

## KEABSAHAN PERJANJIAN PENAHANAN IJAZAH YANG DIALAMI OLEH SALAH SATU KARYAWAN PERUSAHAAN PERBANKAN DI JAKARTA

Oleh:

**Fresly Bronson Nainggolan<sup>1</sup>**

**Ida Bagus Yoga Raditya<sup>2</sup>**

Universitas Udayana

Alamat: Jl. Pulau Bali No.1, Dauh Puri Klod, Kec. Denpasar Bar., Kota Denpasar, Bali  
(80114).

Korespondensi Penulis: [freshlybatak@gmail.com](mailto:freshlybatak@gmail.com), [idabagusyogaraditya@unud.ac.id](mailto:idabagusyogaraditya@unud.ac.id).

**Abstract.** *This study analyzes the existing legal norms as well as the factual circumstances experienced by a banking employee who was subjected to the practice of diploma retention by the company where he or she was employed. The study finds that there are factors capable of rendering a diploma retention agreement void, even though such an agreement was entered into by mutual consent of both parties, particularly where an imbalance exists that undermines the principle of justice in the formation of a contract. Furthermore, this study identifies ongoing developments in the handling of this issue, including the issuance of a Circular Letter by the Minister of Manpower, which appears to address the problem; however, such measures have not been sufficiently comprehensive to fully resolve the existing legal issues. This study also explains the underlying reasons why legislation prohibiting the practice of diploma retention must be promptly enacted in order to uphold justice for workers, in accordance with the theory of the welfare state. In addition, this study elaborates on the fundamental requirements for the enactment of legislation, namely the necessity of a comprehensive academic paper grounded in philosophical, sociological, and juridical foundations, so that the urgency of establishing legislation prohibiting diploma retention is supported by a strong and accountable legal basis.*

# KEABSAHAN PERJANJIAN PENAHANAN IJAZAH YANG DIALAMI OLEH SALAH SATU KARYAWAN PERUSAHAAN PERBANKAN DI JAKARTA

**Keywords:** *Agreement, Diploma Retention, Company, Justice, Welfare State.*

**Abstrak.** Penelitian ini menganalisa norma-norma yang ada dan juga fakta yang terjadi pada salah satu karyawan perbankan yang mengalami praktik penahanan ijazah oleh perusahaan tempatnya bekerja. Pada penelitian ini pula didapati bahwa adanya hal-hal yang dapat membatalkan suatu perjanjian penahanan ijazah meskipun perjanjian tersebut disepakati kedua belah pihak, seperti adanya tidak seimbangan yang mencederai asas keadilan dalam membuat suatu perjanjian. Didapati pula terjadi dinamika dalam penanganan masalah ini, seperti adanya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan yang sepertinya menjadi jawaban atas permasalahan ini, namun, upaya tersebut belumlah cukup komprehensif untuk menjadi jawaban atas problematika yang sedang terjadi. Melalui penelitian ini juga akan menjelaskan hal-hal yang mendasari mengapa perundang-undangan yang melarang praktik penahanan ijazah harus segera diciptakan demi menegakkan keadilan bagi para pekerja, sesuai dengan teori negara negara kesejahteraan. Di dalam penelitian ini juga akan dijelaskan hal yang fundamental dalam membuat suatu undang-undang, yaitu diperlukan adanya kajian mendalam berupa naskah akademik, yang memiliki dasar filosofis, sosiologis, dan yuridis didalamnya, sehingga urgensi dari terciptanya perundang-undangan yang melarang praktik penahanan ijazah ini memiliki dasar yang kuat dan dapat dipertanggungjawabkan.

**Kata Kunci:** Perjanjian, Penahanan Ijazah, Perusahaan, Keadilan, Negara Kesejahteraan.

## LATAR BELAKANG

Di dalam suatu perusahaan, terdapat suatu hubungan antara pihak pengusaha selaku pemberi pekerjaan dengan pekerja sebagai pihak yang dipekerjakan atau menerima pekerjaan.<sup>1</sup> Hubungan tersebut pada umumnya didasarkan pada adanya perjanjian kerja yang mengikat para pihak. Perjanjian kerja tersebut memuat berbagai ketentuan, seperti identitas para pihak, jenis pekerjaan, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, serta ketentuan lain yang menjadi dasar berlangsungnya hubungan kerja. Dalam praktiknya,

---

<sup>1</sup> Utami, Nihaya Lila, Pradita Gustarini Widjianti, dan Nadhia Apriana. "Perlindungan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Administrasi oleh Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan." *Jurnal Lex Suprema* 2, No. 2 (2020): 133–152.

perjanjian kerja sering kali disusun oleh pihak perusahaan dengan format baku, sehingga pekerja tidak sedang melakukan perundingan mengenai isi di dalam perjanjian, namun hanya dapat menerima atau menolak perjanjian tersebut. Kondisi tersebut menyebabkan adanya potensi ketidakseimbangan kedudukan antara pekerja dan perusahaan dalam hubungan kerja.

