



**Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Atas Penahanan Ijazah Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara**  
***Settlement of Employment Disputes Against Workers for Withholding Diplomas in Fixed-Time Employment Agreements at the North Sumatra Manpower Office***

**Fernanda Wibowo & Muhammad Yusrizal Adi Syaputra**  
Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Medan Area, Indonesia

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara dalam menyelesaikan sengketa penahanan ijazah dalam hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), serta mengkaji hak dan kewajiban hukum para pihak dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan berdasarkan Surat Edaran Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 tentang Larangan Penahanan Ijazah dan/atau Dokumen Pribadi Milik Pekerja/Buruh oleh Pemberi Kerja. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data diperoleh melalui studi kepustakaan dan wawancara dengan pihak Dinas Ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penahanan ijazah tanpa dasar hukum yang sah dapat dikualifikasikan sebagai perbuatan melawan hukum dan bertentangan dengan asas perlindungan pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan perundang-undangan terkait. Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan berperan penting dalam memfasilitasi penyelesaian sengketa melalui mediasi dan perlindungan hak-hak pekerja. Penelitian ini menegaskan urgensi penguatan kebijakan dan penegakan hukum untuk mencegah praktik penahanan ijazah yang merugikan pekerja serta menjaga keseimbangan hubungan industrial.

Kata kunci: Sengketa; Ketenagakerjaan; Penahanan Ijazah

**Abstract**

*This study aims to analyze the role of the North Sumatra Provincial Manpower Office in resolving disputes over the withholding of diplomas in employment relationships based on the Fixed-Time Work Agreement (PKWT), as well as examining the legal rights and obligations of the parties in resolving labor disputes based on Circular Letter Number M/5/HK.04.00/V/2025 concerning the Prohibition of Retention of Diplomas and/or Personal Documents Belonging to Workers/Laborers by Employers. This study uses a normative juridical method with a qualitative descriptive approach. Data was obtained through literature studies and interviews with the Manpower Office. The study's results indicate that detaining a diploma without a valid legal basis can be considered an unlawful act and is contrary to the principle of worker protection as stipulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and related laws and regulations. Additionally, the Manpower Office plays a crucial role in facilitating dispute resolution through mediation and protecting workers' rights. This research emphasizes the urgency of strengthening policies and law enforcement to prevent the practice of withholding diplomas that are detrimental to workers and maintain the balance of industrial relations.*

**Keywords:** *Dispute; Employment; Degree Detention*

**How to Cite:** Wibowo, F., & Syaputra, M.Y.A. (2025), Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Atas Penahanan Ijazah Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara. *ARBITER: Jurnal Ilmiah Magister Hukum, 7(2) : 70-81,*

\*E-mail: [yusrizal@staff.uma.ac.id](mailto:yusrizal@staff.uma.ac.id)

ISSN 2722-1865 (Online)



## PENDAHULUAN

Penyelesaian sengketa ketenagakerjaan atau perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara pengusaha (atau gabungan pengusaha) dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja mengenai hubungan kerja, syarat kerja, dan/atau keadaan perburuhan. Perselisihan ini meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang diselesaikan melalui mekanisme bipartit, mediasi/konsiliasi, dan litigasi menurut ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan. Prinsip utama dalam penyelesaian perselisihan perburuhan adalah upaya preventif untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) jika memungkinkan, sebagai bagian dari perlindungan terhadap tenaga kerja (Hutagalung, 2023; Kementerian Ketenagakerjaan, n.d.).

Setiap individu dalam masyarakat umumnya mencari pekerjaan untuk mempertahankan hidup, dan pelaksanaan pekerjaan tersebut biasanya diatur melalui perjanjian atau kontrak. Dalam hukum perdata, perjanjian diatur di Pasal 1313 KUHPerdata yang menyatakan bahwa perjanjian adalah perbuatan yang mengikatkan satu orang atau lebih terhadap orang lain; asas konsensualisme dan timbulnya akibat hukum menjadi landasan bahwa perjanjian menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak (Lie, 2023; Pasal 1313 KUHPerdata). Dalam ketenagakerjaan, perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha yang memuat syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak; dari hubungan perjanjian inilah timbul hak dan kewajiban yang mendasari hubungan kerja.

Terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan pemutusan hubungan kerja, pengaturan lebih lanjut tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 serta ketentuan yang direvisi melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Oleh karena itu, praktik penahanan ijazah sebagai jaminan pelaksanaan perjanjian harus dikaji dalam bingkai ketentuan tersebut dan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/5/HK.04.00/V/2025, yang secara tegas melarang pemberi kerja mensyaratkan atau menahan ijazah dan/atau dokumen pribadi pekerja sebagai jaminan. Jika penahanan ijazah dilakukan tanpa dasar hukum yang jelas, hal itu berimplikasi pada pelanggaran perlindungan hak pekerja dan dapat menimbulkan sengketa yang wajib diselesaikan menurut prosedur yang berlaku (Pemerintah RI, 2003; Pemerintah RI, 2020; Pemerintah RI, 2021; Kementerian Ketenagakerjaan, 2025).

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji praktik penahanan dokumen pribadi pekerja dalam hubungan kerja dan menunjukkan kecenderungan masalah hukum yang serupa. Sihombing (2020) mengkaji praktik penahanan ijazah sebagai bentuk jaminan kerja dan menyimpulkan bahwa tindakan tersebut bertentangan dengan prinsip perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, karena membatasi kebebasan pekerja untuk mengakhiri hubungan kerja secara sah. Penelitian ini menekankan bahwa tidak terdapat dasar normatif eksplisit dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang membenarkan penahanan dokumen pribadi pekerja.

Penelitian lain oleh Pratama dan Hidayat (2021) menelaah sengketa penahanan ijazah melalui pendekatan hukum perdata dan menemukan bahwa praktik tersebut dapat dikualifikasikan sebagai perbuatan melawan hukum apabila tidak disertai dasar perjanjian yang sah dan proporsional. Studi ini menyoroti bahwa posisi tawar pekerja yang lemah sering dimanfaatkan oleh perusahaan dalam menyusun klausul perjanjian kerja yang merugikan pekerja.

Sari (2022) dalam kajiannya terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia menunjukkan bahwa peran mediator ketenagakerjaan sangat krusial dalam melindungi hak pekerja, namun efektivitasnya masih terbatas akibat lemahnya instrumen pengawasan dan penegakan hukum. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penyelesaian sengketa administratif melalui Dinas Ketenagakerjaan dapat menjadi solusi yang lebih cepat dibandingkan jalur litigasi, tetapi memerlukan penguatan regulasi.

Dalam konteks internasional, ILO (2017) melalui laporan resminya menyatakan bahwa praktik penahanan dokumen pribadi pekerja—termasuk ijazah dan paspor—merupakan indikator praktik kerja paksa dan pelanggaran hak asasi manusia di sektor ketenagakerjaan. Laporan tersebut menegaskan bahwa negara harus memastikan larangan eksplisit terhadap praktik ini melalui regulasi dan mekanisme pengawasan yang efektif.

Penelitian komparatif oleh Davidson dan Kalantry (2019) juga menemukan bahwa penahanan dokumen oleh pemberi kerja di berbagai negara Asia dan Afrika merupakan bentuk pembatasan kebebasan kerja yang bertentangan dengan standar ketenagakerjaan internasional. Studi ini menyimpulkan bahwa negara-negara dengan aturan eksplisit melarang penahanan dokumen memiliki tingkat sengketa ketenagakerjaan yang lebih rendah dibandingkan negara yang belum memiliki larangan tegas.

Berdasarkan temuan penelitian-penelitian terdahulu tersebut, terlihat bahwa praktik penahanan ijazah menimbulkan permasalahan hukum yang kompleks, baik dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, hukum perdata, maupun perlindungan hak asasi manusia. Namun demikian, masih terdapat keterbatasan penelitian yang secara khusus mengkaji peran institusi pemerintah daerah dalam menyelesaikan sengketa penahanan ijazah, khususnya dalam konteks Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan berlakunya kebijakan terbaru berupa Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/5/HK.04.00/V/2025.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara dalam menyelesaikan sengketa penahanan ijazah dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT, serta mengkaji hak dan kewajiban hukum para pihak dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan berdasarkan regulasi terbaru. Selanjutnya, pembahasan mengenai perjanjian kerja, kedudukan pekerja dan pengusaha, serta praktik penahanan ijazah dalam hubungan industrial akan dijabarkan lebih lanjut pada bagian pendahuluan berikutnya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan **penelitian hukum yuridis normatif** dengan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk mengkaji penerapan ketentuan hukum positif terkait praktik penahanan ijazah dalam hubungan kerja, khususnya dalam konteks **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)** dan peran **Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara** dalam penyelesaian sengketa. Penelitian yuridis normatif menitikberatkan pada pengkajian norma hukum tertulis serta doktrin hukum melalui pendekatan peraturan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach) (Soekanto & Mamudji, 2015; Sunggono, 2007).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini lebih difokuskan pada **data sekunder**, yang terdiri dari:

