

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENAHANAN IJAZAH  
PEKERJA ADMINISTRASI OLEH RUMAH SAKIT RESTU IBU  
BALIKPAPAN**

***LEGAL PROTECTION AGAINSTS DETENTION OF  
ADMINISTRATIVE WORKER DIPLOMAS BY RESTU IBU  
HOSPITAL BALIKPAPAN***

**Nihaya Lila Utami<sup>1</sup>, Pradita Gustarini Widjianti<sup>2</sup>, Nadhia Apriana<sup>3</sup>**

Fakultas Hukum, Universitas Balikpapan

Jalan Pupuk Raya, Gunung Bahagia, Balikpapan, Gn. Bahagia, Kecamatan  
Balikpapan Selatan, Kalimantan Timur, 76114

Email: [nadhia98@yahoo.co.id](mailto:nadhia98@yahoo.co.id), [nihayalilautami@gmail.com](mailto:nihayalilautami@gmail.com),  
[gustarinipradita@gmail.com](mailto:gustarinipradita@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penulisan ini dilakukan karena sering terjadi sengketa mengenai perjanjian kerja dimana situasi klausa yang memaksakan ijasah dari pekerja yang akan disita selama kontrak berlangsung. Sengketa ini terjadi karena fakta bahwa jumlah pencari kerja tidak sebanding dengan pekerjaan yang tersedia. Sengketa ini terjadi karena fakta bahwa jumlah pencari kerja tidak sebanding dengan pekerjaan yang tersedia. Selain itu, kenaikan biaya hidup menyebabkan situasi panik di mana pencari kerja membuat pikiran mereka untuk mengambil pekerjaan yang tersedia dalam berbagai tugas selama mereka memperoleh mata pencaharian. Tujuan penulisan adalah untuk mengetahui sumber hukum penahanan ijasah asli pekerja dalam hubungan kerja serta kesepakatan penahanan ijasah asli pekerja sebagai bagian kebebasan berkontrak. Kemudian, dapat ditarik kesimpulan dari tulisan ini bahwa penahanan Ijasah dilakukan perusahaan untuk pekerja dalam perjanjian/kontrak kerja termasuk pelanggaran hak asasi manusia. Kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan ini adalah melawan hukum lainnya meskipun fakta bahwa tidak ada undang-undang yang ada mengatur secara eksplisit mengenai hal ini.

**Kata kunci :** Penahanan Ijasah, Pekerja , Kontrak Kerja

**ABSTRACT**

*This writing was done because of frequent disputes regarding work agreements where the clause situation forced the diploma from workers to be confiscated during the contract. This dispute arises because of the fact that the number of job seekers is not proportional to the available jobs. This dispute arises because of the fact that the number of job seekers is not proportional to the available jobs. In addition, the increase in the cost of living causes a panic situation where job seekers make up their minds to take on jobs that are available in various tasks as long as they earn a living. The purpose of writing is to find out the source of the legal detention of workers 'original diplomas in work relations as well as the agreement on the detention of workers' original diplomas as part of freedom of contract. Then, the conclusion from this paper can be drawn that the detention of diplomas by companies for workers in agreements / contracts of work including human rights violations. The policy*

<sup>1</sup> Fakultas Hukum

<sup>2</sup> Fakultas Hukum

<sup>3</sup> Fakultas Hukum

## Artikel

---

*adopted by this company is against other laws despite the fact that there are no existing laws explicitly regulating this matter.*

**Keyword:** *Detention Diploma, Worker, Employment Contract.*

### I. PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Semakin meningkatnya kebutuhan hidup serta meningkatnya harga barang dan jasa, membuat seseorang membutuhkan pekerjaan, seseorang melakukan pelamaran kerja dengan beberapa syarat agar bisa diterima bekerja. Dilapangan banyak perusahaan yang melakukan persyaratan tertentu saat penerima tenaga kerja baru, seperti syarat ijazah dipegang oleh sebuah instansi selama bekerja di perusahaan serta ada juga yang memberikan salinan perjanjian kerja kepada tenaga kerja saat melakukan penandatanganan perjanjian kerja.

Sistem penahanan ijazah asli ini biasanya dilakukan oleh pemilik usaha dengan alasan agar pekerja tidak menjadikan perusahaannya sebagai batu loncatan yang mengakibatkan pengusaha kehilangan pekerja dalam posisi penting yang berdampak pada penurunan kinerja perusahaan. Hal ini karena pekerja merupakan komponen yang penting dalam perusahaan karena posisi pekerja sebagai roda penggerak perusahaan. Pada sisi lainnya, hal yang dilakukan oleh perusahaan terkait dengan sistem penahanan ijazah asli pekerja dapat dikatakan bertentangan dengan hak seseorang untuk bekerja yang dimaknai bahwa perusahaan menghalangi ketika seseorang tersebut mencari pekerjaan yang layak .

Jika melihat pada ketentuan Undang – Undang Ketenagakerjaan yakni Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 beserta peraturan pelaksanaannya, tidak terdapat peraturan yang mengatur tentang penahanan ijazah asli. Hal ini mengakibatkan adanya kekosongan hukum terkait boleh atau tidaknya dilakukan penahanan ijazah. Akibat kekosongan hukum ini maka perusahaan melakukan penahanan ijazah asli pekerja sebagai syarat diterimanya pekerja untuk bekerja berdasarkan kebiasaan yang terjadi pada dunia kerja serta dengan dasar kebebasan berkontrak.

Penahanan ijazah yang dilakukan perusahaan merupakan pelanggaran HAM karena berkaitan dengan kebebasan seseorang. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM menyebutkan bahwa “hak adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat manusia sebagai mahluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia”. Dari pengertian ini berarti setiap orang termasuk pekerja mempunyai hak yang paling hakiki yang harus dihormati oleh siapapun, baik itu berkaitan dengan penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan.

*Cicero* pernah mengatakan *ubi societas ibi ius*, dimana ada masyarakat di situ ada hukum. Hukum ada di masyarakat guna menciptakan hubungan antara orang yang satu dengan orang yang lain menjadi teratur. Kekosongan hukum yang terjadi terhadap penahanan ijazah asli pekerja perlu adanya pengaturan terkait sehingga dapat

## Artikel

menjadi payung hukum demi melindungi hak dan kepentingan pekerja maupun perusahaan agar sama-sama tidak merasa dirugikan.<sup>4</sup>

Pelaksanaan hubungan kerja, sehingga disini peran dari pemerintah sangat diharapkan baik dalam membentuk peraturan maupun mengeluarkan kebijakan demi mengisi kekosongan hukum yang terjadi di masyarakat terutama terkait terjadinya tindakan penahanan ijazah asli pekerja. Suatu perusahaan terdapat hubungan hukum antara pengusaha atau pemberi kerja yang merupakan pemilik perusahaan dengan pekerja atau penerima kerja.<sup>5</sup>