Salah satu isi dari perjanjian kerja yang menjadi permasalahan saat ini adalah sering kali didapati adanya klausul penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan. Praktik penahanan ijazah ini umumnya dijadikan sebagai syarat bagi pekerja untuk dapat mengikuti pelatihan, masa percobaan, atau untuk tetap bekerja dalam jangka waktu tertentu. Meskipun klausul tersebut disepakati oleh kedua belah pihak, pada kenyataannya persetujuan pekerja sering kali diberikan dalam kondisi yang tidak seimbang, karena pekerja berada pada posisi membutuhkan pekerjaan dan pekerja akan dengan berat hati menyetujui kontrak kerja yang diberikan oleh perusahaan, meskipun memiliki klausul penahanan ijazah yang membuat pekerja tersebut akan terkekang. Keadaan seperti ini dirasa mencederai asas keadilan dan asas keseimbangan dalam pembuatan suatu perjanjian, karena isi perjanjian yang tidak berimbang dan sangat memberatkan karyawan, serta pekerja tidak memiliki kebebasan yang sama dengan perusahaan dalam menentukan isi perjanjian kerja tersebut.

Secara hukum perdata, dikenal asas *pacta sunt servanda* yang menyatakan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Namun demikian, keberadaan asas tersebut tidak serta-merta menjadikan setiap perjanjian menjadi sah secara hukum. Suatu perjanjian tetap harus memenuhi syarat sah sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, termasuk syarat bahwa isi perjanjian tidak boleh bertentangan dengan hukum, kepatutan, dan keadilan. Dalam konteks perjanjian penahanan ijazah, terdapat indikasi bahwa klausul tersebut dapat mencederai asas keadilan dan kepatutan, karena menempatkan pekerja dalam posisi yang dirugikan serta membatasi kebebasan pekerja untuk mengakhiri hubungan kerja.

Permasalahan semakin kompleks karena hingga saat ini belum terdapat pengaturan yang secara tegas melarang praktik penahanan ijazah oleh perusahaan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia. Kekosongan norma tersebut menyebabkan praktik penahanan ijazah masih kerap terjadi dan dijadikan sebagai

# **KEABSAHAN PERJANJIAN PENAHANAN IJAZAH YANG DIALAMI OLEH SALAH SATU KARYAWAN PERUSAHAAN PERBANKAN DI JAKARTA**

bagian dari perjanjian kerja. Meskipun telah terdapat Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M-5-HK.04.00-IV/2025 yang melarang praktik penahanan ijazah, namun keberadaan surat edaran tersebut belum memiliki kekuatan hukum yang mengikat sebagaimana peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, diperlukan kajian hukum yang mendalam mengenai keabsahan perjanjian penahanan ijazah serta urgensi pembentukan peraturan perundang-undangan yang secara tegas melarang praktik tersebut, guna menjamin keadilan dan perlindungan hukum bagi pekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode normatif, yaitu penelitian yuridis normatif yang berfokus pada analisis mengenai keabsahan penahanan ijazah, dengan menggunakan sumber-sumber penelitian berupa norma hukum, peraturan perundang-undangan yang berlaku (antara lain ketentuan dalam KUHPerdara, KUHP, serta peraturan di bidang ketenagakerjaan), dan pendapat para ahli hukum. Meskipun penelitian ini merupakan penelitian normatif, penelitian ini juga didukung oleh sumber empiris sebagai data pelengkap, yaitu melalui wawancara dengan narasumber yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Data empiris tersebut digunakan untuk memperkuat analisis normatif serta memberikan gambaran mengenai penerapan dan praktik penahanan ijazah di lapangan. Dengan demikian, penggunaan metode penelitian normatif yang didukung oleh data empiris ini diharapkan mampu menjawab permasalahan di dalam penelitian (Apakah norma kosong, norma kabur, dan ketidakharmonisan norma) secara komprehensif, sistematis, dan mendalam, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah karena didasarkan pada landasan teori dan fakta yang kuat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaturan Syarat Sah Sebuah Perjanjian di Indonesia**

Dalam hukum perikatan/keperdataan di Indonesia, digunakan juga sebuah asas "*Pacta Sunt Servanda*" dan menurut salah seorang ahli bernama Herlien Budiono asas tersebut memiliki makna "semua perjanjian yang dibuat manusia satu sama lain, mengingat kekuatan hukum yang terkandung di dalamnya, dimaksudkan untuk

