

ASPEK PIDANA DARI MENAHAN IJAZAH PEKERJA SEBAGAI JAMINAN DALAM PERJANJIAN KERJA

by I Wayan Gde Wiryawan

Submission date: 04-Jul-2021 09:27AM (UTC+0700)

Submission ID: 1615406524

File name: AN_IJAZAH_PEKERJA_SEBAGAI_JAMINAN_DALAM_PERJANJIAN_KERJA_2.docx (59.03K)

Word count: 4567

Character count: 30105

ASPEK PIDANA DARI MENAHAN IJAZAH PEKERJA SEBAGAI JAMINAN DALAM PERJANJIAN KERJA

First Author Name¹, Co-Author(s) [written without any title]²

Abstract

There are often disputes in employment relationships, especially regarding work agreements, where workers feel aggrieved by the existence of a provision whereby the company can withhold the employee's diploma as collateral to the employment agreement. This action is interesting to be studied in a scientific research, so that in this research a normative juridical legal research method is used. In this study the author tries to answer questions that arise from disputes between workers and the company. The problems that arise are: 1) is the action of the company holding the worker's diploma an act that is against the law?, 2) what is the impact of the criminal law on the detention of the worker's diploma by the company?.

Based on the results of the research and discussion, it is concluded that the company's actions to withhold employee certificates are against the law and the impact of criminal law on the company is that the company can be suspected of committing a crime of embezzlement in office which can be charged with using the provisions of article 374 as regulated in KUHP.

Keywords: Employment agreement; Act against the law; Article 374 of the Criminal Code

Abstrak

Sering terjadinya perselisihan dalam hubungan kerja khususnya mengenai perjanjian kerja, dimana pekerja merasa dirugikan dengan adanya ketentuan dimana perusahaan dapat menahan ijazah milik pekerja sebagai jaminan dalam perjanjian kerja. Tindakan tersebut menarik untuk dikaji dalam sebuah penelitian yang bersifat ilmiah, sehingga dalam penelitian ini digunakan sebuah metode penelitian hukum yang bersifat yuridis normatif. Dalam penelitian ini penulis mencoba untuk menjawab pertanyaan yang timbul dari perselisihan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan. Permasalahan yang timbul adalah : 1) apakah tindakan dari perusahaan yang menahan ijazah pekerja merupakan perbuatan yang melawan hukum ?, 2) bagaimanakah dampak hukum pidana dari penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan ?.

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan, didapat kesimpulan bahwa tindakan perusahaan yang menahan ijazah pekerja adalah perbuatan yang melawan hukum dan dampak hukum pidana terhadap perusahaan adalah perusahaan dapat diduga melakukan sebuah tindak pidana penggelapan dalam jabatan yang dapat dijerat dengan menggunakan ketentuan pasal 374 sebagaimana yang diatur dalam KUHP.

Kata kunci: Perjanjian kerja; perbuatan melawan hukum; pasal 374 KUHP

Pendahuluan

Tujuan membentuk sebuah negara adalah untuk menciptakan suatu pemerintahan yang akan memberikan perlindungan kepada setiap orang yang berada dalam negara tersebut. Dengan terbentuknya sebuah negara, pemerintah yang berfungsi untuk mengatur negara akan melakukan segala upaya untuk melaksanakan pembangunan nasional, sebagai bentuk sarana dalam mensejahterakan warga negaranya. Mewujudkan kesejahteraan warga negara, pembangunan nasional dilakukan untuk memutar roda perekonomian. Komponen utama dalam pembangunan ekonomi nasional adalah adanya pekerja. Adanya pekerja karena adanya pemberi kerja, hubungan symbiosis yang saling menguntungkan dan saling melengkapi satu dengan lainnya, dimana pekerja yang membutuhkan pekerjaan akan mendapatkan manfaat khususnya untuk memenuhi kebutuhan ekonominya, begitu pula sebaliknya pemberi kerja dalam hal ini perusahaan akan memperoleh manfaat dari jasa yang diberikan oleh pekerja atas kegiatan usaha yang

¹ Affiliation | Email. (size 10, spacing 1)

² Affiliation | Email.

dilakukannya, hubungan mutulisme ini tertuang ¹⁷ dalam sebuah hubungan yang disebut dengan hubungan kerja.

Dasar hukum mengenai sebuah hubungan ⁵ antara pekerja dan pemberi kerja, yang dikenal dengan hubungan kerja dilandasi oleh undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UU No. 13/2003). Dalam undang - undang disebutkan bahwa hubungan kerja adalah sebuah hubungan antara perusahaan sebagai pemberi kerja dengan pekerja berdasarkan sebuah perjanjian kerja, yang didalamnya mengandung unsur pekerja, adanya upah atau gaji dan adanya perintah dari pemberi kerja. Dalam perjanjian kerja yang menjadi akses dalam mendapatkan pekerjaan berdasarkan Pasal 1601 KUHPerdata, dalam perjanjian kerja memuat tentang kesepakatan diantara pemberi ⁵² kerja dengan pencari kerja mengenai persyaratan untuk menjadi pekerja termasuk tentang hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja berdasarkan tugas dan kewenangannya. Hubungan kerja yang ¹⁷ terjadi agar memiliki kekuatan hukum yang bersifat mengikat, maka kesepakatan tersebut dituangkan dalam sebuah perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja, perjanjian kerja dibuat dalam bentuk tertulis ²⁴ dengan tujuan untuk mencegah kemungkinan terjadinya sengketa atau perselisihan dalam hubungan kerja, perselisihan dalam hubungan kerja disebut dengan perselisihan hubungan industrial.³

