

**PRAKTIK PENAHANAN IJAZAH  
OLEH PERUSAHAAN SEBAGAI  
KLAUSUL JAMINAN DALAM  
PERJANJIAN KERJA  
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG  
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN<sup>1</sup>**

**Oleh:**

**Yosia Hongli Piring<sup>2</sup>  
Carlo Aldrin Gerungan<sup>3</sup>  
Marthin Luther Lambonan<sup>4</sup>**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui akibat hukum praktik penahanan ijazah oleh perusahaan sebagai jaminan kerja serta bentuk perlindungan hukum bagi pekerja terhadap praktik tersebut. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik penahanan ijazah tidak memiliki dasar hukum dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia dan bertentangan dengan asas perlindungan pekerja, asas kebebasan berkontrak yang berkeadilan, serta prinsip hak asasi manusia. Praktik ini berpotensi menimbulkan akibat hukum berupa tanggung jawab perdata perusahaan, kemungkinan sanksi administratif, serta tanggung jawab pidana

Perlindungan hukum bagi pekerja dapat dilakukan melalui penguatan regulasi, pengawasan ketenagakerjaan,

serta mekanisme pengaduan dan penyelesaian sengketa.

**Kata Kunci:** Penahanan Ijazah, Perjanjian Kerja, Perlindungan Pekerja.

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Perlindungan tenaga kerja merupakan salah satu pilar utama dalam hukum ketenagakerjaan, yang dibangun atas dasar pemikiran bahwa pekerja adalah subjek hukum yang memiliki hak-hak dasar yang melekat sebagai manusia.<sup>5</sup> Dalam praktik hubungan industrial, pekerja sering kali berada pada posisi yang kurang menguntungkan dibandingkan dengan pemberi kerja, baik dari aspek ekonomi, akses informasi, maupun posisi tawar dalam menentukan syarat kerja.

Secara normatif, perlindungan terhadap tenaga kerja telah dijamin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja serta menjamin adanya perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Penerapan prinsip perlindungan juga menjadi faktor penting dalam menciptakan hubungan industrial yang adil, inklusif, dan mendukung pertumbuhan profesional bagi para pekerja.<sup>6</sup> Selain itu, jaminan konstitusional juga ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang memberikan hak bagi

<sup>1</sup>Artikel Skripsi

<sup>2</sup>Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat

<sup>3</sup>Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>4</sup>Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>5</sup>Fuad & Ontran Sumantri Riyanto, "Perspektif Hak Asasi Manusia Terhadap Penahanan Ijazah Asli Dalam Perjanjian Kerja Oleh Perusahaan," *Juris Humanity: Jurnal Riset Dan Kajian Hukum Ham Pusat Studi Ham Dan Humaniter Fakultas Hukum Universitas Widya Mataram*, (2023)

<sup>6</sup>Ibid., Hlm 77.

setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Negara juga memiliki kewajiban untuk melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.<sup>7</sup> Dengan demikian, perlindungan tenaga kerja bukan hanya persoalan teknis hubungan kerja, tetapi merupakan bagian dari perlindungan hak asasi manusia.

Namun demikian, dalam praktiknya, perlindungan hukum tersebut belum sepenuhnya terwujud secara efektif. Ketimpangan posisi antara pekerja dan pemberi kerja sering kali dimanfaatkan melalui penyusunan perjanjian kerja yang bersifat baku. Klausul baku adalah ketentuan tersendiri dan bersifat tetap (baku) dari suatu perjanjian yang ditambahkan atau disertakan pada perjanjian pokok.<sup>8</sup> Hal ini menunjukkan bahwa kedudukan klausul tersebut tidak lahir dari proses kontraktual yang sehat, tetapi merupakan konsekuensi dari *standard form contract* yaitu perjanjian yang isinya tidak dapat ditawar oleh salah satu pihak. Tindakan ini tidak hanya mencederai asas kebebasan berkontrak, tetapi juga mengaburkan sifat perjanjian kerja yang harus dibangun atas dasar kesepakatan bebas tanpa tekanan.<sup>9</sup> Klausul jaminan adalah ketentuan yang dimaksudkan untuk menjamin pelaksanaan

kewajiban pekerja sesuai dengan isi perjanjian kerja.<sup>10</sup> Meskipun pemberi kerja memiliki kebebasan untuk merumuskan isi kontrak, tidak diperkenankan menyisipkan ketentuan yang melemahkan hak normatif pekerja, seperti hak atas upah yang adil, hak atas waktu istirahat dan keselamatan kerja, atau hak untuk berserikat.<sup>11</sup>

Salah satu bentuk praktik yang berkembang dalam hubungan kerja adalah penahanan ijazah oleh perusahaan sebagai jaminan kerja. Pekerja dihadapkan pada pilihan untuk menerima seluruh ketentuan tersebut atau kehilangan kesempatan kerja.<sup>12</sup> Akibatnya, persetujuan yang diberikan tidak sepenuhnya mencerminkan asas kebebasan berkontrak dan berpotensi melanggar prinsip keseimbangan serta kepatutan dalam hukum perjanjian.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mengatur secara eksplisit mengenai praktik penahanan ijazah. Kerentanan ini sering dimanfaatkan oleh perusahaan dalam hal memiliki kewenangan untuk membuat peraturan perusahaan yang merugikan pekerja. Padahal penahanan ijazah bertentangan dengan asas perlindungan pekerja, kebebasan bekerja, serta hak atas penguasaan dokumen pribadi. Ijazah sebagai dokumen resmi tidak hanya memiliki nilai administratif, tetapi juga memiliki nilai strategis dalam menunjang

<sup>7</sup>Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*, (Jakarta: Pradanya Paramita, 2003)

