Jurnal Cakrawala Akademika (JCA)
Vol. 2 No. 1 Juni 2025
E-ISSN: 3062-9942 , Hal 886-893
DOI: https://doi.org/10.70182/JCA.v2i1.511
https://jurnalpustakacendekia.com/index.php/jca

Tinjauan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah oleh Perusahaan dalam hubungan Kerja (Studi Kasus PT Sentosa Seal Surabaya)

Risa Umami
Universitas Trunojoya Madura

Moh. Soleh
Universitas Trunojoya Madura

Alamat: Jl. Raya Telang Inda, Telang, Kec, Kamal, Kab Bangkalan, Jawa Timur 69162

Korespondensi penulis: risaumami@gmail.com

Abstract. *The withholding of diplomas by companies against workers is a form of violation of the right to private property protected by law. This study aims to describe and analyze the legality of the act of withholding diplomas by companies from the perspective of positive Indonesian law, with a case study of PT Sentosa Seal Surabaya. Using a normative legal approach, this study examines various legal sources such as the Manpower Law, the Civil Code, the Human Rights Law, as well as regional regulations and ministerial regulations. The results of the analysis indicate that the act of withholding diplomas by companies has no legal basis and is contrary to Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution, Article 1365 of the Civil Code, and Article 36 of Law No. 39 of 1999. In addition, Article 42 of East Java Regional Regulation No. 8 of 2016 and PERMEN No. M/5/HK.04.00/V/2025 expressly prohibit the withholding of personal documents by employers. Withholding of diplomas not only causes legal and psychological losses for workers, but also shows inequality in employment relations. Therefore, strengthening labor supervision and legal understanding for workers is very necessary to prevent the recurrence of such detrimental practices.*

Keywords: *Diploma Withholding, Workers' Rights, Employment Law, Unlawful Acts, Legal Protection*

Abstrak. Penahanan ijazah oleh perusahaan terhadap pekerja merupakan bentuk pelanggran terhadap hak atas kepemilikan pribadi yang dilindungi oleh hukum. Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan dan menganalisis keabsahan tindakan penahanan ijazah oleh perusahaan dalam perspektif hukum positif Indonesia, dengan studi kasus PT Sentosa Seal Surabaya. Menggunakan pendekatan yuridis normatif, penelitian ini menelaah berbagai sumber hukum seperti Undang-undang Ketenagakerjaan, KUHPerdata, Undang-undang Hak Asasi Manusia, serta peraturan daerah dan peraturan menteri,terkait. Hasil analisis menunjukkan bahwa tindakan penahanan ijazah oleh perusahaan tidak memiliki dasr hukum dan bertentangan dengan pasal 27 ayat (2) UUD 1945, pasal 1365 KUHPerdata, dan pasal 36 UU No. 39 Tahun 1999. Selain itu, pasal 42 Perda Jawa Timur No 8 Tahun 2016 dan PERMEN No. M/5/HK.04.00/V/2025 secara tegas melarang penahanan dokumen pribadi oleh pemberi kerja. Penehanan ijazah tidak hanya menimbulkan kerugian bagi pekerja secara hukum dan psikologis, tetapi juga

Received 20 Mei 2025 ; Revised 30 Mei, 2025; Accepted Juni 10, 2025
*Risa Umami, risaumami@gmail.com

menunjukkan ketimpangan dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, penguatan pengawasan ketenagakerjaan dan pemahaman hukum bagi pekerja sanagt diperlukan guna mencegah terulangnya praktik yang merugikan tersebut.

Kata kunci: Penahanan Ijazah, Hak Pekerja, Hukum Ketenagakerjaan, Perbuatan Melawan Hukum, Perlindungan Hukum

LATAR BELAKANG

Pada dasarnya, hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja didasarkan pada prinsip saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing pihak. Salah satu hak yang dimiliki oleh pekerja adalah hak atas dokumen pribadi, yang mencakup ijazah sebagai bukti pendidikan dan keahlian yang dimiliki. Ijazah ini merupakan hak milik pribadi yang tidak boleh dikuasai atau ditahan oleh pihak lain tanpa persetujuan pemiliknya.

