

**KEGAGALAN PENGAWASAN PERIZINAN USAHA DAN DAMPAKNYA  
TERHADAP PERLINDUNGAN HAK PEKERJA:  
STUDI KASUS UD SENTOSO SEAL**

***Failure of Business Licensing Oversight and Its Impact on Workers'  
Rights Protection: A Case Study of UD Sentoso Seal***

**Sultoni Fikri**

Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jl. Semolowaru No 45, Surabaya

e-mail: [sultonifikri@untag-sby.ac.id](mailto:sultonifikri@untag-sby.ac.id)

Naskah diterima : 27-04-2025, revisi : 11-09-2025, disetujui : 01-10-2025

**Abstrak**

Kasus UD Sentoso Seal yang melibatkan penahanan ijazah, rekrutmen ilegal, dan pelanggaran perizinan administrasi mengungkap kegagalan sistem hukum Indonesia dalam melindungi hak-hak pekerja. Berangkat dari maraknya praktik korporasi predator terhadap pekerja berdaya tawar rendah, artikel ini bertujuan untuk mengkritisi kelemahan sistemik dalam penegakan hukum ketenagakerjaan dan pengawasan perizinan usaha. Tujuan kajian ini adalah untuk menegaskan perlunya perubahan paradigma perlindungan pekerja di Indonesia, dari formalisme hukum pasif menuju akuntabilitas korporasi yang aktif. Penelitian ini merupakan penelitian hukum, dengan menggunakan pendekatan sosio-legal. Temuan menunjukkan bahwa intervensi negara bersifat reaktif dan berbasis tekanan sosial, bukan hasil dari mekanisme kerja sistemik dan preventif. Hasil kajian menegaskan bahwa praktik penahanan ijazah harus diperlakukan sebagai tindak pidana serius, bukan sekadar pelanggaran administratif, dan bahwa sistem perizinan usaha saat ini gagal menyaring korporasi predator secara efektif. Rekonstruksi hukum ketenagakerjaan dan tata kelola perizinan usaha menjadi mendesak untuk menjamin keadilan dan mencegah kekerasan struktural terhadap pekerja.

**Kata Kunci:** Hak-Hak Pekerja; Penyalahgunaan Korporasi; Perizinan Usaha; Perlindungan Hukum

**Abstract**

*The case of UD Sentoso Seal, which involves diploma withholding, illegal recruitment, and violations of administrative licensing, reveals the failure of Indonesia's legal system in protecting workers' rights. In light of the growing prevalence of predatory corporate practices targeting low-bargaining power workers, this article aims to critique the systemic weaknesses in labor law enforcement and business licensing oversight. The purpose of this study is to emphasize the need for a paradigm shift in worker protection in Indonesia, from passive legal formalism to active corporate accountability. This research is a legal*

*study, utilizing a socio-legal approach. The findings indicate that state intervention is reactive and based on social pressure, rather than stemming from a systemic and preventive working mechanism. The study affirms that the practice of withholding diplomas should be treated as a serious criminal offense, not merely an administrative violation, and that the current business licensing system fails to effectively filter out predatory corporations. A legal reconstruction of labor law and business licensing governance is urgently needed to ensure justice and prevent structural violence against workers.*

**Keywords:** *Workers' Rights; Corporate Abuse; Business Licensing; Legal Protection*

---

## A. PENDAHULUAN

Praktik penahanan ijazah pekerja yang dilakukan oleh UD Sentoso Seal, sebuah perusahaan di Surabaya<sup>1</sup>, membuka tabir gelap persoalan ketenagakerjaan di Indonesia yang selama ini tersembunyi di balik modernisasi perizinan usaha. Kasus ini berawal dari tindakan korporasi yang menahan ijazah para pekerjanya sebagai bentuk jaminan kerja<sup>2</sup>, tanpa didukung adanya hubungan kerja yang sah secara hukum, tanpa perjanjian kerja tertulis, dan tanpa memenuhi kewajiban ketenagakerjaan, seperti pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Ironisnya, praktik ini berlangsung bertahun-tahun tanpa pengawasan negara, hingga akhirnya menjadi viral dan memaksa pemerintah daerah (Kota Surabaya) mengambil tindakan administratif berupa penyegelan usaha. Penelusuran lebih lanjut mengungkap bahwa UD Sentoso Seal beroperasi tanpa Nomor Induk Berusaha (NIB) dan Tanda Daftar Gudang (TDG) yang menjadi syarat minimum dalam perizinan berusaha berbasis risiko.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Ambrosius Harto Manumoyoso, “Kasus Penahanan Ijazah Di Surabaya Makin Pelik,” [www.kompas.id](https://www.kompas.id/artikel/membesar-kasus-penahanan-ijazah-di-surabaya), April 25, 2025, <https://www.kompas.id/artikel/membesar-kasus-penahanan-ijazah-di-surabaya>.

<sup>2</sup> CNN Indonesia, “Perusahaan Tahan Ijazah Karyawan Di Surabaya Disegel,” [www.cnnindonesia.com](https://www.cnnindonesia.com/nasional/20250422112911-12-1221193/perusahaan-tahan-ijazah-karyawan-di-surabaya-disegel), April 22, 2025, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20250422112911-12-1221193/perusahaan-tahan-ijazah-karyawan-di-surabaya-disegel>.

<sup>3</sup> Fadhilah Putra Pratama, “Rentetan Kasus Penahanan Ijazah Di Surabaya,” [www.suarasurabaya.net](https://www.suarasurabaya.net/info-grafis/2025/rentetan-kasus-penahanan-ijazah-di-surabaya/), April 25, 2025, <https://www.suarasurabaya.net/info-grafis/2025/rentetan-kasus-penahanan-ijazah-di-surabaya/>.

Fenomena ini menegaskan bahwa penahanan ijazah semata-mata bukan hanya persoalan hubungan kerja individual antara pemberi kerja dan pekerja, melainkan bentuk kekerasan struktural yang sistematis terhadap hak-hak asasi pekerja. Penahanan ijazah mengakibatkan deprivasi terhadap hak atas kebebasan bergerak, hak atas pekerjaan yang layak, serta hak atas pengembangan diri yang dilindungi secara konstitusional dan melalui berbagai instrumen hukum ketenagakerjaan nasional maupun internasional.<sup>4</sup> Pelanggaran terhadap norma perizinan usaha memperburuk situasi, karena kosongnya legalitas formal membuka ruang yang lebar bagi korporasi untuk melakukan praktik-praktik eksploitatif di luar pengawasan negara.

Pentingnya isu ini terletak pada dua dimensi utama. *Pertama*, dari perspektif ketenagakerjaan, praktik penahanan ijazah merupakan bentuk kekerasan ekonomi (*economic violence*) yang membelenggu pekerja dalam posisi subordinat tanpa perlindungan hukum. *Kedua*, dari perspektif perizinan usaha, ketidakpatuhan administratif merupakan pelanggaran procedural dan indikasi kegagalan negara dalam menjalankan fungsi pengawasan dan penegakan hukum terhadap pelaku usaha. Dengan demikian, penahanan ijazah pekerja dan pelanggaran perizinan usaha bukanlah dua persoalan yang berdiri sendiri, melainkan saling berkelindan dalam menciptakan lingkungan kerja yang eksploitatif dan mengabaikan prinsip negara hukum yang menjunjung tinggi martabat manusia.

