



## Aspek Pidana dalam Penahanan Ijazah oleh Perusahaan Berdasarkan KUHP dan UU Ketenagakerjaan

### *Criminal Aspects of Withholding Diplomas by Companies Based on the Criminal Code and the Employment Law*

Madinah Mokobombang<sup>1\*</sup>, Riadi Asra Rahmad<sup>2</sup>, Yudi Krismen US<sup>3</sup>, Aliman<sup>4</sup>, Karman Jaya<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Institut Agama Islam Muhammadiyah Kotamobagu

<sup>2</sup>Universitas Islam Riau

<sup>3</sup>Universitas Islam Riau

<sup>4</sup>Universitas Indonesia Timur

<sup>5</sup>Universitas Handayani Makassar

\*Corresponding Author: E-mail: [madinah.mokobombang@iaimkotamobagu.ac.id](mailto:madinah.mokobombang@iaimkotamobagu.ac.id)

#### Artikel Penelitian

#### Article History:

Received: 28 May, 2025

Revised: 18 Jun, 2025

Accepted: 24 Jun, 2025

#### Kata Kunci:

Penahanan Ijazah, Hukum Pidana, KUHP, Hukum Ketenagakerjaan, Praktik Perusahaan

#### Keywords:

*Certificate Withholding, Criminal Offense, Indonesian Penal Code, Employment Law, Employer Sanctions*

DOI: [10.56338/jks.v8i6.7820](https://doi.org/10.56338/jks.v8i6.7820)

#### ABSTRAK

Praktik penahanan ijazah oleh perusahaan terhadap karyawan masih sering ditemukan dalam dunia kerja di Indonesia. Umumnya, hal ini dilakukan sebagai bentuk pengamanan agar pekerja tidak mengundurkan diri secara sepihak atau melanggar perjanjian kerja. Meskipun dianggap lazim, praktik ini menimbulkan sejumlah persoalan hukum, baik dari sisi pidana maupun ketenagakerjaan. Dalam perspektif hukum pidana, tindakan menahan ijazah tanpa dasar yang sah dapat dikategorikan sebagai tindakan melawan hukum yang berpotensi sebagai bentuk penggelapan atau perampasan hak milik sebagaimana diatur dalam KUHP. Sementara itu, dari segi hukum ketenagakerjaan, tindakan tersebut bertentangan dengan asas perlindungan hak pekerja yang dijamin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Artikel ini menggunakan pendekatan yuridis normatif untuk menelaah keabsahan tindakan penahanan ijazah dalam hubungan kerja. Berdasarkan telaah terhadap peraturan perundang-undangan, literatur hukum, serta yurisprudensi, disimpulkan bahwa tidak terdapat ketentuan hukum yang membenarkan praktik tersebut. Oleh karena itu, tindakan penahanan ijazah oleh perusahaan dapat dipandang sebagai pelanggaran hukum yang berpotensi dikenai sanksi pidana dan harus menjadi perhatian serius oleh aparat penegak hukum dan pengawas ketenagakerjaan.

#### ABSTRACT

*The act of withholding employees' original academic certificates by employers is still a common occurrence within Indonesia's employment landscape. Typically used to discourage workers from resigning prematurely or breaching employment agreements, this practice poses serious legal concerns from both criminal and labor law perspectives. In terms of criminal law, retaining personal documents without legal justification may amount to an unlawful act, potentially categorized as embezzlement or illegal possession under the Indonesian Penal Code (KUHP). From the standpoint of labor law, such behavior contravenes the principles of protection and fair treatment of workers as enshrined in Law No. 13 of 2003 on Manpower. This paper applies a normative juridical approach to assess the legitimacy of diploma retention by employers. By analyzing relevant legislation, academic literature, and judicial decisions, this study concludes that no legal provision supports the withholding of diplomas by companies. Consequently, this practice can be interpreted as a legal violation with potential criminal consequences and necessitates firm intervention from both law enforcement and labor oversight institutions to safeguard employee rights.*