1. **Bahan hukum primer**, yaitu bahan hukum yang mengikat, berupa peraturan perundang-undangan, antara lain:
  - a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
  - b. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
  - c. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja;
  - d. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), khususnya Pasal 1320 dan Pasal 1338 tentang syarat sah perjanjian.
2. **Bahan hukum sekunder**, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, berupa buku teks hukum ketenagakerjaan, jurnal ilmiah, pendapat para sarjana (doktrin), hasil penelitian terdahulu, serta putusan pengadilan yang relevan dengan permasalahan penahanan ijazah dan sengketa hubungan industrial.
3. **Bahan hukum tersier**, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, berupa kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan sumber informasi hukum lainnya.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dua cara, yaitu:

1. **Studi kepustakaan (library research)**, dilakukan dengan menelusuri dan mengkaji peraturan perundang-undangan, buku teks, jurnal ilmiah, laporan resmi, serta dokumen hukum lain yang relevan dengan objek penelitian. Data ini digunakan sebagai landasan teori dan analisis normatif terhadap permasalahan hukum yang diteliti (Soekanto, 2010).
2. **Studi lapangan (field research)** dilakukan melalui **wawancara semi-terstruktur** dengan pihak Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, khususnya pejabat yang memiliki kewenangan dalam penanganan perselisihan hubungan industrial. Wawancara ini bertujuan

untuk memperoleh data empiris mengenai praktik penyelesaian sengketa penahanan ijazah dalam hubungan kerja.

Analisis data dilakukan secara **kualitatif**, dengan metode analisis deskriptif-analitis. Data yang diperoleh dianalisis melalui penalaran hukum secara induktif, yaitu menarik kesimpulan umum dari fakta-fakta khusus yang ditemukan dalam praktik, kemudian dikaitkan dengan norma hukum yang berlaku untuk menghasilkan argumentasi hukum yang sistematis (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Peran Dinas Ketenagakerjaan dalam Menyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Penahanan Ijazah Perjanjian Kerja Tertentu**

Disnaker atau Dinas Tenaga Kerja adalah lembaga pemerintah yang menangani berbagai urusan ketenagakerjaan, mulai dari perlindungan hak pekerja, pengawasan hubungan industrial, hingga pelatihan tenaga kerja. Di tingkat nasional, urusan ketenagakerjaan dikelola oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), sedangkan di daerah, Disnaker menyesuaikan kebijakan dengan kebutuhan masing-masing wilayah.

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas melaksanakan urusan tenaga kerja dan transmigrasi yang menjadi kewenangan provinsi dan tugas pembantuan kepada daerah provinsi. Untuk melaksanakan tugas-tugasnya, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyelenggaraan penyusunan program dan pengendalian di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- b. Penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- c. Penyelenggaraan pengelolaan penempatan tenaga kerja dan pasar kerja;
- d. Penyelenggaraan pelaksanaan pembinaan kelembagaan penempatan dan pasar kerja serta lembaga latihan;
- e. Penyelenggaraan pelaksanaan sertifikasi dan standarisasi kompetensi;
- f. Penyelenggaraan pengelolaan pemagangan;
- g. Penyelenggaraan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan;
- h. Penyelenggaraan pemberian fasilitasi hubungan industrial, pengupahan, kesejahteraan, tenaga kerja dan purna kerja;
- i. Penyelenggaraan pengelolaan transmigrasi;
- j. Penyelenggaraan pemberian fasilitasi penyelenggaraan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi kabupaten/kota;
- k. Penyelenggara pemberian pelayanan umum bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- l. Penyelenggaraan pemberdayaan sumberdaya dan mitra kerja dibidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- m. Penyelenggaraan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya (Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, 2025).

Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan melaksanakan tugas teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang di bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, Penegakan Hukum dan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Ketenagakerjaan menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyelenggaraan pembinaan pegawai di Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Ketenagakerjaan;
- b. Penyelenggaraan arahan dan bimbingan kepada pejabat struktural dan fungsional pengawas di Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Ketenagakerjaan;
- c. Penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan melalui kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan/ atau penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan;
- d. Penyelenggaraan pengawasan norma ketenagakerjaan meliputi norma kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja, tenaga kerja perempuan, tenaga kerja anak, penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk bagi anak di sektor perikanan/lepas pantai, industri,

**Fernanda Wibowo & Muhammad Yusrizal Adi Syaputra**, Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Atas Penahanan Ijazah Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara

perkebunan, pariwisata dan anak jalanan serta pembinaan bagi perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat, penegakan hukum, sesuai dengan ketentuan dan standard yang ditetapkan;

- e. Penyelenggaraan pemberian masukan yang perlu kepada Kepala Dinas, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya;
- f. Penyelenggaraan pelaporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsinya kepada Kepala Dinas, sesuai dengan standar yang ditetapkan (Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, 2025).

