

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG IJAZAH NYA DIJADIKAN JAMINAN OLEH PERUSAHAAN PEMBERI KERJA (STUDI PENELITIAN DI DISNAKER KOTA CIREBON)



Diterima: 18 Desember 2020; Direvisi: 20 Januari 2020; Dipublikasikan: Februari 2020

RIZKY NAAFI ADITYA¹, TINA MARLINA²

ABSTRAK

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Untuk dapat bekerja pada perusahaan, seseorang menempuh pendidikan terlebih dahulu untuk mendapatkan ijazah sebagai bukti bahwa dirinya telah selesai menempuh pendidikan. Pada beberapa perusahaan ada yang menerapkan sistem penahanan terhadap ijazah asli pekerja. Peraturan perusahaan itu dibuat secara sepihak oleh pengusaha secara tertulis yang memuat ketentuan tentang syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Hal ini mengakibatkan adanya kekosongan hukum terkait boleh atau tidaknya dilakukan penahanan ijazah. Kekosongan hukum yang terjadi terhadap penahanan ijazah asli pekerja perlu adanya pengaturan terkait sehingga dapat menjadi payung hukum demi melindungi hak dan kepentingan pekerja maupun pengusaha agar sama-sama tidak ada yang merasa dirugikan dalam melaksanakan hubungan kerja. Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang ijazah nya dijadikan jaminan oleh perusahaan dan Bagaimanakah peran dan upaya disnaker terhadap ijazah tenaga kerja yang dijamin oleh perusahaan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti pustaka atau data sekunder. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa belum adanya aturan atau regulasi hukum yang mengatur tentang permasalahan jaminan ijazah dan disnaker dalam hal ini berperan sebagai mediator terhadap perselisihan antara tenaga kerja/pekerja dengan perusahaan pemberi kerja dengan adanya proses mediasi disnaker dapat melihat permasalahan yang sebenarnya. Dan perlu adanya aturan yang jelas mengenai penahanan ijazah yang dilakukan perusahaan, karena pada saat ini tidak ada aturan yang secara eksplisit mengatur tentang itu. Dan juga Dinas tenaga kerja perlu melakukan sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan agar tidak melakukan penahanan ijazah karena itu merupakan pelanggaran HAM dan tidak ada dalam UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Tenaga Kerja, Ijazah, Jaminan Kerja

¹ Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon. Jawa Barat, E-mail: naafirizky.a19@gmail.com

² Dosen Fakultas Hukum Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon Jawa Barat, E-mail: tinamarlina64@gmail.com

A. PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia. Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut mempunyai banyak dimensi antara lain kemanusiaan, sosial, ekonomi, hukum dan perdamaian di dunia Internasional yang nantinya semua ini harus dipelihara dan di kembangkan sesuai kebutuhan dan pembangunan nasional bangsa. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD Tahun 1945.³

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan, serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Seiring berkembangnya zaman, pendidikan saat ini dipandang sebagai syarat untuk bekerja. Untuk dapat bekerja pada perusahaan, seseorang menempuh pendidikan terlebih dahulu untuk mendapatkan ijazah sebagai bukti bahwa dirinya telah selesaikan menempuh pendidikan. Berkenaan dengan ijazah bahwa ijazah sebagai benda yang didalamnya melekat hak milik bagi seseorang yang menjadi bukti bahwa orang tersebut telah menempuh pendidikan.

Pada dasarnya ketika seseorang melamar pekerjaan pada perusahaan melampirkan fotocopy ijazah dan telah dilegalisir sebagai bukti bahwa ijazah tersebut sama dengan aslinya sehingga bisa digunakan untuk melamar pekerjaan. Pada beberapa perusahaan ada yang menerapkan sistem penahanan terhadap ijazah asli pekerja bagi pekerja yang melamar pekerjaan di perusahaannya baik dengan waktu pengembalian ijazah asli yang ditentukan atau tidak ditentukan oleh pengusaha.

