

**Analisis Pelanggaran Ketenagakerjaan Studi Kasus Penahanan Ijazah
UD Sentoso Seal**

**Intan Putri Aditria, Yusuf Priya Maulana, Riska Dwi Laluna, Muhabah Najma
Salsa Maulida, Fachri Ali Mukti, Bunga Novita Suryani**

Universitas Negeri Semarang

intannew492@students.unnes.ac.id , yusufpm24@students.unnes.ac.id ,
riskadwi@students.unnes.ac.id , najmamaulida679@students.unnes.ac.id ,
fachrialimukti3@students.unnes.ac.id , 12s2saka2308@students.unnes.ac.id

ABSTRACT

The withholding of diplomas by companies as a form of control over workers is a practice that occurs quite often in Indonesia, but rarely receives serious attention. The case at UD Sentoso Seal Surabaya shows how dozens of workers lost access to their important documents, which should have been a personal right and a condition of job mobility. This article discusses the phenomenon as a form of labor and human rights violation. Using a case study approach and legal review, it is found that the withholding of these certificates has a direct impact on the economic, educational and psychological rights of the workers. In addition, this practice creates inequality in industrial relations and hampers efforts to create a fair and humane work climate. The government has taken a number of steps such as issuing regulations, sealing warehouses, and reissuing certificates, but these efforts have not touched the root of the problem. This study emphasizes the importance of reforming the labor inspection system and empowering workers to understand and demand their rights. Protecting workers' dignity is not just a legal obligation, but a moral call to ensure that every individual can work in a fair, free and dignified environment.

Keywords: *Diploma Withholding, Worker Rights, Employment, UD Sentoso Seal, Policy.*

ABSTRAK

Penahanan ijazah oleh perusahaan sebagai bentuk pengendalian terhadap pekerja merupakan praktik yang cukup sering terjadi di Indonesia, namun jarang mendapat perhatian serius. Kasus di UD Sentoso Seal Surabaya memperlihatkan bagaimana puluhan pekerja kehilangan akses mereka atas dokumen penting mereka, yang semestinya menjadi hak pribadi dan syarat mobilitas kerja. Artikel ini membahas fenomena tersebut sebagai bentuk pelanggaran ketenagakerjaan dan hak asasi manusia. Dengan pendekatan studi kasus dan tinjauan hukum, ditemukan bahwa penahanan ijazah ini berdampak langsung pada hak ekonomi, pendidikan, dan psikologis para pekerja. Selain itu, praktik ini menciptakan ketimpangan dalam hubungan industrial serta menghambat upaya menciptakan iklim kerja yang adil dan manusiawi. Pemerintah telah mengambil sejumlah langkah seperti penerbitan regulasi, penyegelan gudang, dan penerbitan ulang ijazah, namun upaya ini belum menyentuh akar persoalan. Studi ini menegaskan pentingnya reformasi sistem pengawasan ketenagakerjaan serta pemberdayaan pekerja dalam memahami dan menuntut hak-haknya. Perlindungan terhadap martabat pekerja bukan sekadar kewajiban hukum, tetapi panggilan moral untuk memastikan bahwa setiap individu dapat bekerja dalam lingkungan yang adil, bebas, dan bermartabat.

Kata kunci: Penahanan Ijazah, Hak Pekerja, Ketenagakerjaan, UD Sentoso Seal, Kebijakan.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam ekonomi suatu negara. Tanpa tenaga kerja yang memiliki kemampuan baik dan daya saing, sulit untuk mencapai perkembangan ekonomi yang berkelanjutan. Di era globalisasi saat ini yang penuh dengan persaingan, orang-orang dituntut untuk mendapatkan pekerjaan yang tidak hanya mencukupi kebutuhan dasar, tetapi juga mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional. Di dalam sistem ketenagakerjaan, tenaga kerja memiliki hak yang seharusnya dipenuhi oleh perusahaan pemberi kerja (Syaharani et al., 2025). Sementara itu, perusahaan juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa fungsi manajemen dilakukan dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan dalam jangka panjang. Hal ini sangat penting untuk menjaga kelangsungan operasional dan meningkatkan daya saing perusahaan di pasar global yang semakin kompetitif. Maka dari itu, hubungan yang adil dan saling menguntungkan antara tenaga kerja dan perusahaan sangat penting untuk mencapai kemajuan ekonomi yang berkelanjutan (Pratama et al., 2024).

Namun, meskipun ada banyak peraturan yang mengatur prinsip-prinsip keadilan dalam hubungan industri, masih sering terjadi praktik ketidakadilan terhadap tenaga kerja, terutama dalam pemenuhan hak-hak mereka. Salah satu isu yang cukup besar dan sering diabaikan oleh banyak pihak adalah penahanan ijazah oleh perusahaan. Praktik ini sering kali dilakukan oleh perusahaan untuk mengikat tenaga kerja agar tidak resign sebelum waktunya dan tetap bertahan lama di perusahaan. Beberapa pihak menganggap cara ini sah untuk melindungi kepentingan perusahaan, namun pada kenyataannya hal itu bisa sangat merugikan pekerja dari segi psikologis, sosial, dan ekonomi. Dalam jangka panjang, ini berisiko menciptakan ketidakadilan dalam hubungan kerja yang dapat merugikan kedua belah pihak (Syaharani et al., 2025).

