JIHHP: Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik
E-ISSN: 2747-1993
P-ISSN: 2747-2000
https://dinastirev.org/JIHHP dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jihhp.v6i5
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 12 Juli 2026 | **Revised**: 24 Agustus 2026 | **Accepted**: 31 Agustus 2026

Analisis Yuridis Keabsahan Klausul Penahanan Ijazah Pekerja Sebagai Jaminan Kepatuhan dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Muhamad Abu Nuh Nur[1], Annisa Fitria[2], Horadin Saragih[3], Dyah Permata Budi Asri[4]
[1]Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia, abunhnr@gmail.com
[2]Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia, annisa.fitria@esaunggul.ac.id
[3]Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia, horadin@esaunggul.ac.id
[4]Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia, dyah.permata@esaunggul.ac.id

Corresponding Author: abunhnr@gmail.com[2]

Abstract: *The practice of employers retaining employees' original diplomas as a guarantee of compliance in employment relationships remains prevalent in Indonesia, raising legal concerns regarding the validity of such contractual clauses and the protection of workers' rights. This study aims to analyze the legality of diploma retention clauses under Indonesian labor law and to formulate legal policy recommendations for regulating such practices. The research employs a normative legal research method using statutory, conceptual, and case approaches. Primary legal materials include the Indonesian Civil Code (KUHPerdata), the Labor Law, the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, and the Circular Letter of the Minister of Manpower Number M/5/HK.04.00/V/2025. Secondary legal materials consist of books, scholarly journals, and other relevant legal literature. The findings indicate that the legality of diploma retention clauses cannot be determined solely based on the principle of freedom of contract. Such clauses must satisfy the legal requirements for a valid agreement as stipulated in Article 1320 of the Indonesian Civil Code, must not conflict with lawful cause, public order, or morality, and must comply with labor law provisions and the principle of legal protection for workers. The study further reveals that although the Ministerial Circular Letter provides policy guidance prohibiting the retention of workers' diplomas, it does not provide adequate legal certainty because it is not included within the hierarchy of Indonesian legislation. Therefore, a legally binding regulation is required to govern diploma retention, including the rights and obligations of the parties, supervisory mechanisms, dispute resolution procedures, and sanctions to ensure legal certainty, worker protection, and a balanced employment relationship.*

Keyword: *diploma retention, employment agreement, freedom of contract, legal protection, labor law*

Abstrak: Praktik perusahaan menahan ijazah asli pekerja sebagai jaminan kepatuhan dalam hubungan kerja masih ditemukan di Indonesia dan menimbulkan permasalahan mengenai legalitas klausul yang mengatur praktik tersebut serta perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis legalitas klausul penahanan ijazah pekerja

berdasarkan hukum ketenagakerjaan Indonesia serta merumuskan rekomendasi kebijakan hukum dalam mengatur praktik tersebut. Penelitian menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Bahan hukum primer meliputi KUHPerdata, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UUD 1945, serta Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/5/HK.04.00/V/2025. Bahan hukum sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dan literatur hukum yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa legalitas klausul penahanan ijazah tidak dapat ditentukan hanya berdasarkan asas kebebasan berkontrak, melainkan harus memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata, tidak bertentangan dengan sebab yang halal, ketertiban umum, kesusilaan, serta memenuhi ketentuan hukum ketenagakerjaan dan prinsip perlindungan hukum bagi pekerja. Penelitian ini juga menemukan bahwa Surat Edaran tersebut telah memberikan arah kebijakan mengenai larangan penahanan ijazah, namun belum memberikan kepastian hukum yang memadai karena tidak mencakup dalam hierarki peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, diperlukan pembentukan regulasi yang memiliki kekuatan hukum mengikat untuk mengatur penahanan ijazah, hak dan kewajiban para pihak, mekanisme pengawasan, penyelesaian sengketa, serta sanksi guna mewujudkan kepastian hukum, perlindungan pekerja, dan keseimbangan hubungan kerja.

Kata Kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Keabsahan Klausul, Penahanan Ijazah, Perjanjian Kerja, Perlindungan Hukum

PENDAHULUAN

Pembangunan suatu negara bertujuan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan kualitas manusia, merangsang perkembangan ekonomi, dan menegakkan keadilan sosial, sesuai dengan yang tertuang dalam Pembukaan UUD Republik Indonesia Tahun 1945 (Butarbutar & Butarbutar, 2025). Salah satu alat utama untuk mencapai tujuan tersebut adalah pengembangan sektor tenaga kerja. Pekerja memiliki peranan penting dalam proses produksi; oleh karena itu, mereka tidak hanya dilihat sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai subjek hukum yang memiliki hak konstitusional untuk bekerja dan mendapatkan hidup yang layak (Flambonita, 2020). Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dengan jelas menjamin setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sementara Pasal 28D ayat (2) menekankan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Karakteristik hubungan kerja menunjukkan bahwa pihak pekerja pada dasarnya berada di kondisi yang lebih lemah jika membandingkan kepada pemberi kerja. Ketika seseorang membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, pilihan untuk menerima seluruh persyaratan yang diajukan perusahaan sering kali bukan merupakan bentuk persetujuan yang lahir dari kebebasan kehendak secara murni, melainkan didorong oleh kebutuhan ekonomi. Situasi demikian menimbulkan ketimpangan bargaining position yang berpotensi melahirkan klausul-klausul yang memberatkan pekerja. Kondisi tersebut menjadi salah satu alasan utama mengapa hukum ketenagakerjaan modern tidak hanya mengakui asas kebebasan berkontrak, tetapi juga mengembangkan asas perlindungan tenaga kerja sebagai instrumen untuk menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha (Farianto, 2019).