## PENDAHULUAN

Praktik perusahaan yang menahan ijazah asli milik pekerja atau calon tenaga kerja masih menjadi fenomena umum di dunia ketenagakerjaan Indonesia. Biasanya, tindakan ini dilakukan sebagai upaya pengendalian agar pekerja tidak mengundurkan diri secara sepihak, tidak melanggar kesepakatan kerja, atau sebagai bentuk jaminan loyalitas terhadap perusahaan. Kasus seperti ini sering dijumpai di sektor-sektor tertentu, antara lain institusi pendidikan swasta, jasa keuangan, rumah sakit, perusahaan outsourcing, serta layanan jasa lainnya (Zulfan, 2021). Pada praktiknya, calon pekerja diminta menyerahkan dokumen ijazah asli saat rekrutmen atau penandatanganan kontrak, dan dokumen tersebut hanya akan dikembalikan setelah masa kerja berakhir atau persyaratan tertentu terpenuhi.

Walaupun kerap dianggap sebagai bagian dari kebijakan internal perusahaan, tindakan ini menimbulkan dilema etis dan hukum, terutama karena melibatkan dokumen pribadi yang menjadi hak milik individu. Ijazah tidak hanya sekadar kertas administratif, melainkan merupakan dokumen legal yang membuktikan pencapaian akademik seseorang dan diterbitkan oleh lembaga pendidikan yang sah. Dengan demikian, ijazah memiliki kedudukan sebagai hak milik yang dilindungi hukum. Penahanan ijazah tanpa landasan hukum yang jelas dapat mengarah pada pelanggaran hak konstitusional dan bertentangan dengan norma-norma hukum nasional.

Secara konstitusional, praktik penahanan ijazah berpotensi melanggar hak atas kepemilikan pribadi yang dilindungi dalam Pasal 28G ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945. Ketentuan tersebut menyatakan bahwa setiap individu berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, serta harta benda yang berada di bawah penguasaannya. Karena itu, ijazah sebagai milik pribadi tidak dapat dijadikan objek jaminan secara sepihak oleh perusahaan tanpa persetujuan atau dasar hukum yang sah (Fauzy & Shandy 2022).

Dari perspektif hukum pidana, praktik ini dapat memenuhi unsur tindak pidana, terutama terkait penggelapan sebagaimana diatur dalam Pasal 372 KUHP. Pasal ini menyebutkan bahwa seseorang yang dengan sengaja dan tanpa hak menguasai barang milik orang lain yang berada dalam penguasaannya bukan karena kejahatan, dapat dikenakan pidana atas dasar penggelapan. Ketika perusahaan menahan ijazah yang diserahkan karena tekanan ekonomi atau ketidakseimbangan posisi tawar, maka tindakan tersebut dapat dikategorikan sebagai penguasaan barang secara melawan hukum.

Selain penggelapan, penahanan ijazah juga dapat dikualifikasikan sebagai tindak pemerasan, terutama apabila disertai dengan ancaman tidak akan mengeluarkan surat pengalaman kerja, tidak membayarkan gaji, atau tidak menerima pengunduran diri sebelum dokumen dikembalikan. Dalam konteks ini, Pasal 368 KUHP tentang pemerasan dan Pasal 421 KUHP tentang penyalahgunaan wewenang dapat diterapkan. Kenyataannya, banyak pekerja enggan menempuh jalur hukum karena khawatir akan dampak terhadap reputasi dan masa depan karier mereka.

Dari sisi hukum ketenagakerjaan, meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak secara eksplisit melarang penahanan ijazah, substansi undang-undang ini sangat menekankan prinsip perlindungan terhadap pekerja. Pasal 6 menyatakan bahwa setiap pekerja berhak atas perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, sedangkan Pasal 54 ayat (1) mewajibkan agar perjanjian kerja mencantumkan hak dan kewajiban kedua belah pihak secara setara. Oleh karena itu, tindakan menahan dokumen pribadi tanpa kesepakatan yang setara dapat dipandang sebagai bentuk ketidakadilan dalam hubungan kerja (Narayanan & Purwanto 2023).

