KEDUDUKAN IJASAH SEBAGAI JAMINAN DALAM HUBUNGAN KERJA

by Asri Wijayanti

Submission date: 09-Dec-2019 04:48PM (UTC+0700)
Submission ID: 1230495080
File name: II.A.1.b.2._14_ijazah.pdf (457.32K)
Word count: 3979
Character count: 25063

KEDUDUKAN IJASAH SEBAGAI JAMINAN DALAM HUBUNGAN KERJA

Dr. Asri Wijayanti, S.H.,MH.

Dosen FH Univ Muhammadiyah Surabaya- asri1wj@yahoo.com - 08563086749

Abstrak

Kasus pelanggaran hak buruh diantaranya adalah ijasah sebagai jaminan kontrak kerja. Belum ada aturan dalam UU 13/2003 yang mengatur. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis kedudukan ijasah sebagai jaminan dalam kontrak kerja. Penelitian ini adalah yuridis normative dengan pendekatan *statute approach* dan *socio legal.* Hasil penelitian adalah kedudukan ijasah sebagai benda jaminan dalam kontrak kerja adalah melanggar hukum, kontrak kerja adalah batal demi hukum karena tidak ada perjanjian hutang piutang yang mengawali lahirnya jaminan ijasah. Ijasah bukan benda yang dapat dijaminkan karena tidak dapat dialihkan untuk pelunasan hutang piutang, hanya bernilai ekonomis bagi pemilik ijasah saja. Dari segi pidana perburuhan penahanan ijasah adalah tindakan kerja paksa dan pemalsuan informasi. Rekomendasi yang diberikan adalah adanya unsur pidana perburuhan dalam kasus penempatan ijasah sebagai jaminan kontrak kerja, seharusnya Negara dalam hal ini tugas dilaksanakan oleh penegak hukum bertindak aktif untuk segera melakukan tindakan hukum berupa penyidikan, penuntutan dan peradilan bagi penahan ijasah pekerja.

Kata kunci : ijasah, jaminan, kontrak kerja, pidana.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pelanggaran terhadap syarat kerja, masih sering terjadi di masyarakat. Pengunaan ijasah sebagai jaminan diselenggarakannya hubungan kerja, seringkali mengandung unsur adanya pelanggaran hukum. Seolah-olah ijasah menjadi benda yang patut digunakan agar hubungan kerja dapat berlangsung sesuai dengan kehendak pemberi kerja.

Hukum perburuhan di Indonesia masih belum memberikan perlindungan hukum yang maksimal bagi pekerja. Terdapat pengatuan yang kabur mengenai siapa yang disebut sebagai pemberi kerja. Tidak semua pemberi kerja diwajibkan untuk melaksanakan ketentuan staandar minimal perlindungan hak dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Terdapat perbedaan yang jelas bahwa pengusaha yang bagaimanakah yang diwajibkan melaksanakan norma kerja.

Pengawasan terhadap pelaksanaan norma kerra juga belum maksimal. Pegawai pengawas ketenagakerjaan hanya melakukakan pengawasan ketenagakerjaan kepada sebagaian kecil perusahaan yang ada di Indonesia. Jumlah pengawas ketenagakerjaan adalah 2.384 orang, sedangkan perusahaan yang tercatat di Kemenakertrans ada 216.547 perusahaan dan sebanyak 3.796.461 perusahaan yang terdata dalam Sensus Ekonomi 2006[1]. Hal inilah yang mengakibatkan terjadinya pengawasan dilakukan secara kurang professional. Pembedaan kategori perusahaan dalam tiga warna hijau (perusahaan aman tanpa pelanggaran norma ketenagakerjaan), kuning (perusahaan bermasalah dengan pelanggaran norma ketenagakerjaan ringan) dan merah (perusahaan dengan pelanggaran norma ketenagakerjaan berat).

Ijasah bukanlah suatu benda yang mempunyai nilai ekonomis secara terbuka. Hanya pemiliknya saja yang merasakan nilai ekonomis itu . Ijasah seringkali sebagai

[1]http://www.jamsostek.co.id/content/news.php?id=2110

benda yang dapat dijadikan alat paksa bagi pemberi kerja, agar pekerja bekerja sesuai kehendaknya. Telah terjadi tindakan sewenang-wenang dari pemberi kerja.