Dalam Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa undang-undang mengatur tentang pengawasan tenaga kerja yang di lakukan oleh pegawai ketengakerjaan terdapat dalam Pasal 176 samapi dengan pasal 181.

Berdasarkan Permenaker No 33 Tahun 2016 Tentang Ketengakerjaan tertuang dalam pasal 1 bahwasanya Ketengakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tengakerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Untuk dalam urusan Pemerintah terhadap Tenaga Kerja terdapat pada Permenaker No. 33 Tahun 2016 Tentang Tata cara Pengawasan Ketengakerjaan pada Pasal 12 Ayat 2 Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) meliputi:

- a. Tenaga kerja;
- b. Pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
- c. Pangan;
- d. Pertanahan;
- e. Lingkungan hidup;
- f. Administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;
- g. Pemberdayaan masyarakat dan Desa;
- h. Pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
- i. Perhubungan;
- j. Komunikasi dan informatika
- k. Koperasi, usaha kecil, dan menengah;

Adapun Pembagian Urusan Pemerintahan Konkuren Antara Pemerintah Pusat Dan Daerah Provinsi Dan Daerah Kabupaten/Kota terlampir dalam Lampiran Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

**Tabel 1. Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja:**

No	Sub Bidang	Pemerintah Pusat	Daerah Provinsi	Daerah Kabupaten/Kota
1	2	3	4	5
1	Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Pengembangan sistem dan metode pelatihan. Penetapan standar kompetensi. Pengembangan program pelatihan ketenagakerjaan, ketransmigrasian, produktivitas, dan kewirausahaan. Pelaksanaan pelatihan untuk kejuruan yang bersifat strategis. Penetapan kualifikasi instruktur, penggerak swadaya masyarakat	Pelaksanaan pelatihan berdasarkan klaster kompetensi. Pelaksanaan akreditasi lembaga pelatihan kerja. Konsultansi produktivitas pada perusahaan menengah. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah provinsi.	Pelaksanaan pelatihan berdasarkan klaster kompetensi. Pelaksanaan akreditasi lembaga pelatihan kerja. Konsultansi produktivitas pada perusahaan menengah. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah provinsi. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi. Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta.

		(PSM) dan tenaga pelatihan. Pengembangan dan peningkatan kompetensi instruktur dan PSM. Penetapan standar akreditasi lembaga pelatihan kerja. Penerbitan izin pemagangan luar negeri. Pemberian lisensi lembaga sertifikasi profesi. Pelaksanaan sertifikasi kompetensi profesi. Pengembangan sistem, metode, alat dan teknik peningkatan produktivitas. Penyadaran produktivitas. m. Konsultasi produktivitas pada perusahaan besar. Pengukuran produktivitas tingkat nasional.		Perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja. Konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah kabupaten/kota.
2	Penempatan Tenaga Kerja	Pelayanan antar kerja nasional. Pengantar kerja. Penerbitan izin lembaga penempatan tenaga kerja swasta (LPTKS) lebih dari 1 (satu) Daerah provinsi. Penerbitan izin pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia swasta (PPTKIS). Pengembangan bursa kerja dan informasi pasar kerja nasional dan di luar negeri. Perlindungan tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri. Pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) baru, pengesahan RPTKA perubahan seperti jabatan, lokasi, jumlah tenaga kerja asing, dan kewarganegaraan sertalebih dari 1 (satu) Daerah provinsi.	Pelayanan antar kerja lintas Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi. Penerbitan izin LPTKS lebih dari 1 (satu) Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam 1 (satu) Daerah provinsi. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah provinsi. Pengesahan RPTKA perpanjangan yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah TKA, dan lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah provinsi. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) Daerah kabupaten/kota dalam	Pelayanan antar kerja di Daerah kabupaten/kota Penerbitan izin LPTKS dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah kabupaten/kota. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah kabupaten/kota. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota.

