

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KARYAWAN YANG DITAHAN IJAZAHNYA OLEH PERUSAHAAN

Junaidi
Fakultas Hukum Universitas Sjahkyakirti Palembang
E-mail : junaidievy@yahoo.com

ABSTRACT

A work agreement is an agreement between a worker / laborer and an employer or employer that contains the work conditions, rights and obligations of the parties. The work agreement was made to obtain certainty regarding what was promised, both parties must respect each other. In the work agreement that must be considered is not violating the rule of law, each party must agree and may not be forced or forced, the contents of the work agreement must be clear, so that there is no misunderstanding in the future which results in default. An agreement in a company ideally protects the interests of all parties involved in the agreement because an agreement should be made based on the agreement between the two parties. The substance of the work agreement made may not conflict with the applicable labor regulations. Therefore work relations must contain the principle of justice, harmonization of the elements in industrial relations (employers, workers / laborers and the government).

Keywords: *Job Guarantee; Employment Agreement; Diploma Detention*

ABSTRAK

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dibuat untuk memperoleh kepastian menyangkut apa yang diperjanjikan, kedua belah pihak harus saling menghormati. Di dalam perjanjian kerja yang harus diperhatikan adalah tidak menyalahi aturan hukum, masing-masing pihak harus sepakat dan tidak boleh terpaksa atau dipaksa, isi perjanjian kerja harus jelas, sehingga tidak ada salah paham di kemudian hari yang mengakibatkan terjadinya wanprestasi. Perjanjian di sebuah perusahaan idealnya melindungi kepentingan semua pihak yang terkait di dalam perjanjian karena sebuah perjanjian semestinya dibuat berdasarkan hasil kesepakatan antara kedua belah pihak. Adapun substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Oleh sebab itu hubungan kerja harus mengandung prinsip keadilan, harmonisasi bagi unsur-unsur yang ada dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah).

Kata Kunci : *Jaminan Kerja, Perjanjian Kerja, Penahanan Ijazah*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur boleh tidaknya perusahaan menahan surat-surat berharga milik karyawan, seperti halnya ijazah. Kesepakatan antara pekerja dan pengusaha biasanya dituangkan dalam perjanjian kerja yang mengikat pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja, artinya sepanjang ada kesepakatan dari kedua belah pihak maka keduanya masih terikat dalam hubungan kerja.

Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14, menyatakan “Perjanjian Kerja adalah Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja sebagai penerima kerja harus melaksanakan sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Apabila timbul suatu kerugian, maka para pihak dapat menuntut atas kerugian yang

dideritanya sesuai dengan hak dan kewajibannya.

Kedudukan para pihak perlu diperhatikan dalam suatu perjanjian, yakni pihak yang satu kedudukannya diatas (pengusaha) pihak yang memerintah, sedangkan pihak lain kedudukannya di bawah (pekerja) pihak yang diperintah .

Kedudukan pengusaha lebih kuat daripada pekerjanya, sehingga pekerja berada dalam kategori yang merupakan golongan lemah.

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara seorang majikan dengan seorang buruh. Hubungan kerja hanya lahir karena perjanjian kerja. Perjanjian merupakan perikatan. Perikatan yang lahir karena perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Hubungan kerja hanya ada apabila salah satu pihak dalam perjanjian dinamakan majikan dan pihak lainnya dinamakan buruh. Digunakannya perkataan hubungan kerja menunjukkan bahwa hubungan hukum antara majikan dengan buruh mengenai kerja .

Perjanjian kerja tanpa adanya kesepakatan para pihak atau salah satu pihak tidak mampu atau tidak cakap melakukan perbuatan hukum, maka perjanjian kerja tersebut dibatalkan. Sebaliknya jika dibuat tanpa adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tersebut bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka perjanjian tersebut batal demi hukum .

Perjanjian kerja dibuat untuk memperoleh kepastian menyangkut apa yang diperjanjikan, kedua belah pihak harus saling menghormati. Di dalam perjanjian kerja yang harus diperhatikan adalah tidak menyalahi aturan hukum, masing-masing pihak harus sepakat dan tidak boleh terpaksa atau dipaksa, isi perjanjian kerja harus jelas, sehingga tidak ada salah paham di kemudian

hari yang mengakibatkan terjadinya wanprestasi.