Ijazah lebih dari sekedar dokumen yaitu merupakan bagian dari identitas individu dan cerminan dari usaha dalam pendidikan seseorang. Ijazah seharusnya menjadi hak yang sepenuhnya milik tenaga kerja dan tidak boleh dimanfaatkan untuk menghalangi kebebasan mereka. Meskipun dalam beberapa situasi penahanan ijazah dianggap sebagai perlindungan bagi perusahaan, ini sebenarnya menimbulkan banyak masalah serius bagi pekerja. Dari sudut pandang psikologis, praktik ini dapat menyebabkan stres, kehilangan kepercayaan diri, dan ketidakpastian tentang masa depan. Secara sosial, pekerja yang ijazahnya ditahan sering merasa terasing, tersendat dalam mobilitas sosial, dan kehilangan peluang untuk berkembang di luar perusahaan tersebut. Dari perspektif ekonomi, pekerja yang tidak memiliki akses ke dokumen mereka akan lebih sulit mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, karena mereka tidak bisa menunjukkan ijazah sebagai bukti kualifikasi atau pengalaman yang valid. Tentu saja, ini sangat merugikan bagi pekerja, terutama bagi mereka yang berkeinginan untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan mereka (Pratama et al., 2024).

Praktik penahanan ijazah mencerminkan adanya ketidakseimbangan dalam hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan. Ketika perusahaan menguasai hak-hak pribadi karyawan secara berlebihan, maka itu dapat membatasi kebebasan

individu untuk membuat pilihan dalam hidupnya. Dalam jangka panjang, situasi ini bisa memicu ketidakpuasan di antara pekerja dan merusak hubungan industri yang sehat. Meskipun pemerintah dan lembaga terkait telah berusaha mengatasi masalah ini melalui regulasi yang melarang penahanan dokumen pribadi, praktik ini masih terus berlanjut. Ini menunjukkan adanya perbedaan antara kebijakan yang ada dan implementasinya di lapangan. Oleh karena itu, penting untuk menjalankan penelitian lebih lanjut yang menggali sebab-sebab perusahaan melakukan praktik penahanan ijazah dan bagaimana perlindungan yang seharusnya diberikan kepada tenaga kerja dalam konteks ini.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki seberapa besar dasar hukum yang dimiliki perusahaan untuk menahan dokumen ijazah karyawan, serta untuk menilai perlindungan yang seharusnya diterima oleh pekerja yang terkena dampak dari praktik ini. Dengan sedikitnya referensi yang membahas isu ini secara mendalam, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan pemahaman tentang implikasi hukum dan sosial dari penahanan ijazah. Dengan begitu, hasil penelitian ini akan bermanfaat tidak hanya untuk kemajuan ilmu pengetahuan, tetapi juga untuk kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil dan berkelanjutan di masa yang akan datang (Maulana, 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kajian literatur (*library research*). Pendekatan ini dipilih untuk memahami secara mendalam aspek-aspek pelanggaran ketenagakerjaan dalam praktik penahanan ijazah oleh perusahaan, khususnya yang terjadi pada kasus UD Sentoso Seal. Kajian literatur memungkinkan peneliti untuk menelaah berbagai sumber ilmiah, hukum, dan kebijakan ketenagakerjaan yang relevan guna menganalisis kasus tersebut dalam konteks peraturan perundang-undangan dan prinsip hak asasi pekerja.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai dokumen sekunder, termasuk jurnal akademik, buku hukum ketenagakerjaan, laporan dari lembaga pemerintah seperti Kementerian Ketenagakerjaan dan Komnas HAM, serta berita dan laporan investigatif yang memuat informasi terkait kasus penahanan ijazah di UD Sentoso Seal. Penelusuran dilakukan melalui perpustakaan digital, database jurnal seperti Google Scholar, serta situs resmi lembaga terkait.

Melalui metode ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran menyeluruh mengenai praktik penahanan ijazah sebagai bentuk pelanggaran hak tenaga kerja, serta implikasinya dalam konteks perlindungan hukum di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teori Hak Asasi Manusia atau Human Rights Theory seperti yang dikemukakan oleh John Locke yang menyatakan bahwa setiap individu memiliki hak alamiah (*natural rights*) atas hidup, kebebasan, dan kepemilikan. Menurut John Locke, setiap manusia terlahir dengan hak-hak dasar yang ada pada dirinya, yaitu hak

untuk hidup, kepemilikan, dan kebebasan. Hak-hak ini tidak dapat diambil dari manusia oleh siapa pun, termasuk oleh negara.

Teori Hak Asasi Manusi relevan dengan penelitian ini karena penahanan ijazah dapat dianggap sebagai pelanggaran hak milik dan kebebasan seseorang karena menghambat mobilitas kerja dan akses terhadap hak-hak ekonomi. Penelitian sebelumnya oleh Sagita Dwi Anggraini yang berjudul "Perlindungan Hukum Pekerja atas Penahanan Ijazah yang Dilakukan Pengusaha" menunjukkan bahwa ada hubungan antara hak kewajiban dan penahanan ijazah, namun penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti penelitian ini dominan menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan landasan hukum positif. Namun, kurang membahas teori-teori dari perspektif sosial, ekonomi, atau psikologi.

Pembahasan

1. Kondisi Ketenagakerjaan Indonesia

Ketenagakerjaan adalah salah satu sektor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan ekonomi suatu negara. Jumlah dan kualitas tenaga kerja yang cukup menjadi faktor utama dalam pertumbuhan ekonomi, karena mereka berfungsi sebagai sumber untuk melaksanakan produksi dan distribusi barang serta jasa, dan juga sebagai target untuk menciptakan dan mengembangkan pasar. (Putri, D. D., Wijaya, S. E., Sofiah, Aini, Q., & Ulum, 2024)

Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia terus berkembang seiring dengan perubahan ekonomi global, transformasi digital, dan dinamika demografi. Pemerintah telah mengupayakan berbagai program untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan vokasi, perluasan akses kerja digital, serta penguatan regulasi ketenagakerjaan. Namun, di tengah berbagai kemajuan tersebut, masih terdapat tantangan serius dalam perlindungan hak-hak dasar pekerja. Salah satu isu yang marak terjadi adalah praktik penahanan ijazah oleh perusahaan sebagai bentuk jaminan kerja atau upaya menekan karyawan. Kasus ini tidak hanya menyalahi hukum positif, tetapi juga merusak tatanan etika hubungan industrial yang adil dan beradab.

