Pada dasarnya hubungan kerja sebagaimana ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka (15) menyatakan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Menurut Ramli, hubungan kerja dikaitkan dengan pelaksanaan pekerjaan atau bekerja mempunyai arti kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang, yaitu pekerja secara terus

---

<sup>5</sup> John Rawls, Teori Keadilan Terj. Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), h.6.

menerus dalam waktu tertentu dan secara teratur demi kepentingan orang yang memerintahkannya (majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati bersama. Jadi, hubungan kerja adalah pelaksanaan dari perjanjian kerja yang telah dibuat oleh pekerja dan majikan.<sup>6</sup>

Pengaturan mengenai segala hal tentang hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha di Negara Indonesia diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan serta beberapa peraturan pelaksanaannya. Peraturan hukum ketenagakerjaan ini sangat penting keberadaannya sebagai payung hukum, namun bila melihat pada peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait pengaturan sebelum hubungan kerja tercipta yang berupa proses penerimaan pekerja oleh pengusaha terutama mengenai penahanan ijazah asli pekerja tidak terdapat pengaturannya dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia.

Hal ini menjadi suatu kekosongan hukum terkait pengaturan yang membolehkan atau tidak atas tindakan pengusaha yang melakukan penahanan terhadap ijazah asli pekerja. Jika kita melihat pada hukum ketenagakerjaan sebagai payung yang melindungi hak pekerja, maka hal ini perlu diatur dalam peraturan hukum sehingga hak pekerja dapat terlindungi secara jelas. Apabila melihat pada tujuan hukum ketenagakerjaan, Menurut Manulang tujuan hukum ketenagakerjaan yakni: a. Untuk mencapai / melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan; b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.<sup>7</sup>

Berdasarkan hal tersebut, jelas hukum ketenagakerjaan ini sangat diperlukan sebagai peraturan dalam dunia kerja sehingga dapat memberikan keadilan terkait hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, kemudian pula guna memberikan perlindungan bagi pekerja mengingat pengusaha sebagai pemberi kerja memiliki kekuasaan yang lebih sehingga perlu adanya pembatasan agar pengusaha sebagai pemberi kerja tidak semena-mena dalam memperlakukan pekerjanya baik dalam pemberian beban kewajiban maupun pemberian hak pekerja tersebut. Mengingat bahwa hukum ketenagakerjaan itu sangat penting keberadaannya dalam dunia kerja, maka perlu ditelaah dasar atau sumber hukum yang digunakan pengusaha untuk melakukan penahanan

---

<sup>6</sup> Soehatman Ramli, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*, (Jakarta: Dian Rakyat, 2010), h. 5.

<sup>7</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Badung: Citra Aditya bakti, 2014), h. 12.



ijazah asli pekerja sehingga dapat diketahui tindakan tersebut bertentangan atau tidak dengan Hak Asasi Manusia ataupun peraturan hukum yang ada.

Akibat ijazah asli pekerja yang ditahan oleh pengusaha, pekerja tidak bisa untuk mencari kerja di perusahaan lain dengan penghasilan yang lebih layak atau lebih baik demi menunjang kehidupan pekerja tersebut. Hal ini mengingat bahwa ijazah merupakan syarat yang wajib diperlihatkan ketika pekerja melamar pekerjaan di sebuah perusahaan. Oleh karena itu tindakan penahanan ijazah oleh pengusaha tersebut bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar karena tindakan pengusaha tersebut menghalangi hak pekerja untuk mendapat pekerjaan dengan penghasilan yang layak ataupun memadai dalam menunjang kebutuhan hidupnya.

Pada sumber hukum formil sebagai sumber hukum ketenagakerjaan, pada peraturan perundang-undangan tidak ditemui bahwa tindakan penahanan ijazah tersebut dilarang dalam peraturan perundang-undangan, oleh karena itu perlu dikaji pula pada sumber hukum formil selain peraturan perundang-undangan. Kebiasaan sebagai salah satu sumber hukum formil hukum ketenagakerjaan dapat digunakan sebagai sumber hukum bagi para pihak yakni pekerja dan pengusaha dalam melakukan hubungan hukum yakni hubungan kerja. Kebiasaan merupakan perbuatan manusia yang dilakukan berulang-ulang terhadap hal yang sama, bila satu kebiasaan tersebut telah diterima oleh masyarakat dan kebiasaan itu selalu dilakukan berulang-ulang, sehingga tindakan yang berlawanan dengan kebiasaan itu dirasakan sebagai pelanggaran perasaan hukum maka dengan demikian timbullah suatu kebiasaan yang dipandang sebagai hukum.<sup>8</sup>

Kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang ini menjadi sebuah hukum yang berlaku di masyarakat di luar peraturan perundang-undangan. Kebiasaan sebagai landasan hukum bagi para pihak dalam membentuk hubungan hukum disepakati melalui perjanjian baik itu perjanjian yang dibuat dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Kebiasaan menurut Niewenhus bahwa “kebiasaan bermakna cara atau tingkah laku yang umum diikuti dalam pelaksanaan suatu jenis kontrak tertentu di dalam wilayah atau bidang usaha tertentu. Selanjutnya cara atau tingkah laku tersebut diikuti dalam praktik sebagai kewajiban hukum, tidak menjadi apakah para pihak bermaksud

---

<sup>8</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan cet 8*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2010), h. 10.

mengikuti kebiasaan tersebut (mengetahui atau tidak mengetahui adanya kebiasaan tersebut).”<sup>9</sup>

Tindakan penahanan ijazah asli milik pekerja yang dilakukan oleh pengusaha tidak terdapat pengaturannya dalam peraturan perundang-undangan, namun tindakan ini didasarkan pada kebiasaan sebagai sumber hukumnya baik kebiasaan yang berlaku dalam dunia kerja pada umumnya di masyarakat maupun kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang dalam perusahaan sehingga secara tidak langsung kebiasaan tersebut menjadi hukum bagi para pihak. Kebiasaan yang dilakukan oleh pengusaha dalam melakukan penahanan ijazah asli milik pekerja tersebut selanjutnya timbul kesepakatan antara para pihak yakni pihak pekerja dan pengusaha dengan perjanjian baik perjanjian yang dibuat secara tertulis ataupun secara lisan yang di dalamnya mengatur terkait waktu penyerahan ijazah asli oleh pekerja hingga terkait waktu pengembalian ijazah asli tersebut kepada pekerja. Perjanjian sebagai sumber hukum ketenagakerjaan bersumber pada Undang-Undang maupun kebiasaan.

Perjanjian dalam Undang-Undang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Tindakan penahanan ijazah asli pekerja diperjanjikan oleh pengusaha baik dengan berdasarkan pada kebiasaan maupun berdasarkan peraturan perundang-undangan. Tindakan penahanan ijazah asli yang dilakukan oleh pengusaha jika dilihat dari sumber hukum berupa kebiasaan maupun perjanjian, maka tindakan tersebut dapat dilakukan oleh pengusaha. Apabila melihat pada rasa kemanusiaan terkait hak asasi yang dimiliki manusia dalam mendapat pekerjaan serta penghidupan layak sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia, tindakan pengusaha ini merupakan tindakan yang menghalang-halangi pekerja untuk mendapat pekerjaan lain di luar perusahaannya yang mampu memberi upah atau penghasilan lebih yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya daripada tempat pekerja bekerja sekarang. Oleh karena itu perlu adanya peraturan hukum secara khusus dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mengatur terkait penahanan ijazah asli pekerja ini sehingga jelas tindakan yang dilakukan pengusaha tersebut diperbolehkan atau tidak.

Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur boleh-tidaknya perusahaan menahan ijazah pekerja. Namun, jika ditinjau dari salah satu syarat perjanjian sebagaimana tercantum dalam Pasal 1320 KUH Perdata menunjukkan bahwa penahanan ijazah pekerja/karyawan oleh perusahaan, diperbolehkan, sepanjang memang

---

<sup>9</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* cet 8, h... 15.

menjadi kesepakatan antara kedua belah pihak. Kesepakatan antara pekerja dan pengusaha biasa dituangkan dalam perjanjian kerja yang mengikat pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja. Permasalahan penahanan ijazah ini juga berkaitan erat dengan perjanjian kerja yang ditandatangani oleh pekerja dan perusahaan. Penahanan ijazah oleh pengusaha diperbolehkan sepanjang pekerja menyepakatinya dan pekerja masih terikat dalam hubungan kerja.