**Fernanda Wibowo & Muhammad Yusrizal Adi Syaputra**, Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Atas Penahanan Ijazah Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara

		Penerbitan izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) baru dan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) Daerah provinsi.	1 (satu) Daerah provinsi.	
3	Hubungan Industrial	Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang mempunyai wilayah kerja lebih dari 1 (satu) Daerah provinsi. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan yang berakibat/berdampak pada kepentingan nasional/internasional.	Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk yang mempunyai wilayah kerja lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) Daerah provinsi. Penempatan upah minimum provinsi (UMP), upah minimum sektoral provinsi (UMSP), upah minimum kabupaten/kota (UMK) dan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK).	Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah kabupaten/kota.
4	Pengawasan Ketenagakerjaan	Penetapan sistem pengawasan ketenagakerjaan. Pengelolaan tenaga pengawas ketenagakerjaan.	Penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan.	

Sengketa yang terjadi antara pengusaha dan pekerja dikenal dengan perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan UU No 2 Tahun 2004 Terdapat 4 jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu:

1. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan hak ini juga bisa didefinisikan sebagai perselisihan mengenai hak normatif yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.
2. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian

kerja bersama.

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja ("PHK") adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat terkait pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan pemutusan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan karena perbedaan paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerjaan (Wawancara Dewi, 2025).

Dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dan mengajukan penanganan sengketa ketengakerjaan ada beberapa proses;

Prosedur pengajuan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan di Disnaker Sumut umumnya melibatkan beberapa tahapan, dimulai dari pengajuan permohonan hingga mediasi dan penyerahan putusan. Penyelesaian perselisihan dapat dilakukan secara damai melalui mediasi atau dengan mekanisme penyelesaian yang ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.

Langkah-langkah Umum:

- a. Pengajuan Permohonan:
  1. Pekerja atau pengusaha yang mengalami perselisihan dapat mengajukan permohonan kepada Disnaker Sumut.
  2. Permohonan ini biasanya disertai dengan dokumen pendukung seperti perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan bukti perselisihan.
  3. Permohonan dapat diajukan secara langsung ke kantor Disnaker Sumut atau melalui platform online seperti E-Naker.
- b. Pemeriksaan dan Mediasi:
  1. Setelah menerima permohonan, Disnaker Sumut akan memeriksa dan menelaah dokumen yang diajukan.
  2. Selanjutnya, Disnaker Sumut akan melakukan mediasi antara pekerja dan pengusaha.
  3. Mediasi bertujuan untuk mencari solusi damai melalui perundingan yang dipandu oleh petugas Disnaker Sumut.
- c. Penyerahan Putusan:
  1. Jika mediasi berhasil, maka akan dihasilkan kesepakatan bersama yang dituangkan dalam perjanjian damai.
  2. Jika mediasi tidak berhasil, Disnaker Sumut akan membuat putusan berdasarkan hasil pemeriksaan dan mediasi.
  3. Putusan ini bersifat final dan mengikat bagi kedua belah pihak (Wawancara Ali Akbar, 2025).

Peran Sebagai Mediator dalam Perselisihan Hubungan Industrial yang mana Mediator adalah pihak ketiga yang membantu menyelesaikan sengketa para pihak, dimana para pihak tidak melakukan intervensi terhadap pengambilan keputusan. Mediator menjembatani pertemuan para pihak, melakukan negoisasi, menjaga dan mengontrol proses negoisasi, menawarkan alternative solusi dan secara bersama-sama para pihak merumuskan kesepakatan penyelesaian sengketa (Syahrizal, 2017).

Mediator merupakan koisioner pada lomisi informasi yang bertugas membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa informasi public tanpa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksa sebuah penyelesaian. Mediator adalah pihak yang bersifat netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian. Keberadaan mediator menjadi sangat penting karena dalam upaya penyelesaian sengketa sangat diperlukan keberadaan pihak ketiga yang bisa memandu dan mengarahkan para pihak kearah penyelesaian yang bisa memuaskan para pihak (Maskur, 2016).