Perusahaan yang menerapkan klausul perjanjian mengenai penahanan ijazah ini semakin menguatkan posisi perusahaan dalam mencapai tujuannya, akan tetapi apabila perusahaan tidak dikontrol dan diawasi akan berakibat bagi pekerja. Dari sisi pekerja, mendapatkan kerugian akibat dari penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan. Ijazah merupakan dokumen berharga milik pekerja sebagai bukti bahwa seseorang telah menempuh jenjang pendidikan. Pekerja menggunakan ijazah itu sebagai syarat utama untuk melamar pekerjaan, sehingga pekerja yang ijazahnya ditahan oleh perusahaan akan membuat pekerja terhambat untuk mencari pekerjaan lain. Pekerja dalam hal ini tidak memiliki kebebasan untuk mencari penghidupan yang lebih layak dengan adanya penahanan ijazah tersebut.

Penahanan ijazah menurut J. Satrio diperbolehkan sepanjang memang menjadi kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Kesepakatan antara pekerja dan pengusaha biasa dituangkan dalam perjanjian kerja yang mengikat pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja . Penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan diperbolehkan sepanjang pekerja menyepakatinya dan pekerja masih terikat dalam hubungan kerja.

Di dalam perjanjian yang dibuat oleh para pihak tetap di dasarkan 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 .

Perjanjian diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPdata) yakni :

Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya;

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;

Perjanjian-perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Asas-asas perjanjian yang terkandung dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) di atas adalah :

Asas konsensualisme;

Asas pacta sunt servanda;

Asas kebebasan berkontrak; dan

Asas itikad baik

Apabila dilihat dari Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) syarat sahnya suatu perjanjian diantaranya dengan adanya kesepakatan antara kedua belah pihak. Apabila syarat tersebut tidak terpenuhi (salah satu atau para pihak membuat kesepakatan di bawah tekanan atau paksaan), maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Sesuai ketentuan Pasal 1321 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) menyatakan “Tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan”. Oleh karena itu, hal tersebut telah disepakati oleh kedua belah pihak, yaitu perusahaan dan karyawan. Kedua belah pihak telah memberikan persetujuannya sehingga terjadi keterikatan secara hukum.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :
Bagaimanakah pencantuman klausula penahanan ijazah sebagai jaminan dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan?

Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kerugian akibat ijazah ditahan oleh perusahaan?

II. PEMBAHASAN

Pencantuman Klausula Penahanan Ijazah sebagai Jaminan dalam Perjanjian Kerja yang dibuat oleh Perusahaan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) tidak mengatur tentang penahanan ijazah. Di dalam perjanjian ada asas pacta sunt servanda, bahwa kesepakatan yang dibuat kedua belah pihak adalah Undang-Undang bagi para pihak. 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 Prof. Sri Soedewi Masjchoen Sofwan adalah hak untuk menahan suatu benda, sampai suatu piutang yang bertalian dengan benda itu dilunasi .

Hak retensi (retentive) adalah hak yang diberikan kepada kreditur tertentu, untuk menahan benda debitur, sampai tagihan yang berhubungan dengan benda tersebut dilunasi. Adapun sifat-sifat dari hak retensi adalah : Merupakan perjanjian accessoir, yaitu perjanjian yang mengikuti perjanjian pokok, sehingga benda yang menjadi obyek hak retensi haruslah berhubungan dengan perjanjian pokok;

Tidak dapat dibagi-bagi, sehingga apabila hutang hanya dibayar sebagian, tidak bolehlah bendanya dikembalikan sebagian;

Tidak membawa serta hak memakai, sehingga pemegang hak retensi hanya boleh menahan benda, ia tidak boleh memakai benda yang ditahan .

Hak retensi ini bukan merupakan suatu hak kebendaan tetapi mempunyai sifat

kebendaan yaitu sifat *accessoir* dan memberikan jaminan. Jadi ada tidaknya hak retensi tergantung pada ada tidaknya hutang piutang pokok, sedangkan hutang piutang pokok harus ada kaitannya dengan benda yang ditahan. Hak retensi tidaklah didahulukan dalam penentuan suatu hutang melainkan hanya untuk menahan barang yang bersangkutan sampai debitur membayar lunas hutangnya. Juga tidak diperjanjikan secara khusus dan tidak diberikan oleh undang-undang dengan maksud untuk mengambil pelunasan lebih dulu dari hasil penjualan benda-benda debitur. Sifat jaminannya muncul demi hukum. Oleh karena itu sebenarnya hak retensi merupakan hak perseorangan yang dimasukkan dalam kelompok hukum jaminan namun mempunyai aspek sifat kebendaan.

Hak retensi ini diatur secara sporadis antara lain dalam Pasal 575 ayat (2), Pasal 1576, Pasal 1364 ayat (2), Pasal 1616, Pasal 1729 dan Pasal 1812 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata).