dilaksanakan dan pada akhirnya dapat dipaksakan penataannya”<sup>2</sup> atau juga berarti “Para pihak harus menghormati perjanjian dan melaksanakannya karena perjanjian itu merupakan kehendak bebas para pihak”.<sup>3</sup> Adanya asas *Pacta Sunt Servanda* tersebut tidak serta-merta membuat semua perjanjian dapat berlaku atau sah. Ketentuan mengenai syarat sahnya sebuah perjanjian, tertuang dalam Pasal 1320 KUHPerdara yang menjelaskan adanya 4 syarat sebuah perjanjian dapat menjadi sah, yakni: 1. Adanya kesepakatan para pihak yang mengikatkan dirinya; 2. Cakap hukum; 3. Adanya objek atau pokok persoalan tertentu; 4. Isi perjanjian tidak bertentangan dengan hukum. Dalam suatu perjanjian, jika melanggar ketentuan dalam pasal 1320, dengan demikian perjanjian tersebut dapat berakibat dapat dibatalkan, jika tidak terpenuhinya syarat subjektif, di mana perjanjian tetap berlaku dan mengikat para pihak sepanjang belum dibatalkan oleh hakim atas permohonan pihak yang berhak mengajukan pembatalan, maupun batal demi hukum, apabila unsur objektif tidak terpenuhi, berupa tidak adanya suatu objek dan/atau suatu hal yang terlarang.<sup>4</sup>

Dalam hukum perdata, dikenal asas *Pacta Sunt Servanda*, berarti "perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya."<sup>5</sup> Oleh karena asas tersebut, maka sebuah perjanjian haruslah ditaati karena merupakan hukum pada pihak-pihak di dalam perjanjian tersebut. Sebab perjanjian merupakan hukum, maka kita juga harus melihat tujuan dari hukum. Berdasarkan pendapat Gustav Radbruch, ada tiga tujuan hukum, diantaranya: 1. Kepastian Hukum; 2. Kemanfaatan; 3. Keadilan.<sup>6</sup> Dari ketiga tujuan hukum tersebut tak jarang terjadi keadaan yang membuat ketiga tujuan-tujuan tersebut bertabrakan. Menteri Kehakiman Reich Jerman bernama Gustaf Radbruch “Dalam mewujudkan tujuan hukum perlu digunakan asas prioritas dari tiga nilai dasar yang menjadi tujuan hukum. Hal ini disebabkan karena dalam realitasnya, keadilan

---

<sup>2</sup> Jabalnur, Ruliah, Oheo Kaimuddin Haris, Deity Yuningsih, Zahrowati, Muh. Hasrul La Aci, “Perjanjian di Bawah Tangan Ditinjau dari Asas Pacta Sunt Servanda,” *Halu Oleo Legal Research*, Vol. 6, No. 2, Agustus 2024, hlm. 248.

<sup>3</sup> Yulia, *Buku Ajar Hukum Perdata* (Lhokseumawe: CV. BieNa Edukasi, 2015), 91.

<sup>4</sup> Bernadetha Aurelia Oktavira, S.H., “Ini 4 Syarat Sah Perjanjian dan Akibatnya Jika Tak Dipenuhi,” *Hukumonline.com*, 10 Agustus 2022, diakses 30 Juni 2025, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/4-syarat-sah-perjanjian-dan-akibatnya-jika-tak-dipenuhi-cl4141/>.

<sup>5</sup> Alzasyah Bachsin, Aidil Falaq Adiyaksa, Hafiz Fathi Huga Ekoputro, Reky Pratama Saputra, dan Nandang Kusnadi, “Peran Asas Pacta Sunt Servanda dalam Menjamin Kepastian Hukum Kontrak di Indonesia,” *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* Vol. 3 No. 3 (2025): 2531–2539, DOI: 10.61104/alz.v3i3.1665.

<sup>6</sup> Dino Rizka Afdhali dan Taufiqurrohman Syahuri, “Idealitas Penegakkan Hukum Ditinjau dari Perspektif Teori Tujuan Hukum,” *Collegium Studiosum Journal* Vol. 6 No. 2 (Desember 2023): 555–561.

## **KEABSAHAN PERJANJIAN PENAHANAN IJAZAH YANG DIALAMI OLEH SALAH SATU KARYAWAN PERUSAHAAN PERBANKAN DI JAKARTA**

hukum sering berbenturan dengan kemanfaatan dan kepastian hukum dan begitupun sebaliknya. Diantara tiga nilai dasar tujuan hukum tersebut, pada saat terjadi benturan, maka mesti ada yang dikorbankan. Untuk itu, asas prioritas yang digunakan oleh Gustav Radbruch harus dilaksanakan dengan urutan sebagai berikut: a. Keadilan Hukum; b. Kemanfaatan Hukum; c. Kepastian Hukum”.<sup>7</sup> Artinya adalah, keadilan haruslah diutamakan dari suatu hukum, termasuk kontrak atau perjanjian.

### **Keabsahan Pejanjian Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan dan Urgensi Pengaturan Penahanan Ijazah**

Praktik penahanan ijazah oleh perusahaan tempat karyawan bekerja seringkali terjadi di Indonesia. Praktik penahanan ijazah ini ada juga yang memiliki dasar perjanjian sebagai syarat dilakukannya hal tersebut. Namun jika diteliti lebih lanjut, praktik penahanan ijazah ini memiliki kecenderungan sebagai praktik penggelapan yang bertentangan dengan hukum Indonesia yaitu Pasal 372 KUHP “Barang siapa dengan sengaja dan melawan hukum memiliki barang sesuatu yang seluruhnya atau sebagian adalah kepunyaan orang lain, tetapi yang ada dalam kekuasaannya bukan karena kejahatan diancam karena penggelapan, dengan pidana penjara paling lama empat tahun atau pidana denda paling banyak sembilan ratus rupiah.”<sup>8</sup> terutama jika perusahaan meminta tebusan jika karyawan tersebut ingin meminta kembali ijazah miliknya.

