

Tinjauan Hukum Perdata terhadap Penahanan Ijazah dan Kebebasan Berkontrak Berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata

Suharti Jetia

Universitas Cokroaminoto Yogyakarta, Indonesia

Alamat: Jl.Perintis Kemerdekaan Jl.Gambiran ,Pandeyan,Kec.Umbulharjo,

Kota Yogyakarta Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia

Korespondensi penulis: murnitasaputri40@gmail.com*

Abstarct. *The practice of withholding a diploma as a condition of employment is still widespread in employment relationships in Indonesia. Generally, employers argue that withholding a diploma is intended to guarantee that workers complete the agreed-upon work contract period. However, this practice raises legal issues because it has the potential to violate the principle of freedom of contract, especially when viewed in light of the provisions of Article 1320 of the Civil Code (KUH Perdata), which regulates the conditions for a valid agreement. A diploma withholding clause can affect the fulfillment of the element of free agreement, because such clauses are often agreed to under duress or without fair alternatives for workers. This study aims to examine the validity of diploma withholding clauses in employment agreements and assess the legal consequences if such clauses are declared invalid. The research method used is a normative juridical approach by analyzing relevant laws and regulations, legal doctrine, and court decisions. The results of the analysis show that diploma withholding clauses often conflict with the conditions for a valid agreement, especially the element of lawful cause, because they conflict with the principles of protecting workers' rights and the principle of justice in freedom of contract. Furthermore, this practice can lead to human rights violations, considering that diplomas are important personal documents and cannot be confiscated without a clear legal basis. If the diploma retention clause is declared invalid, the clause is null and void and does not bind the parties. Consequently, the employer is obliged to return the diploma to the employee unconditionally, and the employee has the right to claim compensation if they suffer losses due to the retention. This study recommends the need for stricter regulations in employment regulations to prohibit the practice of diploma retention, in order to ensure the creation of fair and equal employment relationships in accordance with the principles of contract law.*

Keywords: Civil Law, Diploma Withholding, Employment Relationship, Freedom of Contrack, Validity of Contract.

Abstrak. Praktik penahanan ijazah sebagai syarat kerja masih marak terjadi dalam hubungan kerja di Indonesia. Umumnya, pemberi kerja beralasan bahwa penahanan ijazah dimaksudkan sebagai jaminan agar pekerja menyelesaikan masa kontrak kerja yang telah disepakati. Namun, praktik ini menimbulkan persoalan hukum karena berpotensi melanggar asas kebebasan berkontrak, khususnya bila ditinjau dari ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang mengatur syarat sahny perjanjian. Klausul penahanan ijazah dapat memengaruhi terpenuhinya unsur kesepakatan yang bebas, sebab klausul tersebut sering kali disetujui dalam keadaan terpaksa atau tanpa pilihan alternatif yang adil bagi pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji keabsahan klausul penahanan ijazah dalam perjanjian kerja dan menilai akibat hukumnya apabila klausul tersebut dinyatakan tidak sah. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif dengan menganalisis peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan putusan pengadilan yang relevan. Hasil analisis menunjukkan bahwa klausul penahanan ijazah kerap bertentangan dengan syarat sahny perjanjian, terutama unsur sebab yang halal, karena bertentangan dengan prinsip-prinsip perlindungan hak pekerja dan asas keadilan dalam kebebasan berkontrak. Selain itu, praktik ini dapat mengarah pada pelanggaran hak asasi manusia, mengingat ijazah merupakan dokumen pribadi yang bersifat penting dan tidak dapat disita tanpa dasar hukum yang jelas. Apabila klausul penahanan ijazah dinyatakan tidak sah, maka klausul tersebut batal demi hukum dan tidak mengikat para pihak. Akibatnya, pemberi kerja wajib mengembalikan ijazah kepada pekerja tanpa syarat, dan pekerja memiliki hak untuk menuntut ganti rugi apabila mengalami kerugian akibat penahanan tersebut. Penelitian ini merekomendasikan perlunya pengaturan yang lebih tegas dalam peraturan ketenagakerjaan untuk melarang praktik penahanan ijazah, guna menjamin terciptanya hubungan kerja yang adil, setara, dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum perjanjian.