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak, yakni perusahaan dan pihak pekerja/buruh. Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban pekerja/buruh dan perusahaan.<sup>6</sup>

Kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus sepakat atau setuju, tanpa adanya paksaan (*dwang*), kekeliruan (*dwaling*), dan penipuan (*bedrog*). Dalam kesepakatan harus pula dilandasi itikad baik. Artinya dua belah pihak telah sepakat atau ada persesuaian atau saling menyetujui kehendak masing – masing. Sepakat atau persetujuan tersebut dapat dinyatakan secara tegas atau secara diam – diam (*silent agreement*).<sup>7</sup>

Tindakan penahanan ijazah asli yang dilakukan oleh pengusaha jika dilihat dari sumber hukum berupa kebiasaan maupun perjanjian, maka tindakan tersebut dapat dilakukan oleh pengusaha. Apabila melihat pada rasa kemanusiaan terkait hak asasi yang dimiliki manusia dalam mendapat pekerjaan serta penghidupan layak sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia, tindakan pengusaha ini merupakan tindakan yang menghalang-halangi pekerja untuk mendapat pekerjaan lain di luar perusahaannya yang mampu memberi upah atau penghasilan lebih yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya daripada tempat pekerja bekerja sekarang. Oleh karena itu perlu adanya peraturan hukum secara khusus dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mengatur terkait penahanan ijazah asli pekerja ini sehingga jelas tindakan yang dilakukan pengusaha tersebut diperbolehkan atau tidak.

Pemerintah dituntut untuk lebih melihat dari berbagai sisi yang berperan sebagai pihak yang netral tanpa memihak salah satu pihak. Perlu kiranya para pihak pengusaha dan pekerja juga mendapat perlindungan hukum yang tegas dari pemerintah. Pekerja yang bekerja di perusahaan tidak dirugikan akibat penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan dan perusahaan tidak dirugikan juga akibat dari menahan ijazah sebagai bentuk pengikat pekerja selama bekerja di perusahaan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas terjadi bentuk Penyimpangan peraturan, tidak terdapat peraturan yang mengatur tentang penahanan ijazah asli. Hal ini mengakibatkan adanya kekosongan hukum terkait boleh atau tidaknya dilakukan penahanan ijazah. Akibat kekosongan hukum ini maka pengusaha melakukan

<sup>4</sup> Lanny Ramli and Hukum Ketenagakerjaan, "Airlangga University Press," Surabaya 1998, 2008.

<sup>5</sup> Herlien Budiono, *Hukum Perjanjian Dan Penerapannya Di Bidang Kenotariatan* (Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010).

<sup>6</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Citra Aditya Bakti, 2009), Hlm. 42.

<sup>7</sup> Abdul Khakim, *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (PT Citra Aditya Bakti, 2016), Hlm. 39.

*Artikel*

penahanan ijazah asli pekerja sebagai syarat diterimanya pekerja untuk bekerja berdasarkan kebiasaan yang terjadi pada dunia kerja serta dengan dasar kebebasan berkontrak. Namun dari analisis pendapat penulis bahwa di dalam Peraturan Daerah Balikpapan Nomor 1 Tahun 2018 Pasal 24 ayat (1) dan (2) menyatakan bahwa adanya larangan menahan ijazah asli tenaga kerja. dalam hal ini penulis akan mengangkat judul “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENAHANAN IJAZAH PEKERJA ADMINISTRASI OLEH RUMAH SAKIT RESTU IBU BALIKPAPAN”

**B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah terkait latar belakang diatas adalah bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang ditahan ijazahnya oleh pihak RS Restu Ibu Balikpapan?

**C. Metode Penelitian**

Metode pengumpulan data mengandung makna upaya pengumpulan data dengan menggunakan alat pengumpul data- data tertentu. Penentuan alat pengumpul data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui studi lapangan maupun studi kepustakaan. Berdasarkan pertimbangan tersebut maka metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

**D. Tinjauan Pustaka****1. Tinjauan Umum Tentang Ijazah Sebagai Jaminan Kerja**

Ijazah adalah suatu dokumen pengakuan prestasi belajar dan atau penyelesaian suatu jenjang pendidikan tinggi sesudah lulus ujian yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Mulai dari ijazah PAUD, TK, SD, SMP, SMA, sampai universitas merupakan bukti tertulis bahwa seseorang telah menyelesaikan pendidikannya dan dianggap sudah memahami ilmu-ilmu yang telah diajarkan. Ijazah sangat berguna untuk seseorang dalam mencari pekerjaan.

Kebanyakan pengusaha atau pemberi kerja selalu mensyaratkan lampiran ijazah asli pada saat melamar pekerjaan sebagai bukti bahwa sesuai kualifikasi yang dibutuhkan pengusaha atau pemberi kerja, namun seringkali pengusaha atau pemberi kerja tidak mencantumkan mengenai penyimpanan ijazah apabila calon pekerja tersebut diterima bekerja. Kasus penyimpanan ijazah sebagai jaminan profesionalitas dalam bekerja dan jaminan etos kerja tinggi pekerja mulai muncul pada tahun 2008.<sup>8</sup>

**2. Pengertian Pekerja dan pengusaha**

Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pekerta atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain Pengertian ini tersebut memang agak umum, tetapi maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja, baik perseorangan, persekutuan, badan hukum maupun badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apa pun ini perlu karena upah selama inidiberikan dengan uang, padahal ada pula yang buruh atau pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Mustaqim, *Hukum Hubungan Industrial Ketenagakerjaan Cetakan Ke-1* (Yogyakarta: Mata Padi Presindo, 2014).

<sup>9</sup> Ibid

## Artikel

Menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha adalah :

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b berkedudukan diluar wilayah Indonesia

### 3. Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 ayat 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Berdasarkan hubungan kerja yang dijelaskan diatas dalam Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang lahir setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.<sup>10</sup>

## 2. Tinjauan umum tentang perjanjian

### a) Pengertian Perjanjian

Perjanjian menurut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.

“Perjanjian adalah suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih, yang kekuatan hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.”<sup>11</sup>

Subekti mengatakan perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dengan adanya pengertian perjanjian seperti diatas, bisa diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja<sup>12</sup>

### b) Syarat Sahnya Perjanjian

Berdasarkan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, untuk sahnya perjanjian ada beberapa syarat, yaitu :

#### 1. Kesepakatan

Yang dimaksud dalam Kesepakatan yaitu kedua subyek hukum yang mengadakan perjanjian itu harus setuju, apapun yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki dengan pihak yang lain, jadi mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik/mereka saling mengikatkan diri. Dengan kemauan Sukarela Pihak-Pihak, tidak ada paksaan dari pihak manapun, tidak ada kekhilafan dan penipuan ( Pasal 1321, 1322, 1328 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ). Tidak dikatakan Paksaan apabila orang yang melakukan perbuatan itu tidak berada dibawah ancaman, baik rohani maupun jasmani, apalagi dengan cara

<sup>10</sup> Joni Bambang and R. Joni, “Hukum Ketenagakerjaan,” Bandung: Pustaka Setia, 2013, Hlm. 73.

