



## IMPLIKASI YURIDIS PENAHANAN IJAZAH OLEH PEMBERI KERJA DALAM HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Shinta Ventia Nila Khandhi<sup>1</sup>, Andrie Irawan<sup>2</sup>, Yudhi Widyo Armono<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Surakarta, Indonesia

E-mail : [shintaventianilakhandhi@gmail.com](mailto:shintaventianilakhandhi@gmail.com)<sup>1</sup>, [andrie.ir@gamil.com](mailto:andrie.ir@gamil.com)<sup>2</sup>, [armono.yudhi@gmail.com](mailto:armono.yudhi@gmail.com)<sup>3</sup>

Received 10-03-2025 | Revised form 15-04-2025 | Accepted 21-05-2025

### Abstract

*This research focuses on analyzing the juridical implications of withholding diplomas on the rights of workers as legal subjects who are entitled to obtain work and a decent livelihood. The main problem raised is that there is no explicit regulation regarding the withholding of diplomas in the national labor law system, but in reality this practice is still rampant, causing various impacts and haming workers. The research method used is prescriptive normative juridical, with a statutory approach with secondary data derived from primary, secondary, and tertiary legal materials. Analysis is carried out qualitatively to identify vacancies, conflicts, or unclear applicable legal norms.*

**Keywords:** *worker rights, withholding certificates, labor law*

### Abstrak

Penelitian ini berfokus menganalisis implikasi yuridis penahanan ijazah bagi hak-hak pekerja selaku subjek hukum yang berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Permasalahan utama yang diangkat adalah belum adanya pengaturan eksplisit mengenai penahanan ijazah dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional, namun realitanya praktik ini masih marak dilakukan, sehingga menimbulkan berbagai dampak dan merugikan pekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yang bersifat preskriptif, dengan pendekatan perundang-undangan dengan data sekunder dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Analisis dilakukan secara kualitatif untuk mengidentifikaisi kekosongan, konflik, atau ketidakjelasan norma hukum yang berlaku.

**Kata Kunci:** hak pekerja, penahanan ijazah, hukum ketenagakerjaan

*This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.*



### PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan aspek krusial dalam pengembangan ekonomi dan sosial suatu negara. Hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja diatur dalam perundang-undangan, salah satunya adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 ayat (15) menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang

mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah<sup>1</sup>. Sementara dalam Pasal 1 ayat (14) menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pekerja memiliki kedudukan sebagai subjek hukum yang haknya dijamin oleh konstitusi yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Realitanya, masih terdapat penyimpangan terhadap prinsip tersebut dalam pelaksanaan hubungan kerja, salah satunya adalah penahanan ijazah oleh pemberi kerja. Secara khusus ijazah memegang peranan penting dalam hubungan kerja karena menjadi bukti atas kualifikasi pendidikan seseorang, yang mencerminkan kemampuan dan keahliannya, serta berdampak langsung pada kualitas sumber daya manusia dan tingkat produktivitas pekerja<sup>2</sup>, namun kerap dijadikan sebagai alat jaminan untuk hubungan kerja, kewajiban kontrak, maupun sebagai upaya untuk mengendalikan mobilitas pekerja<sup>3</sup>. Praktik ini menciptakan kesenjangan antara realita dengan ketentuan hukum ideal, karena tidak ditemukannya ketentuan secara eksplisit dalam hukum positif mengenai penahanan ijazah, namun pada kenyataannya tindakan tersebut masih marak terjadi.

Penelitian yang diperoleh dari Pratiwi, Pujiastuti, dan Arifin pada tahun 2020 mengindikasikan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja di sektor mikro dan kecil masih lemah, terutama pada ketiadaan perjanjian kerja tertulis yang sah<sup>4</sup>. Meskipun penelitian tersebut lebih menitikberatkan pada perjanjian kerja, namun prinsip-prinsip hukum yang diungkap relevan dengan isu penahanan ijazah, yakni ketiadaan dasar hukum yang eksplisit seperti ketentuan tertulis dalam perjanjian kerja.

