

**TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH TERHADAP PRAKTIK
PENAHANAN IJAZAH OLEH PERUSAHAAN DALAM
PERSPEKTIF FIQH SIYASAH**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Oleh:
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
ALFIAN NURUL HARBI
JEMBER
NIM: 214102030015

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS SYARIAH
TAHUN 2025**

**TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH TERHADAP PRAKTIK
PENAHANAN IJAZAH OLEH PERUSAHAAN DALAM
PERSPEKTIF FIQH SIYASAH**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh

gelar Sarjana Hukum (S.H)

Fakultas Syariah

Program Studi Hukum Tata Negara



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh:

ALFIAN NURUL HARBI

NIM: 214102030015

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

FAKULTAS SYARIAH

2025

**TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH TERHADAP PRAKTIK
PENAHANAN IJAZAH OLEH PERUSAHAAN DALAM
PERSPEKTIF FIQH SIYASAH**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh

gelar Sarjana Hukum (S.H)

Fakultas Syariah

Program Studi Hukum Tata Negara

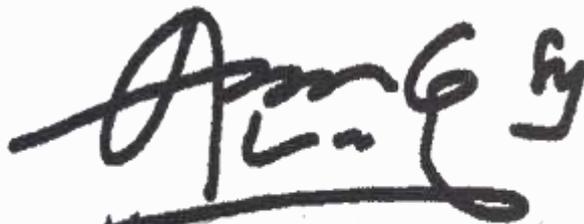
Oleh:

ALFIAN NURUL HARBI

NIM: 214102030015

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Disetujui Pembimbing



DR. ABDUL KHOLIQ SYAFA'AT. MA.

NIP. 197106052008011026

**TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH TERHADAP PRAKTIK
PENAHANAN IJAZAH OLEH PERUSAHAAN DALAM
PERSPEKTIF FIQH SIYASAH**



SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H)

Fakultas Syariah

Program Studi Hukum Tata Negara

Hari : Senin
Tanggal : 23 Juni 2025

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris


SHOLIKUL HADI, M.H.

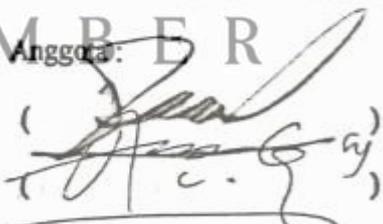
NIP. 9750701 200901 1009


DR. ERFINA FUADATUL KHILMI, S.H., M.H.

NIP. 19841007 201903 2 067

J E M B E R

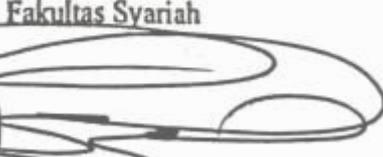
Anggota:

1. Prof. Dr. Moh. Dahlan, M.Ag. 

2. Dr. Abdul Kholiq Syafa'at, MA.

Menyetujui
Dekan Fakultas Syariah




Dr. Wildani Hefni MA,
NIP. 99111072018011004

MOTTO

تصرف الإمام على الراعية منوط بالمصلحة

“Tindakan kebijakan imam (kepala negara) atas rakyatnya harus sesuai dengan kemaslahatan”¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Achmad Musyahid Idrus, “Kebijakan Pemimpin Negara Dalam Perspektif Kaidah Fikih: Tasarruf Al-Imam Manutun Bil Maslahah,” *Al Daulah: Jurnal Hukum Pidana Dan Ketatanegaraan* 1, no. 1 (2021): 123, <https://doi.org/10.24252/ad.v1i1.26278>.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Rabbil'alamin, segala puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Shawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, dan para sahabatnya.

Skripsi ini saya dedikasikan untuk almamater tercinta Fakultas Syariah, Program Studi Hukum Tata Negara, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, sebagai bentuk rasa cinta dan tanggung jawab akademik.

Ucapan terimakasih secara khusus saya sampaikan kepada:

1. Abah Imam Zamroni dan Umi Nida Zulaikah, sosok luar biasa yang senantiasa menjadi sumber kekuatan, semangat, serta doa yang tak pernah putus dalam setiap langkah hidup dan perjuangan saya. Segala cinta, pengorbanan, dan dukungan yang diberikan menjadi fondasi utama dalam perjalanan ini.
2. Seluruh paman dan budhe, yang dengan tulus memberikan do'a, harapan, serta motivasi yang terus menyertai saya. Kehangatan keluarga besar telah menjadi penyemangat tersendiri dalam menghadapi berbagai tantangan.

Penulis juga menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Semoga segala bentuk bantuan, dukungan, dan kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan terbaik ari Allah SWT.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya. Berkat izin-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Tanggung Jawab Pemerintah Terhadap Praktik Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan Dalam Perspektif Fiqh Siyasah”

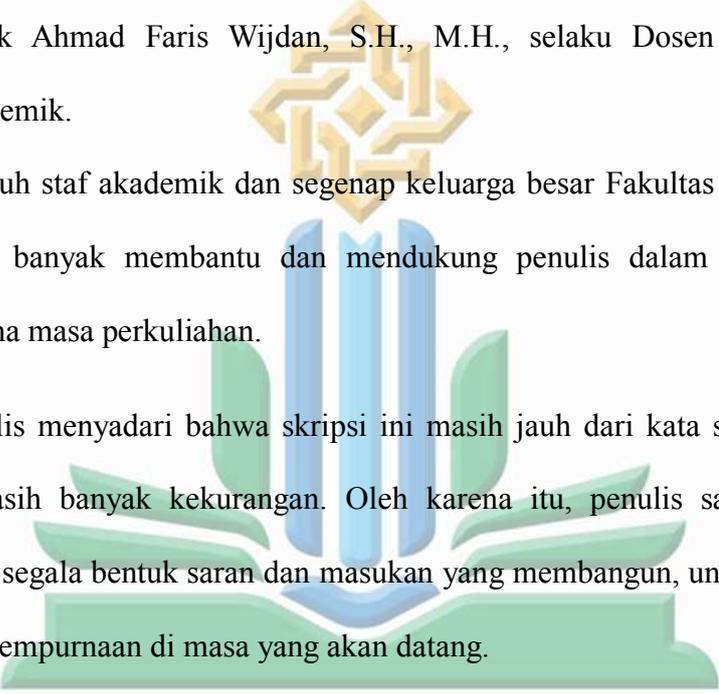
Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis, sekaligus menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi jenjang Strata Satu (S1) pada Program Studi Hukum Tata Negara, Fakultas Syariah, Universitas Islam Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan, arahan, dukungan, semangat, serta masukan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hepni, S. Ag., M.M., CPEM., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. Wildani Hefni, M.A., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Bapak Sholikul Hadi, S.H., M.H., selaku Ketua Jurusan.
4. Bapak Achmad Hasan Basri, S.H., M.H., selaku Ketua Program Studi Hukum Tata Negara.

5. Bapak Dr. Abdul Kholiq Syafa'at. Ma., selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, dan mengoreksi hasil kepenulisan skripsi ini.
6. Bapak Ahmad Faris Wijdan, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Seluruh staf akademik dan segenap keluarga besar Fakultas Syariah yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam berbagai hal selama masa perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan tentu masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka terhadap segala bentuk saran dan masukan yang membangun, untuk perbaikan dan penyempurnaan di masa yang akan datang.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 25 April 2025
Penulis,

Alfian Nurul Harbi
NIM: 214102030015

ABSTRAK

Alfian Nurul Harbi, 2025: *Tanggung Jawab Pemerintah Terhadap Praktik Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan Dalam Perspektif Fiqh Siyasah*

Kata Kunci: Tanggung Jawab Pemerintah, Penahanan Ijazah, Fiqh Siyasah.

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan secara tegas melarang pengusaha untuk menahan dokumen asli milik pekerja, termasuk ijazah. Meskipun demikian, praktik penahanan ijazah masih terjadi di beberapa perusahaan, seperti yang dilakukan oleh PT. Tangga Mas Jaya Makmur, yang menggunakan ijazah sebagai jaminan agar pekerja tidak mengundurkan diri sebelum masa kontrak berakhir. Di sisi lain, ketentuan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memberikan kebebasan bagi para pihak dalam membuat perjanjian kerja, selama tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku. Dalam perspektif fiqh siyasah pemerintah merupakan pihak yang diberi otoritas untuk membuat kebijakan demi kepentingan umum. Praktik penahan ijazah oleh perusahaan dapat dilihat sebagai bentuk ketidakadilan yang merugikan pihak pekerja, dan bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam. Ketegangan antara asas kebebasan berkontrak dan peraturan daerah yang bersifat protektif terhadap hak pekerja menimbulkan persoalan dalam praktik ketenagakerjaan.

Penelitian ini berfokus pada dua permasalahan, yaitu: 1) Bagaimana tanggung jawab pemerintah dalam menanggapi praktik penahanan ijazah oleh perusahaan dalam konteks perlindungan hak-hak pekerja? dan 2) Bagaimana tanggung jawab pemerintah dalam melindungi hak pekerja dari perspektif fiqh siyasah?

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus. Sumber bahan hukum terdiri dari bahan hukum primer dan sekunder, yang diperoleh melalui studi kepustakaan (*library research*). Analisis dilakukan dengan cara mengidentifikasi permasalahan hukum, mengumpulkan dan menafsirkan sumber hukum, serta menarik kesimpulan berdasarkan argumentasi normatif dan perspektif fiqh siyasah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemerintah memiliki tanggung jawab konstitusional untuk melindungi hak-hak pekerja, termasuk dalam mencegah praktik penahanan ijazah. Ketentuan dalam Perda Jawa Timur No. 8 Tahun 2016 menjadi bagian dari upaya perlindungan tersebut. Di sisi lain, prinsip-prinsip fiqh siyasah seperti keadilan, kemaslahatan, amanah, musyawarah, dan kebebasan yang bertanggung jawab, dapat dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang berkeadilan dan beretika. Prinsip-prinsip ini mendorong pemerintah untuk menciptakan regulasi yang tidak hanya sah secara hukum, tetapi juga sesuai dengan nilai-nilai keislaman dalam melindungi hak pekerja dan menciptakan keseimbangan dalam hubungan kerja.

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN PENGUJI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Definisi Istilah	8
F. Sistematika Pembahasan	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
A. Penelitian Terdahulu	16
B. Kajian Teori	24
1. Hukum Ketenagakerjaan	24
2. Hak Asasi Manusia	26
3. Keadilan	30
4. Fiqh Siyasah	33

BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	38
B. Sumber Bahan Hukum	38
C. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	39
D. Teknik Analisis Bahan Hukum	40
E. Keabsahan Bahan Hukum	40
F. Tahap-tahap Penelitian	41
BAB IV PEMBAHASAN	42
A. Tanggung Jawab Pemerintah Dalam Menanggapi Praktik Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan Dalam Konteks Perlindungan Hak-Hak Pekerja	42
B. Prinsip-Prinsip Fiqh Siyasah Yang Dapat Menjadi Dasar Kebijakan Pemerintah Untuk Mengatasi Ketidakseimbangan Dalam Hubungan Kerja	59
BAB V PENUTUP	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Tujuan utama dari negara dibentuk adalah untuk menciptakan pemerintahan yang dapat melindungi seluruh warganya. Dengan adanya negara, pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menjalankan pembangunan nasional demi meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Salah satu cara mewujudkan kesejahteraan ini adalah dengan memastikan roda perekonomian terus berjalan. Dalam proses pembangunan ekonomi, tenaga kerja memiliki peran penting sebagai salah satu komponen utama.² Pekerja ada karena adanya pemberi kerja, keduanya saling berkaitan dan saling menguntungkan. Pekerja membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan ekonominya, sementara pemberi kerja dalam perusahaan akan mendapatkan manfaat dari jasa yang diberikan pekerja dalam menjalankan kegiatan usahanya. Hubungan saling menguntungkan ini kemudian diatur dalam suatu hubungan yang dikenal sebagai hubungan kerja.³

Dalam konteks hubungan industrial, ketentuan mengenai perlindungan hak-hak pekerja merupakan aspek yang sangat penting dalam menciptakan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja. Salah satu permasalahan yang masih menjadi perdebatan dalam

² I Wayan Gde Wiryan, "Aspek Pidana Dari Menahan Ijazah Pekerja Sebagai Jaminan Dalam Perjanjian Kerja," *Jurnal Hukum Magnum Opus* 4, no. 2 (2021): 225 <https://doi.org/10.30996/jhmo.v4i2.5315>.

³ Sugeng Hadi Purnomo, "Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja," *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* 2, no. 2 (2019): 137, <https://doi.org/10.30996/jhbbs.v2i2.2493>.

ketenagakerjaan di Indonesia adalah praktik penahanan dokumen asli milik pekerja khususnya ijazah sebagai jaminan komitmen kerja. Praktik ini secara telah dilarang dalam Pasal 42 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Perda ini menyebutkan bahwa “pengusaha dilarang menahan dokumen asli milik pekerja” seperti halnya ijazah.

Ijazah merupakan dokumen resmi yang menunjukkan bahwa seseorang telah menyelesaikan suatu program pendidikan. Ijazah ini sangat penting bagi individu dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi dan pengalaman mereka. Selain sebagai bukti kelulusan dari suatu jenjang pendidikan, ijazah juga berfungsi sebagai salah satu syarat utama dalam melamar pekerjaan, baik di sektor pemerintahan maupun swasta. Ketika seseorang melamar pekerjaan, ijazah menjadi salah satu kriteria yang diperhatikan oleh perusahaan atau instansi dalam memilih kandidat yang paling memenuhi syarat. Belakangan ini, ijazah juga sering dijadikan sebagai jaminan dalam hubungan kerja. Dalam hal ini, penahanan ijazah oleh perusahaan dapat mempengaruhi mobilitas karier dan hak-hak pekerja.⁴

Secara normatif larangan penahanan ijazah sejalan dengan prinsip perlindungan hak asasi manusia. Bahwa hak atas pendidikan dan hak untuk bekerja merupakan bagian dari hak fundamental yang diakui dalam berbagai instrumen hukum, baik nasional maupun internasional. Dalam

digilib.uinkhas.ac.id ⁴ Renata Monika Hutagalung, “Perlindungan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Waktu Tertentu Oleh Perusahaan (Studi Kasus Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn. Tte),” (Skripsi, Universitas Kristen Indonesia, 2024). 6

perspektif hak asasi manusia, menahan ijazah dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap kebebasan individu untuk mengembangkan diri dan mengakses kesempatan kerja yang lebih baik.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, hubungan antara pekerja dan pengusaha diatur melalui perjanjian kerja yang didasarkan pada asas kebebasan berkontrak. Asas ini memungkinkan kedua belah pihak untuk menyepakati syarat-syarat kerja yang sesuai dengan kepentingan masing-masing selama tidak bertentangan dengan hukum dan kesusilaan.⁵ Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam pasal 81 mengatur mengenai syarat, hubungan kerja, dan pemutusan hubungan kerja.⁶ Undang-undang ini juga menekankan pentingnya perlindungan bagi pekerja dengan tetap memperhatikan norma perlindungan pekerja dalam kebebasan berkontrak. Dalam praktiknya terdapat celah yang memungkinkan perusahaan untuk menerapkan kebijakan yang tidak sejalan dengan prinsip perlindungan pekerja.