Hak retensi/menahan tersebut memberikan tekanan kepada debitur agar segera melunasi utangnya. Kreditur dengan hak retensi sangat diuntungkan dalam penagihan piutangnya. Hak retensi berbeda dengan hak-hak jaminan kebendaan yang lain, karena ia tidak diperikatkan secara khusus, tidak diperjanjikan dan bukan diberikan oleh undang-undang dengan maksud untuk mengambil pelunasan lebih dahulu dari "hasil penjualan" benda-benda debitur, tetapi sifat jaminan disana muncul demi hukum, karena ciri/sifat daripada lembaga hukum itu sendiri.

Perusahaan tidak dapat menggunakan hak retensi ini dalam hal penahanan ijazah karyawan. Ijazah bukanlah benda yang berhubungan dengan suatu utang yang dimiliki oleh calon karyawan terhadap perusahaannya. Dengan demikian,

perjanjian penahanan ijazah tersebut adalah menyalahi kaidah hak retensi.

Dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ada beberapa hal yang mendasari pembuatan perjanjian kerja, yaitu adanya kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan melawan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat sahnya perjanjian kerja yang diatur Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sama dengan syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata) yang menyatakan :

"Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :

Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
Suatu hal tertentu;
Suatu sebab yang halal;

Khusus mengenai syarat kesepakatan/konsensualisme Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata) ayat (1), bahwa syarat kesepakatan baru terjadi jika kedua pihak memiliki kebebasan untuk berkehendak, tanpa paksaan atau tekanan, baik fisik maupun psikis dalam membuat perjanjian. Jika hal ini tidak terjadi, maka dengan sendirinya syarat kesepakatanpun tak terpenuhi.

Syarat menyangkut subjek perjanjian tidak terpenuhi (salah satu atau para pihak membuat kesepakatan di bawah tekanan atau paksaan), maka perjanjian itu dapat dibatalkan, sesuai ketentuan Pasal 1321 jo Pasal 1323 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata). Pasal 1321 Kitab

Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) menyatakan “Tiada sepakat yang sah apabila sepakat yang diberikan karena kekhilafan atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan”. Pasal 1323 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), menyatakan : “Paksaan yang dilakukan terhadap orang yang membuat suatu perjanjian, merupakan alasan untuk batalnya perjanjian, juga apabila paksaan itu dilakukan oleh seorang pihak ketiga, untuk kepentingan siapa perjanjian tersebut tidak telah dibuat”

Seharusnya perjanjian kerja yang dibuat tanpa adanya kesepakatan para pihak dapat dimintakan pembatalan ke pengadilan.

Di dalam perjanjian kerja setiap pihak harus memiliki itikad baik. Asas ini merupakan asas bahwa para pihak harus melaksanakan substansi perjanjian berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh maupun kemauan baik dari para pihak. Asas itikad baik yang tercantum dalam Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), menyatakan "Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik".

Dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) selain memberi keleluasan para pihak yang membuat perjanjian, pasal ini juga memberi batasan pada asas kebebasan berkontrak yang berlaku di masyarakat karena manusia adalah makhluk sosial yang dalam tindakannya tidak luput dalam melakukan suatu perjanjian. Sehingga dengan adanya itikad baik para pihak dapat lebih bertanggung jawab terhadap perjanjian yang dibuat dan tidak merugikan orang lain.

Asas itikad baik merupakan asas bahwa para pihak harus melaksanakan substansi perjanjian berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh atau kemauan dari para pihak. Dalam Pasal 1338 itu pula, ditetapkan bahwa semua perjanjian

harus dilaksanakan dengan itikad baik. Maksudnya, cara menjalankan suatu perjanjian tidak boleh bertentangan dengan kepatutan dan keadilan.

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Mengalami Kerugian Akibat Ijazah ditahan oleh Perusahaan

Perbuatan menahan ijazah ini adalah tidak patut karena dengan ditahannya ijazah karyawan mengakibatkan si karyawan tersebut tidak bisa :

Berbuat bebas atas hak miliknya (dokumen ijazah) yang ditahan tersebut;

Menikmati manfaat dari ijazah yang ditahan tersebut yaitu berupa kesempatan bekerja di tempat lain.