## **METODE PENELITIAN HUKUM**

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini berfokus pada pernyataan utama yakni implikasi yuridis penahanan ijazah bagi hak-hak pekerja selaku subjek hukum yang berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Adapun untuk penelitian merupakan penelitian yuridis normatif yakni dengan mengkaji tentang hukum sebagai

---

<sup>1</sup> I. Wayan Gde Wiryawan, "Aspek Pidana Dari Menahan Ijazah Pekerja Sebagai Jaminan Dalam Perjanjian Kerja," *Jurnal Hukum Magnum Opus* 4, no. 2 (2021).

<sup>2</sup> Sagita Dwi Anggraini, "Perlindungan Hukum Pekerja Atas Penahanan Ijazah Yang Dilakukan Pengusaha," *Jurnal Kajian Konstitusi* 2, no. 1 (2022): 74, <https://doi.org/10.19184/jkk.v1i3.25599>.

<sup>3</sup> Erna Nugraheni, Agus Sholahuddin, and Roos Widjajani, "Increasing Socialization of Employment Administration Detention of Diplomas as Job Security: A Case Study of Detention of Diplomas as Job Security," *International Journal of Research in Social Science and Humanitie* 04, no. 07 (2023): 29–35, <https://doi.org/10.47505/ijrss.2023.v4.7.6>.

<sup>4</sup> Alya Sani Pratiwi, Endah Pujiastuti, and Zaenal Arifin, "Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Usaha Mikro Dan Kecil The Implications of Employment Contract Forms on Legal Protection for Workers in Micro and Small Enterprises," *USM Law Review* 7, no. 3 (2024): 1897–1910.

norma, aturan, asas, prinsip, doktrin, serta teori hukum melalui analisis terhadap berbagai literatur atau kepustakaan guna menemukan jawaban atas permasalahan hukum yang diteliti<sup>5</sup>, yang bersifat preskriptif dengan tujuan mengkaji peraturan perundang-undangan dan prinsip hukum terkait penahanan ijazah oleh pemberi kerja dalam hubungan kerja berdasarkan hukum ketenagakerjaan di Indonesia<sup>6</sup>. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) dengan sumber data sekunder berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier<sup>7</sup>. Data analisis secara kualitatif melalui penafsiran terhadap bahan hukum yang relevan untuk mengidentifikasi kekosongan norma, konflik antar norma, atau ketidakjelasan pengaturan hukum yang ada<sup>8</sup>.

## PEMBAHASAN

Implementasi perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja dikenal sebagai hubungan kerja. Segala sesuatu mengenai peraturan hubungan kerja yang ada dengan pemberi kerja di Indonesia telah diatur pada ketentuan peraturan perundang-undangan terutama dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, apabila dilihat dalam pemberlakuan pengaturan hubungan kerja di Indonesia pada pihak pemberi kerja dengan pekerja yakni proses penerimaan pekerja terutama mengenai penahanan ijazah asli pekerja, tidak terdapat pengaturannya pada perundang-undangan. Hal ini, menjadi kekosongan hukum terhadap boleh atau tidak praktik penahanan ijazah pekerja<sup>9</sup>.

Provinsi Jawa Timur memberlakukan peraturan larangan terhadap penahanan ijazah pekerja yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan, yakni dalam Pasal 42 Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan<sup>10</sup>. Kemudian di Provinsi Jawa Tengah yang sebelumnya hanya mengeluarkan Surat Edaran Gubernur Nomor 560/00/9350 pada 2016 mengenai larangan penahanan ijazah, tetapi terdapat pengecualian jika pekerja mengikuti pelatihan yang dibiayai oleh pemberi kerja setidaknya tiga kali upah minimum kabupaten/kota, dengan kesepakatan antara kedua pihak tanpa menghilangkan hak pekerja untuk menggunakan ijasahnya demi peningkatan taraf hidupnya. Namun sekarang sudah memberlakukan larangan penahanan ijazah yakni diatur dalam Pasal 45 Peraturan Daerah Jawa Tengah Nomor 13 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

---

<sup>5</sup> Muhaimin, *METODE PENELITIAN HUKUM* (Mataram University Press, 2020).