Perusahaan dalam hal ini memiliki kewenangan untuk membuat peraturan perusahaan (PP). Peraturan perusahaan itu dibuat secara sepihak oleh pengusaha secara tertulis yang memuat ketentuan tentang syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Perusahaan boleh mencantumkan kewajiban pekerja semaksimal mungkin, asal peraturan perusahaan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan tidak melanggar ketertiban umum, dan tata kesusilaan.⁴

Pihak pengusaha kerap kali mencantumkan kewajiban pekerja untuk menyerahkan Ijazah Asli Pendidikan sebagai salah satu syarat wajib untuk mendaftar perusahaan. Perusahaan memiliki hak penuh untuk meminta dan menahan ijazah asli pelamar karena pengusaha memiliki kedudukan yang lebih kuat dari pekerja.

Sistem penahanan ijazah asli ini biasanya dilakukan oleh pengusaha dengan alasan agar pekerja tidak menjadikan perusahaannya sebagai batu loncatan yang mengakibatkan pengusaha kehilangan pekerja yang berdampak pada penurunan kinerja perusahaan. Hal ini karena pekerja merupakan komponen yang penting dalam perusahaan karena posisi pekerja sebagai roda penggerak perusahaan. Tanpa ada pekerja maka perusahaan tidak akan dapat beroperasi dalam kegiatan usahanya.

³ UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945

⁴ Asikin, dkk. 2008, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo, Jakarta., hlm.78

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/karyawan dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Untuk melindungi pekerja/buruh dari perlakuan diskriminasi maka diperlukan perjanjian kerja, dimana perjanjian kerja tersebut yang nantinya mengatur hak dan kewajiban pekerjadan pengusaha.

Pengertian Perjanjian Kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) adalah “suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.⁵ Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, antara lain hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban majikan. Selanjutnya perihal pengertian perjanjian kerja, pendapat lain mengatakan bahwa perjanjian kerja pada dasarnya ialah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lain.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Konsepsi Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah Negara hukum yang mengandung makna dalam penyelenggaraan pemerintahan dan bernegara di dasarkan atas hukum. Penegasan bahwa Indonesia Negara hukum ketika dilakukan amandemen Undang-Undang Dasar Negara republik Indonesia tahun 1945. Makna dari yang paling pokok dan esensial dari Negara hukum ialah segala hubungan Negara dan masyarakat atau antara sesama anggota masyarakat dilandasi aturan-aturan hukum baik tertulis maupun tidak tertulis.

Kesejahteraan dan penghidupan yang layak merupakan hak setiap warga negara termasuk buruh seperti tertuang dalam UUD 1945 pasal 27 ayat 1 yang berbunyi “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Atas dasar tersebut pemerintah mengeluarkan berbagai kebijakan untuk melindungi kepentingan para buruh. Dalam hal ini pemerintah harus membuat suatu kebijakan yang tidak merugikan kaum buruh. Sehingga muncul Undang-Undang Ketenagakerjaan yang tertuang dalam UU Nomor 13 Tahun 2003. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan suatu upaya pemerintah dalam hal mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 untuk mewujudkan pembangunan bangsa Indonesia seluruhnya dan untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja.

Terdapat beberapa perusahaan yang menerapkan sistem penahanan terhadap ijazah asli pekerja bagi pekerja yang melamar pekerjaan di perusahaannya baik dengan waktu pengembalian ijazah asli yang ditentukan atau tidak ditentukan oleh pengusaha. Peraturan perusahaan itu dibuat secara sepihak oleh pengusaha secara tertulis yang memuat ketentuan tentang syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Melihat dari pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah “suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”. Tentunya perjanjian seperti ini mengakibatkan kerugian bagi salah satu pihak yang dalam hal ini adalah buruh.

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Penahanan ijazah yang dilakukan perusahaan merupakan pelanggaran HAM karena berkaitan dengan kebebasan seseorang. Pasal 1 angka 1 UU RI No. 39 Tahun 1999 tentang HAM menyebutkan bahwa “HAM adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia”. Dari pengertian ini berarti setiap orang termasuk pekerja mempunyai hak yang paling hakiki yang harus dihormati oleh siapapun, baik itu berkaitan dengan penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan. Pekerja berhak untuk menggunakan ijazah yang mereka miliki tanpa harus ditahan oleh pihak perusahaan, bila perusahaan melakukan penahanan itu termasuk pelanggaran hak, pelanggaran hak dalam Pasal 1 angka 6 UU RI No. 39 Tahun 1999 tentang HAM adalah:

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

C. METODE PENELITIAN

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

Spesifikasi penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara rinci sistematis dan menyeluruh mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan masalah pemecahan perkara dalam proses pembuktian suatu tindakan hukum, dengan menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum yang menyangkut permasalahan- permasalahan.