Salah satu perilaku yang masih sering dijumpai dalam pekerjaan di Indonesia adalah perusahaan yang menahan ijazah asli karyawan sebagai bentuk jaminan untuk memastikan ketaatan pada kontrak kerja (Suhada et al., 2025). Tindakan ini biasa dilakukan sejak proses perekrutan, di mana perusahaan mengharuskan penyerahan ijazah asli untuk jaminan agar pekerja tidak mengundurkan diri sebelum periode tertentu selesai, tidak melakukan pelanggaran, atau merugikan perusahaan (Tulangow et al., 2026). Penerbitan surat edaran oleh Menteri Ketenagakerjaan menandakan bahwa praktik penahanan ijazah bukanlah kasus

terpisah, melainkan telah menjadi masalah yang meluas yang memerlukan tindakan kebijakan dari pemerintah. Menteri Ketenagakerjaan Yassierli menyatakan bahwa surat edaran itu diterbitkan dikarenakan praktik penahanan ijazah telah lama ada di berbagai perusahaan di Indonesia. Dalam pandangannya, penahanan ijazah membuat karyawan berada dalam situasi yang lebih rentan, karena mereka kehilangan kesempatan untuk memperoleh suatu pekerjaan yang lebih baik, mengalami tekanan mental, dan menurunnya produktivitas kerja.

Fenomena tersebut juga diperkuat oleh berbagai kasus yang mendapat perhatian publik sepanjang tahun 2025, salah satunya ketika Wakil Menteri Ketenagakerjaan melakukan inspeksi mendadak terhadap sebuah perusahaan di Pekanbaru setelah menerima laporan adanya penahanan ijazah milik belasan mantan pekerja. Dalam kasus tersebut, pekerja mengaku tidak dapat memperoleh kembali ijazahnya meskipun hubungan kerja telah berakhir, bahkan sebagian di antaranya diminta memenuhi syarat tertentu sebelum dokumen dikembalikan. Kasus tersebut memperlihatkan bahwa praktik penahanan ijazah tidak hanya terjadi selama hubungan kerja berlangsung, tetapi juga dapat terus berlanjut setelah hubungan kerja berakhir sehingga memperpanjang kerugian yang dialami pekerja. Oleh karena itu, permasalahan yang perlu dikaji bukan hanya mengenai praktik penahanan ijazah, tetapi juga mengenai keabsahan klausul penahanan ijazah dalam perjanjian kerja menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana legalitas praktik penahanan ijazah asli pekerja oleh perusahaan ditinjau berdasarkan asas kebebasan berkontrak dan prinsip perlindungan hukum bagi pekerja?
2. Bagaimana Rekomendasi Kebijakan Hukum dalam mengatur perjanjian kerja terkait dengan penahanan ijazah pekerja?

METODE

Penelitian yang dilakukan dalam konteks studi ini adalah penelitian hukum normatif. Hukum normatif dapat dijelaskan sebagai penelitian hukum yang menganalisis peraturan tertulis dari berbagai sudut pandang termasuk aspek teoritis, sejarah, filosofi, dan komparasi, serta mempertimbangkan struktur dan komposisi, cakupan penerapan, isi, dan konsistensi (Firmanto et al., 2024). Pendekatan ini diimplementasikan dengan menganalisis ketentuan hukum yang berkaitan dengan perjanjian kerja terutama yang berhubungan dengan penahanan ijazah oleh perusahaan sebagai jaminan untuk memastikan karyawan memenuhi kewajibannya selama mereka bekerja serta peraturan hukum yang mengatur hal tersebut.

Sumber data yang digunakan dapat dibagi menjadi dua kategori sumber hukum, yang pertama adalah sumber hukum primer. Sumber-sumber ini memiliki sifat otoritatif yang berarti mereka memiliki kekuatan atau mandat hukum tertentu. Sumber hukum primer mencakup undang-undang dan dokumen resmi atau risalah dari lembaga legislatif (Ochtorina & Efendi, 2022). Di bawah ini adalah beberapa peraturan hukum yang menjadi acuan utama untuk penelitian ini: Undang-Undang Ketenagakerjaan, KUHPer, dan UUD 1945.

Kedua, sumber hukum sekunder. Dalam kajian ini, sumber hukum sekunder merujuk pada segala bentuk publikasi hukum yang tidak termasuk dalam kategori dokumen resmi. Publikasi hukum ini terdiri dari buku teks, kamus hukum, jurnal hukum yang spesifik, dan karya tulis lainnya (Ochtorina & Efendi, 2022). Metode pengumpulan data penelitian ini adalah penelitian kepustakaan yaitu usaha mencari bahan penelitian di perpustakaan untuk menemukan solusi yang mungkin bagi permasalahan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Legalitas Praktik Penahanan Ijazah Asli Pekerja oleh Perusahaan Ditinjau Berdasarkan Asas Kebebasan Berkontrak dan Prinsip Perlindungan Hukum bagi Pekerja

Dalam praktik hubungan kerja di Indonesia, penahanan ijazah umumnya dilakukan melalui pencantuman klausul dalam perjanjian kerja atau melalui kebijakan internal perusahaan yang harus dipatuhi oleh pekerja sebagai syarat untuk memperoleh atau mempertahankan pekerjaan (Pratama et al., 2024). Dari perspektif hukum perjanjian, klausul tersebut pada dasarnya merupakan bagian dari isi perjanjian yang dapat dibuat berdasarkan kebebasan para pihak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata. Akan tetapi, keberadaan klausul tersebut tetap harus diuji berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata mengenai syarat sah perjanjian, Pasal 1337 KUH Perdata mengenai sebab yang halal, serta Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan (KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PERDATA, 1847).