<sup>8</sup>Ahmad Fikri Assegaf, *Penjelasan Hukum (Restatement) tentang Klausula Baku*, (Jakarta, Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia (PSHK), 2014)

<sup>9</sup>I Wayan Agus Vijayantera, "Penahanan Ijazah Asli Pekerja Dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak" Volume 3 (2017)

<sup>10</sup>R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013)

<sup>11</sup>Windi Afdal & Wulan Purnamasari, "Kajian Hukum Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja Menurut Perspektif Hukum," *Jurnal Komunikasi Hukum* Volume 7 (2021)

<sup>12</sup>Universitas Gadjah Mada. (2025). *Konflik Relasi Kuasa, Penahanan Ijazah oleh Perusahaan Dinilai Melanggar HAM*. <https://ugm.ac.id/id/berita/konflik-relasi-kuasa-penahanan-ijazah-oleh-perusahaan-dinilai-melanggar-ham/>.

mobilitas kerja dan pengembangan karier seseorang.

Sebagai respons terhadap berkembangnya praktik tersebut, pemerintah melalui Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 secara tegas melarang pemberi kerja untuk menahan ijazah atau dokumen pribadi pekerja sebagai jaminan kerja. Kebijakan ini menegaskan bahwa praktik penahanan ijazah merupakan tindakan yang tidak sejalan dengan prinsip perlindungan pekerja dan kebebasan kerja.

Dalam perspektif hukum perjanjian modern, penahanan ijazah dapat dipandang sebagai bentuk ketidakseimbangan struktural dalam hubungan kerja.<sup>13</sup> Praktik ini menciptakan tekanan psikologis, membatasi kebebasan pekerja untuk berpindah kerja, serta menimbulkan ketergantungan yang bersifat memaksa.<sup>14</sup>

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum (*das sollen*) dengan praktik di lapangan (*das sein*).

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Akibat Hukum Praktik Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan Sebagai Jaminan Kerja?
2. Bagaimana Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Praktik

Penahanan Ijazah Yang Dilakukan Oleh Perusahaan?

## C. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif.

## PEMBAHASAN

### A. Akibat Hukum Praktik Penahanan Ijazah

Ijazah merupakan dokumen resmi yang diberikan kepada peserta didik sebagai bukti kelulusan dan pengakuan atas kualifikasi akademik, sebagaimana diatur dalam Pasal 61 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Kedudukan ijazah sebagai dokumen negara sekaligus bukti kualifikasi individu menuntut agar penguasaannya tetap berada pada pemiliknya dan digunakan secara bebas untuk menunjang kepentingannya.<sup>15</sup>

Perkembangan praktik ketenagakerjaan menunjukkan adanya kecenderungan perubahan fungsi ijazah dari bukti kualifikasi menjadi alat jaminan dalam hubungan kerja.<sup>16</sup> Praktik ini umumnya dituangkan dalam perjanjian kerja baku yang tidak memberikan ruang negosiasi bagi pekerja, sehingga kesepakatan yang terjadi tidak sepenuhnya mencerminkan kehendak bebas.

<sup>13</sup>Shinta Ventia et al., "Implikasi Yuridis Penahanan Ijazah Oleh Pemberi Kerja Dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Indonesian Journal of Islamic Jurisprudence, Economic and Legal Theory*, no. 15 (2025)

<sup>14</sup>Risalatul Dinda Maulidah & Nugroho Dwi Yulianto, "Literature Analysis: Detention Of Diplomas As A Form Of Human Rights Violations In The Indonesian Labor Sector," *Jurnal Hukum Dan Kewarganegaraan* Volume 14, No. 11 (2025)

<sup>15</sup>Diva Henira Putri. "Penerapan Hukum Pidana Terhadap Penggunaan Ijazah Palsu Ditinjau Dari Asas Lex Specialis Derogat Legi Generali (Studi Putusan Nomor: 635/Pid. B/2020/Pn. Mks)." (2024)

<sup>16</sup>Andi Muhammad Arafah et al., "Tinjauan Hukum Terhadap Syarat Kerja Dengan Jaminan Ijazah Dalam Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Legal Dialogica* Volume 1 (2024)

Praktik penahanan ijazah yang membatasi kebebasan pekerja serta menimbulkan tekanan dalam hubungan kerja menunjukkan adanya penyimpangan dari tujuan utama hukum ketenagakerjaan.<sup>17</sup> Praktik penahanan ijazah oleh pemberi kerja tidak hanya berdampak pada pelanggaran hak-hak pekerja, tetapi juga menimbulkan konsekuensi hukum bagi perusahaan sebagai pihak yang melakukan tindakan tersebut.<sup>18</sup>

### 1. Tanggung Jawab Administratif

Ketentuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan dasar bagi pemerintah untuk melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan hubungan kerja.<sup>19</sup>

Tanggung jawab administratif merupakan konsekuensi hukum yang timbul akibat pelanggaran terhadap norma-norma ketenagakerjaan yang bersifat publik. Dalam konteks praktik penahanan ijazah, meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mengatur secara eksplisit larangan tersebut, namun prinsip perlindungan pekerja yang terkandung dalam Pasal 31 dan Pasal 86 ayat (1) memberikan dasar bahwa setiap tindakan

yang membatasi kebebasan pekerja dan merendahkan martabatnya merupakan bentuk pelanggaran terhadap norma ketenagakerjaan.

Penegasan lebih lanjut diberikan melalui Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan yang secara eksplisit melarang pemberi kerja untuk menahan ijazah atau dokumen pribadi pekerja. Dalam perspektif hukum administrasi, tindakan perusahaan yang tetap menahan ijazah pekerja mencerminkan bentuk ketidakpatuhan terhadap kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan.<sup>20</sup>

Bentuk tanggung jawab administratif yang dapat dikenakan antara lain berupa:

- a. Teguran atau peringatan tertulis;
- b. Pembinaan dan pengawasan khusus;
- c. Penghentian sementara kegiatan usaha tertentu;
- d. Hingga rekomendasi pencabutan izin usaha apabila pelanggaran dilakukan secara sistematis dan berulang.