Peranan pekerja dalam sebuah industry menjadi sangat penting, dimana pekerja sebagai faktor pendorong dalam pembangunan nasional. Pekerja merupakan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor terpenting selain teknologi dan manajemen yang baik. Usaha yang tidak ditunjang dengan SDM dari pekerja yang baik tidak akan mencapai hasil yang maksimal berdampak pula pada target pembangunan nasional yang ingin dicapai.⁴ Dalam sebuah hubungan kerja, konflik tentu menjadi hal yang sangat dihindari. Perusahaan memiliki hak dan kewenangan untuk membuat peraturan yang diberlakukannya didalam perusahaan tersebut, peraturan perusahaan dapat menjadi perjanjian baku pada saat dituangkan dalam perjanjian kerja. Sebuah perusahaan dapat mensyaratkan klasifikasi-klasifikasi tertentu dalam mencari karyawan dengan tujuan untuk mendapatkan pekerja yang sesuai dengan standar perusahaan dan memenuhi klasifikasi kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan. Dalam standar aturan perusahaan, pemberi kerja diberikan hak seluas-luasnya untuk untuk menentukan dan mencantumkan dalam aturan perusahaanya mengenai kewajiban - kewajiban dari pekerja sepanjang aturan ²⁶ tersebut tidak bertentangan dengan aturan-aturan dasar dalam norma hukum yaitu : tidak bertentangan dengan norma agama, kesusila ⁴³, ketertiban umum, kemanusiaan dan peraturan perundang - undangan yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia. Salah satu syarat umum yang persyaratkan oleh perusahaan adalah adanya standar Pendidikan, seorang calon karyawan dapat memenuhi standar dari perusahaan dibuktikan dengan menunjukkan ijazah.⁵

⁹
³ Suhartoyo,S, 'Prinsip Persiapan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri', *Administrative Law & Governance Journal*, 2(3) ,523-540 (2019) <¹²ps://doi.org/10.14710/alj.v2i3.523>.

⁴ Zainal Asikin, 'Dasar-Dasar Hukum Pe¹⁰ruhan cet.8', Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada (2010),h. 95.

⁵ Rizky Naafi Aditya, and Tina Marlina, 'Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Ijasahnya Dijadikan Ja²inan Oleh Perusahaan Pemberi Kerja (Studi Penelitian di Disnaker Kota Cirebon', *Hukum Responsif* 11.1 (2020): 36, < <http://jurnal.ugj.ac.id/index.php/Responsif/article/view/5022/2371>>.

Tetapi, tindakan dari perusahaan yang meminta ijazah pekerja sebagai jaminan dalam perjanjian kerja menimbulkan permasalahan tersendiri. Dengan jumlah pencari kerja yang jauh lebih besar dibandingkan dengan pemberi kerja, dan desakan kebutuhan ekonomi kecenderungannya adalah pencari kerja akan menuruti klausula-klausula yang telah ditentukan oleh pemberi kerja untuk mendapatkan pekerjaan tersebut. Meskipun dalam UU 13/2003 tidak mengatur tentang penahanan ijazah karyawan dalam sebuah perjanjian kerja sebagai jaminan dari karyawan kepada perusahaan termasuk pula dalam KUHPerdata hal tersebut tidak diatur didalamnya.⁶ Ijazah adalah sebuah dokumen pribadi yang menunjuk atas seseorang yang namanya tercantum dalam dokumen tersebut, dimana pemilik ijazah memiliki hak penuh dan melekat pada dokumen tersebut, dalam sebuah ijazah akan tercantum mengenai jenjang pendidikan yang telah ditempuh dan diselesaikan oleh seseorang.⁷ Alasan mendasar yang umum dipergunakan oleh perusahaan untuk menahan ijazah dari karyawannya adalah, adanya ketakutan dari perusahaan karyawannya akan menjadikan perusahaan tersebut sebagai batu loncatan dan coba-coba kerja yang akan berdampak pada penurunan kinerja dari perusahaan. Pada dasarnya ijazah yang menjadi syarat kualifikasi pekerja dalam mendapatkan pekerjaan berdasarkan bidang keilmuan, kemampuan dengan kebutuhan dari pemberi kerja, cukup dilakukan dengan memberikan copyan ijazah yang telah disahkan kembali dengan dilegalisir oleh instansi yang mengeluarkan ijazah tersebut, yang kemudian akan ditunjukkan aslinya untuk dicocokkan. Banyaknya permasalahan yang timbul akibat penahanan ijazah pekerja tersebut dan tidak ada payung hukum yang mengatur tentang dapat atau tidak dapatnya perusahaan menahan ijazah pekerja membuat sebuah kekosongan norma, akibat dari kekosongan norma tersebut penahanan ijazah menjadi sesuatu yang biasa "*ubi societates ibi ius*"⁸, yang disyaratkan dalam perjanjian kerja yang mengacu pada asas kebebasan berkontrak. Penahanan ijazah oleh perusahaan memberikan dampak hukum khususnya kepada perusahaan, aspek tersebut dapat kita lihat dari aspek Hak Asasi Manusia (HAM) dan aspek hukum pidana. Berdasarkan pada apa yang melatarbelakangi masalah ini, menarik bagi penulis untuk mengangkat permasalahan tersebut dalam sebuah karya tulis ilmiah hukum dengan memberi judul "*Aspek Pidana Dari Penahanan Ijazah Pekerja Sebagai Jaminan Dalam Perjanjian Kerja*".

Penelitian ini melakukan pembadingan dengan 3 (tiga) penelitian lainnya sebagai bentuk originalitas, terhadap penelitian-penelitian yang memiliki kesamaan atau kemiripan dengan penelitian ini, yang terkait dengan penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan. Perbandingan pertama adalah penelitian yang berjudul "*Tinjauan Yuridis Terhadap Ijazah Sebagai Objek Jaminan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja Kontrak di Kota Pekanbaru*", sebuah penelitian dengan metode penelitian normatif, yang bertujuan untuk mengetahui apakah perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan boleh mencantumkan ijazah sebagai objek jaminan, dan apakah kontrak kerja yang dibuat oleh

⁶ Ni Made Darma Pratiwi Agustina, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Ijazahnya Ditahan Oleh Perusahaan', *Jurnal advokasi FH UNMAS*, Vol 6, No. 2 (2016).