Dalam menjalankan fungsinya, mediator bertugas:

- a. Memperkenalkan diri dan memberi kesempatan kepada para pihak untuk saling

- memperkenalkan diri
- b. Menjelaskan maksud, tujuan, dan sifat mediasi kepada para pihak
  - c. Menjelaskan kedudukan dan peran mediator yang netral dan tidak mengambil keputusan
  - d. Membuat aturan pelaksanaan mediasi bersama para pihak
  - e. Menjelaskan bahwa mediator dapat mengadakan pertemuan dengan satu pihak tanpa kehadiran pihak lainnya (kaukus)
  - f. Menyusun jadwal mediasi bersama para pihak
  - g. Mengisi formulir jadwal mediasi
  - h. Memberikan kesempatan kepada para pihak untuk menyampaikan permasalahan dan usulan perdamaian
  - i. Menginventarisasi permasalahan dan mengagendakan pembahasan berdasarkan skala prioritas
  - j. Memfasilitasi dan mendorong para pihak untuk:
    - 1) Menelusuri dan menggali kepentingan para pihak 6 Pasal 6 ayat (3) UU No. 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa 7 Maskur Hidayat, Strategi & Taktik Mediasi, 89. 20
    - 2) Mencari berbagai pilihan penyelesaian yang terbaik bagi para pihak, dan
    - 3) Bekerja sama mencapai penyelesaian
      - Membantu para pihak dalam membuat dan merumuskan kesepakatan perdamaian
      - Menyampaikan laporan keberhasilan, ketidakberhasilan dan/atau tidak dapat dilaksanakannya mediasi kepada hakim pemeriksa perkara menyatakan salah satu atau para pihak tidak beriktikad baik dan menyampaikan kepada hakim pemeriksa perkara.
      - Tugas lain dalam menjalankan fungsinya.

Dinas Tenaga Kerja berwenang untuk mendamaikan kedua belah Pihak yang bersengketa. Dalam praktik penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan penahanan ijazah oleh perusahaan, Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) memiliki peran penting sebagai mediator antara pekerja dan pengusaha. Namun, pelaksanaan fungsi ini tidak terlepas dari berbagai hambatan yang dapat memengaruhi efektivitas penyelesaian sengketa. Hambatan-hambatan tersebut antara lain:

1. Kurangnya Pemahaman Hukum oleh Pekerja
2. Ketidakseimbangan Kekuatan antara Pekerja dan Pengusaha
3. Keterbatasan Kewenangan Dinas Tenaga Kerja
4. Kurangnya Bukti Tertulis atau Dokumen Pendukung
5. Proses Mediasi yang Memakan Waktu
6. Kurangnya Sosialisasi Regulasi Terbaru

Meskipun Kementerian Ketenagakerjaan telah mengeluarkan Surat Edaran Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 tentang Larangan Penahanan Ijazah, namun masih surat edaran tersebut tidak bermuat sanksi bagi Perusahaan, dalam artiannya surat edaran tersebut tidak memiliki kekuatan hukum yang memebrikan sanksi kepada perusaahn apa bila terjadi penahanan ijazah.

**Tabel j2. umlah data perselisihan yang ditangani dan diselesaikan oleh mediator menurut jenis kasus perselisihan hi dan status penyelesaian, tahun 2023:**

Jenis Kasus	Jumlah Kasus	Penyelesaian			Jumlah	Sisa Kasus
		Bipartit	Mediasi	Hakim HI		
Perselisihan Hak	2.554	488	1.981	-	2.469	85
Perselisihan Kepentingan	387	86	270	-	356	31
Perselisihan PHK	7.275	1.153	5.942	3	7.098	177
Perselisihan Antar Serikat Pekerja / Serikat Buruh	51	7	43	-	50	1
<b>Total</b>	<b>10.267</b>	<b>1.153</b>	<b>8.236</b>	<b>3</b>	<b>9.973</b>	<b>294</b>

Tabel 3, Jumlah kasus Perselisihan Hubungan Industrial dan Jenis Penyelesaiannya Bulan Januari s.d Maret Tahun 2025:

Jenis Kasus	Jumlah Kasus	Jenis Penyelesaian Perselisihan					Sisa Kasus
		Mediasi		Bipartit	Arbitrasi	Hakim HI	
		PB	Anjuran				
Perselisihan Hak	291	88	43	42	-	-	118
Perselisihan Kepentingan	33	11	8	-	-	-	14
Perselisihan PHK	838	291	146	109	-	4	288
Perselisihan Antar Serikat/Buruh	2	--	1	-	-	-	1
<b>Total</b>	<b>1.164</b>	<b>390</b>	<b>198</b>	<b>151</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>421</b>

### Hak dan Kewajiban Hukum Bagi para pihak Perusahaan Dan Tenaga Kerja dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara

Pekerja yang mengalami perselisihan ketenagakerjaan, termasuk sengketa terkait penahanan ijazah, memiliki hak untuk memperoleh perlindungan dan kepastian hukum melalui mekanisme yang disediakan oleh negara. Secara praktis, pekerja berhak mengajukan pengaduan kepada Dinas Ketenagakerjaan—baik datang langsung ke kantor Provinsi maupun melalui kanal pengaduan elektronik seperti layanan E-Naker atau kanal resmi “Lapor Menaker” milik Kementerian Ketenagakerjaan—serta memperoleh pendampingan hukum/serikat pekerja selama proses penyelesaian (Kementerian Ketenagakerjaan, n.d.; Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, n.d.). Dalam proses bipartit yang wajib ditempuh sebagai upaya awal penyelesaian perselisihan hubungan industrial, para pihak diwajibkan berunding secara musyawarah untuk mencapai mufakat dalam jangka waktu yang ditentukan (paling lama 30 hari kerja), dan setiap tahapan perundingan harus dituangkan dalam risalah yang ditandatangani oleh para pihak; apabila mediasi/anjuran tidak memenuhi rasa keadilan pihak pekerja, pekerja berhak menolak hasil anjuran dan dapat melanjutkan upaya hukum ke Pengadilan Hubungan Industrial (UU No. 2/2004; UU No. 13/2003; Peraturan Pemerintah No. 35/2021).

Di sisi lain, perusahaan sebagai pihak lawan juga memiliki hak-hak hukum dalam mekanisme penyelesaian sengketa. Pengusaha berhak menyampaikan pembelaan, mengemukakan bukti, dan didampingi penasihat hukum atau perwakilan manajemen dalam setiap tahapan penyelesaian sengketa, termasuk pada perundingan bipartit, mediasi, atau saat menghadiri pemeriksaan di Dinas Ketenagakerjaan; apabila tidak puas terhadap hasil mediasi atau anjuran, pengusaha dapat menempuh upaya hukum selanjutnya sesuai ketentuan yang berlaku, termasuk mengajukan keberatan atau gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (UU No. 2/2004; UU No. 13/2003). Praktik administratif yang baik (mis. pencatatan risalah, bukti korespondensi, dan dokumentasi) sangat penting untuk menjamin hak pembelaan perusahaan serta ketertelusuran proses penyelesaian.

Secara yuridis perbuatan menahan ijazah pekerja oleh pemberi kerja berpotensi dikualifikasikan sebagai **perbuatan melawan hukum (PMH)** sebagaimana dimaksud Pasal 1365 KUHPerduta: “tindakan yang melanggar hukum dan menimbulkan kerugian kepada orang lain” yang mewajibkan pelakunya mengganti kerugian (KUHPerduta; penjelasan hukum pada Hukumonline). Penahanan ijazah dapat memenuhi unsur-unsur PMH apabila terbukti adanya perbuatan (penahanan dokumen), pertentangan dengan hukum (tidak ada landasan hukum atau kontraktual yang sah), menimbulkan kerugian (hambatan kerja, pendidikan, atau administrasi bagi pekerja), adanya keterkaitan kausal antara perbuatan dan kerugian, serta kesalahan atau unsur kesengajaan dari pemberi kerja (Hukumonline, 2023; Peraturan Pemerintah No. 35/2021). Selain itu, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 menegaskan larangan mensyaratkan atau menahan ijazah dan/atau dokumen pribadi pekerja sebagai jaminan; keberadaan surat edaran ini memperkuat argumen bahwa penahanan ijazah tanpa dasar hukum yang sah bertentangan dengan kebijakan perlindungan pekerja nasional dan dapat menjadi basis tindakan administratif terhadap perusahaan (Kementerian Ketenagakerjaan, 2025).

**Fernanda Wibowo & Muhammad Yusrizal Adi Syaputra**, Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Atas Penahanan Ijazah Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara

Aspek kebolehan atau batalnya suatu perjanjian juga relevan: syarat sahnya perjanjian menurut Pasal 1320 KUHPerdara (kesepakatan, kecakapan, pokok persoalan tertentu, dan sebab yang halal) harus terpenuhi agar klausul kontrak yang mencoba melegitimasi penahanan dokumen dianggap sah; bila kesepakatan diperoleh karena paksaan, penipuan, atau kekhilafan—sebagaimana diatur Pasal 1321 KUHPerdara—maka persetujuan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum dan perjanjian dapat dibatalkan (Hukumonline; studi hukum tentang paksaan). Dalam praktiknya, apabila pekerja menandatangani klausul yang mewajibkan penahanan ijazah karena tekanan ekonomi, ancaman kehilangan pekerjaan, atau tindakan intimidasi, klausul tersebut berisiko dianggap cacat kehendak dan dapat dibatalkan oleh pengadilan (Hukumonline; Hermansyah, 2021).