Hukum ketenagakerjaan memiliki peran penting sebagai payung hukum dalam hubungan industri, terutama untuk menjadi acuan pada saat saat seperti ini, terutama dalam hal penerimaan pekerja. Namun, setelah dicermati pengaturan dalam peraturan perundang-undangan terkait tahap sebelum penerimaan pekerja oleh pengusaha, belum mengatur secara tegas mengenai praktik penahanan ijazah asli milik pekerja. Akibatnya, praktik tersebut menimbulkan kekosongan norma dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia terkait diperbolehkan atau tidaknya pengusaha atau pemberi kerja menahan ijazah karyawannya.<sup>9</sup> Oleh karena kekosongan norma tersebut, perusahaan cenderung

---

<sup>7</sup> Prof. Dr. Abdul Aziz Nasihuddin dkk., *Teori Hukum Pancasila*, CV. Elvaretta Buana, 2024, hlm. 12.

<sup>8</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

<sup>9</sup> Wibowo, Benedictus Satryo, Achmad Busro, dan Anggita Doramia Lumbanraja. “Legitimasi Penahanan Ijazah Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).” *NOTARIUS* Vol. 14, No. 2 (2021): 738–746.

memanfaatkan celah hukum dengan membuat perjanjian bersama karyawan dengan memuat muatan penahanan ijazah untuk menjadi sarana mengikat karyawannya. Isi perjanjian tersebut umumnya dicantumkan dengan tidak melewati mekanisme perundingan yang berlangsung secara proporsional dan transparan, dan menyebabkan karyawan tidak dalam kedudukan yang seimbang, sehingga mendorong mereka untuk sepakat pada perjanjian yang merugikan hanya agar mendapatkan kesempatan bekerja.<sup>10</sup> Jika persetujuan antara karyawan dan perusahaan terjadi, maka secara administratif, Dinas Ketenagakerjaan memiliki peran yang strategis dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan melalui berbagai mekanisme, antara lain perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.<sup>11</sup> Namun Kembali lagi, kekosongan norma tersebut menjadi hal yang dapat menyulitkan penyelesaian persetujuan tersebut.

Ari Hernawan, ahli Hukum Perdata Universitas Gadjah Mada, berpendapat bahwa perusahaan tidak perlu melakukan penahanan ijazah dalam perjanjian kerja dengan pekerja, mengingat dalam perjanjian tersebut telah diatur konsekuensi hukum yang mengikat para pihak. Dalam forum diskusi bertajuk *Penahanan Ijazah: Tinjauan Hukum dan Etika Bisnis* yang diselenggarakan di Kantor Lembaga Ombudsman Daerah (LOD) Daerah Istimewa Yogyakarta pada Senin, 20 April 2015, Ari Hernawan menyampaikan "Sebenarnya cukup dengan ancaman hukuman atau penalti dalam upah kerja, tanpa harus menahan ijazah"<sup>12</sup>. Praktik penahanan ijazah yang bahkan dengan perjanjian juga semakin tidak memiliki kekuatan hukum karena condong bertentangan dengan asas kepatutan sebagaimana diatur dalam Pasal 1339 KUHPer yang menegaskan bahwa "perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut kepatutan, kebiasaan atau undang-undang".<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Nurseha, Mala, Trini Handayani, dan Aji Mulyana. "Perlindungan Hak Pekerja terhadap Tindakan Penahanan Ijazah oleh Perusahaan sebagai Pelanggaran Hubungan Industrial." *Indonesian Journal of Law and Justice* 2, No. 4 (2025): 1–12.

<sup>11</sup> Khandhi, Shinta Ventia Nila, Andrie Irawan, dan Yudhi Widyo Armono. "Implikasi Yuridis Penahanan Ijazah oleh Pemberi Kerja dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia." *Indonesian Journal of Islamic Jurisprudence, Economic and Legal Theory* 3, No. 2 (2025): 1368–1376.

<sup>12</sup> Harian Jogja, "Perusahaan Tahan Ijazah: Dikategorikan Sebagai Penggelapan," *Harianjogja.com*, 21 April 2015, diakses 30 Juni 2025, <https://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2015/04/21/510/596842/perusahaan-tahan-ijazah-dikategorikan-sebagai-penggelapan>.