Kasus ijasah sebagai jaminan kontrak kerja untuk semua jenis pekerjaan di dalam perusahaan. Mulai tingkat manajer sampai dengan bagian produksi.[2]Ijasah sebagai jaminan untuk bekerja di minimarket Jakarta, apabila terjadi kehilangan barang maka menjadi tanggung jawab pekerja untuk mengganti. Apabila mengundurkan diri, maka pekerja harus membayar Rp 1.000.000 sampai dengan Rp. 5.000.000.[3]

Di Yogjakarta, terdapat kasus penerimaan upah Rp. 5.000 perjam sfift (7 jam) sehari, terdapat denda Rp. 25.000 perhari apabila ada kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Pembayaran ganti rugi Rp 6.000.000 apabila mengundurkan diri sebelum masa kontrak kerja berakhir.[4]

Di Sidoarjo, terdapat kasus perubahan syarat kerja, setelah sebagian pekerja terpilih mendapat bonus wisata ke luar negeri. Pekerja baru disyaratkan meyerahkan ijasah sebagai jaminan pelaksanaan hubungan kerja. Pekerja lama juga diwajibkan menyerahkan ijasah sebagai jaminan kontrak kerja. Tidak ada klausula, bagaimana apabila sebelum kontrak kerja berakhir, pekerja mengundurkan diri. Ternyata saat itulah terbukti telah terjadi kerja paksa, dengan pembayaran jumlah tertentu untuk mengambil ijasan yang ditahan.[5]

Di Surabaya, pekerja *beauty care* (salon kecantikan), telah menjalani masa pelatihan selama 1 bulan. Selanjutnya bekerja dengan menandatangi perjanjian pengakuan hutang Rp. 30.000.000 (yang selanjutnya diganti Rp. 80.000.000), perjanjian kontrak kerja 15 tahun serta ijasah SMK ditahan. Suatu hari terjadi kerusakan alat, yang mewajibkan seluruh pekerja bertanggung jawab. Pemotongan 30

---

[2]http://www.kaskus.co.id/thread/51ce3daf5b2acf532000000/kerja-dgn-jaminan-ijazah-asli

[3]http://ekonomi.kompasiana.com/bisnis/2011/10/30/ijazah-ditahan-perusahaan-sebuah-jebakan-ataukah-jaminan-408127.html

[4]http://www.taputkab.go.id/page.php?news_id=532

[55] Wawancara tak tersruktur dengan pekerja real estate di Sidoarjo tanggal 3 juli 2014.

% upah dilakukan untuk penggantian kerusakan alat. Tidak kuat dengan keadaan tersebut pekerja mengundurkan diri. Ternyata, dia harus membayar Rp. 6.000.000 sebagai ganti rugi untuk dapat mengambil ijasah. Pekerja tidak memiliki uang Rp 6.000.000, akibatnya ia kehilangan ijasahnya.[6]

Pemerintahpun pernah menerapkan penahanan ijasah sebagai dilaksanakannya masa kerja. Dikti di tahun 1991 telah mengeluarkan aturan bagi mahasiswa yang mendapat beasiswa tunjangan ikatan dinas (TID), setelah lulus harus meyerahkan ijasah sebagai jaminan apabila bekerja sebagai dosen di lingkungan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan selama masa yang sama menerima beasiswa TID. Meski aturan itu tidak dilaksanakan. Lulusan ternyata dapat bekerja sebagai dosen tanpa harus menyerahkan ijasahnya.[7]

Penggunaan ijasah sebagai jaminan dalam kontrak kerja, memang belum secara tegas dilarang. Belum ada aturan hukum yang melarang penggunaan ijasah sebagai jaminan dilaksanakannya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah bagian dari perjanjian yang dapat dibuat secara bebas oleh para pihak asal tidak bertentangan denganaturan hukum, ketertiban umum dan kesusilaan. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UU 13/2003) juga tidak mengatur larangan penggunaan ijasah sebagai jaminan dilaksanakannya hubungan kerja.

Rumusan Masalah

---

[6] Wawancara tak tersruktur dengan pekerja *beauty care* di Surabaya tanggal 12 April 2014

[7] Wawancara tak tersruktur dengan dosen eks penerima beasiswa TID dari Dikti di Surabaya tanggal 2 Juni2014

Dari uraian di atas, maka muncul permasalahn yaitu bagaimana kedudukan hukum ijasah sebagai benda jaminan dalam pelaksanaan hubungan kerja?