Kata Kunci: Hukum Perdata, Penahanan Ijazah, Hubungan Kerja, Kebebasan Kontrak, Syarat Sah Perjanjian.

1. LATAR BELAKANG

Perundang-undangan memberikan kebebasan kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kepatutan dan ketertiban umum, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1338 KUH Perdata yang menyebutkan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Prof. Subekti menyimpulkan bahwa dari ketentuan pasal 1338 kuh perdata tersebut dikandung suatu asas kebebasan dalam membuat perjanjian (kebebasan berkontrak). Perkataan “semua” mengandung pengertian tentang diperbolehkannya membuat suatu perjanjian apa saja (asalkan dibuat secara sah) dan perjanjian itu akan mengikat mereka yang membuatnya, seperti undang-undang, sedangkan pasal-pasal lainnya dari hukum perjanjian hanya berlaku bila atau sekadar tidak diatur atau tidak terdapat dalam perjanjian yang dibuat itu.

Penahanan ijazah oleh pemberi kerja sebagai syarat hubungan kerja masih menjadi praktik yang lazim terjadi di Indonesia. Tindakan ini umumnya dilakukan dengan alasan sebagai bentuk jaminan agar pekerja menyelesaikan masa kontraknya atau untuk mencegah pekerja berpindah ke perusahaan lain sebelum kontrak berakhir. Namun, praktik tersebut menimbulkan perdebatan dari sisi hukum perdata, khususnya terkait dengan prinsip kebebasan berkontrak dan sahnyanya suatu perjanjian berdasarkan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Dalam perspektif hukum, klausul penahanan ijazah perlu ditelaah secara kritis untuk memastikan bahwa hubungan kerja tetap berlangsung berdasarkan asas kesetaraan dan tanpa pelanggaran hak-hak pekerja.

Kebebasan berkontrak merupakan asas fundamental dalam hukum perdata yang memberikan keleluasaan bagi para pihak untuk membuat perjanjian sesuai dengan kesepakatan, sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Pasal 1320 KUH Perdata menetapkan empat syarat sahnyanya perjanjian, yaitu adanya kesepakatan, kecakapan para pihak, objek tertentu, dan sebab yang halal. Penahanan ijazah sebagai klausul dalam perjanjian kerja berpotensi melanggar unsur kesepakatan yang bebas dan sebab yang halal, sehingga menimbulkan implikasi hukum terhadap keabsahan perjanjian tersebut. Oleh karena itu, kajian ini penting dilakukan untuk memberikan landasan hukum yang jelas terkait praktik penahanan ijazah dalam hubungan kerja di Indonesia.

Penahanan ijazah mengandung dua aspek utama yang perlu dianalisis:

- 1) Hak Milik atas Ijazah: Ijazah adalah dokumen pribadi yang diberikan kepada seseorang sebagai bukti bahwa ia telah menyelesaikan pendidikan tertentu. Dalam hukum perdata, ijazah adalah benda milik pribadi, yang berarti pemiliknya berhak atas kendali penuh atas dokumen tersebut.
- 2) Hak untuk Bekerja dan Kebebasan Berkontrak: Dalam hukum ketenagakerjaan, setiap pekerja memiliki hak untuk memilih pekerjaan tanpa adanya paksaan atau hambatan yang tidak sah. Penahanan ijazah yang digunakan sebagai alat pengikat atau pemaksaan untuk tetap bekerja dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap hak dasar pekerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Perjanjian

Pada pasal 1320 KUH perdata menjadi dasar teori perjanjian hukum perdata Indonesia. Menurut pasal tersebut, syarat sahnya suatu perjanjian meliputi:

- a. kesepakatan para pihak
- b. kecakapan untuk membuat perjanjian
- c. suatu hal tertentu
- d. suatu sebab yang halal

Asas Kebebasan Berkontrak

Teori kebebasan berkontrak (freedom of contract) merupakan salah satu pilar utama dalam hukum perdata. Teori ini menyatakan bahwa setiap individu yang cakap hukum memiliki kebebasan untuk membuat perjanjian, menentukan isi perjanjian, memilih mitra kontrak, serta menyusun ketentuan-ketentuan kontrak selama tidak bertentangan dengan hukum, ketertiban umum, dan kesusilaan.