Meskipun sanksi administratif sering dipandang sebagai sanksi ringan, namun dalam praktiknya memiliki fungsi strategis sebagai instrumen preventif dan korektif.<sup>21</sup>

<sup>17</sup>Brenda Olivia Gräsera et al., "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." *Journal of Administrative Law* Volume 7, No 1 (2026)

<sup>18</sup>Christina Bagenda et al., "Analisis Hukum Perdata terhadap Penahanan Ijazah Karyawan oleh Perusahaan," *Jurnal Kolaboratif Sains* Volume 8 No. 6 (2025)

<sup>19</sup>Muhammad Anis, "Tinjauan yuridis terhadap Pengawasan Ketenagakerjaan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 di Kota Makassar." *Jurnal Al-Qadaw: Peradilan dan Hukum Keluarga Islam* Volume 4, (2017)

<sup>20</sup>Mawardi et al., "Eksistensi dan Implikasi Hukum Perda Tentang Larangan Penahanan Ijazah Karyawan dalam Sistem Hukum Tata Negara." *Jurnal Kolaboratif Sains* Volume 8, (2025)

<sup>21</sup>Maybellina Beatrix et al., "Synergy Between State Administrative Law And Criminal Law In Asn Discipline Enforcement: Sinergi Hukum Administrasi Negara Dan Hukum Pidana Dalam Penegakan Disiplin Asn." *Jurnal Academia Open* Volume 11, (2026)

Dengan demikian, tanggung jawab administratif tidak hanya bersifat menghukum, tetapi juga mengarahkan perusahaan untuk kembali pada prinsip hubungan kerja yang adil dan manusiawi.

## 2. Tanggung Jawab Perdata

Selain tanggung jawab administratif, perusahaan juga dapat dimintai tanggung jawab perdata atas praktik penahanan ijazah yang merugikan pekerja. Perusahaan di dalam melakukan perjanjian kerja yang menjadi dasar dari hubungan kerja lebih sering dengan berdasarkan kontrak kerja, hubungan kerja yang didasarkan pada kontrak kerja lebih efisien, karena majikan dapat bebas membuat atau menetapkan syarat-syarat kerja yang disepakati juga oleh pekerja.<sup>22</sup> Dalam perspektif hukum perdata, tindakan menahan ijazah tanpa dasar hukum yang sah dapat dikualifikasikan sebagai perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.<sup>23</sup>

Unsur-unsur perbuatan melawan hukum dalam konteks ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Adanya perbuatan melawan hukum, yaitu penahanan ijazah yang bertentangan dengan hak pekerja atas dokumen pribadinya serta bertentangan dengan prinsip kebebasan bekerja;
- b. Adanya kesalahan dari pihak perusahaan, baik dalam bentuk kesengajaan maupun kelalaian;
- c. Adanya kerugian, baik kerugian materiil (hilangnya kesempatan

kerja, biaya pengurusan dokumen) maupun imateriel (tekanan psikologis, ketidakpastian);

Apabila keempat unsur tersebut terpenuhi, maka perusahaan wajib memberikan ganti rugi kepada pekerja. Ganti rugi tersebut dapat berupa:

- a. Pengembalian ijazah sebagai bentuk pemulihan hak;
- b. Kompensasi atas kerugian ekonomi yang timbul;
- c. Serta ganti rugi imateriel yang ditentukan oleh hakim.

Selain itu, apabila penahanan ijazah didasarkan pada klausul dalam perjanjian kerja, maka klausul tersebut juga dapat dinyatakan batal demi hukum karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan asas perlindungan pekerja. Akibatnya, klausul tersebut dianggap tidak pernah ada dan tidak memiliki kekuatan mengikat.

Dalam konteks ini, tanggung jawab perdata memiliki fungsi yang lebih luas dibandingkan tanggung jawab administratif, karena tidak hanya menekankan pada pelanggaran norma, tetapi juga pada pemulihan hak dan keadilan bagi pekerja. Dengan demikian, mekanisme perdata menjadi instrumen penting dalam memberikan perlindungan hukum yang konkret terhadap pekerja yang dirugikan.

## 3. Tanggung Jawab Pidana

Praktik penahanan ijazah oleh perusahaan dalam kondisi tertentu juga dapat menimbulkan implikasi hukum dalam ranah pidana, khususnya terkait tindak

<sup>22</sup>Salim. *Perkembangan Teori dalam Ilmu Hukum*. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2012)

<sup>23</sup>Mendy Cevitra & Gunawan Djajaputra, "Perbuatan Melawan Hukum (*Onrechtmatige Daad*) Menurut Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Perkembangannya," Volume 6, No. 1 (2023)

pidana korporasi dalam bentuk penggelapan. Suatu perbuatan dapat dikualifikasikan sebagai perbuatan korporasi apabila dilakukan oleh pengurus atau pihak yang memiliki kedudukan fungsional dalam struktur organisasi, dilakukan dalam lingkup kegiatan usaha, berada dalam batas kewenangannya, serta ditujukan untuk memberikan manfaat atau mencapai tujuan korporasi.<sup>24</sup> Dengan demikian, apabila penahanan ijazah merupakan bagian dari prosedur rekrutmen, standar operasional perusahaan, atau instruksi manajemen yang diterapkan secara berulang dan diketahui oleh organ perusahaan, maka perbuatan tersebut tidak lagi dipandang sebagai tindakan individual, melainkan sebagai perbuatan korporasi.

Dalam konteks tindak pidana penggelapan, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana telah memberikan landasan hukum yang jelas dengan menempatkan korporasi sebagai subjek hukum yang dapat dimintai pertanggungjawaban pidana.