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan *statute approach* dan *socio legal.* Penelitian hukum normatif merupakan suatu bentuk penulisan hukum yang mendasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang normatif yang memiliki ciri khusus yang *sui generis,* rasionalitas dalam argumentasi hukum dengan mendasarkan pada lapisan ilmu hukum (dogmatika uku, teori hukum dan filsafat hukum). Pedekatan *statute approach (*pendekatan perundang-undangan) dilakukan dengan menelaah semua peraturan per undang-undangan dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang sedang ditangani. Penggunaan s*tatute approach* bermakna mengkaji konsistensi dan kesesuaian secara vertikal dan horizontal berdasarkan asas *lex superior derogat legi inferiori, lex specialis derogat legi generali atau lex posterior derogat legi priori.* Pendekatan *socio legal* adalah suatu pendekatan yang meminjam metode dari ilmu sosial yang dietrapkan terhadap kasusu hukum, dengan meneliti aturan, putusan atau realitanya.

PEMBAHASAN

Hubungan kerja

Perjanjian kerja sebagai dasar dilaksanakannya hubungan kerja, adalah bagian dari perikatan. Suatu perikatan harus mendasarkan pada asas hukum kontrak dan syarat sahnya suatu perikatan. Asas hukum kontrak adalah norma-norma yang mencakup ukuran-ukuran untuk mengukur /menilai (*waardemaatstaven*).[8] Pada dasarnya ada tiga yaitu asas kebebasan berkontrak, asas daya mengikatnya kontrak dan asas perjanjian hanya menciptakan perikatan diantara para pihak yang berkontrak.[9] Terdapat tiga pilar utama penyanggah bangunan hukum perjanjian yaitu asas konsensualisme, asas kebebasan berkontrak dan asas kekuatan mengikatnya perjanjian. Asas itikad baik sebagai landasan bangunan hukum secara menyeluruh. Ketiga asas itu berkembang menjadi asas kebebasan berkontrak, asas *pacta sunt servanda*, asas itikad baik, asas *konsensualisme,* prinsip *private of contract*, asas persamaan kontrak dan asas itikad baik.[10] Keseluruhan asas itu harus secara bersama-sama diwujudkan dalam setiap perjanjian. Masing-masing harus mempunyai kedudukan yang sama besar, tidak boleh ada salah satu asas yang diunggulkan. Ketidak sederajatan perwujudan asas-asas akan mengakibatkan perjanjian yang tidak *fair* atau tidak sehat. Diunggulkannya salah satu asas akan mengakibatkan asas yang lainnya tenggelam sehingga akan merugikan salah satu pihak.

Syarat sahnya suatu perikatan mendasarkan pada Pasal 1320 *Burgerlijk Wetboek,* selanjutnya disingkat *B.W.*, yaitu: kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya; kecakapan untuk membuat suatu perikatan; suatu pokok persoalan tertentu; suatu sebab yang tidak terlarang. Syarat sahnya perjanjian kerja juga harus sesuai

---

[8] J.J.H. Bruggink, ***Rechtsreflecties Grondbegripen uit de rechtstheorie,*** Deventer, 1993, hal.87. Periksa Herlien Budiono, ***Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia***, Citra Aditya Bakti, 2006, h.82.

[9] J.H. Nieuwenhuis, ***Hoofdstukken Verbintenissenrecht***, diterjemahkan oleh Djasadin Saragih, dalam Pokok-Pokok Hukum Perikatan, 1985, h. 83.

[10] Moch Isnaeni, "***Perkembangan Prinsip-Prinsip Hukum Kontrak Sebagai Landasan Kegiatan Bisnis di Indonesia***", Pidato diucapkan pada peresmian penerimaan jabatan Guru Besar dalam Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya , hari Sabtu tanggal 16 September 2000.

dengan syarat sahnya perjanjian. Berdasarkan ketentuan pasal 52 ayat (1) UU 13/2003, perjanjian kerja dibuat atas dasar :

a. kesepakatan kedua belah pihak;
b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Akibat tidak terpenuhinya syarat huruf a dan b, maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Tidak terpenuhinya syarat huruf c dan b, maka perjanjian kerja batal demi hukum