Proses terbentuknya perjanjian mengenai penahanan ijazah asli pekerja bermula dari sebelum adanya kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha hingga pada pelaksanaan perjanjian. Mengacu pada teori, ada tiga tahap dalam membuat perjanjian yakni:

- 1) Tahap pracontractual, yaitu adanya penawaran dan penerimaan
- 2) Tahap contractual, yaitu adanya persesuaian pernyataan kehendak antara para pihak
- 3) Tahap post contractual, yaitu pelaksanaan perjanjian.<sup>10</sup>

Berdasarkan teori tersebut dikaitkan dengan penahanan ijazah asli milik pekerja, jelas bahwa tindakan tersebut bermula dari tahap pracontractual yakni saat pekerja melamar pekerjaan, ada proses penawaran dan penerimaan antara pekerja dan pengusaha berupa pekerja diterima bekerja oleh pengusaha dengan catatan ijazah asli milik pekerja tersebut ditahan untuk waktu yang ditetapkan oleh pengusaha. Pada tahap ini, jelas posisi pengusaha sebagai pemberi kerja lebih tinggi dari pekerja karena pekerja adalah pihak yang membutuhkan pekerjaan dan pengusaha adalah pihak yang menentukan diterima atau tidaknya pekerja untuk bekerja di perusahaannya.

Terkait dengan penahanan ijazah ketika pekerja tidak sepakat dengan penahanan atas ijazah asli miliknya, maka konsekuensi yang terjadi adalah pekerja tidak diterima oleh pengusaha untuk bekerja di perusahaannya. Hal ini terjadi karena adanya ketidaksesuaian pendapat dalam penawaran dan penerimaan sehingga tidak bisa dilanjutkan pada tahap selanjutnya. Pada tahap selanjutnya yakni tahap contractual, pada tahap ini terkait dengan persesuaian pernyataan kehendak antara para pihak yakni kesepakatan pekerja dan pengusaha tentang diterimanya pekerja untuk bekerja oleh pengusaha dengan syarat ijazah asli milik pekerja tersebut ditahan oleh pengusaha sebagai jaminan dan dikembalikan pada waktu yang ditentukan. Pada tahap ini, kesepakatan

---

<sup>10</sup> Salim HS, Salim HS, *Perancangan Kontrak dan Memorandum of Understanding (MoU)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h. 34.

terutama mengenai penahanan ijazah asli milik pekerja ini dapat dituangkan dalam bentuk perjanjian tertulis maupun tidak tertulis.

Perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam bentuk tertulis disertai dengan tanda tangan para pihak maka perjanjian tersebut memiliki kekuatan pembuktian yang kuat apabila terjadi permasalahan dalam penerapan perjanjian tersebut dibandingkan dengan perjanjian dalam bentuk tidak tertulis, namun pada umumnya terkait dengan kesepakatan penahanan ijazah asli pekerja ini diperjanjikan secara lisan antara para pihak. Pada dasarnya tidak ada masalah jika para pihak membuat perjanjian secara tertulis maupun tidak tertulis karena kebebasan pada pihak untuk membuat perjanjian tidak boleh dikekang Pada tahap yang terakhir yakni tahap post contractual, ini merupakan tahap pelaksanaan dari perjanjian yang telah disepakati oleh pekerja dan pengusaha terutama pelaksanaan penahanan ijazah asli milik pekerja.

Pelaksanaan pada tahap terakhir ini dimulai dari penyerahan ijazah asli pekerja kepada pengusaha sebagai jaminan pekerja tidak menjadikan tempatnya bekerja sebagai batu loncatan maupun sebagai syarat agar mudah dalam mengurus pelatihan pekerja, hingga pada pengembalian ijazah asli tersebut secara utuh seperti dalam keadaan semula kepada pihak pekerja. Perjanjian mengenai penahanan ijazah pekerja ini merupakan bagian dari asas kebebasan berkontrak. Salah satu pilar hukum perjanjian yakni asas kebebasan berkontrak yang secara universal dikenal oleh sistem hukum negara mana pun, sebagai prinsip andalan yang mampu menjamin keleluasaan dan ketinggian intensitas kegiatan pasar. Kebebasan berkontrak yang berintikan keleluasaan dalam menentukan bentuk, jenis, dan isi perjanjian serasa tak akan lekang oleh tantangan zaman dan enggan lapuk akibat derasnya kemajuan. Prinsip ini memang merupakan salah satu bias sinar Hak Asasi Manusia yang selalu menjunjung tinggi harkat kehendak individu sebagai makhluk sosial.

