

DOI. <https://doi.org/10.22437/mendapo.v7i1.53275>

***Diploma Retention Clause in Employment Relationships: The Power
Dynamics Between Employees and Employers***

**Klausula Penahanan Ijazah Dalam Hubungan Kerja: Relasi Kuasa
Antara Pekerja dan Pengusaha**

Brenda Olivia Gräsera

Master of Law, Universitas Semarang, Indonesia

brendagräsera@gmail.com

Putri Haliza Yuniar

Faculty of Law, Universitas Semarang, Indonesia

putrihalizayuniar01@gmail.com

Endah Pujiastuti

Faculty of Law, Universitas Semarang, Indonesia

endang.pujiastuti@usm.ac.id

Zaenal Arifin

Master of Law, Universitas Semarang, Indonesia

zaenal@usm.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the validity of the detention clause diploma by the company through the perspective of labor law and power relations theory. The phenomenon of diploma withholding is still found in the practice of Labor Relations in Indonesia, although it has no explicit legal basis in labor regulations and is often justified as a form of safeguarding the interests of the company. This practice reflects the inequality of positions between employers and workers, giving rise to an urgency to reassess its legal legitimacy within the framework of protecting the fundamental rights of workers. The research method used is juridical normative approach to legislation and conceptual. The results showed that the detention of diplomas is contrary to the principles of freedom of work, the principle of equality, and respect for human dignity as reflected in Law Number 13 of 2003 concerning manpower amended by Law Number 6 of 2023 concerning the establishment of government regulations in lieu of Law Number 2 of 2022 concerning job creation into law. The conclusion of the study confirms that the diploma withholding clause in the employment agreement is invalid and should have been declared null and void. The novelty of the study lies in the use of Michel Foucault's theory of power relations to explain the detention of diplomas as an



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

instrument of control that maintains the structural dominance of employers over workers in modern industrial relations.

Keywords: Clause, Diploma, Law, Power Relations, Work.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keabsahan klausula penahanan ijazah oleh perusahaan melalui perspektif hukum ketenagakerjaan dan teori relasi kuasa. Fenomena penahanan ijazah masih ditemukan dalam praktik hubungan kerja di Indonesia, meskipun tidak memiliki dasar hukum eksplisit dalam peraturan ketenagakerjaan dan kerap dibenarkan sebagai bentuk pengamanan kepentingan perusahaan. Praktik ini mencerminkan ketimpangan kedudukan antara pengusaha dan pekerja, sehingga menimbulkan urgensi untuk mengkaji kembali legitimasi hukumnya dalam kerangka perlindungan hak dasar pekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penahanan ijazah bertentangan dengan prinsip kebebasan bekerja, asas kesetaraan, dan penghormatan terhadap martabat manusia sebagaimana tercermin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Kesimpulan penelitian menegaskan bahwa klausula penahanan ijazah dalam perjanjian kerja tidak sah dan seharusnya dinyatakan batal demi hukum. Kebaruan penelitian terletak pada penggunaan teori relasi kuasa Michel Foucault untuk menjelaskan penahanan ijazah sebagai instrumen kontrol yang mempertahankan dominasi struktural pengusaha terhadap pekerja dalam hubungan industrial modern.

Kata Kunci: Klausul, Ijazah, Hukum, Relasi, Kekuasaan, Pekerja.

A. Pendahuluan

Bidang ketenagakerjaan memiliki peran strategis dalam pembangunan nasional karena berkaitan erat dengan upaya pemenuhan hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan serta kehidupan yang layak. Prinsip ini memperoleh landasan konstitusional dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menjamin hak setiap individu untuk bekerja serta mendapatkan perlakuan dan imbalan yang adil dan layak dalam pelaksanaan hubungan kerja. Ketentuan konstitusional ini menjadi landasan normatif dalam pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia sekaligus mencerminkan implementasi

nilai keadilan sosial sebagaimana terkandung dalam sila kelima Pancasila.¹ Hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan hukum yang lahir dari adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dalam rangka mencapai tujuan bersama, yaitu kesejahteraan tenaga kerja dan peningkatan produktivitas usaha. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja tersebut dibentuk dan diatur melalui perjanjian kerja sebagai instrumen normatif yang menetapkan serta menegakkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dengan demikian, pelaksanaan kegiatan kerja tidak hanya mencerminkan hubungan faktual semata, tetapi juga menimbulkan ikatan hukum yang menempatkan pekerja dan pengusaha dalam kedudukan yang saling terikat secara yuridis.²

Hubungan kerja terbentuk melalui perjanjian kerja yang disepakati oleh pengusaha dan pekerja sebagai dasar lahirnya hak dan kewajiban para pihak. Ikatan hukum tersebut dapat berlangsung secara berkelanjutan maupun untuk jangka waktu tertentu, bergantung pada bentuk dan jenis hubungan kerja yang telah disetujui. Meskipun demikian, hubungan antara pengusaha dan pekerja pada hakikatnya merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, karena keberlangsungan kegiatan usaha sangat bergantung pada peran tenaga kerja, dan sebaliknya pekerja bergantung pada pengusaha sebagai penyedia lapangan kerja. Namun, dalam pelaksanaannya, hubungan kerja kerap mengandung potensi terjadinya perselisihan akibat perbedaan kepentingan yang melekat pada masing-masing pihak.³ Perbedaan tersebut diperparah oleh ketidakseimbangan posisi tawar, di mana pengusaha memiliki kendali atas sumber daya ekonomi dan kesempatan kerja, sementara pekerja berada dalam posisi yang lebih bergantung. Kondisi ini pada akhirnya membuka ruang terjadinya praktik-praktik yang merugikan pekerja, salah satunya berupa penahanan ijazah oleh perusahaan.

¹ Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja Dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan Dan Keagenan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2021).

² Rosnaini Daga et al., "Pelatihan Pengembangan Hubungan Kelompok Kerja Dengan Industrial Dalam Meningkatkan Kualitas Usaha Dan Kesejahteraan Kelompok Kerja," *Jupadai* 2, no. 1 (2023): 56–65, <https://doi.org/https://doi.org/10.64795/jupadai.v2i1.87>.

³ Zaeni Asyhadie, Lalu Hadi Adha, and Rahmawati Kusuma, "Peranan Dan Tanggung Jawab Serikat Pekerja Dalam Menciptakan Hubungan Kerja Yang Harmonis," *Private Law* 1, no. 2 (2022): 231–49, <https://doi.org/10.29303/prlw.v1i2.716>.

Praktik penahanan ijazah oleh perusahaan kerap dijustifikasi sebagai bentuk jaminan moral agar pekerja tidak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya masa kontrak atau sebagai kompensasi atas biaya pelatihan yang telah diberikan. Namun demikian, ijazah pada hakikatnya merupakan dokumen pribadi yang berfungsi sebagai bukti kualifikasi akademik dan identitas seseorang, sehingga tidak memiliki nilai ekonomis untuk dijadikan objek jaminan. Dalam praktik rekrutmen, kebijakan penahanan ijazah sepenuhnya bergantung pada kebijakan pimpinan perusahaan, yang meskipun bertujuan menjaga kepentingan dan keberlangsungan usaha, kerap dilakukan dengan berbagai cara yang berpotensi mengabaikan rasa aman dan kepastian hukum bagi calon pekerja. Motif perusahaan yang menjadikan ijazah sebagai jaminan justru menimbulkan persoalan hukum, karena praktik tersebut membatasi hak pekerja untuk memperoleh pekerjaan lain dan mengancam kebebasan bekerja.⁴ Pembatasan tersebut tidak sejalan dengan jaminan konstitusional dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan serta kehidupan yang layak, dan juga bertentangan dengan prinsip penghormatan terhadap martabat serta perlindungan hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Dalam perspektif negara hukum (*rechtsstaat*), setiap pembatasan terhadap hak warga negara pada prinsipnya harus memiliki dasar dalam peraturan perundang-undangan sebagai wujud penerapan asas legalitas. Namun demikian, praktik penahanan ijazah dalam hubungan kerja justru berkembang sebagai kebijakan sepihak perusahaan yang tidak bersumber dari norma hukum tertulis, melainkan dari kebiasaan internal atau praktik administratif yang dianggap lazim dalam dunia usaha. Kondisi ini menimbulkan persoalan yuridis mendasar mengenai apakah ketiadaan dasar hukum secara otomatis menjadikan praktik tersebut ilegal, ataukah praktik tersebut dapat dipertahankan sebagai kebiasaan dalam hubungan kerja selama

⁴ Dicky Satria Pratama et al., "Analisis Hukum Mengenai Penahanan Ijazah Karyawan Oleh Perusahaan," *Indonesian Journal of Law and Justice* 1, no. 4 (2024): 10, <https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i4.2628>.

disepakati para pihak. Dalam doktrin hukum perjanjian, kebiasaan memang dapat menjadi sumber pengikat sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Namun, dalam konteks hubungan kerja yang ditandai ketimpangan posisi tawar, keberadaan kebiasaan perusahaan tidak dapat serta merta mengesampingkan asas legalitas, terutama apabila kebiasaan tersebut berdampak pada pembatasan hak konstitusional pekerja. Dengan demikian, praktik penahanan ijazah tidak hanya menimbulkan persoalan perlindungan tenaga kerja, tetapi juga memunculkan konflik normatif antara kebiasaan hubungan industrial dan prinsip legalitas sebagai fondasi negara hukum modern.