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 14 UU 13/2003). Perjanjian kerja sebagai dasar terjadinya hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah (Pasal 1 angka 15 UU 13/2003). Unsur perjanjian kerja ada tiga yaitu adanya pekerjaan, perintah dan upah. Ketiga unsur itu saling berkaitan dan bersifat kumulatif. Pekerjaan, adalah suatu jenis pekerjaan yang menghasilkan barsng dan/ jasa. Perintah adalah perintah untuk melaksanakan suatu pekerjssn. Perintah berkaitan dengan tanggung jawab. Pihak yang memberikan perintah, ialah yang bertanggung jawab atas proses dan akibat dari dijalankannya pekerjaan. Perintah dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Di bidang hukum pidana orang yang memberikan prrintah untuk melakukan perbuatan melanggar hukum (delik) akan diberi tambahan hukuman sepertiganya daripada orang melakukan delik. Unsur yang ketiga adalah upah. Upah adalah hak yang akan diperoleh apabila sudah dilaksanakan pekerjaan.

Upah merupakan obyek kajian hukum perburuhan yang sangat penting. Perlindungan hukum terhadap upah diatur secara tersebar dalam peraturan perundang-undangan. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk

uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 angka 30 UU 13/2003). Upah murah menjadi alasan tuntutan buruh dalam merayakan hari buruh tanggal 1 Mei.

Jaminan

Jaminan adalah suatu benda atau barang. Pengaturannya dalam buku II *B.W.* tentang benda. Barang adalah tiap benda dan tiap hak yang dapat menjadi obyek dari hak milik (Pasal 499 *B.W.*). Pada umumnya barang dibedakan menjadi dua yaitu barang bergerak dan barang tidak bergerak. Suatu barangdapat menjadi obyek hukum dalam hubungan hukum apabila memiliki nilai ekonomis. Benda itu harus dapat dipindahtangankan.

Jaminan kebendaan adalah jaminan yang berupa hak mutlak atas suatu benda, yang mempunyai hubungan langsung atas benda tertentu, dapat dipertahankan terhadap siapapun,selalu mengikuti benda dimana benda itu berada dan dapat dialihkan. Jaminan kebendaan mempunyai cirri-ciri "kebendaan" dalam arti mempunyai sifat melekat dan mengikuti benda yang bersangkutan dimanapun berada (*droit de suite*),dan memberikan hak revindikasi (hak untuk menggugat kembali benda yang menjadi miliknya sejak awal) 547-583 *B.W.*

Setiap barang atau benda yang memiliki nilai ekonomis dan dapat dialihkan dapat menjadi jaminan atas suatu perjnjian hutang piutang. Segala barang-barang bergerak dan tak bergerak milik debitur, baik yang sudah ada maupun yang akan ada, menjadi jaminan untuk perikatan perorangan debitur itu (Pasal 1131 *B.W.*). Munculnya jaminan kebendaan selalu didahului adanya perjanjian hutang piutang. Jaminan tidak

dapat berdiri sendiri tanpa adanya hutang piutang, perjanjian jaminan kebendaan bersifat *assecoir*. Tujuan adanya jaminan adalah agar debitur mau membayar atau melunasi kembali hutang piutangnya. Apabila debitur wanprestasi, maka benda jaminan akan dijual secara umum, hasilnya dapat digunakan sebagai pelunasan hutang.

Ijasah

Ijasah adalah salah satu bentuk dari akta atau surat otentik. Kedudukannya di dalam hukum adalah sebagai alat bukti. Ijasah (*diploma*) diartikan sebagai *an instrument given by colleges and societies on the conferring of any degrees*[11] (=suatu alat yang diberikan oleh perguruan tinggi dan masyarakat pada penganugerahan setiap derajat). Ijasah adalah 1) surat tanda tamat belajar; 2) izin yg diberikan oleh guru kepada muridnya untuk mengajarkan ilmu yang diperoleh si murid dari gurunya.[12] Ijasah adalah bukti kompetensi diri. Tidak semua sekolah mengeluarkan ijasah sebagai bukti kelulusan siswanya. Di Australia terdapat sekolah yang tidak mengeluarkan ijasah bagi siswa yang telah lulus. Mereka berpendapat, tidak perlu dibuktikan secara formal kualitas/ kemampuan/ keahlian siswanya. Cukup dengan uji kualifikasi pasti dapat diketahui bahwa siswa itu sudah lulus. Berbeda dengan di Indonesia. Seleksi pertama yang dilakukan oleh pemberi kerja adalah seleksi administrasi tentang kualitas pelamar kerja dari pendidikan formal yaitu ijasah. Sertifikat juga dapat digunakan sebagai bukti formal kualitas seseorang.