<sup>13</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

## **KEABSAHAN PERJANJIAN PENAHANAN IJAZAH YANG DIALAMI OLEH SALAH SATU KARYAWAN PERUSAHAAN PERBANKAN DI JAKARTA**

Salah satu kasus penahanan ijazah, dialami langsung oleh mantan karyawan salah satu perusahaan perbankan (yang tidak ingin disebutkan identitasnya tersebut), beliau berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 1 Juli 2025, diperoleh keterangan bahwa, ketika para calon karyawan di perusahaan tersebut ingin melaksanakan *training* (pelatihan), maka para karyawan harus menyerahkan ijazah “Asli” pada perusahaan sebagai salah satu syarat bagi mereka jika ingin menjalankan pelatihan dalam perusahaan tersebut, yang nantinya para pekerja *training* tersebut akan bekerja di perusahaan selama 3 (tiga) tahun, sehingga selama itu juga ijazah mereka ditahan di perusahaan tersebut, dan HRD dari karyawan tersebut mengatakan ijazah mereka akan disimpan dengan aman dan karyawan tersebut akan diberikan surat sebagai bukti jika ijazah mereka ditahan oleh perusahaan tersebut, nantinya surat tersebut akan digunakan sebagai syarat karyawan ingin mengambil ijazah milik mereka. Jika pekerja berhenti dari perusahaan tersebut dan ingin mengambil ijazah mereka kembali, maka harus membayar denda sebesar Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) karena dianggap melanggar kontrak, dan ijazah tidak dapat diambil oleh karyawan tersebut dan tetap ditahan oleh perusahaan jika denda tersebut tidak dibayarkan. Menurut mantan karyawan perusahaan perbankan tersebut, penahanan ijazah ini tidaklah adil, karena mereka menjadi kesulitan untuk keluar dari perusahaan jika memang ada suatu hal yang membuat mereka ingin keluar.

Karyawan tersebut menjelaskan bahwa, beberapa waktu lalu ijazah miliknya dan juga rekan kerjanya yang juga mengundurkan diri, diberikan oleh perusahaan, meskipun mereka belum menyelesaikan kontrak dan juga tidak membayar denda sebesar Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) tersebut. Pemberian ijazah tersebut dikarenakan salah satu mantan karyawan yang mengundurkan diri dan ijazahnya ditahan oleh perusahaan telah melapor pada DISNAKER atau Dinas Ketenagakerjaan setempat. Laporan yang dilakukan oleh mantan karyawan tersebut dilakukan sehubungan dengan adanya Surat Edaran (SE) dari Menteri Ketenagakerjaan Yassierli yang melarang adanya praktik penahanan ijazah.

Penahanan ijazah dirasakan tidak proporsional diantara kedua pihak yang memiliki perjanjian tersebut, yang mana karyawan akan cenderung dirugikan dalam perjanjian penahanan ijazah tersebut. Dalam Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor

166/Pdt.G/2017/PN.Sby, majelis hakim memberi keputusan yang menyatakan penahanan ijazah oleh perusahaan adalah bentuk perbuatan melawan hukum karena tidak terdapat perjanjian yang sah dan proporsional, serta menimbulkan kerugian nyata bagi penggugat.<sup>14</sup> Dalam membuat perjanjian maka harus memenuhi unsur proporsionalitas atau keadilan di dalamnya.<sup>15</sup> Asas proporsionalitas menjadi syarat sahnya perjanjian, meskipun tidak secara eksplisit diatur dalam hukum yang ada, namun salah satu unsur suatu perjanjian adalah sah ada di dalam Pasal 1320 angka 4 KUHPer yaitu “suatu sebab yang tidak terlarang”, dan di keadaan ini, ketidakadilan atau tak proporsionalnya perjanjian tersebut meskipun sudah dituangkan dalam kontrak maka dapat dibatalkan karena hal tersebut merupakan hal yang terlarang, namun sayangnya hal tersebut tidaklah mudah untuk dilakukan, sebab tidak hukum yang secara eksplisit melarang praktik tersebut.

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M-5-HK.04.00-IV/2025<sup>16</sup> melarang adanya penahanan ijazah karyawan oleh perusahaan, namun bukanlah sebuah hukum positif yang memaksa. Surat Edaran bukan merupakan bagian dari perundang-undangan yang memiliki kekuatan hukum, oleh karena hierarki hukum dalam UU 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan tepatnya pada Pasal 7 dan 8, tidak ada frasa “Surat Edaran Menteri”, namun yang ada adalah “Peraturan yang ditetapkan oleh menteri”. Dengan adanya kekosongan norma tersebut, maka dibutuhkan peraturan yang eksplisit melarang penahanan ijazah karyawan oleh perusahaan beserta konsekuensi tegas pada pihak yang melanggar norma tersebut, oleh karena hal tersebut melanggar Asas Keadilan dan juga sangat merugikan pihak karyawan yang ijazahnya ditahan. Peraturan mengenai larangan penahanan ijazah ini haruslah diciptakan, baik melalui Peraturan menteri, maupun peraturan yang memiliki kedudukan di atasnya, oleh karena ini merupakan hal yang sangat mendesak dan dibutuhkan penanganan dengan cepat dan tepat.