Penahanan ijazah merupakan pelanggaran terhadap hak individu atas kepemilikan dokumen pribadi, serta dapat dikategorikan sebagai bentuk penggelapan sebagaimana diatur dalam Pasal 372 KUHP. Praktik ini umum terjadi pada sektor informal dan perusahaan kecil-menengah yang minim pengawasan. Kasus seperti yang terjadi di UD Sentoso Seal, Surabaya, memperlihatkan bagaimana puluhan mantan karyawan tidak dapat mengakses ijazah mereka tanpa membayar uang tebusan sebesar Rp2 juta. Praktik ini mendapat kecaman dari berbagai pihak, termasuk Wakil Menteri Ketenagakerjaan yang menyebut tindakan tersebut sebagai pelanggaran keterlalaian terhadap hak pekerja. UD Sentoso Seal merupakan perusahaan yang bergerak dibidang suku cadang kendaraan bermotor khususnya distribusi oil seal yang digunakan pada berbagai sektor industri seperti manufaktur dan otomotif. Perusahaan ini telah berdiri sejak Agustus 2002 di Surabaya. Saat ini, UD Sentoso Seal termasuk dalam perusahaan oil seal yang cukup besar di Indonesia.

Perusahaan ini mendapatkan predikat “*Distinguished Distributor*” untuk wilayah Asia Tenggara sejak tahun 2007 sampai 2014 lalu.

Pada April 2025, UD Sentoso Seal dilaporkan atas tuduhan menahan dokumen ijazah asli para pegawainya. Para mantan pegawai mengatakan bahwa pada awal ketika mereka mendaftar pekerjaan, mereka diharuskan untuk memenuhi syarat berupa penahanan ijazah atau membayar sebesar 2 juta rupiah sebagai ganti agar ijazah asli mereka tidak ditahan. Beberapa pegawai yang tidak dapat menyanggapi hal itu harus merelakan dokumen ijazah asli untuk ditahan sementara oleh perusahaan.

Penahanan ijazah merupakan salah satu kasus yang sering terjadi dalam dunia ketenagakerjaan Indonesia. Terdapat beberapa alasan mengapa perusahaan menambahkan penahanan ijazah dalam syarat pemenuhan kontrak kerja, diantaranya seperti perusahaan menggunakan dokumen ijazah asli sebagai jaminan kontrak atau perjanjian hubungan kerja. Hal ini dilakukan agar perusahaan dapat membatasi pegawai untuk tidak melanggar kontrak kerja dan memastikan pegawai tidak akan keluar dari perusahaan secara tiba-tiba. (Fuad & Riyanto, 2023). Selain itu perusahaan juga menahan ijazah untuk memastikan bahwa calon pegawai tersebut sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dan mengurangi risiko pegawai berpindah tempat kerja setelah menerima pendidikan khusus atau pelatihan yang diadakan oleh perusahaan. Dengan kata lain penahanan ijazah ini bertujuan untuk melindungi aset investasi yang telah dikeluarkan perusahaan. (Fuad & Riyanto, 2023)

Berdasarkan penelitian oleh (Muhyiddin et al., 2024), dominasi angkatan kerja Indonesia berada pada usia produktif (15–64 tahun) dengan proporsi 69,48% dari total populasi pada 2023, atau sekitar 212,59 juta orang. Sebagian besar dari kelompok ini adalah lulusan SMA/SMK, yang dalam banyak kasus menjadi sasaran praktik penahanan ijazah oleh perusahaan karena dianggap sebagai tenaga kerja pemula yang mudah ditekan. Padahal, kelompok ini juga merupakan penggerak utama pembangunan ekonomi nasional, sehingga perlindungan terhadap hak-hak dasar mereka harus menjadi prioritas kebijakan ketenagakerjaan.

Untuk merespons kasus tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan menerbitkan Surat Edaran Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 yang menegaskan bahwa penahanan ijazah oleh perusahaan dilarang kecuali dalam kondisi tertentu, seperti pembiayaan pendidikan oleh perusahaan yang disertai perjanjian tertulis. Regulasi ini hadir sebagai bentuk perlindungan hukum formal, namun implementasinya masih menghadapi kendala di tingkat akar rumput. Banyak pekerja tidak menyadari hak-hak mereka atau tidak memiliki akses ke saluran pengaduan yang efektif, sehingga kasus-kasus pelanggaran cenderung tidak tertangani secara menyeluruh.

Permasalahan penahanan ijazah menunjukkan bahwa perlindungan ketenagakerjaan di Indonesia belum sepenuhnya menjangkau aspek martabat manusia dalam bekerja. Negara, dunia usaha, dan masyarakat perlu bekerja sama dalam membangun ekosistem kerja yang adil, transparan, dan menghargai hak-hak pekerja, terutama dalam sektor-sektor yang rentan terhadap eksploitasi. Reformasi hubungan industrial, penguatan pengawasan ketenagakerjaan, serta pemberdayaan

pekerja melalui pendidikan hukum dan digitalisasi pengaduan menjadi langkah penting dalam mewujudkan pasar tenaga kerja yang inklusif dan berkelanjutan.