Ijasah sangat penting maknanya bagi si pemilik nama yang disebutkan dalam surat itu. Ijasah hanya dapat digunakan oleh satu orang yang disebutkan. Tidak berlaku bagi orang lain. Ijasah adalah salah satu bentuk dari akta otentik. Keberadaannya

[11]http://thelawdictionary.org/diploma/
[12]http://kbbi.web.id/ijazah

menjadi lemah, apabila telah dilakukan penyangkalan oleh pejabat pembuat ijasah (akta). Ijasah tidak dapat dipindahtangankan.

Ijasah sebagai jaminan kontrak kerja

Ijasah adalah surat otentik, yang tidak dapat dipindahtangankan, dan hanya memiliki nilai ekonomis bagi pemiliknya saja. Ijasah adalah salah satu bentuk alat bukti yang berupa akta/ surat otentik. Ijasah adalah benda bergerak atas nama yang tidak dapat dipindahtangankan. Ijasah memiliki nilai ekonomis hanya pada orang yang namanya disebut dalam surat tersebut. Ijasah tidak akan bernilai ekonomi bagi setiap orang lain. Oleh karena itu ijsah tidak dapat dijual atau dipindahtangankan. Ijasah yang dijual adalah ijasah palsu. Tindakan melakukan pemalsuan ijasah adalah tergolong dalam perbuatan pidana (delik) pemalsuan surat yang diancam sanksi pidana berdasarkan ketentuan Pasal 263 jo. Pasal 264 KUHP,yaitu:

Pasal 263

(1) Barangsiapa membuat surat palsu atau memalsukan surat yang dapat menimbulkan suatu hak, perikatan atau pembebasan utang, atau yang diperuntukkan sebagai bukti suatu hal dengan maksud untuk memakai atau menyuruh orang lain memakai surat tersebut seolah-olah isinya benar dan tidak palsu, di. ancam bila pemakaian tersebut dapat menimbulkan kerugian, karena pemalsuan surat, dengan pidana penjara paling lama enam tahun.

(2) Diancam dengan pidana yang sama, barangsiapa dengan sengaja memakai surat palsu atau yang dipalsukan seolah-olah asli, bila pemakaian surat itu dapat menimbulkan kerugian.

Pasal 264.

(1) Pemalsuan surat diancam dengan pidana penjara paling lama delapan tahun, bila dilakukan terhadap:

1°. akta-akta otentik;

2°. surat utang atau sertifikat utang dari suatu negara atau bagiannya ataupun dari suatu lembaga umum;

3°. surat sero atau utang atau sertifikat sero atau utang dari suatu perkumpulan, yayasan, perseroan atau maskapai;

4°. talon, tanda bukti dividen atau bunga dari salah satu surat yang diterangkan dalam nomor 2'. dan 3o, atau tanda bukti yang dikeluarkan sebagai pengganti surat-surat itu;

5°. surat kredit atau surat dagang yang disediakan untuk diedarkan.

(2) Diancam dengan pidana yang sama barangsiapa dengan sengaja memakai surat tersebut dalam ayat (1), yang isinya tidak asli atau yang dipalsukan seolah olah benar dan tidak dipalsukan, bila pemalsuan surat itu dapat menimbulkan kerugian.

Ijasah adalah salah satu bentuk surat otentik, hanya dapat dijadikan sebagai alat bukti, tetapi tidak dapat dijadikan benda jaminan. Benda jaminan hanya ada dalam perikatan yang muncul akibat adanya perjanjian hutang piutang. Tujuan benda jaminan dalam perjanjian hutang piutang adalah benda jaminan itu dapat dialihkan kepada orang lain dengan mempunyai nilai ekonomis bagi siapapun. Ijasah hanya memiliki nilai ekonomis pribadi dan akan hilang nilai ekonomisnya ketika dimiliki oleh orang lain yang tidak disebut namanya dalam surat itu. Tanpa ada perjanjian hutang piutang maka tidak akan ada benda jaminan.

Kontrak kerja adalah suatu hubungan hukum kerja. Lahir setelah adanya perjanjian kerja. Unsur hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, perintah dan upah. Tia unsur itu bersifat kumulatif. Kontrak kerja bukanlah lahir dari perjanjian hutang piutang. Antara perjanjian hutang piutang dan perjanjian kerja adalah berbeda jenis hubungan hukumnya.