Praktik penahanan ijazah dalam hukum tata negara dikaji dari sudut pandang perlindungan hak asasi manusia dan peran negara dalam menjamin kesejahteraan rakyat-rakyatnya. Negara memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa setiap warga negara dapat mengakses hak-hak fundamental mereka tanpa hambatan yang tidak sah. Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dan

⁵ Kemal Juniardi, Komariah Komariah, and Dwi Ratna Indri Hapsari, "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dan Proporsionalitas Dalam Perjanjian Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Di Banjarmasin," *Indonesia Law Reform Journal* 1, no. 2 (2021): 257-72, <https://doi.org/10.22219/ilrej.v1i2.17208>.

⁶ Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

mendapatkan imbalan serta diberikan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.⁷ Maka peraturan yang melarang penahan ijazah ini diimplementasikan dengan efektif agar dapat memastikan bahwa hak dari pekerja tetap terlindungi.

Dalam perspektif hukum tata negara, kebijakan ketenagakerjaan merupakan bagian dari kewenangan pemerintah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 adalah salah satu contoh bentuk kebijakan yang dibuat di bidang ketenagakerjaan. Namun efektivitas dari kebijakan ini masih menjadi tantangan. Seperti halnya yang dilakukan oleh perusahaan PT. Tangga Mas Jaya Makmur yang melakukan penahan ijazah pekerja sebagai jaminan kerja.⁸

Selain itu dalam perspektif fiqh siyasah, negara memiliki tanggung jawab besar dalam menjamin keadilan dan kemaslahatan rakyatnya. Fiqh siyasah merupakan cabang ilmu fikih yang membahas tata Kelola pemerintahan menurut prinsip-prinsip syariat Islam, termasuk dalam hal perlindungan terhadap hak-hak individu dan kelompok masyarakat. Salah satu peran utama pemerintah dalam fiqh siyasah adalah sebagai *waliy al-amr* atau pihak yang diberi otoritas untuk membuat kebijakan demi kepentingan umum. Praktik penahanan ijazah oleh perusahaan dapat dilihat sebagai bentuk kedzaliman atau ketidakadilan yang merugikan

⁷ Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang 1945

⁸ Alif Cahya Sakti, 'Problematika Praktik Penahanan Ijazah Pekerja di Jawa Timur,'

[Problematika Praktik Penahanan Ijazah Pekerja di Jawa Timur - Malang Times](#) diakses pada 5 Februari 2025

pihak pekerja, dan bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam. Oleh karena itu, negara melalui perangkat hukumnya berkewajiban untuk mencegah tindakan yang menyimpang dari nilai-nilai keadilan tersebut. Penelitian ini akan mengkaji praktik tersebut dalam kerangka fiqh siyasah, guna melihat sejauh mana pemerintah menjalankan tanggung jawabnya dalam menjaga kemaslahatan dan keadilan bagi seluruh warga negara, khususnya para pekerja.

Dengan demikian permasalahan penahanan ijazah dalam hubungan kerja bukan hanya sekedar isu dalam ketenagakerjaan, tetapi juga berkaitan dengan aspek hukum tata negara dan perlindungan hak asasi manusia. Oleh karena itu penelitian ini akan mengkaji bagaimana peran pemerintah dalam menanggapi hal ini dalam konteks hukum tata negara sehingga dapat mencapai keseimbangan antara perlindungan hukum bagi pekerja dan pengusaha.

B. Fokus Penelitian

Dengan pernyataan permasalahan di atas, dapat diambil bentuk konteks penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggung jawab pemerintah dalam menanggapi praktik penahanan ijazah oleh perusahaan dalam konteks perlindungan hak-hak pekerja?
2. Bagaimana tanggung jawab pemerintah dalam melindungi hak pekerja dari perspektif fiqh siyasah?

C. Tujuan Penelitian

Dengan adanya latar belakang dan permasalahan yang telah dirumuskan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengkaji tanggung jawab pemerintah dalam menanggapi praktik penahanan ijazah oleh perusahaan dalam konteks perlindungan hak-hak pekerja
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tanggung jawab pemerintah dalam melindungi hak pekerja dalam perspektif fiqh siyasah

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai konsep tanggung jawab pemerintah dalam konteks penahanan ijazah, serta bagaimana prinsip-prinsip fikih siyasah dapat diterapkan dalam praktik pemerintahan. Selain itu, penelitian ini juga akan menjadi pengalaman berharga bagi penulis dalam mengembangkan kemampuan analisis dan penelitian di bidang hukum dan etika pemerintahan.

- b. Bagi instansi Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya, serta memperkaya khazanah akademik di lingkungan universitas, khususnya dalam kajian hukum publik dan etika pemerintahan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi pemerintah

Penelitian ini dapat memberikan panduan bagi pemerintah dalam memahami dan melaksanakan tanggung jawabnya terkait praktik penahanan ijazah. Dengan memahami perspektif fikih siyasah, pemerintah diharapkan dapat mengambil kebijakan yang lebih adil dan transparan, serta mengurangi potensi konflik dengan masyarakat terkait isu penahanan ijazah.

b. Bagi masyarakat

Manfaat bagi masyarakat adalah untuk meningkatkan pemahaman mengenai hak-hak mereka terkait ijazah dan tanggung jawab pemerintah. Dalam hal ini dengan memahami aspek hukum dan etika yang terkandung dalam fikih siyasah, masyarakat diharapkan dapat lebih kritis dan proaktif dalam menuntut keadilan serta mempertahankan hak-hak mereka, sehingga tercipta hubungan yang harmonis antara pemerintah dan masyarakat.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah digunakan sebagai penjelasan mengenai konsep-konsep yang menjadi titik fokus utama dalam penelitian ini. Tujuan dari definisi istilah untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami makna istilah yang digunakan. berikut definisi istilah yang akan dijelaskan dalam penelitian ini:

1. Tanggung jawab pemerintah

Dalam kehidupan bernegara, pemerintah memiliki peran krusial sebagai pemegang kewenangan dalam menjalankan fungsi pemerintahan. Namun kewenangan tersebut tidak bersifat mutlak. Sesuai dengan prinsip dalam hukum administrasi, *geen bevoegdheid zonder verantwoordelijkheid* atau disebut “tidak ada kewenangan tanpa tanggung jawab”.⁹ Bahwa setiap tindakan yang diambil oleh pemerintah harus disertai dengan pertanggung jawaban yang jelas. Tanggung jawab pemerintah muncul sebagai konsekuensi dari kewenangan yang dimilikinya. Dalam menjalankan kewenangannya, pemerintah memiliki hak dan kewajiban yang harus dipatuhi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam konteks hukum menurut bagir manan, wewenang tidak dapat disamakan dengan kekuasaan. Kekuasaan hanya menggambarkan hak untuk bertindak atau

digilib.uinkhas.ac.id ⁹ Bram Mohammad Yasser, “Pengujian Unsur Penyalangunaan Wewenang Pada Peradilan Tata Usaha Negara Dalam Kaitannya Dengan Tindak Pidana Korupsi,” *Soumatra Law Review*, Vol. 2, No. 1, (2019), 7. DOI: <http://doi.org/10.22216/soumlaw.v2i1.3558.g1352>

tidak bertindak, sedangkan wewenang mencakup hak sekaligus kewajiban.¹⁰

Tanggung jawab pemerintah adalah kewajiban yang harus dipenuhi oleh pemerintah dalam menjalankan tugasnya untuk melindungi, mengatur, dan menyejahterakan masyarakat. pemerintah memiliki peran sebagai pemegang otoritas yang bertanggung jawab memastikan bahwa setiap warga negara mendapatkan hak dan layanan yang layak. Konsep ini telah berkembang dalam berbagai sistem hukum termasuk hukum administrasi, hukum ketenagakerjaan, dan hukum internasional. Tanggung jawab pemerintah juga erat kaitannya dengan konsep tata kelola pemerintahan yang baik (*Good goveernance*). Pada konsep ini menekankan transparansi, akuntabilitas, partisipasi publik, dan supremasi hukum.

2. Praktik penahanan ijazah

Praktik penahanan ijazah merupakan tindakan yang dilakukan oleh perusahaan dengan menahan dokumen asli milik pekerja, hal ini dapat berupa ijazah, ktp, sertifikat, dan dokumen penting lainnya. Dokumen ini sebagai jaminan agar pekerja tidak meninggalkan pekerjaan sebelum masa kontrak selesai. Praktik ini biasa terjadi dalam dunia kerja sebagai upaya perusahaan untuk mengontrol karyawan, meskipun dalam berbagai regulasi tindakan ini telah dilarang. Misalnya dalam Pasal 42 Peraturan

¹⁰ Citra Anggraeni Puspitasari, "Tanggung Jawab Pemerintah Dalam Pelanggaran Hak Narapidana Dan Tahanan Pada Lembaga Pemasarakatan/Rumah Tahanan Negara," *Jurnal Panorama Hukum*, Vol. 3, No. 1, (Juni:2018), 40. DOI: <https://doi.org/10.21067/jph.v3i1.2342>

Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan bahwa “pengusaha dilarang menahan dokumen asli milik pekerja”.

Alasan utama pengusaha melakukan penahanan ijazah adalah untuk memastikan bahwa pekerja tetap bekerja hingga masa kontrak kerja berakhir. Namun jika dilihat dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan dan hak asasi manusia, tindakan ini dapat dianggap sebagai bentuk pembatasan terhadap kebebasan individu dan hak pekerja. Dampak dari praktik penahanan ijazah bagi pekerja akan kehilangan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau bahkan mengalami kesulitan dalam kehidupan pribadi, akibat tidak adanya akses dokumen penting.

3. Perusahaan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (6), perusahaan dijelaskan sebagai segala bentuk usaha, baik yang punya badan hukum maupun tidak, yang bisa dimiliki oleh perorangan, kelompok, atau badan hukum. Hal ini dapat berupa milik swasta atau milik negara asalkan usaha tersebut mempekerjakan orang dan memberikan upah atau imbalan lainnya. Perusahaan merupakan tempat terjadinya kegiatan produksi sebuah barang atau jasa. Dalam sebuah perusahaan, semua faktor produksi berkumpul. Mulai dari tenaga kerja, modal, sumber daya alam, dan kewirausahaan.

Dalam definisi lainnya, perusahaan merupakan suatu lembaga atau

organisasi yang menyediakan barang atau jasa untuk dijual ke masyarakat dengan tujuan meraih laba atau keuntungan.

Definisi perusahaan juga bisa ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan. Isinya mengemukakan kalau perusahaan adalah “suatu badan usaha di wilayah Negara kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang berdiri dan berjalan dengan tujan menghasilkan laba”. Dalam berdirinya suatu perusahaan terdapat 2 unsur pokok di dalamnya agar perusahaan tersebut bisa berjalan. Unsur pokok ini sangat penting sebagai pondasi suatu perusahaan. Bentuk Usaha, perusahaan harus menentukan terlebih dahulu bentuk usaha yang akan dibuat. Apakah bentuknya perorangan, UKM, CV, atau PT. Bentuk usaha ini bisa berubah seiring perkembangan dari perusahaan tersebut.¹¹

Jenis usaha lebih sifatnya lebih variatif. Perusahaan bebas menentukan jenis usaha yang akan dijalankannya. Misalnya perusahaan akan bergerak di bidang konveksi, otomotif, atau kuliner. Di Indonesia, mengenal ada beberapa bentuk perusahaan, baik yang berbadan hukum maupun yang tidak. Bentuk-bentuk perusahaan itu adalah sebagai berikut:¹²

¹¹ Utami, Putu Devi Yustisia, dan Kadek Agus Sudiarawan. "Perseroan Perorangan Pada Usaha Mikro dan Kecil: Kedudukan dan Tanggung Jawab Organ Perseroan." *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, Vol 10, No. 4, (2021): 769-770.

¹² Nurul Ichsan, "Tinjauan Mengenai Bentuk Bentuk Perusahaan Dalam Konsep Ekonomi Konvensional Dan Fiqh Islam," *Jurnal Ekonomi Islam* 3, no. 1 (2013): 172.

- 
- a. Perusahaan Perseorangan, bentuk badan usaha yang didirikan oleh satu orang sebagai pemilik sekaligus yang menjalankan usaha. Biasanya usaha dalam perusahaan perseorangan dilakukan secara kecil-kecilan.
- b. Firma merupakan badan usaha yang didirikan dan dijalankan oleh dua orang atau lebih dengan nama bersama.
- c. Persekutuan Komanditer (CV), sama seperti firma, CV kepemilikan badan usaha ini dimiliki oleh dua orang atau lebih, Namun dalam CV ada sekutu pasif yang hanya memberikan modal tanpa ikut terjun menjalankan usaha.
- d. Perseroan Terbatas (PT), badan usaha yang modalnya terdiri atas saham-saham. Pemilik PT memiliki bagian kepemilikan sebesar saham yang dimilikinya.
- e. Perseroan Terbatas, Terbuka (PT. Tbk), sama seperti PT. Namun saham perusahaan tersebut bisa dibeli dan dimiliki oleh publik. Publik bisa membeli saham suatu perusahaan di bursa.¹³
- f. Badan Usaha Milik Negara (BUMN), badan usaha yang dimiliki oleh negara. Contohnya, Pertamina, PLN, KAI, BNI, dan Jasa Raharja.
- g. Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), badan usaha yang dimiliki oleh pemerintah daerah. Contohnya Bank Pembangunan Daerah

(BPD), Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), dan Perusahaan Daerah Angkutan Kota.

- h. Koperasi, badan usaha yang dibentuk sekelompok orang atau masyarakat dengan asas kekeluargaan. Tujuannya didirikannya koperasi adalah untuk kepentingan bersama.

4. Fiqh siyasah

Fiqh siyasah adalah salah satu bagian dari hukum islam yang membahas bagaimana kehidupan bernegara diatur dan dikelola demi tercapainya kesejahteraan masyarakat. dalam konteks politik islam, terdapat konsep *As-Siyasah Asy-Asy-Syar'iyah*, yaitu teori yang menyatakan bahwa demi kepentingan umum, penguasa dan pihak-pihak terkait dapat menetapkan kebijakan tertentu untuk mewujudkan kemaslahatan bagi masyarakat, dengan mempertimbangkan aspek geografis, sosial, politik, dan budaya.¹⁴ Fiqh siyasah mencakup kebijakan pemerintah dalam menetapkan peraturan yang bertujuan untuk kepentingan umum, termasuk melindungi hak-hak dari pekerja.

F. Sistematika Pembahasan

BAB I Pada bab ini, penulis akan menguraikan latar belakang masalah yang melatarbelakangi penelitian, fokus masalah yang akan diteliti, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah yang relevan,

¹⁴Kartika S, Demi Yolanda, Helma Maraliza, "Perspektif Fiqh Siyasah terhadap Peran Dinas Sosial dalam Menangani Anak Jalanan di Kota Bandar Lampung," *Journal of Constitutional Law*, Vol. 1, No. 2 (2021), 63

metode penelitian yang digunakan, serta sistematika pembahasan yang akan diikuti dalam skripsi ini.