Kebebasan berkontrak pada dasarnya merupakan perwujudan dari kehendak bebas, pancaran hak asasi manusia yang perkembangannya dilandasi semangat liberalisme yang mengagungkan kebebasan individu. Kebebasan berkontrak adalah asas yang esensial, baik bagi individu dalam mengembangkan diri baik di dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan sosial kemasyarakatan, sehingga beberapa pakar menegaskan kebebasan berkontrak merupakan bagian dari hak asasi manusia yang harus dihormati.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Lakbang Pressindo, 2016), h. 23

Asas kebebasan berkontrak ini ditemui peraturannya dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa, "semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya." Ketentuan ini bermakna semua perjanjian yang dibuat oleh para pihak baik dalam bentuk dan jenis apapun, selama perjanjian tersebut dibuat secara sah maka isi dari perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Untuk mengetahui perjanjian yang dibuat sudah secara sah atau tidak, dasar dari sahnya suatu perjanjian sebagaimana dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Pada syarat-syarat yang ditetapkan dalam pasal 1320 tersebut terbagi dalam dua kelompok yakni syarat subjektif dan syarat objektif. Syarat kesepakatan dan kecakapan termasuk dalam syarat subjektif sehingga apabila syarat subjektif ini tidak terpenuhi menimbulkan akibat hukum yakni perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Syarat mengenai hal tertentu dan sebab yang diperbolehkan termasuk sebagai syarat objektif sehingga apabila syarat objektif ini tidak terpenuhi maka menimbulkan akibat hukum bahwa perjanjian tersebut batal demi hukum. Berkenaan dengan perjanjian penahanan ijazah asli milik pekerja, terdapat proses dimulai dari mencari kesepakatan pihak pekerja dan pengusaha atas penahanan ijazah asli milik pekerja. Kesepakatan mengenai penahanan ijazah asli pekerja ini merupakan bagian yang paling penting menentukan terbentuk atau tidaknya suatu perjanjian. Untuk mencapai kesepakatan, para pihak memerlukan waktu untuk berpikir maupun berunding karena kesepakatan dalam perjanjian tersebut tidak boleh didasari adanya unsur paksaan terutama paksaan dari pengusaha.

Kesepakatan yang timbul didasarkan dengan paksaan adalah *contradictio interminis*, sehingga dengan adanya paksaan sudah menunjukkan adanya ketidaksepahaman atau tidak sepakatnya salah satu pihak sehingga perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Perjanjian mengenai penahanan ijazah dalam hal keempat syarat yang telah dipenuhi dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata maka isi dari perjanjian yang telah disepakati dapat berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuat perjanjian. Sebagaimana dalam asas *privity of contract* yang tertuang dalam Pasal 1340 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, karena yang dibuat oleh para pihak adalah perjanjian maka perjanjian tersebut hanya berlaku dan mengikat bagi para pihak yang membuat perjanjian tersebut.

Asas kebebasan berkontrak merupakan asas yang dapat digunakan dalam mengisi kekosongan hukum dalam hal jenis perjanjian atau substansi dari

perjanjian tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan, namun kebebasan menentukan substansi perjanjian itu harus pula memandang hak asasi manusia antara para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Oleh karena itu kebebasan berkontrak harus berdasarkan pada itikad baik dari masing-masing pihak yang membuat perjanjian sebagaimana dalam ketentuan Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Perlu dimaknai bahwa kebebasan berkontrak ini bukan berarti bebas tanpa ada batasan. Mengacu pada ketentuan Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum serta Pasal 1339 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang.

