Jurnal Siber Multi Disiplin (JSMD)
E-ISSN: 2987-0380
P-ISSN: 2987-0402
+62 822 1012 3600 https://research.e-siber.org siberpublisher.info@gmail.com
DOI: https://doi.org/10.38035/jsmd.v4i2
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Legalitas Praktik Penahanan Ijazah oleh Pemberi Kerja: Analisis Kritis dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan yang Berkeadilan

Ilyas Maulana [1], Adnan[2], Muhamad Amin [3]
[1] Univesitas Muhammadiyah Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia. ilyasmaulana150@mail.com
[2] Univesitas Muhammadiyah Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia. adnanshmh7@gmail.com
[3] Univesitas Muhammadiyah Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia.muhamadamin97@gmail.com

Corresponding Author: ilyasmaulana150@mail.com[1]

Abstract: *The practice of employers withholding diplomas is common in employment relationships in Indonesia. This situation has the potential to limit workers' freedom to choose their careers. This research aims to find out the legality of the practice of withholding diplomas by employers according to national law in Indonesia and also to find out the practice of withholding diplomas by employers based on the principles of justice, legal protection, and balance in employment relations. Research methodsusing normative legal research with a statutory approach, a conceptual approach, and a case approach. Research data in the form of primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials. Data were analyzed qualitatively through a process of inventory, interpretation, and legal argumentation. Research result This shows that the withholding of diplomas by employers does not have a strong legal basis in Indonesian labor regulations and is in principle prohibited by the Circular Letter of the Minister of Manpower Number M/5/HK.04.00/V/2025. However, the handover of diplomas can be carried out based on the agreement of the parties as long as it does not eliminate the rights of workers and still guarantees legal protection for workers. The practice of withholding diplomas by employers does not fully reflect the principles of justice, legal protection, and balance between the parties in the employment relationship because it has the potential to limit the freedom of workers to exercise their rights. Therefore, this practice can only be carried out under certain conditions based on a valid agreement, good faith, and the proportional fulfillment of workers' rights and interests,*

Keyword: *Legality, Diploma Retention, Employers, Employment Law*

Abstrak: Praktik penahanan ijazah oleh pemberi kerja kerap ditemukan dalam hubungan kerja di Indonesia. Kondisi ini berpotensi membatasi kebebasan pekerja menentukan pilihan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui legalitas praktik penahanan ijazah oleh pemberi kerja menurut hukum nasional di Indonesia juga untuk mengetahui praktik penahanan ijazah oleh pemberi kerja berdasarkan prinsip keadilan, perlindungan hukum, dan keseimbangan dalam hubungan kerja. Metode penelitian menggunakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Data

penelitian berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Data dianalisis secara kualitatif melalui proses inventarisasi, interpretasi, dan argumentasi hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penahanan ijazah oleh pemberi kerja tidak memiliki dasar hukum yang kuat dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia dan pada prinsipnya dilarang berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/5/HK.04.00/V/2025. Namun, penyerahan ijazah dapat dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak sepanjang tidak menghilangkan hak pekerja dan tetap menjamin perlindungan hukum bagi pekerja. Praktik penahanan ijazah oleh pemberi kerja sepenuhnya belum mencerminkan prinsip keadilan, perlindungan hukum, dan keseimbangan para pihak dalam hubungan kerja karena berpotensi membatasi ruang gerak pekerja dalam menggunakan haknya. Maka praktik hanya dapat dilakukan dalam kondisi tertentu berdasarkan kesepakatan yang sah, itikad baik, serta terpenuhinya hak dan kepentingan pekerja secara proporsional.

