



Judul

**TINJAUAN HUKUM TERHADAP PENAHANAN IJAZAH SEBAGAI
SYARAT KERJA MENURUT KUHPERDATA DAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 (STUDY DI CV. MATRIX CAKRA NEGARA)**

SKRIPSI

**SAYFULANNAS
2020F1A113**

Program Studi Ilmu Hukum

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM

MATARAM

2024

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Agar mengetahui apa akibat hukum terhadap penahanan ijazah pekerja oleh CV. Metrix Cakra Negara. (2) Agar mengetahui bagaimana tinjauan hukum terhadap penahanan ijazah dalam CV. Metrix Cakra Negara. Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum Normatif Empiris. Pendekatan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Undang-undang dan pendekatan empiris atau lapangan. Sumber data meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Analisis data yang digunakan adalah secara deskriptif kualitatif. Penyusun ini juga melakukan observasi dan dokumentasi di CV. Metrix Cakra Negara serta melakukan wawancara kepada karyawan dan Manajer CV. Metrix Cakra Negara untuk mendapatkan data yang akurat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penahanan ijazah milik pekerja berdasarkan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 dan KUHPperdata tidak secara eksplisit yang mengatur tentang penahanan ijazah artinya masih terdapat kekosongan hukum. Diperlukan rekonstruksi undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur perihal jaminan dalam hubungan kerja. Penjabaran tentang hak dan kewajiban perusahaan serta tenaga kerja lebih dispesifkkan secara detail, demi tercapai rasa aman bagi pengusaha maupun tenaga kerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Kata Kunci: Penahanan Ijazah, Perjanjian Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Dan KUHPperdata.

ABSTRACT

The following are the study's objectives: (1) To ascertain the legal ramifications of CV. Metrix Cakra Negara withholding workers' certificates. (2) To ascertain the legal review process for the CV Metrix Cakra Negara diploma withholding. Normative Empirical legal research is the sort of research that was used in this study. Both an empirical or field approach and a statutory approach were used in this study. The library resources or secondary data, which include primary, secondary, and tertiary legal materials, are examined by the data source. There is a descriptive qualitative data analysis employed. This compiler also conducted observations and documentation at CV Metrix Cakra Negara and conducted interviews with employees and managers of CV Metrix Cakra Negara to obtain accurate data. The results of this study indicate that the withholding of diplomas belonging to workers based on Law number 13 of 2003 and the Civil Code does not explicitly regulate the withholding of diplomas, meaning that there is still a legal vacuum. It is necessary to reconstruct labour laws that regulate guarantees in labour relations. The description of the rights and obligations of companies and labour is more specified in detail in order to achieve a sense of security for employers and labour while still paying attention to the development of the progress of the business world.

Keywords: *Withholding Certificate, Employment Agreement, Labor Law and Civil Code.*

MENGESAHKAN
SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA
MATARAM

KEPALA
UPT P3B

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM



Kamailia, M.Pd
NIDN. 6603048601

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, tujuan dibentuknya Pemerintahan Negara Indonesia adalah untuk melindungi bangsa Indonesia seutuhnya dan seluruh keturunannya, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk bagian dalam penerapan hukum internasional. Kemanusiaan, sosial, ekonomi, hukum, dan perdamaian internasional hanyalah sebagian kecil dari sekian banyak aspek dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang harus dijaga dan diperluas sesuai dengan kebutuhan dan kemajuan negara.

Undang-undang ketenagakerjaan, khususnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, telah menegaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu mengharuskan dibuatnya perjanjian tertulis. Namun demikian, sekalipun perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu tidak dibuat secara tertulis, tetap diperbolehkan beroperasi sepanjang memenuhi syarat-syarat hubungan kerja. Namun berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia, khususnya Pasal 57 Ayat (2), perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu dianggap perjanjian kerja waktu tidak tertentu apabila tidak dibuat secara tertulis.¹

¹ Shalihah, Fithriatus, *Perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) dalam hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan indonesia dalam perspektif ham.*" UIR Law Review 1.2 2017, hal. 149-160.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 Angka 14 Perjanjian yang memuat syarat-syarat kerja, hak-hak dan tanggung jawab antara pemberi kerja dan pekerja disebut perjanjian kerja. Hubungan kerja berkembang antara pekerja dan pengusaha apabila telah ada perjanjian kerja².