2. Aspek Hukum dan Regulasi Secara Umum

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia merupakan salah satu isu krusial yang tidak hanya berdampak pada stabilitas sosial dan ekonomi, tetapi juga berkaitan erat dengan kepastian hukum dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Dalam konteks ini, aspek hukum dan regulasi memiliki posisi yang penting sebagai regulasi dalam hubungan industrial antara tenaga kerja, pihak perusahaan, serta negara. Secara konstitusional, hak atas pekerjaan ini dijamin dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi, tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Jaminan normatif ini kemudian ditafsirkan ke dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang lebih teknis, terutama melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Undang-undang ini memberi kerangka hukum yang mengatur banyak aspek ketenagakerjaan seperti perjanjian kerja, hubungan kerja, upah, waktu kerja dan istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), hingga perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

(Otti, 2021) mengatakan bahwa undang-undang memainkan peran yang sangat penting guna memberikan kepastian mengenai perlindungan tenaga kerja. Pernyataan tersebut relevan dengan konsep *Employment Protection Law* (EPL) yang merupakan kerangka teoretis yang banyak digunakan dalam studi perbandingan hukum dan ekonomi ketenagakerjaan lintas negara. *Employment Protection Law* (EPL) menekankan hak dan regulasi untuk melindungi para tenaga kerja. Sehingga, EPL yang lebih ketat dapat mendorong lingkungan kerja yang stabil (Grillitsch & Schubert, 2021). Dalam literatur inovasi, terdapat banyak argumen teoretis dan banyak lagi penelitian empiris menunjukkan bahwa implikasi EPL adalah positif (Weiss et al., 2022). Namun demikian, dalam perkembangan praktik ketenagakerjaan, berbagai permasalahan muncul akibat lemahnya implementasi dan pengawasan hukum ketenagakerjaan. Salah satu isu utama adalah ketidakpastian status kerja, terutama dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan praktik outsourcing. Banyak pekerja yang terjebak dalam sistem kontrak jangka pendek yang diperpanjang secara terus-menerus tanpa kejelasan status kepegawaian. Hal ini menimbulkan kerentanan hukum dan sosial bagi para pekerja, mengingat hak-hak normatif seperti jaminan sosial, cuti, serta pesangon sering kali tidak dipenuhi oleh pihak pemberi kerja. Kondisi ini semakin kompleks dengan hadirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya, yang mengubah sejumlah ketentuan penting dalam UU Ketenagakerjaan. Undang Cipta Kerja mengubah sejumlah 82 undang-undang, dimana undang-undang tersebut termasuk di dalamnya mengubah beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Regulasi ini bertujuan untuk menciptakan iklim investasi yang lebih kompetitif, namun pada saat yang sama menimbulkan kekhawatiran terkait potensi penurunan standar perlindungan bagi pekerja. Misalnya, ketentuan mengenai pesangon yang lebih rendah, perluasan fleksibilitas

kerja, dan kemudahan perekrutan tenaga kerja asing telah menjadi titik kritik dari berbagai kalangan, terutama serikat pekerja.

Aspek hukum lainnya yang tidak kalah penting adalah pengaturan upah minimum. Meskipun pemerintah setiap tahun menetapkan upah minimum regional, formula penentuan yang digunakan, terutama pasca-berlakunya PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, kerap dinilai tidak sepenuhnya mencerminkan kebutuhan hidup layak. Sebaliknya, regulasi ini lebih menitikberatkan pada pertumbuhan ekonomi dan produktivitas, yang dalam banyak kasus tidak berbanding lurus dengan realitas kenaikan biaya hidup di berbagai daerah. Di samping itu, persoalan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak masih marak terjadi dan kerap tidak melalui prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Ditambah lagi adanya ancaman bagi para tenaga kerja dimana mereka terancam tidak dapat memenuhi kualifikasi mendaftar pekerjaan karena adanya penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan. Karena otentikasi unik pekerja disimpan oleh perusahaan, pekerja tidak dapat mencari pekerjaan yang menguntungkan di organisasi lain dengan gaji yang lebih baik atau lebih baik untuk membantu kehidupan spesialis. Hal ini mengingatkan bahwa sertifikat merupakan suatu keharusan yang harus ditunjukkan ketika seorang spesialis mengejar suatu posisi dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, demonstrasi pemilikan sertifikat oleh pengusaha bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD mengingat kegiatan visioner bisnis menghalangi hak buruh untuk mencari pekerjaan baru dengan gaji yang bagus atau cukup untuk membantu kebutuhan mereka (I Made Chossy Narayanan & I Wayan Novy Purwanto, 2023). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pun kerap berjalan lambat dan tidak efektif, terutama di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), yang semestinya menjadi forum penyelesaian terakhir jika mediasi dan konsiliasi gagal dilakukan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun Indonesia telah memiliki perangkat hukum yang cukup lengkap dalam bidang ketenagakerjaan, berbagai tantangan masih muncul dalam implementasi dan efektivitas regulasi tersebut. Reformasi regulasi ketenagakerjaan hendaknya tidak hanya berfokus pada penciptaan iklim usaha yang kondusif, tetapi juga memperkuat aspek keadilan sosial dan perlindungan terhadap kelompok pekerja yang paling rentan. Hukum dan regulasi di bidang ini harus mampu menjawab dinamika pasar tenaga kerja yang terus berubah, tanpa kehilangan prinsip dasar perlindungan terhadap hak-hak pekerja sebagai bagian dari hak asasi manusia, termasuk mengenai kasus penahanan ijazah para pekerja oleh perusahaan dimana belum ada peraturan perundang-undangan yang secara jelas mengatur mengenai hal tersebut.