BAB II Kajian Pustaka, bab ini akan membahas kajian pustaka yang relevan dengan topik penelitian. Di dalamnya akan terdapat analisis terhadap penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tanggung jawab pemerintah dan praktik penahanan ijazah, serta teori-teori yang mendasari penelitian ini. Penulis akan mencantumkan hasil-hasil penelitian sebelumnya, baik dalam bentuk jurnal maupun buku, yang dapat memberikan perspektif tambahan dalam memahami isu yang diangkat.

BAB III Metodologi Penelitian, bab ini akan menjelaskan secara rinci mengenai metode penelitian yang digunakan untuk mengkaji fokus masalah. Penulis akan menguraikan pendekatan yang diambil, teknik pengumpulan data, serta analisis data yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan penelitian.

BAB IV Pembahasan, pada bab ini penulis akan menyajikan uraian rinci mengenai fokus masalah yang diteliti. Pembahasan akan mencakup analisis terhadap tanggung jawab pemerintah dalam praktik penahanan ijazah, serta perspektif fikih siyasah yang relevan. Penulis akan mengaitkan teori dan data yang diperoleh untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai isu yang diangkat.

BAB V Kesimpulan dan Saran, bab terakhir ini akan menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, serta saran-saran yang dapat diberikan berdasarkan temuan penelitian. Penulis akan

merangkum poin-poin penting yang diperoleh dari pembahasan dan memberikan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya atau untuk praktik kebijakan pemerintah terkait penahanan ijazah.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN KEPSUTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Setelah melakukan penelusuran terhadap judul dan permasalahan yang serupa, penulis menemukan beberapa penelitian yang memiliki keterkaitan erat. Untuk menghindari duplikasi dan memastikan pembahasan dalam penelitian ini tidak sama dengan penelitian sebelumnya, penulis merujuk pada beberapa karya penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang akan dikaji, yaitu:

1. Skripsi yang ditulis oleh Daryanto Wibowo, 2020, (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta). “Kerugian Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor: 205/Pdt.G/2019/Pn.Sda).¹⁵

Kesimpulan dari skripsi ini pada praktik penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan dalam perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan studi kasus Putusan Nomor: 205/Pdt.G/2019/Pn.Sda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penahanan ijazah oleh perusahaan dapat menimbulkan kerugian bagi pekerja, baik dari segi hukum maupun

¹⁵ Daryanto Wibowo, “Kerugian Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor: 205/Pdt.G/2019/Pn.Sda,” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2020).

sosial ekonomi. Praktik ini bertentangan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja dalam UU Ketenagakerjaan serta melanggar hak asasi pekerja untuk mendapatkan akses terhadap dokumen pribadinya. Skripsi ini juga menyoroti bagaimana putusan pengadilan dalam kasus tersebut menegaskan bahwa penahanan ijazah tidak memiliki dasar hukum yang kuat dan merugikan pekerja.

Persamaan dengan penelitian penulis adalah keduanya membahas isu penahanan oleh perusahaan, dengan fokus pada dampaknya terhadap hak pekerja dan aspek hukum yang mengaturnya. Sedangkan perbedaannya penelitian terdahulu lebih menitikberatkan pada analisis kasus hukum perdata dan putusan pengadilan, sedangkan penelitian

penulis menyoroti tanggung jawab pemerintah dalam mengatasi praktik penahanan ijazah dari perspektif Fiqh Siyash dan Hukum Tata Negara dengan mempertimbangkan Perda Jawa Timur No. 8 Tahun 2016 serta kebijakan pemerintah dalam perlindungan tenaga kerja.

2. Skripsi yang ditulis oleh Fitri Hairunnisa, 2018, (Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten), “Pandangan Hukum Islam Tentang Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja Outsourcing (Studi Kasus Di PT. Mutualplus Global Resources Cabang Serang)”¹⁶

Kesimpulan pada penelitian ini adalah membahas praktik penahanan ijazah oleh perusahaan outsourcing dan meninjau permasalahan ini dari perspektif hukum Islam. Yang mana tindakan

¹⁶ Fitri Hairunnisa, “Pandangan Hukum Islam Tentang Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja Outsourcing (Studi Kasus Di PT. Mutualplus Global Resources Cabang Serang,” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, 2018).

menahan ijazah pekerja tanpa persetujuan yang jelas bertentangan dengan prinsip keadilan (*al-'adalah*) dan hak individu atas kepemilikannya (*al-milkiyah*). Dalam Islam, setiap individu memiliki hak atas harta dan dokumen pribadinya, sehingga tindakan perusahaan dapat dianggap sebagai bentuk kezaliman (*zalim*) dan bertentangan dengan asas kebebasan bekerja dan melanggar hak pekerja untuk mendapatkan perlindungan hukum.

Adapun persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini bahwa Kedua penelitian sama-sama membahas praktik penahanan ijazah oleh perusahaan sebagai bentuk jaminan kerja dan membahas dampak praktik penahanan ijazah dalam hubungan kerja dan hak-hak pekerja. Sedangkan perbedaannya peneliti terdahulu fokus dalam meninjau dari perspektif hukum Islam secara umum dalam konteks perusahaan outsourcing, sedangkan peneliti fokus untuk menganalisis tanggung jawab pemerintah dalam menangani praktik penahanan ijazah berdasarkan fiqh siyasah dan hukum tata negara.

3. Skripsi yang ditulis oleh Hafiz Basmalah, 2022, (Universitas Islam Negeri Sumatera Utara), “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Penahanan Ijazah Dalam Kontrak Kerja Berdasarkan UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus CV. Sawit Sumatera Perkasa (SSP) Asahan).”¹⁷

¹⁷ Hafiz Basmalah, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Penahanan Ijazah Dalam Kontrak Kerja Berdasarkan UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus CV. Sawit Sumatera Perkasa (SSP) Asahan),” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2022).

Kesimpulan pada skripsi ini bahwa praktik penahanan ijazah oleh perusahaan bertentangan dengan hak pekerja dan tidak memiliki dasar hukum yang kuat. UU No. 13 Tahun 2003 tidak secara eksplisit mengatur larangan penahanan ijazah, tetapi prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja dalam undang-undang tersebut memberikan dasar bagi pekerja untuk menolak praktik tersebut. Selain itu, praktik penahanan ijazah dapat dikategorikan sebagai bentuk tekanan psikologis terhadap pekerja, yang berpotensi merugikan mereka baik secara ekonomi maupun sosial.

Adapun persamaan Kedua penelitian membahas praktik penahanan ijazah oleh perusahaan dalam konteks hukum ketenagakerjaan di

Indonesia. Sedangkan perbedaan antara keduanya adalah peneliti terdahulu menganalisis praktik penahanan ijazah dalam perjanjian kerja dari sudut pandang hukum perdata dan ketenagakerjaan, penulis meneliti tanggung jawab pemerintah dalam menanggapi praktik penahanan ijazah berdasarkan Perda Jawa Timur No. 8 Tahun 2016.

4. Skripsi yang ditulis oleh Sarif Soulisa, 2020, (Institut Agama Islam Negeri (Iain) Ambon), “Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Menurut KUH Perdata Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.¹⁸

Kesimpulan pada penelitian ini bahwa penahanan ijazah oleh perusahaan tidak memiliki dasar hukum yang sah, karena bertentangan

¹⁸ Sarif Soulisa, “Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Menurut KUH Perdata Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri (Iain) Ambon, 2020).

dengan prinsip kebebasan kerja dan perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1338 KUH Perdata yang mendasarkan kebebasan berkontrak tidak dapat digunakan sebagai pembenaran bagi perusahaan untuk menahan ijazah pekerja, karena praktik tersebut merugikan salah satu pihak dan bertentangan dengan prinsip keadilan.

Persamaan dengan penelitian penulis adalah sama-sama membahas penahanan ijazah oleh perusahaan sebagai isu dalam hubungan kerja, namun memiliki perbedaan yang mana Sarif Soulisa lebih fokus pada aspek yuridis dalam hukum perdata dan ketenagakerjaan, sedangkan penelitian Anda lebih menekankan pada tanggung jawab pemerintah dan perspektif Fiqh Siyash.

5. Skripsi yang ditulis oleh Nadila Rachma Dini, 2019, (Universitas Islam Riau), "Analisis Yuridis Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Dalam Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia".¹⁹

Kesimpulan pada penelitian ini adalah bahwa Praktik penahanan ijazah bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan karena tidak memiliki dasar hukum yang jelas serta merugikan pekerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak ada aturan yang membolehkan pengusaha menahan dokumen pribadi pekerja sebagai jaminan kerja. Penahanan ijazah melanggar

¹⁹ Nadila Rachma Dini, "Analisis Yuridis Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Dalam Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia," (Skripsi, Universitas Islam Riau, 2019).

hak dasar pekerja, terutama hak untuk bekerja secara bebas dan memperoleh pekerjaan yang lebih baik. Hal ini bertentangan dengan prinsip-prinsip yang dijamin dalam Pasal 28D UUD 1945 dan berbagai instrumen HAM internasional.

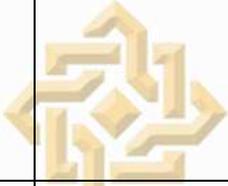
Persamaan dalam membahas isu penahanan ijazah oleh perusahaan. Keduanya sama-sama melihat bahwa praktik ini melanggar hak pekerja dan bertentangan dengan hukum. Perbedaannya terletak pada pendekatan yang digunakan. penelitian terdahulu meninjau masalah ini dari perspektif hukum ketenagakerjaan dan HAM, sementara penulis lebih berfokus pada peran pemerintah dalam menangani isu ini berdasarkan hukum tata negara dan prinsip *Fiqh*

Siyasah.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Tabel 1.1 : Penelitian Terdahulu

NO.	NAMA/TAHUN/JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1	Daryanto Wibowo, 2020, Kerugian Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor: 205/Pdt.G/2019/Pn.Sda).	Persamaan dengan penelitian penulis adalah keduanya membahas isu penahanan oleh perusahaan, dengan fokus pada dampaknya terhadap hak pekerja dan aspek hukum yang mengaturnya.	Sedangkan perbedaannya penelitian terdahulu lebih menitikberatkan pada analisis kasus hukum perdata dan putusan pengadilan, sedangkan penelitian penulis menyoroti tanggung jawab pemerintah dalam mengatasi praktik penahanan ijazah dari perspektif Fiqh Siyasah dan Hukum Tata Negara dengan mempertimbangkan Perda

			Jawa Timur No. 8 Tahun 2016 serta kebijakan pemerintah dalam perlindungan tenaga kerja.
2	Fitri Hairunnisa, 2018, <i>Pandangan Hukum Islam Tentang Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja Outsourcing (Studi Kasus Di PT. Mutualplus Global Resources Cabang Serang.</i>	Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini bahwa Kedua penelitian sama-sama membahas praktik penahanan ijazah oleh perusahaan sebagai bentuk jaminan kerja dan membahas dampak praktik penahanan ijazah dalam hubungan kerja dan hak-hak pekerja.	Perbedaannya peneliti terdahulu fokus dalam meninjau dari perspektif hukum Islam secara umum dalam konteks perusahaan outsourcing, sedangkan peneliti fokus untuk menganalisis tanggung jawab pemerintah dalam menangani praktik penahanan ijazah berdasarkan fiqh siyasah dan hukum tata negara.
3	Hafiz Basmalah, 2022, <i>Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Penahanan Ijazah Dalam Kontrak Kerja Berdasarkan UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus CV. Sawit Sumatera Perkasa (SSP) Asahan).</i>	persamaan Kedua penelitian membahas praktik penahanan ijazah oleh perusahaan dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia.	Sedangkan perbedaan antara keduanya adalah peneliti terdahulu menganalisis praktik penahanan ijazah dalam perjanjian kerja dari sudut pandang hukum perdata dan ketenagakerjaan, penulis meneliti tanggung jawab pemerintah dalam menanggapi praktik penahanan ijazah berdasarkan Perda Jawa Timur No. 8 Tahun 2016.

4	Sarif Soulisha, 2020, Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Menurut KUH Perdata Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.	Persamaan dengan penelitian penulis adalah sama-sama membahas penahanan ijazah oleh perusahaan sebagai isu dalam hubungan kerja	Perbedaan yang mana Sarif Soulisha lebih fokus pada aspek yuridis dalam hukum perdata dan ketenagakerjaan, sedangkan penelitian Anda lebih menekankan pada tanggung jawab pemerintah dan perspektif Fiqh Siyasah.
5	Nadila Rachma Dini, 2019, Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Menurut Kuh Perdata Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).	Persamaan dalam membahas isu penahanan ijazah oleh perusahaan. Keduanya sama-sama melihat bahwa praktik ini melanggar hak pekerja dan bertentangan dengan hukum.	Perbedaannya terletak pada pendekatan yang digunakan. penelitian terdahulu meninjau masalah ini dari perspektif hukum ketenagakerjaan dan HAM, sementara penulis lebih berfokus pada peran pemerintah dalam menangani isu ini berdasarkan hukum tata negara dan prinsip <i>Fiqh Siyasah</i> .

B. Kajian Teori

1. Hukum Ketenagakerjaan

Tenaga kerja merujuk pada laki-laki dan perempuan yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dengan tujuan mendapatkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. sementara arti ketenagakerjaan mencakup segala aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja, baik sebelum, selama, maupun setelah masa kerja. Pekerja sendiri termasuk dalam tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja dengan pengusaha dan mendapatkan upah sebagai imbalan atas pekerjaannya. Adapun bidang hukum yang mengatur aspek-aspek ketenagakerjaan ini disebut sebagai hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan. Hukum perburuhan mengacu pada aturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara buruh (tenaga kerja) dengan majikan (pengusaha) yang bertindak sebagai atasan dan memberikan upah sebagai kompensasi.

Hukum ketenagakerjaan yang sebelumnya dikenal sebagai hukum perburuhan atau *arbeidsrecht*, memiliki pengertian yang beragam. Secara umum, hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan aturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur segala hal terkait tenaga kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah ketenagakerjaan didefinisikan sebagai segala aspek yang berkaitan dengan

tenaga kerja, baik sebelum, selama, maupun setelah masa kerja.²⁰ Undang-Undang ini juga menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap individu yang memiliki kemampuan untuk bekerja guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk kepentingan pribadi maupun masyarakat.²¹ Hukum ketenagakerjaan berperan dalam mengatur hubungan yang harmonis antara pihak-pihak yang terlibat dalam dunia kerja. Dalam hukum ketenagakerjaan ada beberapa aspek yang diatur seperti penempatan tenaga kerja, hubungan industrial, keselamatan dan kesehatan kerja, kesejahteraan, pelaksanaan sistem jaminan sosial, dan praktik alih daya.²²

Beberapa ahli hukum memberikan definisi mengenai hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan, sebagai berikut:

- 1) Imam soepomo mengartikan hukum perburuhan sebagai kumpulan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang mengatur kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Maka hukum perburuhan merupakan seperangkat aturan dan norma yang mengatur hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja.
- 2) Molenaar mendefinisikan hukum perburuhan sebagai dasar untuk mengatur hubungan antara majiagn dan buruh, antar buruh, dan pengusaha dengan pengusaha.