Salah satu cara melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1601 KUHPerdara adalah melalui perjanjian kerja. Perjanjian kerja itu sendiri menguraikan tentang hak dan tanggung jawab para pihak antara pekerja dan dunia usaha, yang dalam hal ini diwakili oleh direksi atau manajemen, serta syarat-syarat kerja. Perjanjian kerja ini memberi kekuatan hukum pada hubungan majikan-pekerja dan memperbolehkan pekerja untuk mulai bekerja sesuai dengan peran dan wewenangnya yang disepakati para pihak³.

Agar suatu perjanjian mempunyai kekuatan hukum tetap dan tidak ada pihak yang dirugikan, maka harus memenuhi syarat-syarat yang tertuang dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Secara khusus, para pihak sepakat untuk mengikat diri dan kemampuan mereka untuk mengadakan perjanjian dengan cara yang halal. Perjanjian kerja yang sah harus memenuhi syarat-syarat tertentu, seperti antara dua pihak, memungkinkan mereka untuk mematuhi kewajiban hukum, dan mencakup bentuk pekerjaan yang disepakati dan sesuai dengan nilai-nilai dalam

² Tapan, Ivena AK. "Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Lex Privatum* 7.2 2019, hal. 21

³ Hadi, Mohammad. *Keabsahan Perjanjian Kerja Yang Mensyaratkan Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja*. Diss. Universitas Islam Malang, 2023, hal. 7-8

masyarakat dan hukum.⁴ Suatu perjanjian kerja hendaknya memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat dan tidak menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak. Landasannya adalah standar itikad baik dalam hukum kontrak, yang terdapat dalam Pasal 1338 KUHPerdara Ayat 3 yang menyatakan bahwa “Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.”⁵

Jika kita mengaitkan penahanan ijazah dengan Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang HAM, maka praktik tersebut ditengarai melanggar beberapa Pasal. Pertama Pasal 12 menyatakan “Setiap orang berhak atas perlindungan bagi pengembangan pribadi untuk memperoleh pendidikan, mencerdaskan dirinya, dan meningkatkan kualitas hidupnya agar menjadi manusia yang beriman, berakhlak mulia, bahagia dan sejahtera sesuai dengan hak asasi manusia”⁶. Ini menghambat pemilik ijazah yang ingin melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kualitas hidup mereka karena perusahaan tempat mereka bekerja menahan ijazah mereka. Dalam praktik, benda jaminan dapat diganti dengan benda lain, tetapi prosesnya terbilang rumit.

Kemudian terdapat pada Pasal 38 Ayat (2) “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”⁷ Karena perusahaan menahan ijazah karyawan, mereka tidak dapat menggunakan ijazahnya untuk mendapatkan pekerjaan yang

⁴ Putri, Sandra Andini. *Tinjauan Tentang Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Pada PT. Garuda Ekspres Nusantara Sebagai Jaminan Kerja*. Diss. Universitas Islam Riau, 2022, hal. 8

⁵ *Ibid.*

⁶ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Pasal (12) Tentang HAM.

⁷ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Pasal 38 Ayat (2) Tentang HAM.

sesuai dengan bakat mereka. Untuk memastikan bahwa tujuan (*doelmatigheid*) dari aturan itu tercapai, penegakan hukum sangat penting.

Penerapan aturan normatif ini tidak akan efektif tanpa penegakan hukum yang tegas, terutama dalam sektor ketenagakerjaan, di mana terdapat dua subjek hukum yang berbeda secara ekonomi. Sebab mereka berada dalam posisi memberikan pekerjaan atau memiliki modal, pengusaha cenderung tidak konsisten dalam melaksanakan peraturan ketenagakerjaan.⁸

Pada tahun 2008, muncul kasus penahanan ijazah sebagai jaminan keprofesionalan dalam pekerjaan dan semangat kerja yang tinggi bagi para pekerja. Perusahaan tidak hanya menahan ijazah pekerjanya dalam kasus disiplin kerja, tetapi juga mengurangi gaji mereka jika mereka melanggar aturan jam kerja. Perusahaan sering memberikan ganti rugi jika pekerja melakukan kesalahan. Ijazah berperan sebagai jaminan bagi kontrak kerja antara perusahaan dan pekerja, sehingga, ijazah disimpan sebagai jaminan. Pada prinsipnya, benda jaminan adalah barang yang dapat dipindahtangankan dan memiliki nilai ekonomi, namun ijazah tampaknya tidak memiliki nilai jual atau dapat dipindahtangankan. Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 memang tidak ada aturan yang menyarankan perusahaan menahan ijazah pekerjanya, yang ada hanyalah kontrak kerja boleh dibuat berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dengan pekerja.