⁷ Ferdiansyah Putra and Muhamad Dicky Putra Irsyam, 'Tinjauan Yuridis Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja', *justice Pro: Jurnal Ilmu Hukum Volume 4 Number 2* (2020), <<https://ojs.uniyo.ac.id/index.php/jp>>.

⁸ Muhammad Erwin, 'Filsafat Hukum: Refleksi Kritis Terhadap Hukum', *Jakarta: Rajawali Pers* (2013), h. 5.

perusahaan tersebut telah memenuhi ketentuan dari undang-undang ketenagakerjaan. Dari penelitian tersebut disimpulkan bahwa pada perusahaan yang dijadikan objek penelitian, perusahaan tidak menjadikan ijazah pekerja sebagai objek jaminan tetapi tetap diserahkan kepada perusahaan dengan pekerja menandatangani sebuah surat pernyataan yang menyatakan bahwa pekerja menyerahkan ijazah tersebut untuk dipegang oleh perusahaan.⁹

Penelitian kedua, adalah penelitian yang dilakukan oleh Ferdiansyah Putra dan Muhamad Dicky Putra Irsyam yang berjudul 'Tinjauan Yuridis Penahanan Ijasah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja'. Penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis normatif dengan mengacu pada argumentasi dari Philipus M. Hadjon, dengan rumusan permasalahan yang membahas bagaimana sebuah peraturan perundang - undangan yang ada di Indonesia dapat mengatur tentang boleh atau tidaknya perusahaan dalam sebuah hubungan kerja dengan karyawan untuk menahan ijazah milik karyawan, dan pembahasan mengenai kedudukan ijazah apakah termasuk benda yang dapat dijadikan sebagai jaminan dalam hubungan kerja. Berdasarkan apa yang diperoleh oleh peneliti dalam penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa sampai dengan saat ini peraturan perundang - undangan di Indonesia belum mengatur tentang dapat atau tidaknya perusahaan menahan ijazah dari karyawan yang seharusnya telah diatur dalam undang - undang ketenagakerjaan. Dan penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ijazah dapat dikategorikan sebagai suatu surat yang berharga, tetapi tidak dapat dijamin karena tidak memiliki nilai ekonomis, contoh surat berharga yang dapat digunakan sebagai jaminan adalah Sertifikat tanah, BPKB kendaraan, surat deposito dan saham.¹⁰

Penelitian ketiga, adalah penelitian yang berjudul Akibat Hukum Terhadap Penahanan Ijasah Sebagai Syarat Perjanjian Kerja Bagi Karyawan Kepada Perusahaan. Penelitian dilakukan oleh Desy Rachmawati, dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa syarat penahanan ijazah yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja karena adanya perjanjian kerja yang sering kali dilakukan dengan tidak tertulis. Sehingga hal tersebut telah bertentangan dengan HAM sesuai dengan Pasal 1, pasal 9, Pasal 11, Pasal 36, dan Pasal 69 Undang-undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.¹¹

Berdasarkan pada latar belakang dan judul yang diangkat dalam penelitian ini, maka rumusan permasalahan yang dibahas adalah :

1. Apakah penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan dapat dikatakan sebagai sebuah tindakan yang melawan hukum ?
2. Bagaimanakah dampak hukum pidana dari penahanan ijasah pekerja sebagai jaminan dalam perjanjian kerja ?

⁹ Syusnia Rahmah, 'Tinjauan Yuridis Terhadap Ijasah Sebagai Objek Jaminan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja Kontrak di Kota Pekanbaru', *JOM Fakultas Hukum Volume V No. 2* (2018), <<https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFHUKUM/article/download/21753/21050>>.

¹⁰ Ferdiansyah Putra and Muhamad Dicky Putra Irsyam, *Op.Cit.*

¹¹ Desy Rachmawati, 'Akibat Hukum Terhadap Penahanan Ijasah Sebagai Syarat Perjanjian Kerja Bagi Karyawan Kepada Perusahaan', *Tesis; Universitas Wijaya Putra* (2020) <<http://eprints.uwp.ac.id/id/eprint/948>>.

⁴⁰ Tujuan dari penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah tindakan dari sebuah perusahaan yang menahan ijazah pekerja merupakan suatu perbuatan yang melawan hukum, serta bagaimana akibat hukum dari aspek hukum pidana kepada pemberi kerja atau perusahaan yang menahan ijazah pekerja sebagai jaminan dalam perjanjian kerja. Dan, manfaat yang diharapkan adalah untuk dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan hukum khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan, serta bermanfaat bagi pelaku usaha untuk menghindari perbuatan – perbuatan yang berakibat hukum yang akan mengakibatkan kerugian dari perusahaan karena perbuatan tersebut melawan hukum dan berdampak pidana.

³ Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis ini adalah penelitian yang menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif (*normative legal research*) merupakan sebuah penelitian yang menggunakan bahan kepustakaan sebagai bahan hukum yang utama, bahan kepustakaan tersebut terdiri dari tiga bahan hukum primer, sekunder dan tersier.¹² Berdasarkan jenis penelitiannya, maka data yang dipergunakan adalah data sekunder yang terdiri dari:

a. Sumber bahan hukum primer

Adalah sumber bahan hukum yang memiliki sifat otoritas atau utama, sehingga bahan hukum tersebut menjadi sumber utama dalam data penelitian. Sumber bahan hukum primer dalam penelitian ini bersumber dari Undang-Undang Dasar 1945, Kitab Undang – Undang Hukum Pidana,⁵⁹ Kitab Undang – Undang Hukum Perdata, Undang – Undang Ketenagakerjaan, Undang – Undang Hak Asasi Manusia dan Peraturan Mendikbud No. 81 tahun 2010.