Sebagai bentuk tanggapan terhadap praktik ini, Kementerian Ketenagakerjaan telah mengeluarkan Surat Edaran No. SE-05/M/BW/1998 yang secara eksplisit melarang perusahaan menahan dokumen pribadi seperti ijazah. Surat tersebut menyatakan bahwa bentuk hubungan kerja harus berdasarkan kesepakatan bebas tanpa unsur pemaksaan atau penguasaan sepihak atas hak milik pekerja (Permana, et al., 2022).

Selain aspek hukum, persoalan ini juga berkaitan dengan dinamika sosial dan ekonomi. Ketidakseimbangan daya tawar antara pencari kerja terutama dari latar belakang ekonomi menengah ke bawah dan perusahaan sering menjadi alasan utama mengapa praktik ini terus berlangsung. Banyak

pekerja merasa tidak memiliki pilihan selain menyerahkan ijazah demi mendapatkan pekerjaan, walaupun mereka tahu itu bisa merugikan secara hukum dan moral. Dalam praktiknya, banyak yang terhalang untuk pindah kerja atau melanjutkan pendidikan karena ijazahnya masih ditahan.

Fenomena ini mencerminkan lemahnya pemahaman hukum dari kedua belah pihak baik pekerja maupun pengusaha dan kurangnya pengawasan dari pihak berwenang. Jika dibiarkan, praktik ini tidak hanya menciderai hak-hak individu, tetapi juga dapat merusak integritas sistem ketenagakerjaan nasional serta menghambat pembangunan SDM yang berbasis pada keadilan dan penghormatan hak asasi manusia.

Maka dari itu, analisis hukum terhadap praktik penahanan ijazah menjadi penting untuk memperjelas aspek legalitasnya, mendorong reformasi kebijakan ketenagakerjaan, serta memberikan perlindungan lebih kuat bagi pekerja. Diharapkan, kajian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pembentukan peraturan yang lebih tegas dan eksplisit, baik melalui revisi undang-undang maupun penerbitan regulasi teknis sebagai bentuk perlindungan nyata terhadap hak pekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif sebagai landasan utama dalam menelaah permasalahan hukum yang diangkat. Metode ini berfokus pada analisis terhadap norma-norma hukum tertulis yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan serta bahan hukum lain yang memiliki relevansi dengan isu yang diteliti. Pemilihan pendekatan yuridis normatif dilandasi oleh tujuan penelitian untuk mengkaji aspek hukum pidana dalam praktik penahanan ijazah oleh perusahaan, baik ditinjau dari perspektif hukum pidana positif maupun dari sisi hukum ketenagakerjaan. Melalui pendekatan ini, peneliti berusaha menggali dan menginterpretasikan aturan-aturan hukum yang berkaitan dengan hak kepemilikan pribadi, larangan terhadap tindakan perampasan, serta prinsip perlindungan terhadap tenaga kerja, guna memahami secara sistematis legalitas dari praktik tersebut (Saebani, 2021).

Sebagai bagian dari pendekatan yuridis normatif, penelitian ini juga menggabungkan dua pendekatan analisis hukum, yakni pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) (Hayati & Warjiyati 2021). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelusuri dan menelaah substansi norma yang termuat dalam berbagai regulasi yang relevan, seperti Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 yang merupakan KUHP versi terbaru. Pendekatan ini bertujuan untuk menemukan dasar yuridis yang sah mengenai kemungkinan dikualifikasikannya penahanan ijazah sebagai tindak pidana. Di sisi lain, pendekatan konseptual digunakan untuk memahami gagasan-gagasan hukum yang melandasi pentingnya perlindungan atas hak milik pribadi, kebebasan dalam bekerja, serta hubungan industrial yang berkeadilan antara pekerja dan pengusaha.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi ketentuan perundang-undangan yang berlaku, termasuk KUHP (baik versi lama maupun yang baru), Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta kebijakan turunan seperti Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan No. SE-05/M/BW/1998 yang menyinggung secara langsung mengenai praktik penahanan dokumen asli milik pekerja. Adapun bahan hukum sekunder terdiri dari berbagai literatur akademik, di antaranya buku-buku hukum, artikel jurnal, laporan penelitian sebelumnya, serta pendapat dari ahli hukum yang relevan. Sementara itu, bahan hukum tersier seperti kamus hukum dan ensiklopedia digunakan untuk menjelaskan makna istilah-istilah hukum yang digunakan dalam kajian ini.