Substansi teori ini tercermin dalam Pasal 1338 KUH Perdata yang menyatakan:

“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”

3. METODE PENELITIAN

Untuk menjawab permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini, penulis menggunakan metode penelitian dengan jenis penelitian Yuridis-Normatif (legal research). Tipe penelitian hukum yuridis normatif ini bertujuan untuk memberikan penjabaran secara sistematis dan mendalam mengenai norma-norma hukum yang berlaku dalam suatu bidang hukum tertentu,

dalam hal ini adalah ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan. Penelitian ini secara khusus mengkaji mengenai perjanjian kerja yang memuat klausul penahanan ijazah.

Dalam rangka memperoleh informasi yang dibutuhkan, penulis menerapkan beberapa pendekatan hukum. Pendekatan-pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan historis, pendekatan konseptual, serta pendekatan perbandingan. Pendekatan-pendekatan tersebut dipilih agar dapat memberikan gambaran dan analisis hukum yang lebih komprehensif terhadap permasalahan yang dikaji.

Penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan penelitian, antara lain:

a. Pendekatan Perundang-Undangan

disini dijelaskan bahwa pendekatan ini dilakukan dengan cara mengkaji ulang Undang-Undang dengan permasalahan penelitian yang akan diteliti oleh penulis. Pendekatan ini berfokus untuk mengkaji aturan mengenai penahanan ijazah pekerja pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

b. Pendekatan Konseptual

Dapat dipahami dengan menggunakan perkataan dan pemikiran para ahli hukum. Pendekatan ini dilakukan berdasarkan aturan hukum yang sudah ada dan dikembangkan. Pada pendekatan ini pula dikaitkan dengan banyaknya rujukan hukum, dan dipengaruhi oleh asas hukum

c. Pendekatan Kasus (*case approach*)

Pendekatan berbasis kasus bertujuan untuk mempelajari penerapan norma atau aturan hukum dalam praktik hukum

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pembahasan terhadap rumusan masalah pertama, yang membahas tentang kesesuaian klausul penahanan ijazah dalam perjanjian kerja dengan syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, dapat diketahui bahwa praktik penahanan ijazah oleh pihak pemberi kerja sering kali tidak memenuhi unsur-unsur esensial dalam hukum kontrak perdata. Dalam pelaksanaannya, klausul tersebut umumnya tidak lahir dari persetujuan yang sepenuhnya bebas dari unsur tekanan ataupun paksaan. Banyak pekerja, khususnya mereka yang berada dalam kondisi sosial-ekonomi yang lemah, merasa tidak memiliki pilihan selain menyetujui klausul tersebut demi mendapatkan pekerjaan. Hal ini mengakibatkan unsur “kesepakatan” dalam perjanjian menjadi tidak murni, karena tidak berdasarkan kehendak sukarela dari kedua belah pihak. Selain itu, penggunaan ijazah sebagai

bentuk jaminan dalam hubungan kerja tidak memenuhi unsur "sebab yang halal", mengingat ijazah bukan merupakan objek kebendaan yang sah untuk dijadikan jaminan menurut hukum perikatan. Ijazah merupakan dokumen milik pribadi yang tidak dapat diperjualbelikan atau dialihkan secara hukum. Oleh karena itu, secara hukum perdata, keberadaan klausul penahanan ijazah bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak dan prinsip keadilan dalam hukum perjanjian.