²¹ b. Sumber bahan hukum sekunder

Sumber bahan hukum primer berfungsi sebagai bahan hukum penunjang dari data yang diperoleh dalam sumber bahan hukum primer yang dipergunakan dalam penelitian., yang berfungsi untuk memberikan petunjuk kepada peneliti. Bahan hukum ini dapat bersumber dari literatur, jurnal ilmiah dan doktrin yang memiliki keterkaitan dengan akibat dari perbuatan perusahaan yang menahan ijazah pekerja sebagai jaminan dalam perjanjian kerja yang dapat mengarah kepada perbuatan melawan hukum dan memberi dampak hukum pidana kepada perusahaan.

³⁸ c. Sumber bahan hukum tersier

Sumber bahan hukum tersier adalah sumber bahan hukum yang berfungsi sebagai pelengkap yang umumnya dipergunakan untuk menterjemahkan istilah-istilah yang dapat diperoleh dari kamus, khususnya kamus hukum dan kamus bahasa Indonesia.

Bahan hukum dalam penelitian berfokus pada aturan-aturan hukum mengenai perjanjian kerja dimana perusahaan mensyaratkan untuk pekerja memberikan ijazah sebagai jaminan dalam perjanjian kerja baik dari aspek hukum ketenagakerjaan, perdata maupun pidana. Dengan mengacu terutama pada dampak hukum pidana dari tindakan perusahaan yang menjadikan ijazah sebagai jaminan dalam perjanjian kerja.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Perbuatan Melawan Hukum Dari Penahanan Ijazah Karyawan Dalam Perjanjian Kerja

¹² Soerjono Soekanto, 'Pengantar Penelitian Hukum', Jakarta: Universitas Indonesia Press (2006), h. 15.

Perjanjian kerja merupakan aspek penting yang menentukan berjalannya sistem kerja yang diharapkan oleh pekerja dan pemberi kerja. Perjanjian kerja yang dikehendaki adalah perjanjian yang dapat dipahami dengan mudah serta tidak menimbulkan penafsiran ganda atau multitafsir.¹³ Pasal 52 UU 13/2003, mengandung unsur mengenai hal-hal yang menjadi landasan dalam membuat dan Menyusun sebuah perjanjian kerja, seperti bentuk perjanjian pada umumnya perjanjian kerja juga berdasar pada ketentuan pasal 1320 KUHPerduta, yang terdiri dari :

1. Adanya kesepakatan dari kedua belah pihak, pekerja dan pemberi kerja;
2. Adanya kemampuan atau cakap dalam melakukan perbuatan hukum, yakni melakukan hubungan kerja yang dituangkan dalam perjanjian kerja;
3. Adanya hal yang diperjanjikan, hal yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja adalah pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pencari kerja;
4. Adanya kausa yang halal, yang artinya apa yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan hal-hal yang telah diatur dalam undang-undang, bertentangan dengan norma sosial, kesusilaan dan ketertiban umum.

Yang menjadi syarat pertama sebuah perjanjian dapat terjadi adalah para pihak yang bersepakat, adanya kesepakatan/konsensualisme yang dapat dilihat pada pasal 1320 ayat 1 KUHPerduta, maka kata sepakat tersebut mengandung kebebasan kehendak dari para pihak yang bersepakat dalam melakukan sebuah perjanjian, tanpa adanya tekanan maupun paksaan dari siapapun dalam pembuatan perjanjian. Pasal 1321 KUHPerduta merumuskan bahwa tiada sebuah kesepakatan menjadi sah apabila dilakukan karena kekhilafan, karena paksaan maupun karena adanya penipuan. Makna tanpa paksaan tersebut menjadi bias apabila dilihat dari *bergaining position* dari para pihak dimana pemberi kerja memiliki kekuatan memaksa yang lebih kuat karena grafik antara pemberi kerja lebih sedikit dengan pencari kerja, sehingga pencari kerja akan menyetujui segala yang ditentukan oleh pemberi kerja karena desakan ekonomi. Adanya paksaan dalam sebuah perjanjian dapat menjadi penyebab batalnya perjanjian itu sendiri, perjanjian dengan paksaan bertentangan dengan pasal 1323 KUHPerduta. Pembatalan perjanjian yang disebabkan karena adanya paksaan dapat dilakukan dengan melakukan gugatan pembatalan perjanjian ke Pengadilan Negeri.

Apabila dalam putusan hakim, menyatakan perjanjian tersebut batal. Maka, dengan otomatis dan serta merta perjanjian tersebut menjadi batal. Kembali pada perjanjian kerja, apabila tidak diminta pembatalan meskipun ada yang merasa dirugikan dan dalam keadaan terpaksa dalam membuat perjanjian kerja, maka perjanjian tersebut akan tetap berjalan dan berakhir sebagaimana batas waktu yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja tersebut termasuk syarat-syaratnya seperti menjadikan ijazah sebagai jaminan dalam perjanjian kerja (pasal 62 UU No. 13/2003).

Membahas tentang ijazah yang menjadi obyek dalam perjanjian kerja yang mensyaratkan ijazah sebagai jaminan, maka perlu untuk dipahami mengenai pengertian dari ijazah itu sendiri. Dalam peraturan KEMENDIKBUD RI Nomor 81 tahun 2010, disebutkan tentang pengertian dari ijazah. Ijazah disebutkan sebagai sebuah dokumen yang didalamnya terdapat pengakuan tentang prestasi seseorang dalam bidang akademis pada sebuah jenjang

⁵
¹³ Cristoforus Valentino Alexander Putra, 'urgensi Klausula Definisi Perjanjian Kerja', " *Jurnal Ilmiah Faki* 29; *Hukum Universitas Udayana* 63 (2017): 61.<<https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthapatrika/article/download/32709/19795>>.

pendidikan, diterangkan dalam ijazah tersebut bahwa orang yang namanya tercatat dalam ijazah telah menyelesaikan pendidikan tersebut dan telah lulus ujian berdasarkan jenjang pendidikan yang berwenang dalam mengeluarkan ijazah.