<sup>11</sup> M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian* (Penerbit Alumni, 1982), Hlm. 6.

<sup>12</sup> Djumadi, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004), Hlm. 13.

menakut-nakuti, misalnya dengan membuka rahasia sehingga terpaksa menyetujui perjanjian tersebut ( Pasal 1324 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ).

## 2. Kecakapan

Kecakapan yaitu dalam membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Orang yang cakap menurut hukum adalah orang yang telah dewasa, tidak dibawah pengampuan. Seseorang dikatakan cakap apabila ia sudah dewasa, artinya sudah mencapai umur 21 tahun ataupun telah menikah walaupun belum berumur 21 tahun. Jadi dalam membuat suatu perjanjian, seseorang itu harus dewasa, sehat pemikirannya.

## 3. Suatu hal tertentu

Yaitu suatu yang diperjanjikan harus mengenai hal tertentu, ini penting untuk menetapkan hak dan kewajiban masing-masing pihak.

## 4. Suatu sebab yang halal

Yaitu isi perjanjian itu sendiri, jika dalam perjanjian penahanan ijazah terdapat sebab yang tidak halal yaitu seperti bertentangan dengan kesusilaan atau ketertiban umum maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan karena tidak mempunyai kekuatan hukum, serta merupakan pelanggaran HAM.

Keempat syarat diatas dapat dibagi menjadi 2, yaitu syarat subyektif ( sepakat dan cakap) dan syarat obyektif ( suatu hal tertentu dan causa yang halal ). Apabila syarat subyektif tidak terpenuhi atau salah satu para pihak berada dibawah tekanan atau paksaan maka perjanjian dapat dibatalkan.<sup>13</sup>

Dasar hukum Pasal 1321 KUHPerdara yang menyatakan “ tiadasuatu persetujuan yang mempunyai kekuatan jika diberikan karena kekhilafan atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan” dan Pasal 1323 KUHPerdara yang menyatakan “ 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.

### c. Unsur-unsur Perjanjian

Menurut Abdul Kadir Muhammad menyebutkan bahwa di dalam suatu perjanjian termuat beberapa unsur, yaitu<sup>14</sup> :.

- 1) Adanya pihak-pihak
- 2) Adanya persetujuan antara para pihak
- 3) Ada tujuan yang akan dicapai
- 4) Sepakat mereka yang mengikatkan diri
- 5) Kecakapan membuat suatu perjanjian

### d. Asas berlakunya suatu perjanjian

Pada dasarnya semua perjanjian berlaku bagi mereka yang membuatnya dan tidak ada pengaruhnya bagi pihak ketiga<sup>15</sup>, kecuali undang-undang mengaturnya, misalnya perjanjian untuk pihak ketiga. Menurut Handri Rahardjo perjanjian dapat di bedakan dengan berbagai cara sebagai berikut<sup>16</sup>:

- 1) Perjanjian menurut sumbernya Perjanjian yang bersumber dari hukum keluarga. Contoh : perkawinan

<sup>13</sup> Munir Fuady, “Konsep Hukum Perdata,” Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014, Hlm. 186.

<sup>14</sup> Abdul Kadir Muhammad, “Hukum Perikatan,” Bandung: Citra Aditya, 1992, Hlm. 78.

<sup>15</sup> A. Qirom Syamsudin Meliala, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya* (Liberty, 1985), Hlm. 20.

<sup>16</sup> Handri Hardjo, *Hukum Perjanjian Di Indonesia* (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009), Hlm. 59-68.

- 2) Perjanjian yang berasal dari hukum kebendaan. Yakni perjanjian yang berhubungan dengan peralihan hukum benda.
- 3) Perjanjian obligatoir yaitu perjanjian yang menimbulkan hak dan kewajiban
- 4) Perjanjian yang bersumber dari hukum acara Perjanjian yang bersumber dari hukum publik

### **3. Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan**

#### **a) Pengertian Perjanjian Kerja**

Pengertian perjanjian kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah “perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Perjanjian kerja merupakan istilah generik untuk menyebut perjanjian yang disusun oleh pekerja sebagai perorangan dan pengusahamengenai pekerjaan tertentu dan imbalan yang menjadi obyek perjanjian<sup>17</sup>.

#### **1) Unsur- Unsur Perjanjian Kerja**

Unsur-unsur Dalam Perjanjian Kerja berdasarkan pengertian perjanjian diatas dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut:<sup>18</sup>

##### **a. Adanya Pekerjaan**

Pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual). Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian tersebut. Pekerjaan mana, yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

##### **b. Adanya unsur di bawah perintah<sup>19</sup>**

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan dibawah perintah orang lain, yaitu atasan. Dengan adanya ketentuan tersebut, bahwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada dibawah wibawa orang lain, yaitu atasan. Terkait unsur “dibawah perintah” diartikan bahwa dalam perjanjian kerja, unsur tersebut harus ada, apabila tidak ada sama sekali ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja.

##### **c. Adanya upah tertentu**

Upah adalah imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh penerima kerja, yang berbentuk uang atau bukan uang. Pemberian upah dengan dilihat dari segi nominal (jumlah yang diterima oleh Pekerja), atau dari segi riil (kegunaan upah tersebut) dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Oleh karena itu dikenal dengan istilah upah minimum yang ditentukan oleh

<sup>17</sup> Ahmad Rizki Sridadi, “Pedoman Perjanjian Kerja Bersama,” *Malang: Empat Dua Media*, 2016, Hlm. 20.

<sup>18</sup> Tim Pengajar, *Hukum Perburuhan*, Buku A, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Hlm. 68

<sup>19</sup> *Op.cit*

pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Sistem pemberian upah biasanya didasarkan atas batas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu pada hukum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada dimasyarakat.

**d. Adanya waktu**

Dalam hubungan kerja, harus dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja atau perundang-undangan. Jadi dalam pekerjaannya pekerja tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya sendiri. Demikian juga dalam pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

**b) Syarat Sahnya Perjanjian Kerja**

Syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Bab IX tentang Hubungan Kerja, yaitu pada Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi dasar keabsahan yuridis bagi perjanjian kerja dibuat atas dasar :

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

Secara khusus dalam penjelasan Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan “tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku” adalah kualitas dan kuantitas dari isi perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah dari peraturan-peraturan perundang-undangan yang berlaku.