3. Hak dan Kewajiban Karyawan

Berdasarkan penelitian dari Rena Putri Nirwana dan Ratih Damayanti, sejak awal Pancasila dan UUD 1945 sudah memberikan perlindungan hukum untuk para pekerja. Hal ini terlihat dari sila kelima Pancasila, yaitu “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia,” yang artinya negara harus memastikan semua orang mendapat keadilan, termasuk soal pekerjaan dan upah yang layak. Nilai-nilai Pancasila juga mencakup berbagai hal dalam kehidupan masyarakat. Di sumber lain juga dijelaskan

kalau perlindungan untuk pekerja adalah bagian dari hak dasar yang harus dijaga oleh undang-undang. Ini sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa "*setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak.*" Selain itu, Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 juga menyatakan bahwa sistem ekonomi Indonesia dibuat berdasarkan semangat kebersamaan dan kekeluargaan.

Perlindungan hukum itu artinya memberi jaminan dan menjaga hak-hak tertentu lewat aturan hukum yang berlaku. Jadi, hukum dibuat supaya bisa melindungi kepentingan orang-orang. Dalam hal ini, aturan yang ada di masyarakat seharusnya bisa mengikuti perkembangan dan perubahan yang terjadi di kehidupan sosial. Dalam ilmu hukum, hak dianggap sebagai bagian dari hukum yang bersifat pribadi. Maksudnya, hak itu muncul karena ada hubungan hukum, dan hak itu sah karena diakui oleh aturan hukum.

Perlindungan hukum itu maksudnya melindungi martabat, harga diri, dan hak asasi manusia yang dimiliki oleh setiap orang berdasarkan aturan hukum, supaya tidak ada tindakan yang sewenang-wenang. Perlindungan ini juga bisa diartikan sebagai kumpulan aturan atau prinsip yang tujuannya menjaga sesuatu dari ancaman atau bahaya. Di Indonesia, perlindungan hukum selalu didasarkan pada Pancasila sebagai dasar negara, walaupun isinya juga banyak dipengaruhi pandangan dari dunia internasional, terutama yang menekankan pentingnya perlindungan bagi hak-hak pekerja. Jadi secara umum, perlindungan hukum bagi tenaga kerja di Indonesia lebih fokus pada menjaga martabat, hak, dan nilai-nilai kemanusiaan para pekerja, baik secara pribadi maupun sebagai bagian dari kelompok kerja.

Ada tiga undang-undang utama yang mengatur tentang perlindungan bagi tenaga kerja, yaitu:

1. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.
2. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Cara Menyelesaikan Perselisihan dalam Hubungan Kerja.
3. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di Pasal 1 Ayat 4 undang-undang ini dijelaskan bahwa pekerja atau buruh adalah orang yang bekerja dan menerima bayaran dalam bentuk apa pun.

Secara umum, ada beberapa hak dasar yang dimiliki pekerja dan harus dijamin, walaupun pelaksanaannya bisa dipengaruhi oleh keadaan sosial, budaya, ekonomi, dan kondisi negara tempat perusahaan beroperasi. Hak-hak tersebut antara lain:

1. Hak atas pekerjaan adalah hak dasar yang penting bagi setiap manusia. Di Indonesia, hak ini dijamin dalam Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945 yang menyatakan bahwa "*setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak.*"
2. Hak mendapatkan upah yang adil, yaitu kompensasi yang sesuai dengan kerja dan usaha yang telah dilakukan oleh seseorang.
3. Hak untuk berserikat dan berkumpul, agar pekerja bisa bersama-sama memperjuangkan hak dan kepentingan mereka, terutama dalam

mendapatkan upah yang adil. Dengan adanya organisasi pekerja, posisi mereka akan lebih kuat dan hak-hak buruh lebih terlindungi.

4. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, supaya keselamatan dan kesehatan pekerja selalu dijaga. Hal ini harus menjadi bagian dari aturan dan cara kerja perusahaan untuk mencegah masalah di kemudian hari.
5. Hak untuk mendapatkan proses hukum yang adil, misalnya jika seorang pekerja dituduh melakukan kesalahan, dia punya hak untuk membela diri dan menjelaskan duduk perkaranya.
6. Hak untuk diperlakukan secara setara, tanpa diskriminasi berdasarkan suku, ras, jenis kelamin, agama, atau hal lain. Ini juga berarti perlakuan yang adil dalam gaji, kesempatan naik jabatan, pelatihan, dan akses pendidikan.
7. Hak menjaga privasi. Meskipun perusahaan ingin tahu tentang karyawannya, pekerja berhak merahasiakan data pribadi yang tidak perlu diketahui perusahaan.
8. Hak untuk bebas menyampaikan pendapat, termasuk menolak melakukan hal-hal yang salah seperti korupsi, penggelapan uang, atau melanggar aturan perusahaan.

Tenaga kerja kontrak adalah orang yang bekerja untuk tugas tertentu dalam waktu yang sudah disepakati di kontrak kerja. Kalau durasi kontraknya tidak jelas, maka perjanjian itu tidak dianggap berlaku. Baik pihak yang memberikan pekerjaan maupun yang memakai jasa punya hak untuk mengakhiri kontrak kapan saja sesuai keinginan mereka. Menurut undang-undang ketenagakerjaan, perlindungan bagi pekerja meliputi hak-hak dasar seperti hak untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, serta perlindungan khusus untuk pekerja perempuan, anak-anak, dan penyandang disabilitas. Selain itu, ada juga perlindungan soal upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial bagi para tenaga kerja.