Kata Kunci: Legalitas, Penahanan Ijazah, Pemberi Kerja, Hukum Ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

Praktik penahanan ijazah oleh pemberi kerja menjadi persoalan dalam hukum ketenagakerjaan karena berkaitan dengan perlindungan hak asasi manusia dan prinsip keadilan. Persoalan ini berakar pada ketidakseimbangan posisi tawar (*bargaining position*) antara pekerja dan pemberi kerja dalam hubungan industrial, (Hiliwilo and Dungga 2025). Pemberi kerja umumnya menahan ijazah sebagai jaminan agar pekerja memenuhi masa kerja yang diperjanjikan, (Bunga et al. 2026). Namun, praktik tersebut berpotensi membatasi kebebasan pekerja untuk memperoleh pekerjaan lain serta mengurangi pemenuhan hak konstitusional atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, (Shinta Ventia NK et al 2025). Dalam perspektif hukum internasional, *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR) 1948, *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR) 1966, dan berbagai konvensi *International Labour Organization* (ILO) menjamin kebebasan memilih pekerjaan dan perlindungan martabat pekerja. Meskipun tidak secara eksplisit melarang penahanan ijazah, instrumen tersebut mensyaratkan setiap pembatasan hak pekerja memiliki dasar hukum yang jelas dan proporsional, (Pratama 2025).

Dalam sistem hukum nasional, perlindungan hak pekerja diatur 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, beserta ketentuan pelaksanaannya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, (Airlangga 2025). Jaminan atas hak bekerja dan memperoleh perlakuan yang adil diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Meskipun sudah ada regulasi tapi belum mengatur secara eksplisit mengenai praktik penahanan ijazah oleh pemberi kerja sehingga menimbulkan kekosongan norma dan ketidakpastian hukum dalam hubungan industrial, (Mutya and Danil 2023). Sebagai respons atas kekosongan norma tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan menerbitkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 yang melarang penahanan ijazah dan dokumen pribadi pekerja. Namun, karena hanya berupa surat edaran, efektivitasnya sebagai dasar hukum masih diperdebatkan, (Julius Caesar TS 2025).

Berbagai kasus yang terjadi di Indonesia. Salah satunya, penahanan ijazah terhadap ratusan pekerja di sebuah perusahaan di Surabaya tahun 2025 mendapat pengawasan langsung dari Pemerintah Kota (Pemkot) Surabaya, (Dinkominfo 2025). Kasus ini menunjukkan bahwa pekerja kesulitan memperoleh pekerjaan baru karena ijazah asli masih dikuasai perusahaan meskipun hubungan kerja telah berakhir. Praktik serupa juga ditemukan di berbagai sektor

usaha yang mensyaratkan penyerahan ijazah asli sebagai jaminan kerja, (Humas 2025). Di sisi lain, belum terdapat putusan pengadilan yang secara konsisten menegaskan legalitas praktik tersebut sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum dan berpotensi melemahkan perlindungan hak pekerja, (Fajar et al. 2026).

Penelitian mengenai praktik penahanan ijazah telah banyak dilakukan. Penelitian Latri et al. (2024) menitikberatkan pada perlindungan hukum bagi pekerja, Fresly Bronson Nainggolan et al. (2026) mengkaji keabsahan klausula penahanan ijazah dalam perjanjian kerja, sedangkan Fuad and Riyanto (2023) menganalisisnya penahanan ijazah dari perspektif hak asasi manusia. Dari beberapa penelitian para peneliti tersebut hanya Fresly Bronson Nainggolan yang meneliti setelah terbitnya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 dan belum mengkaji kedudukan hukumnya dalam hierarki peraturan perundang-undangan maupun legalitas praktik penahanan ijazah berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan yang berkeadilan. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menganalisis legalitas praktik penahanan ijazah pasca terbitnya surat edaran tersebut serta implikasinya terhadap perlindungan pekerja dan kepastian hukum.

Urgensi penelitian ini menelaah hukum ketenagakerjaan mengenai legalitas penahanan ijazah dan memberikan analisis mengenai kesesuaian praktik tersebut dengan prinsip keadilan, perlindungan hukum, serta hak asasi manusia. hasil penelitian diharapkan menjadi rujukan bagi pembentuk kebijakan dalam menyusun regulasi yang memberikan kepastian hukum mengenai batasan penggunaan ijazah sebagai jaminan dalam hubungan kerja, sekaligus menjadi pedoman bagi perusahaan dan pekerja dalam membangun hubungan industrial yang seimbang. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan formulasi konseptual maupun rekomendasi normatif yang dapat memperkuat perlindungan hak pekerja tanpa mengabaikan kepentingan yang sah dari pemberi kerja dalam penyelenggaraan hubungan kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif yaitu penelitian yang mengkaji norma-norma hukum, peraturan perundang-undangan, asas hukum, doktrin, dan teori-teori hukum yang relevan, (Yulia Audina Sukmawan 2025). Penelitian hukum normatif memandang hukum sebagai suatu sistem norma yang menjadi pedoman dalam mengatur hubungan hukum antara para pihak, sehingga analisis difokuskan pada kesesuaian antara praktik penahanan ijazah oleh pemberi kerja dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan, prinsip hak asasi manusia, serta nilai-nilai keadilan dalam hubungan industrial, (Simanjuntak et al. 2026).

Karakter penelitian ini juga termasuk dalam penelitian hukum doktrinal (*doctrinal legal research*), karena melakukan pengkajian terhadap bahan hukum sebagai sumber utama penelitian, tujuannya untuk mengidentifikasi, menginterpretasikan, serta mengevaluasi norma-norma hukum yang mengatur hubungan kerja, perlindungan hak pekerja, dan kewajiban pemberi kerja, khususnya berkaitan dengan praktik penahanan ijazah sebagai salah satu bentuk kebijakan yang berkembang dalam hubungan kerja, (Pangaribuan 2023). Dengan demikian, penelitian tidak diarahkan pada pengumpulan data empiris di lapangan, melainkan pada analisis terhadap konstruksi hukum yang berlaku.

Penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan, diantaranya pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan menelaah berbagai regulasi yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, dan peraturan lain yang relevan, (Yulia Audina Sukmawan 2025). Pendekatan konseptual mengkaji konsep mengenai hubungan kerja, kebebasan berkontrak, perlindungan hukum, asas proporsionalitas, keseimbangan para pihak, dan keadilan dalam hubungan industrial berdasarkan pandangan para ahli hukum. Adapun pendekatan kasus menganalisis putusan-putusan pengadilan, penyelesaian perkara yang

berkaitan dengan praktik penahanan ijazah sehingga dapat diketahui bagaimana penerapan norma hukum dalam praktiknya, (Simanjuntak et al. 2026).

Pemilihan penelitian hukum normatif didasarkan pada fokus penelitian yang menitikberatkan pada analisis mengenai legalitas praktik penahanan ijazah dalam perspektif sistem hukum Indonesia. Penelitian ini tidak mengkaji perilaku para pelaku hubungan industrial secara empiris, melainkan menguraikan apakah tindakan pemberi kerja yang menahan ijazah memiliki dasar hukum yang sah, bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, atau justru mencederai prinsip perlindungan hukum dan keadilan bagi pekerja. Oleh karena itu, pendekatan normatif dinilai tepat untuk menguji konsistensi antara praktik tersebut dengan norma hukum positif serta asas-asas hukum ketenagakerjaan.

Seluruh bahan hukum dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan teknik analisis hukum melalui proses inventarisasi, klasifikasi, interpretasi, dan argumentasi hukum. Analisis dilakukan untuk menilai kesesuaian praktik penahanan ijazah dengan ketentuan hukum positif, mengidentifikasi adanya kekosongan atau disharmoni norma, serta merumuskan argumentasi mengenai bentuk perlindungan hukum yang ideal bagi pekerja berdasarkan prinsip kepastian hukum, keadilan, kemanfaatan, dan penghormatan terhadap hak-hak konstitusional pekerja dalam hubungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Legalitas Praktik Penahanan Ijazah Oleh Pemberi Kerja Menurut Hukum Nasional Di Indonesia

Fenomena praktik penahanan ijazah oleh pemberi kerja masih dijumpai dalam hubungan kerja di Indonesia. Tindakan tersebut dilakukan dengan alasan untuk menjamin loyalitas pekerja, mencegah pengunduran diri sebelum berakhirnya masa kerja, atau sebagai bentuk jaminan atas pelatihan maupun investasi yang telah diberikan perusahaan kepada pekerja, (Fuad and Riyanto 2023). Meskipun demikian, saat ini tidak ada ketentuan dalam hukum nasional yang secara eksplisit memberikan kewenangan kepada pemberi kerja untuk menahan dokumen pribadi milik pekerja, termasuk ijazah asli. Oleh karena itu, legalitas praktik tersebut harus dinilai berdasarkan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan, hukum perdata, serta perlindungan hak asasi manusia yang berlaku di Indonesia, (Shinta Ventia NK et al 2025).