Ijasah tidak dapat digunakan sebagai jaminan dari suatu perikatan yang muncul dari adanya perjanjian kerja. Penahanan ijasah dikatakan oleh Disnaker sebagai:

1. Tidak ada dasar hukum bagi perusahaan untuk menahan Ijasah pekerja baru, hal tersebut tergantung atas kesepakatan kedua belah pihak, kedua belah pihak dapat mengganti dengan ketentuan lain misalnya merupakan sanksi/denda.
2. Pada kasus ini terdapat indikasi adanya ketentuan ps 169 UU no 13/2003, tentang ketenagakerjaan Pekerja hendaknya melakukan pembicaraan /musyawarah dengan pengusaha terkait pemberian hak-hak dsb (sesuai peraturan yang berlaku). Apabila tidak dicapai kesepakatan dalam penyelesaian pekerja ataupun pengusaha bisa melaporkan /mengadukan kepada Dinas Tenaga Kerja Kab/Kota setempat.[13]

Ijasah sebagai jaminan seringkali menunjukkan bahwa kedudukan pemberi kerja adalah lemah. Takut pekerja akan mengakhiri hubungan kerjanya. Sebagai upaya mempertahankan pekerja agar mau (dengan terpaksa) tetap melakukan hubungan kerja adalah dengan menjaminkan atau menahan ijasah pekerja. Kasus di Surabaya menunjukkan adanya kontrak kerja yang cacat yuridis. Sebagai upaya pemberi kerja melegalkan penahanan ijasah dilakukanlah perjanjian pengakuan hutang antara pekerja dan pemberi kerja dengan jaminan ijasah. Hutang itu tidak pernah terjadi, tetapi melalui akta dibawah tangan, terdapat bukti telah ada penyerahan ijasah sebagai jaminan terselenggaranya ikatan kerja untuk waktu 15 tahun. Diakui oleh pekerja (karena terpaksa dengan jaminan ijasah) dalam akta di bawah tangan telah terjadi hutang piutang sebesar Rp 80.000.000.[14]

Menjadi pertanyaan, apakah pemberi kerja dapat menjual ijasah yang telah dijaminkan pekerja? Kepada siapa pemberi kerja menjual ijasah itu? Berapa nilai eonomis ijasah itu bagi orang lain? Tentunya ijasah itu tidak akan dapat dijual atau

---

[13]http://disnakertransduk.jatimprov.go.id/component/jfaq/detail/371

[14] Wawancara dengan pekerja yang ijasahnya ditahan oleh pemberi kerja di Surabaya, 14 April 2014.

dialihkan atau dipindahtangankan. Ijasah itu tidak akan memiliki nilai rupiah bagi orang lain. Jelas ada niat jahat untuk melakukan paksaan bekerja.

Hukum perburuhan adalah hukum yang bersifat fungsional. Memiliki sisi perdata berdasar kontrak kerja, sisi pidana terhadap adanya delik yang tertuang di dalam aturan hukum (sebagai delik pidana) dan sisi administrasi ketika berhubungan dengan pejabat (misalnya Dinas Tenaga Kerja).

Penahanan ijasah sebagai jaminan atas berlangsungnya kontrak kerja adalah melanggar hukum. Ijasah tidak dapat dijadikan obyek jaminan perjanjian kerja karena tidak mengandung unsure perikatan yang lahir karena perjanjian hutang piutang. Penahanan ijasah adalah suatu bentuk dari adanya kerja paksa.

Ada dua konvensi *ILO* yang mengatur tentang kerja paksa. Pertama *forced labour convention* (Konvensi *ILO* tentang kerja paksa nomor 29) disetujui sebagai konvensi tanggal 10 Juni 1930 dan dinyatakan berlaku pada tanggal 1 Mei 1932. Konvensi *ILO* Nomor 29 ini diratifikasi pada masa pemerintahan Hindia Belanda. Kedua, *Abolition of Forced Labour Convention* (Konvensi *ILO*tentang penghapusan kerja paksa nomor 105) disetujui sebagai konvensi tanggal 25 Juni 1957 dan dinyatakan berlaku pada tanggal 17 Januari 1959. Konvensi *ILO* No, 105 telah diratifikasi oleh Indonesia dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 19 tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 105 *concerning the Abolition of Forced Labour* (Konvensi ILO mengenai Penghapusan Kerja Paksa).