Berdasarkan jenis penelitian hukum yang digunakan adalah penelitian hukum normatif, maka data penelitian yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Data sekunder diperoleh dari:

- a. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif yakni memiliki otoritas, yang meliputi perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan, dan putusan-putusan Hakim. Bahan hukum primer dalam penelitian ini meliputi: UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pasal 1320 KUHPerdara tentang perjanjian, UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan UU RI No. 39 Tahun 1999 Tentang HAM.
- b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum ini diperoleh dari penelitian lapangan berdasarkan wawancara. Kegunaan bahan hukum sekunder adalah memberikan semacam “petunjuk” kepada peneliti ke arah mana penelitian melangkah. Dalam penelitian ini, bahan hukum sekunder berupa pendapat hukum dari buku-buku, hasil penelitian, jurnal ilmiah, pendapat para pakar hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yang ijazahnya ditahan oleh perusahaan.
- c. Bahan hukum tersier berupa bahan hukum pelengkap dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dan bisa diperoleh melalui Kamus Hukum.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan ini adalah: studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber bacaan yakni : buku-buku, literatur, jurnal, bahan kuliah, surat kabar, artikel dan juga berita yang diperoleh penulis dari internet yang bertujuan untuk memperoleh atau mencari konsepsi- konsepsi, teori-teori atau bahan-bahan atau doktrin-doktrin yang berkenaan dengan masalah penahanan ijazah.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Deskriptif yang memaparkan secara narasi mengenai suatu permasalahan atau fenomena yang ada. Kualitatif yaitu menganalisis secara narasi mengenai suatu permasalahan atau fenomena secara sistematis. Keseluruhan data yang diperoleh dari berbagai sumber dikumpulkan menjadi satu dan lengkap, selanjutnya disusun secara teratur dan bertahap agar pada akhirnya dapat dilakukan analisis pada data tersebut.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Ijazahnya Dijadikan Jaminan Oleh Perusahaan.

Kebiasaan yang dilakukan oleh perusahaan dalam melakukan penahanan ijazah asli milik pekerja tersebut selanjutnya timbul kesepakatan antara para pihak yakni pihak pekerja dan perusahaan dengan perjanjian baik perjanjian yang dibuat secara tertulis ataupun secara lisan yang didalamnya mengatur terkait waktu penyerahan ijazah asli oleh pekerja hingga terkait waktu pengembalian ijazah asli tersebut kepada pekerja.

Tindakan penahanan ijazah asli yang dilakukan oleh perusahaan jika dilihat dari sumber hukum berupa kebiasaan maupun perjanjian, maka tindakan tersebut tidak dapat dilakukan oleh perusahaan. Apabila melihat pada rasa kemanusiaan terkait hak asasi manusia dalam mendapat pekerjaan yang layak sebagaimana diatur dalam UUD 1945. Tindakan perusahaan ini merupakan tindakan yang menghalang- halangi pekerjaannya untuk mendapatkan pekerjaan lain di luar perusahaannya yang mampu memberi upah atau penghasilan lebih yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya daripada tempat pekerja bekerja sekarang Pada dasarnya setiap pekerja/tenaga kerja mempunyai hak memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri sebagai mana yang diatur dalam pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Namun dalam fenomena yang terjadi seringkali ditemui pekerja/tenaga kerja ditahan ijazahnya karena kesepakatan yang harus dipenuhi agar diterima diperusahaan tersebut pekerja/tenaga kerja yang bekerja di perusahaannya harus menitipkan/menjaminkan ijazahnya yang biasanya dituangkan dalam perjanjian kerja. Penahanan ijazah dilakukan sebagai jaminan profesionalitas dalam kerja, ijazah asli pekerja digunakan sebagai jaminan kontrak kerja antara perusahaan dan pekerja. Dengan kata lain benda jaminan dalam perkembangan mengalami perluasan penafsiran, yang pada dasarnya benda jaminan adalah sesuatu yang memiliki nilai ekonomis.