Hubungan antara pekerja dan pemberi kerja dalam hukum ketenagakerjaan, dibangun berdasarkan perjanjian kerja sebagaimana dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja pada dasarnya lahir dari kesepakatan bersama para pihak, dan kebebasan berkontrak tidak bersifat mutlak, (Airlangga 2025). Prinsip dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) menegaskan bahwa perjanjian tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, maupun kesusilaan. Dengan demikian, sekalipun pekerja menandatangani persetujuan mengenai penahanan ijazah, klausul tersebut tidak serta merta dapat dibenarkan apabila menimbulkan ketidakseimbangan hak dan kewajiban pekerja untuk menguasai dokumen pribadinya. Kondisi ini menunjukkan asas kebebasan berkontrak harus dibatasi oleh asas keseimbangan, kepatutan, dan perlindungan terhadap pihak yang ekonominya lemah, (Fuad and Riyanto 2023).

Praktik penahanan ijazah oleh pemberi kerja tidak memiliki dasar hukum yang memberikan kewenangan secara tegas. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tidak mengatur hak pemberi kerja untuk menahan dokumen pribadi pekerja, (Nola Luthvi Febryka 2020). Sebaliknya, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 menegaskan larangan penahanan ijazah, kecuali dalam kondisi tertentu yang didasarkan pada perjanjian tertulis terkait pendidikan atau pelatihan yang dibiayai perusahaan. Dari perspektif hukum perdata, klausula penahanan ijazah harus memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana Pasal 1320 KUHPerdata serta menjunjung asas itikad baik,

kepatutan, dan keseimbangan para pihak, (Romli 2021). Sementara itu, dari perspektif hukum pidana, penguasaan atau penolakan mengembalikan ijazah secara melawan hukum hingga menimbulkan kerugian dapat berpotensi dikualifikasikan sebagai tindak pidana penggelapan, (Situmorang and Lyanthi 2025). Oleh karena itu, praktik penahanan ijazah tidak mencerminkan prinsip perlindungan pekerja, kepastian hukum, dan keadilan dalam hubungan industrial.

Tidak ditemukan dalam ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 *Jo* UU No. 6 Tahun 2023 tentang ketenagakerjaan mengenai kewenangan pemberi kerja untuk menahan ijazah para pekerja artinya praktik tersebut tidak memperoleh legitimasi hukum. Dalam teori perlindungan hukum yang dikemukakan Philipus M. Hadjon, dalam Mufidah et al. (2025) menyatakan bahwa hukum harus memberikan perlindungan terhadap pihak yang berada pada posisi lemah agar hak-haknya tidak dirugikan oleh pihak yang memiliki modal. Menurut Imam Soepomo dalam Lesnussa (2025) bahwa salah satu fungsi hukum ketenagakerjaan, memberikan perlindungan bagi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pemberi kerja. Sedangkan dalam hubungan kerja, posisi tawar pekerja umumnya lebih lemah ketimbang pemberi kerja (*inequality of bargaining power*), sehingga persetujuan untuk menyerahkan ijazah sering kali tidak lahir dari kehendak bebas, melainkan karena kebutuhan memperoleh pekerjaan. Mengenai Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 menunjukan adanya pengakuan pemerintah bahwa praktik penahanan ijazah menjadi persoalan dalam hubungan industrial. Meskipun surat edaran bukan merupakan peraturan perundang-undangan yang menciptakan norma baru, tapi keberadaannya memiliki fungsi administratif atau sebagai pedoman bagi pemberi kerja dalam menerapkan prinsip perlindungan pekerja, (Bunga et al. 2026). Oleh karena itu, penguasaan ijazah oleh pemberi kerja tanpa dasar hukum yang jelas merupakan bentuk pembatasan terhadap hak pekerja atas dokumen pribadinya dan berpotensi mengurangi kebebasan pekerja untuk menentukan masa depan pekerjaannya.

Praktik Penahanan Ijazah dalam Perspektif Keadilan dan Perlindungan Hukum

Praktik penahanan ijazah dalam teori keadilan, khususnya teori keadilan yang dikemukakan oleh John Rawls. Menurut Rawls, kebijakan dikatakan adil apabila memberikan kebebasan yang sama kepada setiap orang dan melindungi pihak yang berada pada posisi kurang menguntungkan, (Octaguna et al. 2025). Dalam konteks hubungan kerja, pekerja pada umumnya memiliki posisi tawar (*bargaining position*) yang lebih lemah dibandingkan pemberi kerja sehingga memerlukan perlindungan hukum yang lebih besar. Penahanan ijazah sebagai syarat atau jaminan hubungan kerja menciptakan pembatasan terhadap kebebasan pekerja untuk memilih pekerjaan, mengakhiri hubungan kerja, maupun mengembangkan kariernya. Dari sudut pandang ini, praktik penahanan ijazah tidak mencerminkan keadilan distributif karena manfaat dan beban dalam hubungan kerja tidak dibagi secara proporsional, melainkan lebih menguntungkan pemberi kerja, (Nola Luthvi Febryka 2020).

Dalam perspektif perlindungan hukum, Philipus M. Hadjon menegaskan bahwa hukum berfungsi melindungi hak-hak masyarakat dari tindakan yang berpotensi menimbulkan penyalahgunaan kekuasaan, Konsep tersebut sejalan dengan prinsip hukum ketenagakerjaan bertujuan memberikan perlindungan kepada pekerja sebagai pihak yang secara ekonomi dan sosial berada pada posisi lebih lemah. Penahanan ijazah menunjukkan adanya ketidakseimbangan hubungan hukum karena pemberi kerja memperoleh instrumen pengendalian terhadap pekerja melalui penguasaan dokumen pribadi yang memiliki nilai hukum, administratif, dan ekonomi, (Mufidah et al. 2025). Kondisi demikian berpotensi membatasi hak pekerja untuk memperoleh pekerjaan lain, meningkatkan kompetensi, maupun memenuhi kepentingan administratif, sehingga bertentangan dengan prinsip perlindungan hukum yang menjamin penghormatan terhadap hak-hak dasar pekerja.

Praktik penahanan ijazah juga dapat dianalisis melalui konsep keseimbangan dalam hubungan kerja (*balance of employment relationship*) dan teori *inequality of bargaining power*. Hubungan kerja memang didasarkan pada kesepakatan, tetapi kesepakatan tersebut tidak selalu

lahir dari posisi yang setara. Dalam praktiknya, pekerja sering kali menerima klausula penahanan ijazah karena kebutuhan memperoleh pekerjaan, bukan sebagai bentuk persetujuan yang sepenuhnya bebas, (Estefania et al. 2025). Sejumlah penelitian terdahulu seperti penelitian Nainggolan et al. (2026), Latri et al. (2024) menunjukkan bahwa penahanan ijazah lebih banyak digunakan sebagai mekanisme untuk mempertahankan pekerja agar tidak mengundurkan diri dibandingkan sebagai instrumen perlindungan kepentingan perusahaan yang diakui oleh hukum. Oleh karena itu, dari perspektif keadilan dan perlindungan hukum, praktik tersebut mencerminkan ketidakseimbangan hubungan kerja dan tidak sejalan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan yang menghendaki terciptanya hubungan industrial yang adil, proporsional, dan menghormati hak-hak pekerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa praktik penahanan ijazah oleh pemberi kerja pada dasarnya tidak memiliki dasar hukum yang tegas dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia, sehingga tidak memperoleh legitimasi hukum. Praktik tersebut bertentangan dengan prinsip perlindungan pekerja, keseimbangan para pihak, dan kepastian hukum, serta berpotensi menimbulkan konsekuensi hukum apabila dilakukan tanpa dasar yang sah dan merugikan hak pekerja.