Masalah hukum muncul ketika praktik penahanan ijazah tidak memiliki dasar hukum positif dan tidak diatur secara eksplisit dalam peraturan ketenagakerjaan. Ketiadaan pengaturan tersebut menimbulkan persoalan mengenai status normatif praktik penahanan ijazah dalam sistem hukum nasional, apakah dapat dianggap sebagai praktik yang dilarang, dibolehkan, atau berada dalam wilayah abu-abu hukum (*grey area*). Dalam kerangka asas legalitas, pembatasan hak warga negara semestinya hanya dapat dilakukan berdasarkan undang-undang. Oleh karena itu, praktik yang membatasi kebebasan bekerja tanpa dasar normatif yang jelas berpotensi bertentangan dengan prinsip negara hukum.

Walaupun telah diterbitkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 yang menegaskan larangan penahanan ijazah, secara yuridis instrumen tersebut hanya bersifat administratif dan tidak memiliki daya ikat umum sebagaimana peraturan perundang-undangan. Surat edaran pada dasarnya merupakan pedoman kebijakan internal pemerintahan, bukan norma hukum yang menciptakan larangan secara langsung terhadap subjek hukum privat. Dengan demikian, keberadaan surat edaran belum memberikan kepastian hukum yang memadai karena tidak disertai sanksi normatif yang tegas dalam undang-undang ketenagakerjaan. Situasi ini menunjukkan adanya kesenjangan normatif antara perlindungan hukum ideal dan realitas hubungan kerja, sekaligus menegaskan perlunya pengaturan eksplisit pada tingkat undang-undang untuk menjamin

kepastian dan efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja.⁵ Oleh karena itu, urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk menelaah keabsahan klausula penahanan ijazah dalam perjanjian kerja serta menganalisis relasi kuasa yang mendasarinya.

Pendekatan yuridis normatif dalam penelitian ini diterapkan melalui analisis terhadap keabsahan klausula penahanan ijazah dalam perjanjian kerja berdasarkan asas hukum perjanjian dan prinsip perlindungan dalam hukum ketenagakerjaan, serta kajian mengenai hubungan antara pekerja dan pengusaha untuk menjelaskan bagaimana ketimpangan posisi tawar dan kondisi sosial ekonomi memungkinkan terjadinya praktik penahanan ijazah. Analisis tersebut kemudian dilengkapi dengan pembahasan mengenai upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja sebagai bentuk perlindungan atas pelanggaran hak-hak ketenagakerjaan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan hukum penahanan ijazah sekaligus menawarkan upaya perlindungan yang lebih adil bagi pekerja.

Penelitian terdahulu memberikan landasan penting dalam memahami isu ini. Hariono (2024) menelaah bagaimana asas kebebasan berkontrak diterapkan dalam hubungan kerja setelah adanya kebijakan Kementerian Ketenagakerjaan yang melarang praktik penahanan ijazah. Ia menegaskan bahwa kebebasan berkontrak dalam konteks hubungan kerja bersifat semu karena posisi pekerja yang lemah mengakibatkan kesepakatan sering kali tidak dilakukan secara bebas. Kelebihan penelitian ini terletak pada analisis asas hukum perjanjian yang mendalam, namun kelemahannya ialah belum meninjau praktik penahanan ijazah dari aspek relasi kuasa dan implikasi sosialnya.⁶ Selanjutnya, Mokobombang (2025) menyoroti aspek pidana penahanan ijazah berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Pidana dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penelitian ini menegaskan bahwa tindakan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai perampasan hak milik yang dapat dikenai sanksi pidana. Kelebihannya adalah keberanian menafsirkan penahanan ijazah sebagai pelanggaran

⁵ Dennis Atallah and Suherman Suherman, "Keadilan Hukum Bagi Pekerja Berdasarkan Klausul Non-Kompetisi Dalam Kontrak Kerja," *Jurnal USM Law Review* 8, no. 3 (2025): 2226–48, <https://doi.org/10.26623/julr.v8i3.12932>.

⁶ Clarisa Permata Hariono Putri, "Keberadaan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja Pasca Pengaturan Larangan Penahanan Ijazah Oleh Kementerian Ketenagakerjaan" 4, no. 2 (2025): 151–74, <https://doi.org/https://doi.org/10.38156/wplr.v4i2.236>.

hukum pidana, tetapi kekurangannya terletak pada kurangnya analisis terhadap konteks perjanjian kerja dan posisi tawar pekerja dalam relasi industrial.⁷ Pada penelitian lain oleh Tarigan (2025) berfokus pada urgensi penegakan hukum perlindungan data pribadi terhadap praktik penahanan ijazah. Ia menyoroti kerentanan data pribadi pekerja dan potensi penyalahgunaan dokumen tersebut oleh perusahaan. Penelitian ini memperluas wacana perlindungan hukum dalam konteks hak privasi, namun belum mengkaji legalitas klausula penahanan ijazah dalam perjanjian kerja maupun dasar relasi kuasa yang menyertainya.⁸

Dibandingkan ketiga penelitian tersebut, penelitian ini memiliki perbedaan substansial karena menggabungkan pendekatan hukum ketenagakerjaan dengan teori relasi kuasa Michel Foucault untuk menjelaskan bagaimana kekuasaan bekerja dalam struktur hubungan kerja yang tidak seimbang. Pendekatan ini memungkinkan analisis yang lebih komprehensif, tidak hanya pada tataran normatif tetapi juga sosiologis. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu mengisi kesenjangan yang belum terjawab dalam penelitian sebelumnya, khususnya terkait penguatan aspek keadilan dan perlindungan hukum bagi pekerja terhadap praktik penahanan ijazah.

Untuk memperjelas arah analisis dan menjaga konsistensi argumentasi, penelitian ini merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut: (1) bagaimana keabsahan klausula penahanan ijazah dalam perjanjian kerja ditinjau dari hukum perjanjian dan hukum ketenagakerjaan di Indonesia; (2) bagaimana relasi kuasa antara pekerja dan pengusaha memengaruhi muncul dan bertahannya praktik penahanan ijazah dalam hubungan kerja; dan (3) sejauh mana mekanisme perlindungan hukum yang tersedia mampu memberikan perlindungan efektif terhadap pekerja atas praktik penahanan ijazah. Rumusan masalah tersebut menjadi kerangka analisis dalam mengkaji dimensi normatif, struktural, dan implementatif dari praktik penahanan ijazah dalam hubungan industrial. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis keabsahan klausula penahanan ijazah oleh perusahaan dalam perjanjian kerja berdasarkan prinsip hukum ketenagakerjaan dan teori relasi kuasa, serta merumuskan

⁷ Madinah Mokobombang et al., “Aspek Pidana Dalam Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan Berdasarkan KUHP Dan UU Ketenagakerjaan,” *Jurnal Kolaboratif Sains* 8, no. 6 (2025): 2959–66, <https://doi.org/10.56338/jks.v8i6.7820>.