---

<sup>14</sup> Christina Bagenda, Rosita, Fajar Rachmad Dwi Miarsa, Ahim, dan Amsari Damanik, “Analisis Hukum Perdata terhadap Penahanan Ijazah Karyawan oleh Perusahaan,” *Jurnal Kolaboratif Sains* 8, no. 6 (2025): 2979–2984.

<sup>15</sup> Lucky Dafira Nugroho, Iqbalur Rohman, dan Sepul Paruq, Kedudukan Asas Proporsionalitas Dalam Perancangan Kontrak: Studi Normatif Terhadap Peraturan Terkait, *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 4, no. 5 (2025): 1634–1640.

<sup>16</sup> Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 tentang Larangan Penahanan Ijazah dan/atau Dokumen Pribadi Milik Pekerja/Buruh oleh Pemberi Kerja, 2025.

## **KEABSAHAN PERJANJIAN PENAHANAN IJAZAH YANG DIALAMI OLEH SALAH SATU KARYAWAN PERUSAHAAN PERBANKAN DI JAKARTA**

Berdasarkan berbagai aspek pembangunan, serta sejalan dengan prinsip negara kesejahteraan, sebuah negara memiliki tanggung jawab memperluas kebijakan sosial yang berorientasi kepada kepentingan dan kemakmuran masyarakat.<sup>17</sup> Hal tersebut terjadi selaras dengan gagasan negara kesejahteraan (*welfare state*) memposisikan negara menjadi instrumen yang diciptakan rakyat untuk mewujudkan tujuan bersama berupa kesejahteraan serta keadilan sosial. Teori *welfare state* yang dikemukakan oleh Kranenburg tidak hanya menitikberatkan pada pemeliharaan ketertiban hukum, namun juga menuntut kontribusi aktif negara dalam mengupayakan kesejahteraan warganya. Kesejahteraan tersebut mencakup berbagai bidang dengan cakupan yang luas, sehingga pada dasarnya tujuan negara bersifat plural. Lebih lanjut, untuk merealisasikan tujuan, maka tersebut haruslah didasari prinsip keadilan bagi seluruh pihak.<sup>18</sup>

UUD 1945 Pasal 1 ayat (3) menyatakan “Indonesia adalah negara hukum”, di mana konsep negara hukum dalam arti materiil tidak hanya memiliki tujuan menjaga ketertiban, tetapi juga untuk mewujudkan keadilan. Sehingga fungsi dari negara hukum adalah membentuk kesejahteraan rakyat (Asshiddiqie, 2012).<sup>19</sup> Maka negara memiliki tugas untuk menjamin hak-hak warga negaranya dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan warga negara, salah satunya dimulai dengan menciptakan hukum yang berpihak pada rakyat. Dengan berlakunya suatu hukum, maka akan ada landasan yang membuat setiap pihak harus turut pada peraturan itu sendiri. Negara hukum atau *Rule of Law* adalah suatu prinsip yang menegaskan bahwa hukum menjadi dasar utama dalam penyelenggaraan pemerintahan serta dalam mengatur kehidupan bermasyarakat.<sup>20</sup>

Setiap pembentukan peraturan perundang-undangan, dalam prosesnya harus mempertimbangkan aspek filosofis, sosiologis, dan yuridis, karena hal itu saling terkait di dalam pembentukan perundang-undangan. Ketiga aspek tersebut juga menjadi fundamental dalam pembuatan suatu peraturan perundang-undangan, karena hukum

---

<sup>17</sup> Hasan, Rizkiyawan. “Dinamika Konsep *Welfare State* di Indonesia: Antara Janji Konstitusi dan Kenyataan Ekonomi.” *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis* 5, No. 10 (2024): 1–19.

<sup>18</sup> Sarifuddin, Abdul Jamil, dan Iwan Erar Joesoef. “Implementasi Keadilan Sosial dalam Mewujudkan Negara Kesejahteraan (*Welfare State*) Indonesia.” Dalam *Proceedings of the 5th National Conference on Law Studies* (2023): 21–30.

<sup>19</sup> Amin, Fakhry, dkk. *Ilmu Perundangundangan* (Banten: PT Sada Kurnia Pustaka, 2023), 49.

<sup>20</sup> Marzuki Manurung et al., “Rule of Law / Negara Hukum,” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 9, no. 2 (2025): 21257–21264.

tersebut didasarkan pada kebutuhan masyarakat, dengan materi muatan yang mampu memberikan perlindungan hukum pada masyarakat, sehingga menjadi memperkuat persatuan dalam keberagaman, serta mewujudkan keadilan proporsional dalam masyarakat.<sup>21</sup> Dasar filosofis adalah pertimbangan atau alasan yang mencerminkan pembentukan suatu peraturan perundang-undangan sudah berlandaskan nilai-nilai kebatinan dan falsafah bangsa Indonesia, yang bersumber dari Pancasila dan Pembukaan UUD 1945.<sup>22</sup> Dasar yuridis adalah dasar yang wajib ada pada pembentukan peraturan perundang-undangan, yaitu merujuk peraturan yang memiliki kedudukan lebih tinggi serta tidak boleh bertentangan dengannya.