Pemberi kerja dapat menahan ijazah karyawan selama kontrak kerja berlangsung. Penyebabnya adalah karena biaya hidup yang terus naik dan

⁸ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013. hal. 56.

kesenjangan yang besar antara jumlah orang yang mencari kerja dan jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia. Sebagian orang rela menerima segala ketentuan kontrak kerja yang ditawarkan oleh perusahaan, walaupun ketentuan-ketentuan itu sangat merugikan bagi mereka yang sedang mencari pekerjaan. Salah satu prinsip yang dipegang oleh beberapa perusahaan adalah mempekerjakan karyawan berdasarkan perjanjian kerja yang mensyaratkan memiliki gelar. Tidak ada aturan yang jelas dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan KUHPerduta yang mengatur penahanan ijazah pekerja.

Cicero pernah mengatakan “ubi societas ibi ius”, di mana ada masyarakat di situ ada hukum⁹. Pemerintah diharapkan untuk membentuk peraturan dan kebijakan untuk mengisi kekosongan hukum terutama terkait penahanan ijazah asli pekerja. Peraturan ini harus dibuat untuk melindungi hak dan kepentingan pengusaha dan pekerja agar keduanya tidak merasa dirugikan saat melakukan hubungan kerja¹⁰.

Tujuan dari keberadaan undang-undang tersebut adalah untuk menyediakan kepastian hukum dan untuk melindungi hak dari para pihak yang terlibat. Oleh karena itu, Negara memiliki wewenang untuk campur tangan dalam menerapkan hukum paksaan, kewajiban, dan perlindungan hak-hak masyarakat. Hal ini terjadi karena setiap individu memiliki kewajiban yang

⁹ Erwin, Muhamad, *Filsafat Hukum : Refleksi Kritis terhadap Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hal. 5

¹⁰ Dini, Nadila Rachma. *Analisis Yuridis Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Dalam Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*. Diss. Universitas Islam Riau, 2019. hal. 41

harus dipatuhi sesuai dengan hukum. Salah satu contohnya adalah undang-undang ketenagakerjaan yang mencakup kedua belah pihak: pihak pertama sebagai pengusaha dan pihak kedua sebagai pegawai. Dengan adanya Undang-undang, akan tercipta kepastian hukum dan kepatuhan terhadap aturan-aturan yang termaksud di dalamnya. Oleh sebab itu, penting untuk memiliki pemahaman mengenai undang-undang ketenagakerjaan yang mencakup kejelasan hukum, yang dapat didukung dengan adanya prinsip pengaturan dan kontrak kerja serta jaminan kerja.¹¹

Negara mempunyai kewajiban untuk melindungi para pekerja karena tanpa mereka, perusahaan tidak dapat beroperasi dengan lancar dan berkontribusi dalam pembangunan. Namun, kehadiran pekerja tersebut tidak akan memiliki arti jika tidak ada keterlibatan pengusaha dan perusahaan. Oleh karena itu, terdapat ketergantungan timbal balik antara keduanya. Selain para pekerja dan pengusaha, pihak lain yang ikut terlibat adalah pemerintah. Tugas pemerintah di sini ini adalah membuat peraturan yang dapat memberikan keuntungan bagi semua pihak. Dengan demikian, hubungan industri yang baik dapat terbentuk.

Seperti yang diketahui, dalam dunia bisnis zaman milenial ini, persaingan sangatlah sengit. Pengusaha perlu didorong untuk meningkatkan produktivitas agar dapat mempertahankan eksistensinya. Dalam dunia bisnis, para pelaku usaha memerlukan karyawan untuk mengisi posisi-posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan, baik itu perusahaan individu maupun perusahaan

¹¹ Wijayanti, Asri. *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Vol. 1. Sinar Grafika, 2009.

yang berbentuk kemitraan atau badan hukum, guna mencapai sasaran dan tujuan bisnis mereka. Setiap perusahaan harus memiliki perencanaan tenaga kerja, yang berarti perusahaan harus merencanakan bagaimana mereka akan mengelola dan mengembangkan tenaga kerjanya secara berkelanjutan dalam konteks hubungan kerja.¹²

Seringkali ijazah perguruan tinggi digunakan oleh perusahaan sebagai jaminan atas pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Penahanan ijazah ini dilakukan sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui antara pemberi kerja dan pekerja. Penahanan ijazah dilakukan dengan mentransfer hak kepemilikan ijazah dari pekerja kepada pemberi kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam kontrak kerja tersebut. Penahanan ijazah bertujuan untuk menyakinkan pekerja agar setia bekerja dengan pemberi kerja, sehingga pekerja tidak dapat dengan mudah mengakhiri kontrak atau berhenti bekerja untuk mencari tempat kerja lain. Hubungan kerja merupakan ikatan yang terjalin antara pengusaha dengan pekerja/buruh setelah terjadi perjanjian kerja. Prof. Imam Soepomo S.H, berpendapat bahwa hubungan kerja merujuk pada interaksi antara pekerja dan pemberi kerja yang terjadi setelah terjadinya kesepakatan antara keduanya. Kesepakatan ini melibatkan komitmen dari pekerja untuk bekerja untuk pemberi kerja dengan menerima upah, serta komitmen dari pemberi kerja untuk mempekerjakan pekerja dengan pembayaran upah yang telah disepakati. Penahanan ijazah pekerja seringkali terjadi di berbagai perusahaan, seperti

¹² Widiana, Muslichah Erma, and Bonar Sinaga. "Dasar-Dasar Pemasaran." *Bandung: Karya Putra Darwati* (2010), hal. 48

perbankan, kuliner, ekspedisi, dan dealer¹³. Perusahaan menganggap bahwa perjanjian pekerjaan tidak memiliki kekuatan yang cukup untuk menjamin kinerja pekerja.

Berdasarkan realitanya, tidak sedikit dari pekerja tersebut kinerjanya kurang produktif dan tidak disiplin, maka dari itu salah satu alternatif atau jaminannya yaitu dengan melakukan penahanan ijazah dari pekerja. Hal ini diharapkan agar dapat mengoptimalkan kinerja dari para pekerja tersebut. Salah satu perusahaan yang menerapkan penahanan ijazah yaitu CV. Matrix Cakra Negara contoh kasus ialah di tahanya ijazah sebagai sarat kerja yang di terapkan oleh pemilik CV. Matrix Cakra Negara, yang mengakibatkan pekerja menjadi pengangguran dalam kurung waktu 1 bulan atau 2 bulan ketika ijazah pekerja di tahan oleh pemilik CV. Matrix Cakra Negara. Penahanan ijazah ini bisa disebut sebagai penyanderaan pekerja yang dilakukan oleh pengusaha. Hal ini akan menyebabkan pekerja merasa terpaksa mengikuti peraturan yang dibuat oleh pengusaha tanpa memikirkan hak pekerja. Ijazah ini merupakan jaminan pekerja untuk tidak kabur atau secara diam-diam berhenti. Penahanan ijazah yang dilakukan oleh pemilik CV. Matrix Cakra Negara, memiliki alasan yaitu berhentinya pekerja secara sepihak oleh pekerja yang dapat mengganggu operasional CV, tanpa ada jaminan yang diberikan. Upaya yang diberikan pengusaha kepada pekerjanya. Sehingga dengan cara ini pekerja akan merasa diperhatikan kesejahteraannya. Maka diperlukannya perjanjian kerja dalam

¹³ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan. Suatu Pengantar*” (Cet. 1; Jakarta; Pradnya Paramita; 2007),hal. 41

upaya perlindungan pekerja dari diskriminatif, dimana hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha diatur di dalam kontrak kerja.

Menjamin hak-hak dasar pekerja dan bertujuan untuk mencapai kesetaraan, kesempatan, serta perlakuan yang adil tanpa diskriminasi dalam segala hal guna mencapai kesejahteraan para pekerja sebagai tujuan bersama.

Berdasarkan pada penjelasan Latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Tinjauan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Menurut KUHPerdata Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Study Di CV. Matrix Cakra Negara)”**.

B. Rumusan Masalah.

1. Apa Akibat Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Oleh CV. Matrix Cakra Negara.
2. Bagaimana Tinjauan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Dalam CV. Matrix Cakra Negara.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian
 - a. Agar mengetahui Apa Akibat Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Oleh CV. Matrix Cakra Negara.
 - b. Agar mengetahui Bagaimana Tinjauan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Dalam CV. Matrix Cakra Negara.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian yang baik adalah penelitian yang memberikan manfaat yang luas, baik dalam kemajuan ilmu pengetahuan maupun dalam kehidupan sehari-hari masyarakat.

➤ Adapun manfaat yang ingin di capai dalam penulisan ini adalah:

1. Manfaat Secara Akademis

Sebagai persyaratan yang harus dipenuhi dalam mencapai gelar Strata 1 di Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.

2. Manfaat Secara Teoritis

Dari segi teori, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam bidang ilmu pengetahuan mengenai Penahanan Ijazah Sebagai Persyaratan Kerja Menurut KUHPerdara Dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

3. Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi intelektual dan menjadi sumber informasi bagi mahasiswa yang ingin memahami secara mendalam mengenai Tinjauan Hukum Perdata terhadap Penahanan Ijazah Sebagai Persyaratan Kerja Menurut KUHPerdara dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti menyertakan penelitian terdahulu, yaitu berikut ini:

No	Nama Dan Judul Skripsi	Permasalahan	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Sandra Andini Putri (Tinjauan Tentang Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Pada Pt.Garuda Ekspres Nusantara Sebagai Jaminan Kerja)	<p>a. Bagaimana Pelaksanaan tentang Penahanan Ijazah Pekerja oleh Pengusaha pada PT.Garuda Ekspres Nusantara sebagai Jaminan Kerja?</p> <p>b. Bagaimana Penyelesaian tentang Penahanan Ijazah Pekerja oleh Pengusaha pada PT.Garuda Ekspres Nusantara sebagai Jaminan Kerja?</p>	<p>Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tentang penahanan ijazah pekerja sebagai jaminan kerja di PT.Garuda Ekspres Nusantara belum berjalan dengan baik dan maksimal. Karena adanya kendala yang dihadapi menyebabkan anatar perusahaan dan pekerja menyelesaikan secara bertahap sebagaimana mestinya. Untuk mengatasi permasalahan ini, disarankan untuk memahami dan melaksanakan kewajiban sesuai dengan apa yang tertulis dalam perjanjian kerja mengenai pengembalian ijazah setelah berakhirnya perjanjian kerjadan tidak terpaksa dalam menandatangani sebuah perjanjian kerja.</p>	<p>Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah fokus dari perumusan masalah yang dimana Sandra Andini Putri melakukan penelitian tentang Tinjauan Tentang Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Pada Pt.Garuda Ekspres Nusantara Sebagai Jaminan Kerja.</p>

2	Ahmad Fadhil (Ijazah Karyawan Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja Di Cv. Sumber Baru Niaga Yogyakarta (Tinjauan Yuridis Dan Normatif)	<p>a. Bagaimana bentuk dan struktur perjanjian kerja bersyarat penahanan ijazah karyawan sebagai jaminan dalam hubungan kerja di CV. Sumber Baru Niaga ?</p> <p>b. Bagaimana analisis yuridis dan normatif terhadap praktik penahanan ijazah karyawan sebagai jaminan dalam hubungan kerja ?</p> <p>c. Bagaimana solusi agar praktik penahanan ijazah karyawan sebagai jaminan dalam hubungan kerja tidak menjadi permasalahan.sebagai jaminan dalam hubungan kerja ?</p>	<p>hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang mensyaratkan ijazah sebagai jaminan dalam hubungan kerja tidak berlandaskan hukum, dengan tidak diaturnya hal ini dalam peraturan perusahaan sebagai induk peraturan di perusahaan. Dari tinjauan normatif perjanjian kerja ini termasuk <i>gair munjiz</i> dan fasid karena <i>garar</i> dan tidak sesuai kaidah fikih. Diperlukan rekonstruksi undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur perihal jaminan dalam hubungan kerja. Penjabaran tentang hak dan kewajiban perusahaan serta tenaga kerja lebih dispesifkkan secara detail, demi tercapai rasa aman bagi pengusaha maupun tenaga kerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.</p>	<p>Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah fokus dari perumusan masalah yang di mana Ahmad Fadhil tentang Bagaimana analisis yuridis dan normatif terhadap praktik penahanan ijazah karyawan sebagai jaminan dalam hubungan kerja.</p>
3	Daryanto Wibowo (Kerugian Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan dalam Perjanjian Kerja)	<p>a. Bagaimana ketentuan hukum penahanan ijazah pekerja dalam perjanjian kerja?</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa penahanan ijazah milik pekerja tidak diatur dalam peraturan perundang-</p>	<p>Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian yang peneliti</p>

	<p>Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)</p>	<p>b. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kerugian akibat ijazahnya ditahan oleh perusahaan?</p>	<p>undangan terkait ketenagakerjaan artinya terdapat kekosongan hukum. Atas kekosongan hukum yang terjadi, pengusaha melakukan tindakan penahanan ijazah dengan berdasarkan pada kebiasaan serta kesepakatan dan kebebasan berkontrak dalam perjanjian sebagai sumber hukumnya. Karyawan yang mengalami kerugian akibat penahanan ijazah oleh perusahaan dapat melakukan tindakan Penggugatan dengan dakwaan perbuatan melawan hukum, pengajuan tuntutan ke pengadilan dengan tuntutan perbuatan melawan hukum</p>	<p>lakukan adalah fokus dari perumusan masalah dimana daryanto wibowo tentang bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kerugian atas penahanan ijazah oleh perusahaan.</p>
--	---	---	--	--

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan menganalisis ijazah karyawan sebagai syarat yang diperlukan dalam hubungan pekerjaan di CV. Matrix Cakra Negara bisa disimpulkan sebagai berikut:

1. Terkait Penahanan ijazah asli milik pekerja jika dilihat dari sumber hukum yang ada maka dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan KUHPerdata terdapat kekosongan hukum terkait hal ini. Atas dasar hukumnya KUHPerdata Pasal 1320 yang digunakan, pengusaha melakukan tindakan penahanan ijazah dengan berdasarkan pada kebiasaan serta kesepakatan dan kebebasan berkontrak dalam perjanjian baik tertulis maupun tidak tertulis sebagai sumber hukumnya.
2. Karyawan yang mengalami kerugian karena perusahaan menahan ijazahnya dapat memulai penyelesaian secara musyawarah atau non litigasi lebih dulu jika tindakan tersebut tidak bisa di selesaikan maka menggunakan tindakan hukum dengan mengajukan gugatan perbuatan melawan hukum ke pengadilan negeri.

B. Saran

Berdasarkan analisis pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, Peneliti mengusulkan rekomendasi sebagai berikut:

1. Penahanan ijazah asli pekerja harus diatur dengan lebih jelas dalam peraturan perundang-undangan yang terkait. Oleh karena itu, diharapkan

pemerintah dapat membuat peraturan yang mengatur penahanan ijazah asli pekerja untuk melindungi hak-hak pekerja.

2. Menahan ijazah asli sebagai jaminan bukanlah cara yang tepat untuk memastikan keamanan perusahaan. Jika ijazah hilang atau rusak di kemudian hari, perusahaan bisa terkena tuntutan dari karyawan. Oleh karena itu, perlu dicari solusi lain yang lebih aman dan menguntungkan bagi kedua belah pihak. Tanpa menahan ijazah, perusahaan seharusnya memiliki kebebasan untuk mengatur berbagai poin dalam kontrak kerja yang disepakati, termasuk klausul mengenai sanksi jika karyawan melanggar isi kontrak perjanjian kerja yang memiliki kekuatan hukum yang kuat. Karyawan perlu berhati-hati dalam memilih pekerjaan jika perusahaan menuntut untuk menyimpan ijazah asli, karena hal ini dapat menimbulkan kerugian di masa depan, seperti dikenai denda. Oleh karena itu, perlu dipertimbangkan dengan baik sebelum menyetujui persyaratan tersebut.