Kesimpun selanjutnya bahwa praktik penahanan ijazah tidak sejalan dengan prinsip keadilan dan perlindungan hukum karena mencerminkan ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan pemberi kerja, membatasi kebebasan pekerja, serta bertentangan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan yang menghendaki hubungan industrial yang adil dan proporsional. Berdasarkan teori keadilan John Rawls, praktik tersebut tidak memberikan perlindungan yang memadai kepada pihak yang berada pada posisi lebih lemah, sedangkan menurut teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon, hukum seharusnya menjamin dan melindungi hak-hak dasar pekerja dari penyalahgunaan kekuasaan. Selain itu, adanya *inequality of bargaining power* menyebabkan persetujuan pekerja untuk menyerahkan ijazah tidak selalu lahir dari kehendak yang bebas, melainkan karena kebutuhan memperoleh pekerjaan.

REFERENSI

Airlangga, Universitas. 2025. “Kewajiban Perekrutan Tenaga Kerja Lokal Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia The Obligation To Recruit Local Workers In Indonesia’s Labor Law System.” *Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis* 6(5):1–19.

Bunga, Claudya, Jovita Prasetyo, Maslihati Nur Hidayati, and Rury Octaviani. 2026. “Pemenuhan Hak Warga Negara Atas Lapangan Pekerjaan Di Indonesia Dalam Perspektif Hukum Ham Internasional : Studi Kasus Tren Kaburajadulu.” *Jurnal Ragam Pengabdian* 3(1):4644–50.

Dinkominfo. 2025. “Wali Kota Surabaya Eri Cahyadi Dampingi Puluhan Pekerja Laporkan Penahanan Ijaza.” https://www.surabaya.go.id/id/berita/23644/wali-kota-surabaya-eri-cahyadi-dampingi-puluhan-pekerja-laporkan-penahanan-ijazah.

Estefania, Putri, Ario Anggoro, Diaz Fadilla, and Alex Ferguson Ginting. 2025. “Kekuatan Dan Sumber Daya Dalam Negoisasi (Bagaimana Power Balance Memengaruhi Hasil Negoisasi).” *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* 3(4):252–60. https://doi.org/10.5281/zenodo.17636291.

Fajar, Albert, Yuga Yusdi, Dwi Fitriana, Khetrin Triananda, and Sugeng Santoso Pn. 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):23967–76.

Fuad, and Riyanto. 2023. "Perspektif Hak Asasi Manusia Terhadap Penahanan Ijazah Asli Dalam Perjanjian Kerja Oleh Perusahaan." *Jurnal Riset Dan Kajian Hukum Hak Asasi Manusia* 2(1):65-79.

Hiliwilo, N., and W. A. Dungga. 2025. "Akibat Hukum Praktek Penahanan Ijazah Pekerja Yang Dilakukan Oleh Pemberi Kerja." *IURIS STUDIA: Jurnal Kajian Hukum* 6(2):352–59. https://www.metrotvnews.com/play/bJEC4WB2-terima-aduan-penahanan-ijazah-wamenaker-sidak-gedung-duta-palma-.

Humas. 2025. "Ombudsman Kepri: Perusahaan Tahan Ijazah Karyawan, Bisa Kena Pidana." https://ombudsman.go.id/perwakilan/news/r/pwkmedia--ombudsman-kepri-perusahaan-tahan-ijazah-karyawan-bisa-kena-pidana.

Julius Caesar TS, Akbar Sayudi. 2025. "Kekuatan Hukum Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan." *Al-Zayn : Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 3(4):3440–48.

Latri, Akhdan Adityo, Rajwa Khaicirinu Riyanto, Muhammad Bintang Firdaus, Muhammad Gaung, and Syah Arjuna. 2024. "Hak Pekerja Di Era Gig Economy : Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas Dan Kontrak." *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2(2):375–83. https://doi.org/10.5281/zenodo.11770886.