Selanjutnya, dalam menjawab rumusan masalah kedua mengenai akibat hukum dari klausul penahanan ijazah dalam perjanjian kerja, dapat disimpulkan bahwa klausul tersebut tidak dapat dianggap sah dan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Berdasarkan prinsip-prinsip dalam hukum kontrak, apabila suatu klausul terbukti tidak memenuhi syarat subjektif maupun objektif dalam Pasal 1320 KUH Perdata, maka klausul tersebut dapat dinyatakan batal demi hukum atau dibatalkan. Dalam hal ini, tindakan penahanan ijazah yang tidak dilandasi kesepakatan bebas dan tidak memiliki dasar hukum yang sah untuk menjadikan ijazah sebagai objek jaminan, dapat dinilai sebagai pelanggaran terhadap hak milik individu serta pelanggaran atas kebebasan dalam membuat perjanjian. Tindakan semacam ini juga dapat dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) sesuai ketentuan Pasal 1365 KUH Perdata, apabila terbukti menimbulkan kerugian, baik dalam bentuk materil maupun immateril, kepada pemilik ijazah. Beberapa putusan pengadilan, seperti dalam perkara Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Ternate dan perkara Nomor 205/Pdt.G/2019/PN.SDA, telah menegaskan bahwa penahanan ijazah oleh pemberi kerja tanpa dasar hukum merupakan bentuk pelanggaran yang dapat dikenai sanksi berupa ganti rugi dan perintah pengembalian dokumen kepada pekerja.

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat ditegaskan bahwa praktik penahanan ijazah dalam hubungan kerja tidak hanya bertentangan dengan ketentuan hukum positif di Indonesia, namun juga melanggar prinsip-prinsip fundamental dalam hukum kontrak, hak milik, serta perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Oleh karena itu, sudah semestinya praktik semacam ini menjadi perhatian serius bagi para pembuat kebijakan dan pihak-pihak yang terlibat dalam dunia usaha agar tidak semakin memperkuat ketimpangan dalam hubungan industrial. Sebagai langkah perlindungan hukum, dibutuhkan adanya regulasi yang jelas dan tegas dalam sistem ketenagakerjaan untuk secara eksplisit melarang praktik penahanan ijazah, serta memperkuat fungsi pengawasan tenaga kerja dan sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial demi memastikan hak-hak pekerja terlindungi secara menyeluruh.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Tinjauan Hukum Perdata Terhadap Penahanan Ijazah dan Kebebasan Berkontrak Berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdata.”

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar -besarnya kepada :

- 1) Yth.Bapak Dr.Hery Kristiyanto, S.T.M.T.,IPM. Selaku Rektor Universitas Cokroaminoto Yogyakarta Yang Telah Memberikan Dukungan Dan Arahan Selama Proses Studi
- 2) Yth.Bapak Eka Priambodo S.H.,M.H.,Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Cokroaminto Yogyakarta Yang Telah Memberikan Dukungan Dan Arahan Selama Proses Studi
- 3) Yth.Ibu Ika Sartika Sari S,H.,M.K. Selaku Kaprodi Fakultas Hukum Universitas Cokroaminto Yogyakarta Yang Telah Memberikan Perhatian Selama Proses Program Studi.
- 4) Bapak Ruli Purwanto S.H.,M.H.selaku dosen pembimbing utama yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing peneliti dengan penuh kesabaran,serta memberikan petunjuk dalam penulisan skripsi
- 5) Semua dosen fakultas hukum universitas cokroaminoto yogyakarta yang telah memberikan ilmunya dan pengalaman sebagai pengetahuan baru kepada peneliti
- 6) Seluruh staf TU fakultas hukum universitas cokroaminoto yogyakarta yang telah banyak membantu dalam segala urusan administrasi maupun birokrasi
- 7) Kedua orangtua ku tercinta Bapak Usman Sandi dan Ibu siti dina yang selalu memberikan dukungan berupa doa,semangat dan perhatian serta kasih sayang yang senantiasa di limpahkan kepada penulis hingga saat ini.
- 8) Kedua saudara/i ku,Muhammad said dan Murnita saputri atas doa dan dukunganya dalam menyelesaikan skripsi ini
- 9) Kepada saudari ipar nurhaini dan keponakan clarissa naomi alifia yang selalu memberikan semangat kepada penulis
- 10) Semua keluarga besar yang telah memberikan dukungan kepada peniliti yang tidak bisa disebutkan satu persatu