**c) Bentuk Perjanjian Kerja**

Bentuk Perjanjian Kerja dalam pembuatan perjanjian kerja tidak ditentukan bentuk tertentu, dapat dilakukan secara lisan dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan dan tunduk pada ketentuandalam Pasal 1320 KUHPerdara, dan dapat dilakukan secara tertulis,yaitu dalam bentuk surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengenai bentuk perjanjian kerja dimana pada ayat (1) menyatakan“Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.” Bahwa dalam bentuk perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis ataupun dilakuakn secara lisan, namun lebih dianjurkan untuk dibuat secara tertulis demi mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik, namun melihat kondisi masyarakat yang seringkali membuat perjanjian kerja secara lisan.

**d) Jenis Perjanjian Kerja**

Jenis Perjanjian Kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).

**a. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu**

Sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) ini diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerja tetap.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan pokok baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Syarat Sahnya Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) :

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

Syarat-syarat tersebut merupakan isi dari perjanjian kerja, karena dari syarat-syarat tersebut dapat diketahui hak dan kewajiban para pihak dan isinya tidak boleh rendah dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam peraturan perusahaan yang bersangkutan. Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagai berikut :

#### **1) Dibuat secara tertulis**

Berdasarkan Pasal 57 ayat (1) ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Jadi bila dibuat secara lisan atau bukan dalam bahasa Indonesia dan bukan huruf latin, maka kesepakatan tersebut adalah tidak sah atau batal demi hukum, akibatnya pekerja tersebut dianggap sebagai pekerja tetap.

#### **2) Tidak boleh ada masa percobaan**

Pada Pasal 58 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan kerja. Apabila dalam kesepakatan kerja tersebut diisyaratkan masa percobaan kerja, maka perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut batal demi hukum.

#### **b. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)**

Berdasarkan Pasal 60 ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan. Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku. Isi

perjanjian kerja adalah inti dari perjanjian kerja berkaitan dengan pekerjaan yang diperjanjikan. Didalam isinya jelas tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum.

**e) Berakhirnya Perjanjian Kerja**

Berdasarkan Pasal 61 ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai berakhirnya suatu perjanjian kerja yaitu:

- 1) Pekerja meninggal dunia;
- 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- 3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- 4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh. Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

## II. PEMBAHASAN

### A. Perlindungan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Administrasi oleh rs. Restu Ibu Balikpapan

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak, yakni perusahaan dan pihak pekerja/buruh. Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban pekerja/buruh dan perusahaan.<sup>20</sup>

Kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus sepakat atau setuju, tanpa adanya paksaan (*dwang*), kekeliruan (*dwaling*), dan penipuan (*bedrog*). Dalam kesepakatan harus pula dilandasi itikad baik. Artinya dua belah pihak telah sepakat atau ada persesuaian atau saling menyetujui kehendak masing – masing. Sepakat atau persetujuan tersebut dapat dinyatakan secara tegas atau secara diam – diam (*silent agreement*).<sup>21</sup>

Hukum perjanjian memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa aja, asalkan tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan. Perusahaan akan mendapatkan sisi keamanan dan keuntungan yang lebih besar apabila perusahaan melakukan penahanan ijazah terhadap pekerjanya. Perusahaan tidak ingin mendapatkan kerugian ketika pekerja yang sudah

<sup>20</sup> *Op.cit*

<sup>21</sup> *Op.cit*

*Artikel*

menyetujui isi dari perjanjian tidak lagi melaksanakannya. Penahanan ijazah meupakan salah satu bentuk pengikat pekerja untuk pekerja terhadap perusahaan.

Pekerja dalam hal ini tidak akan dengan mudahnya untuk keluar atau mengundurkan diri dari perusahaan sebelum jangka waktu yang diperjanjikan selesai. Apabila pekerja yang keluar atau mengundurkan diri sebelum jangka waktu berakhir, maka perusahaan tidak akan mengembalikan ijazah milik pekerja. Perusahaan yang menerapkan klausul pejanjian mengenai ijazah ini semakin menguatkan posisi perusahaan dalam mencapai tujuannya, akan tetapi apabila perusahaan tidak dikontrol dan diawasi maka akan berakibat bagi pekerja.

Penahanan ijazah menurut J.Satrio diperbolehkan, sepanjang memang menjadi kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Kesepakatan antara pekerja dan perusahaan biasa dituangkan dalam perjanjian kerja yang mengikat pekerja perusahaan dalam hubungan kerja. Penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan diperbolehkan sepanjang pekerja menyepakati dan pekerja masih terikat dalam hubungan kerja.<sup>22</sup>

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak – hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memerhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Untuk melindungi pekerja/buruh dari perlakuan diskriminasi maka diperlakukan perjanjian kerja, dimana perjanjian kerja tersebut yang nantinya mengatur hak dan kewajiban pekerja/buruh dan perusahaan.

Permasalahan semacam ini pernah terjadi di RS Restu Ibu. Pihak rumah sakit mempunyai gagasan untuk mengembangkan potensi pribadi dan juga pelatihan yang di sesuaikan dengan kebutuhan dari rumah sakit tersebut. Dimana pihak Kepala Bagian dari Keadministrasian harus mempunyai kualifikasi pendidikan S1 dan bagian Keperawatan harus mengikuti lagi seminar sertifikasi untuk menunjang kinerja dan keterampilan tersebut.

Pihak rumah sakit dalam hal ini tidak memberikan bukti tertulis mengenai penahanan ijazah asli tersebut, penyimpanan dilakukan sendiri langsung oleh pihak rumah sakit. Pihak rumah sakit akan mengembalikan ijazah tersebut apabila :

- a. Ikatan dinas yang berlaku selama 5 tahun dari masa ikatan dinas.
- b. Kesepakatan Lisan seperti misalnya karyawan bersangkutan telah membayar ganti rugi biaya pendidikan berkelanjutan sesuai diacarakan lisan
- c. Karyawan meninggal dunia dikembalikan kepada ahli waris

Analisa dari kasus diatas bahwa pihak RS Restu Ibu diuntungkan karena hal tersebut sangat berguna mempertahankan pekerjajanya yang tidak akan bertanggung jawab dari tugasnya sebagai karyawan. Pihak rumah sakit berpedoman pihaknya telah menjalankan “aturan main” yang sudah menjadi keputusan rapat manajemen yang telah disetujui. Dan beranggapan belum adanya suatu aturan / peraturan yang mengatur mengenai penahanan ijazah asli tersebut membuat pihak Rumah Sakit menganggap hal ini dapat dibenarkan.

Berdasarkan Perda Nomor 1 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Balikpapan

<sup>22</sup> “Justika: Situs Penyedia Layanan Hukum Profesional Dan Terjangkau,” accessed November 7, 2020, <https://external.justika.com/phonecall?category=Buruh%20&location=summarybottom&url=/klinik/detail/ulasan/cl5979/aturan-hukum-hak-asasi-karyawan/>.

