UU No. 27 Tahun 2026 Melarang Perusahaan Menahan Ijazah Karyawan

Praktik perusahaan yang meminta ijazah asli sebagai syarat diterima bekerja atau menjadikannya jaminan selama masa kerja masih menjadi persoalan dalam hubungan industrial. Tidak sedikit karyawan yang kesulitan mengundurkan diri atau mencari pekerjaan baru karena ijazahnya masih ditahan perusahaan. Bahkan, ada perusahaan yang mencantumkan kewajiban penyerahan ijazah dalam perjanjian kerja dengan alasan menjaga komitmen karyawan.

Namun, kebijakan tersebut kini memiliki dasar larangan yang tegas dalam undang-undang. Sejak 28 Oktober 2026, UU No. 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan secara tegas melarang pemberi kerja mensyaratkan atau menahan ijazah dan dokumen pribadi pekerja sebagai jaminan dalam hubungan kerja. Dengan demikian, perusahaan tidak dapat menjadikan ijazah asli karyawan sebagai alat untuk mengikat pekerja agar tetap bekerja atau menghalangi pengunduran dirinya.

1. Apa Dasar Hukum Larangan Penahanan Ijazah Karyawan?

Larangan tersebut diatur secara khusus dalam Pasal 78 UU No. 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut melarang pemberi kerja:

- Mensyaratkan ijazah dan/atau dokumen pribadi milik pekerja sebagai jaminan hubungan kerja; dan
- Menahan ijazah dan/atau dokumen pribadi milik pekerja sebagai jaminan hubungan kerja.

Pengaturan ini tidak hanya mencakup ijazah pendidikan, tetapi juga dokumen pribadi asli lainnya. Penjelasan Pasal 78 menyebutkan dokumen pribadi antara lain sertifikat kompetensi, paspor, akta kelahiran, buku nikah, dan Buku Pemilik Kendaraan Bermotor (BPKB). Artinya, perusahaan tidak boleh menjadikan dokumen pribadi tersebut sebagai alat jaminan untuk memastikan karyawan tetap bekerja atau memenuhi kewajiban tertentu dalam hubungan kerja.

2. Apakah Ada Pengecualian Penahanan Ijazah?

Meskipun larangan tersebut bersifat tegas, Pasal 78 ayat (2) UU No. 27 Tahun 2026 memberikan pengecualian terbatas. Pengecualian berlaku untuk kepentingan yang dibenarkan secara hukum atas ijazah atau dokumen pribadi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang dibiayai pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja tertulis.

Namun, pengecualian ini tidak boleh dimaknai sebagai izin umum bagi perusahaan untuk menahan seluruh ijazah karyawan. Penjelasan Pasal 78 memperjelas bahwa dokumen pribadi yang termasuk dalam pengecualian adalah sertifikat kompetensi yang diperoleh pekerja dari pelatihan yang dibiayai oleh pemberi kerja.

Karena itu, ijazah pendidikan yang diperoleh karyawan sebelum bekerja tidak otomatis termasuk pengecualian hanya karena perusahaan menganggapnya sebagai jaminan komitmen kerja. Perusahaan juga perlu memastikan adanya kepentingan yang dibenarkan secara hukum dan perjanjian tertulis yang menjadi dasar pengecualian tersebut.

3. Apa Sanksi bagi Perusahaan yang Tetap Menahan Ijazah?

Perusahaan yang melanggar Pasal 78 ayat (1) dapat dikenai sanksi administratif berdasarkan Pasal 79 UU No. 27 Tahun 2026. Bentuk sanksinya meliputi:

1. Peringatan tertulis;
2. Denda administratif; dan/atau
3. Pembatasan kegiatan usaha.

Hal penting lainnya terdapat pada Pasal 79 ayat (2), yang menegaskan bahwa pengenaan sanksi administratif tidak menghilangkan kewajiban perusahaan untuk mengembalikan ijazah dan/atau dokumen pribadi kepada pekerja. Dengan demikian, perusahaan tidak dapat menganggap pembayaran denda atau penerimaan sanksi administratif sebagai pengganti kewajiban mengembalikan dokumen milik karyawan. Adapun tata cara pengenaan sanksi tersebut akan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah sebagaimana ditentukan Pasal 79 ayat (3).

4. Bagaimana Jika Perusahaan Menolak Mengembalikan Ijazah Setelah Karyawan Resign?

Apabila perusahaan tetap menahan ijazah setelah karyawan mengundurkan diri, pekerja dapat melakukan langkah hukum berikut:

- Pertama, ajukan permintaan pengembalian secara tertulis. Sampaikan permintaan resmi kepada HRD atau manajemen dengan menyebutkan bahwa dokumen tersebut merupakan milik pribadi.
- Kedua, kirimkan somasi. Apabila perusahaan tetap menolak, pekerja dapat menyampaikan somasi yang memuat dasar hukum Pasal 78 dan Pasal 79 UU No. 27 Tahun 2026 serta permintaan pengembalian dokumen dalam batas waktu tertentu.
- Ketiga, laporkan kepada Disnaker atau pengawas ketenagakerjaan. Pekerja dapat menyampaikan pengaduan dengan melampirkan bukti bahwa perusahaan masih menguasai ijazah atau dokumen pribadinya.
- Keempat, pertimbangkan langkah hukum lanjutan. Apabila penahanan dokumen menimbulkan kerugian atau terdapat sengketa hak dan kewajiban, pekerja dapat mempertimbangkan mekanisme penyelesaian hukum berdasarkan fakta dan dasar hukum yang tersedia.