Untuk memperdalam analisis, peneliti juga melakukan telaah terhadap sejumlah putusan pengadilan yang relevan, baik dari peradilan umum maupun dari pengadilan hubungan industrial. Studi ini mencakup, misalnya, Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan Nomor .

288/Pid.B/2013/PN.JKT.SEL, yang dijadikan sebagai referensi penting dalam melihat bagaimana hakim menafsirkan unsur-unsur pidana dalam perkara penahanan ijazah atau dokumen pribadi oleh pihak pemberi kerja.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan (library research), yang dilakukan melalui pengumpulan dan telaah terhadap dokumen hukum, regulasi resmi, serta berbagai publikasi ilmiah yang berkaitan dengan topik penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif, dengan cara mendeskripsikan serta menginterpretasikan kandungan norma hukum yang berlaku, sekaligus membandingkannya dengan praktik nyata di lapangan. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menemukan korelasi antara ketentuan hukum dengan fenomena aktual yang terjadi, serta mengevaluasi apakah ketentuan hukum yang ada telah mencerminkan prinsip keadilan dan melindungi hak-hak pekerja secara proporsional.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Tinjauan Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) terhadap Penahanan Ijazah**

Praktik penahanan ijazah oleh perusahaan tanpa adanya dasar hukum yang sah dapat dianalisis dari sudut pandang hukum pidana sebagaimana tertuang dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP). Dalam konteks hukum pidana nasional, tindakan ini berpotensi melanggar Pasal 372 KUHP yang mengatur tentang tindak pidana penggelapan. Pasal tersebut menjelaskan bahwa seseorang yang secara sengaja dan melawan hukum menguasai barang milik orang lain yang berada dalam penguasaannya bukan karena tindak pidana, dapat dipidana karena melakukan penggelapan (Nusantara, 2021). Ijazah dalam hal ini termasuk dalam kategori benda bergerak dan merupakan milik sah dari pekerja yang bersangkutan. Jika perusahaan menahan ijazah hanya sebagai alat pengikat hubungan kerja tanpa dasar kontraktual atau landasan hukum yang jelas, maka tindakan tersebut dapat memenuhi unsur-unsur delik penggelapan, khususnya unsur "melawan hukum" dan "dalam kekuasaannya bukan karena kejahatan".

Selain penggelapan, tindakan menahan ijazah juga dapat dikaitkan dengan unsur tindak pidana pemerasan sebagaimana diatur dalam Pasal 368 KUHP. Pemerasan terjadi ketika seseorang dengan maksud memperoleh keuntungan secara melawan hukum memaksa pihak lain baik melalui kekerasan fisik maupun ancaman untuk memberikan sesuatu. Dalam konteks hubungan kerja, tekanan non-fisik seperti ancaman tidak memberikan gaji terakhir, surat pengalaman kerja, atau pengenaan sanksi sepihak dapat dikategorikan sebagai bentuk paksaan psikis. Hukum pidana modern telah mengakui bahwa kekerasan dalam bentuk non-fisik, termasuk tekanan psikologis, dapat mempengaruhi kebebasan kehendak individu dan oleh karenanya termasuk dalam cakupan unsur pemaksaan (Ingsaputro, 2025).