Mengenai pemberian ijazah sebagai jaminan dalam perjanjian kerja, apabila mengacu pada ketentuan UU No. 13/2003, tidak ditemukan tentang pasal - pasal yang memperbolehkan atau tidak memperbolehkan pemberi kerja untuk menjadikan ijazah dari pekerja sebagai jaminan dalam perjanjian kerjanya. Sebagaimana prinsip dari asas kebebasan berkontrak, penahanan ijazah oleh perusahaan dapat terjadi sepanjang kedua belah pihak telah sepakat. Banyaknya perusahaan yang menahan ijazah pekerja sebagai jaminan menjadi hal yang mendesak dalam pembaharuan hukum khususnya hukum ketenagakerjaan yang mengatur tentang kepastian hukum mengenai penahanan ijazah, pembaharuan hukum itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :¹⁴

1. faktor dari hukum itu sendiri, bagaimana aturan dan kaidah hukum itu dibuat.
2. faktor dari SDM yang bertugas dan berwenang dalam melakukan penegakan hukum dalam menemukan hukum yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
3. ketersediaan sarana dan prasarana yang dapat dipergunakan oleh petugas penegak hukum dalam memperbaiki hukum.
4. faktor ada atau tidaknya kesadaran dari warga masyarakat yang menjadi faktor terpenting, dengan kesadaran dari seluruh warga masyarakat maka hukum yang tercipta dapat memberikan timbal balik dan mafaat bagi masyarakat sendiri.

Penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan atau pemberi kerja bertujuan untuk :

1. Mengikat pekerja, sehingga perusahaan dapat memegang kendali atas pekerja.
2. Agar pekerja tidak menjadikan perusahaan sebagai batu loncatan atau hanya untuk coba-coba yang dapat menurunkan kinerja perusahaan.
3. Agar pekerja, tidak dapat meninggalkan atau mengundurkan diri dari pekerjaannya begitu saja. Sehingga dengan menahan ijazah, pekerja tidak akan dapat melamar pekerjaan ditempat lain sebelum menyelesaikan kontrak kerja atau atas persetujuan dari perusahaan.

Melihat dari sudut pandang hukum dan perlindungan hukum, tindakan perusahaan yang menahan ijazah pekerja adalah perbuatan yang melanggar HAM, dikatakan demikian karena dengan menahan ijazah pekerja, maka ada kebebasan yang terhadap pekerja yang dirampas. Hak asasi manusia yang unsur utamanya adalah hak, disebutkan dalam pasal 1 angka 1 Undang-Undang HAM hak adalah serangkaian hal yang menjadi hak melekat pada setiap orang sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, hak tersebut adalah anugerah sehingga setiap orang wajib menghormati dan menjunjung tinggi apa yang menjadi hak orang lain. Negara juga diwajibkan untuk melindungi hak asasi setiap warga negaranya dengan prinsip persamaan hak baik dihadapan hukum dan pemerintahan berdasarkan kemanusiaan yang adil dan beradab. Makna dari hak juga melekat kepada pekerja, pekerja memiliki hak asasi yang harus dihormati dan dijunjung tinggi termasuk oleh pemberi kerja/perusahaan. Pengertian yang diperoleh disini dalam kaitanya dengan penahanan ijazah dalam sebuah perjanjian kerja, maka ijazah sebagai hak yang melekat berhak untuk

¹⁴ Widia Edorita, 'Menciptakan Sebuah Sistem Hukum Yang Efektif: Dimana Harus Dimulai?', *Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Riau Edisi I No. 1* (2010),h. 84.

dipergunakan sebebas-bebasnya oleh pekerja tanpa harus dihalangi oleh pihak manapun. Tindakan perusahaan yang menahan ijazah pekerja dari sudut pandang HAM adalah perbuatan yang melanggar HAM. Perbuatan yang melanggar Hak asasi seseorang seperti yang diatur dalam Pasal 1 angka 6 UU No. 39/1999 disebutkan pada setiap perbuatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok orang termasuk didalamnya yang dilakukan oleh aparat negara dan pemerintahan, dimana perbuatan tersebut dilakukan karena sengaja atau tidak sengaja akibat kelalaian sehingga secara melawan hukum dapat mengurangi, menghalangi, mencabut dan/atau dapat membatasi hak asasi yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok orang, dimana hak-hak tersebut telah mendapatkan jaminan perlindungan hukum dari undang-undang, untuk penyelesaiannya mendapatkan perlindungan dan kepastian hukum berdasarkan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tindakan perusahaan yang melakukan penahanan ijazah dikaitkan dengan UU HAM, maka ada beberapa pasal yang dilanggar yaitu :¹⁵

Pasal ayat (1) "setiap orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup dan meningkatkan taraf kehidupannya", artinya bahwa dengan perusahaan yang menahan ijazah karyawan perusahaan telah menghalangi hak karyawan untuk meningkatkan taraf hidupnya yang salah satu caranya adalah mencari pekerjaan lain yang lebih baik sesuai dengan kebutuhan ekonomi masing-masing.

Pasal 12 " semua orang memiliki hak yang sama atas perlindungan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi dirinya demi meningkatkan kualitas hidup dengan memperoleh pendidikan yang lebih tinggi untuk mencerdaskan dirinya sehingga dapat menjadi manusia yang berkualitas, beriman dan bertakwa serta bertanggung jawab dengan akhlak yang mulia, sehingga dapat hidup dengan layak, Bahagia lahir batin sesuai dengan hak asasi manusia", artinya dilihat dari sudut Pendidikan, dengan menahan ijazah karyawan perusahaan dapat menghambat hak karyawan untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Pasal 38 ayat (2) "setiap orang memiliki kebebasan untuk menentukan pilihan pekerjaan yang disukainya, atas pekerjaan tersebut diberlakukan syarat - syarat dan ketentuan berdasarkan ketenagakerjaan yang adil dan manusiawi" penerapan pasal ini apabila dikaitkan dengan penahanan ijazah oleh perusahaan dapat mengakibatkan hambatan bagi pekerja untuk mendapatkan pekerjaan lain yang sesuai dengan minat, kemampuan dan keahlian yang mereka miliki.