5. Bukti Apa yang Perlu Disiapkan Karyawan?

Untuk memperkuat pengaduan atau tuntutan pengembalian ijazah, beberapa dokumen yang sebaiknya disiapkan adalah:

- Bukti kepemilikan ijazah atau dokumen pribadi;
- Perjanjian kerja yang memuat persyaratan penyerahan ijazah;
- Berita acara atau tanda terima penyerahan dokumen;
- Surat pengunduran diri atau bukti berakhirnya hubungan kerja;
- Percakapan dengan HRD atau manajemen terkait permintaan pengembalian; dan
- Somasi serta bukti penerimaan surat, apabila telah dikirimkan.

Dokumentasi tersebut penting untuk menunjukkan bahwa dokumen memang dikuasai perusahaan dan telah diminta untuk dikembalikan.

6. Apa yang Harus Dilakukan Perusahaan agar Tidak Melanggar Hukum?

Bagi perusahaan, ketentuan baru ini memerlukan evaluasi terhadap kebijakan rekrutmen dan administrasi karyawan. Beberapa langkah yang perlu dilakukan meliputi:

1. Menghapus klausul penahanan ijazah sebagai jaminan dalam perjanjian kerja.

2. Menyesuaikan formulir rekrutmen dan prosedur administrasi personalia.
3. Mengembalikan ijazah serta dokumen pribadi karyawan yang masih ditahan tanpa dasar pengecualian yang sah.
4. Melakukan pemeriksaan terhadap perjanjian pendidikan atau pelatihan yang dibiayai perusahaan.
5. Menyusun prosedur penyimpanan dan pengembalian dokumen yang transparan apabila terdapat kebutuhan administrasi yang dibenarkan secara hukum.

Untuk verifikasi pendidikan, perusahaan dapat memeriksa dokumen asli dan menyimpan salinan yang diperlukan sesuai prosedur yang sah, tanpa menjadikannya jaminan hubungan kerja.

7. Apa Perubahan dari Ketentuan Sebelumnya?

Sebelum UU No. 27 Tahun 2026 berlaku, larangan penahanan ijazah telah disampaikan melalui Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/5/HK.04.00/V/2025 tanggal 20 Mei 2025. Surat edaran tersebut melarang pemberi kerja mensyaratkan atau menahan ijazah dan dokumen pribadi sebagai jaminan bekerja, sekaligus memberikan arahan mengenai pengecualian terbatas untuk dokumen yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan yang dibiayai perusahaan.

Perkembangan terbarunya adalah larangan tersebut kini ditegaskan langsung dalam undang-undang dan disertai jenis sanksi administratif.

Aspek	**Ketentuan Sebelumnya**	**Ketentuan Terbaru**
Dasar larangan	SE Menaker No. M/5/HK.04.00/V/2025	Pasal 78 UU No. 27 Tahun 2026
Ruang lingkup	Ijazah dan dokumen pribadi sebagai jaminan kerja	Larangan yang sama ditegaskan dalam undang-undang
Pengecualian	Terbatas pada pendidikan atau pelatihan yang dibiayai perusahaan dengan persyaratan tertentu	Diatur dalam Pasal 78 ayat (2), dengan dasar perjanjian kerja tertulis dan kepentingan yang dibenarkan hukum
Sanksi	Surat edaran memberikan arahan pengawasan dan penanganan	Pasal 79 mengatur peringatan tertulis, denda administratif, dan/atau pembatasan kegiatan usaha
Pengembalian dokumen	Perusahaan diarahkan mengembalikan dokumen pekerja	Pasal 79 ayat (2) secara tegas mempertahankan kewajiban pengembalian

Perubahan ini memperkuat kedudukan hukum pekerja sekaligus memberikan dasar yang lebih jelas bagi pengawasan terhadap perusahaan.

Kesimpulan

UU No. 27 Tahun 2026 memberikan kepastian hukum bahwa perusahaan dilarang mensyaratkan atau menahan ijazah dan dokumen pribadi karyawan sebagai jaminan dalam hubungan kerja. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut dapat dikenai sanksi administratif berupa peringatan tertulis, denda administratif, dan/atau pembatasan kegiatan usaha. Selain itu, perusahaan tetap wajib mengembalikan dokumen milik pekerja.

Bagi karyawan yang masih mengalami penahanan ijazah, langkah awal yang dapat dilakukan adalah meminta pengembalian secara tertulis, mengirimkan somasi, dan melaporkan persoalan kepada Disnaker atau pengawas ketenagakerjaan. Sementara itu, perusahaan perlu segera mengevaluasi perjanjian kerja dan kebijakan administrasi personalia agar tidak menimbulkan pelanggaran terhadap ketentuan terbaru.

Artikel ini disiapkan untuk tujuan pengetahuan dan bersifat umum serta bukan merupakan pendapat hukum. Apabila Anda menghadapi persoalan terkait penahanan ijazah oleh perusahaan, penolakan pengembalian dokumen pribadi, klausul perjanjian kerja yang melanggar ketentuan, maupun pengaduan pelanggaran hak pekerja berdasarkan UU No. 27 Tahun 2026, penting untuk memahami dasar hukum dan langkah penyelesaian yang tepat. Konsultasikan permasalahan anda secara strategis dan profesional melalui:

08567572501
info@justianlawfirm.com
www.justianlawfirm.com