Mahkamah Agung dalam beberapa putusannya juga telah menegaskan bahwa perbuatan melawan hukum tidak selalu harus bertentangan dengan aturan tertulis, namun juga mencakup perilaku yang tidak sesuai dengan prinsip kepatutan, keadilan, dan norma sosial yang berlaku (lihat Putusan MA No. 3192 K/Pdt/1984). Oleh sebab itu, tindakan menahan ijazah bukan hanya melanggar hak atas kepemilikan pribadi pekerja, tetapi juga bertentangan dengan nilai-nilai moral, etika, dan prinsip hubungan kerja yang adil. Pengusaha tidak dapat menggunakan posisinya untuk melakukan tindakan yang bersifat menekan atau mengekang hak pekerja dengan cara-cara yang melanggar hukum dan etika.

Perlindungan terhadap hak milik juga tercantum dalam Pasal 28G ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas perlindungan diri, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda di bawah kekuasaannya. Oleh karena itu, penahanan ijazah tanpa persetujuan atau tanpa dasar hukum merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak konstitusional individu. Perlindungan ini semakin diperkuat dalam KUHP Baru yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023, khususnya Pasal 486, yang mengatur bahwa setiap penguasaan benda milik orang lain secara melawan hukum dengan niat untuk menguasainya tanpa hak tetap dapat dikenai sanksi pidana, meskipun tidak menimbulkan kerugian materi langsung.

Preseden hukum dari pengadilan juga memberikan rujukan penting, salah satunya adalah Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan Nomor 288/Pid.B/2013/PN.JKT.SEL, di mana pengadilan memutuskan bersalah seorang terdakwa karena menahan dokumen pribadi orang lain yang digunakan sebagai bentuk tekanan dalam hubungan kerja. Walaupun belum banyak putusan yang secara langsung menyentuh praktik penahanan ijazah oleh perusahaan, kasus-kasus serupa terkait dokumen pribadi dapat digunakan sebagai analogi yang kuat dalam pembentukan dasar pemidanaan terhadap praktik tersebut.

### **Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap Praktik Penahanan Ijazah**

Walaupun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak secara eksplisit menyebutkan larangan terhadap tindakan penahanan ijazah oleh perusahaan, namun norma-norma yang terkandung di dalamnya secara prinsipil memberikan jaminan atas perlindungan hak-hak pekerja, termasuk hak atas kepemilikan pribadi. Dalam Pasal 6 undang-undang tersebut, dinyatakan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang adil dan setara tanpa diskriminasi dari pihak pemberi kerja. Dengan demikian, tindakan perusahaan yang menahan ijazah tanpa adanya persetujuan hukum yang sah atau menjadikan ijazah sebagai alat untuk menekan pekerja agar tidak mengundurkan diri dapat dinilai bertentangan dengan prinsip kesetaraan dan keadilan. Selain berpotensi merugikan secara emosional dan psikologis, tindakan tersebut juga dapat membatasi kebebasan pekerja dalam merencanakan masa depan dan memilih pekerjaan lain yang lebih sesuai.

Penahanan dokumen pribadi seperti ijazah juga dapat ditafsirkan sebagai bentuk tekanan atau intimidasi yang merusak nilai-nilai hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan. Hal ini jelas bertentangan dengan Pasal 3 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan ditujukan untuk menjamin perlindungan hak-hak pekerja dan mewujudkan keadilan dalam sistem hubungan industrial. Menjadikan ijazah sebagai jaminan dalam hubungan kerja juga melanggar hak atas kepemilikan pribadi sebagaimana diatur dalam Pasal 28H ayat (4) UUD 1945, yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas kepemilikan dan perlindungan atas harta benda yang dimilikinya serta tidak boleh dirampas secara sewenang-wenang (Riyanto, 2023).