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 diterbitkan sebagai pedoman bagi pemberi kerja, pekerja, pemerintah daerah, dan pemangku kepentingan lainnya dalam menyikapi praktik penahanan ijazah dan/atau dokumen pribadi milik pekerja. Dari perspektif hukum administrasi negara, Surat Edaran pada dasarnya merupakan bentuk aturan kebijakan (*beleidsregel*) yang lahir berdasarkan kewenangan administratif pejabat pemerintahan untuk memberikan petunjuk pelaksanaan terhadap penyelenggaraan pemerintahan (Utomo, 2025). Kedudukan Surat Edaran sebagai *beleidsregel* menyebabkan keberadaannya tidak dapat dijadikan satu-satunya dasar dalam menentukan legalitas praktik penahanan ijazah. Penilaian terhadap legalitas suatu praktik tetap harus didasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang memiliki kekuatan mengikat secara umum, seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Ketenagakerjaan, maupun ketentuan hukum lainnya yang relevan. Meskipun demikian, keberadaan Surat Edaran tersebut tetap memiliki arti penting sebagai bentuk sikap resmi pemerintah terhadap praktik penahanan ijazah yang berkembang dalam hubungan kerja. Surat Edaran tersebut juga dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaan fungsi pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan, meskipun tidak memuat sanksi hukum yang secara langsung dapat dikenakan kepada pemberi kerja apabila tidak mematuhinya (Putra et al., 2026).

Praktik penahanan ijazah oleh perusahaan pada umumnya didasarkan pada pertimbangan tertentu yang berkaitan dengan kepentingan pemberi kerja dalam menjaga keberlangsungan hubungan kerja dan meminimalkan risiko usaha. Berdasarkan penjelasan Menteri Ketenagakerjaan, praktik tersebut selama ini berkembang dengan berbagai alasan, antara lain sebagai jaminan agar pekerja tetap bekerja dalam jangka waktu tertentu, sebagai jaminan dalam hubungan utang-piutang antara pekerja dan pemberi kerja, maupun karena pekerja belum menyelesaikan kewajibannya kepada perusahaan (H, 2025). Dari perspektif pelaku usaha, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) juga menegaskan bahwa pada prinsipnya perusahaan tidak dibenarkan menahan ijazah pekerja tanpa alasan yang sah. Dalam kondisi tertentu, penahanan ijazah dapat dikaitkan dengan adanya kesepakatan, misalnya apabila perusahaan telah membiayai pendidikan atau pelatihan pekerja berdasarkan perjanjian yang disepakati para pihak (Ayudiana, 2025). Sejalan dengan itu, Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) menjelaskan bahwa alasan lain yang melatarbelakangi praktik tersebut ialah keinginan perusahaan untuk menjaga loyalitas pekerja, mengurangi risiko pekerja mengundurkan diri sebelum jangka waktu yang diperjanjikan, serta melindungi investasi perusahaan yang telah dikeluarkan dalam proses rekrutmen maupun pengembangan kompetensi pekerja ((BPHN), 2025). Berdasarkan berbagai alasan tersebut menunjukkan bahwa praktik penahanan ijazah pada dasarnya berangkat dari kepentingan perusahaan untuk melakukan mitigasi risiko dalam hubungan kerja, meskipun legalitas cara yang ditempuh tetap harus diuji berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.

Di sisi lain, pekerja juga memiliki kepentingan hukum yang harus dilindungi, termasuk hak untuk menguasai dokumen pribadi yang menjadi miliknya, seperti ijazah asli yang memiliki nilai administratif maupun ekonomi. Penguasaan ijazah oleh pemberi kerja dalam jangka waktu tertentu berpotensi membatasi keleluasaan pekerja untuk menggunakan dokumen tersebut, baik untuk melanjutkan pendidikan, mengurus administrasi tertentu, maupun mencari kesempatan

kerja yang lain (Efendi et al., 2024). Oleh karena itu, perlindungan terhadap kepentingan perusahaan tidak seharusnya diwujudkan melalui penguasaan dokumen pribadi pekerja apabila masih tersedia mekanisme lain yang lebih proporsional dan sejalan dengan prinsip perlindungan hukum. Alternatif tersebut dapat berupa perjanjian ikatan dinas, klausul ganti rugi yang disusun secara proporsional sesuai ketentuan hukum, atau bentuk jaminan lain yang tidak menghilangkan penguasaan pekerja atas dokumen pribadinya.

Rekomendasi Kebijakan Hukum Dalam Mengatur Perjanjian Kerja Terkait Dengan Penahanan Ijazah Pekerja

Dari perspektif hukum perjanjian, KUHPerdata pada dasarnya hanya mengatur tentang syarat sah perjanjian, kekuatan mengikat perjanjian, serta batas-batas kebebasan para pihak dalam membuat perjanjian melalui ketentuan Pasal 1320, Pasal 1337, dan Pasal 1338. Namun demikian, KUHPerdata tidak mengatur secara khusus mengenai keabsahan klausul yang mengatur penahanan ijazah sebagai bagian dari isi perjanjian kerja. Hal yang sama juga ditemukan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang belum memberikan pengaturan secara eksplisit mengenai larangan, pembatasan, persyaratan, maupun sanksi terhadap praktik penahanan ijazah oleh pemberi kerja. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa hukum positif yang berlaku saat ini masih mengatur hubungan kerja dalam ruang lingkup yang bersifat umum, sehingga belum mampu memberikan kepastian hukum secara khusus terhadap praktik penahanan ijazah dalam hubungan kerja (Tulangow et al., 2026).

Belum adanya pengaturan yang secara tegas mengatur praktik penahanan ijazah dalam hubungan kerja telah menimbulkan ketidakpastian hukum bagi para pihak. Di satu sisi, sebagian pemberi kerja masih beranggapan bahwa penahanan ijazah dapat dibenarkan sepanjang didasarkan pada kesepakatan dalam perjanjian kerja atau digunakan sebagai jaminan untuk memastikan kepatuhan pekerja terhadap kewajibannya. Di sisi lain, pekerja berpotensi kehilangan penguasaan atas dokumen pribadinya tanpa memperoleh perlindungan hukum yang memadai melalui ketentuan yang bersifat mengikat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengaturan hukum yang berlaku saat ini belum sepenuhnya mampu mengakomodasi perkembangan praktik hubungan kerja yang terus berkembang di masyarakat (Putra et al., 2026).

Praktik penahanan ijazah tidak lagi bisa dilihat sebagai masalah hubungan keperdataan semata yang sepenuhnya diserahkan kepada kesepakatan para pihak dalam perjanjian kerja (RIZAL et al., 2026). Dalam praktiknya, penahanan ijazah berkaitan dengan berbagai aspek hukum, mulai dari kebebasan berkontrak, perlindungan terhadap hak pekerja, hingga kepentingan pemberi kerja dalam menjaga keberlangsungan hubungan kerja (Fuad & Riyanto, 2023). Kompleksitas tersebut menunjukkan bahwa pengaturan umum dalam KUHPer maupun Undang-Undang Ketenagakerjaan belum mampu menjawab berbagai persoalan yang muncul akibat praktik penahanan ijazah. Akibatnya, terdapat ruang penafsiran yang berbeda-beda mengenai boleh atau tidaknya pencantuman klausul penahanan ijazah pada perjanjian kerja. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya norma yang secara khusus mengatur praktik penahanan ijazah agar terdapat kepastian mengenai hak, kewajiban, dan batas kewenangan masing-masing pihak dalam hubungan kerja.

Discussion

Analisis Legalitas Praktik Penahanan Ijazah Asli Pekerja oleh Perusahaan Ditinjau Berdasarkan Asas Kebebasan Berkontrak dan Prinsip Perlindungan Hukum bagi Pekerja

Prinsip kebebasan berkontrak ialah landasan utama hukum kontrak yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk memutuskan apakah akan mengadakan kontrak dan dengan siapa, serta menentukan isi dan bentuk kontrak sesuai dengan kehendak mereka sendiri.

Menurut Prof. Subekti, kebebasan ini menjadi dasar bagi terciptanya hubungan hukum yang didasarkan pada kesepakatan para pihak, yang berarti bahwa setiap kontrak yang dibuat secara sah harus dihormati dan dipenuhi. Konsep ini tercermin dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata, yang menyatakan bahwa semua kontrak yang dibuat secara sah memiliki kekuatan hukum bagi para pihak yang membuatnya. Namun, keberlakuan Pasal 1338 KUHPerdata tidak dapat dipisahkan dari Pasal 1320 KUHPerdata yang mengatur syarat-syarat sahnya kontrak mengingat suatu kontrak baru menjadi mengikat setelah semua persyaratan tersebut terpenuhi (Subekti, 1984).

Prof. Subekti berpendapat bahwa asas kebebasan berkontrak tidak dapat dimaknai sebagai kebebasan yang tanpa batas. Pelaksanaan asas tersebut tetap dibatasi oleh ketentuan peraturan perundang-undangan, norma kesusilaan, ketertiban umum, serta kewajiban para pihak untuk melaksanakan perjanjian dengan iktikad baik. Pembatasan tersebut sejalan dengan ketentuan Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yang menentukan bahwa suatu sebab dalam perjanjian dinyatakan tidak halal apabila bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, atau ketertiban umum. Keabsahan klausul tersebut tetap harus diuji dengan melihat apakah tujuan pembentukannya selaras dengan ketentuan hukum yang berlaku serta tidak melanggar batasan-batasan yang menjadi pembatas kebebasan berkontrak. Dengan demikian, adanya kesepakatan para pihak bukan merupakan satu-satunya ukuran dalam menentukan keabsahan suatu klausul dalam perjanjian kerja, melainkan harus dinilai pula berdasarkan kesesuaiannya dengan norma hukum yang berlaku (Subekti, 1984).

Berdasarkan uraian tersebut, asas kebebasan berkontrak memang memberikan kewenangan kepada para pihak untuk menyusun isi perjanjian kerja sesuai dengan kepentingannya masing-masing. Akan tetapi, kewenangan tersebut bukan merupakan dasar yang membenarkan setiap klausul yang disepakati para pihak. Klausul penahanan ijazah tetap harus memenuhi syarat sah perjanjian, memiliki tujuan yang halal, serta tidak berlawanan dengan aturan hukum maupun prinsip-prinsip yang membatasi kebebasan berkontrak. Oleh karena itu, legalitas praktik penahanan ijazah tidak cukup dinilai hanya dari adanya persetujuan pekerja, tetapi juga harus mempertimbangkan apakah persetujuan tersebut lahir dalam kondisi yang mencerminkan kebebasan berkehendak serta tetap menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Berdasarkan analisis tersebut, pembahasan selanjutnya akan mengkaji praktik penahanan ijazah dari perspektif prinsip perlindungan hukum bagi pekerja, sehingga dapat diperoleh penilaian yang lebih komprehensif mengenai legalitas praktik tersebut dalam hubungan kerja.

Prinsip perlindungan hukum ialah salah satu unsur fundamental pada negara hukum yang bertujuan memberikan kepastian penghormatan dan perlindungan terhadap hak setiap subjek hukum, termasuk pekerja dalam hubungan kerja (Sulaiman et al., 2025). Philipus M. Hadjon menjelaskan bahwa perlindungan hukum diwujudkan melalui dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif (Setiawan & Babussalam, 2026). Perlindungan hukum preventif berfungsi mencegah terjadinya pelanggaran hak dengan memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk memperoleh kepastian hukum sebelum suatu tindakan atau keputusan yang berpotensi merugikan ditetapkan. Sebaliknya, perlindungan hukum represif diberikan sebagai upaya penyelesaian apabila telah terjadi pelanggaran terhadap hak subjek hukum melalui mekanisme penyelesaian sengketa yang tersedia sesuai ketentuan hukum yang berlaku (Sulaiman et al., 2025).

Dari perspektif Teori Perlindungan Hukum Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum seharusnya mampu mencegah terjadinya tindakan yang dapat membatasi atau mengurangi hak subjek hukum tanpa dasar yang jelas (Setiawan & Babussalam, 2026). Praktik penahanan ijazah yang dilakukan sebagai syarat bekerja maupun sebagai jaminan kepatuhan pekerja berpotensi menimbulkan pembatasan terhadap penguasaan dokumen pribadi milik pekerja dan dapat memengaruhi kebebasan pekerja dalam mengembangkan kariernya (Grasera et al., 2026). Oleh karena itu, praktik penahanan ijazah perlu diuji secara ketat agar tujuan perlindungan hukum

yang diamanatkan dalam hukum ketenagakerjaan tetap dapat terwujud, dan kemudian perlu dinilai apakah tindakan pemberi kerja tersebut masih mencerminkan perlindungan hukum terhadap pekerja atau justru berpotensi mengurangi perlindungan atas hak-hak yang dimiliki pekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, prinsip perlindungan hukum bagi pekerja menempatkan perlindungan terhadap hak-hak pekerja sebagai salah satu tujuan utama dalam penyelenggaraan hubungan kerja. Penerapan Teori Perlindungan Hukum Philipus M. Hadjon menunjukkan bahwa setiap tindakan pemberi kerja yang berpotensi membatasi hak pekerja harus memiliki dasar hukum yang jelas, dilakukan secara proporsional, serta tidak mengurangi perlindungan yang semestinya diberikan kepada pekerja. Praktik penahanan ijazah tidak dapat dinilai hanya dari kepentingan pemberi kerja dalam menjaga kepatuhan pekerja, tetapi juga harus mempertimbangkan sejauh mana praktik tersebut tetap memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja sebagai subjek hukum.

Berdasarkan keseluruhan analisis tersebut, legalitas praktik penahanan ijazah tidak dapat dinilai semata-mata dari adanya persetujuan antara pekerja dan pemberi kerja ataupun alasan kepentingan perusahaan. Praktik tersebut harus diuji secara komprehensif berdasarkan ketentuan hukum perjanjian, hukum ketenagakerjaan, asas kebebasan berkontrak, serta prinsip perlindungan hukum bagi pekerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa kebebasan para pihak dalam membuat perjanjian bukan merupakan kebebasan yang bersifat mutlak, melainkan dibatasi oleh ketentuan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, kesusilaan, dan kewajiban untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Dengan demikian, praktik penahanan ijazah hanya dapat dipandang memiliki legitimasi hukum apabila memiliki dasar hukum yang jelas, dilakukan secara proporsional, serta tidak mengakibatkan berkurangnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja sebagai subjek hukum. Kesimpulan tersebut menjadi dasar dalam menjawab rumusan masalah pertama sekaligus mengantarkan pembahasan pada rumusan masalah kedua mengenai rekomendasi kebijakan hukum dalam mengatur praktik penahanan ijazah pekerja.

Rekomendasi Kebijakan Hukum Dalam Mengatur Perjanjian Kerja Terkait Dengan Penahanan Ijazah Pekerja

Pembentukan pengaturan khusus mengenai penahanan ijazah juga diperlukan untuk memberikan kepastian hukum sekaligus mencegah penyalahgunaan klausul dalam perjanjian kerja. Selama belum terdapat norma yang mengatur secara tegas, pemberi kerja berpotensi menafsirkan kebebasan berkontrak sebagai dasar untuk mencantumkan klausul penahanan ijazah, sedangkan pekerja berada dalam posisi yang sulit untuk menolak klausul tersebut karena kebutuhan memperoleh pekerjaan (Khaerani et al., 2026). Situasi demikian berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan dalam hubungan kerja dan mengurangi efektivitas perlindungan hukum yang seharusnya diberikan kepada pekerja. (Gunawan et al., 2026).

Urgensi pembentukan pengaturan khusus juga berkaitan dengan upaya mewujudkan hubungan industrial yang adil, seimbang, dan berkelanjutan (Subiyanto, 2026). Pengaturan yang jelas akan memberikan kepastian mengenai mekanisme yang dapat digunakan perusahaan untuk melindungi kepentingannya tanpa harus menguasai dokumen pribadi milik pekerja. Di sisi lain, pekerja memperoleh jaminan bahwa hak-haknya tetap terlindungi melalui norma yang memiliki kekuatan mengikat dan dapat ditegakkan apabila terjadi pelanggaran. Dengan demikian, pembentukan pengaturan khusus mengenai penahanan ijazah tidak hanya bertujuan melarang suatu praktik, tetapi juga membangun keseimbangan antara perlindungan terhadap pekerja dan kepastian hukum bagi pemberi kerja (Ismail & Kamila, 2025). Berdasarkan kebutuhan tersebut, langkah berikutnya adalah merumuskan bentuk pengaturan yang ideal beserta substansi norma yang perlu dimuat dalam pengaturan mengenai penahanan ijazah dalam perjanjian kerja.

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap hukum positif yang berlaku, diperlukan pembentukan pengaturan yang secara khusus mengatur praktik penahanan ijazah dalam hubungan kerja. Pengaturan tersebut perlu ditempatkan dalam instrumen hukum yang memiliki daya ikat umum sehingga mampu memberikan kepastian hukum bagi pekerja maupun pemberi kerja (Suhada et al., 2025). Dibandingkan hanya mengandalkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan, pengaturan dalam bentuk peraturan perundang-undangan akan memiliki kekuatan mengikat yang lebih kuat serta memberikan dasar hukum yang jelas dalam pelaksanaan pengawasan maupun penegakan hukum.

Selain mengatur mengenai larangan dan pengecualian, pengaturan tersebut juga perlu memberikan pedoman mengenai substansi klausul dalam perjanjian kerja yang berkaitan dengan dokumen pribadi pekerja. Hak dan kewajiban masing-masing pihak perlu dirumuskan secara jelas, termasuk larangan bagi pemberi kerja untuk menguasai dokumen pribadi pekerja tanpa dasar hukum yang sah, kewajiban mengembalikan dokumen apabila penguasaan tersebut dilakukan dalam keadaan yang diperbolehkan oleh peraturan perundang-undangan, serta mekanisme penyelesaian apabila terjadi perselisihan mengenai pelaksanaan klausul tersebut. Perumusan norma yang jelas akan membantu menciptakan hubungan kerja yang lebih seimbang sekaligus mengurangi potensi timbulnya sengketa akibat perbedaan penafsiran terhadap isi perjanjian kerja.

Pengaturan mengenai penahanan ijazah juga sebaiknya tidak hanya berorientasi pada pelarangan, tetapi turut menyediakan alternatif mekanisme yang dapat digunakan pemberi kerja untuk melindungi kepentingannya secara proporsional (Adnyakausalya & Putra, 2025). Dalam praktik hubungan kerja, kepentingan perusahaan untuk menjaga keberlangsungan usaha, melindungi investasi pelatihan, maupun memastikan kepatuhan pekerja tetap perlu memperoleh perlindungan hukum. Oleh karena itu, pengaturan ke depan dapat memberikan ruang bagi penggunaan mekanisme lain yang lebih sejalan dengan prinsip hukum perjanjian dan hukum ketenagakerjaan, seperti perjanjian ikatan dinas yang memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan, klausul ganti rugi yang disusun secara proporsional apabila terjadi wanprestasi, atau bentuk jaminan lain yang tidak mengharuskan pemberi kerja menguasai dokumen pribadi milik pekerja. Dengan pendekatan tersebut, perlindungan terhadap pekerja dan kepentingan sah pemberi kerja dapat diwujudkan secara lebih seimbang dalam hubungan kerja.

Pembentukan norma hukum yang mengatur penahanan ijazah dalam perjanjian kerja perlu diikuti dengan mekanisme pengawasan yang efektif agar pengaturan tersebut dapat diterapkan secara optimal. Keberadaan suatu norma tidak akan memberikan perlindungan hukum apabila pelaksanaannya tidak diawasi secara konsisten oleh instansi yang berwenang (Putri, 2025). Dalam konteks hubungan kerja, pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan mengenai penahanan ijazah dapat menjadi bagian dari fungsi pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan maupun perangkat daerah yang membidangi ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangannya. Melalui mekanisme tersebut, pelaksanaan perjanjian kerja dapat diawasi sehingga setiap klausul yang berpotensi bertentangan dengan ketentuan hukum dapat diidentifikasi dan ditindaklanjuti sejak dini.

Selain pengawasan, diperlukan mekanisme penegakan hukum yang memberikan akses yang mudah, cepat, dan efektif bagi pekerja untuk memperoleh perlindungan apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan mengenai penahanan ijazah. Mekanisme tersebut dapat diwujudkan melalui prosedur pengaduan kepada instansi ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, serta penerapan sanksi yang proporsional terhadap pemberi kerja yang tidak mematuhi ketentuan yang berlaku. Pengaturan mengenai sanksi tidak semata-mata dimaksudkan sebagai bentuk penghukuman, tetapi juga sebagai instrumen untuk meningkatkan kepatuhan terhadap norma hukum dan

mencegah terulangnya praktik penahanan ijazah yang bertentangan dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan keseluruhan pembahasan pada rumusan masalah kedua, pembentukan kebijakan hukum mengenai penahanan ijazah dalam perjanjian kerja perlu diarahkan pada terciptanya pengaturan yang memberikan kepastian hukum, perlindungan terhadap hak-hak pekerja, serta tetap memperhatikan kepentingan yang sah dari pemberi kerja. Pengaturan tersebut hendaknya disusun secara komprehensif dengan mengatur larangan atau pembatasan penahanan ijazah, hak dan kewajiban para pihak, mekanisme pengawasan, penyelesaian sengketa, serta sanksi terhadap pelanggaran yang terjadi. Melalui pengaturan yang demikian, hubungan kerja diharapkan dapat berlangsung secara lebih adil, seimbang, dan memberikan kepastian hukum bagi seluruh pihak. Rekomendasi kebijakan hukum tersebut sekaligus menjadi jawaban atas rumusan masalah kedua dan menjadi dasar bagi penyusunan kesimpulan serta saran yang akan diuraikan pada bab berikutnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan temuan penelitian dan analisis, praktik perusahaan menahan dokumen ijazah asli karyawan sebagai jaminan kepatuhan terhadap ketentuan kerja tidak dapat dinilai semata-mata berdasarkan kesepakatan para pihak atau prinsip kebebasan berkontrak. Keabsahan klausul mengenai penahanan ijazah juga harus memenuhi ketentuan Pasal 1320, 1337, dan 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), serta Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mengingat posisi tawar karyawan yang lebih lemah dalam hubungan kerja, penerapan prinsip kebebasan berkontrak harus diseimbangkan dengan prinsip perlindungan hukum bagi karyawan. Dengan demikian, praktik penahanan ijazah pada dasarnya tidak dapat dibenarkan jika membatasi hak karyawan atas dokumen pribadinya, bersifat tidak proporsional, atau bertentangan dengan tujuan perlindungan karyawan terlepas dari adanya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/5/HK.04.00/V/2025, yang sebagai suatu tindakan administratif, tetap tunduk pada batasan-batasan tertentu.
2. Kemudian pengaturan mengenai penahanan ijazah dalam hubungan kerja di Indonesia masih belum memberikan kepastian hukum karena belum terdapat pengaturan yang secara eksplisit mengatur praktik tersebut dalam hukum positif. Keterbatasan pengaturan yang ada, termasuk Surat Edaran tersebut, menunjukkan perlunya pembentukan regulasi yang memiliki kekuatan hukum lebih tinggi dan mengatur secara komprehensif mengenai larangan atau pembatasan penahanan ijazah, hak dan kewajiban para pihak, mekanisme pengawasan, penyelesaian sengketa, serta sanksi terhadap pelanggaran. Di samping itu, regulasi tersebut juga perlu memberikan alternatif mekanisme yang sah bagi pemberi kerja untuk melindungi kepentingannya tanpa menguasai dokumen pribadi pekerja, sehingga tercipta hubungan kerja yang memberikan kepastian hukum, perlindungan bagi pekerja, dan keseimbangan kepentingan bagi kedua belah pihak.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya menggunakan pendekatan hukum normatif dengan menitikberatkan pada analisis terhadap peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, serta putusan dan literatur yang relevan, sehingga belum mengakomodasi data empiris mengenai praktik penahanan ijazah yang terjadi di berbagai perusahaan di Indonesia. Kedua, pembahasan penelitian difokuskan pada penilaian keabsahan klausul penahanan ijazah berdasarkan prinsip kebebasan berkontrak dan perlindungan hukum bagi pekerja serta perumusan rekomendasi kebijakan hukum, sehingga belum mengkaji aspek

lain, seperti implementasi pengawasan ketenagakerjaan, efektivitas penyelesaian sengketa, maupun perspektif ekonomi dan manajemen sumber daya manusia. Ketiga, penelitian ini masih terbatas pada kerangka hukum positif Indonesia sehingga belum melakukan perbandingan secara komprehensif dengan pengaturan di negara lain yang mungkin dapat memberikan alternatif dalam penyusunan kebijakan hukum terkait praktik penahanan ijazah pekerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pemerintah disarankan untuk menyusun pengaturan yang secara khusus mengatur praktik penahanan ijazah pekerja dalam hubungan kerja melalui peraturan perundang-undangan yang memiliki kekuatan hukum mengikat, sehingga mampu memberikan kepastian hukum, perlindungan terhadap hak-hak pekerja, serta pedoman yang jelas bagi pemberi kerja. Pemberi kerja juga disarankan untuk tidak lagi menjadikan penahanan ijazah sebagai jaminan kepatuhan pekerja, melainkan menggunakan mekanisme lain yang lebih proporsional dan sesuai dengan ketentuan hukum, seperti perjanjian ikatan dinas atau klausul ganti rugi yang disusun secara wajar dan berdasarkan prinsip itikad baik. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas kajian dengan menggunakan pendekatan empiris guna mengevaluasi implementasi praktik penahanan ijazah di berbagai sektor usaha, efektivitas penerapan Surat Edaran tersebut, serta mengkaji bentuk perlindungan hukum terhadap dokumen pribadi pekerja lainnya agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaturan hubungan kerja di Indonesia.

Kontribusi Author

Penulis pertama berperan dalam menyusun gagasan penelitian, merumuskan permasalahan, melakukan pengumpulan dan analisis bahan hukum, menyusun pembahasan, serta menulis keseluruhan naskah artikel. Penulis kedua memberikan arahan akademik dalam penyempurnaan kerangka penelitian, melakukan telaah kritis terhadap hasil analisis, serta memberikan masukan dalam proses revisi hingga penyelesaian naskah. Seluruh penulis telah menelaah, menyetujui, dan bertanggung jawab atas isi serta versi akhir artikel yang dipublikasikan.

REFERENSI

(BPHN), B. P. H. N. (2025). *Aspek Hukum Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Di Indonesia*. https://rechtsvinding.bphn.go.id/articles/1049

Adnyakausalya, N. M. A., & Putra, A. P. (2025). PENAHANAN IJAZAH OLEH PERUSAHAAN: PERSPEKTIF PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN. *Kertha Wicara: Journal Ilmu Hukum*, *15*(7).

Ayudiana, S. (2025). *Apindo tegaskan perusahaan tidak boleh tahan ijazah tanpa alasan*. ANTARA : Kantor Berita Indonesia. https://www.antaranews.com/berita/4846829/apindo-tegaskan-perusahaan-tidak-boleh-tahan-ijazah-tanpa-alasan

Butarbutar, A. S., & Butarbutar, E. N. (2025). Peran Hukum Dalam Mewujudkan Negara Kesejahteraan Republik Indonesia Yang Berkeadilan Sosial. *Jurnal Hukum Justice*, 123–133.

Efendi, V. S. P., Wijayanti, A., & Feliks, D. (2024). ANALISIS YURIDIS PENYERAHAN IJAZAH SEBAGAI JAMINAN DALAM MELAKUKAN HUBUNGAN KERJA. *Lex Veritatis*, *3*(November).

Farianto, W. (2019). *Pola hubungan hukum pemberi kerja dan pekerja: Hubungan kerja kemitraan dan keagenan* (M. Sari (ed.); 1st ed.). Sinar Grafika. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=ZIwmEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Karakteristik+hubungan+kerja+menunjukkan+bahwa+posisi+pekerja+pada+umumnya+berada+dalam+kondisi+yang+lebih+lemah+dibandingkan+pemberi+kerja.+&ots=zut

oJeCfFI&sig=BltgI0v0lp2I19oURF6Iq4OxyHg&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Firmanto, T., Sufiarina, Reumi, F., & Saleh, I. N. S. (2024). *Metodologi Penelitian Hukum : Panduan Komprehensif Penulisan Ilmiah Bidang Hukum* (Sepriano (ed.); 1st ed.). PT. Sonpedia Publishing Indonesia. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=TWklEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Penelitian+yang+dilakukan+dalam+penelitian+ini+merupakan+penelitian+hukum+normatif.+Penelitian+hukum+normative+didefinisikan+sebagai+penelitian+hukum+yang+mengkaji+hukum+tertulis+dari+berbagai+aspek,+antara+lain:+aspek+teori,+aspek+sejarah,+aspek+filosofi,+aspek+perbandingan,+aspek+struktur+dan+komposisi,+aspek+ruang+lingkup+substansi+dan+konsistensi&ots=09oWAxPJkQ&sig=x__ucgkfI0V4yi7ZzoUu2EbxFhM&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Flambonita, S. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan : Telaah Kerlakuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Bagi Home Based Workers di Indonesia Perspektif Upah yang Layak*. Media Nusa Creative Publishing. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=ILTSEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=++Suci+Flambonita,+S.+H.+(2023).+Hukum+Ketenagakerjaan+Telaah+Keberlakuan+Undang-Undang+Ketenagakerjaan+Bagi+Home+Base+Workers+Di+Indonesia+Perspektif+Upah+Yang+Layak.+Media+Nusa+Creative+(MNC+Publishing).&ots=ILByhtoQMQ&sig=553PtNVSu9BLXXAYsGb5RWygXf8&redir_esc=y#v=onepage&q=Suci Flambonita%2C S. H. (2023). Hukum Ketenagakerjaan Telaah Keberlakuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Bagi Home Base Workers Di Indonesia Perspektif Upah Yang Layak. Media Nusa Creative (MNC Publishing).&f=false