Penahanan ijazah yang dilakukan perusahaan merupakan pelanggaran HAM karena berkaitan dengan kebebasan seseorang. Pasal 1 angka 1 UU RI No. 39 Tahun 1999 tentang HAM menyebutkan bahwa “hak adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia”. Dari pengertian ini berarti setiap orang termasuk pekerja mempunyai hak yang paling hakiki yang harus dihormati oleh siapapun, baik itu berkaitan dengan penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan. Pekerja berhak untuk menggunakan ijazah yang mereka miliki tanpa harus ditahan oleh pihak perusahaan, bila perusahaan melakukan penahanan itu termasuk pelanggaran hak, pelanggaran hak dalam Pasal 1 angka 6 UU RI No. 39 Tahun 1999 tentang HAM

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

Penahanan ijazah yang dilakukan perusahaan, bila dikaitkan UU RI No. 39 Tahun 1999 tentang HAM melanggar beberapa pasal yakni pertama Pasal 9 ayat (1) “setiap orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup dan meningkatkan taraf kehidupannya” berarti pekerja berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya dan memperoleh gaji yang lebih besar dalam meningkatkan taraf hidup mereka, namun dengan penahanan ijazah yang dilakukan oleh pengusaha menghilangkan hak yang dimiliki pekerja untuk memperoleh kesempatan bekerja ditempat lain yang menurut mereka lebih baik. Kedua, Pasal 12 menyatakan bahwa “setiap orang berhak atas perlindungan bagi pengembangan pribadi untuk memperoleh pendidikan, mencerdaskan dirinya, dan meningkatkan kualitas hidupnya agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, bertanggungjawab, berakhlak mulia, bahagia dan sejahtera sesuai dengan hak asasi manusia”. Ini mengakibatkan pemilik ijazah yang ingin melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi untuk meningkatkan kualitas hidupnya menjadi terhambat karena ijazah yang mereka miliki ditahan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Terakhir yang ketiga terdapat dalam Pasal 38 ayat (2) “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”, dengan penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan berakibat pekerja tidak dapat menggunakan ijazahnya untuk memperoleh pekerjaan lain yang mereka inginkan sesuai bakat yang mereka miliki.

Dari penjelasan pasal-pasal di atas sudah jelas, suatu perusahaan jika melakukan penahanan ijazah berarti telah melanggar HAM yang dimiliki oleh pekerja. Selain berdasarkan pasal-pasal di atas, menurut hasil wawancara dengan Bapak Jaja Sujana, S.Ap., S.Mi selaku Kepala Seksi Pencegahan Penyelesaian Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Cirebon juga mengatakan bahwa perusahaan tidak boleh melakukan penahanan ijazah, ijazah yang digunakan pada saat melamar pekerjaan cukuplah dengan fotocopy ijazah yang dilegalisir bukan ijazah asli milik pekerja yang ditahan, bila itu dilakukan maka termasuk pelanggaran terhadap HAM seseorang.⁶

Perlindungan hukum terhadap pekerja itu telah difasilitasi oleh Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial, maka perlindungan hukum tersebut masih bersifat *Preventif* yang dimana memberi kesempatan bagi pekerja/tenaga kerja untuk mengajukan keberatan. Namun demikian penyelesaian terkait penahanan ijazah dapat diselesaikan melalui disnaker yang dimana mempunyai kewenangan terkait pelaporan yang dilakukan apabila pekerja/tenaga kerja dirugikan. Alasan perusahaan melakukan penahanan ijazah terhadap tenaga kerja yaitu antara lain:

- a. Ikatan Dinas.
- b. Agar menjamin bahwa tenaga kerja/karyawan tidak akan keluar dari pekerjaan sebelum masa kontrak berakhir atau dengan kata lain mengundurkan diri tanpa sebab yang pasti.
- c. Agar tenaga kerja/karyawan memiliki tanggung jawab penuh sesuai dengan pekerjaan yang dipilihnya.
- d. Untuk menumbuhkan sikap loyalitas terhadap perusahaan.