Asas kebebasan berkontrak sebagai dasar perjanjian penahanan ijazah asli milik pekerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang, kesusilaan, ketertiban umum, kepatutan, dan kebiasaan. Kebiasaan perusahaan dalam melakukan penahanan ijazah berlaku sebagai hukum dalam perusahaan yang memperbolehkan terjadinya penahanan ijazah. Peraturan Perundang-undangan tidak melarang adanya penahanan ijazah, namun apabila dikaji dari segi Hak Asasi Manusia tindakan penahanan ijazah ini bertentangan dengan hak asasi manusia sebagaimana dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar bahwa tindakan pengusaha melakukan penahanan ijazah asli ini menghalangi hak pekerja untuk mendapat pekerjaan yang mampu memberikan penghasilan yang lebih layak.

Tindakan penahanan ijazah asli milik pekerja, maka hak pekerja untuk mencari penghasilan yang layak demi memenuhi kebutuhan kehidupannya seolah-olah diperkosa oleh pengusaha. Semestinya pengusaha tidak perlu untuk melakukan penahanan ijazah, sebagaimana dalam ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, jika pihak pekerja yang mengakhiri hubungan kerja sebelum waktu berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan, maka pekerja tersebut wajib membayar ganti rugi kepada pengusaha. Mengingat tindakan penahanan ijazah bertentangan dengan hak asasi manusia, maka untuk memberikan perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia atas hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, maka pemerintah diharapkan membentuk peraturan terkait dengan penahanan ijazah asli pekerja sehingga peraturan ini dapat digunakan sebagai dasar atau bagian dalam kebebasan berkontrak.

Jika melihat pada ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 beserta peraturan pelaksanaannya, tidak terdapat peraturan yang mengatur tentang penahanan ijazah asli. Hal ini mengakibatkan adanya kekosongan hukum terkait boleh atau tidaknya dilakukan penahanan ijazah. Akibat kekosongan hukum ini maka pengusaha melakukan penahanan ijazah asli pekerja sebagai syarat diterimanya pekerja untuk bekerja berdasarkan kebiasaan yang terjadi pada dunia kerja serta dengan dasar kebebasan berkontrak.

Ditinjau dari sisi penahanan ijazah pekerja dalam perjanjian kerja dapat dilihat bahwa ijazah tersebut digunakan sebagai jaminan, artinya ijazah dalam perjanjian kerja tersebut merupakan benda jaminan. Untuk menganalisis penahanan ijazah pendekatan yang digunakan pendekatan secara kaidah penahanan benda (benda sebagai jaminan). Hak untuk menahan sesuatu milik orang lain dalam hukum perdata dikenal dengan istilah hak retensi. Hak retensi menurut Sri Soedewi Masjchoen Sofwan adalah hak untuk menahan suatu benda, sampai suatu piutang yang bertalian dengan benda itu dilunasi.

#### **4. Analisis Kerugian Pekerja Akibat Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan dalam Putusan Nomor: 205/Pdt.G/2019/PN.SDA**

Setelah peneliti membaca dan menganalisis Putusan Nomor: 205/Pdt.G/2019/PN.SDA dalam duduk perkara jelas disampaikan bahwa Penggugat meminta haknya untuk dikembalikannya ijazah asli tersebut ijazah tersebut tercatat atas nama JITNO SMA PGRI 2 Surabaya Nomor 04 OC oh 0069882 tanggal 10 Mei 1982. Untuk dikembalikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya oleh Penggugat. Dalam pokok perkara Penggugat menyatakan bahwa akibat tidak dapat dikembalikannya ijazah tersebut Penggugat tidak dapat mendapatkan pekerjaan yang layak karena ijazah asli tidak dapat ditunjukkan kepada perusahaan yang baru yaitu untuk melamar pekerjaan yang baru.

Penggugat saat ini masih ada kebutuhan yang tidak dapat ditunda berupa biaya hidup sehari-hari, membayar listrik, air, pajak bumi dan bangunan dan biaya pendidikan formal anak-anak Penggugat; Demi untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan terpaksa Penggugat menghutang ke saudara dan tetangga demi memenuhi kebutuhan kehidupan keluarga Penggugat bahwa sesuai fakta hukum tersebut Penggugat dirugikan baik secara materiil dan immateriil.

Penggugat merasa dirugikan oleh Tergugat sehingga berakibat hilang serta berkurangnya penghasilan Penggugat, jika dihitung pendapatan yang hilang kerugian materiil pendapatan yang normal yang hilang akibat perbuatan melawan hukum oleh Tergugat sejak penggugat pensiun sebesar Rp.5.000.000,00 (lima juta rupiah) X 40 bulan (dihitung sejak pensiun hingga perkara ini disidangkan) = Rp.200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) kerugian materiil yang diderita Penggugat.