- 11) Untuk joy armando adnan terimakasih telah membantu dan memberikan semangat kepada peneliti hingga saat ini
- 12) Dan terimakasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu
- Akhir kata, penulis sampaikan dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penyusunan skripsi ini.

DAFTAR REFERENSI

A. Buku

- Asyhadie, Z., & Kusuma, R. (2019). *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Dirdjosisworo, S. (2008). *Pengantar ilmu hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Magnis-Suseno, F. (1987). *Etika sosial: Sebuah pengantar*. Jakarta: PT Gramedia.
- Mertokusumo, R. (2018). *Pengantar hukum perdata Indonesia*.
- Rahardjo, S. (2000). *Ilmu hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Sapoetra, G. K., & Widianingsih, R. G. (1982). *Pokok-pokok hukum perburuhan*. Bandung: Armico.
- Soekanto, S. (2006). *Pengantar penelitian hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Subekti. (2008). *Hukum perjanjian*. Jakarta: Intermasa.
- Sumardjono, M. S. W. (2001). *Asas-asas hukum perjanjian*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Susanti, D. O., & Efendi, A. (2015). *Penelitian hukum legal research*. Jakarta: Sinar Grafika.

B. Jurnal / Artikel

- Bondarenko, N. L. (2016). Prinsip kebebasan berkontrak dalam hukum perdata Republik Belarus. *Buletin Universitas Perm. Ilmu Hukum*.
- Jurnal Kajian Konstitusi. (2022). Analisis kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja. *Jurnal Kajian Konstitusi*, 2(1).
- Ruslan, D. A. R. (2023). Pengesampingan pasal dalam perjanjian oleh para pihak dikaitkan dengan asas kebebasan berkontrak. *TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum*. <https://doi.org/10.47268/tatohi.v3i3.1592>

- Shliakhovska, I. M. (2023). The contract as the ground for the emergence of rights and obligations. *Actual Problems of Improving of Current Legislation of Ukraine*, 61, 2–31. <https://doi.org/10.15330/apiclu.61.2.31-2.38>
- Sopiani, S., Senda, V. N., Muzzamil, M. F., & Anugrah, D. (2024). Implikasi hukum ketidakterpenuhan syarat subjektif dalam Pasal 1320 KUHPerdata terhadap keabsahan perjanjian. *Letterlijk*, 1(2), 169–182.
- Sugiarti, Y. (2020). Keabsahan pemutusan hubungan kerja karena force majeure di masa pandemi Covid-19. *Justitia Jurnal Hukum*, 4(2). <https://doi.org/10.20473/jd.v4i3.26977>
- Zamroni, M. (2019). Urgensi pembatasan prinsip kebebasan berkontrak dalam perspektif historis. *Jurnal Hukum, Universitas Hang Tuah Surabaya*. <https://doi.org/10.30649/phj.v19i2.211>

C. Peraturan Perundang-undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

D. Sumber Internet

Hikmawati, E. (n.d.). Hubungan kerja dan hubungan perburuhan. https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-paper-6776-K-3_Hubungan_Kerja_dan_Hubungan_Perburuhan.pdf

Jurnal Kajian Konstitusi. (n.d.). <https://doi.org/10.19184/jkk.v1i3.25599>

Salim, H. (2023). Hukum ketenagakerjaan di Indonesia. <https://journal.pubmedia.id/index.php/lawjustice>

Universitas Jember. (n.d.). *Repository UNEJ*. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/101409>