### **1) Pengaturan Tindak Pidana Korporasi**

Perkembangan hukum pidana modern menunjukkan adanya perluasan subjek hukum pidana yang pada awalnya hanya ditujukan kepada orang perseorangan, kemudian berkembang hingga mencakup korporasi sebagai entitas hukum yang juga dapat dimintai pertanggungjawaban pidana. Korporasi dalam perspektif hukum pidana merupakan entitas yang diakui sebagai subjek hukum. Perkembangan tersebut lahir dari kenyataan bahwa berbagai pelanggaran hukum dalam praktik bisnis tidak selalu dilakukan secara

individual, melainkan sering kali merupakan hasil dari kebijakan organisasi, keputusan manajemen, atau sistem kerja yang dirancang dan dijalankan oleh badan usaha.

Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, pengaturan mengenai pertanggungjawaban pidana korporasi menjadi lebih jelas. Pasal 45 KUHP menentukan bahwa korporasi mencakup badan hukum yang berbentuk perseroan terbatas, yayasan, koperasi, badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, atau yang disamakan dengan itu, serta perkumpulan baik yang berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum, badan usaha yang berbentuk firma, persekutuan komanditer, atau bentuk lain yang dipersamakan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya, Pasal 46 KUHP menentukan bahwa tindak pidana oleh korporasi merupakan tindak pidana yang dilakukan oleh pengurus yang mempunyai kedudukan fungsional dalam struktur organisasi korporasi, atau orang yang berdasarkan hubungan kerja maupun hubungan lain bertindak untuk dan atas nama korporasi atau demi kepentingan korporasi, dalam lingkup usaha atau kegiatan korporasi tersebut, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa korporasi dapat dimintai pertanggungjawaban pidana dalam berbagai tindak pidana, termasuk penggelapan. Pengenalan korporasi sebagai pelaku tindak pidana menandai pergeseran paradigma penting dalam hukum pidana

<sup>24</sup>Ratri Novita Erdianti. *Kedudukan Korporasi Sebagai Pelaku Tindak Pidana Di Indonesia*. (Malang: Ummppress, 2019)

Indonesia, yang tidak lagi hanya berorientasi pada pelaku individu, tetapi juga mengakui korporasi sebagai entitas hukum yang dapat bertanggung jawab atas tindak pidana yang dilakukan dalam aktivitas usahanya.

Pasal 45 dan Pasal 46 KUHP memberikan kerangka hukum yang jelas mengenai subjek hukum pidana korporasi, ruang lingkup pertanggungjawaban, serta hubungan antara tindakan individu dengan kepentingan korporasi. Ketentuan tersebut juga menegaskan bahwa tindakan pidana yang dilakukan oleh individu, seperti pegawai, manajer, atau direktur, tidak hanya menjadi tanggung jawab pribadi pelaku. Apabila tindak pidana tersebut dilakukan dalam kapasitas mewakili korporasi atau demi kepentingan korporasi, maka korporasi juga dapat dimintai pertanggungjawaban pidana.

Pengakuan korporasi sebagai subjek hukum pidana kemudian diikuti dengan pengaturan mengenai jenis pidana yang dapat dijatuhkan. Dalam Pasal 118 KUHP ditegaskan bahwa pidana bagi korporasi terdiri atas pidana pokok dan pidana tambahan. Pidana pokok berupa pidana denda, sedangkan ketentuan mengenai besaran pidana denda diatur dalam Pasal 121 KUHP, yaitu:

- a. dalam hal tindak pidana diancam dengan pidana penjara di bawah 7 (tujuh) tahun, pidana denda paling banyak untuk korporasi adalah kategori VI;
- b. dalam hal tindak pidana diancam dengan pidana penjara paling lama 7

(tujuh) sampai dengan 15 (lima belas) tahun, pidana denda paling banyak untuk korporasi adalah kategori VII;

- c. dalam hal tindak pidana diancam dengan pidana mati, pidana penjara seumur hidup, atau pidana penjara paling lama 20 (dua puluh) tahun, pidana denda paling banyak untuk korporasi adalah kategori VIII.

Selain pidana pokok, Pasal 120 ayat (1) KUHP juga mengatur pidana tambahan berupa:

- a. pembayaran ganti rugi;
- b. perbaikan akibat tindak pidana;
- c. pelaksanaan kewajiban yang telah dilalaikan;
- d. pemenuhan kewajiban adat;
- e. pembiayaan pelatihan kerja;
- f. perampasan barang atau keuntungan yang diperoleh dari tindak pidana;
- g. pengumuman putusan pengadilan;
- h. pencabutan izin tertentu;
- i. pelarangan permanen melakukan perbuatan tertentu;
- j. penutupan seluruh atau sebagian tempat usaha dan/atau kegiatan korporasi;
- k. pembekuan seluruh atau sebagian kegiatan usaha korporasi; dan
- l. pembubaran korporasi.

Berbeda dengan pelaku perseorangan yang dapat dijatuhi pidana penjara, terhadap korporasi pidanaan diarahkan pada harta kekayaan atau kemampuan ekonominya, karena korporasi sebagai entitas hukum tidak memiliki kebebasan fisik yang dapat dirampas.<sup>25</sup> Oleh karena itu, apabila perusahaan terbukti melakukan

<sup>25</sup>Achmad Ratomi, "Korporasi Sebagai Pelaku Tindak Pidana (Suatu Pembaharuan Hukum Pidana Dalam Menghadapi Arus Globalisasi Dan Industri)," *Al-Adl: Jurnal Hukum* Volume 10, No. 2 (2018)

penggelapan dalam bentuk penahanan ijazah pekerja, maka sanksi utama yang dapat dijatuhkan kepada korporasi adalah pidana denda sesuai kategori yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.

Pemidanaan terhadap korporasi pada hakikatnya tidak hanya bertujuan menghukum, tetapi juga mendorong perubahan budaya hukum dalam organisasi agar kegiatan usaha dijalankan sesuai prinsip kepatutan, tanggung jawab sosial, dan penghormatan terhadap hak asasi manusia. Dalam konteks penahanan ijazah, pemidanaan korporasi menjadi instrumen penting untuk memastikan bahwa perusahaan tidak menggunakan posisi dominannya dalam hubungan kerja sebagai sarana membatasi kebebasan pekerja atau menguasai hak pribadi pekerja secara melawan hukum.

## 2) Penggelapan dalam Konteks Korporasi

Praktik penahanan ijazah oleh perusahaan dapat dikualifikasikan sebagai tindak pidana penggelapan karena hubungan kerja. Ketentuan mengenai penggelapan diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, khususnya Pasal 488 yang menyatakan bahwa setiap orang yang melakukan penggelapan atas barang yang penguasaannya diperoleh karena hubungan kerja, profesi, atau karena memperoleh upah untuk menguasai barang tersebut, dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun atau pidana denda paling banyak kategori V.

Dalam hukum pidana, unsur-unsur penggelapan pada dasarnya terdiri atas unsur objektif dan unsur subjektif.<sup>26</sup> Unsur-unsur tersebut juga menjadi dasar untuk memahami perluasan pertanggungjawaban pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 488 KUHP, khususnya ketika penguasaan barang timbul karena hubungan kerja.

### a) Unsur Objektif

Unsur suatu benda. Unsur ini mencakup segala sesuatu yang berwujud dan memiliki nilai ekonomis, termasuk dokumen seperti ijazah. Oleh karena itu, ijazah pekerja dapat dikategorikan sebagai benda yang menjadi objek penggelapan.

Unsur seluruhnya atau sebagian milik orang lain. Unsur ini menegaskan bahwa barang yang dikuasai bukan milik pelaku. Dalam praktik penahanan ijazah, meskipun ijazah berada dalam penguasaan perusahaan, secara hukum kepemilikannya

<sup>26</sup>Adami Chazawi. *Kejahatan Terhadap Harta Benda*. (Malang: Media Nusa Creative Publishing, 2021)

tetap berada pada pekerja sebagai pemegang hak yang sah.

Unsur barang berada dalam kekuasaan pelaku bukan karena kejahatan. Unsur ini menunjukkan bahwa penguasaan awal terhadap barang terjadi secara sah. Dalam hubungan kerja, penyerahan ijazah oleh pekerja kepada perusahaan umumnya dilakukan dalam proses rekrutmen atau administrasi kerja, sehingga penguasaan awal perusahaan tidak berasal dari tindak pidana. Dalam konteks ini, relevansi Pasal 488 KUHP terletak pada adanya penguasaan barang karena hubungan kerja.

Unsur menguasai secara melawan hukum. Perbuatan menjadi melawan hukum ketika pelaku dengan sengaja mempertahankan, menggunakan, atau tidak mengembalikan barang tanpa hak. Dalam konteks Pasal 488 KUHP, unsur ini terpenuhi ketika perusahaan menjadikan ijazah sebagai alat tekanan, menolak mengembalikannya, atau tetap menguasainya meskipun hubungan kerja telah berakhir.

#### **b) Unsur Subjektif**

Unsur kesengajaan. Unsur ini menuntut adanya niat dan kesadaran pelaku bahwa barang tersebut bukan miliknya, namun tetap dikuasai atau tidak dikembalikan. Dalam konteks hubungan kerja, perusahaan mengetahui bahwa ijazah merupakan milik pekerja, namun secara sadar tetap menahannya tanpa dasar hukum yang sah.

Unsur khas dalam Pasal 488 KUHP terletak pada adanya hubungan kepercayaan yang timbul karena hubungan kerja, profesi, atau pemberian upah.

Penggelapan terjadi ketika seseorang yang semula menguasai barang secara sah kemudian menyalahgunakan penguasaan tersebut dengan memperlakukan barang seolah-olah berada sepenuhnya di bawah kekuasaannya dan menolak mengembalikannya kepada pemilik yang berhak.

Dengan demikian, praktik penahanan ijazah oleh perusahaan yang dilakukan secara sengaja, tanpa dasar hukum yang sah, serta dijalankan sebagai bagian dari kebijakan perusahaan, berpotensi memenuhi unsur tindak pidana penggelapan dan membuka ruang penerapan pertanggungjawaban pidana terhadap korporasi sebagai subjek hukum pidana. Korporasi tidak hanya dipandang sebagai tempat terjadinya tindak pidana, tetapi juga sebagai pelaku tindak pidana apabila terbukti bahwa perbuatan tersebut dilakukan dalam lingkup kegiatan usaha dan demi kepentingan korporasi.

#### **B. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja**

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan salah satu tujuan fundamental dalam pembentukan hukum ketenagakerjaan.<sup>27</sup> Dalam praktiknya, pekerja sering berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pemberi kerja, sehingga berpotensi mengalami perlakuan yang merugikan, termasuk praktik penahanan ijazah. Oleh karena itu, hukum hadir untuk memberikan perlindungan melalui mekanisme yang bersifat preventif dan represif. Konsep ini sejalan dengan pemikiran Philipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai

<sup>27</sup>Fithriatus Shaliha, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam

*Perspektif Ham,*" *Jurnal UIR Law Review* Volume 1, No. 2 (2017)

tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif.<sup>28</sup>

### 1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif merupakan instrumen yang dirancang untuk mencegah terjadinya pelanggaran sebelum timbulnya sengketa.<sup>29</sup> Dalam konteks praktik penahanan ijazah, perlindungan ini tercermin dalam berbagai instrumen hukum yang mengatur hubungan kerja dan membatasi tindakan pemberi kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan dasar perlindungan melalui ketentuan yang menjamin kebebasan pekerja dalam memilih dan berpindah pekerjaan serta perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia. Ketentuan ini secara substansial menunjukkan bahwa pekerja tidak boleh dibatasi kebebasannya melalui cara-cara yang tidak sah, termasuk dengan menahan dokumen pribadi seperti ijazah.

Perlindungan preventif juga terlihat dalam pengaturan syarat sah perjanjian kerja. Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maupun ketertiban umum. Selain itu, pemerintah melalui instansi ketenagakerjaan juga menjalankan fungsi pembinaan dalam bentuk sosialisasi dan edukasi mengenai hak serta kewajiban para pihak dalam hubungan kerja.<sup>30</sup>

Upaya preventif juga diperkuat oleh kebijakan pemerintah melalui Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/5/HK.04.00/V/2022 yang secara tegas

melarang perusahaan menahan ijazah pekerja. Kebijakan ini menjadi pedoman administratif bagi perusahaan sekaligus instrumen pengawasan bagi pemerintah dalam mencegah praktik yang merugikan pekerja.

Namun demikian, dalam implementasinya, perlindungan preventif masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan pengawasan ketenagakerjaan dan rendahnya kesadaran hukum baik dari pihak pekerja maupun pemberi kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang berlaku (*das sollen*) dengan praktik di lapangan (*das sein*), sehingga praktik penahanan ijazah masih tetap ditemukan.

### 2. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan mekanisme yang bekerja setelah terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak pekerja.<sup>31</sup> Tujuan utama untuk memulihkan hak yang telah dirugikan serta menegaskan adanya tanggung jawab hukum dari pihak pemberi kerja.

Secara normatif, perlindungan hukum represif dalam hubungan industrial di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa secara berjenjang, dimulai dari upaya non-litigasi hingga litigasi di pengadilan. Mekanisme ini dirancang untuk memberikan akses keadilan bagi pekerja

<sup>28</sup>JH. Sinaulan, "Perlindungan Hukum Terhadap Warga Masyarakat," *Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya* Volume 4, No. 1 (2018)

<sup>29</sup>Sulaiman et al. *Perlindungan Hukum Di Indonesia*, (Bandung: Widina Media Utama, 2025)

<sup>30</sup>Afra Hanna Haifa & Nurul Khikmah, "Tinjauan Pelaksanaan Fungsi dan Tugas Dinas Tenaga Kerja atas Pengawasan Hubungan Kerja dalam Lingkup Hukum Administrasi Negara (Studi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang)," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, (2024)

<sup>31</sup>Agus Antara Putra et al, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia," *Jurnal Interpretasi Hukum* Volume 1, No. 2 (2020)

sekaligus menjaga stabilitas hubungan industrial.

#### a. Non-Litigasi

Penyelesaian sengketa secara non-litigasi merupakan tahap awal yang wajib ditempuh sebelum para pihak mengajukan sengketa ke pengadilan. Pendekatan ini menekankan pada penyelesaian secara musyawarah dengan mengedepankan prinsip dialog, itikad baik, dan efisiensi.<sup>32</sup>

Tahap pertama dalam mekanisme ini adalah perundingan bipartit, yaitu proses negosiasi langsung antara pekerja dan pemberi kerja tanpa melibatkan pihak ketiga.<sup>33</sup> Perundingan ini memiliki batas waktu tertentu dan apabila berhasil, akan menghasilkan perjanjian bersama yang mengikat para pihak.

Apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka sengketa dapat dilanjutkan ke tahap mediasi atau konsiliasi. Dalam mediasi, mediator yang berasal dari instansi ketenagakerjaan berperan sebagai pihak netral yang membantu para pihak dalam menemukan solusi yang adil. Mediator tidak memaksakan keputusan, melainkan memberikan anjuran tertulis yang dapat diterima atau ditolak oleh para pihak.<sup>34</sup> Sementara itu, konsiliasi memiliki mekanisme yang serupa, tetapi dilakukan oleh konsiliator yang dipilih oleh para pihak.

Selain itu, arbitrase juga dapat menjadi pilihan apabila kedua belah pihak sepakat untuk menyerahkan penyelesaian

sengketa kepada arbiter. Putusan arbitrase bersifat final dan mengikat, sehingga memberikan kepastian hukum dalam waktu yang relatif lebih cepat dibandingkan proses pengadilan.

Mekanisme non-litigasi memiliki keunggulan berupa proses yang lebih cepat, biaya yang lebih ringan, serta menjaga hubungan kerja tetap harmonis. Namun, efektivitasnya sangat bergantung pada keseimbangan posisi para pihak. Dalam praktik penahanan ijazah, posisi pekerja yang lemah sering kali menjadi kendala dalam mencapai kesepakatan yang adil, sehingga tidak jarang mekanisme ini tidak memberikan perlindungan yang optimal.

#### b. Litigasi

Apabila penyelesaian melalui jalur non-litigasi tidak berhasil, maka pekerja memiliki hak untuk menempuh jalur litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Jalur ini merupakan bentuk perlindungan hukum represif yang paling kuat karena menghasilkan putusan yang bersifat mengikat dan dapat dipaksakan pelaksanaannya.

Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kewenangan untuk memeriksa dan memutus berbagai jenis perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan hak yang timbul akibat pelanggaran terhadap hak pekerja. Dalam konteks penahanan ijazah, sengketa ini dapat dikualifikasikan sebagai perselisihan hak karena berkaitan dengan pelanggaran

<sup>32</sup>Muhamad Rofiqi Hasan & Razaq Na'wa, "Metode Penyelesaian Konflik Dalam Perspektif Hukum: Studi Terhadap Litigasi Dan Non-Litigasi Di Indonesia," *Jurnal Nusantara Journal Of Education, Technology And Law* Volume 1, No. 1 (2025)

<sup>33</sup>Edwin Neil Tinangon et al, "Negosiasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Jurnal Ilmu Hukum* Volume 8, No. 3a (2024)

<sup>34</sup>Jimmy Joses Sembiring. *Cara menyelesaikan sengketa di luar Pengadilan*. (Jakarta: Visimedia, 2011)

terhadap hak pekerja atas dokumen pribadinya.

Dalam proses persidangan, hakim akan menilai seluruh alat bukti yang diajukan oleh para pihak, termasuk perjanjian kerja, bukti penyerahan ijazah, serta bukti penolakan pengembalian oleh perusahaan. Penilaian tidak hanya dilakukan secara formal, tetapi juga mempertimbangkan aspek keadilan substantif, khususnya dalam melihat ketimpangan posisi antara pekerja dan pemberi kerja.

Putusan yang dihasilkan berkontribusi dalam pembentukan praktik hukum dan standar kepatutan dalam hubungan kerja.<sup>35</sup> Putusan tersebut memiliki kekuatan hukum tetap dan dapat dieksekusi. Pekerja dapat mengajukan permohonan eksekusi apabila perusahaan tidak menjalankan putusan.<sup>36</sup>

Selain itu, tersedia upaya hukum lanjutan berupa kasasi ke Mahkamah Agung untuk jenis perselisihan tertentu. Hal ini memberikan jaminan tambahan terhadap kepastian hukum dan keadilan bagi para pihak.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Praktik penahanan ijazah tidak memiliki dasar legitimasi dalam sistem hukum Indonesia karena bertentangan dengan prinsip perlindungan pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Klausul penahanan ijazah dalam perjanjian kerja tidak memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 52,

sehingga berpotensi dinyatakan batal demi hukum. Selain itu, tindakan tersebut juga dapat menimbulkan tanggung jawab administratif berupa sanksi dari instansi ketenagakerjaan, serta tanggung jawab perdata dalam bentuk kewajiban ganti rugi apabila terbukti menimbulkan kerugian bagi pekerja.

2. Perlindungan hukum preventif diwujudkan melalui pengaturan dalam peraturan perundang-undangan serta kebijakan administratif yang melarang praktik penahanan ijazah dan menjamin kebebasan pekerja. Sementara itu, perlindungan hukum represif tersedia melalui mekanisme penyelesaian sengketa, baik secara non-litigasi maupun litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial, yang memungkinkan pekerja menuntut pengembalian ijazah dan ganti rugi.

### B. Saran

1. Diperlukan pembentukan pengaturan yang lebih tegas dan mengikat dalam bentuk peraturan perundang-undangan yang secara eksplisit melarang praktik penahanan ijazah oleh perusahaan. Ketentuan tersebut harus memuat larangan yang jelas, batasan yang ketat terhadap pengecualian, serta konsekuensi hukum yang konkret bagi pelanggaran, baik dalam bentuk sanksi administratif maupun mekanisme pemulihan hak pekerja. Penguatan ini penting untuk mengatasi kelemahan yang selama ini muncul akibat masih bergantung pada instrumen kebijakan

<sup>35</sup>Aidil Firmansyah et al. "Putusan Pengadilan Sebagai Sumber Hukum Yurisprudensi." *Wathan: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* Volume 1, No. 2 (2024)

<sup>36</sup>Ahmad Fadillah, "Pelaksanaan Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di Pekanbaru," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* Volume 10 (2023)

- administratif yang tidak memiliki daya paksa yang memadai.
2. Diperlukan optimalisasi perlindungan hukum melalui penguatan mekanisme preventif dan represif secara simultan. Pada aspek preventif, pengawasan ketenagakerjaan harus ditingkatkan secara sistematis dan berkelanjutan untuk mencegah munculnya praktik penahanan ijazah sejak awal. Pada aspek represif, akses pekerja terhadap mekanisme penyelesaian sengketa perlu dipermudah, termasuk melalui penyediaan bantuan hukum dan peningkatan efektivitas lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain itu, peningkatan kesadaran hukum bagi pekerja dan pemberi kerja menjadi faktor penting agar norma yang telah ada dapat dijalankan secara konsisten.

#### DAFTAR PUSAKA

##### Buku

- Assegaf Ahmad Fikri. Penjelasan Hukum (Restatement) tentang Klausula Baku, (Jakarta, Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia (PSHK), 2014)
- Bambang R. Joni. Hukum Ketenagakerjaan, (Bandung: Pustaka Setia, 2013)

Erdianti Novita Ratri. Kedudukan Korporasi Sebagai Pelaku Tindak Pidana Di Indonesia. (Malang: Umpress, 2019)

Chazawi Adami. Kejahatan Terhadap Harta Benda. (Malang: Media Nusa Creative Publishing, 2021)

Maimun, Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar, (Jakarta: Pradanya Paramita, 2003)

Iswandi Sulaiman, Achmad Surya, Putri Aryaningrum, Fshririn. Perlindungan Hukum Di Indonesia, (Bandung: Widina Media Utama, 2025)

Sembiring Joses Jimmy. Cara menyelesaikan sengketa di luar Pengadilan. (Jakarta: Visimedia, 2011)

Salim. Perkembangan Teori dalam Ilmu Hukum. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2012)

##### Jurnal

Fadillah Ahmad, "Pelaksanaan Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di Pekan baru," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* Volume 10 (2023).