---

<sup>4</sup> *Vide* I Wayan Gde Wiryawan, “Aspek Pidana Dari Menahan Ijazah Pekerja Sebagai Jaminan Dalam Perjanjian Kerja,” *Jurnal Hukum Magnum Opus* 4, no. 2 (July 24, 2021): 237–47, <https://doi.org/10.30996/jhmo.v4i2.5315>; Sagita Dwi Anggraini, “Perlindungan Hukum Pekerja Atas Penahanan Ijazah Yang Dilakukan Pengusaha,” *Jurnal Kajian Konstitusi* 2, no. 1 (June 15, 2022): 69–92, <https://doi.org/10.19184/jkk.v1i3.25599>; Fuad Fuad and Ontran Sumantri Riyanto, “Perspektif Hak Asasi Manusia Terhadap Penahanan Ijazah Asli Dalam Perjanjian Kerja Oleh Perusahaan,” *Juris Humanity: Jurnal Riset Dan Kajian Hukum Hak Asasi Manusia* 2, no. 1 (September 5, 2023): 65–79, <https://doi.org/10.37631/jrkhm.v2i1.18>; Ellora Sukardi, Debora Pasaribu, and Vanessa Xavieree Kaliye, “Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pemberi Kerja Dalam Perspektif Teori Keadilan Bermartabat,” *Law Review* 20, no. 3 (March 30, 2021): 300–322, <https://doi.org/10.19166/lr.v0i0.3107>.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkritik lemahnya respons hukum terhadap praktik penahanan ijazah dan pelanggaran perizinan usaha yang terjadi di kasus UD Sentoso Seal. Kritik ini menyoroti kegagalan struktural dalam pengaturan, pengawasan, dan pemberian sanksi yang seharusnya mengedepankan prinsip keadilan. Lebih jauh, penelitian ini mendesak perlunya rekonstruksi pendekatan hukum ketenagakerjaan dan hukum perizinan usaha yang mampu membongkar relasi kuasa eksploitatif antara korporasi dan pekerja, serta menempatkan negara pada posisi aktif untuk memastikan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja sebagai perwujudan dari prinsip negara hukum yang berkeadilan sosial.

Kasus UD Sentoso Seal sejatinya tidak berdiri sendiri. Fenomena penahanan ijazah sebagai syarat kerja atau jaminan karyawan telah ditemukan pula di berbagai daerah dan sektor lain di Indonesia. Misalnya, di Cianjur, Jawa Barat, pemerintah daerah menemukan praktik penahanan ijazah, BPKB, bahkan surat tanah oleh perusahaan distributor makanan dan minuman. Di Kendari, Sulawesi Tenggara, DPRD Kota Kendari bersama pemerintah kota melakukan sidak ke salah satu perusahaan leasing setelah menerima aduan mantan karyawan terkait penahanan ijazah. Pemerintah Provinsi Lampung juga sampai mengeluarkan surat edaran khusus untuk melarang praktik serupa, sementara di Jakarta, Gubernur secara tegas mengancam mencabut izin perusahaan yang kedapatan menahan ijazah pekerjanya. Lembaga Bantuan Hukum Sarbumusi bahkan membuka posko pengaduan nasional karena banyaknya laporan pekerja yang tidak bisa mengambil kembali ijazahnya meskipun sudah berhenti bekerja.

Kumpulan kasus tersebut menunjukkan bahwa praktik penahanan ijazah merupakan mencerminkan gejala struktural dari lemahnya perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Sementara kasus UD Sentoso Seal hanyalah salah satu potret dari masalah yang lebih luas, di mana eksploitasi pekerja dilegalkan

melalui kelalaian pengawasan dan pembiaran praktik yang bertentangan dengan prinsip hak asasi manusia dan keadilan sosial.

*Novelty* dalam penelitian ini terletak pada penekanan hubungan yang belum banyak dieksplorasi antara praktik penahanan ijazah dan kegagalan struktural dalam pengaturan dan pengawasan perizinan usaha. Meskipun penelitian terdahulu<sup>5</sup> telah menyoroiti pentingnya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dan mencatat pelanggaran seperti penahanan ijazah sebagai pelanggaran hak asasi manusia, masih terdapat celah besar dalam pengaturan yang mengatur masalah ini. Selain itu, penelitian ini akan mengkritik lemahnya respons hukum yang bersifat reaktif dan seremonial, serta mengeksplorasi kegagalan dalam pengawasan dan pemberian sanksi yang seharusnya mengedepankan prinsip keadilan. Dengan merujuk pada studi-studi yang ada, seperti yang ditemukan dalam penelitian Chamdani, Wawan Setiabudi dan Vika Andarini<sup>6</sup> serta Thooriq<sup>7</sup>, yang menggarisbawahi perlunya kerangka hukum yang lebih kuat untuk melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang oleh pengusaha, penelitian ini juga mengusulkan agar negara lebih aktif dalam menjalankan fungsi pengawasan dan penegakan hukum. Hal tersebut supaya melindungi hak pekerja serta dalam rangka memastikan terciptanya lingkungan usaha yang mematuhi prinsip negara hukum yang berkeadilan sosial.

---

<sup>5</sup> Dicky Satria Pratama et al., “Analisis Hukum Mengenai Penahanan Ijazah Karyawan Oleh Perusahaan,” *Indonesian Journal of Law and Justice* 1, no. 4 (June 5, 2024): 10, <https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i4.2628>; Rizky Naafi Aditya and Tina Marlina, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Ijazah Nya Dijadikan Jaminan Oleh Perusahaan Pemberi Kerja (Studi Penelitian Di Disnaker Kota Cirebon),” *Hukum Responsif* 11, no. 1 (February 26, 2020): 35–45, <https://doi.org/10.33603/responsif.v11i1.5022>.

<sup>6</sup> Chamdani, Wawan Setiabudi, and Vika Andarini, “Pertanggungjawaban Hukum Oleh Korporasi Dalam Tindak Pidana Terhadap Pekerja Di Indonesia,” *Wijaya Putra Law Review* 1, no. 1 (April 8, 2022): 87–107, <https://doi.org/10.38156/wplr.v1i1.68>.

<sup>7</sup> Faridha Ath Thooriq, “Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak Di Indonesia (Implementasi Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan),” *Gema Keadilan* 10, no. 3 (October 1, 2023): 153–69, <https://doi.org/10.14710/gk.2023.20428>.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian hukum, dengan menggunakan pendekatan *socio-legal*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dari beberapa portal berita yang memberitakan perihal kasus UD Sentoso Seal, serta dokumen peraturan perundang-undangan yang relevan dengan penelitian ini, seperti: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945); Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU No. 6/2023); Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 105 Concerning the Abolition of Forced Labour (Konvensi ILO mengenai Penghapusan Kerja Paksa) (UU No. 19/1999); Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003); Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko (PP. No. 5/2021); Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik (PP No. 24/2018).

## **C. PEMBAHASAN**

### **1. Kasus UD Sentoso Seal sebagai Simbol *Corporate Abuse* dalam Dunia Usaha**

Praktik yang dilakukan oleh UD Sentoso Seal merupakan refleksi nyata dari *corporate abuse* yang mengakar dalam dunia usaha di Indonesia, khususnya terhadap pekerja berdaya tawar rendah. Penahanan ijazah pekerja sebagai prasyarat kelangsungan hubungan kerja merupakan bentuk pelanggaran serius terhadap prinsip dasar kebebasan bekerja sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945<sup>8</sup>, yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hak pekerja atas

---

<sup>8</sup> Fuad and Riyanto, “Perspektif Hak Asasi Manusia Terhadap Penahanan Ijazah Asli Dalam Perjanjian Kerja Oleh Perusahaan.”

kebebasan mengakhiri hubungan kerja secara sah diatur dalam Pasal 61 ayat (1) huruf c UU No. 6/2023, yang menegaskan bahwa perjanjian kerja berakhir antara lain karena adanya pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Penahanan ijazah oleh UD Sentoso Seal menciptakan hubungan kerja yang melanggar prinsip kebebasan dan kesetaraan dalam berkontrak, yang merupakan hak dasar pekerja. Praktik penahanan ijazah dapat dipandang sebagai bentuk eksploitasi yang mengarah pada kerja paksa (*forced labor*)<sup>9</sup>, yang dilarang dalam berbagai instrumen internasional, termasuk Konvensi ILO No. 29 Tahun 1930 tentang Kerja Paksa, yang telah diratifikasi oleh Indonesia melalui UU

No. 19/1999. Dengan menahan ijazah, pekerja berada dalam posisi yang sangat rentan, tergantung pada perusahaan untuk memperoleh dokumen yang seharusnya menjadi hak pribadi mereka. Praktik ini mengaburkan perbedaan antara hubungan kerja yang berdasarkan kebebasan dan kesepakatan bersama, dengan hubungan yang penuh dengan paksaan dan ketergantungan. Maka, perusahaan berpotensi melanggar Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang asas kebebasan berkontrak<sup>10</sup>, yang menjadi landasan hubungan kerja yang sehat dan adil.

Lebih jauh, modus penahanan ijazah mencerminkan ketimpangan kekuasaan yang antara korporasi dan pekerja, menciptakan hubungan yang tidak adil dan merugikan pihak pekerja. Ketimpangan ini seharusnya diatasi oleh negara, yang memiliki peran untuk mengintervensi demi terciptanya hubungan industrial yang seimbang dan adil<sup>11</sup>, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 86

---

<sup>9</sup> Fuad and Riyanto.

<sup>10</sup> Benedictus Satriyo Wibowo, Achmad Busro, and Anggita Doramia Lumbanraja, “Legitimasi Penahanan Ijazah Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT),” *Notarius* 14, no. 2 (December 30, 2021): 738–46, <https://doi.org/10.14710/nts.v14i2.43725>.

<sup>11</sup> Harlin Sabrinda Rasya and Irwan Triadi, “Akses Keadilan Dan Kesenjangan Sosial: Transformasi Melalui Peran Hukum Tata Negara,” *Indonesian Journal of Law and Justice* 1, no. 4 (March 22, 2024): 1–12, <https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i4.2330>.

ayat (1) UU No. 13/2003. Negara memiliki kewajiban positif (*positive obligation*) untuk melindungi hak-hak pekerja, termasuk dari praktik-praktik eksploitatif seperti penahanan ijazah. Hal ini tidak cukup hanya melalui peraturan perundang-undangan yang bersifat normatif, tetapi harus diimbangi dengan penegakan hukum yang substantif dan efektif. Negara harus memberikan jaminan dan kepastian bahwa perlindungan terhadap pekerja yang diterapkan dengan prinsip keadilan<sup>12</sup> yang memberi efek jera terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh korporasi, serta menciptakan mekanisme penyelesaian yang cepat dan adil bagi korban.

Sementara itu, metode rekrutmen pekerja melalui media sosial yang dilakukan tanpa mekanisme verifikasi administrasi dan tanpa penandatanganan perjanjian kerja tertulis, mencerminkan praktik rekrutmen ilegal yang melanggar ketentuan Pasal 54 ayat (1) UU No. 13/2003. Norma hukum tersebut secara tegas mensyaratkan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat identitas para pihak, jenis pekerjaan, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak.<sup>13</sup> Ketidakpatuhan terhadap ketentuan membahayakan kepastian hukum bagi pekerja dan menghilangkan ruang bagi pekerja untuk menuntut hak-haknya melalui jalur hukum apabila terjadi sengketa.

Praktik rekrutmen ilegal ini pun luput dari pengawasan negara yang semestinya dijalankan berdasarkan Pasal 176 UU No. 13/2003 yang mengatur kewenangan pengawas ketenagakerjaan untuk memastikan pelaksanaan norma ketenagakerjaan di tempat kerja. Fakta bahwa praktik ini dapat berlangsung dalam waktu yang lama menunjukkan adanya *regulatory capture* atau *minimal regulatory neglect*, yakni ketidakmampuan negara dalam menjalankan fungsi

---

<sup>12</sup> Janner Damanik, “Analisis Perlindungan Buruh Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan,” *Juripol* 4, no. 2 (September 28, 2021): 365–73, <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11167>.

<sup>13</sup> Mulkan Syarif, “Perjanjian Kerja Dalam Hubungan Kerja Berkaitan Dengan Hak Dan Kewajiban Pekerja/Buruh Tanpa Perjanjian Kerja,” *Synotic Law: Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 3 (September 30, 2022): 169–76, <https://doi.org/10.56110/sl.v1i3.15>.

pengawasan aktif terhadap hubungan industrial<sup>14</sup>. Negara, yang seharusnya bertindak sebagai penjaga keseimbangan (*the guardian of the balance of power*)<sup>15</sup>, justru absen dalam melindungi pihak yang paling rentan.

Kosongnya legalitas formal UD Sentoso Seal yang beroperasi tanpa NIB dan TDG mempertegas bahwa praktik korporasi tersebut beroperasi di wilayah abu-abu (*grey area*) hukum, di mana korporasi dapat mengabaikan norma hukum perizinan sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 7 ayat (1) PP. No. 5/2021. NIB sebagai identitas legal pelaku usaha sekaligus merupakan instrumen kontrol negara untuk memastikan bahwa pelaku usaha memenuhi standar minimum kelayakan usaha, termasuk aspek ketenagakerjaan. Ketiadaan NIB dan TDG dapat dikatakan bahwa telah melanggar administrasi perizinan dan membatalkan legitimasi moral dan hukum dari keseluruhan operasi bisnis tersebut.

Praktik penahanan ijazah ini mencerminkan kegagalan prinsip negara hukum (*rechtstaat*) dalam menjalankan fungsi perlindungan hak-hak dasar pekerja<sup>16</sup>. Ketidakmampuan negara untuk mengidentifikasi, mengawasi, dan menindak pelaku usaha yang melanggar hak-hak pekerja menciptakan kesan bahwa negara lebih berperan sebagai pelindung kepentingan kapital ketimbang kesejahteraan warga negara. Hal ini menegaskan ketidakseimbangan dalam pelaksanaan prinsip keadilan sosial yang seharusnya menjadi dasar negara hukum. Kritik terhadap positivisme hukum menjadi sangat relevan dalam konteks ini, karena keberadaan norma hukum yang tidak disertai dengan penegakan hanya memperlihatkan hukum sebagai alat kekuasaan yang

---

<sup>14</sup> Jung Daeyong, “The Role of the State in Industrial Relations,” *Seoul Journal of Business* 16, no. 2 (December 2010): 95–126, <https://doi.org/10.35152/snusjb.2010.16.2.004>.

<sup>15</sup> Frank Tannenbaum, “The Balance of Power Versus the Coördinate State,” *Political Science Quarterly* 67, no. 2 (June 1, 1952): 173–97, <https://doi.org/10.2307/2145721>.

<sup>16</sup> Wilma Silalahi, “Perlindungan Hak Konstitusional Buruh,” *Legalita* 1, no. 1 (August 22, 2019): 46–62, <https://doi.org/10.47637/legalita.v1i1.30>.

mengabdikan pada kepentingan pihak yang kuat.<sup>17</sup> Ketidakmampuan untuk menerapkan hukum secara adil dan efektif menanggalkan fungsi hukum yang seharusnya melayani kepentingan rakyat banyak, sehingga keadilan yang diharapkan oleh negara hukum tidak terwujud. Padahal negara dituntut agar mampu menjalankan tugasnya untuk melindungi pekerja dan memastikan pelaksanaan hukum yang seimbang dan adil.<sup>18</sup>

Dengan demikian, kasus UD Sentoso Seal bukanlah persoalan administratif yang berdiri sendiri, melainkan simbol kegagalan struktural hukum ketenagakerjaan dan perizinan usaha di Indonesia. Ia merupakan manifestasi dari *corporate impunity* yang dilegalkan oleh ketidakmampuan, kelalaian, atau bahkan kompromi negara dalam menegakkan norma hukum demi melindungi hak-hak dasar pekerja.

## **2. Kegagalan Sistem Perizinan Berusaha Terintegrasi: Antara Retorika dan Realitas**

Sistem perizinan berusaha terintegrasi yang diperkenalkan melalui PP No. 24/2018 (Online Single Submission/OSS) sejatinya diorientasikan untuk meningkatkan kemudahan berusaha dengan prinsip simplifikasi prosedur. Namun demikian, pada pelaksanaannya, sistem ini telah membuka ruang bagi munculnya praktik-praktik *predatory entrepreneurship* yang beroperasi tanpa kendala berarti dari negara. Kasus UD Sentoso Seal, yang beroperasi tanpa memiliki NIB dan TDG<sup>19</sup>, adalah bukti nyata bahwa simplifikasi perizinan, tanpa disertai mekanisme pengawasan dan verifikasi substantif, hanya menghasilkan retorika formalisme hukum tanpa perlindungan efektif terhadap ketertiban umum dan kepentingan pekerja.

---

<sup>17</sup> James William Coleman, “Law and Power: The Sherman Antitrust Act and Its Enforcement in the Petroleum Industry,” *Social Problems* 32, no. 3 (February 1985): 264–74, <https://doi.org/10.2307/800686>.

<sup>18</sup> Silalahi, “Perlindungan Hak Konstitusional Buruh.”

<sup>19</sup> Novia Herawati, “UD Sentoso Seal Milik Jan Hwa Diana Ternyata Tak Miliki NIB, Diduga Tahan 31 Ijazah Dan Eksploitasi Karyawan,” [www.jawapos.com](https://www.jawapos.com), April 16, 2025, <https://www.jawapos.com/surabaya-raya/015885999/ud-sentoso-seal-milik-jan-hwa-diana-ternyata-tak-miliki-nib-diduga-tahan-31-ijazah-dan-eksploitasi-karyawan>.

Pasal 5 ayat (1) PP No. 24/2018 mewajibkan setiap pelaku usaha untuk memiliki NIB sebagai identitas legal yang sah. Lebih lanjut, Pasal 7 ayat (1) PP No. 24/2018 mengatur bahwa pelaku usaha yang melakukan kegiatan penyimpanan barang dalam skala tertentu wajib memiliki TDG. Keharusan ini merupakan administratif dan berfungsi sebagai instrumen negara untuk melakukan kontrol atas keabsahan dan kelaikan aktivitas usaha dalam kaitannya dengan perlindungan hak-hak pihak ketiga, termasuk pekerja dan konsumen. Tidak adanya NIB dan TDG dalam kasus UD Sentoso Seal menunjukkan ketidakberfungsian prinsip *due diligence* administratif yang menjadi dasar filosofi pembentukan sistem OSS.

Di balik retorika simplifikasi perizinan, terdapat kegagalan struktural negara dalam membangun sistem verifikasi dan pengawasan yang efektif. Negara, dengan menyerahkan mekanisme perizinan sepenuhnya kepada sistem elektronik seperti OSS tanpa kontrol yang memadai, gagal memperhitungkan keterbatasan kapasitas aparaturnya. Ketiadaan verifikasi atas data dan kepatuhan pelaku usaha terhadap norma hukum yang berlaku membuka celah bagi pelanggaran hukum dan praktik usaha ilegal. Hal ini bertentangan dengan prinsip negara hukum (*rechtstaat*) yang mengharuskan setiap tindakan pemerintahan berdasarkan asas-asas umum pemerintahan yang baik (*algemene beginselen van behoorlijk bestuur*).<sup>20</sup> Salah satu asas yang terabaikan adalah asas kecermatan administratif (*zorgvuldigheidsbeginsel*), yang menuntut pemerintah untuk bertindak dengan kehati-hatian dan memastikan keputusan administrasi dilakukan dengan teliti.<sup>21</sup> Delegasi tanpa kontrol ini mengarah pada

---

<sup>20</sup> Bagoes Soenarjanto, “Penerapan Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik Dalam Perumusan Kebijakan Publik,” *Jurnal Widya Publika* 7, no. 1 (June 11, 2019): 1–12, <https://doi.org/10.47329/widyapublika.v7i1.626>.

<sup>21</sup> Abdur Rahim et al., “Relevansi Asas Kepastian Hukum Dalam Sistem Penyelenggaraan Administrasi Negara Indonesia,” *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 8 (August 1, 2023): 5806–11, <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i8.2575>.

ketidakberfungsian sistem yang seharusnya dapat mengatur secara efektif dan melindungi kepentingan pekerja serta masyarakat secara lebih luas.

Kelemahan pengawasan administratif ini memperlihatkan kegagalan negara dalam menjalankan kewajiban perlindungan hukum (*protective function*) terhadap pihak yang rentan, dalam hal ini para pekerja yang dieksploitasi di bawah perusahaan yang secara hukum tidak sah. Justifikasinya adalah negara telah abai dalam memenuhi kewajibannya untuk menegakkan ketertiban umum (*ordre public*) melalui pengawasan terhadap pelaku usaha. Akibatnya, sistem perizinan yang dirancang untuk menciptakan kepastian hukum justru melahirkan ketidakpastian hukum (*legal uncertainty*) yang merugikan masyarakat luas. Kegagalan dalam mengontrol pelaksanaan perizinan berbasis risiko sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 11 ayat (1) huruf a PP No. 24/2018 yang menuntut adanya pengawasan berbasis tingkat risiko usaha, mencerminkan deviasi serius dari prinsip *regulatory governance*. Ketika negara gagal melakukan identifikasi terhadap entitas usaha yang beroperasi secara ilegal, maka seluruh sistem perizinan kehilangan daya berlakunya sebagai mekanisme pengaturan kehidupan ekonomi masyarakat.

Lebih jauh, kegagalan ini membuka ruang interpretasi bahwa negara, secara faktual, telah menciptakan *regulatory sanctuary* bagi korporasi predator untuk beroperasi tanpa batasan hukum yang berarti. Negara tidak hanya gagal mencegah pelanggaran, tetapi juga secara tidak langsung memfasilitasi terjadinya eksploitasi dengan membiarkan adanya *blank spaces* dalam pengawasan perizinan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sistem perizinan yang seharusnya berfungsi sebagai mekanisme kontrol untuk melindungi pekerja dan masyarakat, justru lemah dalam mengidentifikasi dan menindak pelanggaran. Negara absen dalam melaksanakan kewajiban perlindungan hukum dan justru terlibat dalam mereproduksi ketidakadilan. Proyek reformasi perizinan berbasis OSS yang diklaim sebagai wujud kemajuan administrasi

modern<sup>22</sup>, dalam kenyataannya, justru mereproduksi ketidakadilan struktural yang sistemik. Hal ini memperlihatkan bahwa tanpa pengawasan yang efektif dan penegakan hukum yang tegas, sistem perizinan digital justru memperburuk kesenjangan kekuasaan antara korporasi dan pekerja.

Dengan demikian, kasus UD Sentoso Seal harus dipahami sebagai tanda kegagalan sistemik dari model perizinan berbasis OSS yang tidak pernah dirancang untuk menghadapi pelaku usaha yang secara sadar mengeksploitasi celah hukum (*legal loopholes*). Reformasi perizinan berusaha yang diartikulasikan sebagai *business facilitation* semata, tanpa memperhatikan aspek *social justice* dan *human rights protection*, telah menyimpang dari mandat konstitusional negara untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia sebagaimana tertuang dalam alinea keempat Pembukaan UUD NRI 1945.

### 3. Negara Absen, Pekerja Terlindas

Fenomena penyegelan terhadap UD Sentoso Seal yang baru dilakukan setelah kasus tersebut viral di media sosial<sup>23</sup> menggambarkan realitas pahit tentang keterlambatan negara dalam menjalankan fungsi penegakan hukum. Apabila merujuk pada tatanan ideal negara hukum (*rechtstaat*), respons negara terhadap pelanggaran hukum haruslah proaktif<sup>24</sup>, berbasis sistem kerja pengawasan rutin yang efektif dan tidak bergantung pada tekanan sosial. Ketika negara baru bergerak setelah desakan publik melalui media, maka secara substantif negara telah absen dalam fungsi pengawasannya dan hanya sekadar

---

<sup>22</sup> Bakhrur Rokhman et al., “Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Melalui Sistem Online Single Submission (OSS),” *Journal of Social and Economics Research* 6, no. 1 (July 22, 2024): 1562–80, <https://doi.org/10.54783/jser.v6i1.399>; Muhamad Tengku et al., “Efektivitas Pelayanan Izin Berusaha Berbasis Online Single Submission,” *Jurnal Governansi* 9, no. 2 (September 30, 2023): 144–50, <https://doi.org/10.30997/jgs.v9i2.9942>.

<sup>23</sup> Muhammad Zaenuddin, “Kasus Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan Di Surabaya, Apa Yang Sebenarnya Terjadi?,” [www.kompas.com](https://www.kompas.com), April 24, 2025, <https://www.kompas.com/tren/read/2025/04/24/104500465/kasus-penahanan-ijazah-oleh-perusahaan-di-surabaya-apa-yang-sebenarnya?page=all>.

<sup>24</sup> S. Laurensius Arliman, “Mewujudkan Penegakan Hukum Yang Baik Di Negara Hukum Indonesia,” *Dialogia Iuridica: Jurnal Hukum Bisnis Dan Investasi* 11, no. 1 (November 19, 2019): 1–20, <https://doi.org/10.28932/di.v11i1.1831>.

menjadi eksekutor opini publik (*executive of public outrage*), bukan penegak keadilan berdasarkan hukum.

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Perda Jatim No. 8/2016) sebenarnya telah mengatur secara tegas kewajiban pengusaha untuk menghormati hak-hak pekerja. Pasal 7 Perda Jatim No. 8/2016 menegaskan bahwa setiap pengusaha wajib memberikan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja, termasuk pemberian kepastian kerja dan upah yang layak. Lebih lanjut, Pasal 13 Perda Jatim No. 8/2016 mengatur kewajiban pemerintah daerah untuk melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan norma ketenagakerjaan. Namun demikian, dalam praktiknya, keberadaan Perda ini tampak hanya sebagai formalitas yuridis tanpa taring yang nyata.

Tidak adanya pengawasan rutin dan minimnya penindakan preventif terhadap pelaku usaha ilegal menunjukkan lemahnya *law enforcement* yang sistemik, yang menjadi permasalahan serius dalam implementasi negara hukum. Dalam teori negara hukum, pengawasan yang efektif adalah salah satu pilar utama untuk memastikan kepastian hukum, di mana norma hukum harus dilaksanakan secara konsisten oleh semua pihak, baik oleh subjek hukum privat maupun aparatur negara. Hal ini juga sejalan dengan asas *checks and balances* yang mewajibkan adanya kontrol yang seimbang antar lembaga negara untuk mencegah penyalahgunaan kewenangan. Lebih lanjut, prinsip *legal accountability* menuntut setiap pihak yang terlibat dalam pelaksanaan hukum, baik pemerintah maupun pelaku usaha untuk bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan. Ketiadaan pengawasan dan penegakan hukum yang tegas menyebabkan terjadinya impunitas yang mempengaruhi efektivitas hukum itu sendiri, dan membiarkan praktik ilegal berkembang tanpa kendali.

Absennya negara dalam menjalankan fungsi pengawasan terhadap pelanggaran hak-hak dasar pekerja, sebagaimana terjadi dalam kasus UD

Sentoso Seal, mencerminkan kegagalan negara dalam memenuhi kewajiban konstitusionalnya untuk melindungi hak asasi warga negara. Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 menegaskan hak setiap orang untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, yang seharusnya dijamin oleh negara. Kegagalan negara dalam mengawasi dan menindak praktik eksploitasi pekerja seperti penahanan ijazah, yang berimplikasi pada kerja paksa, adalah bentuk pengabaian terhadap perlindungan hak-hak pekerja sebagai warga negara yang dilindungi oleh konstitusi.<sup>25</sup> Negara tidak menjalankan kewajiban positif untuk menciptakan sistem pengawasan yang efektif dan mekanisme penegakan hukum yang tegas untuk melindungi hak-hak pekerja, yang pada gilirannya juga mengabaikan prinsip keadilan sosial dan pemerintahan yang baik.

Pertanyaan klasik *quis custodiet ipsos custodes* yakni siapa yang mengawasi para pengawas? menjadi sangat relevan dalam konteks ini. Ketika negara, sebagai pemegang kekuasaan untuk menegakkan hukum, gagal dalam menjalankan tugasnya, maka siapa yang bertanggung jawab mengoreksi kegagalan tersebut? Tidak adanya mekanisme efektif untuk mengaudit dan mengevaluasi kinerja aparat pengawas ketenagakerjaan memperburuk ketidakpastian hukum dan membuka ruang impunitas terhadap pelanggaran hak-hak pekerja. Dalam paradigma negara hukum demokratis, seharusnya terdapat lembaga pengawas eksternal yang independen terhadap fungsi pengawasan ketenagakerjaan untuk memberikan jaminan dan kepastian bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja bukan semata-mata menjadi subordinasi dari dinamika tekanan sosial, melainkan berdiri atas prinsip keadilan.

---

<sup>25</sup> Fuad and Riyanto, “Perspektif Hak Asasi Manusia Terhadap Penahanan Ijazah Asli Dalam Perjanjian Kerja Oleh Perusahaan.”

Keterlambatan negara untuk bertindak ini juga bertentangan dengan prinsip *protection of the weak* yang menjadi salah satu justifikasi moral kehadiran negara dalam bidang hukum ketenagakerjaan. Negara yang membiarkan terjadinya eksploitasi pekerja oleh korporasi predator tanpa pengawasan aktif tidak hanya lalai secara administratif, tetapi juga bersalah secara moral dan konstitusional karena membiarkan pelanggaran terhadap prinsip persamaan dan keadilan sosial sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28I UUD NRI 1945.

Dengan demikian, dalam konteks kasus UD Sentoso Seal, ketidakhadiran negara dalam menjalankan fungsi pengawasan secara proaktif dan efektif telah menjadikan pekerja sebagai korban yang terlindas oleh kelalaian struktural. Negara hukum yang ideal mestinya tidak menunggu tekanan viralitas untuk menegakkan keadilan, melainkan harus menjadikan prinsip-prinsip hukum sebagai kompas utama dalam melaksanakan fungsi perlindungan terhadap hak-hak dasar manusia.

#### **4. Pemberdayaan Pekerja dan Rekonstruksi Perlindungan Hukum**

Dalam menghadapi praktik-praktik ilegal yang merugikan pekerja, seperti yang terungkap dalam kasus UD Sentoso Seal, pendekatan hukum yang bersifat reaktif semata terbukti tidak memadai. Diperlukan langkah afirmatif untuk memperkuat akses keadilan (*access to justice*) bagi pekerja, yang selama ini kerap berada dalam posisi subordinat dalam hubungan industrial. Pasal 4 UU No. 13/2003 menegaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan, mendapatkan pelatihan kerja, memperoleh penghasilan yang layak, serta perlindungan atas hak-haknya. Namun, norma ini kehilangan efektivitas apabila tidak ditopang oleh mekanisme realisasi hak yang konkret dan dapat diakses.

Salah satu problem struktural dalam perlindungan pekerja adalah ketimpangan kekuasaan antara korporasi dan pekerja.<sup>26</sup> Ketimpangan ini diperparah oleh keterbatasan sumber daya pekerja dalam mengakses proses hukum. Oleh karena itu, penguatan lembaga bantuan hukum ketenagakerjaan, baik melalui negara maupun inisiatif masyarakat sipil, menjadi imperatif untuk memberikan kepastian bahwa pekerja memiliki sarana efektif dalam memperjuangkan hak-haknya. Negara, sebagaimana pada Pasal 28H ayat (2) UUD NRI 1945 yang mengakui hak setiap orang untuk mendapatkan perlindungan sosial, bertanggung jawab untuk menginstitutionalisasi mekanisme bantuan hukum yang ramah pekerja, cepat, dan berbiaya ringan. Selain itu, perlu dilakukan rekonstruksi hukum perizinan dan ketenagakerjaan dengan mengintegrasikan prinsip *corporate accountability* dan *worker empowerment*. Reformasi hukum perizinan usaha, khususnya setelah diberlakukannya PP No. 5/2021, belum sepenuhnya memuat standar akuntabilitas korporasi terhadap hak-hak pekerja. Sanksi administratif yang diatur dalam Pasal 101 PP No. 5/2021 lebih berfokus pada aspek administratif perizinan dan cenderung mengabaikan pelanggaran terhadap norma ketenagakerjaan. Seharusnya, sistem perizinan usaha juga mensyaratkan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan sebagai bagian dari kelayakan operasional usaha, dengan ketentuan bahwa pelanggaran terhadap hak pekerja dapat berujung pada pencabutan izin usaha.

Maka dari itu, perlu untuk merancang mekanisme *integrity check* yang mengaitkan evaluasi izin usaha dengan rekam jejak korporasi dalam penghormatan terhadap hak-hak pekerja. Mekanisme ini perlu mencakup evaluasi berkelanjutan terhadap pelanggaran hak asasi manusia yang mungkin terjadi dalam operasi korporasi. Hal ini sejalan dengan prinsip *due diligence*

---

<sup>26</sup> Noviana Archintya and Noor Fatimah Mediawati, “Serikat Pekerja Sebagai Katalisator Hak Dan Kesejahteraan Pekerja Di Indonesia,” *Journal Customary Law* 1, no. 3 (July 11, 2024): 1–9, <https://doi.org/10.47134/jcl.v1i3.2959>.

yang diatur dalam hukum internasional bisnis dan hak asasi manusia, khususnya dalam *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGPs). UNGPs menuntut agar korporasi untuk secara proaktif mengidentifikasi, mencegah, dan memperbaiki pelanggaran hak asasi manusia dalam seluruh rantai pasokan mereka. Oleh karena itu, sistem perizinan usaha harus mempertimbangkan aspek ini sebagai bagian dari proses verifikasi, sehingga negara dapat mengawasi dan memastikan bahwa korporasi tidak hanya fokus pada keuntungan finansial, tetapi juga bertanggung jawab terhadap perlindungan hak-hak pekerja. Pendekatan akan meningkatkan integritas sistem perizinan dan mendorong tanggung jawab sosial yang lebih besar bagi dunia usaha.

Rekonstruksi ini juga harus memperkuat posisi pekerja dengan mendorong pengaturan *collective action* yang lebih luas. Pasal 104 UU No. 13/2003 sudah mengatur hak pekerja untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja, namun dalam praktiknya masih banyak pekerja sektor informal dan usaha kecil menengah yang tidak terorganisasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan afirmasi hukum yang memperluas hak berorganisasi, termasuk bagi pekerja di sektor-sektor nonformal dan berbasis usaha kecil, guna memperbesar kekuatan tawar kolektif pekerja terhadap korporasi.

Lebih lanjut, negara harus mengambil langkah konkret untuk memperkuat mekanisme remedial administratif dan peradilan ketenagakerjaan. Saat ini, proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kerap lambat, mahal, dan memberatkan pekerja. Reformasi diperlukan untuk memperkenalkan mekanisme *fast track* bagi kasus-kasus pelanggaran hak dasar pekerja, termasuk pengadilan ketenagakerjaan khusus untuk menangani kasus penyanderaan dokumen pribadi seperti ijazah, yang merupakan pelanggaran serius terhadap hak atas kebebasan pribadi sebagaimana dijamin dalam Pasal 28G UUD NRI 1945.

Dari perspektif hukum pidana, memang terdapat sejumlah pasal dalam KUHP yang dapat digunakan untuk menjerat pelaku penahanan ijazah. Penahanan ijazah dapat ditafsirkan sebagai penggelapan sebagaimana diatur dalam Pasal 372 KUHP, sebab ijazah adalah milik pribadi pekerja, dan jika pemberi kerja dengan sengaja menahannya tanpa hak, maka telah terjadi penguasaan barang milik orang lain secara melawan hukum. Lebih jauh, penahanan ijazah yang dilakukan untuk memaksa pekerja tetap bekerja atau sebagai syarat pengembalian dokumen dengan imbalan tertentu dapat masuk dalam kategori pemerasan sebagaimana Pasal 368 KUHP. Bahkan, dalam kondisi di mana penahanan ijazah menimbulkan tekanan dan rasa takut, tindakan ini dapat dipandang sebagai perbuatan tidak menyenangkan dalam Pasal 335 KUHP. Apabila penahanan dilakukan oleh pejabat atau pihak yang menjalankan fungsi publik, maka Pasal 421 KUHP tentang penyalahgunaan kekuasaan juga dapat diterapkan.

Meskipun secara interpretatif pasal-pasal tersebut dapat digunakan, efektivitasnya masih lemah dalam praktik penegakan hukum. Ijazah tidak selalu dipandang sebagai barang dalam arti ekonomis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 372 KUHP, sehingga berpotensi menimbulkan perdebatan dalam pembuktian. Unsur pemerasan dalam Pasal 368 KUHP pun mensyaratkan adanya ancaman atau paksaan, yang kadang sulit dibuktikan jika perusahaan hanya menahan dokumen tanpa pernyataan ancaman eksplisit. Pasal 335 KUHP seringkali dijadikan jalan keluar, tetapi rumusannya yang multitafsir menimbulkan persoalan kepastian hukum. KUHP pada dasarnya belum cukup untuk memberikan perlindungan hukum yang komprehensif terhadap pekerja dalam kasus penahanan ijazah.

Oleh karena itu, perlu adanya pengaturan yang lebih tegas melalui pasal khusus dalam UU Ketenagakerjaan atau UU Perlindungan Pekerja yang secara eksplisit melarang praktik penahanan dokumen pribadi, baik ijazah, KTP, paspor,

maupun sertifikat kompetensi, dengan sanksi pidana dan administratif yang jelas. Norma khusus ini akan memberikan kepastian hukum sekaligus mempertegas bahwa penahanan dokumen pribadi pekerja merupakan pelanggaran hak asasi manusia yang bertentangan dengan prinsip kebebasan bekerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 28E ayat (1) UUD NRI 1945. Aturan khusus tersebut akan melengkapi instrumen perlindungan pekerja yang selama ini cenderung lemah, serta sejalan dengan gagasan pemberdayaan pekerja, akuntabilitas korporasi, dan penguatan kolektivitas yang telah menjadi kebutuhan mendesak dalam sistem hukum ketenagakerjaan.

Konstruksi tersebut bisa berupa, penahanan dokumen tersebut dianggap sebagai perbuatan melawan hukum yang merugikan kebebasan pekerja untuk memperoleh, melanjutkan, atau mengakhiri hubungan kerja secara bebas. Pemberi kerja yang dengan sengaja menahan dokumen pribadi pekerja dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun atau denda paling banyak Rp200.000.000,00. Apabila perbuatan tersebut dilakukan dengan maksud memaksa pekerja untuk tetap bekerja, atau menjadikan pengembalian dokumen sebagai syarat tertentu, pidana ditambah sepertiga dari ancaman pokok.

Rumusan pasal ini menegaskan bahwa dokumen pribadi merupakan bagian dari hak asasi pekerja yang tidak dapat diperjualbelikan atau dijadikan jaminan sepihak oleh pemberi kerja. Pengaturan khusus ini sekaligus memperkuat prinsip *corporate accountability* dalam perlindungan ketenagakerjaan, memastikan bahwa dunia usaha menghormati martabat pekerja sebagai manusia yang berdaulat atas dirinya.

Lalu perlu juga diatur terkait mekanisme integrity check supaya sistem perizinan benar-benar efektif dalam mengaitkan rekam jejak kepatuhan ketenagakerjaan dengan kelayakan izin operasional perusahaan. Hal ini dapat

diintegrasikan ke dalam sistem Online Single Submission (OSS) dengan beberapa instrumen pengawasan. *Pertama*, melalui kewajiban perusahaan untuk menyerahkan laporan kepatuhan ketenagakerjaan secara periodik, yang berisi informasi mengenai pembayaran upah sesuai standar, jaminan sosial ketenagakerjaan, pemenuhan hak cuti, serta tidak adanya praktik melawan hukum seperti penahanan ijazah. Laporan ini dapat diverifikasi secara digital dan terhubung dengan basis data pengawasan ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan. Ketentuan ini sejalan dengan Pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003 yang menegaskan hak pekerja atas perlakuan yang adil tanpa diskriminasi, serta Pasal 101 PP No. 5 Tahun 2021 yang membuka ruang sanksi administratif, meskipun saat ini masih terbatas pada aspek administratif perizinan dan belum menyentuh substansi kepatuhan ketenagakerjaan.

*Kedua*, mekanisme integrity check dapat diwujudkan melalui sistem penilaian reputasi perusahaan yang ditampilkan dalam OSS. Misalnya, perusahaan dengan rekam jejak baik diberi badge atau label khusus yang menandakan tingkat kepatuhan tinggi terhadap standar ketenagakerjaan. Transparansi ini akan mendorong persaingan sehat antarperusahaan untuk menjaga reputasi dan menarik pekerja maupun mitra bisnis. Langkah ini sejalan dengan prinsip corporate accountability dan due diligence sebagaimana ditekankan dalam UN Guiding Principles on Business and Human Rights, di mana korporasi berkewajiban mengidentifikasi, mencegah, dan memperbaiki pelanggaran hak asasi manusia dalam operasionalnya.

*Ketiga*, integrasi dalam OSS perlu dilengkapi dengan sistem peringatan dini (*early warning system*). Apabila ditemukan pelanggaran berat, seperti penahanan dokumen pekerja, sistem dapat secara otomatis memberikan notifikasi kepada instansi pengawas ketenagakerjaan untuk segera melakukan pemeriksaan. Apabila terbukti, selain sanksi pidana sebagaimana dapat dikenakan berdasarkan Pasal 372, Pasal 368, Pasal 335, dan Pasal 421 KUHP,

perusahaan juga dapat dijatuhi sanksi administratif berupa pembekuan atau pencabutan izin usaha sebagaimana diatur dalam Pasal 101 PP No. 5 Tahun 2021.

Dengan demikian, pemberdayaan pekerja dan rekonstruksi sistem perlindungan hukum ketenagakerjaan serta perizinan usaha berbasis prinsip akuntabilitas korporasi dan penguatan kolektivitas pekerja adalah langkah fundamental untuk membalikkan relasi kuasa yang timpang, membumikan keadilan sosial dalam dunia usaha, serta menegakkan prinsip negara hukum yang menghormati martabat manusia secara utuh.

#### **D. PENUTUP**

Kasus UD Sentoso Seal membuka tirai atas kegagalan negara dalam melindungi pekerja dari kekerasan struktural yang dilakukan oleh korporasi. Penahanan ijazah sebagai alat represi terhadap pekerja berdaya tawar rendah bukan semata-mata pelanggaran administratif, melainkan suatu bentuk deprivasi hak asasi manusia yang seharusnya dikualifikasikan sebagai tindak pidana serius. Tindakan tersebut melanggar hak atas kebebasan pribadi dan perlindungan hukum sebagaimana dijamin dalam Pasal 28G UUD NRI 1945, serta bertentangan dengan prinsip umum hukum ketenagakerjaan yang menempatkan pekerja sebagai subjek yang berhak atas perlindungan tanpa diskriminasi. Simplifikasi perizinan usaha melalui skema OSS berdasarkan PP No. 24/2018 hingga PP No. 5/2021 terbukti lebih mementingkan efisiensi prosedural dibandingkan akuntabilitas substantif, sehingga membuka ruang bagi korporasi predator untuk beroperasi tanpa kontrol efektif. Ketiadaan NIB dan TDG dalam kasus ini mencerminkan lemahnya fungsi pengawasan administratif negara. Negara tidak boleh lagi berdiri sebagai pengamat pasif atas praktik penyimpangan korporasi. Diperlukan perubahan paradigma dari negara pasif menuju negara progresif, yaitu negara yang secara aktif mendeteksi, mencegah, dan menindak setiap pelanggaran hak-hak pekerja. Reformasi hukum

ketenagakerjaan dan perizinan usaha harus diarahkan pada penguatan prinsip *corporate accountability* dan *worker empowerment* sebagai dasar dari sistem perlindungan yang berbasis keadilan. Tanpa perubahan ini, negara hukum hanya akan menjadi slogan kosong, dan pekerja akan terus menjadi korban dalam pusaran kekuasaan ekonomi yang timpang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Jurnal :**