²⁰ Nur Aksin, "Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)," *Meta Yuridis* 1, no. 2 (2018): 74, DOI: <https://doi.org/10.26877/m-y.v1i2.2916>.

²¹ Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Depok: Papas Sinar Sinanti, 2014), 13.

²² Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 13.

- 3) MOK berpendapat bahwa hukum perburuhan atau arbeidsrecht adalah hukum yang mengatur pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain serta kondisi kehidupan yang berkaitan erat dengan pekerjaan tersebut.
- 4) Van esveld mendefinisikan bahwa hukum perburuhan tidak hanya mengatur hubungan kerja di bawah pimpinan, tetapi juga mencakup pekerjaan yang dilakukan secara mandiri dengan tanggung jawab sendiri.

Dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan memiliki cakupan luas yang tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi juga aspek sosial dan ekonomi yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja.

2. Hak Asasi Manusia

Hak asasi manusia berasal dari Tuhan Yang Maha Esa dan harus dijunjung tinggi.²³ Dari perspektif kekuasaan, pemerintah sebagai pemegang otoritas memiliki tanggung jawab untuk melindungi serta menghormati hak-hak dasar setiap warga negara. Perlindungan dan jaminan hak asasi manusia di Indonesia telah diatur dalam Undang-undang Dasar 1945, khususnya dalam pasal 28 A hingga Pasal 28J. Hal ini menunjukkan bahwa negara menempatkan hak asasi manusia sebagai bagian fundamental dalam sistem hukum, dengan menjadikannya sebagai

²³Hidayat Eko, "Perlindungan Hak Asasi Manusia Dalam Negara Hukum Indonesia,"
 Asas: *Jurnal Hukum Dan Ekonomi Islam* 8, no. 2 (2016): 80,
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24042/asas.v8i2.1249>.

norma tertinggi dalam ketatanegaraan Indonesia.²⁴ Menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 39 Tahun 1999 bahwa hak asasi manusia merupakan kumpulan hak mendasar yang secara alami melekat pada setiap individu sebagai ciptaan Tuhan Yang Maha Esa. Hak-hak ini merupakan anugerah yang harus dihormati, dijaga, dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, serta seluruh masyarakat guna menjaga martabat dan kehormatan setiap manusia.

Menurut Jimly Asshiddiqie, hak asasi manusia adalah hak-hak dasar yang dimiliki setiap individu sejak lahir sebagai bagian dari kodratnya sebagai manusia. Hak ini mencakup kebebasan dari berbagai bentuk perbudakan, penindasan, perampasan, penganiayaan, atau perlakuan yang merendahkan martabat manusia dan menghalangi mereka untuk hidup secara layak.²⁵

Sedangkan menurut Muladi, Hak Asasi Manusia adalah hak dasar yang dimiliki setiap individu sejak lahir dan tidak bisa dipisahkan dari diri manusia. Hak ini penting untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan manusia secara utuh. Salah satu prinsip utama dalam sistem hukum modern adalah persamaan di hadapan hukum. Prinsip ini tidak hanya dipahami secara kaku, tetapi juga perlu diartikan secara fleksibel dan relevan dengan perkembangan zaman. Dengan kata lain, semua orang

²⁴ Toni, "Analisis Keterbukaan Informasi Publik Dalam Kajian Teori Hak Asasi Manusia Dan Efektivitas Hukum," *Jurnal Hukum Progresif*, XI, no.2, (2017), 1896.

²⁵ Jimly Ashidiqqie, *Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi*, Jakarta,: Mahkamah Konstitusi Press, (2005), 243.

memang memiliki hak yang sama di mata hukum, tetapi penerapannya harus dilakukan secara adil dan merata bagi seluruh lapisan masyarakat.²⁶

Dalam pelaksanaannya aspek operasional terkait hak asasi manusia diatur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 2009 tentang Hak Asasi Manusia. Undang-undang ini mengklasifikasikan hak asasi manusia ke dalam sepuluh kategori utama, yaitu:

- 1) Hak untuk hidup, Setiap individu berhak untuk hidup, mempertahankan kehidupannya, serta meningkatkan taraf hidupnya. Hak ini mencakup hak untuk hidup dengan tentram, aman, damai, serta mendapatkan lingkungan yang sehat dan layak.
- 2) Hak membentuk keluarga dan meneruskan keturunan
- 3) Hak untuk berkembang secara pribadi
- 4) Hak untuk mendapatkan keadilan
- 5) Hak atas kebebasan individu
- 6) Hak atas perlindungan dan keamanan
- 7) Hak memperoleh kesejahteraan
- 8) Hak berpartisipasi dalam pemerintahan
- 9) Hak perempuan
- 10) Hak anak.

Setiap orang berhak mendapatkan keadilan tanpa diskriminasi. Hal ini mencakup hak untuk mengajukan permohonan, pengaduan, dan

²⁶ Denis Yusuf Mercury, Agustin Widjastuti, dan Paula Paula, "Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Yang Dirugikan Akibat Penahanan Ijazah Oleh Pihak Berwenang Terkait Hak Asasi Manusia," *Jurnal Hukum, Pendidikan dan Sosial Humaniora* 2, no. 2, (2024), 142.

gugatan dalam ranah hukum pidana, perdata, maupun administrasi. Proses peradilan harus dilakukan secara independen dan tidak memihak sesuai dengan prinsip keadilan hukum. Keadilan sosial dapat terwujud jika setiap individu dalam masyarakat memperoleh haknya secara proporsional.

Konsepsi hak asasi manusia dan demokrasi berupa relativitas manusia dengan kemutlakan tuhan. Bahwa tidak ada manusia yang menempati posisi lebih tinggi, karena kemutlakan hanya milik tuhan yang maha esa. Manusia diciptakan oleh derajatnya sebagai manusia. Maka hak inilah yang disebut sebagai hak asasi manusia yang diperoleh sejak manusia itu lahir.

Hak asasi manusia memiliki beberapa prinsip yang telah melekat dalam hak-hak yang lebih luas. Berikut beberapa prinsip hak asasi manusia, yaitu:

1) Prinsip kesetaraan

Prinsip ini berlandaskan pada gagasan bahwa setiap individu terlahir dalam keadaan bebas dan memiliki kesetaraan dalam hak asasi manusia (HAM).²⁷ Kesetaraan berarti memberikan perlakuan yang adil sesuai dengan keadaan. Jika situasinya sama, perlakuannya juga harus

²⁷ Endang Wahyati Yustina, "Prinsip-Prinsip Hak Asasi Manusia Dalam Pelayanan Kesehatan Dan Perlindungan Hak Kesehatan Bagi Orang Dengan Gangguan Jiwa," *Jurnal Kedokteran Indonesia* 6, no. 1, (2020), 9.

sama. Namun, jika ada perbedaan kondisi, maka perlakuannya pun harus menyesuaikan dengan perbedaan tersebut.²⁸

2) Prinsip non-diskriminasi

Sebagai implikasi dari prinsip kesetaraan, segala bentuk diskriminasi dianggap sebagai pelanggaran HAM. Diskriminasi menciptakan ketimpangan dalam perlakuan yang seharusnya bersifat adil dan setara bagi setiap individu.

3) Kewajiban positif untuk melindungi hak-hak tertentu

Dalam hukum HAM internasional, negara memiliki kewajiban untuk tidak mengabaikan hak-hak dan kebebasan warga negaranya.

Oleh karena itu, negara harus berperan aktif dalam memastikan perlindungan serta pemenuhan hak-hak tersebut.

3. Keadilan

Keadilan adalah keadaan dimana setiap orang memperoleh apa yang hanya menjadi haknya, dan setiap orang memperoleh memperoleh bagian yang sama dari kekayaan bersama. Keadilan memang bukan hanya konsep yuridis, melainkan hakikatnya adalah konsep etis, konsep moral. Sebagai konsep moral, keadilan bertujuan mengusahakan perbaikan bagi semua orang. Untuk mengusahakan kebaikan bagi semua orang,

kepentingan setiap orang perlu dipedulikan tanpa menganak emaskan atau menganak tirikan seseorang.²⁹

Keadilan juga merupakan perekat tatanan kehidupan bermasyarakat yang beradab. Hukum diciptakan agar setiap individu anggota masyarakat dalam penyelenggara negara melakukan suatu tindakan yang diperlukan untuk menjaga ikatan sosial dan mencapai tujuan kehidupan bersama atau sebaliknya agar tidak melakukan suatu tindakan yang dapat merusak tatanan keadilan. Jika tindakan yang diperintahkan tidak dilakukan atau suatu aturan dilanggar, tatanan sosial akan terganggu karena tercederainya keadilan. Untuk membuat tatanan kehidupan masyarakat tertib keadilan harus ditegakkan, dan setiap pelanggaran akan mendapatkan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran itu sendiri.³⁰

Dalam konteks hukum Indonesia, keadilan diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) sebagai hukum tertinggi menyatakan bahwa Indonesia sebagai negara hukum. Hal ini menegaskan bahwa hukum harus menjadi landasan dalam penyelenggaraan negara dan keadilan harus menjadi tujuan utama. Keadilan juga secara eksplisit tercantum pada Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 terkait Hak Asasi Manusia yang menjamin hak untuk memperoleh keadilan. Sehingga dalam kajian hukum, keadilan tidak hanya

²⁹ Fachry, Moch. *Keadilan dalam Perspektif Agama dan Filsafat Moral*, Universitas Nurul Jadid, 02, no 02 (2018).

³⁰ Melisa, Elmi Khoiriyah, Bagus Priyono P, Inas Hardianti, Raeshita Zildjianda, *Kedudukan Hukum dalam Mewujudkan Keadilan dan Kesejahteraan di Indonesia*, Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam 5, 1 (2013).

berkaitan dengan penerapan peraturan perundang-undangan, tetapi juga mencakup nilai-nilai kemanusiaan dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat.

Dalam konteks penelitian ini, penahanan ijazah oleh sebuah perusahaan merupakan bentuk pelanggaran terhadap prinsip keadilan, karena menghalangi pekerja untuk memperoleh hanya secara utuh, baik dalam hal mobilitas kerja maupun kesempatan untuk berkembang. Tindakan ini tidak hanya menciderai keadilan sebagai moral dan etis, tetapi juga bertentangan dengan hukum positif yang menjamin hak setiap warga negara untuk diperlakukan adil.

Oleh karena itu, keadilan dalam kajian hukum menjadi pondasi bagi negara untuk tetap menegakkan keadilan bagi seluruh warga negara.

Dengan mengacu pada prinsip-prinsip keadilan sosial, hak asasi manusia, serta ajaran Islam. Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menegakkan keadilan yang dapat meningkatkan perdamaian antar warga negara. Dalam konteks hubungan industrial, hal ini berarti pemerintah harus hadir secara aktif dalam mencegah eksploitasi, memastikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, dan menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil dan beradab. Penahanan ijazah oleh perusahaan merupakan bentuk ketidakadilan yang merugikan pekerja dan bertentangan dengan nilai-nilai hukum, moral, serta prinsip keadilan dalam

Islam, sehingga negara wajib mengambil langkah tegas demi menjamin keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja.

4. Fiqh Siyasah

Secara etimologis, istilah *Fiqh* berasal dari kata yang berarti mengetahui, memahami, dan mengerti. Dalam pengertian bahasa, *fiqh* dapat diartikan sebagai pemahaman terhadap maksud dari ucapan seseorang, atau pemahaman yang mendalam terhadap makna dari perkataan dan perbuatannya. Sementara itu, dalam konteks istilah (terminologi), para ulama mendefinisikan *fiqh* sebagai ilmu yang membahas hukum-hukum syariat yang berkaitan dengan perbuatan manusia, yang diperoleh melalui dalil-dalil yang bersifat terperinci. Dengan kata lain, *fiqh* adalah pengetahuan mengenai hukum-hukum Islam yang bersumber dari al-Qur'an dan Sunnah, yang disusun dan dianalisis oleh para mujtahid melalui metode penalaran dan ijtihad. Yang dimaksud dengan dalil terperinci di sini bukanlah dalil yang dijelaskan secara detail atau rinci, tetapi merujuk pada dalil-dalil yang membahas hukum dari setiap perbuatan mukallaf secara satu per satu. Meskipun dalil tersebut tidak selalu bersifat eksplisit atau detail, bahkan kadang masih bersifat umum (*mujmal*), namun tetap menjadi dasar dalam kajian ilmu fikih dan memerlukan penafsiran lebih lanjut.

Siyasah secara etimologis, berasal dari kata yang memiliki makna mengatur, mengendalikan, mengurus, atau membuat keputusan. Dalam konteks ini, bisa dimaknai sebagai tindakan mengatur suatu kelompok, memerintah, atau memimpin mereka. Menurut Abdul Wahhab Khallaf, *siyasah* dapat diartikan sebagai pemerintahan, politik, atau kebijakan

publik. Oleh karena itu, secara umum *siyasah* merujuk pada aktivitas mengatur atau mengurus hal-hal yang bersifat politis guna mencapai suatu tujuan tertentu.

Secara terminologi, *siyasah* berarti upaya dalam mengatur atau memimpin suatu urusan dengan cara yang mengarah pada kemaslahatan atau kebaikan umum. *siyasah* berkaitan dengan usaha mewujudkan kemaslahatan dengan cara membimbing masyarakat menuju jalan yang benar, serta mencakup ilmu pemerintahan baik dalam konteks dalam negeri maupun luar negeri. Dengan demikian, *siyasah* tidak hanya terbatas pada urusan kenegaraan, tetapi juga mencakup pengaturan kehidupan sosial masyarakat berdasarkan prinsip keadilan. *Siyasah* mencakup penyusunan undang-undang yang bertujuan untuk menjaga ketertiban dan kemaslahatan serta mengatur kondisi masyarakat sesuai dengan nilai-nilai syariat Islam. Tujuannya adalah untuk menciptakan kemaslahatan (kebaikan bersama) dan mencegah timbulnya kemudharatan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Dalam konteks ini, *fiqh siyasah* memberikan penghargaan tinggi terhadap hasil pemikiran manusia dalam bidang hukum, selama tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip agama. Oleh karena itu, setiap regulasi yang secara sah ditetapkan oleh negara dan tidak menyimpang dari ajaran Islam, wajib dipatuhi dengan sepenuh hati. Pandangan ini juga sejalan dengan firman Allah swt dalam Surah an-Nisa' ayat 59:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِن

تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ

ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ۝٥٩

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.