Namun, dalam praktiknya, masih ada perusahaan yang melakukaan penahanan ijazah karyawan sebagai salah satu bentuk jaminan atau alasan lain, seperti untuk mengikat pekerja agar tetap bekerja di perusahaan tersebut atau bahkan tidak membatasi mobilitas karir pekerja (Azhar & Priyono, 2019). Salah satu kasus yang menjadi perhatian adalah penahanan ijazah oleh PT Sentosa Seal di Surabaya, yang mengakibatkan sejumlah pekerja kehilangan akses terhadap ijazah mereka meskipun hubungan kerja dengan perusahaan tersebut sudah berakhir. Kasus ini mencuat ke permukaan karena tidak hanya melibatkan pelanggaran hak pekerja atas dokumen pribadi, tetapi juga menimbulkan pertanyaan mengenai perlindungan hukum yang seharusnya diterima oleh pekerja di Indonesia.

Penahanan dokumen pribadi, termasuk ijazah, oleh perusahaan berpotensi melangggar sejumlah ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Hak Asasi Manusia, dan hukum perdata, yang mengatur bahwa hak milik pribadi, termasuk ijazah, adalah hak yang tidak bisa dikendalikan atau diambil oleh pihak lain tanpa persetujuan pemiliknya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan metode yuridis normatif, yaitu bertumpu pada analisis terhadap norma-norma hukum tertulis, seperti peraturan perundang-undangan, asas hukum, pendapat para ahli hukum (doktrin), serta putusan pengadilan. Metode ini menempatkan hukum sebagai suatu sistem aturan yang harus dikaji secara teoritis untuk memahami bagaimana hukum seharusnya berlaku dalam suatu persoalan. Sebagaimana dikemukakan oleh Soerjono Soekanto (2010), "Penelitian yuridis normatif

menitikberatkan pada studi terhadap norma-norma hukum yang berlaku, serta bagaimana norma tersebut diimplementasikan dan dipahami dalam praktik hukum." Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kedudukan dan penerapan norma hukum dalam konteks tertentu, sehingga dapat mendukung pengembangan teori maupun praktik hukum di Indonesia.

Peneliitian yuridis normatif tidak berfokus pada fakta empiris di lapangan, melainkan lebih menitikberatkan pada studi pustaka dan penelaah bahan hukum yang relevan. Tujuannya adalah untuk menelaah kejelasan dan kecocokan norma hukum yang ada dalam menyelesaikan suatu isu hukum, serta untuk mengetahui apakah norma tersebut telah memenuhi prinsip keadilan dan kepastian hukum.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam keabsahan dan implikasi hukum dari praktik penahanan ijazah oleh perusahaan dalam hubungan kerja, khususnya dalam konteks kasus PT Sentosa Seal Surabaya. Urgensi penelitian ini terletak pada semakin maraknya praktik tersebut yang berpotensi melanggar hak pribadi pekerja dan prinsip keadilan dalam hubungan industrial, serta belum adanya penegakan hukum yang efektif terhadap praktik sewenang-wenang ini. Selain itu, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengintegrasikan analisis normatif terhadap ketentuan hukum nasional, daerah, dan kebijakan sektoral terbaru, serta menyoroti perlunya penguatan pengawasan dan pemahaman hukum bagi pekerja agar hak-haknya terlindungi secara optimal. Dengan demikian, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan kerangka hukum dan kebijakan perlindungan hak pekerja di Indonesia yang lebih adil dan berkeadaban.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tinjauan Umum Praktik Penahanan Ijazah

Dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, belakangan ini marak terjadi penahanan ijazah asli oleh perusahaan terhadap para pekerjannya. Padahal, secara normatif, tidak terdapat ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang memberikan kewenangan kepada perusahaan untuk menahan dokumen pribadi milik pekerja, termasuk ijazah. Meskipun demikian, praktik tersebut masih sering dijumpai di berbagai sektor pekerjaan. Salah satu alasan yang sering dikemukakan oleh pihak perusahaan adalah untuk memastikan bahwa pekerja akan mematuhi peraturan internal Perusahaan dan memenuhi masa kerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah

disepakati bersama (Rahmat, 2020). Namun, alasan tersebut tidak dapat dijadikan dasar yang sah secara hukum untuk membenarkan tindakan penahanan ijazah, karena pada dasarnya ijazah merupakan bagian dari hak milik pribadi yang dilindungi oleh hukum. Oleh karena itu, tindakan tersebut berpotensi melanggar hak asasi pekerja, khususnya hak atas kepemilikan, dan dapat menimbulkan ketimpangan dalam hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha (Pratama, 2024).

Penahanan ijazah sering kali disyaratkan sebagai jaminan agar pekerja tetap bekerja dalam jangka waktu tertentu oleh perusahaan. Namun tindakan ini bertentangan dengan prinsip kebebasan bekerja yang diatur dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dengan menahan ijazah, perusahaan membatasi kebebasan pekerja untuk memilih pekerjaan lain dan bertentanan dengan prinsip non-diskriminasi dalam hubungan kerja.

Dalam perspektif hukum perdata, Tindakan penahanan ijazah tanpa dasar hukum yang sah dapat dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum (onrechtmatige daad) sebagaimana diatur dalam pasal 1365 KUHPerdata yang berbunyi "Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut". Unsur-unsur yang harus dipenuhi untuk dikatakan sebagai perbuatan yang melanggar hukum, adanya unsur kesalahan, timbulnya kerugian, dan adanya hubungan kausal antara perbuatan dan kerugian yang ditimbulkan.

Penahanan ijazah oleh Perusahaan, apabila dilakukan tanpa persetujuan sah dari pemiliknya (dalam hal ini pekerja) dapat dianggap melanggar hak atas kepemilikan pribadi dan mengakibatkan kerugian baik secara material maupun immaterial. Kerugian material dapat timbul jika pekerja tidak dapat menggunakan ijazahnya untuk melamar pekerjaan lain, melanjutkan pendidikan, atau keperluar administrarif lainnya. Semetara itu, kerugian immaterial dapat muncul dalam bentuk tekanan psikologis, hilangnya rasa aman atau keterbatasan dalam memilih pekerjaan.

Analisis Hukum Kasus PT Sentosa Seal Surabaya

PT Sentosa Seal Surabaya merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi berbagai komponen berbahan karet. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari laporan mantan pekerja serta sumber lain yang relevan, diketahui bahwa perusahaan ini menjalankan praktik menahan ijazah asli milik pekerja sebagai bentuk jaminan agar

pekerja tidak mengundurkan diri sebelum masa kontrak kerja berakhir (Septiana, 2025). Tindakan tersebut dilakukan tanpa disertai dasr hukum yang jelas atau perjanjian tertulis yang sah, sehingga menimbulkan pertanyaan serius dari sisi kepatuhan hukum perusahaan terhadap norma ketenagakerjaan.

Tindakan menahan ijazah oleh pihak perusahaan tidak memiliki dasar dalam system hukum positif Indonesia dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaaan yang telah diubah oleh Undang-undang Cipta Kerja, tidak terdapat satu pun ketentuan yang membenarkan perusahaan untuk menyimpan atau menguasai dokumen pribadi pekerja tanpa persetujuan yang sah. Praktik ini justru bertentangan dengan prinsip kebebasan dalam hubungan kerja, di mana pekerja seharusnya memiliki kebebasan untuk menentukan kelanjutan hubungannya dengan pemberi kerja tanpa ancaman kehilangan dokumen penting yang menjadi hak miliknya.

Ditinjau dari sudut pandang hukum perdata, tindakan tersebut dikualifikasikan sebagai perbuatan melawan hukum sesuai dengan pasal 1365 KUHPerdata. Dalam kasus ini, unsur-unsur seperti adanya perbuatan melanggar hukum, kesalahan pelaku, timbulnya kerugian, serta hubungan kausal antara perbuatan dan akibatnya telah terpenuhi. Pekerja yang dirugikan, baik dari sisi kesempatan kerja, pendidikan, maupun dari sisi psikis, memiliki hak untuk menuntut pertangggungjawaban dari perusahaan atas kerugian yang ditimbulkan akibat penahanan dokumen tersebut.

Selain itu, tindakan semacam ini juga berpotensi melangggar hak asasi manusia, sebagaimana diatur dalam pasal 36 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas kepemilikan pribadi dan tidak seorang pun dapat dirampas kepemilikannya secara semena-mena. Penahanan ijazah tanpa dasar hukum yang sah merupakan bentuk pengabaian terhadap hak konstitusional pekerja, dan mencerminkan relasi kerja yang timpang antara perusahaan dan pekerja.

Dengan demikian, tindakan PT Sentosa Seal Surabaya merupakan bentuk pelanggaran hukum yang serius dan harus ditindaklanjuti oleh pengawas ketenagakerjaan. Pemerintah sepatutnya mengambil langkah tegas terhadap perusahaan-perusahaan yang masih menjalankan praktik serupa. Di sisi lain, pekerja perlu diberikan pemahaman mengenai hak-hak hukumnya agar dapat menghindari praktik-praktik kerja yang merugikan. Kasus ini menjadi perhatian penting akan perlunya penguatan

pengawasan serta penegakan hukum sektor ketenagakerjaan untuk mewujudkan hubungan industrial yang adil dan berimbang.

Pasal 42 Peraturan Daerah Jatim No. 8 Tahun 2016 menyatakan bahwa perusahaan dilarang untuk menahan ijazah para pekerja. Larangan ini mencakup berbagai dokumen pribadi seperti KTP, SIM, akta kelahiran, kartu keluarga, paspor, ijazah, hingga sertifikat. Pelangggaran terhadap ketentuan ini dapat dikenai sanksi pidana berupa kurungan paling lama enam bulan atau denda maksimal sebesar Rp. 50.000.000.

Keberadaan Peraturan Derah ini memiliki arti penting sebagai bentuk perlindungan hukum yang lebih dekat dengan kondisi rill ketenagakerjaan di wilyah Jawa Timur. Ketentuan yang secara tegas melarang penahanan dokumen pribadi seperti ijazah mencerminkan upaya nyata pemerintah daerah dalam menjamin hak-hak dasar pekerja. Disertakannya ancaman sanksi pidana dalam peraturan tersebut juga menjadi alat pengendali agar perusahaan tidak bertindak sewenang-wenang. Namun dalam praktiknya, lemahnya penegakan hukum membuat pelangggaran seperti yang dilakukan oleh PT Sentosa Seal Surabaya kerap luput dari sanksi. Kondisi ini menunnjukkan bahwa keberhasilan regulasi daerah sangat dipengaruhi oleh efektivitas pengawasan dan tingkat kesadaran hukum para pemangku kepentingan. Oleh karena itu, kolaborasi antara aparat penegak hukum, pemerintah daerah, serikat buruh, dan elemen masyarakat sipil sangat diperlukan untuk mengoptimalkan pelaksanaan Perda ini serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan beradap.

Selain peraturan perundang-undangan nasional dan peraturan daerah, praktik penahanan ijazah oleh perusahaan juga relevan untuk dikaji dari perspektif kebijakan sectoral yang dikeluarkan oleh kementrian terkait. Dalam hal ini, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 memberikan penguatan terhadap hak kepemilikan atas ijazah, khususnya dalam konteks penyelengggaran pendidikan dan ketenagakerjaan. Peraturan ini secara tegas menyatakan bahwa lembaga pendidikan wajib menyerahkan ijazah kepada pemiliknya tanpa syarat yang memberatkan dan mendorong penyelesaian perssoalan administrasi dengan pendekatan yang lebih manusiawi dan solutif.

Meskipun PERMEN ini lebih ditujukan kepada institusi pendidikan, prinsip-prinsip yang diatur di dalamnya dapat ditarik relevansinya terhadap dunia kerja. Hal ini karena ijazah merupakan dokumen pribadi yang secara hukum dimiliki sepenuhnya oleh individu, baik dalam konteks pendidikan maupun ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, ketika

perusahaan menahan milik pekerja dengan alasan apapun, termasuk sebagai bentuk jaminan atau pencegahan pengunduran diri dini maka Tindakan tersebut bertentangan dengan semangat perlindungan dokumen priibadi sebagaimana ditekankan dalam PERMEN ini

Lebih dari itu, peraturan ini mencerminkan komitmen negara terhadap pendekatan yang lebih berkeadilan dalam penyelesaian persoalan administratif tanpa merugikan individu. Dalam konteks hubungan kerja, hal ini berarti bahwa perusahaan tidak boleh menerapkan praktik yang menekan atau mengurangi kebebasan pekerja. Penahanan ijazah justru memperlihatkan ketimpangan relasi industrial dan berpotensi melanggar hak pekerja untuk menentukan arah karir dan kehidupannya secara mandiri.

KESIMPULAN

Penahanan penahanan ijazah oleh perusahaan, sebagaimana ditemukan dalam praktik di PT Sentosa Seal Surabaya, merupakan pelanggaran terhadap ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia. Praktik ini tidak hanya melanggar hak kepemilikan individu, tetapi juga bertentangan dengan prinsip kebebasan bekerja dan keadilan dalam hubungan kerja. Dari perspektif hukum, perbuatan tersebut dapat dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdata, dan juga sebagai bentuk pelanggaran terhadap hak asasi manusia sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999. Walaupun regulasi seperti Peraturan Daerah Jawa Timur No. 8 Tahun 2016 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. M/5/HK.04.00/V/2025 telah secara jelas melarang penahanan dokumen pribadi oleh pemberi kerja, lemahnya penegakan hukum membuat pelanggaran semacam ini masih kerap terjadi. Hal ini memperlihatkan adanya ketidakseimbangan antara regulasi normatif dan penerapannya di lapangan.

Dengan demikian, dibutuhkan penguatan sistem pengawasan ketenagakerjaan serta peningkatan literasi hukum di kalangan pekerja agar mereka mampu melindungi hak-haknya. Kasus PT Sentosa Seal menjadi pelajaran penting bahwa penegakan hukum yang tegas dan kesadaran hukum yang tinggi sangat diperlukan untuk mewujudkan hubungan industrial yang adil, setara, dan bermartabat.

DAFTAR PUSTAKA

Azhar, M., & Priyono, E. A. (2019). Pelanggaran hak tenaga kerja melalui penahanan ijazah sebagai jaminan. *Law, Development and Justice Review*, *2*(2), 361–373.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri (PERMEN) M/5/HK.04.00/V/2025 tentang larangan penahanan ijazah dan/atau dokumen pribadi milik pekerja/buruh oleh pemberi kerja.

Rahmat, A. (2020). *Problematika hukum perburuhan di Indonesia*. Gowa: Jariah Publishing Intermedia.

Septiana, H. (2025). Sederet fakta baru penahanan ijazah karyawan di Surabaya. *Tempo*. Diakses 14 April 2025, dari https://www.tempo.co/hukum/sederet-fakta-baru-penahanan-ijazah-karyawan-di-surabaya-1232835

Soerjono, S. (2010). *Pengantar penelitian hukum*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.