Selain itu, makna dari ketentuan pasal 27 ayat (2) UUD 1945, tindakan perusahaan yang menahan ijazah dari karyawan dapat menghalangi hak dari pekerja untuk mencari dan mendapatkan pekerjaan yang lain dengan penghasilan yang lebih baik untuk memenuhi kebutuhan ekonominya.¹⁶ Pekerja yang mengkehendaki keadilan dari penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan dapat menggunakan acuan pasal-pasal tersebut diatas, karena dari pasal-pasal tersebut tindakan menahan ijazah karyawan dapat dikategorikan sebagai

25

¹⁵ Ni Made Ayu Darma Pratiwi and Simonahak, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Ijazahnya Ditahan Oleh Perusahaan', *Jurnal Advokasi*, 6(2) (2016) <<https://jurnal.unmas.ac.id>> .

¹⁶ I Wayan Agus Vijayantera, 'Penahanan Ijazah Asli Pekerja dalam Hubungan Kerja sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak'. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)* 3.2 (2017): 40-51.<<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh/article/download/11823/7545>> .

55
suatu perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan oleh perusahaan. Perbuatan yang termasuk dalam perbuatan melawan hukum dapat dilihat dari sudut pandang hukum perdata dan hukum pidana.¹⁷

Perbuatan melawan hukum dalam hukum perdata.

Pasal 1365 KUHPerdara menyebutkan bahwa setiap perbuatan yang dilakukan dengan melawan hukum, sehingga karena perbuatan tersebut seseorang mengalami kerugian, maka wajib bagi orang yang karena kesalahannya tersebut sehingga orang lain dirugikan untuk memberikan ganti kerugian kepada orang yang dirugikan. Upaya yang mencari keadilan dalam perbuatan melawan hukum keperdataan dilakukan dengan melakukan gugatan perbuatan melawanan hukum ke Pengadilan Negeri.

Perbuatan melawan hukum dalam hukum pidana.

Perbuatan yang mengandung unsur pidana sehingga menjadi tindak pidana salah satu unsurnya adalah perbuatan melawan hukum. Unsur penilaian dari perbuatan melawan hukum adalah sebuah penilaian yang bersifat objektif yang bersumber dari perbuatan manusia. Perbuatan tersebut masuk kedalam rumusan delik yang telah diatur dalam undang-undang.¹⁸

Pada postulat *contra legem facti qui id facit quod lex prohibet; in fraudem vero qui, salvois verbis legis, sententiam ejus circumvenit*, maka yang dapat dikatakan bahwa seseorang telah melakukan perbuatan yang melawan hukum adalah ketika perbuatan yang dilakukan oleh orang tersebut adalah perbuatan yang dilarang oleh hukum.¹⁹ Berdasarkan sifat dari paham perbuatan melawan hukum, dalam pandangan para sarjana perbuatan melawan hukum dapat dibedakan atas dua hal, yaitu:²⁰

1. Perbuatan melawan hukum formil

adalah suatu perbuatan menjadi perbuatan melawan hukum apabila perbuatan tersebut telah dilarang dan diatur dalam undang-undang. Yang menjadi dasar perbuatan melawan hukum secara formil adalah adanya aturan hukum yang telah dibuat secara tertulis.

2. Perbuatan melawan hukum materiil

adalah perbuatan yang dilakukan tersebut memungkinkan memberi akibat hukum yang merugikan pada orang lain secara umum, sehingga saat terjadi kerugian tersebut ada sebuah norma hukum yang dilanggar dan mengganggu ketertiban umum. Berdasarkan hukum materiilnya, perbuatan yang dilanggar dan menjadi perbuatan melawan hukum belum dituangkan atau diatur dalam suatu peraturan perundang-undangan secara tertulis. Landasan dasar dalam perbuatan melawan hukum materiil ini adalah peristiwa hukum yang terjadi didalam masyarakat.

Secara harfiah dapat dikatakan bahwa, apabila seseorang diduga melakukan suatu tindak pidana apabila tindakan tersebut telah memenuhi unsur-unsur tindak pidana,

5
¹⁷ Indah Sari, 'Perbuatan Melawan hukum (PMH) Dalam Hukum Pidana dan Hukum Perdata', *Jurnal Ilmiah Dirgantara* 11(1), (2021) <<https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jihd/article/view/651>> .

¹⁸ Titin Apriani, 'Konsep Perbuatan Melawan Hukum Dalam Tindak Pidana', *GANEC SWARA* 13.1 (2019): 45. <<https://journal.unmasmataram.ac.id/index.php/GARA/article/view/61/60>> .

¹⁹ Eddy O.S Hiarij, 'Prinsip-prinsip Hukum Pidana, Edisi Revisi', Yogyakarta: Cahaya Atmapustaka (2016), h. 232.

²⁰ Teguh Prasetyo, 'Hukum Pidana Edisi Revisi', Depok: Rajawali Pers (2010), h. 71.

terdapat kemungkinan bahwa perbuatan tersebut juga merupakan perbuatan melawan hukum dalam. Sehingga dimungkinkan kepada korban dapat melaporkan melalui jalur pidana maupun melakukan tuntutan ganti rugi dengan melalui ranah hukum perdata. Tindakan dari perusahaan yang menahan ijazah karyawan, dilihat dari unsur - unsur perbuatan tersebut mengandung delik dalam sebuah perbuatan yang termasuk dalam perbuatan yang melawan hukum.

Dampak Hukum Pidana Dari Penahanan Ijazah Karyawan

Tindakan perusahaan yang menahan ijazah dari karyawan, dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum, perbuatan tersebut bertentangan dengan HAM yang mengakibatkan kerugian pada pihak pekerja, terlebih lagi apabila dalam perjanjian kerja tersebut tidak dicantumkan klausula mengenai kewajiban untuk menyerahkan ijazah dan menjadikan ijazah sebagai jaminan dalam membuat perjanjian kerja. Sering ditemukan dalam beberapa perjanjian kerja perusahaan, bahwa tidak disebutkan secara langsung dalam perjanjian tersebut mengenai syarat menyerahkan ijazah sebagai jaminan dari perjanjian, tetapi dalam surat pernyataan yang dibuat secara terpisah, pekerja diminta untuk membuat pernyataan bahwa menyerahkan ijazahnya kepada perusahaan perusahaan sehingga ijazah tersebut berada dibawah kekuasaan perusahaan. Dalam hukum pidana, tindakan tersebut termasuk tindak pidana penggelapan dalam jabatan. Menilik dari peristiwa hukum yang menahan ijazah karyawan apabila dicari unsur pidananya maka dapat dikategorikan sebagai delik dari tindak pidana penggelapan.