Keberadaan landasan yuridis memiliki tujuan untuk menjamin kepastian hukum dan keselarasan norma dalam norma yang berlaku. Sebab itu, dalam penyusunan rancangan perundang-undangan, landasan yuridis berperan penting dalam menjelaskan landasan norma yang memiliki hubungan langsung dengan materi yang akan diatur.<sup>23</sup> Landasan sosiologis merupakan landasan yang menunjukkan pembentukan suatu peraturan perundang- adalah untuk mengakomodasi kebutuhan masyarakat di berbagai bidang kehidupan. Landasan tersebut berangkat dari fakta empiris terkait dinamika permasalahan yang terjadi dan juga kebutuhan rakyat. Oleh karena itu, aspek sosiologis didasarkan pada kondisi nyata yang berkembang di masyarakat, yang menyebabkan dibutuhkan pengaturannya melalui peraturan perundang-undangan karena adanya kebutuhan fundamental yang wajib dipenuhi.<sup>24</sup> Melihat pada realita yang terjadi yang merupakan landasan sosiologis pembentukan suatu peraturan perundang-undangan, maka peraturan yang melarang adanya praktik penahanan ijazah sangat mendesak dan sudah sepatutnya diciptakan demi kepentingan umum, terkhusus pada para karyawan atau pekerja.

---

<sup>21</sup> Andriyan, Yoga, Adirandi M. Rajab, Rahmat Hidayat, Sofyan Muhamad, dan Munzir. "Eksistensi Naskah Akademik dalam Pembentukan Rancangan Peraturan Daerah." *JPPAP: Jurnal Pemerintahan, Politik Anggaran dan Administrasi Publik* 3, No. 1 (2023): 1–18.

<sup>22</sup> Laia, Sri Wahyuni, dan Sodialman Daliwu. "Urgensi Landasan Filosofis, Sosiologis, dan Yuridis dalam Pembentukan Undang-Undang yang Bersifat Demokratis di Indonesia." *Jurnal Education and Development* 10, No. 1 (2022): 546–552.

<sup>23</sup> Khair, Otti Ilham. "Analisis Landasan Filosofis, Sosiologis dan Yuridis pada Pembentukan Undang-Undang Ibukota Negara." *ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik* 2, No. 1 (2022): 1–10.

<sup>24</sup> Laia dan Daliwu, "Urgensi Landasan Filosofis, Sosiologis, dan Yuridis," 548.

# **KEABSAHAN PERJANJIAN PENAHANAN IJAZAH YANG DIALAMI OLEH SALAH SATU KARYAWAN PERUSAHAAN PERBANKAN DI JAKARTA**

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Praktik penahanan ijazah oleh perusahaan terhadap karyawan atau pekerja merupakan hal yang tidak sepatutnya terjadi. Penahanan ijazah karyawan ini menciderai asas keadilan yang harus ada dalam sebuah perjanjian. Asas keadilan haruslah ada dalam sebuah perjanjian, karena tanpanya perjanjian tersebut dapat menjadi tidak sah. Praktik penahanan ijazah juga sangat merugikan bagi karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan tersebut, karena akan mengurangi nilai tawar mereka. Para karyawan bahkan akan sangat dirugikan jika mereka harus menebus ijazah milik mereka sendiri, atau jika izajahnya tertahan. Ijazah yang ditahan oleh perusahaan sama saja dengan menyandera, menyandera para pekerja dengan ijazah sebagai sandera.

### **Saran**

Negara harus turut aktif dalam menjamin kesejahteraan rakyatnya, sehingga salah satunya adalah menjamin keadilan bagi rakyat tanpa pandang bulu. Salah satu usaha yang dapat dilakukan negara adalah membentuk peraturan perundang-undangan yang memihak kepentingan umum. Pebentukan peraturan perundang-undangan sudah sangat dibutuhkan dan mendesak, karena tidak adanya norma yang secara tegas melarang praktik penahanan ijazah yang sebenarnya sangat merugikan bagi pihak pekerja. Peraturan ini juga menjadi semakin penting demi menciptakan hubungan yang sehat antara pekerja dan pengusaha, juga menjadi perwujudan dari upaya negara menjamin kesejahteraan rakyatnya.

## DAFTAR REFERENSI

### Buku

Amin, Fakhry, Riana Susmayanti, Fuqoha, Femmy Silaswaty Faried, Suwandoko, Muhammad Aziz Zaelani, Asri Agustiwi, Herlina, Deni Yusup Permana, Dika Yudanto, Mohamad Hidayat Muhtar, Adwi Mulyana Hadi, Ibnu Sam Widodo, dan Moh. Rizaldi. *Ilmu Perundangundangan*. Banten: PT Sada Kurnia Pustaka, 2023.

Prof. Dr. Abdul Aziz Nasihuddin dkk., *Teori Hukum Pancasila*, CV. Elvaretta Buana, 2024, hlm. 12.