Dengan kata lain, *Fiqh Siyasah* dapat dipahami sebagai cabang ilmu dalam studi ketatanegaraan Islam yang secara khusus membahas berbagai aspek pengaturan kepentingan umat manusia secara umum, serta negara secara khusus. Fokus utamanya adalah pada penetapan hukum dan kebijakan oleh otoritas yang memiliki kekuasaan, yang tentunya harus sejalan dengan nilai-nilai ajaran Islam.

Dalam konteks pemerintahan, *fiqh siyasah* bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan dengan menerapkan kebijakan yang adil, transparan, dan sesuai dengan nilai-nilai islam. Konsep ini mencakup berbagai aspek seperti keadilan sosial, perlindungan hak-hak rakyat, dan

keseimbangan antara kepentingan individu dan negara. Adapun prinsip-prinsip yang terdapat dalam fiqh siyasah meliputi:

1) Prinsip keadilan

Pada prinsip ini pemerintah memiliki kewajiban untuk bertindak adil dalam setiap kebijakan yang dibuat, baik dalam aspek ekonomi, sosial, maupun hukum. Prinsip ini menegaskan bahwa setiap individu harus mendapatkan haknya tanpa adanya diskriminasi.

2) Prinsip kemaslahatan

Prinsip ini juga disebut sebagai *Al-Maslahah*, yang artinya pemerintah harus mempertimbangkan kemaslahatan umat dalam setiap keputusan yang diambil. Kemaslahatan ini mencakup aspek kesejahteraan, keamanan, dan hak-hak dasar masyarakat.

3) Prinsip amanah dan tanggung jawab

Pemerintah memiliki amanah untuk menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Pada prinsip *Al-Amanah wa Al-Mas'uliyah*, pemerintah harus memastikan bahwa kebijakan yang diambil tidak hanya menguntungkan kelompok tertentu, tapi juga memberikan manfaat bagi seluruh rakyat.

4) Prinsip musyawarah

As-Syura atau prinsip *musyawarah* ini menekankan atas pentingnya musyawarah dalam pengambilan keputusan. Pemerintah

harus melibatkan berbagai pihak dalam perumusan kebijakan untuk menciptakan keadilan dan transparansi dalam sistem pemerintahan.

5) Prinsip kebebasan yang bertanggung jawab

Masyarakat dalam prinsip ini memiliki kebebasan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk hak untuk bekerja dan memperoleh pendidikan. Namun kebebasan tersebut harus dijalankan dalam jalan yang tidak merugikan pihak lain atau bahkan bertentangan dengan nilai-nilai syariah.

Fiqh siyasah dalam konteks ketenagakerjaan, dapat digunakan sebagai landasan dalam merumuskan kebijakan yang melindungi hak-hak bagi para pekerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi yang relevan dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini, penulis akan membahas metode yang digunakan secara sistematis sebagai berikut:

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif, yang berfokus pada analisis hukum. Penelitian hukum normatif bertujuan untuk meneliti bahan pustaka yang ada, serta mengkaji hubungan antara norma hukum dan praktik penahanan ijazah dalam konteks tanggung jawab pemerintah. Penelitian ini juga akan mempertimbangkan perspektif fikih siyasah untuk menilai keadilan dan etika praktik tersebut serta menganalisis sejauh mana tanggung jawab pemerintah terhadap praktik penahanan ijazah.

B. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa pendekatan, yaitu:

1. Pendekatan Perundang-Undangan (Statute Approach)

Pendekatan ini berfokus pada analisis peraturan perundang-undangan yang relevan, termasuk Undang-Undang dan Peraturan Daerah yang mengatur tentang penahanan ijazah. Penelitian ini akan mengkaji Pasal 42 Perda Provinsi Jawa Timur No. 8 Tahun 2016 yang melarang penahanan dokumen asli milik pekerja.

2. Pendekatan Konsep

Pendekatan ini digunakan untuk memahami teori dan prinsip hukum yang berkaitan dengan tanggung jawab pemerintah dan fikih siyasah. Penulis akan mengkaji prinsip-prinsip keadilan, kemaslahatan, amanah, musyawarah, kebebasan yang bertanggung jawab, dan etika dalam fikih yang relevan dengan isu penahanan ijazah.

3. Pendekatan Kasus

Pendekatan ini dilakukan dengan menganalisis kasus-kasus aktual terkait penahanan ijazah oleh pengusaha. Penulis akan menelaah implementasi peraturan yang ada dan dampaknya terhadap pekerja, serta menilai apakah praktik tersebut sesuai dengan prinsip-prinsip fikih siyasah.

C. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yang digunakan mencakup peraturan perundang-undangan yang memiliki otoritas, seperti:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan .

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder mencakup buku, jurnal, artikel, dan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan tanggung jawab pemerintah dan fikih siyasah. Ini akan memberikan konteks dan pemahaman yang lebih luas terhadap isu yang diteliti.

3. Bahan Non Hukum

Bahan non hukum dapat berupa referensi tambahan seperti kamus hukum, ensiklopedia, dan sumber lain yang dapat membantu dalam memahami konteks hukum dan sosial dari penelitian ini.

D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum (Studi Kepustakaan)

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dengan cara mengidentifikasi, mengumpulkan, dan menganalisis bahan hukum yang relevan. Penulis akan mengumpulkan data dari sumber-sumber tertulis yang mencakup:

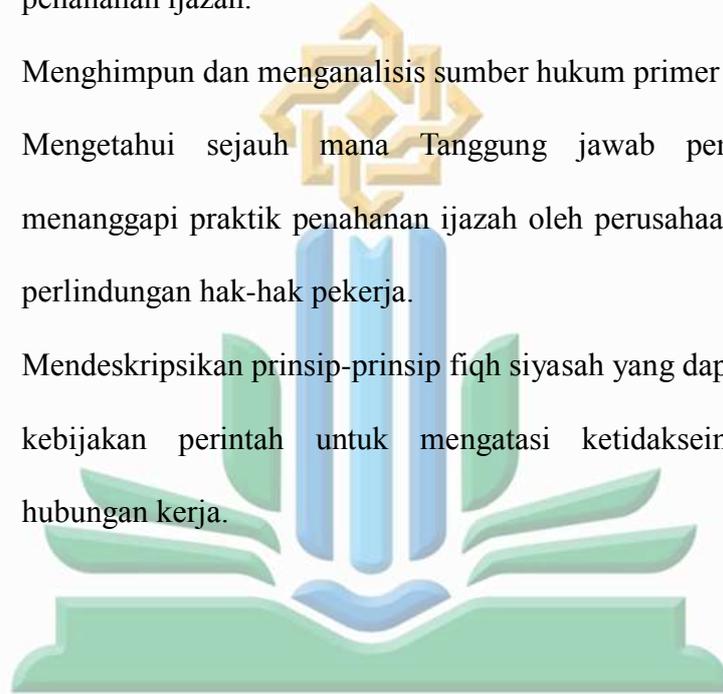
1. Bahan hukum primer, seperti undang-undang dan peraturan daerah.
2. Bahan hukum sekunder, seperti buku dan jurnal yang membahas topik terkait.
3. Bahan non hukum yang dapat memberikan pemahaman tambahan.

E. Teknik Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum dilakukan dengan menyesuaikan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber hukum dengan permasalahan yang dihadapi. Penulis akan menggunakan pendekatan normatif untuk menganalisis hubungan antara tanggung jawab pemerintah dan praktik

penahanan ijazah. Tahapan analisis meliputi:

1. Mengidentifikasi isu pokok terkait tanggung jawab pemerintah dalam penahanan ijazah.
2. Menghimpun dan menganalisis sumber hukum primer dan sekunder.
3. Mengetahui sejauh mana Tanggung jawab pemerintah dalam menanggapi praktik penahanan ijazah oleh perusahaan dalam konteks perlindungan hak-hak pekerja.
4. Mendeskripsikan prinsip-prinsip fiqh siyasah yang dapat menjadi dasar kebijakan pemerintah untuk mengatasi ketidakseimbangan dalam hubungan kerja.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Tanggung Jawab Pemerintah Dalam Menanggapi Praktik Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan Dalam Konteks Perlindungan Hak-Hak Pekerja

Hukum ketenagakerjaan merupakan bidang hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, yang secara substansial berkaitan dengan kepentingan individu. Dalam hubungan kerja tersebut terdapat hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang bersifat timbal balik. Hak yang dimiliki oleh pekerja pada dasarnya menjadi kewajiban bagi pengusaha, dan begitu juga sebaliknya. Hubungan kerja tidak terlepas dari adanya perjanjian kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak. Dalam hukum Indonesia, istilah perjanjian disebut sebagai perikatan. Hak dan kewajiban yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tersebut harus dilaksanakan secara konsisten dan penuh tanggung jawab, agar dapat menghindari terjadinya pelanggaran oleh salah satu pihak.³¹

Hukum ketenagakerjaan memiliki tujuan utama untuk mewujudkan keadilan sosial dalam sektor ketenagakerjaan dan memberikan perlindungan kepada pekerja dari potensi penyalahgunaan kekuasaan oleh

³¹ Daryanto Wibowo, "Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor: 205/Pdt.G/2019/PN.SDA)," (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2020), 45.

pengusaha.³² Hal ini termasuk dalam upaya menciptakan aturan-aturan yang bersifat mengikat, agar pengusaha tidak bertindak semena-mena terhadap pekerja yang pada dasarnya berada pada posisi yang lebih lemah dalam hubungan kerja. Secara spesifik, pembangunan di bidang ketenagakerjaan memiliki beberapa tujuan, antara lain:

1. Memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional atau daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam rangka mencapai kesejahteraan.
4. Meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan pekerja serta keluarganya.

Pekerja atau buruh dijelaskan dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.³³ Pengakuan terhadap hak-hak pekerja juga ditegaskan dalam konstitusi Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Selain itu pada Pasal 28D ayat

³² Laurensius Arliman S, “Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia,” *Jurnal Selat* 5, no. 1 (2017): 79.

³³ Rohendra dan Rani Apriani Fathammubina, “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAPPEMUTUSAN HUBUNGAN KERJASEPIHAKBAGI PEKERJA,” *Jurnal Ilmiah Hukum* 3, no. 1 (2018): 118, <https://doi.org/https://doi.org/10.35706/dejure.v3i1.1889>.

(2) juga menegaskan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dalam hubungan kerja”.

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dan pekerja yang muncul setelah adanya kesepakatan kerja.³⁴ Menurut Imam Soepomo, hubungan kerja ini terbentuk ketika pekerja sepakat untuk bekerja kepada pengusaha dengan imbalan berupa upah dan pengusaha bersedia mempekerjakan pekerja. Dengan kata lain, hubungan kerja ini berlandaskan pada adanya perjanjian timbal balik antara kedua belah pihak.

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, bahwa dalam pelaksanaan suatu pekerjaan atau hubungan kerja, dibutuhkan adanya perjanjian kerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1601 KUHPerdara, perjanjian kerja ini merupakan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja yang akan menjalankan pekerjaan tersebut. Di dalam perjanjian memuat ketentuan-ketentuan mengenai syarat kerja, hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bentuk dari perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan.

Suatu perjanjian dapat dilaksanakan oleh para pihak sepanjang memenuhi seluruh ketentuan yang menjadi syarat sahnya perjanjian. Perjanjian merupakan suatu bentuk hubungan hukum yang lahir dari

adanya kesepakatan antara dua pihak atau lebih, untuk menimbulkan akibat hukum. Menurut Subekti “Perjanjian bisa diartikan sebagai suatu kejadian di mana satu orang berjanji kepada orang lain atau dua orang saling membuat kesepakatan untuk melakukan suatu hal tertentu”.³⁵ Perjanjian memberikan kebebasan seluas-luasnya asalkan tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan. Kebebasan berkontrak merupakan salah satu asas fundamental yang memiliki peran penting dalam hukum perjanjian.³⁶ Asas kebebasan berkontrak memberikan hak kepada setiap individu untuk membuat perjanjian tanpa adanya hambatan, sesuai dengan kehendaknya sendiri untuk membentuk hubungan hukum dengan pihak lain. Dalam asas ini para pihak memiliki keleluasaan untuk menentukan siapa yang akan menjadi mitra kontraknya, bentuk perjanjian yang akan digunakan, isi atau syarat-syarat dalam kontrak, sampai mekanisme penyelesaian jika terjadi sengketa di kemudian hari. Secara umum, asas kebebasan berkontrak mencakup dua makna utama, yaitu kebebasan untuk membuat perjanjian dan kebebasan dalam menentukan isi dari perjanjian tersebut.³⁷

Secara historis asas kebebasan berkontrak mencakup lima bentuk kebebasan, yaitu:

1. Kebebasan untuk membuat atau tidak membuat kontrak.

Kebebasan ini memberikan hak kepada setiap orang untuk

³⁵ Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa, 1985), 1.

³⁶ Dedi Harianto, “Asas Kebebasan Berkontrak: Problematika Penerapannya Dalam Kontrak Baku Antara Konsumen Dengan Pelaku Usaha,” *Jurnal Hukum* 2, no. 2 (2016), 149.

³⁷ Muhammad Arifin, “Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Faktor Pembatas Kebebasan Berkontrak,” *Jurnal Notarius* 3, no. 7 (2017), 63.

memutuskan apakah ingin terikat dalam suatu perjanjian atau tidak. Bahwa tidak ada kewajiban bagi seseorang untuk selalu membuat kontrak dan keputusan tersebut sepenuhnya diserahkan kepada kehendak bebas masing-masing pihak.

2. Kebebasan dalam memilih dengan siapa kontrak akan dibuat.

Dalam hal ini, individu memiliki keleluasaan untuk menentukan dengan siapa akan melakukan perjanjian. Tidak ada kewajiban untuk menjalin kontrak dengan pihak tertentu, selama tidak bertentangan dengan hukum atau kepentingan umum.³⁸

3. Kebebasan dalam menentukan bentuk kontrak. Para pihak juga

memiliki hak untuk memilih bentuk kontrak yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Kontrak dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, tergantung pada jenis perjanjian dan kesepakatan para pihak.

4. Kebebasan dalam menentukan isi kontrak. Kebebasan ini

mengacu pada hak para pihak untuk menetapkan sendiri klausul-klausul yang akan dimuat dalam kontrak. Isi kontrak bisa disesuaikan dengan kepentingan bersama selama tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, dan kesusilaan.

³⁸ Annisa Syaufika Yustisia Ridwan and Sa'ida Rusdiana, "Kebebasan Memilih Pihak Dalam Kontrak Pada Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Sewa Menyewa Kamar Tinggal," *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 25, no. 1 (2018): 116, <https://doi.org/10.20885/iustum.vol25.iss1.art6>.

5. Kebebasan dalam menentukan cara penutupan kontrak. Pada kebebasan ini para pihak diberi ruang untuk menentukan bagaimana kontrak tersebut berakhir, baik dalam arti prosedur penandatanganan, waktu berlakunya, atau kondisi-kondisi yang menandai berakhirnya perjanjian. Hal ini mencerminkan bahwa mekanisme penutupan kontrak juga merupakan bagian dari para pihak.

