

## ABSTRAK

Di dalam kehidupan bermasyarakat, tiap orang atau individu pada dasarnya memiliki kepentingan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, dari kepentingan yang berbeda-beda itu timbul suatu permasalahan. Orang-orang mencoba mencari suatu penyelesaian dari permasalahan, sehingga pada akhirnya permasalahan tersebut dapat terselesaikan dan dengan harapan tidak terulang kembali, maka dibuatlah suatu hukum yang mengatur agar masyarakat lainnya akan terjaga dan terlindungi. Adapun isu atau wacana yang marak diperbincangkan pada jejaring sosial media dan informasi yang didapatkan melalui rekan saya selepas kuliah S1 mengenai penyimpanan ijazah sementara sebagai bentuk jaminan oleh pihak perusahaan ketika dalam proses penerimaan karyawan pada suatu perusahaan. Mengingat total angka pencarian kerja yang makin banyak sehingga calon karyawan tersebut tidak berpikir panjang terlebih dahulu dalam memberikan ijazahnya untuk dititipkan. Bahkan banyak perusahaan yang menentukan peraturan bahwa untuk bekerja di perusahaan, ijazah asli harus di titipkan. Dan dengan dalih ikatan dinas dan sebagai jaminan apabila keluar atau membayar pinalti sebesar nominal Rupiah tertentu. Pekerja terlebih dahulu di minta menanda-tangani sebuah kontrak kerja. Berhubung membutuhkan pekerjaan, maka banyak pekerja yang tanpa pikir panjang langsung menandatangani kontrak kerja tersebut. Karena hal itu menyangkut faktor ekonomi dalam keluarganya. Dalam hal penulis mengangkat permasalahan apakah penjaminan ijazah asli milik karyawan memiliki legalitas dari sudut pandang Hukum Ketenagakerjaan kemudian bagaimana tanggung jawab perusahaan dalam penyimpanan ijazah asli milik karyawannya. Untuk menjawab permasalahan tersebut penulis akan menggunakan metode empiris, yaitu suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat. Landasan dalam penjaminan ijazah oleh Pekerja adalah Perjanjian yang dibuat oleh perusahaan (PKWT), sehingga Perusahaan memasukan hal tersebut kedalam isi perjanjian, sehingga dasar hukum yang dijadikan landasan dalam membuat Perjanjian adalah KUHPerduta. Dengan demikian tanggung jawab yang diberikan Perusahaan terhadap karyawan yang menjaminkan ijazahnya tergantung dari isi Perjanjian yang disepakati kedua belah pihak. Apabila penjaminan ijazah ini semakin banyak dilakukan oleh Perusahaan, maka haruslah ada ketentuan yang mengatur hal tersebut dalam hal ini Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan agar dalam pelaksanaannya Pekerja tidak merasa dirugikan dan dapat lebih leluasa untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang kami peroleh dalam bentuk data setelah wawancara, didalamnya tidak ada kalimat yang menunjukkan mengenai tanggung jawab Perusahaan terhadap Ijazah yang dijaminkan Pekerja selama ia bekerja di Perusahaan, sehingga hal tersebut harus dimasukan dalam Pasal 4 Kewajiban PIHAK PERTAMA (Perusahaan) dan seharusnya perusahaan tidak mewajibkan adanya penjaminan ijazah asli karena dengan adanya jaminan tersebut perusahaan wajib menyimpan ijazah, maka hal tersebut menjadi dokumen perusahaan yang harus dijaga.