⁶ Wawancara dengan Bapak Jaja Sujana, S.Ap., S.Mi selaku Kepala Seksi Pencegahan Penyelesaian Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Cirebon, pada hari Rabu, 12 Juni 2019, pukul 14.00 WIB.

Alasan tersebut yang mendasari pihak perusahaan untuk menahan ijazah pekerja karena pihak perusahaan tidak ingin merasa dirugikan.

2. Peran dan Upaya Disnaker Terhadap Ijazah Tenaga Kerja yang Dijaminkan Oleh Perusahaan

Fenomena penahanan ijazah yang terjadi di Indonesia saat ini didasari dengan undang-undang ketenagakerjaan, hubungan antara pekerja dengan pengusaha didasari oleh perjanjian kerja. Syarat dalam perjanjian kerja tidak mewajibkan perusahaan menahan barang tertentu milik pekerja, misalnya ijazah. Jadi syarat perjanjian kerja yang diharuskan bagi kedua belah pihak adalah bagaimana kedua belah pihak menjalankan apa yang menjadi hak dan kewajiban yang timbul dari hubungan kerja itu. Oleh karenanya, tidak ada keharusan untuk menyerahkan ijazah kepada pengusaha. Jika kemudian terjadi pengusaha menahan ijazah milik pekerja maka sesungguhnya itu tindakan yang tidak seharusnya terjadi.

Alasan penahanan ijazah diduga ada dua dugaan. Dugaan pertama yaitu bagi mereka kalau keluar dari perusahaan dianggap melakukan perbuatan yang menimbulkan kerugian bagi pekerja maka ijazah itu adalah salah satu sarana yang dipersiapkan perusahaan untuk kemudian pekerja berkenan membayar kerugian tersebut. Dugaan kedua yaitu bagi pekerja yang berstatus PKWT menurut ketentuan undang-undang jika terjadi pengakhiran hubungan kerja oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan berhak atas ganti rugi sesuai sisa kontrak. Jika ijazah ditahan oleh pengusaha maka begitu pekerja mengakhiri hubungan kerja secara sepihak, pekerja wajib membayar sisa kontraknya. Melihat dari dua dugaan tersebut diatas, seharusnya tidak ada pihak yang memperlakukan pihak lain semacam terjerat oleh suatu jaminan karena Undang-undang mengatur jika terjadi sengketa antara pekerja dengan pengusaha maka diselesaikan melalui bipartit, mediasi, dan pengadilan hubungan industrial.

Menurut ketentuan Pasal 10 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa “Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan mediasi”. Dengan dalil tersebut upaya dan Disnaker dalam perselisihan tersebut yaitu:

- a. Disnaker sebagai mediator dalam permasalahan yaitu dengan cara pemanggilan dari pihak tenaga kerja dan perusahaan pemberi kerja, karena Disnaker perlu keterangan dari pihak terkait mengenai permasalahan tersebut.
- b. Disnaker hanya sebagai mediator dalam perselisihan tidak dapat memberikan sanksi karena bukan dilingkungan kewenangan Disnaker.

Menurut Bapak Jaja bahwa persoalan penahanan ijazah itu memang tidak memiliki aturan tersendiri dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi, ia menyarankan kepada perusahaan untuk tidak menjadikan ijazah sebagai jaminan karyawan. Menurut beliau Disnaker tidak bisa masuk lebih jauh dalam persoalan ini, karena memang tidak diatur dalam UU ketenagakerjaan, Disnaker hanya sebagai pengawas dan mediator saja. Adapun tugas mediator adalah sebagai berikut:

1. Klarifikasi antar pihak
Yaitu pemanggilan kepada para pihak tenaga kerja dengan perusahaan terkait dengan cara mediasi
2. Sesuai Tidak Dengan Perjanjian
Yaitu mengidentifikasi apakah dari surat perjanjian terdapat ketentuan tentang adanya penahanan ijazah yang dilakukan perusahaan.⁷

⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Jaja Sujana, S.Ap., S.Mi. pada hari Rabu, 12 Juni 2019.