Agar perjanjian tersebut memiliki kekuatan hukum yang sah dan mengikat, maka perlu memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam sistem hukum positif Indonesia. Salah satu ketentuan mengenai sahnya suatu perjanjian termuat dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum

Perdata (KUHPerdara), yang menyebutkan bahwa sahnya perjanjian ditentukan oleh empat unsur, yaitu:³⁹

1. Kesepakatan para pihak

Syarat pertama agar suatu kontrak dinyatakan sah adalah adanya kesepakatan atau *consensus* para pihak yang terlibat. kesepakatan ini dimaknai sebagai adanya persesuaian kehendak antara satu pihak dengan pihak lainnya. Artinya kedua belah pihak yang membuat perjanjian harus memiliki keinginan yang sama terhadap isi perjanjian tersebut. Mereka saling setuju dan secara timbal balik mengikatkan diri untuk melaksanakan apa yang telah disepakati. kesepakatan ini juga harus didasarkan atas kehendak yang bebas dan

³⁹ Ardison Asri, "Kedudukan Dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003," *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 7, no. 1 (2014): 117, <https://doi.org/10.35968/jh.v7i1.126>.

sukarela, tanpa adanya unsur paksaan, kekeliruan, maupun penipuan dari pihak mana pun. Hal ini termuat dalam Pasal 1321, 1322, 1328 KUHPerdara.

2. Kecakapan untuk membuat perikatan

Kecakapan merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam pembuatan perjanjian, di mana pihak-pihak yang terlibat harus memiliki kecakapan hukum.⁴⁰ Yang dimaksud dengan cakap hukum adalah individu yang telah mencapai usia dewasa dan tidak berada di bawah pengampuan. Seorang dianggap dewasa apabila telah berumur 21 tahun atau telah menikah meskipun usianya belum mencapai 21 tahun. Dengan demikian, dalam membuat

suatu perjanjian, pihak yang bersangkutan harus berada dalam kondisi dewasa dan memiliki kemampuan berpikir secara sehat atau tidak terganggu jiwanya.

3. Suatu hal tertentu

Suatu hal tertentu yang menjadi objek dalam perjanjian harus jelas dan spesifik. Kejelasan ini penting agar hak dan kewajiban masing-masing pihak yang terlibat dalam perjanjian dapat ditentukan secara tegas.

4. Sebab yang halal.

⁴⁰ I Ketut Satria Wiradharma dan Ni Putu Ari Setyaningsih Sumertajaya, "IMPLIKASI PERUBAHAN UNDANG-UNDANG KEOLAHRAGAAN TERHADAP KECAKAPAN SUPORTER SEBAGAI SUBJEK HUKUM DALAM PEMBUATAN PERJANJIAN," *Jurnal Ilmiah Raad Kertha* 06, no. 02 (2024): 9, <https://doi.org/10.47532/jirk.v6i2.923>.

Salah satu unsur yang menentukan sah atau tidaknya suatu perjanjian adalah adanya sebab yang halal, yaitu isi dari perjanjian tersebut. Dalam isi perjanjian tidak boleh bertentangan dengan hukum yang berlaku, ketertiban, atau moral. Perjanjian kerja memiliki tujuan yang sah dan tidak melanggar aturan hukum yang ada.

Dari keempat unsur tersebut, unsur kesepakatan menjadi landasan utama dalam pembentukan suatu perjanjian. Kesepakatan haruslah lahir dari kehendak bebas masing-masing pihak tanpa adanya paksaan, penipuan, atau kekhilafan. Bentuk konkret dari kesepakatan ini termuat dalam perjanjian yang memuat pernyataan serta titik temu kehendak para pihak. Apabila terdapat klausul dalam perjanjian yang tidak disetujui oleh salah satu pihak, maka perjanjian tersebut dianggap tidak memenuhi unsur kesepakatan.

Dalam pengaturan ketenagakerjaan, jenis perjanjian kerja pada dasarnya dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT)

PKWT adalah bentuk perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk menjalin hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu, atau untuk menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya sementara. Jenis perjanjian ini lebih dikenal dengan istilah kerja kontrak.⁴¹

2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).

⁴¹ Fithriatus Shalihah, "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia," *Jurnal Selat* 4, no. 1 (2016): 75, <https://ojs.umrah.ac.id/index.php/selat/article/view/152>.

PKWTT adalah bentuk perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk menjalin hubungan kerja yang sifatnya tetap atau ditujukan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap.

Sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKWT merupakan jenis perjanjian kerja yang hanya dapat dibuat berdasarkan jangka waktu tertentu sampai selesainya suatu pekerjaan tertentu yang sifatnya tidak tetap. PKWT tidak diperbolehkan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan terus-menerus. Pengaturan PKWT ini bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja, khususnya agar tidak terjadi penyalahgunaan dalam bentuk pengangkatan tenaga kerja tetap melalui perjanjian kerja waktu tertentu. Dengan kata lain, perjanjian ini hanya diperuntukkan bagi jenis pekerjaan yang memang memiliki batas waktu penyelesaian yang jelas.

Adapun jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT antara lain:⁴²

1. Pekerjaan yang sifatnya sekali selesai atau bersifat sementara.
2. Pekerjaan yang diperkirakan akan selesai dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 Tahun.
3. Pekerjaan musiman.

4. Pekerjaan yang berkaitan dengan kegiatan baru, produk tambahan, atau kegiatan percobaan yang masih dalam tahap penajakan.

Selain itu, PKWT harus memenuhi syarat sah sebagaimana layaknya perjanjian pada umumnya, yaitu:

1. Adanya kesepakatan antara para pihak.
2. Para pihak memiliki kecakapan hukum untuk membuat perjanjian.
3. Terdapat objek yang diperjanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan hukum, ketertiban umum, dan kesusilaan.

Syarat-syarat tersebut menjadi bagian penting dalam isi perjanjian kerja, karena dari sana dapat diketahui hak dan kewajiban masing-masing pihak. isi dari perjanjian tidak boleh lebih rendah dari ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam peraturan perusahaan atau peraturan perundang-undangan yang relevan. Dalam Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa “Suatu perjanjian kerja dapat dinyatakan berakhir apabila terjadi beberapa kondisi tertentu”.

1. Perjanjian kerja berakhir berakhir jika pekerja yang bersangkutan meninggal dunia.
2. Masa berlaku perjanjian kerja telah habis sesuai dengan yang telah disepakati.

3. Perjanjian kerja juga dapat berakhir karena adanya putusan pengadilan atau lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap.
4. Perjanjian kerja dapat dihentikan apabila terjadi situasi atau kondisi tertentu sebagaimana telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat tanpa adanya kesepakatan dari para pihak atau salah satu pihak tidak memiliki kecakapan hukum untuk melakukan perbuatan hukum, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Namun, apabila perjanjian kerja tersebut dibuat tanpa adanya objek pekerjaan yang jelas atau pekerjaan yang diperjanjikan ternyata bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka perjanjian tersebut menjadi batal demi hukum.

Perjanjian kerja yang dibuat dalam suatu perusahaan harus melindungi kepentingan kedua belah pihak secara adil dan seimbang. Hal ini dikarenakan perjanjian kerja memuat hak dan kewajiban baik dari pihak pekerja maupun pengusaha. Oleh karena itu, kesepakatan antara kedua belah pihak menjadi aspek yang sangat penting dalam pembentukan perjanjian. Terkait dengan hak-hak pekerja termuat dalam Undang-Undang

No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, secara umum dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada pasal 5 dijelaskan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi”.
2. Setiap pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang adil dan setara dari pengusaha, tanpa membedakan latar belakang apapun (Pasal 6).
3. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerjanya sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).
4. Pekerja juga memiliki hak untuk berpindah pekerjaan dan mendapatkan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri, hal ini termuat dalam Pasal 31.
5. Selain itu, pekerja memiliki hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat, martabat manusia, dan nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat 1).

Meskipun pada dasarnya para pihak diberikan kebebasan untuk membuat perjanjian, kebebasan tersebut tidak bersifat mutlak. Apabila isi perjanjian bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, khususnya jika mengandung norma yang secara tegas melarang suatu perbuatan, maka perjanjian tersebut dinyatakan batal demi hukum. Oleh karena itu, prinsip kebebasan berkontrak tetap harus berjalan dalam koridor hukum

untuk menjaga keseimbangan serta memberikan perlindungan terhadap hak dan kepentingan masing-masing.

Salah satu contoh pelanggaran terhadap ketentuan larangan penahanan dokumen asli milik pekerja dapat ditemukan pada kasus di PT. Tangga Mas Jaya Makmur. Dalam kasus tersebut, perusahaan diketahui menahan dokumen asli pekerja berupa ijazah sebagai bentuk jaminan agar karyawan tersebut tidak mengundurkan diri sebelum masa kontrak kerja berakhir. Kebijakan ini diberlakukan dengan dalih untuk menjaga komitmen pekerja dan menekan angka pengunduran diri yang tinggi. Namun, praktik ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 42 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yang secara tegas melarang pengusaha menahan atau menyimpan dokumen asli milik pekerja yang bersifat pribadi sebagai bentuk jaminan. Dokumen yang dimaksud meliputi KTP, SIM, akta kelahiran, kartu keluarga, paspor, ijazah, dan sertifikat lainnya.

Isi dari Pasal 42 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 secara khusus mengatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja, terutama larangan terkait sebuah perusahaan untuk menahan dokumen asli milik pekerja. Peraturan ini bertujuan untuk mencegah praktik-praktik yang dapat merugikan pekerja dan melanggar HAM seperti pemaksaan kerja atau pembatasan kebebasan berpindah kerja. Penahanan dokumen pribadi seperti ijazah, KTP, SIM, paspor, dan dokumen penting lainnya dianggap sebagai bentuk pelanggaran yang dapat mengakibatkan

ketergantungan tidak wajar antara pekerja dan pemberi kerja. Dengan diberlakukannya pasal ini, pemerintah daerah berupaya menciptakan hubungan industrial yang sehat, adil, dan bebas dari unsur pemaksaan serta mendukung mobilitas dan perlindungan tenaga kerja.

Terkait praktik penahanan ijazah sebagai jaminan dalam perjanjian kerja, jika merujuk pada ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak terdapat pengaturan secara eksplisit yang memperbolehkan maupun melarang tindakan penahanan ijazah oleh pengusaha. Dalam konteks asas kebebasan berkontrak, praktik penahanan ijazah dimungkinkan dapat terjadi sepanjang terdapat kesepakatan antara kedua belah pihak. Namun praktik penahanan ijazah oleh perusahaan menimbulkan urgensi akan adanya pembaruan regulasi, khususnya dalam bidang hukum terkait persoalan tersebut.

Dari perspektif hukum, khususnya dalam perlindungan hukum terhadap hak asasi manusia, tindakan perusahaan yang menahan ijazah milik pekerja dapat dikategorikan sebagai bentuk pelanggaran terhadap hak asasi manusia. Hal ini disebabkan karena dengan menahan ijazah, berarti perusahaan telah merampas salah satu bentuk kebebasan yang secara melekat dimiliki oleh pekerja. Dalam Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, dijelaskan bahwa “Hak adalah seperangkat hak yang melekat pada diri setiap manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa. Hak-hak tersebut bersifat kodrati dan merupakan anugerah, sehingga wajib

dihormati, dijunjung tinggi, serta dilindungi oleh setiap orang, termasuk oleh negara.

Adapun studi kasus terdahulu terkait Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 408 K/Pdt.Sus-PHI/2021 yang menyatakan bahwa, Jeasika Lita Surbakti menggugat PT Andalan Artha Advisindo Sekuritas, tempat ia bekerja sebagai karyawan. Salah satu pokok masalah yang menjadi perdebatan adalah penahanan ijazah asli milik penggugat oleh perusahaan sebagai bentuk jaminan agar karyawan tidak mengundurkan diri sebelum kontrak kerja berakhir. Tindakan tersebut dilakukan tanpa dasar hukum yang sah dan tanpa persetujuan eksplisit dari pihak pekerja dalam perjanjian kerja. Pengadilan menganggap bahwa tindakan penahanan ijazah tersebut melanggar prinsip hak milik pribadi dan hak pekerja.

Dalam amar putusannya, Mahkamah Agung menyatakan bahwa penahanan ijazah oleh pihak perusahaan merupakan bentuk perbuatan melawan hukum, karena telah; Menghalangi pekerja untuk melanjutkan pekerjaan lain setelah pengunduran dirinya; Melanggar hak asasi manusia sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM; Tidak memiliki dasar hukum eksplisit dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Mahkamah Agung kemudian memerintahkan pengembalian ijazah asli milik penggugat, dan menyatakan bahwa perusahaan telah melakukan perbuatan melawan hukum dengan menahan dokumen tersebut.

Sebagai peneliti yang berpihak pada perlindungan hak-hak pekerja, menyarankan agar semua perusahaan tidak lagi menggunakan praktik penahanan dokumen asli seperti ijazah sebagai bentuk jaminan kerja. Praktik tersebut tidak hanya melanggar ketentuan hukum positif, tetapi juga mencederai hak asasi manusia, terutama hak atas kepemilikan pribadi dan kebebasan memilih pekerjaan. Sebagai gantinya, perusahaan sebaiknya membangun sistem manajemen sumber daya manusia berbasis kepercayaan dan profesionalisme, seperti kontrak kerja yang adil, pelatihan loyalitas karyawan, dan pemberian insentif. Hal ini tidak hanya bersifat lebih etis dan legal, tetapi juga akan menciptakan iklim kerja yang sehat, meningkatkan produktivitas, dan menghindarkan perusahaan dari resiko gugatan hukum.

Ijazah sebagai dokumen resmi yang dikeluarkan oleh lembaga pendidikan sebagai bukti bahwa seseorang telah menyelesaikan seluruh proses pembelajaran dan dinyatakan lulus. Ijazah menjadi bukti konkret atas usaha dan kompetensi yang telah diperoleh selama masa studi. Dengan diterbitkannya ijazah, maka pemiliknya secara sah memiliki hak atas ijazah tersebut.⁴³ Dalam pandangan hukum perdata, ijazah dianggap sebagai benda yang mempunyai nilai dan bisa dimiliki oleh seseorang. Ijazah termasuk benda bergerak dan berwujud. Disebut berwujud karena

digilib.uinkhas.ac.id ⁴³ Ellora Sukardi, Debora Pasaribu, and Vanessa Xavieree Kaliye, "Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pemberi Kerja Dalam Perspektif Teori Keadilan Bermartabat," *Law Review Volume XX*, no. 3 (2021): 301.

bentuknya nyata dan bisa disentuh, sedangkan disebut benda bergerak karena ijazah dapat dipindahkan dari satu tempat ke tempat lain.