Tindak pidana penggelapan adalah perbuatan dengan unsur pidana yang dilakukan terhadap harta benda milik orang lain baik sebagian atau seluruhnya yang dapat mengakibatkan kerugian materiil kepada korbannya, suatu tindak pidana yang termasuk tindak pidana penggelapan bersumber pada suatu kepercayaan dari korban kepada pelaku untuk membawa atau menguasai sementara terhadap harta benda milik korban, tindak pidana mulai terjadi pada saat pelaku menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan oleh korban atas harta bendanya.²¹ Tindak pidana terkait penggelapan baik merupakan tindak pidana penggelapan biasa maupun tindak pidana penggelapan lainnya tergolong sebagai tindak pidana berat, apabila dilihat dari akibat yang ditimbulkan dan bagaimana pengaruhnya terhadap masyarakat tindak pidana penggelapan dapat mengganggu ketentraman dan ketertiban umum dalam masyarakat.²² Pelaku tindak pidana penggelapan dalam KUHP diancam dengan ketentuan dalam pasal 372, 373, 374, 375 dan 376 KUHP. Dengan acuan dari pasal tersebut hakim dalam menjatuhkan sanksi pidana harus secara tepat dan proporsional, dengan mempertimbangkan berbagai aspek dan substansi hukum dalam penerapan sanksi pidana kepada pelaku. Hakim sebagai penegak hukum yang paling dominan, hakim adalah pejabat dalam Lembaga peradilan negara yang oleh negara diberikan wewenang untuk mengadili dan memutus sebuah perkara berdasarkan undang-undang kehakiman (Pasal 1 angka 8 KUHP). Dalam pertimbangan hukumnya seorang hakim harus

²¹ Rissa Amelia, 'Tinjauan Yuridis Terhadap Tindak Pidana Penggelapan Dalam Jabatan', *Ilmu Hukum* 25.13 (2019), <<http://www.riset.unisma.ac.id/index.php/jdh/article/download/4147/3675>> .

²² Muhari Supa'at, 'Proses Penegakan Hukum terhadap Pelaku Tindak Pidana Penggelapan Mobil di Polres Pati (Studi Kasus Nomor BP/05/VIII/2017/Reskrim)', *Jurnal Hukum Khaira Ummah* Vol. 13, No. 1 (2018).

menggali fakta- fakta hukum yang ada berdasarkan pada pembuktian dan alat bukti yang ada selama persidangan.

Khusus mengenai dugaan tindak pidana terkait penahanan ijazah pekerja, sebagai bagian dari delik dari tindak pidana penggelapan, penahanan ijazah masuk dalam delik penggelapan¹⁸ dalam jabatan. Pasal tentang penggelapan dalam jabatan dapat ditemui dalam ketentuan Pasal 374 KUHP sebagai sebuah tindak pidana penggelapan dengan pemberatan.²³ Pemberatan-pemberatan yang dimaksud dalam tindak pidana penggelapan dalam jabatan adalah :

1. Pelaku yang menjadi terdakwa telah diserahkan oleh korban untuk menyimpan barang yang kemudian digelapkan. Penggelapan tersebut dapat terjadi karena adanya hubungan pekerjaan (*persoonlijke dienstbetrekking*), misalnya dalam hubungan kerja antara pembantu dengan majikan;
2. Terdakwa penggelapan dalam jabatan menggelapkan harta benda yang berada dalam kekuasaannya secara sah, kemudian menyimpan harta benda yang digelapkan tersebut karena jabatan yang dimilikinya (*beroep*).
3. Terdakwa menggelapkan karena mendapatkan upah, seperti misalnya petugas pembawa barang di bandara yang menerima upah tetapi kemudian barang tersebut digelapkan.

Untuk dapat menjerat seseorang dalam delik tindak pidana penggelapan dalam jabatan, harus dapat ditarik dan dibuktikan unsur-unsur dari tindak pidana tersebut, yaitu :²⁴

1. Pelaku telah mengetahui dengan sadar, perbuatannya yang dilakukannya dengan memiliki benda milik orang lain yang berada dalam kekuasaannya tetapi bukan merupakan miliknya, adalah sebagai suatu perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tersebut bertentangan dengan kewajiban hukum dan hak orang lain.
2. Pelaku secara sadar atas perbuatannya yang mengkehendaki untuk memiliki harta benda baik sebagian atau sepenuhnya yang masih menjadi bagian atau hak milik orang lain dan cara memperoleh harta benda tersebut dilakukan dengan sah, bukan karena pencurian tetapi dilakukan dengan cara menggelapkan.
3. Pelaku menyadari bahwa harta benda yang ingin dimilikinya tersebut adalah kepunyaan orang lain baik sebagian atau seluruhnya, dan atas perbuatannya tersebut akan menimbulkan kerugian pada orang tersebut.

Prinsip penting dalam menentukan sebuah tindak pidana penggelapan dalam jabatan adalah menentukan pasal kepada pelaku yang sesuai dengan penggelapan yang dilakukan berdasarkan kepada kabatannya. Pasal 374 KUHP mengenai tindak pidana penggelapan dalam jabatan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal tersebut hanya dapat dipergunakan pada penggelapan dalam jabatan badan hukum swasta dan tidak dapat diberlakukan kepada

instansi pemerintahan maupun pejabat negara. Penggelapan yang dilakukan oleh pejabat negara masuk ke dalam ranah undang-undang tindak pidana korupsi.