Majelis Hakim dalam pertimbangannya menilai bahwa penitipan ijazah asli milik penggugat pengaturannya termasuk dalam Pasal 1649 KUH Perdata yang berbunyi "Penitipan barang terjadi bila orang menerima barang orang lain dengan janji untuk menyimpannya dan kemudian mengembalikannya dalam keadaan yang sama." Dalam hal ini timbul masalah akibat hilangnya ijazah asli milik penggugat sehingga tidak dapat dikembalikan sebagaimana mestinya seperti disebutkan dalam Pasal 1649 KUH Perdata, bahwa barang harus dikembalikan dalam keadaan yang sama.

Sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 1365 KUH Perdata, "Tiap perbuatan melawan hukum, yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut" maka suatu perbuatan melawan hukum haruslah mengandung unsur – unsur sebagai berikut: Adanya suatu perbuatan, Perbuatan tersebut melawan hukum, Adanya kesalahan dari pihak pelaku, Adanya kerugian bagi korban, Adanya hubungan kausal antara perbuatan dengan kerugian.

Perbuatan melawan hukum dianggap terjadi dengan melihat adanya perbuatan dari pelaku yang diperkirakan memang melanggar undang-undang, bertentangan dengan hak orang lain bertentangan dengan kewajiban hukum pelaku, bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum, atau bertentangan dengan kepatutan dalam masyarakat baik terhadap diri sendiri maupun orang lain, namun demikian suatu perbuatan yang dianggap sebagai perbuatan melawan hukum ini tetap harus dapat dipertanggungjawabkan apakah mengandung unsur kesalahan atau tidak. Pasal 1365 KUH Perdata tidak membedakan kesalahan dalam bentuk kesengajaan (*opzet-dolus*) dan kesalahan dalam bentuk kurang hati-hati (*culpa*), dengan demikian hakim harus dapat menilai dan mempertimbangkan berat ringannya kesalahan yang dilakukan seseorang dalam hubungannya dengan perbuatan melawan hukum ini, sehingga dapat ditentukan ganti kerugian yang seadil-adilnya<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, (Intermasa, Jakarta, 1979), h. 56



Majelis Hakim Pengadilan Negeri Sidoarjo dalam Putusan mengabulkan tuntutan Penggugat bahwa Tergugat melakukan perbuatan melawan hukum (PMH) sesuai dengan bukti-bukti dan saksi-saksi yang dihadirkan di persidangan, dan Tergugat harus membayar denda sebagai ganti kerugian materiil kepada Penggugat sesuai dengan amar putusan.

#### **D. KESIMPULAN**

Penahanan ijazah asli milik pekerja jika dilihat dari sumber hukum yang ada maka dalam peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan terdapat kekosongan hukum terkait hal ini. Atas kekosongan hukum yang terjadi, pengusaha melakukan tindakan penahanan ijazah dengan berdasarkan pada kebiasaan serta kesepakatan dan kebebasan berkontrak dalam perjanjian sebagai sumber hukumnya.

Karyawan yang mengalami kerugian akibat penahanan ijazah oleh perusahaan dapat melakukan tindakan Penggugatan ke pengadilan negeri dengan gugatan perbuatan melawan hukum. Tindakan penahanan ijazah asli perlu mendapat pengaturan yang lebih jelas dalam peraturan perundang-undangan terkait, sehingga diharapkan peran pemerintah untuk membentuk peraturan perundang-undangan yang mengatur terkait penahanan ijazah asli pekerja demi melindungi hak-hak dari pihak pekerja.

Hendaknya tindakan penahanan ijazah asli bukanlah solusi yang bijak untuk membuat perusahaan merasa terjamin karena bisa saja merugikan perusahaan dikemudian hari, bilamana dikemudian hari ijazah itu hilang, ataupun rusak maka perusahaan dapat dituntut oleh karyawan. Dengan tanpa menahan ijazah seharusnya perusahaan dapat mengatur poin-poin di dalam kontrak kerja yang di sepakati, seperti halnya klausul sanksi jika karyawan melanggar dari isi kontrak perjanjian kerja dan memiliki kekuatan hukum yang kuat. Bagi karyawan hendaknya lebih teliti dalam memilih pekerjaan ketika dirasa perusahaan mensyaratkan untuk menahan ijazah asli miliknya karena dapat menimbulkan kerugian dikemudian hari seperti terkena denda.