Tindakan penahanan ijazah yang dilakukan oleh pihak pengusaha tidak sejalan dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, tindakan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai bentuk pelanggaran hukum. Konsekuensinya, pelaku dapat dikenai sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 79 ayat (1) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa “ Setiap orang yang melanggar ketentuan dalam pasal 35 ayat (2) dan (3), Pasal 42, serta Pasal 72 ayat (1), dapat dikenai pidana kurung paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak sebesar Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

Negara sendiri memiliki tanggung jawab untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak asasi setiap warga negaranya, dengan menjunjung tinggi prinsip persamaan di hadapan hukum dan pemerintahan yang berlandaskan pada nilai-nilai kemanusiaan yang adil dan beradab. Oleh karena itu, hak yang dimiliki oleh pekerja termasuk hak untuk memiliki dan menggunakan ijazahnya harus dihormati oleh pengusaha atau perusahaan.⁴⁴ Dalam konteks perjanjian kerja, ijazah merupakan dokumen pribadi yang menjadi hak milik pekerja dan seharusnya dapat

digilib.uinkhas.ac.id ⁴⁴ Muhamad Azhar and Ery Agus Priyono, “Pelanggaran Hak Tenaga Kerja Melalui Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan,” *Law, Development and Justice Review* 2, no. 2 (2019) DOI: <https://doi.org/10.14710/ldjr.v2i2.6453>

digunakan secara bebas tanpa ada pembatasan dari pihak lain. apabila perusahaan melakukan penahanan terhadap ijazah tersebut, maka secara tidak langsung perusahaan telah melakukan tindakan yang bertentangan dengan prinsip hak asasi manusia. Sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1 angka 6 UU No. 39 Tahun 1999, “Pelanggaran hak asasi manusia adalah setiap perbuatan oleh individu, kelompok, atau aparat negara yang dilakukan secara sengaja maupun karena kelalaian, yang secara melawan hukum dapat mengurangi, menghalangi, mencabut, dan/atau membatasi bentuk pelanggaran karena hak-hak yang dilanggar telah dijamin perlindungannya oleh hukum dan perundang-undangan yang berlaku, dan semestinya mendapat kepastian hukum dan penyelesaiannya”.⁴⁵

Pemerintah memiliki tanggung jawab yang signifikan dalam menjamin terlaksananya perlindungan terhadap tenaga kerja. Oleh karena itu, dalam konteks pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan, pemerintah, melalui instansi yang berwenang yaitu Dinas Tenaga Kerja, perlu secara aktif meningkatkan fungsi pengawasannya. Salah satu langkah konkret yang dapat dilakukan adalah dengan menambah jumlah pengawasan terhadap pemenuhan hak-hak tenaga kerja dapat dilakukan secara lebih optimal, efektif, dan merata.

Penguatan kelembagaan terhadap fungsi pengawasan ketenagakerjaan juga menjadi hal yang perlu dilakukan. Hal ini bertujuan

digilib.uinkhas.ac.id ⁴⁵Wayan Gde Wiryan, “ASPEK PIDANA DARI MENAHAN IJAZAH PEKERJA SEBAGAI JAMINAN DALAM PERJANJIAN KERJA,” *Jurnal Hukum Magnum Opus* 4, no. 2 (2021), 231.

untuk setiap bentuk perjanjian kerja disusun antara pengusaha dan pekerja tidak semata-mata berdasarkan prinsip kebebasan berkontrak, melainkan juga memperhatikan asas keadilan, kesetaraan, dan keseimbangan hak serta kewajiban kedua belah pihak. Dengan ini hubungan industrial berjalan secara harmonis dan tidak merugikan pihak yang memiliki posisi tawar lebih lemah, yakni pekerja.

B. Prinsip-Prinsip Fiqh Siyasah Yang Dapat Menjadi Dasar Kebijakan Pemerintah Untuk Mengatasi Ketidakseimbangan Dalam Hubungan Kerja

Secara etimologis, istilah *Fiqh* berasal dari kata yang berarti mengetahui, memahami, dan mengerti. Dalam pengertian bahasa, *fiqh* dapat diartikan sebagai pemahaman terhadap maksud dari ucapan seseorang, atau pemahaman yang mendalam terhadap makna dari perkataan dan perbuatannya. Sementara itu, dalam konteks istilah (terminologi), para ulama mendefinisikan *fiqh* sebagai ilmu yang membahas hukum-hukum syariat yang berkaitan dengan perbuatan manusia, yang diperoleh melalui dalil-dalil yang bersifat terperinci.

Siyasah secara etimologis, berasal dari kata yang memiliki makna mengatur, mengendalikan, mengurus, atau membuat keputusan. Dalam konteks ini, bisa dimaknai sebagai tindakan mengatur suatu kelompok, memerintah, atau memimpin mereka. Menurut Abdul Wahhab Khallaf, *siyasah* dapat diartikan sebagai pemerintahan, politik, atau kebijakan

publik. Oleh karena itu, secara umum *siyasah* merujuk pada aktivitas mengatur atau mengurus hal-hal yang bersifat politis guna mencapai suatu tujuan tertentu.

Secara terminologi, *siyasah* berarti upaya dalam mengatur atau memimpin suatu urusan dengan cara yang mengarah pada kemaslahatan atau kebaikan umum. *siyasah* berkaitan dengan usaha mewujudkan kemaslahatan dengan cara membimbing masyarakat menuju jalan yang benar, serta mencakup ilmu pemerintahan baik dalam konteks dalam negeri maupun luar negeri. Dengan demikian, *siyasah* tidak hanya terbatas pada urusan kenegaraan, tetapi juga mencakup pengaturan kehidupan sosial masyarakat berdasarkan prinsip keadilan. *Siyasah* mencakup penyusunan undang-undang yang bertujuan untuk menjaga ketertiban dan kemaslahatan serta mengatur kondisi masyarakat sesuai dengan nilai-nilai syariat Islam. Tujuannya adalah untuk menciptakan kemaslahatan (kebaikan bersama) dan mencegah timbulnya kemudharatan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Dalam konteks ini, *fiqh siyasah* memberikan penghargaan tinggi terhadap hasil pemikiran manusia dalam bidang hukum, selama tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip agama. Oleh karena itu, setiap regulasi yang secara sah ditetapkan oleh negara dan tidak menyimpang dari ajaran Islam, wajib dipatuhi dengan sepenuh hati. Pandangan ini juga sejalan dengan firman Allah swt dalam Surah an-Nisa' ayat 59:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن

تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ

ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.

Dengan kata lain, *Fiqh Siyasah* dapat dipahami sebagai cabang ilmu dalam studi ketatanegaraan Islam yang secara khusus membahas berbagai aspek pengaturan kepentingan umat manusia secara umum, serta negara secara khusus. Fokus utamanya adalah pada penetapan hukum dan kebijakan oleh otoritas yang memiliki kekuasaan, yang tentunya harus sejalan dengan nilai-nilai ajaran Islam.

Dalam konteks pemerintahan, *fiqh siyasah* bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan dengan menerapkan kebijakan yang adil, transparan, dan sesuai dengan nilai-nilai islam. Konsep ini mencakup berbagai aspek seperti keadilan sosial, perlindungan hak-hak rakyat, dan

keseimbangan antara kepentingan individu dan negara. Adapun prinsip-prinsip yang terdapat dalam fiqh siyasah meliputi:

1) Prinsip keadilan

Prinsip keadilan merupakan salah satu prinsip fundamental dalam fiqh siyasah yang sangat penting dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan pemerintah, khususnya dalam konteks perlindungan tenaga kerja. Dalam Islam, keadilan (*al-'adalah*) memiliki kedudukan tinggi dan menjadi syarat utama dalam menjalankan roda pemerintahan yang berlandaskan syariat. Pemerintah sebagai pihak yang memiliki otoritas kekuasaan tidak hanya bertugas membuat aturan, tetapi juga wajib memastikan bahwa setiap kebijakan yang ditetapkan mampu menjamin perlakuan yang adil terhadap seluruh warga negaranya, termasuk pekerja.

Pada prinsip ini pemerintah memiliki kewajiban untuk bertindak adil dalam setiap kebijakan yang dibuat, baik dalam aspek ekonomi, sosial, maupun hukum. Prinsip ini menegaskan bahwa setiap individu harus mendapatkan haknya tanpa adanya diskriminasi.

Penerapan prinsip keadilan dalam hubungan kerja dapat diwujudkan melalui pembuatan regulasi yang melindungi hak-hak pekerja dari tindakan semena-mena oleh pengusaha, seperti praktik penahanan ijazah yang selama ini kerap terjadi. Kebijakan yang adil berarti mampu menjamin bahwa tidak ada satu pihak pun baik pekerja maupun pengusaha yang dirugikan secara sepihak dalam hubungan

kerja. Dalam konteks ini, pemerintah wajib hadir untuk menyeimbangkan posisi tawar antara kedua belah pihak, agar tercipta hubungan industrial yang sehat dan harmonis.

Dalam pandangan Islam, prinsip keadilan adalah hal yang sangat fundamental dan tidak bisa dipisahkan dari kajian fiqh siyasah. Hal ini karena dalam Al-Qur'an terdapat ayat yang secara jelas memerintahkan kepada umat Islam untuk senantiasa bersikap adil. Perintah ini tidak hanya berlaku dalam hubungan dengan orang lain, tetapi juga mencakup keadilan terhadap diri sendiri maupun terhadap masyarakat. Q.S Al-Hujarat ayat 9:

وَأِنْ طَآئِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَتْ إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَى فَقْتُلُوا الَّتِي تَبَغَى حَتَّى تَفِيءَ إِلَى أَمْرِ اللَّهِ فَإِنْ فَاءَتْ فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ



Artinya: “Dan kalau ada dua golongan dari mereka yang beriman itu berperang hendaklah kamu damaikan antara keduanya! Tapi kalau yang satu melanggar perjanjian terhadap yang lain, hendaklah yang melanggar perjanjian itu kamu perangi sampai surut kembali pada perintah Allah. Kalau dia telah surut, damaikanlah antara keduanya menurut keadilan, dan hendaklah kamu berlaku adil. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berlaku adil”.

Selain itu, menjadikan prinsip keadilan sebagai dasar kebijakan juga mencerminkan penghormatan pemerintah terhadap nilai-nilai HAM. Keadilan adalah bagian tidak terpisahkan dari prinsip HAM yang menjamin setiap individu berhak atas perlakuan yang setara dan tidak diskriminatif. Maka, kebijakan yang dilandasi nilai keadilan tidak hanya sejalan dengan ajaran Islam dalam *fiqh siyasah*, tetapi juga selaras dengan konstitusi negara, seperti Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Dengan demikian, penerapan prinsip keadilan bukan hanya menjadi kewajiban syar'i, tetapi juga tanggung jawab konstitusional pemerintah untuk melindungi hak-hak pekerja secara menyeluruh.

2) Prinsip kemaslahatan

Prinsip kemaslahatan atau yang dikenal dalam *fiqh siyasah* sebagai *al-maslahah* merupakan salah satu fondasi utama dalam penyusunan kebijakan publik dalam Islam. Prinsip ini menekankan bahwa segala bentuk keputusan dan kebijakan pemerintah harus bertujuan untuk menciptakan manfaat dan mencegah kerugian bagi masyarakat luas. Sebagaimana yang terdapat dalam kaidah:⁴⁶

تصرف الأمام على الراعية منوط بالمصلحة

“Tindakan kebijakan imam (kepala negara) atas rakyatnya harus sesuai dengan kemaslahatan”

Dalam konteks hubungan kerja, termasuk dalam kasus praktik penahanan ijazah oleh perusahaan, prinsip kemaslahatan mengarahkan pemerintah untuk mengambil langkah-langkah strategis yang tidak hanya menguntungkan satu pihak, tetapi lebih kepada menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban pengusaha serta pekerja.

Penahanan ijazah dapat berpotensi menimbulkan kemudharatan seperti membatasi akses pekerja terhadap kesempatan kerja yang lebih baik, sehingga bertentangan dengan tujuan kemaslahatan itu sendiri.

Oleh karena itu, pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menetapkan kebijakan yang tidak hanya sesuai dengan ketentuan hukum positif, tetapi juga mempertimbangkan sisi maslahat secara menyeluruh, sebagaimana yang diajarkan dalam *fiqh siyasah*. Dalam praktiknya, penerapan prinsip ini dapat diwujudkan melalui pengawasan yang ketat, penyuluhan kepada perusahaan, hingga pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran yang merugikan hak-hak pekerja. Dengan mengedepankan kemaslahatan, diharapkan kebijakan yang diambil pemerintah dapat menjamin terciptanya keadilan sosial serta memberikan perlindungan nyata terhadap pekerja yang menjadi pihak rentan dalam hubungan kerja.

Pemerintah memiliki amanah untuk menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Pada prinsip *Al-Amanah wa Al-Mas'uliyah*, pemerintah harus memastikan bahwa kebijakan yang diambil tidak hanya menguntungkan kelompok tertentu, tapi juga memberikan manfaat bagi seluruh rakyat.

Dalam menghadapi persoalan ketidakseimbangan hubungan kerja, misalnya praktik penahanan ijazah oleh perusahaan, prinsip ini menjadi sangat relevan. Pemerintah memiliki kewajiban moral dan hukum untuk memastikan bahwa regulasi dan tindakan yang diambil berpihak pada keadilan dan perlindungan hak-hak pekerja. Praktik seperti penahanan ijazah bukan hanya bentuk pelanggaran administratif, tetapi juga menunjukkan kelalaian pemerintah dalam mengemban amanah perlindungan terhadap warganya.

Dengan mengacu pada prinsip fiqh siyasah ini, kebijakan ketenagakerjaan harus disusun secara proporsional dan mencerminkan nilai-nilai keadilan sosial. Pemerintah perlu menegaskan kembali bahwa jabatan dan kekuasaan bukan ruang untuk mengambil keuntungan sepihak, melainkan sarana untuk menjamin kesejahteraan bersama. Dalam hal ini, prinsip amanah dan tanggung jawab seharusnya mendorong pemerintah untuk bertindak tegas terhadap perusahaan yang melakukan pelanggaran, sekaligus memperkuat instrumen hukum yang berpihak pada pekerja demi terciptanya

hubungan kerja yang sehat dan adil.

4) Prinsip musyawarah

As-Syura atau prinsip *musyawarah* ini menekankan atas pentingnya musyawarah dalam pengambilan keputusan. Pemerintah harus melibatkan berbagai pihak dalam perumusan kebijakan untuk menciptakan keadilan dan transparansi dalam sistem pemerintahan.

Prinsip ini menekankan pentingnya pelibatan berbagai pihak yang berkepentingan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam praktiknya, pemerintah tidak seharusnya bersikap otoriter atau sepihak dalam menentukan kebijakan ketenagakerjaan, terutama ketika menyangkut isu-isu krusial seperti penahanan ijazah oleh perusahaan.

Melalui pendekatan musyawarah, pemerintah diharapkan mampu merumuskan kebijakan yang bersifat adil, transparan, dan mencerminkan aspirasi semua pihak, baik dari kalangan pekerja, pengusaha, maupun lembaga masyarakat sipil. Dalam Al-Qur'an terdapat pada surat Ash Syura ayat 38:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا

رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ﴿٣٨﴾

Artinya: “Dan (bagi) orang-orang yang menerima mematuhi seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka”

Keterlibatan banyak pihak dalam proses perumusan kebijakan ini menjadi sangat penting demi menciptakan kepercayaan publik

terhadap kebijakan yang dikeluarkan. Selain itu, pendekatan musyawarah juga sejalan dengan nilai-nilai demokrasi dan partisipasi publik dalam pemerintahan yang baik (*good governance*). Oleh karena itu, prinsip musyawarah bukan hanya menjadi ajaran dalam Islam, tetapi juga merupakan kebutuhan dalam tata kelola pemerintahan modern untuk menciptakan keadilan dalam hubungan industrial dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

5) Prinsip kebebasan yang bertanggung jawab

Masyarakat dalam prinsip ini memiliki kebebasan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk hak untuk bekerja dan memperoleh pendidikan. Namun kebebasan tersebut harus dijalankan dalam jalan

yang tidak merugikan pihak lain atau bahkan bertentangan dengan nilai-nilai syariah.

Dalam pandangan Islam, setiap individu diberikan kebebasan untuk mengatur kehidupannya, termasuk dalam memilih pekerjaan dan menempuh pendidikan. Namun, kebebasan ini bukan berarti tanpa batas. Justru sebaliknya, kebebasan tersebut harus dijalankan secara bertanggung jawab dan tidak boleh merugikan orang lain atau melanggar nilai-nilai syariat Islam. Dalam konteks hubungan kerja, prinsip ini menegaskan bahwa pekerja memiliki hak untuk menentukan masa depan kariernya tanpa tekanan atau paksaan, termasuk kebijakan penahanan ijazah oleh perusahaan yang dapat menghalangi kebebasan

Pemerintah sebagai pemegang otoritas wajib menjamin agar kebijakan yang diterapkan mendukung hak-hak pekerja untuk bebas berpindah kerja, mencari peluang yang lebih baik, serta tidak dijadikan objek tekanan melalui penahanan dokumen penting. Dengan menerapkan prinsip kebebasan yang bertanggung jawab, pemerintah dapat menyeimbangkan antara hak pekerja untuk berkembang dan kepentingan perusahaan untuk menjaga stabilitas kerja, tentunya tetap berlandaskan nilai-nilai keadilan dan syariat.

Fiqh siyasah dalam konteks ketenagakerjaan, dapat digunakan sebagai landasan dalam merumuskan kebijakan yang melindungi hak-hak bagi para pekerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Praktik penahanan ijazah oleh perusahaan terhadap pekerja merupakan tindakan yang bertentangan dengan prinsip perlindungan hak asasi manusia dan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Penahanan ijazah ini tidak hanya melanggar hak atas kebebasan bekerja dan hak atas kepemilikan pribadi, tetapi juga bertentangan dengan Pasal 42 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 yang secara eksplisit melarang pengusaha menahan dokumen asli milik pekerja. Dalam konteks hukum tata negara, pemerintah memiliki tanggung jawab yang melekat untuk menjamin perlindungan hak-hak dasar warganya, termasuk hak atas pekerjaan yang layak dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, pemerintah harus mengambil peran aktif dalam melakukan pengawasan, penegakan hukum, serta pemberian sanksi kepada perusahaan yang terbukti melakukan praktik penahanan ijazah.
2. Dari perspektif fiqh siyasah, tanggung jawab pemerintah dalam menangani isu ini berlandaskan pada prinsip-prinsip keadilan (*al-adl*), kemaslahatan (*al-maslahah*), amanah (*al-amanah*), musyawarah (*as-syura*), dan kebebasan yang bertanggung jawab (*hurriyyah*

mas'uliyah). Prinsip-prinsip ini menuntut agar pemerintah tidak hanya sekedar membuat regulasi, tetapi juga memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan mampu mewujudkan keadilan sosial, memperhatikan kesejahteraan pekerja, serta mencegah terjadinya eksploitasi dalam hubungan industrial. Dengan demikian, fiqh siyasah dapat menjadi landasan teoretis sekaligus praktis bagi pemerintah dalam membangun sistem ketenagakerjaan yang beretika, adil, dan humanis.

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, saran yang dapat diberikan adalah:

1. Pemerintah perlu meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan, khususnya mengenai larangan penahanan dokumen asli milik pekerja, sebagaimana tercantum dalam Pasal 42 Perda Jawa Timur No. 8 Tahun 2016. Selain itu, langkah konkret berupa sanksi tegas terhadap pelanggaran perlu ditegakkan secara konsisten, agar memberikan efek jera bagi perusahaan yang masih melakukan praktik tersebut. Pemerintah juga dianjurkan untuk mengintensifkan sosialisasi hukum kepada dunia usaha dan masyarakat pekerja, guna meningkatkan kesadaran hukum serta membangun hubungan kerja yang adil dan saling menghormati. Kolaborasi antara lembaga pengawasan ketenagakerjaan, serikat pekerja, dan lembaga advokasi hukum harus diperkuat agar perlindungan terhadap hak pekerja dapat berjalan secara lebih optimal.
2. Dalam perspektif hukum Islam, pemerintah idealnya menyusun dan menjalankan kebijakan ketenagakerjaan dengan berlandaskan prinsip-

prinsip fiqh siyasah. Nilai-nilai seperti keadilan (al-‘adl), kemaslahatan umum (al-maslahah al-‘ammah), tanggung jawab amanah (al-amanah), musyawarah (as-syura), dan kebebasan yang bertanggung jawab (hurriyyah mas’uliyah) merupakan landasan moral yang kokoh dalam membentuk kebijakan yang adil serta berpihak pada kesejahteraan rakyat. Oleh karena itu, dalam rangka mengatasi ketimpangan relasi kerja antara perusahaan dan pekerja, prinsip-prinsip tersebut perlu diinternalisasi dalam penyusunan regulasi, pelaksanaan pengawasan, dan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Pemerintah dapat mewujudkan tata kelola ketenagakerjaan yang tidak hanya sah secara hukum, tetapi juga etis dan bermakna secara spiritual dalam kerangka nilai-nilai Islam.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Ashidiqqie, Jimly. *Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi*. Jakarta: Mahkamah Konstitusi Press, 2005.

Hernoko, Agus Yudha. *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*. Jakarta: Kencana, 2010.

Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press, 2020.

Nasrullah, Achmad Muzammil Alfian. *Fiqh Siyasah*. Literasi Nusantara, 2023.

Trijono, Rachmat. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Depok: Papas Sinar Sinanti, 2014.

Tunggul, Setia Hadi. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Harvavindo, 2009.

Sumarni, Murti dan John Soeprihanto. *Pengantar Bisnis (Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan)*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 1995.

JURNAL

Aksin, Nur. "Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam.)"

Meta Yuridis 1, no. 2 (2018): 74. <https://doi.org/DOI:>

<https://doi.org/10.26877/m-y.v1i2.2916>.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id
Arliman S, Laurensius. "Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan

Di Indonesia.” *Jurnal Selat* 5, no. 1 (2017): 79.

Asri, Ardison. “Kedudukan Dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.” *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 7, no. 1 (2014): 117.
<https://doi.org/10.35968/jh.v7i1.126>.

Eko, Hidayat. “Perlindungan Hak Asasi Manusia Dalam Negara Hukum Indonesia.” *Asas: Jurnal Hukum Dan Ekonomi Islam* 8, no. 2 (2016): 80.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24042/asas.v8i2.1249>.

Fachri, Moch. “Keadilan dalam Perspektif Agama dan Filsafat Moral.”
 Universitas Nurul Jadid 2, no. 2 (2018).
<https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/hakam/article/download/428/305>

Fathammubina, Rohendra dan Rani Apriani. “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAPPEMUTUSAN HUBUNGAN KERJASEPIHAKBAGI PEKERJA.” *Jurnal Ilmiah Hukum* 3, no. 1 (2018): 118.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35706/dejure.v3i1.1889>.

Fithriatus Shalihah. “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia.” *Jurnal Selat* 4, no. 1 (2016): 75.
<https://ojs.umrah.ac.id/index.php/selat/article/view/152>.

Gunadi, Fitriana. “Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja.” *Jurnal Hukum & Pembangunan* 50, no. 4 (2021): 861.
<https://doi.org/10.21143/jhp.vol50.no4.2856>.

Ichsan, Nurul. "Tinjauan Mengenai Bentuk Bentuk Perusahaan Dalam Konsep Ekonomi Konvensional Dan Fiqh Islam." *Jurnal Ekonomi Islam* 3, no. 1 (2013): 172.

Idrus, Achmad Musyahid. "Kebijakan Pemimpin Negara Dalam Perspektif Kaidah Fikih : Tasarruf Al-Imam Manutun Bil Maslahah." *Al Daulah : Jurnal Hukum Pidana Dan Ketatanegaraan* 1, no. 1 (2021): 123.
<https://doi.org/10.24252/ad.v1i1.26278>.

Juniardi, Kemal, Komariah Komariah, and Dwi Ratna Indri Hapsari. "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dan Proporsionalitas Dalam Perjanjian Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Di Banjarmasin." *Indonesia Law Reform Journal* 1, no. 2 (2021): 257–72. <https://doi.org/10.22219/ilrej.v1i2.17208>.

Purnomo, Sugeng Hadi. "Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja." *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* 2, no. 2 (2019): 137.
<https://doi.org/10.30996/jhbbc.v2i2.2493>.

Ridwan, Annisa Syaufika Yustisia, and Sa'ida Rusdiana. "Kebebasan Memilih Pihak Dalam Kontrak Pada Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Sewa Menyewa Kamar Tinggal." *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 25, no. 1 (2018): 116. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol25.iss1.art6>.

Sanjaya, Roy. "Mewujudkan Negara Kesejahteraan Yang Ideal Melalui Pembatasan Hukum." *Pusat Analisa Kebijakan Hukum Dan Ekonomi* 30, no. 39 (2023): 2.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Sukardi, Ellora, Debora Pasaribu, and Vanessa Xavieree Kaliye. "PENAHANAN

IJAZAH PEKERJA OLEH PEMBERI KERJA DALAM PERSPEKTIF
TEORI KEADILAN BERMARTABAT.” *Law Review Volume XX*, no. 3
(2021): 301.

Sumertajaya, I Ketut Satria Wiradharma dan Ni Putu Ari Setyaningsih.

“IMPLIKASI PERUBAHAN UNDANG-
UNDANGKEOLAHRAGAANTERHADAP KECAKAPAN SUPORTER
SEBAGAI SUBJEK HUKUM DALAM PEMBUATAN PERJANJIAN.”

Jurnal Ilmiah Raad Kertha 06, no. 02 (2024): 9.

<https://doi.org/https://doi.org/10.47532/jirk.v6i2.923>.

Vijyantera, I Wayan Agus. “PENAHANAN IJAZAH ASLI PEKERJA DALAM
HUBUNGAN KERJA SEBAGAI BAGIAN KEBEBASAN
BERKONTRAK.” *Jurnal Komunikasi Hukum* 3, no. 2 (2017): 41.

[https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.23887/jkh.v3i2.11823](https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jkh.v3i2.11823).

Wayan Gde Wiryawan, I. “Aspek Pidana Dari Menahan Ijazah Pekerja Sebagai

Jaminan Dalam Perjanjian Kerja.” *Jurnal Hukum Magnum Opus* 4, no. 2

(2021): 237–47. <https://doi.org/10.30996/jhmo.v4i2.5315>.

Puspitasari, Citra Anggraeni. “Tanggung Jawab Pemerintah Dalam Pelanggaran

Hak Narapidana Dan Tahanan Pada Lembaga Pemasyarakatan/Rumah

Tahanan Negara.” *Jurnal Panorama Hukum*, Vol. 3, No. 1, (Juni: 2018),

40. DOI: <https://doi.org/10.21067/jph.v3i1.2342>

S, Kartika, Deni Yolanda, Helma Maraliza, “Perspektif Fiqh Siyasah terhadap Peran Dinas Sosial dalam Menangani Anak Jalanan di Kota Bandar Lampung.” *Journal of Constitutional Law*, Vol. 1, No. 2 (2021), 63

Toni. “Analisis Keterbukaan Informasi Publik Dalam Kajian Teori Hak Asasi Manusia Dan Efektivitas Hukum.” *Jurnal Hukum Progresif*, XI, no.2, (2017), 1896.

Utami, Putu Devi Yustisia, dan Kadek Agus Sudiarawan. "Perseroan Perorangan Pada Usaha Mikro dan Kecil: Kedudukan dan Tanggung Jawab Organ Perseroan." *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, Vol 10, No. 4, (2021) 769-770.

Yustina, Endang Wahyati. “Prinsip-Prinsip Hak Asasi Manusia Dalam Pelayanan Kesehatan Dan Perlindungan Hak Kesehatan Bagi Orang Dengan Gangguan Jiwa.” *Jurnal Kedokteran Indonesia* 6, no. 1, (2020), 9.

Yasser, Bram Mohammad. “Pengujian Unsur Penyalahgunaan Wewenang Pada Peradilan Tata Usaha Negara Dalam Kaitannya Dengan Tindak Pidana Korupsi.” *Soumatera Law Review*, Vol. 2, No. 1, (2019), 7. DOI: <http://doi.org/10.22216/soumlaw.v2i1.3558.g1352>

SKRIPSI

Basmalah, Hafiz. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Penahanan Ijazah Dalam Kontrak Kerja Berdasarkan UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus CV. Sawit Sumatera Perkasa (SSP) Asahan).” Skripsi, Universitas Islam Sumatera Utara, 2022.

Dini, Nadila Rachma. “Analisis Yuridis Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Dalam Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia.” Skripsi, Universitas Islam Riau, 2019.

Hairunnisa, Fitri. “Pandangan Hukum Islam Tentang Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja Outsourcing (Studi Kasus Di PT. Mutualplus Global Resources Cabang Serang.” Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, 2018.

Hutagalung, Renata Monika. “Perlindungan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Waktu Tertentu Oleh Perusahaan (Studi Kasus Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn. Tte).” Skripsi, Universitas Kristen Indonesia, 2024.

Soulisa, Sarif. “Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Menurut KUH Perdata Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” Skripsi, Institut Agama Islam Negeri (Iain) Ambon, 2020.

Wibowo, Daryanto. “Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor: 205/Pdt.G/2019/PN.SDA).”

Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2020.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Alfian Nurul Harbi
 NIM : 214102030015
 Program Studi : Hukum Tata Negara
 Fakultas : Syariah
 Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 Jember, 10 Juni 2025
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B

Saya yang menyatakan



Alfian Nurul Harbi

NIM. 214102030015

BIODATA PENULIS

Nama : Alfian Nurul
Harbi

NIM : 2141020230015

Tempat, tanggal lahir : Jember, 24 Maret 2003

Alamat : Jl. Diponegoro Dusun Krajan 1, RT 002 RW
 001 Glagahwero, Kalisat, Kabupaten Jember

Prodi : Hukum Tatanegara

Riwayat Pendidikan : 1. TK Nurul Huda
 2. SDN Ajung 01
 3. SMPN 01 Kalisat
 4. MAS Miftahul Ulum Kalisat
 5. UIN KHAS Jember

Riwayat Organisasi : 1. Kabid. Networking HMPS HTN 2022-2023
 2. Ketua Komisi A SEMA-F Syariah 2023-2024