Panduan normatif terkait isu ini juga dapat ditemukan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-05/M/BW/1998. Dalam surat edaran tersebut, ditegaskan bahwa perusahaan tidak diperkenankan menahan ijazah asli milik karyawan maupun calon tenaga kerja, karena tindakan semacam itu berpotensi menimbulkan kerugian serta menghambat hak pekerja untuk memperoleh kesempatan kerja lainnya. Walaupun secara hierarki hukum surat edaran tidak termasuk dalam peraturan perundang-undangan, dokumen ini tetap menjadi bentuk kebijakan resmi dari pemerintah yang merefleksikan keprihatinan terhadap praktik ketenagakerjaan yang merugikan. Dalam pelaksanaannya, surat edaran tersebut bahkan kerap dijadikan rujukan oleh dinas tenaga kerja di berbagai daerah dalam menyelesaikan konflik antara pekerja dan perusahaan terkait penahanan dokumen pribadi.

Secara hukum perdata, ijazah sebagai dokumen pribadi tidak dapat dijadikan objek jaminan tanpa perjanjian yang sah menurut ketentuan hukum yang berlaku. Tidak ada ketentuan dalam KUH Perdata maupun peraturan ketenagakerjaan yang membenarkan praktik penahanan dokumen pribadi sebagai syarat hubungan kerja. Praktik ini juga tidak sejalan dengan prinsip kebebasan bekerja yang dilindungi oleh Pasal 31 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang menyebutkan bahwa setiap individu memiliki hak untuk bekerja, memilih profesi, serta mendapatkan kondisi kerja yang adil dan perlakuan yang layak. Oleh karena itu, menahan ijazah dapat dilihat sebagai pembatasan terhadap akses pekerja terhadap peluang kerja lain, sehingga bertentangan tidak hanya dengan prinsip hukum ketenagakerjaan, tetapi juga dengan norma-norma hak asasi manusia.

### **Tinjauan Konstitusional dan Hak Milik atas Praktik Penahanan Ijazah**

Dalam sistem hukum ketatanegaraan Indonesia, kepemilikan atas benda pribadi merupakan bagian dari hak asasi yang dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Ketentuan Pasal 28G ayat (1) menyatakan bahwa setiap individu berhak atas perlindungan atas diri, keluarga, kehormatan, martabat, serta harta benda yang berada dalam kekuasaannya. Termasuk dalam kategori tersebut adalah ijazah, yang merupakan dokumen resmi dari lembaga pendidikan dan berfungsi sebagai bukti formal atas kualifikasi pendidikan seseorang. Oleh karena itu, penahanan ijazah oleh perusahaan tanpa landasan hukum yang sah bukan hanya melanggar aturan hukum umum, tetapi juga mencederai hak konstitusional warga negara atas kepemilikan pribadi.

Konstitusi juga menegaskan bahwa hak milik tidak boleh dirampas secara semena-mena. Hal ini tercantum dalam Pasal 28H ayat (4) UUD 1945, yang memberikan jaminan bahwa setiap orang berhak memiliki hak milik pribadi dan hak tersebut tidak dapat diambil alih oleh siapa pun secara sewenang-wenang. Maka, tindakan menahan ijazah milik pekerja tanpa adanya persetujuan sah dan eksplisit dari pemiliknya dapat dianggap bertentangan dengan jaminan tersebut. Selain menghambat akses terhadap dokumen penting, tindakan ini juga berpotensi mengekang kebebasan individu dalam menentukan arah kariernya. Hal ini selanjutnya bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang memberikan jaminan atas perlakuan hukum yang adil, pengakuan, serta kepastian hukum yang setara bagi semua warga negara.

Perlindungan atas hak milik pribadi dan kebebasan bekerja juga diperkuat dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Dalam Pasal 36 ayat (1) dinyatakan bahwa setiap orang memiliki hak untuk memiliki, memperoleh, memindahkan, menyerahkan, hingga mewariskan hak miliknya. Berdasarkan ketentuan ini, jelas bahwa tidak ada pihak, termasuk perusahaan atau pemberi kerja, yang dibenarkan secara sepihak untuk membatasi atau menguasai akses seseorang terhadap benda pribadinya, termasuk ijazah. Jika dikaitkan dengan konteks ketenagakerjaan, praktik penahanan ijazah bisa dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap hak pekerja untuk bebas menentukan pekerjaan dan mobilitas profesionalnya. Secara substansial, tindakan tersebut berpotensi melanggar prinsip-prinsip dasar hak asasi manusia karena membatasi kebebasan individu untuk berkembang sesuai dengan kompetensi dan pilihan hidupnya (Umami & Soleh 2025).