**REFERENSI:**

**Buku**

- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2010
- Aji, A.M.; Yunus, N.R. *Basic Theory of Law and Justice*, Jakarta: Jurisprudence Institute, 2018.
- Apeldoorn, Van, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pradya Paramita, Jakarta, 1990
- Arto, Mukti, *Praktek Perkara Pada Pengadilan Agama*, Pustakan Pelajar, Yogyakarta, 2004
- Asikin Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan cet 8*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2010
- Budiono, Abdul Rachman, *Hukum Perburuhan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 1997
- Djumialdji, *Perjanjian Kerja, cet 2*, Sinar Grafika, Bandung 2006
- Erwin, Muhamad, *Fislafat Hukum: Refleksi krisis terhadap hukum*, Jakarta: Raja Garfindo Persada, 2011
- Fuady, Munir, *Arbitrase Nasional; Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis, Cetakan Pertama*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000
- Hariato, Aries, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Lakbang Pressindo, 2016.
- Hernoko, Agus Yudha, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, Jakarta: Kencana, 2010
- HS, Salim, *Perancangan Kontrak dan Memorandum of Understanding (MoU)*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006
- HS, Salim, *Perkembangan Teori dalam Ilmu Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 2012
- Husni, Lalu *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi, Cet. 4*, jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003
- Ibrahim, Jhony, *Teori Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayu Media Publishing, Malang, 2006
- Khakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Badung: Citra Aditya bakti, 2014

Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Dalam Perjanjian Kerjaberdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; Studi Putusan Nomor: 205/Pdt.G/2019/PN.SDA

- Maggalantung, A.S.; Aji, A.M.; Yunus, N.R. *How The Law Works*, Jakarta: Jurisprudence Institute, 2014.
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta 2011
- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta 2015
- Muljadi dan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2006
- Ramli, Soehatman *Sitem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*, Jakarta: Dian Rakyat, 2010
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Cet. 2, Jakarta: Bumi Aksara, 2003
- Soepomo, Imam, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968
- Sofwan, Sri Soedewi Masjchoen, *Hukum Jaminan di Indonesia: Pokok-Pokok Hukum Jaminan dan Jaminan Perorangan*, Edisi I Cet. 5, BPHN Departemen Kehakiman, 2011
- Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Alumni, 1977
- Subekti, *Pokok-pokok Hukum Perdata*, Jakarta: Intermasa, 1998
- Sugianto, Fajar, *Perancangan & Analisis Kontrak*, Surabaya: R.A.De.Rozarie, 2017
- Sutedi Adrian, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009
- Syahmin AK, *Hukum Kontrak Internasional*, Jakarta: Rjagrafindo Persada, 2006
- Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi cet 3*, Jakarta: Sinar Grafika, 2013
- Yunus, N.R.; Anggraeni, RR Dewi.; Rezki, Annissa. "The Application of Legal Policy Theory and its relationship with Rechtsidee Theory to realize Welfare State," 'Adalah, Volume 3, No. 1 (2019)

**Daryanto Wibowo, Abdullah Sulaiman**

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Keputusan Menteri Tenaga kerjadan Transmigrasi Indonesia Nomor  
KEP.100/MEN/VI/2014 Tentang pelaksanaan perjanjian

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

### **Internet**

<http://aishkhuw.blogspot.co.id/2010/05/ijazah-sebagai-jaminankontrak-kerja.html?m=1>

<http://www.pengertianmenurutparaahli.net/pengertian-ijazah/>

<https://solidaritas.net/menahan-ijazah-adalah-pelanggaran-ham/>

Ijazah sebagai jaminan, diakses tanggal 05 Juli 2020,

Penahanan Ijazah sebagai Pelanggaran HAM, diakses pada 06 Juli 2020 dari

Pengertian Ijazah, diakses tanggal 5 Juli 2020, dari

Perjanjian Kerja PKWT, diakses pada tanggal 05 juli 2020 dari

<http://www.legalakses.com/perjanjian-kerja-pkwt-pkwtt/>