Firmansyah Aidil, Deni Setiawan, Farhan Pratama, Teuku Marwan, Angga Almanda, Sabdia Oktarianda, Zulkarnen, Ibnu satrio, Irka Saputra, Awan Maulidin Juna, Rohman. "Putusan Pengadilan Sebagai Sumber Hukum Yurispudensi." *Wathan: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* Volume 1, No. 2 (2024).

Tinangon Neil Edwin, Thor Bangsaradja Sinaga, Mario Gerson Mangowal, "Negosiasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan

- Hubungan Industrial,” *Jurnal Ilmu Hukum* Volume 8, No. 3a (2024).
- Hasan Rofiqi Muhamad & Razaq Na’wa, “Metode Penyelesaian Konflik Dalam Perspektif Hukum: Studi Terhadap Litigasi Dan Non-Litigasi Di Indonesia,” *Jurnal Nusantara Journal Of Education, Technology And Law* Volume 1, No. 1 (2025).
- Putra Antara Agus, I Nyoman Putu Budiarta, Desak Gde Dwi Arini, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia,” *Jurnal Interpretasi Hukum* Volume 1, No. 2 (2020).
- Haifa Hanna Afra & Nurul Khikmah, “Tinjauan Pelaksanaan Fungsi dan Tugas Dinas Tenaga Kerja atas Pengawasan Hubungan Kerja dalam Lingkup Hukum Administrasi Negara (Studi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang),” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, (2024).
- Sinaulan. JH, “Perlindungan Hukum Terhadap Warga Masyarakat,” *Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya* Volume 4, No. 1 (2018).
- Shaliha Fithriatus, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham,” *Jurnal UIR Law Review* Volume 1, No. 2 (2017).
- Mendy Cevitra & Gunawan Djajaputra, “Perbuatan Melawan Hukum (Onrechtmatige Daad) Menurut Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Perkembangannya,” Volume 6, No. 1 (2023).
- Beatrix Maybellina, Vrestissya Septiani Rahmadiana & Zahra Wati Qhoiri, “Synergy Between State Administrative Law And Criminal Law In Asn Discipline Enforcement: Sinergi Hukum Administrasi Negara Dan Hukum Pidana Dalam Penegakan Disiplin Asn.” *Jurnal Academia Open* Volume 11, (2026).
- Rahmatullah Prayudi, Mawardi, Diana Pujiningsih, Edy Sony & Heri Budianto, “Eksistensi dan Implikasi Hukum Perda Tentang Larangan Penahanan Ijazah Karyawan dalam Sistem Hukum Tata Negara.” *Jurnal Kolaboratif Sains* Volume 8, (2025).
- Anis Muhammad, “Tinjauan yuridis terhadap Pengawasan Ketenagakerjaan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 di Kota Makassar.” *Jurnal Al-Qadau: Peradilan dan Hukum Keluarga Islam* Volume 4, (2017).
- Bagenda Christina, Rosita, Fajar Rachmad Dwi Miarsa, Ahim & Amsari Damanik “Analisis Hukum Perdata terhadap Penahanan Ijazah Karyawan oleh Perusahaan,” *Jurnal Kolaboratif Sains* Volume 8 No. 6 (2025).
- Grasera Brenda Olivia, Putri haliza Yuniar, Endah Pujiastuti & Zaenal Arifin. “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.” *Journal of Administrative Law* Volume 7, No 1 (2026).
- Arafah Andi Muhammad, Andika Prawira Buana & Hasnan Hasbi. “Tinjauan

- Hukum Terhadap Syarat Kerja Dengan Jaminan Ijazah Dalam Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Legal Dialogica* Volume 1 (2024).
- Putri, Diva Henira. "Penerapan Hukum Pidana Terhadap Penggunaan Ijazah Palsu Ditinjau Dari Asas Lex Specialis Derogat Legi Generali (Studi Putusan Nomor: 635/Pid. B/2020/Pn. Mks)." (2024).
- Risalatul Dinda Maulidah & Nugroho Dwi Yulianto. "Literature Analysis: Detention Of Diplomas As A Form Of Human Rights Violations In The Indonesian Labor Sector." *Jurnal Hukum Dan Kewarganegaraan* Volume 14, No. 11 (2025).
- Ratomi Achmad, "Korporasi Sebagai Pelaku Tindak Pidana (Suatu Pembaharuan Hukum Pidana Dalam Menghadapi Arus Globalisasi Dan Industri)," *Al-Adl: Jurnal Hukum* Volume 10, No. 2 (2018).
- Ventia, Shinta, Nila Khandhi, Irawan Andrie, Widyo Armono Yudhi And Universitas Surakarta. "Implikasi Yuridis Penahanan Ijazah Oleh Pemberi Kerja Dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Indonesian Journal Of Islamic Jurisprudence, Economic And Legal Theory*, No. 15 (2025).
- Afdal Windi & Purnamasari wulan. "Kajian Hukum Non-Competition Clauses dalam Perjanjian Kerja Menurut Perspektif Hukum." *Jurnal Komunikasi Hukum* Volume 7 (2021).
- Agus Vijayantera I Wayan. "Penahanan Ijazah Asli Pekerja Dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak" Volume 3 (2017).
- Fuad & Riyanto Sumantri Ontran. "Perspektif Hak Asasi Manusia Terhadap Penahanan Ijazah Asli Dalam Perjanjian Kerja Oleh Perusahaan." *Juris Humanity : Jurnal Riset Dan Kajian Hukum HAM Pusat Studi HAM Dan Humaniter Fakultas Hukum Universitas Widya Mataram*, (2023).

#### Internet

- Universitas Gadjah Mada. (2025). *Konflik Relasi Kuasa, Penahanan Ijazah oleh Perusahaan Dinilai Melanggar HAM*. <https://ugm.ac.id/id/berita/konflik-relasi-kuasa-penahanan-ijazah-oleh-perusahaan-dinilai-melanggar-ham/>.