*Artikel*

Pasal 24 ayat (1)

- a. Dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan
- b. Wajib memberikan surat pengalaman kerja kepada pekerja yang sudah putus hubungan kerja dengan masa kerja paling singkat 3 bulan; dan
- c. Dilarang berlaku diskriminasi yang dapat menimbulkan konflik suku, ras, agama, dan antar golongan (SARA) terhadap pekerja /buruh

Pasal 24 ayat (2)

Dokumen asli sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a antara lain:

- a. ijazah pendidikan
- b. sertifikat keahlian dan kecakapan
- c. surat tanda nomor kendaraan dan/atau buku pemilik kendaraan bermotor; atau
- d. surat tanah / sertifikat atas nama pekerja atau yang dikuasakan kepada pekerja.

Pasal 43 juga menyebutkan “pengusaha yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1), Pasal 25 ayat (2) dan ayat (3), dan Pasal 32 ayat (2) dan ayat (5), dikenakan sanksi administratif berupa :

- a.) teguran;
- b.) peringatan tertulis;
- c.) pembatalan kegiatan usaha;
- d.) pembekuan kegiatan usaha;
- e.) pembatalan persetujuan;
- f.) pembatalan pendaftaran;
- g.) penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
- h.) pencabutan izin.

Berdasarkan pasal tersebut dijelaskan apabila RS Restu Ibu melakukan penahanan ijazah terhadap karyawannya maka seperti yang disebutkan dalam pasal 43 RS Restu Ibu dapat dikenakan sanksi administratif yang berupa teguran tertulis, peringatan tertulis, pembatalan kegiatan usaha, pembekuan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan bahkan pencabutan izin usaha. Perda ini sangat jelas mengatur mengenai penahanan ijazah yang tidak dapat dibenarkan dalam suatu perusahaan. Pembenaan dari penahanan ijazah pendidikan, sertifikat keahlian dan kecakapan merupakan pembunuhan karakter untuk seorang pekerja atau karyawan karena hal tersebut menjadikan pekerja/karyawan tidak mempunyai kebebasan atau hak untuk menggunakan dokumen asli mereka apabila pekerja mengharapkan kalayakan pegghasilan yang lebih baik.

Pekerja berhak untuk menggunakan ijazah yang mereka miliki tanpa harus ditahan oleh pihak perusahaan, bila perusahaan melakukan penahanan itu termasuk pelanggaran hak, pelanggaran hak dalam Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM adalah: “Setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat Negara baik disengaja maupun tidak disengaja atau kelalaian yang secaramelawan hukum mengurangi, menghalangi, membatasi dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh undang-undang ini, dan tidak mendapatkan atau dikhawatirkan tidak akan memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku.”

Peraturan perundang-undangan tidak melarang adanya penahanan ijazah, namun apabila dikaji dari segi Hak Asasi Manusia tindakan penahanan ijazah ini

## Artikel

bertentangan dengan hak asasi manusia sebagaimana dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar bahwa tindakan pengusaha melakukan penahanan ijazah asli ini untuk menghalangi hak pekerja untuk mendapat pekerjaan yang mampu memberikan penghasilan yang lebih layak. Atas tindakan penahanan ijazah asli milik pekerja, maka hak pekerja untuk mencari penghasilan yang layak demi memenuhi kebutuhan kehidupannya seolah-olah diperkosa oleh pengusaha.<sup>23</sup>

Permasalahan penahanan ijazah ini perlu disikapi dengan serius oleh pihak pemerintah. Pemerintah memiliki kewenangan penuh untuk andil dalam menyelesaikan dan mencegah permasalahan yang dihadapi antara pengusaha dengan pekerja. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi kerugian antar pihak. Dinas tenaga kerja perlu melakukan sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan agar tidak melakukan penahanan ijazah karena itu merupakan pelanggaran HAM.

Tindakan penahanan ijazah asli milik pekerja yang dilakukan oleh pengusaha tidak terdapat pengaturannya dalam peraturan perundang-undangan, namun tindakan ini didasarkan pada kebiasaan sebagai sumber hukumnya baik kebiasaan yang berlaku dalam dunia kerja pada umumnya di masyarakat maupun kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang dalam perusahaan sehingga secara tidak langsung kebiasaan tersebut menjadi hukum bagi para pihak.

Proses terbentuknya perjanjian mengenai penahanan ijazah asli pekerja bermula dari sebelum adanya kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha hingga pada pelaksanaan perjanjian. Mengacu pada teori, ada tiga tahap dalam membuat perjanjian yakni :

- a. Tahap *pracontractual*, yaitu adanya penawaran dan penerimaan;
- b. Tahap *contractual*, yaitu adanya persesuaian pernyataan kehendak antara para pihak;
- c. Tahap *post contractual*, yaitu pelaksanaan perjanjian.

Berdasarkan teori tersebut dikaitkan dengan penahanan ijazah asli milik pekerja, jelas bahwa tindakan tersebut bermula dari tahap *pracontractual* yakni saat pekerja melamar pekerjaan, ada proses penawaran dan penerimaan antara pekerja dan pengusaha berupa pekerja diterima bekerja oleh pengusaha dengan catatan ijazah asli milik pekerja tersebut ditahan untuk waktu yang ditetapkan oleh pengusaha. Pada tahap ini, jelas posisi pengusaha sebagai pemberi kerja lebih tinggi dari pekerja karena pekerja adalah pihak yang membutuhkan pekerjaan dan pengusaha adalah pihak yang menentukan diterima atau tidaknya pekerja untuk bekerja di perusahaannya. Terkait dengan penahanan ijazah ketika pekerja tidak sepakat dengan penahanan atas ijazah asli miliknya, maka konsekuensi yang terjadi adalah pekerja tidak diterima oleh pengusaha untuk bekerja di perusahaannya. Hal ini terjadi karena adanya ketidaksesuaian pendapat dalam penawaran dan penerimaan sehingga tidak bisa dilanjutkan pada tahap selanjutnya.

Pada tahap selanjutnya yakni tahap *contractual*, pada tahap ini terkait dengan persesuaian pernyataan kehendak antara para pihak yakni kesepakatan pekerja dan pengusaha tentang diterimanya pekerja untuk bekerja oleh pengusaha dengan syarat ijazah asli milik pekerja tersebut ditahan oleh pengusaha sebagai jaminan dan dikembalikan pada waktu yang ditentukan. Pada tahap ini, kesepakatan terutama

<sup>23</sup> I. Wayan Agus Vijayantera, "Penahanan Ijazah Asli Pekerja Dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak," *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)* 3, no. 2 (2017): 40–51.

---

*Artikel*

---

mengenai penahanan ijazah asli milik pekerja ini dapat dituangkan dalam bentuk perjanjian tertulis maupun tidak tertulis. Perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam bentuk tertulis disertai dengan tanda tangan para pihak maka perjanjian tersebut memiliki kekuatan pembuktian yang kuat apabila terjadi permasalahan dalam penerapan perjanjian tersebut dibandingkan dengan perjanjian dalam bentuk tidak tertulis, namun pada umumnya terkait dengan kesepakatan penahanan ijazah asli pekerja ini diperjanjikan secara lisan antara para pihak.