Ditandatangani perjanjian tersebut, para pihak menyatakan sepakat dengan perjanjian kerja tersebut, dan menunduk diri terhadap isi atau klausula dalam perjanjian kerja, sebagai mana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang menyatakan “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”

Disarankan bagi pekerja untuk melihat terlebih dahulu perjanjian kerja sebelum menandatangani. Karena, jika sudah sepakat dengan isi perjanjian dan ditandatangani, maka perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang bagi pihak-pihak yang menandatangani. Fakta yang terjadi perusahaan terkait hanya memberikan tanda terima penahanan ijazah kepada Disnaker dan tidak memberikan perjanjian yang tertulis antara perusahaan dan tenaga kerja yang membuat kerancuan dalam mediasi tersebut.

Adapun alur penyelesaian sengketa penahanan ijazah ialah pertama-tama jika terjadi perselisihan hubungan industrial maka wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Kemudian selanjutnya penyelesaian perselisihan melalui bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan, apabila dalam tempo 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau tidak mencapai kesepakatan maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Selanjutnya jika perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan Fakta yang terjadi perusahaan terkait hanya memberikan tanda terima penahanan ijazah kepada Disnaker dan tidak memberikan perjanjian yang tertulis antara perusahaan dan tenaga kerja yang membuat kerancuan dalam mediasi tersebut.

Adapun alur penyelesaian sengketa penahanan ijazah ialah pertama-tama jika terjadi perselisihan hubungan industrial maka wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Kemudian selanjutnya penyelesaian perselisihan melalui bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan, apabila dalam tempo 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau tidak mencapai kesepakatan maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Selanjutnya jika perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat (dalam hal ini disnaker) dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian konsiliasi atau melalui arbitrase. Kemudian jika para pihak tidak memilih saran untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Dan mediator ini bertugas melakukan mediasi serta mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan setelah proses penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

Jika dalam proses penyelesaian Pengadilan Hubungan Industrial tidak menemukan kesepakatan antara kedua belah pihak, maka salah satu pihak dapat mengajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung dengan Alur proses Kasasi sebagai berikut:

1. Permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung harus diajukan dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak bagi para pihak yang

hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim dan bagi pihak yang tidak hadir terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan

2. Salah satu pihak atau para pihak yang hendak mengajukan setelah proses penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

Jika dalam proses penyelesaian Pengadilan Hubungan Industrial tidak menemukan kesepakatan antara kedua belah pihak, maka salah satu pihak dapat mengajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung dengan Alur proses Kasasi sebagai berikut:

1. Permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung harus diajukan dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak bagi para pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim dan bagi pihak yang tidak hadir terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan
2. Salah satu pihak atau para pihak yang hendak mengajukan permohonan kasasi harus menyampaikan secara tertulis melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
3. Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah menyampaikan berkas perkara kepada Ketua Mahkamah Agung
4. Penyelesaian hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.⁸

Adapun hasil daripada kesepakatan kedua belah pihak atas mediasi yang dilakukan oleh mediator dari disnaker ialah kedua belah pihak sepakat untuk melakukan perdamaian tanpa melalui proses peradilan hubungan industrial. Kedua belah pihak menyepakati hasil mediasi salah satunya dengan penyerahan ijazah yang sebelumnya ditahan oleh pihak perusahaan dan diserahkan kembali ke pekerja tersebut. Hanya saja perusahaan minta ganti kerugian, tetapi hasil daripada kerugian tersebut pihak perusahaan dan pekerja tidak mempublikasi nilai ganti kerugian tersebut.

Berdasarkan pemaparan dari pihak tenaga kerja bahwa perusahaan yang terkait menahan ijazah beserta denda dalam pengajuan pengunduran diri, dengan demikian perjanjian yang didalamnya haruslah dinyatakan berakhir dikarenakan pihak tenaga kerja sudah wanprestasi. Hal ini membuat para pihak harus mengembalikan segala hak dari masing-masing pihak yang pernah dimintakan termasuk Ijazah dan pinalti yang ditentukan oleh perusahaan. Apabila terjadi penahanan ijazah yang dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap pekerja maka pekerja tidak bisa mencari pekerjaan lain.