- Aditya, Rizky Naafi, and Tina Marlina. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Ijazah Nya Dijadikan Jaminan Oleh Perusahaan Pemberi Kerja (Studi Penelitian Di Disnaker Kota Cirebon).” *Hukum Responsif* 11, no. 1 (February 26, 2020): 35–45. <https://doi.org/10.33603/responsif.v11i1.5022>.
- Anggraini, Sagita Dwi. “Perlindungan Hukum Pekerja Atas Penahanan Ijazah Yang Dilakukan Pengusaha.” *Jurnal Kajian Konstitusi* 2, no. 1 (June 15, 2022): 69–92. <https://doi.org/10.19184/jkk.v1i3.25599>.
- Archintya, Noviana, and Noor Fatimah Mediawati. “Serikat Pekerja Sebagai Katalisator Hak Dan Kesejahteraan Pekerja Di Indonesia.” *Journal Customary Law* 1, no. 3 (July 11, 2024): 1–9. <https://doi.org/10.47134/jcl.v1i3.2959>.
- Arliman, S. Laurensius. “Mewujudkan Penegakan Hukum Yang Baik Di Negara Hukum Indonesia.” *Dialogia Iuridica: Jurnal Hukum Bisnis Dan Investasi* 11, no. 1 (November 19, 2019): 1–20. <https://doi.org/10.28932/di.v11i1.1831>.
- Chamdani, Chamdani, Wawan Setiabudi, and Vika Andarini. “Pertanggungjawaban Hukum Oleh Korporasi Dalam Tindak Pidana Terhadap Pekerja Di Indonesia.” *Wijaya Putra Law Review* 1, no. 1 (April 8, 2022): 87–107. <https://doi.org/10.38156/wplr.v1i1.68>.
- Coleman, James William. “Law and Power: The Sherman Antitrust Act and Its Enforcement in the Petroleum Industry.” *Social Problems* 32, no. 3 (February 1985): 264–74. <https://doi.org/10.2307/800686>.
- Daeyong, Jung. “The Role of the State in Industrial Relations.” *Seoul Journal of Business* 16, no. 2 (December 2010): 95–126. <https://doi.org/10.35152/snusjb.2010.16.2.004>.
- Damanik, Janner. “Analisis Perlindungan Buruh Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan.” *Juripol* 4, no. 2 (September 28, 2021): 365–73. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11167>.
- Fuad, Fuad, and Ontran Sumantri Riyanto. “Perspektif Hak Asasi Manusia Terhadap Penahanan Ijazah Asli Dalam Perjanjian Kerja Oleh Perusahaan.” *Juris Humanity: Jurnal Riset Dan Kajian Hukum Hak Asasi Manusia* 2, no. 1 (September 5, 2023): 65–79. <https://doi.org/10.37631/jrkhm.v2i1.18>.

- Pratama, Dicky Satria, Muhammad Wendy Alpianur Ariady, Muhammad Zulfikar Azis, and Muhammad Zacky Umar Pananda. "Analisis Hukum Mengenai Penahanan Ijazah Karyawan Oleh Perusahaan." *Indonesian Journal of Law and Justice* 1, no. 4 (June 5, 2024): 10. <https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i4.2628>.
- Rahim, Abdur, Silvi Aulia, Susanti Susanti, Muhamad Arifin, and Slamet Riyadi. "Relevansi Asas Kepastian Hukum Dalam Sistem Penyelenggaraan Administrasi Negara Indonesia." *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 8 (August 1, 2023): 5806–11. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i8.2575>.
- Rasya, Harlin Sabrinda, and Irwan Triadi. "Akses Keadilan Dan Kesenjangan Sosial: Transformasi Melalui Peran Hukum Tata Negara." *Indonesian Journal of Law and Justice* 1, no. 4 (March 22, 2024): 1–12. <https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i4.2330>.
- Rokhman, Bakhrur, Tobirin Tobirin, Ali Rokhman, and Denok Kurniasih. "Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Melalui Sistem Online Single Submission (OSS)." *Journal of Social and Economics Research* 6, no. 1 (July 22, 2024): 1562–80. <https://doi.org/10.54783/jser.v6i1.399>.
- Silalahi, Wilma. "Perlindungan Hak Konstitusional Buruh." *Legalita* 1, no. 1 (August 22, 2019): 46–62. <https://doi.org/10.47637/legalita.v1i1.30>.
- Soenarjanto, Bagoes. "Penerapan Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik Dalam Perumusan Kebijakan Publik." *Jurnal Widya Publika* 7, no. 1 (June 11, 2019): 1–12. <https://doi.org/10.47329/widyapublika.v7i1.626>.
- Sukardi, Ellora, Debora Pasaribu, and Vanessa Xavieree Kaliye. "Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pemberi Kerja Dalam Perspektif Teori Keadilan Bermartabat ." *Law Review* 20, no. 3 (March 30, 2021): 300–322. <https://doi.org/10.19166/lr.v0i0.3107>.
- Syarif, Mulkan. "Perjanjian Kerja Dalam Hubungan Kerja Berkaitan Dengan Hak Dan Kewajiban Pekerja/Buruh Tanpa Perjanjian Kerja." *Synotic Law: Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 3 (September 30, 2022): 169–76. <https://doi.org/10.56110/sl.v1i3.15>.
- Tannenbaum, Frank. "The Balance of Power Versus the Coördinate State." *Political Science Quarterly* 67, no. 2 (June 1, 1952): 173–97. <https://doi.org/10.2307/2145721>.
- Tengku, Muhamad, Rita Rahmawati, Irma Purnamasari, and Euis Salbiah. "Efektivitas Pelayanan Izin Berusaha Berbasis Online Single Submission." *Jurnal Governansi* 9, no. 2 (September 30, 2023): 144–50. <https://doi.org/10.30997/jgs.v9i2.9942>.
- Thooriq, Faridha Ath. "Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak Di Indonesia (Implementasi Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan)." *Gema Keadilan* 10, no. 3 (October 1, 2023): 153–69. <https://doi.org/10.14710/gk.2023.20428>.

Wibowo, Benedictus Satryo, Achmad Busro, and Anggita Doramia Lumbanraja. “Legitimasi Penahanan Ijazah Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).” *Notarius* 14, no. 2 (December 30, 2021): 738–46. <https://doi.org/10.14710/nts.v14i2.43725>.

Wiryanan, I Wayan Gde. “Aspek Pidana Dari Menahan Ijazah Pekerja Sebagai Jaminan Dalam Perjanjian Kerja.” *Jurnal Hukum Magnum Opus* 4, no. 2 (July 24, 2021): 237–47. <https://doi.org/10.30996/jhmo.v4i2.5315>.

**Internet :**

CNN Indonesia. “Perusahaan Tahan Ijazah Karyawan Di Surabaya Disegel.” [www.cnnindonesia.com](http://www.cnnindonesia.com), April 22, 2025. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20250422112911-12-1221193/perusahaan-tahan-ijazah-karyawan-di-surabaya-disegel>.

Herawati, Novia. “UD Sentoso Seal Milik Jan Hwa Diana Ternyata Tak Miliki NIB, Diduga Tahan 31 Ijazah Dan Eksploitasi Karyawan.” [www.jawapos.com](http://www.jawapos.com), April 16, 2025. <https://www.jawapos.com/surabaya-rama/015885999/ud-sentoso-seal-milik-jan-hwa-diana-ternyata-tak-miliki-nib-diduga-tahan-31-ijazah-dan-eksploitasi-karyawan>.

Manumoyoso, Ambrosius Harto. “Kasus Penahanan Ijazah Di Surabaya Makin Pelik.” [www.kompas.id](http://www.kompas.id), April 25, 2025. <https://www.kompas.id/artikel/membesar-kasus-penahanan-ijazah-di-surabaya>.

Pratama, Fadhilah Putra. “Rentetan Kasus Penahanan Ijazah Di Surabaya.” [www.suarasurabaya.net](http://www.suarasurabaya.net), April 25, 2025. <https://www.suarasurabaya.net/info-grafis/2025/rentetan-kasus-penahanan-ijazah-di-surabaya/>.

Zaenuddin, Muhammad. “Kasus Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan Di Surabaya, Apa Yang Sebenarnya Terjadi?” [www.kompas.com](http://www.kompas.com), April 24, 2025. <https://www.kompas.com/tren/read/2025/04/24/104500465/kasus-penahanan-ijazah-oleh-perusahaan-di-surabaya-apa-yang-sebenarnya?page=all>.

**Peraturan Perundang-Undangan :**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Burgerlijk Wetboek / Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 105 Concerning the Abolition of Forced Labour (Konvensi ILO mengenai Penghapusan Kerja Paksa).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik.

Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko.

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.