Pada dasarnya tidak ada masalah jika para pihak membuat perjanjian secara tertulis maupun tidak tertulis karena kebebasan pada pihak untuk membuat perjanjian tidak boleh dikekang. Pada tahap yang terakhir yakni tahap *post contractual*, ini merupakan tahap pelaksanaan dari perjanjian yang telah disepakati oleh pekerja dan pengusaha terutama pelaksanaan penahanan ijazah asli milik pekerja. Pelaksanaan pada tahap terakhir ini dimulai dari penyerahan ijazah asli pekerja kepada pengusaha sebagai jaminan pekerja tidak menjadikan tempatnya bekerja sebagai batu loncatan maupun sebagai syarat agar mudah dalam mengurus pelatihan pekerja, hingga pada pengembalian ijazah asli tersebut secara utuh seperti dalam keadaan semula kepada pihak pekerja.

Perjanjian mengenai penahanan ijazah pekerja ini merupakan bagian dari asas kebebasan berkontrak. Salah satu pilar hukum perjanjian yakni asas kebebasan berkontrak yang secara universal dikenal oleh sistem hukum negara manapun, sebagai prinsip andalan yang mampu menjamin keleluasaan dan ketinggian intensitas kegiatan pasar. Kebebasan berkontrak yang berintikan keleluasaan dalam menentukan bentuk, jenis, dan isi perjanjian serasa tak akan lekang oleh tantangan zaman dan enggan lapuk akibat derasnya kemajuan. Prinsip ini memang merupakan salah satu bias sinar Hak Asasi Manusia yang selalu menjunjung tinggi harkat kehendak individu sebagai makhluk sosial.

### **B. Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan Merupakan Pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM)**

Manusia dianugerahi oleh Tuhan Yang Maha Esa akal budi dan nurani yang memberikan kepadanya kemampuan untuk membedakan yang baik dan yang buruk yang akan membimbing dan mengarahkan sikap dan perilaku dalam menjalani kehidupannya, dengan akal budi dan nuraninya itu maka manusia memiliki kebebasan untuk memutuskan sendiri perilaku atau perbuatannya. Disamping itu untuk mengimbangi kebebasan tersebut manusia memiliki kemampuan untuk bertanggung jawab atas semua tindakan yang dilakukan. Kebebasan dasar dan hak-hak dasar itulah yang disebut hak asasi manusia yang melekat pada manusia secara kodrati sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa. Hak-hak ini tidak dapat diingkari. Peningkaran terhadap hak tersebut berarti mengingkari martabat kemanusiaan. Oleh karena itu, negara, pemerintah, atau organisasi apapun mengemban kewajiban untuk mengakui dan melindungi hak asasi manusia pada setiap manusia tanpa kecuali, ini berarti bahwa HAM harus selalu menjadi titik tolak dan tujuan dalam penyelenggaraan kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara. Kewajiban menghormati HAM, tercermin dalam Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 yang menjiwai keseluruhan pasal dalam batang tubuhnya, terutama berkaitan dengan persamaan kedudukan warga negara dalam hukum dan pemerintahan, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, kemerdekaan berserikat dan berkumpul, hak untuk mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan, kebebasan memeluk agama dan

*Artikel*

untuk beribadat sesuai dengan agama dan kepercayaannya itu, hak untuk memperoleh pendidikan dan pengajaran. Berdasarkan penjelasan di atas terdapat beberapa hak yang dimiliki oleh setiap orang salah satunya hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Zaman sekarang, untuk memperoleh pekerjaan sangatlah susah jumlah pekerja dan lapangan pekerja tidaklah seimbang, sehingga menimbulkan tekanan bagi pekerja karena mereka membutuhkan pekerjaan untuk melanjutkan hidup. Ini merupakan kesempatan yang bagus bagi perusahaan, kedudukan perusahaan berada di atas angin sehingga terkadang perusahaan berlaku semaunya kepada pekerja, salah satunya dalam membuat perjanjian kerja. Akhir-akhir ini perusahaan sering melakukan penahanan ijazah para pekerja, penahanan ini berlangsung.<sup>24</sup>

Pada dasarnya tidak ada undang-undang yang mengatur secara eksplisit mengenai hak bagi perusahaan untuk menahan ijazah asli pekerja, namun pada prakteknya kerap kali banyak kita temui penahanan ijazah asli yang dilakukan oleh perusahaan. Salah satu alasannya adalah agar pekerja mau mentaati aturan dan jangka waktu perjanjian kerja yang telah disepakati, misalnya 3 tahun. Penahanan ijazah yang dilakukan perusahaan merupakan pelanggaran HAM karena berkaitan dengan kebebasan seseorang. Pasal 1 angka 1 UU RI Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM menyebutkan bahwa "hak adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia". Dari pengertian ini berarti setiap orang termasuk pekerja mempunyai hak yang paling hakiki yang harus dihormati oleh siapapun, baik itu berkaitan dengan penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan. Pekerja berhak untuk menggunakan ijazah yang mereka miliki tanpa harus ditahan oleh pihak perusahaan, bila perusahaan melakukan penahanan itu termasuk pelanggaran hak, pelanggaran hak dalam Pasal 1 angka 6 UU RI Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM adalah :Setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat Negara baik disengaja maupun tidak disengaja atau kelalaian yang secara melawan hukum mengurangi, menghalangi, membatasi dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh undang-undang ini, dan tidak mendapatkan atau dikhawatirkan tidak akan memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku. Penahanan ijazah yang dilakukan perusahaan, bila dikaitkan UU RI Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM melanggar beberapa pasal yakni pertama Pasal 9 ayat "setiap orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup dan meningkatkan taraf kehidupannya" berarti pekerja berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya dan memperoleh gaji yang lebih besar dalam meningkatkan taraf hidup mereka, namun dengan penahanan ijazah yang dilakukan oleh pengusaha menghilangkan hak yang dimiliki pekerja untuk memperoleh kesempatan bekerja ditempat lain yang menurut mereka lebih baik. Kedua, Pasal 12 menyatakan bahwa :

<sup>24</sup> *Ibid*

## Artikel

“Setiap orang berhak atas perlindungan bagi pengembangan pribadi untuk memperoleh pendidikan, mencerdaskan dirinya, dan meningkatkan kualitas hidupnya agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, bertanggung jawab, berakhlak mulia, bahagia dan sejahtera sesuai dengan hak asasi manusia”. Dengan ijazah yang ditahan ditahan oleh pengusaha, maka akibatnya menghilangkan kesempatan bagi pekerja untuk mengajukan lamaran bekerja pada perusahaan lain yang menurutnya lebih baik.