Dampak dari aspek hukum pidana atas perbuatan perusahaan yang menahan ijazah karyawan sebagai bentuk jaminan kepada perusahaan perjanjian kerja dapat memenuhi unsur tindak pidana penggelapan dalam jabatan berdasarkan pasal 374 KUHP, dimana akibat perbuatan dari perusahaan tersebut mengakibatkan kerugian kepada karyawannya dan penguasaan atas ijazah yang dilakukan secara sah karena adanya hubungan kerja, yang mendapatkan upah, maka untuk itu pelaku dapat diancam dengan pidana penjara paling lama lima tahun berdasarkan KUHP.

Kesimpulan

1. Meskipun ketenagakerjaan tidak mengatur secara khusus tentang memperbolehkan atau tidak memperbolehkan perusahaan menahan ijazah pekerja, tetapi dalam realita dunia kerja perusahaan akan mensyaratkan untuk menahan ijazah dari pekerja sebagai jaminan dari pekerja dalam perjanjian kerja. Dengan tidak ada pengaturan yang memberikan atau melarang hal tersebut menimbulkan kekosongan norma dalam hukum ketenagakerjaan, yang berimplikasi pada pembiaran terhadap tindakan dari pengusaha yang menahan ijazah pekerja. Untuk itu dengan berlandaskan pada HAM, tindakan tersebut dikatakan sebagai sebuah tindakan yang melawan hukum, karena ada HAM dari pekerja yang dilanggar oleh perusahaan. Akibatnya dapat dilakukan pembatalan dari perjanjian kerja karena ada unsur paksaan meskipun tidak langsung akibat *bergaining position* yang dimiliki oleh perusahaan.
2. Dampak hukum pidana dari menahan ijazah pekerja adalah perusahaan dapat diduga melakukan penggelapan dalam jabatan, akibat perbuatannya yang menahan ijazah memenuhi unsur dalam pasal 374 KUHP.

Pentingnya untuk dibuat sebuah aturan khusus yang memberikan ketentuan tentang dapat atau tidak dapat perusahaan menahan ijazah pekerja yang sebaiknya diatur dalam undang-undang yang bersentuhan langsung dengan pekerja dan pengusaha/pemberi kerja yaitu undang-undang ketenagakerjaan.

ASPEK PIDANA DARI MENAHAN IJAZAH PEKERJA SEBAGAI JAMINAN DALAM PERJANJIAN KERJA

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.universitassuryadarma.ac.id Internet Source	2%
2	fh.upnvj.ac.id Internet Source	1%
3	media.neliti.com Internet Source	1%
4	www.ojs.uniyos.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
6	es.scribd.com Internet Source	1%
7	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to iGroup Student Paper	1%
9	ejournal2.undip.ac.id Internet Source	1%

10	jurnal.ugj.ac.id Internet Source	1 %
11	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
12	journal.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
13	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	<1 %
14	Submitted to Universitas Jember Student Paper	<1 %
15	e-journal.unair.ac.id Internet Source	<1 %
16	garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	<1 %
17	hukumketenagakerjaandanhubunganindustrial.wordpress.com Internet Source	<1 %
18	www.scribd.com Internet Source	<1 %
19	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
20	Ahmad Aditya Putra Utama, Heru Suyanto. "Implementation of Double Track System in Conviction Towards Special Expertise Crime", <i>Ius Poenale</i> , 2021 Publication	<1 %

21	sinta.unud.ac.id Internet Source	<1 %
22	id.123dok.com Internet Source	<1 %
23	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	<1 %
24	repo.unand.ac.id Internet Source	<1 %
25	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %
26	core.ac.uk Internet Source	<1 %
27	ejournal.unklab.ac.id Internet Source	<1 %
28	lamlaj.ulm.ac.id Internet Source	<1 %
29	ojs.unud.ac.id Internet Source	<1 %
30	repository.uksw.edu Internet Source	<1 %
31	soalterbaru.com Internet Source	<1 %

32	www.mastammim.or.id Internet Source	<1 %
33	Yogi Aranda. "Faktor-Faktor Kejahatan Pembunuhan Berencana Yang Dilakukan Oleh Anak Terhadap Anak", Ius Poenale, 2020 Publication	<1 %
34	annovi.blogspot.com Internet Source	<1 %
35	fhukum.unpatti.ac.id Internet Source	<1 %
36	jurnal.fh.unila.ac.id Internet Source	<1 %
37	lam-pk.blogspot.com Internet Source	<1 %
38	repository.unair.ac.id Internet Source	<1 %
39	www.jurnal.iain-bone.ac.id Internet Source	<1 %
40	123dok.com Internet Source	<1 %
41	Donny Michael Situmorang. "Implementasi Undang-Undang Narkotika Ditinjau dari Perspektif Hak Asasi Manusia", Jurnal Penelitian Hukum De Jure, 2018 Publication	<1 %

42	fhukum.upnjatim.ac.id Internet Source	<1 %
43	hello-france.com Internet Source	<1 %
44	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
45	repository.uinjambi.ac.id Internet Source	<1 %
46	wisuda.unissula.ac.id Internet Source	<1 %
47	www.hukumonline.com Internet Source	<1 %
48	dhayattoni80.blogspot.com Internet Source	<1 %
49	ebookinga.com Internet Source	<1 %
50	eprints.uns.ac.id Internet Source	<1 %
51	garuda.ristekbrin.go.id Internet Source	<1 %
52	idoc.pub Internet Source	<1 %
53	jonaediefendi.blogspot.com Internet Source	<1 %

54	moam.info Internet Source	<1 %
55	ninyasminelisasih.com Internet Source	<1 %
56	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
57	www.lutfichakim.com Internet Source	<1 %
58	yoursigit.blogspot.com Internet Source	<1 %
59	andimanurungzz.blogspot.com Internet Source	<1 %
60	repository.ut.ac.id Internet Source	<1 %
61	www.lawyersclubs.com Internet Source	<1 %
62	www.zulunation.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On