Batasan kerja paksa yang diberikan oleh Konvensi *ILO* No. 105 berdasarkan Pasal 1 adalah:

(a) as a means of political coercion or education or as a punishment for holding or expressing political views or views ideologically opposed to the established political, social or economic system;
(b) as a method of mobilising and using labour for purposes of economic development;
(c) as a means of labour discipline;
(d) as a punishment for having participated in ***strikes****;*

(e) as a means of racial, social, national or religious discrimination.

Adapun terjemahan bebasnya adalah

1. sebagai alat pemaksaan politik atau pendidikan atau sebagai hukuman untuk memegang atau mengekspresikan pandangan politik atau pandangan ideologis bertentangan dengan sistem politik, sosial atau ekonomi;
2. sebagai metode memobilisasi dan menggunakan tenaga kerja untuk tujuan pembangunan ekonomi;
3. sebagai alat disiplin tenaga kerja;
4. sebagai hukuman karena ikut serta dalam pemogokan; dan
5. sebagai alat diskriminasi rasial, sosial, nasional atau agama.

Dari batasan kerja paksa berdasarkan Pasal 1 C. 105, dikatakan suatu pekerjaan adalah sebagai bentuk kerja paksa apabila digunakan sebagai

1. cara untuk menjalankan penindasan atau pendidikan politik atau sebagai hukuman bagi pandangan politik atau pandangan ideologis yang bertentangan dengan sistem dan ideology politik yang mapan;
2. sebagai metode untuk mengerahkan tenaga kerja untuk maksud-maksud pengembangan ekonomi;
3. sebagai cara untuk mendisiplin tenaga kerja;
4. sebagai hukuman atas keikutsertaan dalam pemogokan;
5. sebagai cara untuk melakukan diskriminasi rasial, sosial, nasional dan agama.[15]

Dari ketentuan di atas maka, kasus penahanan ijasah sebagai jaminan ikatan kerja yang disertai kontrak kerja dengan klausula pekerja akan mengembalikan hutang sebesar Rp. 80.000.000 adalah melanggar hukum. Dari sis perburuhan yang bersifat privat, perbuatan hukum pemberi kerja telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 52

[15] ILO, ***Menguak Konvensi-Konvensi Inti ILO Lewat Dialog Sosial, Pengalaman di*** Indonesia, ILO, 2000, h. 43

ayat (1) huruf d dan ayat (3) *jo.*. Pasal 59 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 *jo.*. Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomer 19 Tahun 1999 (tentang konvensi ILO mengenai penghapusan kerja paksa). Akibatnya perjanijan kerja itu adalah batal demi hukum. Demikian pula dengan perjanjian hutang piutang. Perjanjian ini tidak mempunyai kekuatan *hukum*, karena mengandung cacat yuridis. Berdasarkan *Pasal 1321 B.W*, yaitu "Tiada suatu persetujuanpun mempunyai kekuatan jika diberikan karena kekhilafan atau di peroleh dengan paksaan atau penipuan." *jo. Pasal 1323 B.W., yaitu.* "Paksaan yang dilakukan terhadap orang yang mengadakan suatu persetujuan mengakibatkan batalnya persetujuan yang bersangkutan, juga bila paksaan itu dilakukan oleh pihak ketiga yang tidak berkepentingan dalam pesetujuan yang dibuat itu." Berdasarkan ketentuan tersebut, maka perjanjian itu adalah batal demi *hukum* dan tidak mempunyai kekuatan. kedua surat perjanjian itu adalah BATAL DEMI HUKUM karena isinya mengandung cacat Yuridis yaitu adanya paksaan (Pasal 1321 *jo.* Pasal 1323 *B.W.*)

Dari sisi pidana perburuhan, perbuatan pemberi kerja telah melanggar Pasal 263 ayat(1) KUHP, yaitu telah melakukan pemalsuan informasi. Pemberi kerja telah melakukan pemalsuan informasi seolah-oleh pekerja telah melakukan hutang piutang sebesar Rp. 80.000.000., Pemalsuan informasi itu dibuktikan dengan akta dibawah tangan yang berupa surat pengakuan hutang. Akibat hukum dari adanya pemalsuan informasi itu, pekerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi sebesar Rp. 80.000.000 beserta tidak dikembalikannya ijasah kepada pekerja. Terhadap hal ini, pemberi kerja dapat diancam dengan *strafmaxima* 6 tahun penjara. Sayangnya upaya pekerja untuk mencari keadilan belum didukung oleh pejabat terkait, misalnya Disnakertrans, Kepolisian setempat.