Ini mengakibatkan pemilik ijazah yang ingin melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi untuk meningkatkan kualitas hidupnya menjadi terhambat karena ijazah yang mereka miliki ditahan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Terakhir yang ketiga terdapat dalam Pasal 38 ayat (2) “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”, dengan penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan berakibat pekerja tidak dapat menggunakan ijazahnya untuk memperoleh pekerjaan lain yang mereka inginkan sesuai bakat yang mereka miliki. Dari penjelasan pasal-pasal di atas sudah jelas, suatu perusahaan jika melakukan penahanan ijazah berarti telah melanggar HAM yang dimiliki oleh pekerja. Selain berdasarkan pasal-pasal di atas, Dinas Ketenagakerjaan juga mengatakan bahwa perusahaan tidak boleh melakukan penahan ijazah, ijazah yang digunakan pada saat melamar pekerjaan cukuplah dengan *fotocopy* ijazah yang dilegalisir bukan ijazah asli milik pekerja yang ditahan, bila itu dilakukan maka termasuk pelanggaran terhadap HAM seseorang.

### C. Ketentuan Hukum dalam Penahanan Ijazah Pekerja

Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur boleh tidaknya perusahaan menahan ijazah pekerja. Penahanan ijazah pekerja/karyawan oleh perusahaan, diperbolehkan sepanjang memang menjadi kesepakatan antara kedua belah pihak. Kesepakatan antara pekerja pengusaha bisa dituangkan dalam perjanjian kerja yang mengikat pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja. Permasalahan penahanan ijazah ini juga berkaitan erat dengan perjanjian kerja yang ditandatangani oleh pekerja dan perusahaan. Penahanan ijazah oleh pengusaha diperbolehkan sepanjang pekerja menyepakatinya dan pekerja masih terkait dalam hubungan kerja. Selama diatur dalam perjanjian kerja secara jelas dan disepakati oleh para pihak, maka hal tersebut diperbolehkan. Karena perjanjian bersifat otonom, yakni isinya dapat memperjanjikan apapun selama memenuhi asas kebebasan berkontrak.

Jika melihat pada ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 beserta peraturan pelaksanaannya, tidak terdapat peraturan yang mengatur tentang Penahanan Ijazah asli. Hal ini mengakibatkan adanya kekosongan hukum terkait boleh atau tidaknya dilakukan penahanan ijazah asli. Akibat kekosongan hukum ini maka pengusaha melakukan penahanan ijazah asli pekerja sebagai syarat diterimanya pekerja untuk bekerja berdasarkan kebiasaan yang terjadi pada dunia kerja serta dengan kebebasan berkontrak.<sup>25</sup>

Berdasarkan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ada beberapa hal yang mendasari pembuatan perjanjian kerja, yaitu

<sup>25</sup> Ardiana Hidayah, “Ketentuan Penahanan Ijazah Pekerja Sebagai Syarat Tertentu Dalam Perjanjian Kerja,” *Solusi* 16, no. 2 (2018): 129–137.

## Artikel

adanya kesepakatan antara kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan melawan hukum, adanya perjanjian pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Syarat sahnya perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sama dengan syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata) yang menyatakan “ Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :

- 1) Sepakat mereka mengikatkan dirinya;
- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- 3) Suatu hal tertentu;
- 4) Suatu sebab yang halal;”

Khusus mengenai syarat kesepakatan/ konsensualisme Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata) ayat (1), bahwa syarat kesepakatan baru terjadi jika kedua belah pihak memiliki kebebasan untuk berkehendak, tanpa paksaan atau tekanan, baik fisik maupun psikis dalam membuat perjanjian. Jika hal ini tidak terjadi, maka dengan sendirinya syarat kesepakatan tak terpenuhi.

Pada syarat-syarat yang ditetapkan dalam Pasal 1320 tersebut terbagi dalam dua kelompok yakni syarat subjektif dan syarat objektif. Syarat kesepakatan dan kecakapan termasuk dalam syarat subjektif. Apabila syarat subjektif yang menyangkut subjek perjanjian tidak terpenuhi (salah satu atau para pihak membuat kesepakatan di bawah tekanan atau paksaan), maka perjanjian itu dapat dibatalkan, sesuai dengan ketentuan Pasal 1321 jo Pasal 1323 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata), Pasal 1321 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata) menyatakan “Tiada sepakat yang sah apabila sepakat yang diberikan karena kekhilafan atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan”. Pasal 1323 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata) menyatakan, “Paksaan yang dilakukan terhadap orang yang membuat suatu perjanjian, merupakan alasan untuk batalnya perjanjian, juga apabila paksaan itu dilakukan oleh orang ketiga, untuk kepentingan siapa perjanjian tersebut tidak telah dibuat”. Seharusnya perjanjian kerja yang dibuat tanpa adanya kesepakatan para pihak dapat dimintakan pembatalan ke pengadilan.<sup>26</sup> Syarat mengenai hal tertentu dan sebab yang diperbolehkan termasuk sebagai syarat objektif sehingga apabila syarat objektif ini terpenuhi maka akan menimbulkan akibat hukum bahwa perjanjian tersebut batal demi hukum.

Perjanjian mengenai penahanan ijazah dalam hal keempat syarat yang telah dipenuhi dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata) maka isi dari perjanjian yang telah disepakati dapat berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuat perjanjian. Sebagaimana dalam asas *privity of contract* yang tertuang dalam Pasal 1340 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata), karena yang dibuat oleh para pihak adalah perjanjian maka perjanjian tersebut hanya berlaku dan mengikat bagi para pihak yang membuat perjanjian tersebut.

Perlu dimkanai bahwa kebebasan berkontrak ini bukan berarti bebas tanpa ada batasan. Mengacu pada ketentuan Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata) yang menyatakan bahwa “Suatu sebab adalah terlarang, apabila

<sup>26</sup> Junaidi Junaidi, “Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Yang Ditahan Ijazahnya Oleh Perusahaan,” *Solusi* 16, no. 3 (2018): 293–300.