### **Praktik di Lapangan dan Preseden Pengadilan**

Meskipun tidak didukung oleh ketentuan hukum yang jelas, praktik penahanan ijazah oleh perusahaan sebagai bentuk pengendalian terhadap pekerja agar tidak mengundurkan diri secara sepihak masih sering ditemukan dalam hubungan industrial di Indonesia. Umumnya, praktik ini dilakukan tanpa adanya kesepakatan tertulis yang sah antara perusahaan dan pekerja, melainkan merupakan kebijakan sepihak dari pihak pemberi kerja. Hal ini menempatkan pekerja dalam posisi yang lemah secara hukum dan ekonomi, terutama di tengah kondisi pasar tenaga kerja yang kompetitif dan belum optimalnya perlindungan terhadap dokumen pribadi dalam proses perekrutan. Akibatnya, selain merugikan pekerja secara administratif, praktik ini juga menimbulkan tekanan psikologis serta menghambat kebebasan dalam mengembangkan karier.

Legalitas dari praktik tersebut telah diuji dalam sejumlah perkara di pengadilan, dan salah satu putusan penting yang menjadi rujukan adalah Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan Nomor 288/Pid.B/2013/PN.JKT.SEL. Dalam perkara tersebut, majelis hakim memutuskan bahwa tindakan atasan yang menahan ijazah milik bawahannya tanpa persetujuan yang sah dan tanpa dasar hukum merupakan pelanggaran hukum. Hakim menyatakan bahwa tindakan itu memenuhi unsur-unsur penggelapan sesuai dengan ketentuan Pasal 372 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), yakni memiliki barang milik orang lain secara melawan hukum dengan maksud untuk menguasainya secara tidak sah. Putusan ini memperkuat posisi hukum bahwa penahanan dokumen pribadi pekerja tidak hanya dapat digugat secara perdata atau administratif, tetapi juga berpotensi menimbulkan konsekuensi pidana.

Selain itu, amar putusan tersebut menekankan bahwa ijazah merupakan dokumen pribadi yang memiliki keterikatan langsung dengan identitas dan prestasi seseorang, sehingga tidak dapat diperlakukan sebagai objek jaminan tanpa adanya persetujuan yang sah. Dengan demikian, praktik penahanan ijazah tidak hanya bertentangan dengan etika profesi serta nilai-nilai keadilan dalam hubungan kerja, tetapi juga secara nyata melanggar hukum yang berlaku di Indonesia.

Putusan ini seharusnya menjadi rujukan penting bagi perusahaan, pekerja, dan penegak hukum bahwa praktik relasi kerja tidak boleh dilandasi oleh pemaksaan atau tindakan yang merugikan pihak lain, terutama dalam bentuk perampasan hak atas dokumen pribadi. Penegakan hukum terhadap praktik ini juga menjadi langkah penting dalam menciptakan efek jera (*deterrent effect*) bagi pelaku usaha agar tidak mengulangi tindakan serupa. Selain itu, keberadaan putusan ini memperlihatkan bahwa pekerja yang dirugikan memiliki jalur hukum untuk membela kepentingannya, baik melalui proses pidana maupun perdata (Mursidah, 2024).

## KESIMPULAN

Penahanan ijazah oleh perusahaan merupakan praktik yang tidak hanya bertentangan dengan norma etika dalam hubungan kerja, tetapi juga melanggar ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia. Berdasarkan kajian terhadap Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), tindakan tersebut berpotensi memenuhi unsur tindak pidana penggelapan sebagaimana diatur dalam Pasal 372 KUHP. Dalam situasi tertentu, apabila penahanan disertai tekanan atau ancaman, perbuatan tersebut juga dapat dikualifikasikan sebagai pemerasan sesuai Pasal 368 KUHP. Walaupun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak secara eksplisit mengatur larangan terhadap penahanan ijazah, prinsip perlindungan terhadap hak-hak pekerja, termasuk hak atas kepemilikan dokumen pribadi, tetap berlaku dan dijamin melalui Pasal 3 dan Pasal 6 dalam undang-undang tersebut.

Dari sudut pandang konstitusional, praktik menahan ijazah bertentangan dengan hak atas kepemilikan pribadi dan jaminan perlindungan hukum sebagaimana tercantum dalam Pasal 28G ayat (1) dan Pasal 28H ayat (4) Undang-Undang Dasar 1945, serta diperkuat oleh ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Tindakan tersebut menimbulkan kerugian bagi pekerja, baik secara hukum, psikologis, maupun sosial, karena membatasi kebebasan mereka dalam mengambil keputusan terkait masa depan profesional. Putusan pengadilan, seperti Putusan PN Jakarta Selatan No. 288/Pid.B/2013/PN.JKT.SEL, menjadi bukti bahwa praktik ini dapat dikenai sanksi pidana karena dianggap sebagai tindakan yang melawan hukum.

Oleh sebab itu, perusahaan tidak sepatutnya lagi menjalankan praktik penahanan ijazah dalam bentuk apa pun. Negara, melalui lembaga terkait, perlu memperkuat pengawasan dan penegakan hukum untuk memberikan jaminan perlindungan serta kepastian hukum bagi para pekerja. Selain itu, edukasi hukum kepada para pihak dalam hubungan kerja menjadi hal yang penting agar tercipta relasi industrial yang adil, bebas dari tekanan, dan menghormati prinsip-prinsip hak asasi manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fauzy, E., & Shandy, N. A. R. (2022). Hak Atas Privasi dan Politik Hukum Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 Tentang Pelindungan Data Pribadi. *Lex Renaissance*, 7(3), 445-461.
- Hayati, N. N. S., & Warjiyati, S. (2021). Analisis yuridis konsep Omnibus Law dalam harmonisasi peraturan Perundang-Undangan di Indonesia. *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, 16(1), 1-18.
- Ingsaputro, M. H. (2025). Hukum Pidana Khusus (Delik-Delik di Luar KUHP). YPAD Penerbit.
- Mursidah, I. (2024). Kekuatan Mengikat Putusan Pengadilan sebagai Preseden: Antara Teori dan Praktik. *YUDHISTIRA: Jurnal Yurisprudensi, Hukum dan Peradilan*, 2(3), 27-34.
- Narayanan, I. M. C., & Purwanto, I. W. N. (2023). Tinjauan Yuridis Terhadap Hubungan Kerja Tindakan Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Berdasar Undang-Undang Nomor 13

- Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *JURNAL HUKUM, POLITIK DAN ILMU SOSIAL*, 2(4), 34-51.
- Nusantara, H. U. (2021). Analisis Pertanggungjawaban Pelaku Tindak Pidana Penggelapan Berdasarkan Pasal 372 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana. *MAQASIDI: Jurnal Syariah dan Hukum*, 136-144.
- Permana, I. K. W., Sugiarta, I. N. G., & Styawati, N. K. A. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang di-PHK dan Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 3(3), 392-397.
- Riyanto, O. S. (2023). Perspektif Hak Asasi Manusia Terhadap Penahanan Ijazah Asli Dalam Perjanjian Kerja Oleh Perusahaan. *Juris Humanity: Jurnal Riset Dan Kajian Hukum Hak Asasi Manusia*, 2(1), 65-79.
- Saebani, B. A. (2021). Metode Penelitian Hukum Pendekatan Yuridis Normatif.
- Umami, R., & Soleh, M. (2025). Tinjauan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah oleh Perusahaan dalam hubungan Kerja (Studi Kasus PT Sentosa Seal Surabaya). *Jurnal Cakrawala Akademika*, 2(1), 886-893.
- Zulfan, A. (2021). Penitipan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di PT. Tivona Global Indonesia Kota Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).