PENUTUP

Kesimpulan

Kedudukan ijasah sebagai benda jaminan dalam kontrak kerja adalah melanggar hukum. Dari segi perdata perburuhan, diletakkannya ijasah sebagai jaminan kontrak kerja adalah batal demi hukum. Tidak ada perjanjian hutang piutang yang mengawali lahirnya jaminan ijasah. Ijasah bukan benda yang dapat dijaminkan karena tidak dapat dialihkan untuk pelunasan hutang piutang, hanya bernilai ekonomis bagi pemilik ijasah saja (Pasal 1320 jo Pasal 1321 jo. Pasal 1323 *B.W.* jo. Pasal 52 ayat 1 jo. 59 UU 13/2003). Dari segi pidana perburuhan penahanan ijasah adalah tindakan kerja paksa dan pemalsuan informasi, melanggar Pasal 1 huruf c UU 19/1999 jo. Pasal 263 ayat(1) KUHP, dengan ancaman *strafmaksima* 6 tahun penjara.

Saran

Adanya unsur pidana perburuhan dalam kasus penempatan ijasah sebagai jaminan kontrak kerja, seharusnya Negara dalam hal ini tugas dilaksanakan oleh penegak hukum, seharusnya bertindak aktif untuk segera melakukan tindakan hukum berupa penyidikan, penuntutan dan peradilan bagi penahan ijasah pekerja.

DAFTAR BACAAN

http://www.jamsostek.co.id/content/news.php?id=2110.

http://www.kaskus.co.id/thread/51ce3daf5b2acf5327000000/kerja-dgn-jaminan-ijazah-asli.

http://ekonomi.kompasiana.com/bisnis/2011/10/30/ijazah-ditahan-perusahaan-sebuah-jebakan-ataukah-jaminan-408127.html.

http://www.taputkab.go.id/page.php?news_id=532.

http://thelawdictionary.org/diploma/.

http://kbbi.web.id/ijazah.

http://disnakertransduk.jatimprov.go.id/component/jfaq/detail/371.

ILO, ***Menguak Konvensi-Konvensi Inti ILO Lewat Dialog Sosial, Pengalaman di*** Indonesia, ILO, 2000.

Moch Isnaeni, "***Perkembangan Prinsip-Prinsip Hukum Kontrak Sebagai Landasan Kegiatan Bisnis di Indonesia***", Pidato diucapkan pada peresmian penerimaan jabatan Guru Besar dalam Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya , hari Sabtu tanggal 16 September 2000.

J.J.H. Bruggink, ***Rechtsreflecties Grondbegripen uit de rechtstheorie***, Deventer, 1993, hal.87. Periksa Herlien Budiono, ***Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia,*** Citra Aditya Bakti, 2006.

J.H. Nieuwenhuis, ***Hoofdstukken Verbintenissenrecht***, diterjemahkan oleh Djasadin Saragih, dalam Pokok-Pokok Hukum Perikatan, 1985.

Wawancara dengan pekerja yang ijasahnya ditahan oleh pemberi kerja di Surabaya, 14 April 2014.

Wawancara tak tersruktur dengan pekerja real estate di Sidoarjo tanggal 3 juli 2014.

Wawancara tak tersruktur dengan pekerja *beauty care* di Surabaya tanggal 12 April 2014.

Wawancara tak tersruktur dengan dosen eks penerima beasiswa TID dari Dikti di Surabaya tanggal 2 Juni2014.

KEDUDUKAN IJASAH SEBAGAI JAMINAN DALAM HUBUNGAN KERJA

ORIGINALITY REPORT

23%	%	7%	23%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Ponorogo Student Paper	6%
2	Submitted to Udayana University Student Paper	5%
3	Submitted to Universitas Jember Student Paper	2%
4	Submitted to Webster University Student Paper	2%
5	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
6	Submitted to Lambung Mangkurat University Student Paper	1%
7	Submitted to Universitas Sanata Dharma Student Paper	1%
8	Submitted to Universitas Islam Riau Student Paper	1%

9	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
10	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1%
11	Submitted to Universitas International Batam Student Paper	1%
12	Submitted to Universitas Indonesia Student Paper	<1%
13	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	<1%
14	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	<1%
15	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1%
16	Submitted to iGroup Student Paper	<1%

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 15 words
Exclude bibliography	On		