Melonjaknya angka pencari kerja membuat perusahaan yang membuka lapangan pekerja hari ini cenderung sewenang-wenang dalam membuat perjanjian dalam kontrak kerja dengan calon pekerja. Salah satu kebijakan perusahaan yang sekarang marak terjadi adalah dengan menahan ijazah asli para pekerjanya sehingga pekerja tersebut tidak bisa beralih ke lapangan kerja perusahaan lain karena dalam persyaratan dibanyak perusahaan yang paling utama yaitu ijazah sebagai bukti pernah menempuh pendidikan.

Banyak perusahaan yang menentukan peraturan bahwa untuk bekerja di perusahaan, ijazah asli harus ditahan. Dengan dalih ikatan dinas dan sebagai Jaminan apabila keluar atau membayar pinalti sebesar nominal tertentu. Pekerja terlebih dahulu diminta menandatangani sebuah kontrak kerja. Berhubung membutuhkan pekerjaan, maka banyak pekerja tanpa pikir panjang yang langsung menandatangani kontrak kerja tersebut. Hal ini

⁸ Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

tentu amat sangat disayangkan. Karena pada prakteknya banyak pekerja yang merasa dirugikan dalam hal ini.

Apabila dari pihak tenaga kerja tidak menginginkan adanya persyaratan ijazah untuk ditahan sebab tenaga kerja tersebut tidak memahami isi dari suatu perjanjian yang mengakibatkan tenaga kerja dihadapkan dengan suatu paksaan, maka hal tersebut melanggar ketentuan Pasal 1321 jo Pasal 1323 KUHPerduta.

Pasal 1321 KUHPerduta berbunyi:

“Tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan, atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan.”

Melihat dari ketentuan Pasal diatas, seharusnya perjanjian kerja yang dibuat tanpa adanya kesepakatan para pihak, juga dapat dimintakan pembatalan ke pengadilan. Jika pengadilan menyatakan bahwa perjanjian itu batal artinya perjanjian tersebut tidak berlaku dan pekerja yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya kontrak kerja tidak diharuskan membayar pinalti atau hal-hal lain yang terkait dengan perjanjian tersebut dan dapat mengambil ijazah yang dijadikan jaminan oleh pemberi kerja.

E. KESIMPULAN

Kesimpulannya bahwa: Pekerja berhak untuk menggunakan ijazah yang mereka miliki tanpa harus ditahan oleh pihak perusahaan, bila perusahaan melakukan penahanan itu termasuk pelanggaran hak, pelanggaran hak dalam Pasal 1 angka 6 UU RI No. 39 Tahun 1999 tentang HAM adalah : “Setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat Negara baik disengaja maupun tidak disengaja atau kelalaian yang secara melawan hukum mengurangi, menghalangi, membatasi dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh undang-undang ini, dan tidak mendapatkan atau dikhawatirkan tidak akan memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku”. Dan peran dan upaya disnaker sebagai pihak yang menjembatani permasalahan antara pekerja/tenagakerja dengan perusahaan pemberi kerja ialah melakukan pemanggilan antara kedua belah pihak dan melakukan klarifikasi dengan kedua belah pihak dalam proses mediasi, hal ini menjadi peran penting yang dilakukan oleh disnaker dalam menyelesaikan permasalahan antara pekerja/tenaga kerja dengan perusahaan pemberi kerja. Sehingga dapat menemui permasalahan dan menemukan jalan keluarnya hal ini menjadi penting karena pihak disnaker dapat mengetahui siapa yang dirugikan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku:

- Abdul, Kadir Muhammad. 2000. Hukum Perdata Indonesia. Bandung: PT Citra Aditya bakti.
- Asikin. 2008. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Asyhadie, Zaeni. 2007. Hukum Kerja: Hubung Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Munir, Fuady. Konsep Hukum Perdata. Jakarta: Rajawali.
- Hartono, Widodo dan Judiantoro. 2013. Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Heppy Indah, Alamsari. 2010. Tinjauan Tentang Status Pekerja Kontrak Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja. Karya ilmiah skripsi
- Munir, Fuady. Konsep Hukum Perdata. Jakarta: Rajawali

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Lain-Lain :

<https://tesishukum.com/perlindunganhukum> diakses pada hari senin 25 Februari pukul 14.00

<http://legalbanking.wordpress.com/materi-hukum/jaminan-dan-pengikatan-jaminan>.

(diakses pada tanggal 2 juli 2019, pukul 16.40)