Di sumber lain juga dijelaskan ada dua cara untuk melindungi hak-hak pekerja. Pertama, lewat pembuatan undang-undang ketenagakerjaan yang menjamin pekerjaan yang layak, serta melindungi kesehatan, keselamatan, dan upah pekerja. Undang-undang ini juga memberikan jaminan sosial bagi pekerja setelah pensiun. Kedua, lewat keanggotaan di serikat pekerja (SP). Dengan bergabung di serikat pekerja, para pekerja bisa menyampaikan pendapat dan memperjuangkan hak-hak mereka. Serikat pekerja jadi perwakilan dalam membuat perjanjian kerja bersama (PKB) yang mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha berdasarkan kesepakatan bersama. Dalam proses ini, perwakilan pekerja dari serikat harus ikut menentukan hak dan kewajiban pekerja, baik yang sudah ada di undang-undang maupun yang belum tapi menguntungkan pekerja.

Hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja saling berhubungan, artinya hak satu pihak menjadi kewajiban bagi pihak lainnya. Biasanya, pekerja harus patuh pada hak majikan, dan sebaliknya, hak pekerja juga tergantung pada kewajiban majikan. Dalam KUH Perdata, khususnya pasal 1603, 1063a, 1063b, 1603c, dan 1603d, diatur beberapa kewajiban pekerja, yaitu:

1. Pekerja harus melakukan pekerjaan sebaik mungkin sesuai kemampuan yang telah disepakati. Jika tugasnya tidak jelas dalam perjanjian, maka kebiasaan yang berlaku dijadikan acuan.
2. Pekerja harus mengerjakan tugasnya sendiri, kecuali kalau diberi izin oleh majikan untuk digantikan orang lain.
3. Pekerja wajib mengikuti aturan perusahaan yang dibuat oleh majikan, asalkan aturan itu sesuai dengan hukum, kesepakatan, atau kebiasaan yang berlaku.
4. Jika pekerja tinggal di rumah majikan, ia harus mematuhi aturan yang ada di rumah tersebut.
5. Secara umum, pekerja harus bertindak sopan dan sesuai norma yang berlaku, seperti yang diharapkan dari pekerja yang baik.

Menurut Suratman, tenaga kerja juga punya beberapa kewajiban lain, antara lain:

1. Mencapai hasil kerja yang diinginkan oleh majikan.
2. Mematuhi kebijakan perusahaan.
3. Menjalankan perjanjian atau kontrak kerja yang sudah disepakati.
4. Mengikuti kesepakatan antara para pekerja.
5. Melaksanakan semua perintah dari majikan.
6. Menjaga dan menghormati rahasia perusahaan.
7. Mematuhi semua aturan yang berlaku selama belum ada izin atau keputusan final, misalnya saat proses banding.

Menurut Ali Hasan dan tim, karena bidang pekerjaan terus berkembang seiring berjalannya waktu, maka penting untuk bisa mengatasi kekurangan hukum yang bikin banyak pekerja jadi rentan dieksploitasi dan kurang dilindungi. Undang-undang ketenagakerjaan sekarang sering tidak sesuai dengan kebutuhan pekerja, sehingga mereka kesulitan mendapatkan upah minimum yang layak, jaminan sosial, dan perlindungan keselamatan kerja.

Dari analisis kasus hukum, kebijakan, dan usulan perbaikan, jelas bahwa diperlukan cara yang menyeluruh untuk melindungi hak pekerja. Perubahan hukum harus fokus pada membuat klasifikasi baru untuk pekerja, menerapkan sistem tunjangan yang mudah dijalankan, memperkuat hak untuk berunding bersama, serta meningkatkan pendidikan dan sosialisasi. Dengan melakukan perubahan ini, kita bisa menciptakan pasar tenaga kerja yang lebih adil dan merata, yang menghargai kontribusi pekerja sekaligus menjaga hak dan kesejahteraan mereka.

4. Dampak Dari Isu Tersebut

Dalam kasus UD Sentoso Seal Surabaya, penahanan ijazah telah menciptakan kondisi kerja yang tidak sepenuhnya sukarela, karena karyawan dipaksa untuk tetap bekerja di perusahaan meskipun mungkin mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. (Fuad & Riyanto, 2023) mengemukakan bahwa penahanan ijazah asli dalam perjanjian kerja oleh perusahaan merupakan bentuk pelanggaran hak asasi manusia, khususnya hak atas pendidikan dan hak atas pekerjaan yang layak. Kebijakan seperti ini secara langsung membatasi kebebasan seseorang untuk

menggunakan hasil pendidikannya dan mengembangkan karier sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Penahanan ijazah sebagai jaminan kerja pada dasarnya bertentangan dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan Indonesia. Menurut (Yuridis et al., 2024), praktik penyerahan ijazah sebagai jaminan dalam hubungan kerja tidak memiliki dasar hukum yang kuat dan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada dasarnya penahanan ijazah merupakan bentuk perjanjian yang tidak seimbang dan cenderung merugikan posisi pekerja sebagai pihak dengan posisi tawar yang lebih lemah dibandingkan perusahaan yang memberikan penawaran. (Peale et al., 2025) Lebih jauh menjelaskan bahwa praktik penahanan ijazah karyawan dapat dikategorikan sebagai bentuk pemaksaan atau penyalahgunaan posisi dominan yang berpotensi melanggar hukum pidana. Mereka berargumen bahwa tindakan menahan dokumen penting seperti ijazah dapat dikualifikasikan sebagai bentuk pemerasan tidak langsung karena memaksa seseorang untuk melakukan sesuatu di luar kehendak diri mereka.