Yulia. *Buku Ajar Hukum Perdata*. Lhokseumawe: CV. BieNa Edukasi, 2015.

### Jurnal

Alzasyah Bachsin, Aidil Falaq Adiyaksa, Hafiz Fathi Huga Ekoputro, Reky Pratama Saputra, dan Nandang Kusnadi, “Peran Asas Pacta Sunt Servanda dalam Menjamin Kepastian Hukum Kontrak di Indonesia,” *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* Vol. 3 No. 3 (2025): 2531–2539, DOI: 10.61104/alz.v3i3.1665.

Andriyan, Yoga, Adirandi M. Rajab, Rahmat Hidayat, Sofyan Muhamad, dan Munzir. “Eksistensi Naskah Akademik dalam Pembentukan Rancangan Peraturan Daerah.” *JPPAP: Jurnal Pemerintahan, Politik Anggaran dan Administrasi Publik* 3, No. 1 (2023): 1–18.

Christina Bagenda, Rosita, Fajar Rachmad Dwi Miarsa, Ahim, dan Amsari Damanik, “Analisis Hukum Perdata terhadap Penahanan Ijazah Karyawan oleh Perusahaan,” *Jurnal Kolaboratif Sains* 8, no. 6 (2025): 2979–2984.

Dino Rizka Afdhali dan Taufiqurrohman Syahuri, “Idealitas Penegakkan Hukum Ditinjau dari Perspektif Teori Tujuan Hukum,” *Collegium Studiosum Journal* Vol. 6 No. 2 (Desember 2023): 555–561.

Hasan, Rizkiyawan. “Dinamika Konsep *Welfare State* di Indonesia: Antara Janji Konstitusi dan Kenyataan Ekonomi.” *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis* 5, No. 10 (2024): 1–19.

Jabalnur, Ruliah, Oheo Kaimuddin Haris, Deity Yuningsih, Zahrowati, Muh. Hasrul La Aci, “Perjanjian di Bawah Tangan Ditinjau dari Asas Pacta Sunt Servanda,” *Halu Oleo Legal Research*, Vol. 6, No. (2024), hlm. 248

## **KEABSAHAN PERJANJIAN PENAHANAN IJAZAH YANG DIALAMI OLEH SALAH SATU KARYAWAN PERUSAHAAN PERBANKAN DI JAKARTA**

- Khair, Otti Ilham. “Analisis Landasan Filosofis, Sosiologis dan Yuridis pada Pembentukan Undang-Undang Ibukota Negara.” *ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik* 2, No. 1 (2022): 1–10.
- Khandhi, Shinta Ventia Nila, Andrie Irawan, dan Yudhi Widyo Armono. “Implikasi Yuridis Penahanan Ijazah oleh Pemberi Kerja dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.” *Indonesian Journal of Islamic Jurisprudence, Economic and Legal Theory* 3, No. 2 (2025): 1368–1376.
- Laia, Sri Wahyuni, dan Sodialman Daliwu. “Urgensi Landasan Filosofis, Sosiologis, dan Yuridis dalam Pembentukan Undang-Undang yang Bersifat Demokratis di Indonesia.” *Jurnal Education and Development* 10, No. 1 (2022): 546–552.
- Lucky Dafira Nugroho, Iqbalur Rohman, dan Sepul Paruq, Kedudukan Asas Proporsionalitas Dalam Perancangan Kontrak: Studi Normatif Terhadap Peraturan Terkait, *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 4, no. 5 (2025): 1634–1640.
- Marzuki Manurung, Arjonah Syahwirada Rambe, Muhammad Naufal Ihsan, dan Rabiyyatul Adawiyah Ritonga, “Rule of Law / Negara Hukum,” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 9, no. 2 (2025): 21257.
- Nurseha, Mala, Trini Handayani, dan Aji Mulyana. “Perlindungan Hak Pekerja terhadap Tindakan Penahanan Ijazah oleh Perusahaan sebagai Pelanggaran Hubungan Industrial.” *Indonesian Journal of Law and Justice* 2, No. 4 (2025): 1–12.
- Sarifuddin, Abdul Jamil, dan Iwan Erar Joesoef. “Implementasi Keadilan Sosial dalam Mewujudkan Negara Kesejahteraan (*Welfare State*) Indonesia.” Dalam *Proceedings of the 5th National Conference on Law Studies* (2023): 21–30.
- Utami, Nihaya Lila, Pradita Gustarini Widjianti, dan Nadhia Apriana. “Perlindungan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Administrasi oleh Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan.” *Jurnal Lex Suprema* 2, No. 2 (2020): 133–152.
- Wibowo, Benedictus Satryo, Achmad Busro, dan Anggita Doramia Lumbanraja. “Legitimasi Penahanan Ijazah Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).” *NOTARIUS* Vol. 14, No. 2 (2021): 738–746.

### **Peraturan-peraturan**

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-  
Undangan.

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M-5-HK.04.00-IV/2025