Fuad, & Riyanto, O. S. (2023). PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA TERHADAP PENAHANAN IJAZAH ASLI DALAM PERJANJIAN KERJA OLEH PERUSAHAAN. *JURIS HUMANITY : Jurnal Riset Dan Kajian Hukum Hak Asasi Manusia*, *2*(1), 65–79. https://doi.org//10.37631/jrkhm.v2i1.18

Grasera, B. O., Yuniar, P. H., Pujiastuti, E., & Arifin, Z. (2026). 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. *MENDAPO : Journal of Administration Law*, *7*(2), 45–72. https://doi.org/10.22437/mendapo.v7i1.53275

Gunawan, D., Handayani, P., & Hadiyanto, A. (2026). Perlindungan Hukum Kerja Lembur dalam Hubungan Industrial di Kota Batam. *Jurnal Tinjauan Hukum USM*, *9*(3).

H, A. R. (2025). *Menaker Bongkar Alasan Banyak Perusahaan Tahan Ijazah Pekerja*. LIPUTAN6.COM. https://www.liputan6.com/bisnis/read/6028074/menaker-bongkar-alasan-banyak-perusahaan-tahan-ijazah-pekerja?

Ismail, S. R., & Kamila, N. A. (2025). Dilema Yuridis Klausul Non-Kompetisi: Mengurai Proporsionalitas Hak Kebebasan Bekerja dan Jaminan Perlindungan Rahasia Dagang. *Padjadjaran Law Review*, *13*(2), 28–43. https://doi.org/10.24198/plr.v13i2.2460 Submitted:

Khaerani, F., Sari, I., & Asri, A. (2026). ANALISIS YURIDIS TERHADAP PRAKTIK PENAHANAN IJAZAH OLEH PEMBERI KERJA DALAM HUBUNGAN KERJA DI INDONESIA. *Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ)*, *3*(3), 1046–1061.

KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PERDATA (1847).

Ochtorina, D., & Efendi, A. (2022). *Penelitian Hukum (Legal Research)* (M. Sari (ed.); 1st ed.). Sinar Grafika.

Pratama, D. S., Wendy, M., Ariady, A., & Azis, M. Z. (2024). Analisis Hukum Mengenai Penahanan Ijazah Karyawan oleh Perusahaan. *Indonesian Journal of Law and Justice*, *1*(1), 1–10. https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i4.2628

Putra, A. F. Y. Y., Fitriana, D., Triananda, K., & PN, S. S. (2026). Surat Edaran Sebagai Kebijakan Setengah Hati : Kritik Hukum Atas Pelarangan Penahanan Ijazah dan Implikasinya Terhadap Kepastian Hukum dalam Hubungan Industrial Indonesia. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, *4*(4), 23967–23976. https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6090

Putri, C. P. H. (2025). Keberadaan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja Pasca Pengaturan Larangan Penahanan Ijazah Oleh Kementerian Ketenagakerjaan. *Wijaya Putra Law Review*, *4*(2), 151–174. https://doi.org/10.38156/wplr.v4i2.236

RIZAL, T. A., PRIATMOKO, A., & YUSUF, D. A. R. (2026). PRAKTIK PENAHANAN IJAZAH DALAM HUBUNGAN KERJA : TINJAUAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN PERLINDUNGAN HAK ASASI PEKERJA. *Jurnal HUKUM BISNIS Universitas Narotama Surabaya*, *10*(7), 359–366.

Setiawan, M. D., & Babussalam, A. B. (2026). PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PEMUTUSAN RELASI KERJA DALAM GIG ECONOMY MENURUT TEORI PHILIPUS M . HADJON. *Journal Presumption of Law*, *8*(April), 59–79. https://doi.org/10.31949/jpl.v8i1.17501

Subekti. (1984). *Hukum Perjanjian*. PT. Intermasa.

Subiyanto. (2026). *Rekonstruksi Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia Yang Integral Dalam Mewujudkan Hubungan Industrial Berbasis Keadilan Pancasila*. Bukuloka Literasi Bangsa.

Suhada, D. R., Robawa, A. S. P., & Terampe, A. J. (2025). Praktik Penahanan Ijazah Dan Penundaan Gaji Karyawan Oleh Perusahaan Di Indonesia. *Jurnal Jatiswara*, *40*(2), 273–284. https://doi.org/10.29303/jtsw.v40i2.1246

Sulaiman, Iskandi, Surya, A., Ayaningrum, P., Fahririn, Hartati, Inayah, R. F., Wattimena, J. A. Y., Budhiartie, A., Diar, A., & Alifri, A. H. (2025). *PERLINDUNGAN HUKUM INDONESIA* (A. Masruroh (ed.); 1st ed.). Widina Media Utama.

Tulangow, D. T., Sumakul, T. F., & Onibala, M. G. (2026). Tanggung Jawab Hukum Korporasi Terhadap Pelanggaran Hak Asasi Manusia Akibat Penahanan Ijazah Pekerja Dalam Hubungan Kerja. *Jurnal Tana MANA*, *6*(2). https://doi.org/10.33648/jtm.v7i2.1725

Utomo, D. S. (2025). KEDUDUKAN SURAT EDARAN MENTERI KETENAGAKERJAAN TENTANG LARANGAN PENAHANAN IJAZAH DALAM HUKUM POSITIF INDONESIA. *Jurnal Supremasi*, *15*(2), 1–17. https://doi.org/10.35457/supremasi.v15i2.4811