## Artikel

dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum” serta Pasal 1339 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang menyatakan bahwa “suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang”. Berdasarkan pada ketentuan ini, maka yang dapat digunakan sebagai batasan dari kebebasan berkontrak adalah perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, ketertiban umum, kepatutan, dan kebiasaan. Mengingat asas kebebasan berkontrak juga harus dibatasi dengan tidak boleh bertentangan dengan Hak Asasi Manusia dari salah satu atau para pihak yang membuat kontrak tersebut.<sup>27</sup>

Mengadopsi ketentuan hukum perdata itu, seharusnya perjanjian kerja yang dibuat tanpa adanya kesepakatan antara para pihak, juga dapat diminta pembatalan ke pengadilan. Jika pengadilan menyatakan bahwa perjanjian tersebut batal, artinya perjanjian tidak berlaku dan pekerja yang ditahan ijazahnya tidak diharuskan membayar *penalty* atau hal-hal lain yang terkait dengan perjanjian tersebut. Namun, jika perjanjian tersebut tidak dinyatakan batal oleh pengadilan, maka berlaku Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum hubungan kerja berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja kecuali jika hubungan kerja itu berakhir karena hal-hal berikut : pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan tetap, atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Sebenarnya bila kita mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebenarnya tidak ada ketentuan yang memuat aturan tentang kewajiban pekerja atau karyawan menyimpan ijazah pada perusahaan. Sangat mungkin bahwa beberapa dari perusahaan yang memiliki kebijakan mengindahkan aturan ketenagakerjaan, itulah mengapa akhirnya membuat RS Restu Ibu membuat kontrak yang dirasa sangat kejam bagi karyawannya. Tujuan dari penahanan ijazah tersebut adalah semata-mata sebagai benda jaminan. Ijazah asli milik pekerja digunakan sebagai jaminan kontrak kerja antara RS Restu Ibu Kota Balikpapan dan karyawannya. Dengan kata lain, benda jaminan dalam perkembangannya telah mengalami penafsiran ekstensif. Pada dasarnya benda jaminan adalah sesuatu yang memiliki sifat kebendaan, dapat dialihkan dan memiliki nilai ekonomis. Tetapi ijazah tidak tampak adanya kenyataan bahwa ijazah dapat dialihkan maupun memiliki nilai jual ekonomis. Dengan kata lain, nilai ekonomis ijazah tersebut tidak ada. Dalam dunia kerja, ijazah biasanya digunakan sebagai syarat terlampir. Namun yang terjadi kini, banyak perusahaan seperti contohnya RS Restu Ibu di Kota Balikpapan memberlakukan ijazahnya sebagai jaminan kontrak kerja.

Apabila Ijazah pekerja tetap ditahan dan tidak dikembalikan setelah adanya pemutusan hubungan kerja, maka upaya cara kekeluargaan terlebih dahulu dapat

<sup>27</sup> *Ibid*, hlm. 297

## Artikel

dilakukan. Namun, apabila memang pihak RS Restu Ibu Kota Balikpapan tidak mengembalikan ijazah milik karyawan tersebut, maka karyawan tersebut dapat menggugat atas dasar perbuatan melawan hukum atau melaporkan ke polisi atas tuduhan penggelapan yang diatur dalam Pasal 372 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), penggelapan merupakan perbuatan mengambil barang milik orang lain (sebagian atau seluruhnya) di mana penguasaan atas barang oleh pelaku terjadi karena pemilikinya menitipkan barang tersebut. Atau penguasaan barang oleh pelaku terjadi karena tugas atau jabatannya, misalnya petugas penitipan barang. Tujuan dari penggelapan adalah memilikik barang atau uang yang ada dalam penguasaannya yang mana barang/ uang tersebut pada dasarnya adalah milik orang lain.

Mengingat tindakan penahanan ijazah ini bertentangan dengan hak asasi manusia, mak untuk memberikan perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia atas hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, maka pemerintah Kota Balikpapan diharapkan dapat memberikan sanksi yang tegas kepada perusahaan yang masih menahan ijazah para karyawannya sebagai jaminan dalam perjanjian kerja.

### III. PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan pembahasan yang dikemukakan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penahanan ijazah yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja dalam perjanjian/kontrak kerja termasuk pelanggaran HAM. umnya. Kesepakatan mengenai penahanan ijazah asli milik pekerja yang dituangkan dalam perjanjian merupakan bagian dari asas kebebasan berkontrak, namun kebebasan ini bukan berarti bebas tanpa batas. Dari segi Hak Asasi Manusia, tindakan pengusaha dianggap menghalang-halangi pekerjaannya sebagai manusia dalam mencari penghasilan yang dapat menunjang penghidupannya secara layak.

#### B. Saran

Tindakan penahanan ijazah perlu mendapat pengaturan yang lebih jelas dalam peraturan perundang-undangan terkait, sehingga diharapkan peran pemerintah untuk membentuk peraturan perundang-undangan yang mengatur terkait penahanan ijazah asli pekerja demi melindungi hak asasi manusia dari pihak pekerja.

Dinas tenaga kerja perlu melakukan sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan agar tidak melakukan penahanan ijazah karena itu merupakan pelanggaran HAM. Semua pihak yang bersangkutan baik itu Dinas Tenaga Kerja, perusahaan dan pekerja sebaiknya mencari solusi untuk menjaga hubungan kerja tanpa melakukan penahanan ijazah.

#### DAFTAR PUSTAKA

Adi, Rianto. *Metodologi Penelitian Sosial Dan Hukum*. Granit, 2004.

Bambang, Joni, And R. Joni. *"Hukum Ketenagakerjaan."* Bandung: Pustaka Setia, 2013.

Budiono, Herlien. *Hukum Perjanjian Dan Penerapannya Di Bidang Kenotariatan*. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010.

Djumadi. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2004.

Fuady, Munir. *"Konsep Hukum Perdata."* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.

*Artikel*

---

- Harahap, M. Yahya. *Segi-Segi Hukum Perjanjian*. Penerbit Alumni, 1982.
- Hardjo, Handri. *Hukum Perjanjian Di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009.
- Kadir Muhammad, Abdul. "*Hukum Perikatan*." Bandung: Citra Aditya, 1992.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti, 2009.
- . *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Pt Citra Aditya Bakti, 2016.
- Meliala, A. Qirom Syamsudin. *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*. Liberty, 1985.
- Mustaqim. *Hukum Hubungan Industrial Ketenagakerjaan Cetakan Ke-1*. Yogyakarta: Mata Padi Presindo, 2014.
- Hidayah, Ardiana. "*Ketentuan Penahanan Ijazah Pekerja Sebagai Syarat Tertentu Dalam Perjanjian Kerja*." *Solusi* 16, No. 2 (2018): 129–137.
- Junaidi, Junaidi. "*Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Yang Ditahan Ijazahnya Oleh Perusahaan*." *Solusi* 16, No. 3 (2018): 293–300.
- "Justika: Situs Penyedia Layanan Hukum Profesional Dan Terjangkau." Accessed November 7, 2020. <https://external.justika.com/phonecall?category=Buruh%20&location=Summary-Bottom&url=/Klinik/Detail/Ulasan/C15979/Aturan-Hukum-Hak-Asasi-Karyawan/>.
- Ramli, Lanny, And *Hukum Ketenagakerjaan*. "Airlangga University Press." Surabaya 1998, 2008.
- Sridadi, Ahmad Rizki. "*Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*." Malang: Empat Dua Media, 2016.
- Vijayantera, I. Wayan Agus. "*Penahanan Ijazah Asli Pekerja Dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak*." *Jurnal Komunikasi Hukum (Jkh)* 3, No. 2 (2017): 40–51.
- Tim Pengajar, Hukum Perburuhan*, Buku A, Fakultas Hukum Universitas Indonesia
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)
- Perda Kota Balikpapan Nomor 1 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia