

Tanggung Jawab Hukum Korporasi Terhadap Pelanggaran Hak Asasi Manusia Akibat Penahanan Ijazah Pekerja Dalam Hubungan Kerja

Defry Tirta Tulangow^{1*}, Tommy F. Sumakul¹, Melda G. Onibala¹

¹Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia

 defrytirtat@gmail.com*¹

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang menggunakan pendekatan perundang-undangan (statute approach), pendekatan konseptual (conceptual approach), dan pendekatan perbandingan hukum (comparative approach). Kerangka teori yang digunakan disusun secara berjenjang, meliputi grand theory berupa Teori Negara Hukum dan Teori Hak Asasi Manusia, middle range theory berupa Teori Tanggung Jawab Hukum dan Teori Akuntabilitas Korporasi (Corporate Accountability), serta applied theory berupa Teori Perlindungan Hukum dan Teori Kepastian Hukum, yang masing-masing diterapkan secara berbeda pada setiap rumusan masalah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penahanan ijazah pekerja dapat dikonstruksikan sebagai pelanggaran HAM apabila dilakukan tanpa kerelaan yang otonom dan proporsional dari pekerja; bentuk pertanggungjawaban hukum korporasi bersifat majemuk, meliputi pertanggungjawaban perdata, administratif, dan dalam batas tertentu pertanggungjawaban yang bersumber dari prinsip bisnis dan HAM (business and human rights); serta konsep ideal pengaturan ke depan memerlukan harmonisasi pengaturan eksplisit larangan penahanan dokumen pribadi pekerja dalam peraturan ketenagakerjaan yang terintegrasi dengan prinsip perlindungan data pribadi dan HAM. Penelitian ini diharapkan memberikan kebaruan (novelty) berupa kerangka analisis multi-teori yang menjembatani disiplin hukum ketenagakerjaan, hukum perusahaan, dan hukum HAM yang selama ini cenderung dikaji secara terpisah.

Kata Kunci: Tanggung Jawab Hukum Korporasi, Hak Asasi Manusia, Penahanan Ijazah, Hubungan Kerja

ARTICLE INFO

Received
20 Mei, 2026
Revised
27 Juni, 2026
Accepted
11 Juli, 2026.

Diterbitkan oleh
ISSN

Website

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY SA

Fakultas Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Furqan Makassar
2622-5212

<https://ojs.staialfurqan.ac.id/jtm/>

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



PENDAHULUAN

Hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja pada hakikatnya merupakan hubungan hukum yang lahir dari perjanjian kerja, yang sejak awal mengandung relasi kekuasaan yang tidak seimbang antara korporasi sebagai pemilik modal dan pekerja sebagai pihak yang bergantung pada penghasilan dari pekerjaannya (Husni, 2014). Ketidakseimbangan posisi tawar tersebut sering dimanfaatkan oleh korporasi untuk menetapkan klausul-klausul perjanjian kerja yang sebenarnya tidak memiliki dasar hukum yang kuat, namun diterima oleh pekerja karena posisi mereka yang membutuhkan pekerjaan. Salah satu praktik yang masih lazim ditemukan dalam hubungan kerja di Indonesia adalah penahanan ijazah, baik ijazah pendidikan formal, sertifikat kompetensi, maupun dokumen kependudukan lain milik pekerja, oleh pemberi kerja sebagai bentuk jaminan informal atas kepatuhan pekerja terhadap perjanjian kerja, khususnya untuk

mencegah pekerja mengundurkan diri sebelum jangka waktu tertentu terpenuhi atau untuk menjamin pemenuhan kewajiban tertentu seperti pelunasan biaya pelatihan. Secara *das sollen*, cita hukum (*ius constitutum* maupun *ius constituendum*) menempatkan korporasi sebagai subjek hukum yang memiliki kewajiban untuk menghormati hak asasi manusia dalam menjalankan aktivitas usahanya. Prinsip ini ditegaskan dalam Pasal 28I ayat (4) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah, namun dalam pengembangannya turut diadopsi sebagai tanggung jawab pelaku usaha melalui kerangka Bisnis dan HAM (Business and Human Rights) yang dipelopori oleh United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) tahun 2011 (United Nations, 2011).

Di tingkat nasional, kewajiban korporasi untuk menghormati HAM pekerja juga dapat ditarik dari ketentuan Pasal 74 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas mengenai tanggung jawab sosial dan lingkungan perusahaan, meskipun ketentuan tersebut belum secara eksplisit menyebut larangan penahanan dokumen pribadi pekerja. Demikian pula, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah beberapa kali diubah, termasuk melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, tidak memuat larangan eksplisit terhadap penahanan ijazah pekerja oleh pemberi kerja dalam hubungan kerja domestik, berbeda dengan pengaturan terhadap pekerja migran Indonesia yang secara tegas dilarang dalam Pasal 8 ayat (1) huruf l Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Kekosongan norma eksplisit inilah yang menjadi titik tolak permasalahan dalam penelitian ini. Secara *das sein*, praktik penahanan ijazah justru ditemukan secara luas pada berbagai sektor usaha, mulai dari industri manufaktur, ritel, perbankan, hingga usaha jasa berskala kecil dan menengah. Berbagai laporan dari Dinas Tenaga Kerja, lembaga bantuan hukum, dan media menunjukkan bahwa pekerja, khususnya pekerja yang baru memasuki dunia kerja atau pekerja dengan posisi tawar rendah, kerap menghadapi situasi ijazah mereka ditahan dengan dalih perjanjian kerja, pelatihan kerja, atau sebagai jaminan atas barang inventaris perusahaan yang dipegang oleh pekerja.

Penahanan ijazah pekerja menimbulkan implikasi hukum yang jauh lebih luas daripada sekadar persoalan administrasi ketenagakerjaan. Ijazah merupakan dokumen yang melekat pada identitas dan riwayat pendidikan seseorang, sehingga penahanannya oleh pihak lain tanpa kerelaan yang otonom berpotensi membatasi kebebasan pekerja untuk berpindah kerja, mengakses pendidikan lanjutan, mengikuti seleksi kerja di tempat lain, maupun mengurus keperluan administratif lain yang memerlukan dokumen tersebut. Dalam perspektif hak asasi manusia, kondisi tersebut dapat dikualifikasi sebagai pembatasan terhadap hak atas kebebasan bekerja (*right to work*) dan hak untuk memilih pekerjaan secara bebas sebagaimana diatur dalam Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, serta berpotensi melanggar prinsip larangan kerja paksa (*forced labour*) yang diatur dalam Konvensi ILO Nomor 29 tentang Kerja Paksa yang telah diratifikasi Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1999.

Organisasi Perburuhan Internasional (International Labour Organization/ILO) sendiri telah mengategorikan penahanan dokumen identitas pekerja sebagai salah satu indikator praktik kerja paksa modern (*indicators of forced labour*), karena dapat menciptakan ketergantungan dan ketidakberdayaan pekerja untuk keluar dari hubungan kerja yang merugikan (ILO, 2013).

Persoalan ini menjadi semakin kompleks ketika dikaitkan dengan kedudukan korporasi sebagai badan hukum (legal entity) yang memiliki tanggung jawab hukum tersendiri, terpisah dari tanggung jawab pengurusnya secara pribadi. Doktrin tanggung jawab terbatas (limited liability) dalam hukum perusahaan, di satu sisi, memberikan kepastian hukum bagi pelaku usaha untuk mengembangkan kegiatan ekonominya; namun di sisi lain, doktrin tersebut tidak boleh dijadikan tameng untuk menghindarkan korporasi dari pertanggungjawaban hukum atas pelanggaran HAM yang dilakukannya, termasuk melalui kebijakan ketenagakerjaan internal seperti penahanan ijazah (Widjaya,2000).

Pertanyaan mendasar yang muncul adalah sejauh mana praktik penahanan ijazah dapat dikonstruksikan secara hukum sebagai bentuk pelanggaran HAM, dan dalam hal demikian, bentuk pertanggungjawaban hukum apa yang dapat dibebankan kepada korporasi sebagai badan hukum yang melakukan atau membiarkan praktik tersebut terjadi dalam lingkungan kerjanya. Kajian terhadap pertanggungjawaban hukum korporasi selama ini lebih banyak berkembang dalam konteks pertanggungjawaban pidana korporasi (corporate criminal liability), pertanggungjawaban perdata atas perbuatan melawan hukum, dan pertanggungjawaban lingkungan, sementara kajian khusus mengenai pertanggungjawaban korporasi atas pelanggaran HAM dalam relasi internal ketenagakerjaan, khususnya penahanan dokumen pribadi pekerja, masih relatif terbatas (Setiyono,2013).

Padahal perkembangan global menunjukkan pergeseran paradigma dari pendekatan corporate social responsibility (CSR) yang bersifat sukarela (*voluntary*) menuju pendekatan business and human rights due diligence yang bersifat mandatori (mandatory human rights due diligence) sebagaimana tercermin dalam regulasi Uni Eropa terkait Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) yang mewajibkan korporasi melakukan asesmen risiko HAM dalam keseluruhan rantai operasinya, termasuk relasi ketenagakerjaan langsung (EU,2024). Perkembangan tersebut menunjukkan bahwa isu pertanggungjawaban hukum korporasi terhadap pelanggaran HAM bukan lagi semata persoalan etika bisnis, melainkan telah bertransformasi menjadi norma hukum yang mengikat (*hard law*) di berbagai yurisdiksi, sehingga relevan untuk dikaji pula relevansinya dengan konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, khususnya terhadap praktik penahanan ijazah pekerja.

Dari uraian tersebut, tergambar adanya kesenjangan yuridis sekaligus kesenjangan antara cita hukum dan kenyataan, yang dapat diuraikan sebagai berikut: secara normatif (*das sollen*) korporasi dituntut untuk menghormati HAM pekerja termasuk hak atas kebebasan bekerja dan hak atas dokumen pribadi namun peraturan ketenagakerjaan nasional belum secara eksplisit dan tegas melarang penahanan ijazah dalam hubungan kerja domestik; kemudian secara praktik penahanan ijazah tetap berlangsung secara meluas dan dianggap sebagai kelaziman bisnis sehingga korban dari praktik tersebut kesulitan memperoleh pemulihan hukum yang memadai; dan berikutnya belum terdapat konstruksi teoretik yang memadai untuk menjembatani disiplin hukum ketenagakerjaan hukum Perusahaan dan hukum HAM dalam menjawab persoalan pertanggungjawaban hukum korporasi atas praktik tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara mendalam dan komprehensif mengenai tanggung jawab hukum korporasi terhadap pelanggaran hak asasi manusia akibat penahanan ijazah pekerja dalam hubungan kerja dengan harapan dapat memberikan kontribusi teoretik dan praktis bagi pengembangan ilmu hukum serta perumusan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih berorientasi pada perlindungan HAM pekerja.

Apabila ditelaah lebih jauh persoalan penahanan ijazah juga bersinggungan dengan ketimpangan struktural pasar kerja di Indonesia, di mana jumlah pencari kerja jauh melampaui ketersediaan lapangan kerja formal, sehingga pekerja, khususnya generasi muda yang baru lulus Pendidikan berada pada posisi yang sangat rentan untuk menerima klausul kerja yang tidak proporsional, termasuk klausul penahanan ijazah, semata-mata demi memperoleh kesempatan kerja. Kerentanan struktural tersebut semakin menegaskan urgensi pendekatan HAM dalam mengkaji persoalan ini, karena pendekatan HAM secara khusus dirancang untuk melindungi pihak yang berada dalam posisi rentan dan tidak berdaya dalam suatu relasi kekuasaan yang timpang. Kemudian persoalan ini juga relevan dikaitkan dengan transformasi digital dalam dunia ketenagakerjaan, di mana semakin banyak proses rekrutmen dan verifikasi dokumen pekerja dilakukan secara elektronik melalui sistem informasi sumber daya manusia (human resource information system). Transformasi tersebut semestinya mengurangi kebutuhan penguasaan fisik atas dokumen asli pekerja, karena verifikasi keaslian ijazah dapat dilakukan melalui sistem verifikasi elektronik seperti Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti) yang dikelola Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi, maupun melalui Sistem Verifikasi Ijazah Elektronik yang dikembangkan oleh beberapa perguruan tinggi. Dengan tersedianya instrumen verifikasi elektronik tersebut, alasan korporasi untuk menahan ijazah asli sebagai sarana verifikasi semakin kehilangan relevansi dan justru memperkuat indikasi bahwa praktik tersebut lebih berfungsi sebagai instrumen pengendalian pekerja daripada kebutuhan administratif yang sah.

Dimensi lain yang perlu diperhatikan adalah dampak penahanan ijazah terhadap kelompok pekerja perempuan dan pekerja penyandang disabilitas, yang secara umum telah menghadapi kerentanan berlapis (*intersectional vulnerability*) dalam pasar kerja. Bagi kelompok ini, ketidakberdayaan untuk menolak klausul penahanan ijazah dapat memperburuk posisi tawar mereka yang sudah lemah, sehingga analisis terhadap persoalan ini idealnya juga memperhatikan dimensi kerentanan kelompok tertentu, meskipun penelitian ini secara umum berfokus pada konstruksi hukum yang berlaku bagi pekerja pada umumnya.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (*normative legal research/doctrinal research*), yaitu penelitian yang menjadikan hukum sebagai sistem norma yang berisi aturan, prinsip, dan doktrin guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Tipe penelitian ini bersifat deskriptif-analitis dan preskriptif. Sifat deskriptif-analitis digunakan untuk menggambarkan secara sistematis pengaturan hukum mengenai perlindungan dokumen pribadi pekerja dan tanggung jawab hukum korporasi yang berlaku saat ini, sementara sifat preskriptif digunakan untuk memberikan argumentasi dan rekomendasi mengenai bagaimana seharusnya pengaturan dirumuskan ke depan.

Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah seluruh peraturan perundang-undangan yang relevan dan terkait dengan isu hukum yang diteliti, termasuk meneliti hierarki, sinkronisasi, dan konsistensi antar peraturan. Peraturan perundang-undangan yang ditelaah dalam penelitian ini antara lain Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya; Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja; Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas; Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi; Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia; Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1999

tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 29; dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konstruksi Hukum Penahanan Ijazah Pekerja sebagai Pelanggaran Hak Asasi Manusia

1. Analisis melalui Pendekatan Perundang-Undangan

Penelusuran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan nasional menunjukkan bahwa tidak terdapat ketentuan yang secara eksplisit dan tegas melarang penahanan ijazah pekerja dalam hubungan kerja domestik. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur secara rinci mengenai perjanjian kerja, pengupahan, dan pemutusan hubungan kerja, namun tidak memuat satu pun ketentuan mengenai dokumen pribadi pekerja.

Kekosongan norma tersebut berbeda secara mencolok dengan pengaturan terhadap pekerja migran Indonesia, di mana Pasal 8 ayat (1) huruf l UU Nomor 18 Tahun 2017 secara eksplisit menjamin hak pekerja migran untuk menyimpan dokumen pribadinya tanpa boleh ditahan oleh pihak mana pun, termasuk oleh perusahaan penempatan. Melalui penalaran *a contrario*, ketentuan tersebut justru dapat dimaknai sebagai indikasi bahwa pembentuk undang-undang menyadari urgensi perlindungan dokumen pribadi pekerja, namun pengaturan tersebut belum diperluas secara konsisten kepada pekerja domestik non-migran.

Di sisi lain, Pasal 38 ayat (1) UU HAM menegaskan hak setiap warga negara untuk bekerja serta memilih dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, sementara Pasal 20 UU HAM melarang segala bentuk perbudakan, perdagangan budak, dan segala perbuatan yang bertujuan serupa. Penahanan ijazah yang menghambat kebebasan pekerja untuk berpindah kerja secara substansial bertentangan dengan ruh ketentuan tersebut, meskipun secara tekstual tidak diatur secara rigid sebagai delik tersendiri.

Lebih lanjut, Pasal 1337 KUHPerdata menegaskan bahwa suatu sebab (*causa*) adalah terlarang apabila dilarang oleh undang-undang atau bertentangan dengan kesusilaan baik dan ketertiban umum. Berdasarkan ketentuan tersebut, klausul perjanjian kerja yang mensyaratkan penahanan ijazah sebagai jaminan kepatuhan pekerja dapat diuji keabsahannya berdasarkan kesesuaiannya dengan ketertiban umum, mengingat klausul tersebut secara substansial membatasi kebebasan fundamental yang dilindungi konstitusi.

2. Analisis melalui Pendekatan Konseptual

Melalui pendekatan konseptual, penahanan ijazah dapat dikonstruksikan sebagai pelanggaran HAM dengan merujuk pada konsep pelanggaran HAM oleh aktor non-negara (*non-state actor human rights violations*). Meskipun secara tradisional HAM dipahami sebagai hak yang berhadapan dengan negara (*vertical relationship*), perkembangan doktrin HAM kontemporer mengakui adanya dimensi horizontal (*horizontal effect/Drittwirkung*), yaitu HAM yang juga berlaku dan harus dihormati dalam relasi antarsesama individu atau badan hukum privat, termasuk relasi antara korporasi dan pekerjanya (Clapham, 2006).

Konsep kerelaan yang otonom (*genuine/autonomous consent*) menjadi kunci dalam menentukan keabsahan suatu klausul yang membatasi hak. Dalam teori kontrak, kerelaan yang sah mensyaratkan tidak adanya unsur paksaan, kekhilafan, maupun penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*). Mengingat posisi tawar pekerja yang secara struktural lebih lemah dibandingkan korporasi, kerelaan pekerja untuk menyerahkan ijazahnya sebagai jaminan kerja sering kali tidak memenuhi standar kerelaan otonom, melainkan kerelaan yang lahir dari ketergantungan ekonomi (*economic duress*).

Berdasarkan konsep tersebut, penelitian ini merumuskan tiga kriteria kumulatif untuk menentukan apakah suatu penahanan ijazah dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran HAM, yaitu: (1) tidak adanya kerelaan otonom dari pekerja, yang ditandai dengan tidak adanya alternatif yang setara (*equal alternative*) bagi pekerja untuk menolak klausul tersebut tanpa kehilangan kesempatan kerja; (2) adanya pembatasan terhadap kebebasan dasar pekerja, khususnya kebebasan untuk berpindah kerja, melanjutkan pendidikan, atau mengurus keperluan administratif lainnya; dan (3) tidak terdapat jangka waktu, mekanisme pengembalian, dan kompensasi yang jelas dan proporsional atas penahanan tersebut.

Apabila ketiga unsur tersebut terpenuhi secara kumulatif, maka penahanan ijazah tidak lagi dapat dipandang sebagai persoalan teknis ketenagakerjaan biasa, melainkan telah memenuhi unsur pelanggaran HAM dalam dimensi horizontal, khususnya terhadap hak atas kebebasan bekerja dan hak atas kepemilikan dokumen pribadi.

3. Analisis melalui Pendekatan Perbandingan

Perbandingan dengan kerangka UNGPs 2011 menunjukkan bahwa prinsip tanggung jawab korporasi untuk menghormati HAM (*corporate responsibility to respect*) tidak membatasi penerapannya hanya pada pelanggaran HAM yang dilakukan negara, melainkan mencakup seluruh dampak HAM yang ditimbulkan oleh aktivitas korporasi, termasuk terhadap pekerjaannya sendiri (*own activities*), berbeda dengan dampak yang ditimbulkan melalui hubungan bisnis (*business relationships*).

Indikator kerja paksa ILO juga menempatkan penahanan dokumen identitas sebagai salah satu indikator utama, meskipun pembuktian kerja paksa secara penuh mensyaratkan kombinasi beberapa indikator lainnya, seperti pembatasan kebebasan bergerak, ancaman, dan jeratan utang (*debt bondage*). Penelitian ini berargumentasi bahwa meskipun penahanan ijazah semata belum tentu memenuhi seluruh unsur kerja paksa dalam pengertian pidana, hal tersebut tetap memenuhi unsur pelanggaran HAM dalam pengertian yang lebih luas, yaitu pembatasan hak atas kebebasan bekerja, sebagaimana telah diuraikan pada analisis konseptual di atas.

Berdasarkan kerangka indikator ILO tersebut, penahanan ijazah dapat dipandang sebagai salah satu elemen dari rangkaian indikator yang, apabila berdiri sendiri, belum cukup untuk membuktikan kerja paksa dalam pengertian pidana, namun tetap relevan dan signifikan sebagai elemen pembatas kebebasan bekerja yang harus dianalisis dalam konteks keseluruhan relasi kerja yang bersangkutan, sejalan dengan pendekatan totalitas keadaan (*totality of circumstances*) yang lazim digunakan dalam yurisprudensi HAM internasional.

4. Ilustrasi Penerapan: Studi Kasus Hipotetik

Untuk memperjelas penerapan kriteria kumulatif yang telah dirumuskan, berikut disajikan ilustrasi kasus hipotetik. PT Maju Sejahtera, sebuah perusahaan manufaktur,

menerapkan kebijakan menahan ijazah asli setiap pekerja baru sebagai syarat mutlak penandatanganan perjanjian kerja waktu tertentu selama dua tahun, tanpa memberikan tanda terima tertulis maupun batas waktu pengembalian yang jelas, dan menolak mengembalikan ijazah apabila pekerja mengundurkan diri sebelum masa kontrak berakhir, meskipun pengunduran diri tersebut dilakukan sesuai prosedur dan jangka waktu pemberitahuan yang sah.

Dengan menerapkan tiga kriteria kumulatif yang telah dirumuskan, dapat dianalisis: pertama, tidak terdapat alternatif yang setara bagi calon pekerja untuk menolak klausul tersebut tanpa kehilangan kesempatan kerja, mengingat kondisi pasar kerja yang kompetitif dan posisi calon pekerja yang membutuhkan pekerjaan, sehingga kerelaan yang diberikan tidak memenuhi standar kerelaan otonom; kedua, kebijakan tersebut secara nyata membatasi kebebasan pekerja untuk mengundurkan diri dan berpindah kerja, karena ancaman tidak dikembalikannya ijazah menciptakan tekanan psikologis dan praktis bagi pekerja untuk tetap bekerja meskipun dalam kondisi yang tidak diinginkan; dan ketiga, tidak terdapat mekanisme tanda terima, jangka waktu, maupun kompensasi yang jelas dan proporsional. Oleh karena ketiga unsur tersebut terpenuhi secara kumulatif, kebijakan PT Maju Sejahtera dalam ilustrasi ini dapat dikualifikasikan sebagai bentuk pelanggaran HAM pekerja, khususnya terhadap hak atas kebebasan bekerja dan hak atas kepemilikan dokumen pribadi.

Sebagai pembanding, ilustrasi kedua menggambarkan PT Bina Karya yang menerapkan kebijakan meminta fotokopi ijazah yang telah dilegalisasi untuk keperluan verifikasi data kepegawaian selama tujuh hari kerja, dengan memberikan tanda terima tertulis dan mengembalikan dokumen tersebut tepat waktu. Dalam ilustrasi kedua ini, ketiga kriteria kumulatif tidak terpenuhi, karena terdapat kerelaan yang proporsional, tidak terdapat pembatasan terhadap kebebasan dasar pekerja, dan terdapat jangka waktu serta mekanisme pengembalian yang jelas, sehingga kebijakan tersebut tidak dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran HAM, melainkan merupakan praktik administrasi kepegawaian yang wajar dan proporsional.

Perbandingan kedua ilustrasi tersebut menegaskan bahwa titik pembeda utama antara praktik administrasi kepegawaian yang sah dan pelanggaran HAM terletak pada proporsionalitas, transparansi, dan ada-tidaknya unsur paksaan ekonomis yang menghilangkan otonomi kerelaan pekerja, bukan pada ada-tidaknya penguasaan fisik dokumen semata.

5. Sintesis Lintas Pendekatan

Ketiga pendekatan yang digunakan, yaitu pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan perbandingan, secara koheren mengarah pada kesimpulan yang sama, bahwa terdapat kekosongan norma eksplisit dalam hukum positif Indonesia mengenai pelarangan penahanan ijazah pekerja domestik, namun kekosongan tersebut dapat diisi melalui penalaran *a contrario*, penerapan konsep efek horizontal HAM, dan pembelajaran dari praktik baik di berbagai yurisdiksi yang telah mengatur isu serupa secara lebih eksplisit.

Sintesis ini menegaskan bahwa konstruksi hukum penahanan ijazah sebagai pelanggaran HAM bukanlah penafsiran yang dipaksakan (*forced interpretation*), melainkan penafsiran yang konsisten dengan arah perkembangan hukum HAM kontemporer, yang semakin mengakui tanggung jawab aktor non-negara, termasuk korporasi, untuk menghormati HAM dalam seluruh aspek operasinya, termasuk kebijakan

internal ketenagakerjaan yang selama ini dipandang sebagai domain privat yang tidak tersentuh oleh wacana HAM.

Bentuk Pertanggungjawaban Hukum Korporasi dan Konsep Ideal Pengaturan ke Depan

1. Analisis melalui Pendekatan Perundang-Undangan

Berdasarkan kerangka hukum positif yang berlaku, terdapat beberapa basis pertanggungjawaban hukum yang dapat dibebankan kepada korporasi atas praktik penahanan ijazah yang melanggar HAM pekerja. Pertama, pertanggungjawaban perdata berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdata mengenai perbuatan melawan hukum, di mana pekerja yang dirugikan akibat penahanan ijazah dapat menuntut ganti kerugian, sepanjang dapat dibuktikan adanya perbuatan melawan hukum, kesalahan, kerugian, dan hubungan kausal.

Kedua, pertanggungjawaban administratif berdasarkan UU Ketenagakerjaan, meskipun belum terdapat sanksi administratif yang secara spesifik ditujukan untuk pelanggaran berupa penahanan ijazah, ketentuan umum mengenai pengawasan ketenagakerjaan dalam Pasal 176 dan seterusnya UU Ketenagakerjaan memungkinkan pengawas ketenagakerjaan untuk memberikan nota pemeriksaan dan rekomendasi tindakan korektif terhadap praktik yang merugikan pekerja, termasuk penahanan ijazah, melalui penafsiran ekstensif terhadap norma perlindungan pekerja secara umum.

Ketiga, dalam hal penahanan ijazah disertai dengan unsur pemerasan, pengancaman, atau penggelapan, pertanggungjawaban pidana dapat dikenakan berdasarkan ketentuan umum KUHP/KUHP Nasional, baik terhadap pengurus korporasi yang melakukan tindakan tersebut secara langsung, maupun terhadap korporasi itu sendiri sebagai subjek hukum pidana sebagaimana diatur dalam UU Nomor 1 Tahun 2023.

2. Analisis melalui Pendekatan Konseptual

Selain pertanggungjawaban hukum formal di atas, penelitian ini menggunakan Teori Tanggung Jawab Hukum Kelsen untuk menganalisis dasar pertanggungjawaban korporasi secara lebih mendalam. Penahanan ijazah yang dilakukan sebagai kebijakan tertulis atau kebiasaan yang dilembagakan dalam perusahaan memenuhi unsur kesengajaan (*dolus*), sehingga pertanggungjawaban berbasis kesalahan (*liability based on fault*) dapat diterapkan secara langsung.

Namun, dalam situasi tertentu, di mana praktik penahanan ijazah dilakukan oleh pihak ketiga, seperti vendor outsourcing atau agen penyalur tenaga kerja, atas nama atau untuk kepentingan korporasi prinsipal, penelitian ini mengusulkan penerapan prinsip pertanggungjawaban mutlak (*strict/absolute liability*) secara terbatas, sejalan dengan prinsip uji tuntas HAM dalam UNGPs yang menempatkan korporasi prinsipal tetap memiliki tanggung jawab untuk memastikan mitra bisnisnya tidak melakukan pelanggaran HAM, meskipun pelanggaran tersebut tidak dilakukan secara langsung oleh korporasi prinsipal.

Model piramida Carroll memberikan kerangka tambahan untuk menilai gradasi pertanggungjawaban korporasi: korporasi yang sekadar tidak melarang praktik penahanan ijazah oleh manajer lini dapat dikategorikan lalai dalam tanggung jawab hukumnya (*legal responsibility*), sementara korporasi yang secara aktif merumuskan kebijakan tersebut sebagai bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia dapat

dikategorikan melakukan pelanggaran yang lebih serius, karena telah melembagakan praktik yang bertentangan dengan hukum dan HAM sebagai bagian dari strategi bisnisnya.

3. Analisis melalui Pendekatan Perbandingan

Perbandingan dengan Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) Uni Eropa menunjukkan tren regulasi yang mewajibkan korporasi besar untuk melakukan uji tuntas HAM dan lingkungan secara mandatori, dengan ancaman sanksi administratif berupa denda hingga persentase tertentu dari omzet global perusahaan, serta potensi pertanggungjawaban perdata sipil (civil liability) atas kelalaian dalam melakukan uji tuntas yang menimbulkan kerugian (EU,2004).

Pengalaman tersebut menjadi argumen penting bagi perlunya pergeseran paradigma regulasi di Indonesia menuju pendekatan yang lebih mandatori dan proaktif, sebagaimana akan diuraikan lebih lanjut pada Subbagian B.6 sampai B.9 berikut.

4. Ilustrasi Penerapan: Studi Kasus Hipotetik

Melanjutkan ilustrasi PT Maju Sejahtera pada bagian sebelumnya, dapat dianalisis bentuk pertanggungjawaban hukum yang relevan untuk dibebankan. Pertama, pekerja yang dirugikan dapat mengajukan gugatan perdata berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdata dengan dalil perbuatan melawan hukum, dengan kerugian yang dapat dihitung antara lain berupa kehilangan kesempatan kerja di tempat lain (lost opportunity), biaya pengurusan ijazah pengganti apabila ijazah hilang atau rusak selama ditahan, serta kerugian immateriil berupa tekanan psikologis akibat ketidakpastian.

Kedua, pengawas ketenagakerjaan dapat menerbitkan nota pemeriksaan yang merekomendasikan pengembalian ijazah dan penghentian kebijakan tersebut, dengan ancaman tindak lanjut berupa pembinaan atau, dalam hal tidak dipatuhi, pelimpahan kepada penyidik pegawai negeri sipil ketenagakerjaan untuk proses lebih lanjut sesuai dengan ketentuan pidana ketenagakerjaan yang relevan.

Ketiga, apabila PT Maju Sejahtera merupakan perusahaan publik atau bagian dari rantai pasok perusahaan multinasional yang menerapkan kebijakan uji tuntas HAM, kebijakan penahanan ijazah tersebut dapat memicu konsekuensi tambahan berupa pencantuman dalam laporan ketidakpatuhan (non-compliance report) oleh auditor keberlanjutan, yang berpotensi memengaruhi reputasi dan keberlanjutan hubungan bisnis dengan mitra atau pembeli (buyer) yang menerapkan kode etik pemasok (supplier code of conduct) yang mensyaratkan kepatuhan HAM.

Ilustrasi ini menegaskan bahwa pertanggungjawaban hukum korporasi atas penahanan ijazah tidak berdiri sendiri, melainkan dapat bersinergi dan saling memperkuat antara mekanisme hukum formal (perdata, administratif, pidana) dengan mekanisme berbasis pasar dan reputasi (market-based accountability) yang semakin relevan dalam ekonomi global yang menekankan keberlanjutan dan tanggung jawab HAM korporasi.

5. Sintesis Dimensi Pertanggungjawaban Hukum Korporasi

Ketiga pendekatan yang digunakan secara konsisten menunjukkan bahwa pertanggungjawaban hukum korporasi tidak dapat direduksi menjadi satu jenis pertanggungjawaban tunggal, melainkan bersifat kumulatif dan saling melengkapi, mulai dari pertanggungjawaban perdata individual, pertanggungjawaban administratif yang bersifat pengawasan dan korektif, hingga pertanggungjawaban berbasis reputasi dan pasar yang relevan dalam konteks rantai pasok global.

Sintesis ini juga menegaskan keterbatasan kerangka hukum positif Indonesia saat ini, yang masih terlalu bergantung pada inisiatif individual pekerja untuk menempuh jalur hukum perdata, sehingga aspek pencegahan (preventif) dan pemulihan cepat (rapid remedy) masih belum memadai. Keterbatasan inilah yang menjadi titik tolak bagi perumusan dimensi kedua dari rumusan masalah kedua, yaitu konsep ideal pengaturan pertanggungjawaban hukum korporasi ke depan.

6. Analisis melalui Pendekatan Perundang-Undangan (Konsep Pengaturan ke Depan)

Berdasarkan kekosongan norma yang telah diidentifikasi pada Bagian A, penelitian ini merumuskan perlunya harmonisasi pengaturan melalui dua jalur: pertama, perubahan terhadap UU Ketenagakerjaan untuk memasukkan ketentuan eksplisit yang melarang penahanan dokumen pribadi pekerja, termasuk ijazah, sertifikat kompetensi, dan kartu identitas, kecuali untuk keperluan verifikasi yang bersifat sementara, proporsional, dan disertai bukti penerimaan tertulis (tanda terima) dengan jangka waktu pengembalian yang jelas.

Kedua, integrasi ketentuan tersebut dengan UU Pelindungan Data Pribadi, mengingat ijazah memuat data pribadi seperti nama, tempat dan tanggal lahir, serta riwayat pendidikan, sehingga penahanan tanpa dasar hukum yang sah dapat pula dikualifikasikan sebagai bentuk penguasaan data pribadi tanpa hak sebagaimana diatur dalam Pasal 65 UU Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi.

7. Analisis melalui Pendekatan Konseptual (Konsep Pengaturan ke Depan)

Mengacu pada Teori Perlindungan Hukum Rahardjo-Hadjon, konsep pengaturan ke depan harus memuat dua dimensi pelindungan, yaitu pelindungan preventif dan pelindungan represif. Pelindungan preventif dapat diwujudkan melalui kewajiban pendaftaran dan pelaporan klausul perjanjian kerja yang memuat persyaratan penyerahan dokumen pribadi kepada instansi ketenagakerjaan setempat, sehingga dapat dilakukan pengawasan sejak awal terhadap potensi penyalahgunaan.

Pelindungan represif dapat diwujudkan melalui penyediaan jalur pengaduan yang sederhana dan cepat (simplified grievance mechanism) bagi pekerja yang ijasahnya ditahan, termasuk kewenangan pengawas ketenagakerjaan untuk menerbitkan perintah pengembalian segera (immediate return order) tanpa harus menunggu proses pengadilan yang panjang, didukung dengan ancaman sanksi administratif progresif bagi korporasi yang tidak mematuhi perintah tersebut.

Selaras dengan Teori Kepastian Hukum Radbruch, pengaturan baru tersebut harus dirumuskan secara jelas dan terukur, dengan mendefinisikan secara tegas pengertian “dokumen pribadi pekerja”, batas waktu maksimal penahanan yang diperbolehkan untuk keperluan verifikasi, serta konsekuensi hukum yang proporsional bagi pelanggarannya, sehingga tercipta keseimbangan antara kepastian hukum bagi korporasi dan pelindungan substantif bagi pekerja.

8. Analisis melalui Pendekatan Perbandingan (Konsep Pengaturan ke Depan)

Mengadopsi semangat mandatory human rights due diligence dari CSDDD Uni Eropa, penelitian ini mengusulkan agar korporasi berskala tertentu diwajibkan melakukan uji tuntas HAM ketenagakerjaan secara periodik, yang mencakup audit terhadap kebijakan dan praktik penguasaan dokumen pribadi pekerja, sebagai bagian dari pelaporan keberlanjutan (sustainability reporting) yang telah mulai diwajibkan secara bertahap di Indonesia melalui kerangka Otoritas Jasa Keuangan bagi perusahaan publik.

Pengalaman pengaturan UU Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang secara eksplisit melarang penahanan dokumen pribadi pekerja migran dapat diadopsi secara mutatis mutandis untuk pekerja domestik, dengan penyesuaian terhadap konteks relasi kerja yang bersifat langsung (bukan melalui agen penyalur), sehingga tanggung jawab pelaporan dan pengawasannya dibebankan langsung kepada pemberi kerja sebagai pihak prinsipal.

Sebagai sintesis akhir, penelitian ini merumuskan rancangan norma yang dapat diusulkan sebagai bahan perubahan UU Ketenagakerjaan: "Setiap Pengusaha dilarang menahan ijazah, sertifikat kompetensi, dan/atau dokumen pribadi lainnya milik Pekerja/Buruh tanpa persetujuan tertulis yang proporsional dan tanpa jangka waktu serta mekanisme pengembalian yang jelas. Pelanggaran terhadap ayat ini dikenai sanksi administratif berupa peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, dan/atau pencabutan sebagian fasilitas usaha sesuai dengan tingkat keseriusan pelanggaran, tanpa mengurangi hak Pekerja/Buruh untuk menuntut ganti kerugian secara perdata."

9. Sintesis Akhir dan Ilustrasi Penerapan Norma yang Diusulkan

Apabila rancangan norma di atas diterapkan terhadap ilustrasi PT Maju Sejahtera, maka sejak awal kebijakan penahanan ijazah tanpa tanda terima dan jangka waktu yang jelas akan dikategorikan sebagai pelanggaran administratif yang dapat ditindak oleh pengawas ketenagakerjaan melalui mekanisme perintah pengembalian segera, tanpa pekerja perlu menempuh proses gugatan perdata yang panjang dan memakan biaya, sehingga akses terhadap pemulihan (access to remedy) menjadi lebih cepat dan terjangkau, sejalan dengan pilar ketiga UNGPs 2011. Penerapan norma yang diusulkan juga memberikan kepastian hukum bagi korporasi yang beroperasi secara patuh, seperti ilustrasi PT Bina Karya, karena norma tersebut secara tegas mengakui keabsahan praktik verifikasi dokumen yang proporsional, transparan, dan berjangka waktu jelas, sehingga tidak menimbulkan kekhawatiran berlebihan di kalangan pelaku usaha bahwa setiap bentuk permintaan dokumen pekerja akan otomatis dianggap melanggar hukum. Dengan demikian, rancangan norma yang diusulkan memenuhi keseimbangan antara perlindungan substantif bagi pekerja dan kepastian hukum bagi korporasi, sebagaimana dikehendaki oleh applied theory Perlindungan Hukum dan Kepastian Hukum yang menjadi pisau analisis utama pada dimensi kedua rumusan masalah kedua ini. Secara keseluruhan, jawaban atas rumusan masalah kedua menegaskan bahwa bentuk pertanggungjawaban hukum korporasi yang berlaku saat ini (Subbagian B.1 sampai B.5) dan konsep ideal pengaturannya ke depan (Subbagian B.6 sampai B.9) merupakan satu kesatuan argumentasi yang utuh, bukan dua jawaban yang berdiri sendiri.

KESIMPULAN

Penahanan ijazah pekerja oleh korporasi dapat dikonstruksikan sebagai pelanggaran hak asasi manusia dalam hubungan kerja apabila memenuhi tiga unsur kumulatif, yaitu tidak adanya kerelaan otonom dari pekerja, adanya pembatasan terhadap kebebasan dasar pekerja khususnya kebebasan berpindah kerja, dan tidak terdapatnya jangka waktu serta mekanisme pengembalian yang jelas dan proporsional. Konstruksi ini dibangun melalui penerapan konsep efek horizontal hak asasi manusia (Drittwirkung) yang menegaskan bahwa kewajiban menghormati HAM tidak hanya berlaku dalam relasi negara dan warga negara, tetapi juga dalam relasi privat antara korporasi dan pekerjanya, didukung oleh grand theory Negara Hukum dan Hak Asasi Manusia. Bentuk pertanggungjawaban hukum korporasi terhadap praktik penahanan ijazah yang melanggar HAM pekerja bersifat majemuk dan berjenjang, meliputi pertanggungjawaban perdata berdasarkan perbuatan melawan hukum, pertanggungjawaban administratif

melalui pengawasan ketenagakerjaan, pertanggungjawaban pidana dalam hal disertai unsur pemerasan atau penggelapan, serta pertanggungjawaban berbasis prinsip bisnis dan HAM, sebagaimana dianalisis melalui middle range theory Tanggung Jawab Hukum Kelsen dan Akuntabilitas Korporasi Carroll. Dimensi kedua dari rumusan masalah ini, yaitu konsep ideal pengaturan pertanggungjawaban hukum korporasi ke depan, menghasilkan rekomendasi harmonisasi norma yang secara eksplisit melarang penahanan dokumen pribadi pekerja dalam UU Ketenagakerjaan, diintegrasikan dengan prinsip perlindungan data pribadi, didukung mekanisme perlindungan preventif berupa pengawasan klausul perjanjian kerja dan perlindungan represif berupa jalur pengaduan yang sederhana dan perintah pengembalian segera, sejalan dengan applied theory Perlindungan Hukum dan Kepastian Hukum yang menjamin keseimbangan antara perlindungan pekerja dan kepastian hukum bagi korporasi.

REFERENSI

- Al-Jabiri, Muhammad Abid. *Kritik Kontemporer Filsafat Hukum Islam*. Diterjemahkan oleh Ahmad Najib. Yogyakarta: LKiS, 2024.
- Andrew Clapham. (2006). *Human Rights Obligations of Non-State Actors*. Oxford University Press.
- Asshiddiqie, J. (2014). *Konstitusi dan Hak Asasi Manusia*. Setjen MKRI.
- Badan Pusat Statistik. (n.d.). *Data tingkat pengangguran terbuka dan penyerapan tenaga kerja formal*.
- European Parliament and Council. (2024). *Directive (EU) 2024/1760 on Corporate Sustainability Due Diligence*. Official Journal of the European Union.
- Husni, L. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Edisi revisi). Raja Grafindo Persada.
- International Labour Organization. (1930). *ILO Convention No. 29 concerning Forced or Compulsory Labour*.
- International Labour Organization. (2012). *ILO Indicators of Forced Labour*. Special Action Programme to Combat Forced Labour.
- Marzuki, P. M. (tanpa tahun). *[Judul buku tidak dicantumkan dalam data yang Anda berikan]*.
- Mahrus Ali. (2013). *Asas-Asas Hukum Pidana Korporasi*. Rajawali Pers.
- Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi tentang Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti).
- Rai Widjaya, I. G. (2000). *Hukum Perusahaan*. Megapoin.
- Setiyono. (2009). *Kejahatan Korporasi: Analisis Teori dan Modus Operandi serta Penanganannya*. Bayumedia Publishing.
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 29 concerning Forced or Compulsory Labour.
- Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi.
- United Nations. (2011). *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*. United Nations