⁸ Ridwan Tarigan, “Urgensi Penegakan Hukum Perlindungan Data Pribadi Terhadap Praktik Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan: Studi Kasus Di Surabaya,” *JAKSA: Jurnal Kajian Ilmu Hukum Dan Politik* 3, no. 2 (2025): 1–12, <https://doi.org/https://doi.org/10.51903/jaksa.v3i2.2503>.

rekomendasi hukum yang dapat memperkuat perlindungan terhadap hak-hak pekerja di Indonesia.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan deskriptif-analitis. Pendekatan normatif dipilih karena penelitian diarahkan pada pengkajian ketentuan hukum positif yang mengatur hubungan kerja serta penafsirannya terhadap praktik yang berkembang, khususnya terkait keberadaan klausula penahanan ijazah. Sementara itu, pendekatan deskriptif digunakan untuk menguraikan secara sistematis praktik penahanan ijazah dalam hubungan kerja dan menilai kesesuaiannya dengan norma hukum yang berlaku.⁹ Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer terdiri atas peraturan perundang-undangan yang relevan, termasuk Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang beserta peraturan pelaksana terkait. Sementara itu, bahan hukum sekunder mencakup literatur berupa buku, artikel jurnal ilmiah, pandangan para pakar hukum ketenagakerjaan, serta penelitian terdahulu yang mengkaji klausula dalam perjanjian kerja dan relasi kuasa dalam hubungan industrial.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menelaah berbagai literatur serta sumber hukum yang berkaitan dengan isu yang diteliti. Data tersebut selanjutnya dianalisis secara kualitatif melalui penafsiran dan penguraian bahan hukum guna menilai keterkaitan antara kerangka teori, ketentuan normatif, dan praktik yang berkembang.¹⁰ Analisis dilakukan secara sistematis agar dapat menggambarkan hubungan antara klausula penahanan ijazah dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan serta nilai keadilan dan keseimbangan dalam hubungan kerja. Hasil dari metode penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan secara mendalam mengenai kedudukan hukum klausula

⁹ Johnny Ibrahim, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif* (Malang: Bayumedia, 2013).

¹⁰ Wiyanda Vera Nurfajriani et al., "Triangulasi Data Dalam Analisis Data Kualitatif," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, no. 17 (2024): 1–23, <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.13929272> p-ISSN:

penahanan ijazah, bagaimana praktik tersebut mencerminkan ketimpangan relasi kuasa antara pekerja dan pengusaha, serta sejauh mana hukum ketenagakerjaan Indonesia memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja

C. Kedudukan Hukum Klausula Penahanan Ijazah oleh Perusahaan Dalam Perspektif Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan di Indonesia

Fenomena penahanan ijazah oleh perusahaan terhadap pekerja menjadi isu yang terus mencuat dalam praktik hubungan industrial di Indonesia. Meskipun tidak diatur secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan, praktik ini kerap ditemukan terutama pada sektor-sektor swasta seperti perhotelan, manufaktur, dan perusahaan jasa keamanan. Dalam banyak kasus, perusahaan berdalih bahwa penahanan ijazah dilakukan untuk memastikan loyalitas pekerja atau sebagai jaminan agar pekerja tidak mengundurkan diri sebelum masa kontrak berakhir. Namun demikian, praktik ini secara yuridis menimbulkan persoalan karena bersinggungan dengan hak-hak dasar pekerja, terutama hak atas kebebasan bekerja, kepemilikan dokumen pribadi, dan prinsip perlindungan tenaga kerja.¹¹

Secara yuridis, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang menegaskan perlindungan hak setiap orang untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Sejalan dengan ketentuan tersebut, perjanjian kerja harus dibentuk berdasarkan asas sukarela, kesetaraan, dan tanpa adanya paksaan dari salah satu pihak. Dengan demikian, klausula dalam perjanjian kerja yang menimbulkan kerugian atau ketidakseimbangan, khususnya bagi pekerja, dapat dinilai tidak sah dan berpotensi batal demi hukum karena bertentangan dengan asas keseimbangan dalam hubungan kerja. Selain itu, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia melalui Pasal 9 menegaskan pengakuan atas hak setiap individu untuk menjalani kehidupan, mempertahankan keberlangsungan hidup, serta meningkatkan kualitas

¹¹ CNBC Indonesia, "Kasus Penahanan Ijazah Karyawan Di Jakarta Berakhir Damai Setelah Mediasi Disnaker," 2022.

kehidupannya.¹² Ijazah sebagai dokumen pribadi memiliki nilai hukum sebagai bukti kompetensi yang sah dan merupakan alat bagi seseorang untuk memperoleh pekerjaan. Oleh karena itu, penahanan ijazah tanpa dasar hukum yang jelas dapat dikategorikan sebagai pelanggaran hak asasi manusia karena menghambat seseorang untuk memperoleh pekerjaan atau meningkatkan kesejahteraannya.

Dalam perspektif hukum perjanjian, penilaian terhadap keabsahan klausula penahanan ijazah harus dianalisis berdasarkan syarat sah perjanjian sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang membedakan antara syarat subjektif dan syarat objektif. Dari sisi syarat subjektif, klausula penahanan ijazah berpotensi tidak memenuhi unsur kesepakatan yang bebas (*vrije wil*), karena dalam praktik hubungan kerja terdapat ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Persetujuan pekerja untuk menyerahkan ijazah sering kali lahir dari tekanan ekonomi dan ketergantungan terhadap pekerjaan, sehingga tidak sepenuhnya mencerminkan kehendak bebas sebagaimana disyaratkan dalam hukum perjanjian. Dalam kondisi demikian, perjanjian atau klausula yang memuat penahanan ijazah dapat dimintakan pembatalan (*vernietigbaar*) karena cacat kehendak.

Namun demikian, persoalan penahanan ijazah tidak berhenti pada aspek subjektif semata. Klausula tersebut juga dapat dinilai tidak memenuhi syarat objektif berupa sebab yang halal sebagaimana diatur dalam Pasal 1337 KUHPerduta, karena bertentangan dengan ketertiban umum, perlindungan hak pekerja, dan prinsip kebebasan bekerja yang dijamin dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Apabila klausula perjanjian bertentangan dengan norma hukum yang bersifat memaksa atau dengan kepentingan umum, maka klausula tersebut batal demi hukum (*nietig van rechtswege*). Dengan demikian, klausula penahanan ijazah memiliki dua kemungkinan konsekuensi hukum sekaligus, yakni dapat dibatalkan karena cacat kesepakatan, dan

¹² Lukman Lukman et al., "Urgensi Pengaturan Sanksi Hukum Pasal 157A Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Perlindungan Pekerja," *Jurnal USM Law Review* 8, no. 3 (2025): 2198–2225, <https://doi.org/10.26623/julr.v8i3.12967>.

dalam kondisi tertentu langsung batal demi hukum karena bertentangan dengan norma perlindungan tenaga kerja.

Penilaian terhadap sebab yang tidak halal tersebut tidak dapat dilepaskan dari kerangka hukum ketenagakerjaan sebagai *lex specialis* yang mengatur hubungan kerja. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menegaskan asas perlindungan tenaga kerja, kesetaraan dalam hubungan kerja, serta penghormatan terhadap martabat manusia. Prinsip tersebut membatasi kebebasan berkontrak dalam hubungan kerja agar tidak digunakan untuk melegitimasi klausula yang merugikan pekerja. Dengan demikian, ketika klausula penahanan ijazah membatasi kebebasan pekerja untuk memperoleh pekerjaan lain, menghambat mobilitas kerja, serta menempatkan pekerja dalam posisi subordinatif yang tidak seimbang, maka klausula tersebut bertentangan dengan asas perlindungan tenaga kerja yang bersifat imperatif. Korelasi antara Pasal 1320 dan Pasal 1337 KUHPerdara dengan prinsip perlindungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menunjukkan bahwa kebebasan berkontrak dalam hubungan kerja tidak bersifat absolut, melainkan dibatasi oleh kewajiban negara untuk melindungi pekerja sebagai pihak yang secara struktural lebih lemah. Oleh karena itu, klausula penahanan ijazah tidak hanya cacat secara perdata, tetapi juga bertentangan dengan norma perlindungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Berdasarkan konstruksi hukum tersebut, kedudukan klausula penahanan ijazah dapat dikualifikasikan sebagai klausula yang tidak sah baik dari aspek subjektif maupun objektif. Dari aspek subjektif, klausula tersebut dapat dibatalkan karena kesepakatan tidak diberikan secara bebas. Dari aspek objektif, klausula tersebut bertentangan dengan ketertiban umum dan prinsip perlindungan tenaga kerja sehingga batal demi hukum. Implikasi yuridisnya adalah klausula penahanan ijazah tidak memiliki kekuatan mengikat sejak awal dan tidak dapat dijadikan dasar pembenaran bagi pengusaha untuk menahan dokumen pribadi pekerja.

Lebih jauh lagi, Pasal 1320 dan Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdara) memberikan dasar bahwa perjanjian yang sah harus memiliki sebab yang halal dan tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, maupun ketertiban umum. Klausula penahanan ijazah dapat dikualifikasikan sebagai klausula yang bertentangan dengan ketertiban umum karena menimbulkan ketimpangan

posisi antara pekerja dan pengusaha. Apabila klausula tersebut dimuat dalam perjanjian kerja, maka klausula itu tidak sah dan tidak memiliki kekuatan mengikat secara hukum. Di samping itu, praktik penahanan ijazah tidak sejalan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak sesuai dengan nilai kemanusiaan. Dengan menahan ijazah, perusahaan secara tidak langsung membatasi hak konstitusional pekerja untuk bekerja di tempat lain dan memperbaiki taraf hidupnya. Oleh karena itu, tindakan tersebut dapat dianggap bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan prinsip keadilan sosial yang menjadi dasar sistem hukum nasional.¹³ Dalam banyak situasi, pekerja berada dalam posisi lemah secara ekonomi sehingga terpaksa menyetujui klausula yang merugikan dirinya hanya untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini memperkuat pandangan bahwa penahanan ijazah merupakan bentuk relasi kuasa yang eksploitatif dan bertentangan dengan asas keadilan serta perlindungan tenaga kerja.¹⁴

Praktik penahanan ijazah oleh perusahaan terhadap pekerja maupun calon pekerja kerap didasarkan pada alasan menjaga loyalitas atau mencegah pengunduran diri sebelum berakhirnya masa kontrak kerja. Meskipun demikian, praktik tersebut tidak memiliki landasan hukum yang jelas dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia dan bertentangan dengan asas keadilan serta prinsip kebebasan bekerja yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan.¹⁵ Berdasarkan penelaahan hukum yang dilakukan, praktik tersebut berkaitan langsung dengan prinsip perlindungan tenaga kerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menegaskan hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak sesuai dengan nilai kemanusiaan. Dengan demikian, penahanan ijazah merupakan pelanggaran terhadap

¹³ Dina Novita Sari and R. Lestari, "Analysis of Diploma Withholding Practices in Indonesian Employment Relations," *Journal of Labor and Society* 18, no. 2 (2023), <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/23970022231122345>.

¹⁴ Ady Thea DA, "Langgar Hak Pekerja, Penahanan Ijazah Harusnya Diatur UU Ketenagakerjaan Baru," *Hukumonline.com*, 2025, <https://www.hukumonline.com/berita/a/langgar-hak-pekerja--penahanan-ijazah-harusnya-diatur-uu-ketenagakerjaan-baru-lt68318b5393eb3/?page=2>.

¹⁵ Rendra Hadisaputra, "Power Relations and Labor Vulnerability in Employment Contract Practices," *Indonesian Journal of Socio-Legal Studies* 7, no. 1 (2022): 55–70, <https://doi.org/https://doi.org/10.20473/ijsl.v7i1.2022.55-70>.

hak konstitusional seseorang untuk memperoleh pekerjaan yang bebas dari tekanan atau pembatasan administratif yang tidak beralasan.

Kasus konkret terkait praktik tersebut dapat ditemukan dalam pemberitaan Bidik Nasional.com pada tahun 2025 mengungkap adanya pengaduan seorang pekerja di Jawa Timur kepada Dinas Ketenagakerjaan terkait penahanan ijazah yang berlangsung selama dua tahun setelah berakhirnya masa kontrak kerja. Dalam penyelesaian kasus tersebut, mediator dari Disnaker memerintahkan perusahaan untuk segera mengembalikan ijazah tanpa syarat. Kasus ini menunjukkan bahwa secara praktik, otoritas ketenagakerjaan menganggap penahanan ijazah sebagai perbuatan melanggar hukum administrasi ketenagakerjaan, bukan sebagai klausula yang dapat dibenarkan dalam hubungan kerja.¹⁶ Dengan demikian, dari perspektif hukum positif, klausula penahanan ijazah tidak memiliki kekuatan mengikat dan bertentangan dengan norma hukum yang berlaku. Prinsip yang harus dipegang oleh perusahaan adalah bahwa jaminan loyalitas karyawan tidak dapat dibangun melalui pembatasan administratif seperti penahanan ijazah, melainkan melalui perjanjian kerja yang sehat, sistem reward and punishment yang jelas, serta penerapan etika kerja yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

D. Relasi Kuasa Antara Pekerja Dan Pengusaha Memengaruhi Praktik Penahanan Ijazah Serta Implikasinya Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja

Pada ranah hubungan industrial, posisi pekerja dan pengusaha tidak berada pada kedudukan yang seimbang. Pengusaha memiliki kekuasaan ekonomi dan kontrol administratif yang lebih kuat dibandingkan pekerja, sedangkan pekerja berada dalam posisi yang lemah karena bergantung pada pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Ketidakseimbangan inilah yang disebut relasi kuasa (*power relation*), yaitu hubungan sosial yang diwarnai oleh dominasi salah satu pihak atas pihak lainnya, sebagaimana dijelaskan oleh Michel Foucault bahwa kekuasaan selalu hadir dalam

¹⁶ Teddy Syah Roni, "Kasus Penahanan Ijazah Eks Karyawan PT SaktiSetia Sentosa Berakhir Damai," Bidik Nasional.com, 2025, <https://bidiknasional.com/2025/07/09/kasus-penahanan-ijazah-eks-karyawan-pt-saktisetia-sentosa-berakhir-damai/>.

setiap hubungan sosial, termasuk dalam relasi kerja, dan bersifat produktif sekaligus represif.¹⁷

Dalam perspektif hukum perjanjian modern, relasi kuasa sebagaimana dijelaskan oleh Michel Foucault dapat dihubungkan dengan doktrin penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*), yaitu kondisi ketika suatu pihak memanfaatkan posisi dominan atau keadaan lemah pihak lain untuk memperoleh persetujuan yang menguntungkan dirinya. Doktrin ini berkembang dalam praktik hukum perdata sebagai bentuk perlindungan terhadap pihak yang secara struktural berada dalam posisi tidak seimbang, meskipun tidak terdapat paksaan fisik secara langsung. Dalam konteks hubungan kerja, ketergantungan ekonomi pekerja terhadap pengusaha, keterbatasan pilihan kerja, serta kebutuhan mendesak untuk memperoleh penghasilan merupakan keadaan yang dapat dimanfaatkan oleh pengusaha untuk menetapkan syarat kerja yang memberatkan, termasuk penahanan ijazah. Dengan demikian, relasi kuasa dalam hubungan industrial tidak hanya merupakan fenomena sosiologis, tetapi juga memiliki konsekuensi yuridis berupa potensi terjadinya penyalahgunaan keadaan dalam pembentukan perjanjian kerja.¹⁸

Praktik penahanan ijazah, relasi kuasa ini tampak jelas ketika perusahaan menggunakan posisi dominannya untuk “memaksa” pekerja menyerahkan dokumen pribadi sebagai jaminan. Pekerja kerap kali tidak memiliki pilihan selain menyetujui praktik tersebut karena takut kehilangan kesempatan kerja. Dari sudut pandang hukum, kondisi tersebut mencerminkan adanya unsur pemaksaan dalam perjanjian kerja sehingga persetujuan yang diberikan tidak sepenuhnya didasarkan pada kehendak bebas pekerja sebagaimana disyaratkan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengenai keabsahan perjanjian. Kesepakatan yang lahir akibat tekanan atau paksaan menyebabkan klausula terkait kehilangan kekuatan hukum dan berpotensi dinyatakan batal demi hukum. Di samping itu, Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin hak setiap orang untuk bekerja serta memperoleh perlakuan dan imbalan yang adil dan

¹⁷ Nur Farida, “Foucault’s Power Theory in the Analysis of Contemporary Employment Relations,” *Journal of Social Philosophy and Law* 10, no. 2 (2023), <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s12115-023-00987-x>.

¹⁸ Farizh Maulana Yusuf and Ahmad Ahsin Thohari, “Konsekuensi Hukum Terhadap Perusahaan Dan Tenaga Kerja Akibat Ketidapatuhan Dalam Pembayaran Iuran BPJS Ketenagakerjaan,” *Jurnal USM Law Review* 7, no. 3 (2024): 1674–89, <https://doi.org/10.26623/julr.v7i3.10653>.

layak dalam hubungan kerja. Dengan demikian, penahanan ijazah oleh perusahaan merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak pekerja untuk memperoleh kebebasan dalam bekerja tanpa adanya tekanan atau pembatasan administratif.

Apabila dikaji lebih lanjut, praktik penahanan ijazah dapat dikualifikasikan sebagai bentuk konkret penyalahgunaan keadaan karena persetujuan pekerja diberikan dalam kondisi ketergantungan ekonomi yang signifikan serta keterbatasan alternatif pekerjaan. Dalam doktrin *misbruik van omstandigheden*, suatu perjanjian dapat dinyatakan tidak sah apabila terbukti bahwa salah satu pihak mengetahui atau seharusnya mengetahui kelemahan posisi pihak lain dan memanfaatkannya untuk memperoleh keuntungan yang tidak proporsional. Oleh karena itu, klausula penahanan ijazah tidak hanya mengandung unsur paksaan terselubung sebagaimana dimaksud Pasal 1321 KUHPerdara, tetapi juga memenuhi karakteristik penyalahgunaan keadaan yang meniadakan keseimbangan kehendak para pihak.¹⁹ Dengan demikian, keabsahan klausula tersebut dapat dipersoalkan bukan hanya dari aspek kebebasan berkontrak, tetapi juga dari perspektif perlindungan terhadap pihak yang dirugikan akibat ketimpangan relasi kuasa.

Fenomena penahanan ijazah juga dapat dianalisis dari perspektif hukum perdata, khususnya berkaitan dengan asas itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara. Penahanan dokumen pribadi pekerja oleh pengusaha menunjukkan penyimpangan dari asas tersebut karena memanfaatkan ketergantungan ekonomi pekerja untuk kepentingan sepihak. Oleh karena itu, praktik ini tidak hanya menimbulkan pelanggaran administratif terhadap hak pekerja, tetapi juga mencerminkan penyimpangan etis dalam hubungan kontraktual. Dalam praktik hubungan kerja, kondisi tersebut berakar pada ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan pengusaha. Pengusaha memiliki kontrol yang lebih besar terhadap akses pekerjaan, proses rekrutmen, dan pengaturan administratif, sementara pekerja bergantung pada pekerjaan sebagai sumber penghidupan. Ketimpangan struktural ini melahirkan relasi kuasa, yaitu situasi di

¹⁹ Dewa Kadek Kevin Patria and Abdul Rokhim, "Klausula Eksonerasi Dalam E-Commerce: Antara Kebebasan Berkontrak Dan Penyalahgunaan Keadaan," *Jurnal USM Law Review* 8, no. 3 (2025): 1743–57, <https://doi.org/10.26623/julr.v8i3.12776>.

mana salah satu pihak memiliki kemampuan dominan dalam menentukan syarat dan arah hubungan kerja.²⁰

Relasi kuasa tersebut termanifestasi dalam praktik penahanan ijazah, yang secara hukum bertentangan dengan prinsip kebebasan bekerja dan asas kesetaraan dalam hubungan industrial. Dalam perspektif teori kekuasaan Michel Foucault, kekuasaan tidak selalu dijalankan melalui paksaan langsung, tetapi juga melalui mekanisme sosial yang membentuk kepatuhan. Dalam konteks hubungan kerja, penguasaan terhadap kesempatan kerja dan sumber penghidupan menciptakan bentuk kontrol yang menempatkan pekerja dalam posisi ketergantungan.

Jika dikaitkan dengan doktrin penyalahgunaan keadaan dalam hukum perdata, praktik tersebut menunjukkan bahwa persetujuan pekerja tidak lahir dari kehendak yang benar-benar bebas, melainkan dari kondisi struktural yang membatasi pilihan rasionalnya. Dengan demikian, penahanan ijazah tidak hanya mencerminkan dominasi sosial, tetapi juga menimbulkan konsekuensi yuridis berupa cacat kehendak dalam pembentukan perjanjian. Integrasi pendekatan sosiologis dan doktrinal ini menunjukkan bahwa ketimpangan relasi kuasa bukan hanya menjelaskan terjadinya praktik penahanan ijazah, tetapi sekaligus menjadi dasar normatif untuk menyatakan bahwa klausula tersebut tidak sah karena lahir dari penyalahgunaan keadaan.

Dalam kondisi hubungan kerja yang tidak seimbang, persetujuan pekerja terhadap kebijakan perusahaan, termasuk penahanan ijazah, sering kali tidak didasarkan pada posisi tawar yang setara. Oleh karena itu, praktik tersebut tidak dapat dipahami semata sebagai persoalan kontraktual, melainkan sebagai konsekuensi struktural dari relasi kerja yang timpang. Dalam kerangka ini, intervensi hukum menjadi instrumen yang diperlukan untuk menyeimbangkan hubungan industrial melalui perlindungan normatif dan pengawasan kelembagaan yang efektif.²¹

Dari sudut pandang hukum perjanjian, penahanan ijazah mencederai prinsip kebebasan berkontrak yang sejatinya menempatkan kedua belah pihak dalam posisi seimbang. Berdasarkan Pasal 1321 KUHPerdata, suatu perjanjian tidak sah apabila dibuat di bawah pengaruh paksaan. Dengan demikian, apabila penahanan ijazah

²⁰ Gilang Aji Pradipta, "Analisis Ketidaksetaraan Relasi Dalam Hubungan Pekerja-Perusahaan," *Jurnal Relasi Sosial* 6, no. 2 (2021), <https://doi.org/10.7454/jrs.v6i2.9921>.

²¹ Siti Munawaroh, "Hukum Dan Kekuasaan Dalam Dunia Kerja: Perspektif Kriminologi Dan Sosiologi Hukum," *Jurnal Kriminologi Nusantara* 9, no. 4 (2022).

dijadikan syarat agar seseorang diterima bekerja, maka perjanjian tersebut kehilangan kemurnian kehendak dan dapat dikategorikan sebagai bentuk paksaan terselubung. Selain bertentangan dengan hukum perdata, praktik ini juga melanggar prinsip perlindungan hak asasi manusia. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin hak setiap warga negara untuk bekerja dan memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketika perusahaan menahan ijazah pekerja, hal tersebut membatasi hak seseorang untuk memilih dan berpindah pekerjaan secara bebas.²² Pada perspektif hukum administrasi ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2023 tentang Perlindungan Pekerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan telah menegaskan bahwa pengusaha wajib melindungi dokumen pribadi pekerja serta dilarang menyalahgunakannya untuk tujuan di luar kepentingan administrasi ketenagakerjaan. Jika perusahaan melakukan penahanan ijazah, maka tindakan tersebut dapat dikategorikan sebagai pelanggaran administratif dan dapat dikenai sanksi sesuai Pasal 185 ayat (1) jo. Pasal 190 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dari analisis sosial dan hukum di atas, dapat disimpulkan bahwa praktik penahanan ijazah merupakan akibat langsung dari ketimpangan relasi kuasa antara pekerja dan pengusaha. Pekerja berada dalam posisi subordinat karena ketergantungan ekonomi, sedangkan pengusaha menggunakan kewenangan administratifnya untuk mempertahankan dominasi dalam hubungan kerja. Kondisi ini tidak hanya menimbulkan pelanggaran hukum, tetapi juga mengancam nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan sosial dalam sistem ketenagakerjaan..²³

Relasi kuasa yang tidak seimbang ini dapat dilihat dari fenomena di mana banyak calon pekerja merasa tidak memiliki pilihan lain selain menyetujui kebijakan perusahaan, termasuk menyerahkan ijazah asli sebagai syarat diterima bekerja. Kondisi ini menunjukkan adanya unsur paksaan secara ekonomi maupun sosial yang membuat persetujuan pekerja menjadi tidak sepenuhnya berdasarkan kehendak bebas. Dalam pandangan hukum perdata, suatu perjanjian yang mengandung unsur

²² Yolanda Simanjuntak, "Pelanggaran Hak Pekerja Dalam Kontrak Kerja Baku Perusahaan," *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* 11, no. 1 (2023), <https://doi.org/https://doi.org/10.22437/jhki.v11i1.2147>.

²³ Sukma Umbara Tirta Firdaus, "Ketidakadilan Ekonomi Dan Alienasi Pekerja: Kritik Terhadap Sistem Ekonomi Kapitalis," *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 4, no. 2 (2025): 615–23, <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/jceki.v4i2.7520>.

paksaan tidak memiliki kekuatan hukum yang sah sebagaimana diatur dalam Pasal 1321 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang menyatakan bahwa tiada perjanjian yang sah apabila persetujuan diberikan karena kekhilafan, paksaan, atau penipuan. Oleh karena itu, klausula penahanan ijazah yang disetujui karena tekanan ekonomi dapat dikategorikan sebagai bentuk penyimpangan dari asas kebebasan berkontrak.²⁴

Ditinjau dari hukum ketenagakerjaan, praktik penahanan ijazah tidak sejalan dengan asas keadilan dan persamaan perlakuan sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang menjamin hak setiap tenaga kerja untuk diperlakukan secara setara tanpa diskriminasi serta untuk bekerja dengan menjunjung harkat dan martabat manusia. Penahanan ijazah dapat dianggap merendahkan harkat pekerja karena memperlakukan ijazah sebagai alat pengikat yang membatasi kebebasan mereka untuk menentukan pilihan kerja. Di sisi lain, praktik tersebut juga dapat menimbulkan rasa takut pada pekerja untuk berhenti atau berpindah pekerjaan karena khawatir kehilangan dokumen penting yang berkaitan dengan pendidikan dan kariernya. Kasus nyata yang mencerminkan ketimpangan relasi kuasa ini misalnya terjadi pada tahun 2021 di mana sejumlah pekerja melaporkan perusahaan *outsourcing* di Bekasi karena menahan ijazah asli mereka sebagai jaminan agar tidak mengundurkan diri sebelum masa kontrak berakhir. Kementerian Ketenagakerjaan kemudian menegaskan bahwa tindakan tersebut tidak memiliki dasar hukum dan termasuk pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. Berdasarkan hasil pemeriksaan, perusahaan diwajibkan untuk mengembalikan seluruh ijazah dan diberikan teguran administratif sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁵

Relasi kuasa yang timpang juga harus dilihat dari sudut pandang sosiologis dan ekonomi. Dalam sistem ekonomi kapitalistik, pengusaha memiliki posisi tawar yang lebih tinggi karena menguasai modal dan kesempatan kerja, sedangkan pekerja berada pada posisi yang rentan secara ekonomi. Ketika kebijakan internal perusahaan tidak sejalan dengan norma hukum, pekerja sering kali tidak memiliki kemampuan

²⁴ Pradipta, "Analisis Ketidaksetaraan Relasi Dalam Hubungan Pekerja-Perusahaan."

²⁵ Putri, "Keberadaan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja Pasca Pengaturan Larangan Penahanan Ijazah Oleh Kementerian Ketenagakerjaan."

untuk menolak karena khawatir kehilangan pekerjaan.²⁶ Oleh karena itu, negara perlu berperan aktif dalam menyeimbangkan relasi kuasa antara pekerja dan pengusaha melalui pengaturan dan penegakan hukum yang melindungi pekerja dari praktik eksploitatif, termasuk penahanan ijazah. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan dan aparat pengawas ketenagakerjaan perlu memperkuat pengawasan terhadap perusahaan yang masih melakukan praktik tersebut, disertai peningkatan edukasi hukum bagi pekerja agar memahami dan memperjuangkan hak-haknya. Dengan demikian, hubungan industrial yang adil, berkeadilan, dan menjamin kepastian hukum dapat terwujud sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

E. Upaya Hukum bagi Pekerja atas Penahanan Ijazah oleh Perusahaan

Upaya hukum merupakan sarana yang diberikan oleh sistem hukum untuk melindungi hak-hak pekerja yang dirugikan akibat tindakan perusahaan yang melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam kasus penahanan ijazah oleh perusahaan, pekerja memiliki sejumlah langkah hukum yang dapat ditempuh, baik melalui mekanisme non-litigasi seperti mediasi dan pengaduan administratif, maupun melalui jalur litigasi ke pengadilan hubungan industrial. Langkah pertama yang dapat dilakukan pekerja adalah mengajukan pengaduan kepada Dinas Ketenagakerjaan setempat. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, setiap pekerja yang merasa haknya dilanggar berhak melapor kepada pengawas ketenagakerjaan. Setelah menerima laporan, pengawas akan melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan yang bersangkutan dan memberikan nota pemeriksaan untuk memerintahkan pengembalian dokumen yang ditahan.²⁷ Jika perusahaan tidak melaksanakan nota tersebut, pengawas dapat merekomendasikan sanksi administratif berupa teguran tertulis, penghentian sementara kegiatan usaha, hingga pencabutan izin usaha sebagaimana diatur dalam Pasal 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

²⁶ Mulyati and Rindi Wulansari, "Dampak PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Terhadap Karyawan Lebih Dari Sekedar Kehilangan Pekerjaan," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 01, no. 04 (2024): 967–71.

²⁷ Amri Panahatan Sihotang et al., "Pertimbangan Hakim Terhadap Keabsahan Ijazah Pondok Pesantren Sebagai Syarat Peserta Pemilihan Kepala Desa," *Jurnal USM Law Review* 6, no. 1 (2023): 332–44, <https://doi.org/10.26623/julr.v6i1.6579>.

Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Meskipun secara normatif mekanisme pengawasan dan sanksi administratif telah tersedia dalam sistem hukum ketenagakerjaan, efektivitas implementasinya dalam praktik masih menghadapi berbagai keterbatasan struktural dan institusional. Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kasus penahanan ijazah pada kenyataannya masih bersifat normatif, karena belum sepenuhnya didukung oleh sistem pengawasan yang konsisten, responsif, dan berdaya paksa. Keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan, rendahnya intensitas inspeksi, serta lemahnya penerapan sanksi administratif menyebabkan pelanggaran serupa tetap berulang dalam praktik hubungan industrial. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang bersifat protektif dan efektivitas penegakannya di lapangan.

Selain jalur administratif, pekerja juga dapat menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila upaya mediasi di tingkat Dinas Ketenagakerjaan tidak menghasilkan kesepakatan.²⁸ Selain itu, apabila terdapat unsur pemaksaan atau penggelapan dalam tindakan penahanan ijazah, pekerja juga dapat menempuh upaya hukum pidana. Tindakan penahanan ijazah tanpa dasar hukum yang sah dapat dikualifikasikan sebagai perbuatan melawan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 368 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) tentang pemerasan atau Pasal 372 KUHP tentang penggelapan. Meskipun jarang ditempuh, jalur pidana dapat menjadi langkah terakhir apabila perusahaan menolak untuk mengembalikan ijazah meskipun sudah diperintahkan oleh pihak berwenang.

Selain mekanisme formal, pekerja dapat memperkuat posisi hukumnya dengan mengajukan bantuan hukum kepada lembaga seperti Lembaga Bantuan Hukum (LBH) atau Serikat Buruh. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum, setiap warga negara berhak memperoleh bantuan hukum secara cuma-cuma untuk membela haknya di hadapan hukum. Lembaga-lembaga bantuan

²⁸ Peter Mahmud Marzuki and Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia: Prinsip Dan Implementasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2020).

hukum sering kali berperan penting dalam mendorong penyelesaian kasus-kasus pelanggaran hak pekerja, termasuk dalam kasus penahanan ijazah, melalui advokasi publik maupun litigasi strategis.

Dari perspektif yuridis, upaya hukum ini memiliki tujuan tidak hanya untuk menyelesaikan sengketa antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga untuk menegakkan prinsip keadilan sosial dalam hubungan industrial. Negara memiliki kewajiban konstitusional untuk menjamin bahwa setiap warga negara memperoleh pekerjaan dan perlakuan yang manusiawi sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh karena itu, setiap tindakan yang merendahkan harkat pekerja, termasuk penahanan ijazah, harus dianggap bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan konstitusi. Dalam praktiknya, keberhasilan upaya hukum sangat bergantung pada keberanian pekerja untuk melapor serta efektivitas penegakan hukum oleh lembaga pengawas ketenagakerjaan. Banyak pekerja yang enggan melapor karena khawatir kehilangan pekerjaan atau mengalami pembalasan dari perusahaan. Oleh sebab itu, negara harus memperkuat sistem perlindungan saksi dan pelapor dalam bidang ketenagakerjaan agar pekerja merasa aman dalam menegakkan hak-haknya. Pemerintah juga perlu meningkatkan kesadaran hukum di kalangan pekerja melalui sosialisasi dan pendidikan ketenagakerjaan agar praktik pelanggaran seperti penahanan ijazah dapat ditekan secara preventif.²⁹

Selain langkah hukum formal, penyelesaian terhadap praktik penahanan ijazah juga dapat dilakukan melalui pendekatan alternatif berbasis hubungan industrial yang harmonis. Pendekatan ini menekankan dialog antara pekerja dan pengusaha dengan difasilitasi oleh mediator dari Dinas Ketenagakerjaan agar tercapai kesepakatan yang adil tanpa harus melalui proses pengadilan. Prinsip penyelesaian perselisihan secara bipartit dan mediasi ini diatur dalam Pasal 3 dan Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menekankan pentingnya penyelesaian damai sebagai langkah pertama sebelum perkara dibawa ke ranah litigasi.

²⁹ Rai Mantili, "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)," *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 1 (2021): 48–65, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23920/jbmh.v6i1.252>.

Praktiknya, mediasi dapat menghasilkan kesepakatan pengembalian ijazah serta kompensasi moral bagi pekerja tanpa menimbulkan dampak negatif terhadap kelangsungan usaha. Namun, jika penyelesaian secara musyawarah tidak berhasil, maka upaya hukum perdata dapat ditempuh dengan dasar hukum perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Pekerja berhak menuntut ganti rugi atas kerugian materiil dan immateriil yang timbul akibat penahanan ijazah. Penahanan tersebut dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap hak kepemilikan dan hak pribadi pekerja atas dokumen yang menjadi bukti pencapaian akademiknya.

Penguatan terhadap perlindungan dokumen pribadi pekerja juga dapat dilihat dalam praktik peradilan. Dalam beberapa putusan Pengadilan Hubungan Industrial, hakim menegaskan bahwa penguasaan dokumen pribadi pekerja oleh pengusaha tanpa dasar hukum yang sah merupakan bentuk pelanggaran hak individu dan bertentangan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja. Misalnya, dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 255/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst, majelis hakim menilai bahwa penguasaan dokumen pribadi pekerja yang membatasi kebebasan bekerja tidak dapat dibenarkan sebagai mekanisme pengamanan kepentingan perusahaan. Putusan tersebut menegaskan bahwa dokumen pribadi pekerja berada dalam penguasaan hukum individu dan tidak dapat dijadikan alat kontrol hubungan kerja tanpa dasar hukum yang sah. Rujukan yurisprudensi ini memperkuat bahwa praktik penahanan dokumen pribadi pekerja, termasuk ijazah, tidak memperoleh legitimasi dalam praktik peradilan hubungan industrial. Pengadilan dalam beberapa putusan juga telah menegaskan bahwa ijazah merupakan benda bergerak yang dimiliki sepenuhnya oleh individu, sehingga tidak dapat dijadikan alat jaminan, kecuali atas dasar perjanjian hukum yang sah dan setara.³⁰

Selain upaya litigasi, peran lembaga perlindungan pekerja dan organisasi serikat buruh juga sangat penting. Serikat pekerja dapat berfungsi sebagai jembatan antara pekerja dan pemerintah untuk melaporkan pelanggaran ketenagakerjaan serta

³⁰ Rina Wijayanti, "Perlindungan Hak Pekerja Atas Dokumen Pribadi Dalam Hubungan Kerja," *Jurnal Humaniora Lex* 3, no. 1 (2024), <https://doi.org/https://doi.org/10.32502/jhl.v3i1.7421>.

memberikan tekanan moral kepada perusahaan agar mematuhi hukum.³¹ Serikat pekerja memiliki hak untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan pekerja, termasuk dalam hal pelanggaran hak-hak administratif seperti penahanan ijazah. Dengan adanya solidaritas antarpekerja, posisi tawar mereka dalam menghadapi pengusaha dapat meningkat, sehingga tercipta hubungan kerja yang lebih seimbang.³² Dari aspek kelembagaan, pemerintah perlu memperkuat fungsi pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 176 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengawasan harus dilaksanakan secara proaktif, tidak hanya menunggu laporan dari pekerja. Dalam hal ditemukan pelanggaran seperti penahanan ijazah, pengawas ketenagakerjaan wajib mengeluarkan rekomendasi yang bersifat mengikat dan menegakkan sanksi administratif kepada perusahaan. Pendekatan berbasis pengawasan preventif dan edukatif lebih efektif dibandingkan tindakan represif, karena dapat mencegah pelanggaran serupa di masa mendatang. Akhirnya, praktik penahanan ijazah oleh perusahaan merupakan bentuk penyalahgunaan relasi kuasa yang bertentangan dengan asas keadilan dan kepastian hukum. Upaya hukum yang tersedia harus dipandang tidak hanya sebagai sarana perlindungan individu, tetapi juga sebagai instrumen penegakan prinsip *fair employment*.

Dengan adanya komitmen dari seluruh pihak pemerintah, pengusaha, dan pekerja untuk menghormati hak-hak ketenagakerjaan, maka hubungan industrial di Indonesia dapat berkembang menuju tatanan yang lebih adil, seimbang, dan manusiawi. Dengan adanya mekanisme pengawasan yang kuat, dukungan lembaga hukum, serta kesadaran hukum masyarakat, diharapkan relasi antara pekerja dan pengusaha dapat berjalan secara lebih adil. Penegakan hukum yang tegas terhadap pelanggaran seperti penahanan ijazah bukan hanya menjadi perlindungan bagi pekerja, tetapi juga menciptakan iklim ketenagakerjaan yang sehat dan berlandaskan pada prinsip-prinsip keadilan, kemanusiaan, serta kepastian hukum.

³¹ Madinah Mokobombang and others, "Aspek Pidana Dalam Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan Berdasarkan KUHP Dan UU Ketenagakerjaan," *Jurnal Kolaboratif Sains* 8, no. 6 (2025), <https://doi.org/10.56338/jks.v8i6.7820>.

³² Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, "Hak-Hak Pekerja Menurut UU Ketenagakerjaan," 2025.

F. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa klausula penahanan ijazah dalam perjanjian kerja tidak sah secara hukum karena bertentangan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja, asas kebebasan bekerja, dan penghormatan terhadap martabat manusia dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Klausula tersebut tidak memenuhi syarat sah perjanjian, baik dari aspek kesepakatan yang bebas akibat ketimpangan relasi kuasa antara pekerja dan pengusaha, maupun dari aspek sebab yang halal karena bertentangan dengan ketertiban umum dan prinsip perlindungan tenaga kerja. Dengan demikian, klausula penahanan ijazah dapat dinyatakan batal demi hukum. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa praktik penahanan ijazah merupakan manifestasi relasi kuasa yang timpang dan diperkuat oleh kesenjangan antara perlindungan hukum normatif dan efektivitas implementasinya. Ketiadaan pengaturan eksplisit pada tingkat undang-undang serta lemahnya pengawasan ketenagakerjaan menyebabkan praktik tersebut masih berlangsung dalam ruang abu-abu hukum. Oleh karena itu, diperlukan reformasi hukum melalui pengaturan eksplisit larangan penahanan ijazah dalam undang-undang ketenagakerjaan, penguatan sistem pengawasan dan sanksi administratif, serta integrasi perlindungan dokumen pribadi pekerja dalam kerangka perlindungan hak asasi manusia dan data pribadi dalam hubungan kerja.

G. Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, diperlukan langkah normatif berupa pengaturan yang jelas dan mengikat dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang secara tegas melarang praktik penahanan ijazah oleh perusahaan dalam hubungan kerja. Pemerintah melalui otoritas ketenagakerjaan juga perlu mengoptimalkan fungsi pengawasan dengan menempatkan penahanan ijazah sebagai bentuk pelanggaran administratif yang dapat dikenai sanksi secara efektif dan konsisten. Selain itu, penguatan peran lembaga bantuan hukum dan serikat pekerja menjadi penting sebagai instrumen perlindungan non-litigasi dalam memberikan pendampingan, advokasi, dan peningkatan kesadaran hukum bagi pekerja terhadap hak-hak normatifnya. Dengan penguatan regulasi, pengawasan, dan pendampingan hukum tersebut, diharapkan hubungan industrial di Indonesia dapat berjalan secara

lebih adil, setara, dan menjamin perlindungan martabat pekerja sesuai dengan tujuan hukum ketenagakerjaan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Artikel/Buku/Laporan

Asyhadie, Zaeni, Lalu Hadi Adha, and Rahmawati Kusuma. "Peranan Dan Tanggung Jawab Serikat Pekerja Dalam Menciptakan Hubungan Kerja Yang Harmonis." *Private Law* 1, no. 2 (2022): 231–49. <https://doi.org/10.29303/prlw.v1i2.716>.

Atallah, Dennis, and Suherman Suherman. "Keadilan Hukum Bagi Pekerja Berdasarkan Klausul Non-Kompetisi Dalam Kontrak Kerja." *Jurnal USM Law Review* 8, no. 3 (2025): 2226–48. <https://doi.org/10.26623/julr.v8i3.12932>.

DA, Ady Thea. "Langgar Hak Pekerja, Penahanan Ijazah Harusnya Diatur UU Ketenagakerjaan Baru." *Hukumonline.com*, 2025. <https://www.hukumonline.com/berita/a/langgar-hak-pekerja--penahanan-ijazah-harusnya-diatur-uu-ketenagakerjaan-baru-lt68318b5393eb3/?page=2>.

Daga, Rosnaini, Karta Negara Salam, Nasir Hamzah, Rachman Suwandar, Muhammad Ashary, Panus Pasae, and Rinaldi. "Pelatihan Pengembangan Hubungan Kelompok Kerja Dengan Industrial Dalam Meningkatkan Kualitas Usaha Dan Kesejahteraan Kelompok Kerja." *Jupadai* 2, no. 1 (2023): 56–65. <https://doi.org/https://doi.org/10.64795/jupadai.v2i1.87>.

Farianto, Willy. *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja Dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan Dan Keagenan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2021.

Farida, Nur. "Foucault's Power Theory in the Analysis of Contemporary Employment Relations." *Journal of Social Philosophy and Law* 10, no. 2 (2023). <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s12115-023-00987-x>.

Firdaus, Sukma Umbara Tirta. "Ketidakadilan Ekonomi Dan Alienasi Pekerja: Kritik Terhadap Sistem Ekonomi Kapitalis." *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 4, no. 2 (2025): 615–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/jceki.v4i2.7520>.

Hadisaputra, Rendra. "Power Relations and Labor Vulnerability in Employment Contract Practices." *Indonesian Journal of Socio-Legal Studies* 7, no. 1 (2022): 55–70. <https://doi.org/https://doi.org/10.20473/ijsl.v7i1.2022.55-70>.

Ibrahim, Johnny. *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia, 2013.

Indonesia, CNBC. "Kasus Penahanan Ijazah Karyawan Di Jakarta Berakhir Damai Setelah Mediasi Disnaker," 2022.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. "Hak-Hak Pekerja Menurut UU

Ketenagakerjaan,” 2025.

- Lukman, Lukman, Isnawati Isnawati, Farahwati Farahwati, and S. Roy Hendrayanto. “Urgensi Pengaturan Sanksi Hukum Pasal 157A Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Perlindungan Pekerja.” *Jurnal USM Law Review* 8, no. 3 (2025): 2198–2225. <https://doi.org/10.26623/julr.v8i3.12967>.
- Mantili, Rai. “Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase) Dalam Suatu Wadah Serikat Pekerja . Melalui Serikat Pekerja Maka Diharapkan Aspirasi Pekerja Dapat Kepada Pengusaha Se.” *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 1 (2021): 48–65. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23920/jbmh.v6i1.252>.
- Marzuki, Peter Mahmud, and Zaeni Asyhadie. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia: Prinsip Dan Implementasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2020.
- Mokobombang, Madinah, Riadi Asra Rahmad, Yudi US Krismen, Karman Jaya, and Artikel Penelitian. “Aspek Pidana Dalam Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan Berdasarkan KUHP Dan UU Ketenagakerjaan.” *Jurnal Kolaboratif Sains* 8, no. 6 (2025): 2959–66. <https://doi.org/10.56338/jks.v8i6.7820>.
- Mokobombang, Madinah, and others. “Aspek Pidana Dalam Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan Berdasarkan KUHP Dan UU Ketenagakerjaan.” *Jurnal Kolaboratif Sains* 8, no. 6 (2025). <https://doi.org/10.56338/jks.v8i6.7820>.
- Mulyati, and Rindi Wulansari. “Dampak PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Terhadap Karyawan Lebih Dari Sekedar Kehilangan Pekerjaan.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 01, no. 04 (2024): 967–71.
- Munawaroh, Siti. “Hukum Dan Kekuasaan Dalam Dunia Kerja: Perspektif Kriminologi Dan Sosiologi Hukum.” *Jurnal Kriminologi Nusantara* 9, no. 4 (2022).
- Nurfajriani, Wiyanda Vera, Muhammad Wahyu\ Ilhami, Arivan Mahendra, Rusdy Abdullah Sirodj, and M Win Afgani. “Triangulasi Data Dalam Analisis Data Kualitatif.” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, no. 17 (2024): 1–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.13929272> p-ISSN:
- Patria, Dewa Kadek Kevin, and Abdul Rokhim. “Klausula Eksonerasi Dalam E-Commerce: Antara Kebebasan Berkontrak Dan Penyalahgunaan Keadaan.” *Jurnal USM Law Review* 8, no. 3 (2025): 1743–57. <https://doi.org/10.26623/julr.v8i3.12776>.
- Pradipta, Gilang Aji. “Analisis Ketidaksetaraan Relasi Dalam Hubungan Pekerja-Perusahaan.” *Jurnal Relasi Sosial* 6, no. 2 (2021). <https://doi.org/https://doi.org/10.7454/jrs.v6i2.9921>.
- 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

- (2024): 10. <https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i4.2628>.
- Putri, Clarisa Permata Hariono. "Keberadaan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja Pasca Pengaturan Larangan Penahanan Ijazah Oleh Kementerian Ketenagakerjaan" 4, no. 2 (2025): 151-74. <https://doi.org/https://doi.org/10.38156/wpjr.v4i2.236>.
- Roni, Teddy Syah. "Kasus Penahanan Ijazah Eks Karyawan PT SaktiSetia Sentosa Berakhir Damai." Bidik Nasional.com, 2025. <https://bidiknasional.com/2025/07/09/kasus-penahanan-ijazah-eks-karyawan-pt-saktisetia-sentosa-berakhir-damai/>.
- Sari, Dina Novita, and R. Lestari. "Analysis of Diploma Withholding Practices in Indonesian Employment Relations." *Journal of Labor and Society* 18, no. 2 (2023). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/23970022231122345>.
- Sihotang, Amri Panahatan, Zaenal Arifin, Kukuh Sudarmanto, and Nadya Dhea Fristianti. "Pertimbangan Hakim Terhadap Keabsahan Ijazah Pondok Pesantren Sebagai Syarat Peserta Pemilihan Kepala Desa." *Jurnal USM Law Review* 6, no. 1 (2023): 332-44. <https://doi.org/10.26623/julr.v6i1.6579>.
- Simanjuntak, Yolanda. "Pelanggaran Hak Pekerja Dalam Kontrak Kerja Baku Perusahaan." *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* 11, no. 1 (2023). <https://doi.org/https://doi.org/10.22437/jhki.v11i1.2147>.
- Tarigan, Ridwan. "Urgensi Penegakan Hukum Perlindungan Data Pribadi Terhadap Praktik Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan: Studi Kasus Di Surabaya." *JAKSA: Jurnal Kajian Ilmu Hukum Dan Politik* 3, no. 2 (2025): 1-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.51903/jaksa.v3i2.2503>.
- Wijayanti, Rina. "Perlindungan Hak Pekerja Atas Dokumen Pribadi Dalam Hubungan Kerja." *Jurnal Humaniora Lex* 3, no. 1 (2024). <https://doi.org/https://doi.org/10.32502/jhl.v3i1.7421>.
- Yusuf, Farizh Maulana, and Ahmad Ahsin Thohari. "Konsekuensi Hukum Terhadap Perusahaan Dan Tenaga Kerja Akibat Ketidapatuhan Dalam Pembayaran Iuran BPJS Ketenagakerjaan." *Jurnal USM Law Review* 7, no. 3 (2024): 1674-89. <https://doi.org/10.26623/julr.v7i3.10653>.

Peraturan Hukum

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.

Undang-Undang Dasar Megara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum.

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2023 tentang Perlindungan Pekerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/HK.04.00/V.2025 Tentang Larangan Penahanan Ijazah Dan/Atau Dokumen Pribadi Milik Pekerja/Buruh Oleh Pemberi Kerja.