Dampak Terhadap Ekonomi Karyawan

Penahanan ijazah oleh UD Sentoso Seal Surabaya berdampak negatif pada kesehatan keuangan karyawan. Pertama, mobilitas sosial-ekonomi karyawan sangat dibatasi oleh kebijakan ini. Karyawan UD Sentoso Seal Surabaya kesulitan melamar pekerjaan di perusahaan lain yang menawarkan gaji yang lebih besar atau posisi yang lebih sesuai dengan kualifikasi mereka karena mereka tidak memiliki akses ke ijazah asli mereka. Akibatnya, mereka harus menerima tingkat upah yang ditawarkan perusahaan meskipun mereka memiliki kesempatan untuk menghasilkan lebih banyak uang di tempat lain.

Kedua, keterbatasan akses terhadap ijazah juga menghambat karyawan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi. Banyak karyawan UD Sentoso Seal Surabaya yang sebenarnya memiliki keinginan untuk melanjutkan studi sambil bekerja, tetapi tidak dapat melakukannya karena persyaratan administratif pendaftaran biasanya mengharuskan penyerahan ijazah asli terlebih dahulu. Hambatan ini secara langsung menghambat pengembangan *human capital* dan potensi peningkatan produktivitas tenaga kerja dalam jangka panjang.

Ketiga, penahanan ijazah menciptakan ketergantungan ekonomi yang tidak sehat antara karyawan dengan perusahaan. Karyawan UD Sentoso Seal Surabaya yang ijazahnya ditahan sering kali terpaksa menerima kondisi kerja yang tidak ideal, termasuk jam kerja yang panjang, upah yang tidak kompetitif, atau lingkungan kerja yang kurang kondusif. Ketidakmampuan untuk berpindah pekerjaan akibat penahanan ijazah menjadikan mereka rentan terhadap eksploitasi dan perlakuan tidak adil di tempat kerja yang semakin semena-mena.

Perspektif Ketenagakerjaan

Dari perspektif ketenagakerjaan, praktik penahanan ijazah di UD Sentoso Seal Surabaya menghasilkan beberapa implikasi yang signifikan. Praktik ini menghasilkan hubungan industrial yang kurang baik dan bertentangan dengan prinsip kerja yang adil. Karyawan yang memiliki status ijazah ditahan biasanya menghadapi tekanan

psikologis dan ketidakpuasan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang tidak mengalami tekanan tersebut.

Tingkat perputaran karyawan di UD Sentoso Seal Surabaya juga terbukti lebih rendah daripada perusahaan sejenis yang tidak memberlakukan kebijakan penahanan ijazah. Namun, rendahnya tingkat turnover ini bukanlah indikator positif dari loyalitas atau kepuasan kerja, melainkan lebih menunjukkan ketidakmampuan karyawan untuk berpindah pekerjaan karena ijazah yang ditahan. Akibatnya, hal ini berpengaruh buruk terhadap produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Praktik penahanan ijazah juga menghasilkan kesempatan kerja yang didasari oleh paksaan ketimbang kesadaran dan dorongan untuk bersemangat bekerja. Karyawan UD Sentoso Seal Surabaya yang beroperasi dalam situasi seperti itu cenderung memiliki inisiatif dan kreativitas yang lebih rendah, serta memberikan kontribusi yang kurang terhadap inovasi dan kemajuan perusahaan. Dalam jangka panjang, fenomena ini dapat mengurangi daya saing perusahaan di tengah kompetisi industri yang semakin sengit.

5. Kebijakan dan Upaya Pemerintah

Tujuan dari adanya peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yaitu memberikan jaminan hak asasi manusia bagi pekerja namun pada kenyataannya dalam hubungan kerja pengusaha atau perusahaan menerapkan kebijakan yang hanya memberikan manfaat bagi pengusaha. Salahnya yaitu pelanggaran yang dilakukan oleh UD Sentoso Seal yaitu penahanan ijazah karyawan. Pelanggaran tersebut perlu diberikan beberapa kebijakan dari pemerintah agar tidak terjadi pelanggaran hak tenaga kerja yang lainnya. Tujuan penahanan ijazah tersebut adalah pembentukan komitmen pekerja pada perusahaan sehingga perusahaan seolah memiliki kedudukan yang sangat kuat dihadapan pekerja. Namun, disisi lain sistem penahanan ijazah asli milik pekerja oleh pengusaha ini dapat dikatakan sebagai suatu tindakan yang berlawanan dengan hak untuk mencari pekerjaan yang layak karena ruang gerak pekerja dibatasi (Anggraini, 2022). Kebijakan dan upaya pemerintah ini dilakukan untuk memberikan perlindungan yang lebih efektif bagi pekerja atau karyawannya. Berikut beberapa kebijakan dari pemerintah dalam menjamin hak tenaga kerja terkait pelanggaran yang dilakukan oleh UD Sentoso Seal diantaranya: 1. Diberlakukan peraturan daerah provinsi Jawa Timur No. 8 Tahun 2016. Wakil menteri ketenagakerjaan mengatakan bahwa penahanan dokumen asli milik pekerja jelas melanggar peraturan daerah atau Perda provinsi Jawa Timur Nomor 8 tahun 2016 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan. Dengan adanya peraturan daerah provinsi Jawa Timur No 8 Tahun 2016 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan itu bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja di Indonesia secara manusiawi dan memastikan bahwa semua karyawan menerima perlakuan yang sama, serta meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan mereka; 2. Memberikan jaminan pendampingan hukum. Pemerintah Surabaya memberikan jaminan pendampingan kepada karyawan yang ijazahnya ditahan oleh UD Sentoso Seal untuk membuat laporan terkait penahanan ijazah agar proses hukum dapat berjalan dengan baik; 3. Penyevelan gudang perusahaan Penyevelan gudang UD

Sentosso Seal yang dilakukan oleh pemerintah kota Surabaya pada 22 april 2025, disebabkan karena perusahaan tidak memenuhi persyaratan dan ketentuan wajib dari kementerian perdagangan atau Kemendag yaitu tidak memiliki izin tanda daftar gudang atau TDG; 4. Pengembalian ijazah kepada karyawan Walikota Surabaya, Eri Cahyadi (April, 2025) mengatakan bahwa akan ada kebijakan pemerintah berupa pengembalian ijazah karyawan yang ditahan oleh UD Sentoso Seal setelah penyegelan gudang perusahaan; 5. Penerbitan ulang ijazah Pemerintah provinsi Jawa Timur mengeluarkan kebijakan yaitu penerbitan ulang ijazah karyawan yang ijazahnya ditahan oleh UD Sentoso Seal, khususnya untuk jenjang SMA/SMK yang menjadi kewenangan pemerintah provinsi Jawa Timur. Hal ini juga sudah di konfirmasi oleh Aries Agung Paewai sebagai kepala dinas pendidikan Jawa Timur.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kasus penahanan ijazah oleh UD Sentoso Seal Surabaya mencerminkan pelanggaran hak-hak dasar pekerja yang tidak hanya melanggar hukum ketenagakerjaan, tetapi juga melemahkan prinsip keadilan dan martabat dalam hubungan industrial. Praktik ini berdampak serius pada kebebasan kerja, kondisi ekonomi, serta pengembangan diri karyawan. Meskipun pemerintah telah mengambil sejumlah langkah, akar persoalan masih belum tersentuh secara tuntas. Sebagai solusi, UD Sentoso Seal perlu mengganti praktik penahanan ijazah dengan kebijakan yang lebih adil dan bermartabat. Alternatif yang dapat dipertimbangkan antara lain penerapan kontrak kerja dengan ketentuan penalti finansial jika karyawan mengundurkan diri sebelum masa kontrak berakhir, sistem deposit yang dapat dikembalikan, serta program retensi berbasis insentif seperti bonus loyalitas atau jenjang karier yang jelas. Pendekatan ini tidak hanya menjaga kepentingan perusahaan, tetapi juga menghormati hak pekerja. Di sisi lain, pemerintah harus hadir lebih tegas melalui regulasi eksplisit dan sanksi hukum terhadap praktik penahanan ijazah. Edukasi hukum bagi pekerja dan fasilitasi komunikasi antara pencari kerja dan perusahaan juga penting untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil, setara, dan bebas dari eksploitasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, S. D. (2022). Perlindungan Hukum Pekerja Atas Penahanan Ijazah Yang Dilakukan Pengusaha. *Jurnal Kajian Konstitusi*, 2(1), 74. <https://doi.org/10.19184/jkk.v1i3.25599>
- Fuad, & 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. <https://doi.org/10.37631/jrkkm.v2i1.18>
- Grillitsch, M., & Schubert, T. (2021). Does the timing of integrating new skills affect start-up growth? *Strategic Entrepreneurship Journal*, 15(4), 647–684. <https://doi.org/10.1002/sej.1375>

- I Made Chossy Narayanan, & I Wayan Novy Purwanto. (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. <https://doi.org/10.55606/jhps.v2i4.2310>
- Maulana, S. (2019). Sinergitas Pemerintah, Masyarakat dan Dunia Usaha dalam Pemberdayaan Usaha Kecil untuk Mewujudkan Pembangunan Nasional. *ResearchGate*, 1(4), 6. https://www.researchgate.net/profile/Syahrial-Maulana/publication/336987987_Sinergitas_Pemerintah_Masyarakat_dan_Dunia_Usaha_dalam_Pemberdayaan_Usaha_Kecil_untuk_Mewujudkan_Pembangunan_Nasional/links/5dbd9dd7299bf1a47b0ebb67/Sinergitas-Pemerintah-Masyarak
- Muhyiddin, M., Trisnantari, S. A., Amrizal, M. D. R., Fauwziyah, F., Harsiwie, R. I. P., & Ardhana, N. R. (2024). Indonesia Employment in 2023: Labor Force Conditions and Policy Developments in the Early Stages of the Demographic Bonus. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 19(1), 1–16. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v19i1.339>
- Otti. (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Pharmacognosy Magazine*, 75(17), 399–405.
- Peale, N., Kristanto, K., & Sangalang, R. S. (2025). *A Criminal Law Review of the Practice of Withholding Employees ' Diplomas in the Workplace as a Form of Collateral*. 5(3), 1774–1780.
- Pratama, D. S., Ariady, M. W. A., Azis, M. Z., & Pananda, M. Z. U. (2024). Analisis Hukum Mengenai Penahanan Ijazah Karyawan oleh Perusahaan. *Indonesian Journal of Law and Justice*, 1(4), 10. <https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i4.2628>
- Putri, D. D., Wijaya, S. E., Sofiah, Aini, Q., & Ulum, B. (2024). Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Pendidikan (JAMAPEDIK). *Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Pendidikan (JAMAPEDIK)*, 1(2), 316–325. <https://doi.org/10.59971/jamapedik.v1i2.65>
- Syahrani, N., Fitrianto, B., Nurdiana, C., Saputra, D. D., Sosial, F., Pembangunan, U., & Budi, P. (2025). *Analisis yuridis terhadap praktik penahanan ijazah dalam hubungan kerja di indonesia*. 5(1), 1026–1035. <https://doi.org/10.53363/bureau.v5i1.594>
- Weiss, M., Baer, M., & Hoegl, M. (2022). The human side of innovation management: Bridging the divide between the fields of innovation management and organizational behavior. *Journal of Product Innovation Management*, 39(3), 283–291. <https://doi.org/10.1111/jpim.12624>
- Yuridis, A., Ijazah, P., & Jaminan, S. (2024). *DALAM MELAKUKAN HUBUNGAN KERJA*. 3(November).