Lesnussa, Maixen Roter. 2025. "Perlindungan Hukum Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Jurnal Transformasi Hukum Dan Keadilan Sosial* 9(3):18–34.

Mufidah, Zaqiatul, Moh. Badrus Solichin, Moreno Richard Firlyansyah, Evi Agustin, Amanta Eghen Azzahro, Akhmad Syafi'i Putra, Muhammad Fahimulhuda, and Muhammad Dival Rahmandani. 2025. "Kegagalan Perlindungan Anak Dalam Kasus KDRT Di Kediri: Tinjauan Dari Perspektif Hukum Philipus M. Hadjon." *Jurnal Krisna Law* 7(2):1–8. doi:10.37893/krisnalaw.v7i2.1226.

Mutya, Sherly, and Elwi Danil. 2023. "Pemenuhan Hak Atas Jaminan Kesehatan Terhadap Pekerja Swasta Dengan Status Probation Atau Masa Percobaan Di Kota Padang." *Journal Unes Law Raview* 6(1):1581–83. https://review-unes.com/https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

Nainggolan, Fresly Bronson, Ida Bagus, Yoga Raditya, Universitas Udayana, Dauh Puri Klod, and Kota Denpasar. 2026. "Keabsahan Perjanjian Penahanan Ijazah Yang Dialami Oleh Salah Satu Karyawan Perusahaan Perbankan Di Jakarta." *Jurnal Media Akademik* 4(1):3031–5220.

Nola Luthvi Febryka. 2020. "Penerapan Omnibus Law Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia The Implementation Of Omnibus Law In Indonesian Labor Law." *Kajian* 25(3):217–29. https://www.hukumonline.com/berita/baca/.

Octaguna, Afreiza, Ayesha Inaya Putri, Kent Matthew, and Herrenaw Universitas. 2025. "Konsep Keadilan Restoratif Dalam Perspektif Teori Keadilan John Rawls." *Nusantara: Jurnal Pendidikan, Seni, Sains Dan Sosial Humanioral* 3(1):1–25. doi:10.11111/nusantara.xxxxxxx.

Pangaribuan, Aristo. 2023. "Metode Wawancara Dalam Penelitian Hukum Doktrinal Dan Sosio-Legal." *Undang: Jurnal Hukum* 6(2):351–83. doi:10.22437/ujh.6.2.351-383.

Pratama, Muhammad Ilham. 2025. "Perlindungan Hukum Terhadap Pelaku Ekonomi ; Relevansi Pasal 8 The Universal Declaration of Human Rights Dan Hukum Islam." *Al-Muamalat: Jurnal Ilmu Hukum & Ekonomi Syariah* 10(2):186–202.

Romli, Muhammad. 2021. "Konsep Syarat Sah Akad Dalam Hukum Islam Dan Syarat Sah Perjanjian Dalam Pasal 1320 Kuh Perdata." *Jurnal Tahkim* 17(2):173–88.

Shinta Ventia NK et al. 2025. "Implikasi Yuridis Penahanan Ijazah Oleh Pemberi Kerja Dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Indonesian Journal of Islamic Jurisprudence, Economic and Legal Theory* 3(2):1368–76.

doi:10.62976/ijijel.v3i2.1124.

Simanjuntak, Benny, Samuel Sinaga, Togar Manullang, and Martua Pasaribu. 2026. "Teori Hukum Sebagai Instrumen Analisis Normatif Dan Sosiologis." *Journal of Multidisciplinary Law Studies* 1(1):56–65.

Situmorang, Kristensen Marihot, and Merline Eva Lyanthi. 2025. "Restorative Justice Terhadap Tindak Pidana Penggelapan Pajak Dibawah 500 Juta Dalam Prespektif Keadilan." *Media Hukum Indonesia* 3(2):571–78.

Yulia Audina Sukmawan, Dwi Damayanti. 2025. "Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris Sebagai Strategi Penguatan Perspektif Kajian Ilmu Hukum." *NoLaJ* 4(1):114–28.