Berdasarkan uraian di atas, ketentuan hukum materiil (KUHPerdara), ketenagakerjaan (UU No. 13/2003; PP No. 35/2021), serta kebijakan administratif (Surat Edaran Menaker 2025) bersama mekanisme penyelesaian bipartit/mediasi memberikan kerangka hukum yang jelas bagi para pihak: pekerja berhak memperoleh pengembalian dokumen dan kompensasi jika timbul kerugian, sedangkan perusahaan berhak membela diri melalui prosedur yang diatur. Oleh karena itu, peran Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara sangat strategis dalam memberikan fasilitasi mediasi, menegakkan Surat Edaran Menaker, dan—jika perlu—meneruskan berkas ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk penegakan hukum dan pemulihan hak pekerja.

## **SIMPULAN**

1. Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara berperan penting dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, termasuk penahanan ijazah, melalui mediasi, konsiliasi, fasilitasi hukum, serta pengawasan dan penegakan aturan sesuai UU No. 13 Tahun 2003 dan Permenaker No. 33 Tahun 2016.
2. Pekerja berhak memperoleh perlindungan dan pemenuhan hak-haknya serta berkewajiban melaksanakan tugas sesuai peraturan perundang-undangan, khususnya UU No. 13 Tahun 2003.
3. Surat Edaran Menaker No. M/5/HK.04.00/V/2025 menegaskan larangan penahanan ijazah dengan alasan apapun. Jika perusahaan tetap melakukan penahanan, perjanjian kerja tersebut tidak sah dan batal demi hukum.

## **REFERENSI**

- Davidson, J. O. C., & Kalantry, S. (2019). Document retention and labor exploitation: A comparative study of labor migration regimes. *Human Rights Quarterly*, 41(3), 699–728. <https://doi.org/10.1353/hrq.2019.0041>
- Hermansyah, N. (2021). Paksaan (dwang) dan pembatalan perjanjian. *Wasaka: Jurnal Hukum*. <https://ojs.stihsa-bjm.ac.id/index.php/wasaka/article/download/31/30>
- Hukumonline. (2023). Apa itu perbuatan melawan hukum dalam Pasal 1365 KUHPerdara. Hukumonline. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/apa-itu-perbuatan-melawan-hukum-dalam-pasal-1365-kuh-perdara-1t6576f13b60c6a/>
- Hukumonline. (n.d.). Pasal 1320 KUH Perdata tentang syarat sah perjanjian. Hukumonline. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/pasal-1320-kuh-perdara-tentang-syarat-sah-perjanjian-1t656f1d2fff0d7/>
- Hutagalung, A. T. (2023). Perlindungan hukum pekerja dari pemutusan hubungan kerja. *LexS: Jurnal Hukum*. <https://journal.fh.unsri.ac.id/index.php/LexS/article/view/177-192/661>
- International Labour Office. (2017). *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage*. International Labour Organization.
- Lie, C. (2023). Pengenalan hukum kontrak dalam hukum perdata. *Pendidikan Kewarganegaraan*. <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/download/4831/3042/13239>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Pratama, A., & Hidayat, R. (2021). Penahanan dokumen pekerja dalam hubungan kerja: Tinjauan perbuatan melawan hukum. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 51(2), 345–360.
- Sari, D. P. (2022). Peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 19(3), 421–436.

- Sihombing, R. (2020). Perlindungan hukum pekerja terhadap penahanan ijazah oleh perusahaan. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 27(2), 267–284.
- Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. (n.d.). Bagaimana cara mengadukan kasus ketenagakerjaan. <https://disnaker.sumutprov.go.id/halaman/bagaimana-cara-mengadukan-kasus-ketenagakerjaan>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (n.d.). Layanan Lapormenaker / layanan pengaduan ketenagakerjaan. <https://lapormenaker.kemnaker.go.id/>
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>
- Republik Indonesia. (2020). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. [https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data\\_puu/2020uuciptaker11.pdf](https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/2020uuciptaker11.pdf)
- Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/161904>
- Republik Indonesia. (n.d.). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. <https://peraturan.bpk.go.id/Download/30131/UU%20Nomor%202%20Tahun%202004.pdf>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2025). *Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 tentang Larangan Penahanan Ijazah dan/atau Dokumen Pribadi Milik Pekerja/Buruh oleh Pemberi Kerja*. JDIIH Kementerian Ketenagakerjaan. <https://jdih.kemnaker.go.id/peraturan/detail/2683/surat-edaran-menteri-ketenagakerjaan-nomor-5-tahun-2025>