Dengan melakukan praktek penahanan ijazah, maka hak asasi manusia yang dilanggar dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia adalah :

Hak untuk meningkatkan taraf hidup diatur Pasal 9 ayat (1), menyatakan “Setiap orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup dan meningkatkan taraf kehidupannya”. Wujud hak ini dapat berupa memilih pekerjaan lain dengan upah yang lebih baik untuk meningkatkan kesejahteraan. Ditahannya ijazah oleh perusahaan, maka akibatnya menghilangkan kesempatan untuk mengajukan lamaran bekerja pada perusahaan lain yang lebih baik;

Hak untuk memperoleh pendidikan diatur Pasal 12, menyatakan : “Setiap orang berhak atas perlindungan bagi pengembangan pribadinya, untuk memperoleh pendidikan, mencerdaskan dirinya, dan meningkatkan kualitas hidupnya agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa, bertanggung jawab, berakhlak mulia, bahagia, dan sejahtera sesuai dengan hak asasi manusia”.

Ditahannya ijazah oleh perusahaan, akibatnya menghilangkan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi;

Hak untuk bebas memilih pekerjaan yang disukainya diatur Pasal 38, menyatakan :

Setiap orang berhak, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak;

Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan.

Ditahannya ijazah oleh perusahaan, akibatnya menghilangkan kesempatan untuk berpindah pekerjaan sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya.

Apabila ijazah ditahan oleh perusahaan dan tidak dikembalikan upaya yang dapat dilakukan adalah :

Mengugat perusahaan atas dasar perbuatan melawan hukum;

Perbuatan melawan hukum adalah perbuatan itu bertentangan dengan hukum pada umumnya. Hukum bukan saja berupa ketentuan Undang-Undang, tetapi juga aturan-aturan hukum tidak tertulis, yang harus ditaati dalam hidup bermasyarakat. Kerugian yang ditimbulkan itu harus disebabkan karena perbuatan yang melawan hukum, antara lain kerugian-kerugian dan perbuatan itu harus ada hubungan langsung, kerugian itu disebabkan karena kesalahan pembuat. Kesalahan adalah apabila pada pelaku ada kesengajaan atau kealpaan (kelalaian).

Perbuatan melawan hukum diatur dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, menyatakan : “Tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada orang lain mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut”.

Menurut Rosa Agustina, dalam menentukan suatu perbuatan dapat dikualifisir sebagai melawan hukum diperlukan 4 syarat :

Bertentangan dengan kewajiban hukum si pelaku;

Bertentangan dengan hak subjektif orang lain;

Bertentangan kesusilaan;

Bertentangan dengan kepatutan, ketelitian dan kehati-hatian .

Melaporkan ke Polisi atas tuduhan penggelapan;

Penggelapan, diatur dalam Pasal 372 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, yang bentuk pokoknya menyatakan : “Barang siapa dengan sengaja dan dengan melawan hukum memiliki barang yang sama sekali atau sebagian kepunyaan orang lain dan berada dalam kekuasaannya bukan karena kejahatan, dipidana karena penggelapan, dengan pidana selama-lamanya empat tahun atau denda sebesar-besarnya sembilan ratus rupiah.”

Menurut Drs. P.A.F Lamintang, SH mengemukakan penjelasannya mengenai tindak pidana penggelapan yaitu : Tindak pidana sebagaimana tersebut dalam BAB XXIV KUHP lebih tepat disebut sebagai “tindak pidana penyalahgunaan hak” atau “penyalahgunaan kepercayaan”. Sebab, inti dari tindak pidana yang di atur dalam BAB XXIV KUHP tersebut adalah “penyalahgunaan hak” atau “penyalahgunaan kepercayaan”. Karena dengan penyebutan tersebut maka akan lebih memudahkan bagi setiap orang untuk mengetahui perbuatan apa yang sebenarnya dilarang dan diancam pidana dalam ketentuan tersebut .

Selanjutnya, Tongat menegaskan perihal telaah pengertian tentang penggelapan ini, bahwa : Apabila suatu benda berada dalam kekuasaan orang bukan karena tindak pidana, tetapi karena suatu perbuatan yang sah, misalnya karena penyimpanan, perjanjian penitipan barang, dan sebagainya. Kemudian orang yang diberi kepercayaan untuk menyimpan dan sebagainya itu menguasai barang tersebut untuk diri sendiri secara melawan hukum,

maka orang tersebut berarti melakukan “penggelapan”.

Yang termasuk penggelapan adalah perbuatan mengambil barang milik orang lain sebagian atau seluruhnya, dimana penguasaan atas barang itu sudah ada pada pelaku, tapi penguasaan itu terjadi secara sah. Tujuan dari penggelapan adalah memiliki barang atau uang yang ada dalam penguasaannya yang mana barang/uang tersebut pada dasarnya milik orang lain.

Tindak pidana penggelapan adalah penyalahgunaan hak atau penyalahgunaan kepercayaan oleh seorang yang mana kepercayaan tersebut diperolehnya tanpa adanya unsur melawan hukum.

Jika mengalami praktek penahanan ijazah ini, dapat melaporkan pelanggaran tersebut ke Dinas Tenaga Kerja atau Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan pada DPRD setempat.

Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Pusat, Atok Baroni Hidayat, mengatakan Pihaknya telah berulang kali mengingatkan perusahaan agar tidak memberatkan para pencari kerja dengan menahan ijazah calon pekerja. Bahkan sosialisasi dalam setiap kegiatan dengan perusahaan tetap dilakukan. Dikatakan Atok, jika ada temuan praktek tersebut, pihaknya menghimbau calon pencari kerja agar melaporkan kepada Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Pusat. Sedangkan bagi perusahaan yang masih memberlakukan syarat tersebut, pihaknya tidak segan-segan melaporkan kepada pihak berwajib.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian di atas maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut : Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur boleh tidaknya perusahaan

menahan surat-surat berharga milik karyawan, seperti halnya ijazah. Sesuai dengan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kesepakatan antara pekerja dan pengusaha biasanya dituangkan dalam perjanjian kerja yang mengikat pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja, artinya sepanjang ada kesepakatan dari kedua belah pihak maka keduanya masih terikat dalam hubungan kerja. Adapun dalam isi perjanjian yang belum sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku, perusahaan tidak dapat menggunakan hak retensi ini dalam hal penahanan ijazah karyawan. Ijazah bukanlah benda yang berhubungan dengan suatu hutang yang dimiliki oleh calon karyawan terhadap perusahaannya. Dengan demikian, perjanjian kerja dengan penahanan ijazah tersebut adalah menyalahi kaidah hak retensi dan dalam pembuatan dan pelaksanaannya masih ada asas yang belum terpenuhi yaitu asas itikad baik.

Karyawan yang mengalami kerugian akibat penahanan ijazah oleh perusahaan dapat melakukan tindakan penggugatan dengan dakwaan perbuatan melawan hukum, pelaporan ke polisi dengan tuduhan penggelapan dan melaporkan ke Dinas Tenaga Kerja atau Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan pada DPRD setempat.

B. Saran

Saran-saran yang dapat diberikan, sebagai berikut : Diharapkan adanya kesadaran masing-masing pihak baik dari pihak perusahaan maupun pihak karyawan untuk lebih memahami, melaksanakan dan bertanggungjawab terhadap apa yang menjadi hak dan kewajiban dari kedua belah pihak yang telah disepakati sebelumnya di dalam sebuah perjanjian.

Untuk Dinas Ketenagakerjaan dan DPRD lebih melakukan sosialisasi kemasyarakatan khususnya para pencari kerja untuk

memberikan penyuluhan terkait permasalahan mengenai penahanan ijazah oleh perusahaan, memberikan sanksi bagi perusahaan yang melakukan hal tersebut dan membuat peraturan mengenai syarat-syarat dalam perjanjian kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Agustina, Rosa, 2003, *Perbuatan Melawan Hukum*, Jakarta, Pasca Sarjana FH UI.

Asyhadie, Zaeni, 2007, *Hukum Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada.

Budiono, Abdul Rachman, 1997, *Hukum Perburuhan Indonesia*, Cetakan ke-2, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Djumadi, 2006, *Perjanjian Kerja*, Cetakan ke-2, Sinar Grafika, Jakarta.

Hasbullah, Frieda Husni, 2009, *Hukum Kebendaan Perdata*, Jilid 2, cetakan ke-3, Jakarta, Ind Hill Co.

Muljadi dan Widjaja, 2006, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

Sofwan, Sri Soedewi Masjchoen, 2000, *Hukum Perdata : Hukum Benda*, Yogyakarta, Liberty.

Tongat., 2006, *Hukum Pidana Materiil*, Malang, UMM Press Malang.

Peraturan Perundang-undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Internet

Diana Kusumasari,
<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/c15979/hukum-menahan-surat-berharga-milik-karyawan-yang-sudah-berhenti-bekerja>, diakses pada tanggal 10 Desember 2017.

Berita Jakarta, website berita resmi Pemprov DKI Jakarta, Selasa, 11 Nopember 2014,

Perusahaan dilarang Tahan Ijazah Pekerja, diakses pada tanggal 17 Nopember 2017.