<sup>6</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, cetakan ke (Jakarta: Prenada Media Group, 2016).

<sup>7</sup> Muhaimin, *METODE PENELITIAN HUKUM*.

<sup>8</sup> Muhaimin.

<sup>9</sup> Benedictus Satryo Wibowo, Achmad Busro, and Anggita Doramia Lumbanraja, "Legitimasi Penahanan Ijazah Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)," *Notarius* 14, no. 2 (2021): 738–46, <https://doi.org/10.14710/nts.v14i2.43725>. *Notarius* 14, no. 2 (2021): 738-746. <https://doi.org/10.14710/nts.v14i2.43725>.

<sup>10</sup> Ferdiansyah dan Muhamad Dicky Putra Irsyam Putra, "Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja," *Justice Pro: Jurnal Ilmu Hukum* 4, no. 2 (2020), <http://ojs.uniyos.ac.id/index.php/jp>.

Praktik penahanan ijazah pekerja di Indonesia, menimbulkan berbagai persoalan hukum serius yang memerlukan kajian lebih mendalam. Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sedangkan Pasal 1 ayat (14) menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Namun, ketentuan tersebut tidak secara eksplisit mengatur mengenai tindakan penahanan ijazah pekerja. Secara konstitusional hak pekerja dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yakni hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Penahanan ijazah sebagai dokumen pribadi pekerja bertentangan dengan jaminan konstitusional ini, karena membatasi mobilitas dan kesempatan pekerja dalam meningkatkan karier<sup>11</sup>.

Asas kebebasan berkontrak yang diatur dalam Pasal 1338 KUHPdata memberikan kebebasan bagi para pihak untuk menentukan isi perjanjian, kecuali jika bertentangan dengan hukum, moral, dan ketertiban umum. Asas ini memberikan fleksibilitas dalam menciptakan hubungan kontraktual, sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku<sup>12</sup>. Sedangkan *Pacta Sunt Servanda* merupakan pondasi utama untuk menciptakan terbentuknya suatu perjanjian berdasarkan prinsip moral dan keagamaan, yang berlaku secara hukum bagi pihak yang terlibat<sup>13</sup>. Apabila suatu perjanjian mencakup klausa penahanan ijazah, maka perjanjian bertentangan dengan asas tersebut, sehingga dapat dianggap batal demi hukum. Selain itu, praktik ini dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap hak atas kepemilikan pribadi dan hak asasi manusia<sup>14</sup>.

Realitanya masih banyak pemberi kerja yang melakukan tindakan penahanan ijazah pekerja. Alasan pemberi kerja menahan pekerja adalah sebagai jaminan komitmen kerja atau kewajiban finansial yang belum diselesaikan. Pada dasarnya, ijazah merupakan dokumen pribadi serta bukti atas kualifikasi akademik seseorang, tetapi kerap disalahgunakan oleh pemberi kerja sebagai sarana untuk mengontrol pekerja, dan sering

---

<sup>11</sup> Wibowo, Busro, and Lumbanraja, "Legitimasi Penahanan Ijazah Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)." *Notarius*.

<sup>12</sup> Irmanto Brampu, Henry Aspan, and H. Dahlan, "Application Of The Principle Of Freedom Of Contract In Business Contracts In Indonesia," *International Journal of Law and Society* 1, no. 2 (2024): 91-101, <https://doi.org/10.62951/ijls.v1i2.27>.

<sup>13</sup> Admin, "Mengenal Prinsip Pacta Sunt Servanda Dalam Perjanjian," magister ilmu hukum pascasarjana universitas medan area, 2022, <https://mh.uma.ac.id/mengenal-prinsip-pacta-sunt-servanda-dalam-perjanjian/>.

<sup>14</sup> Kadek Debi et al., "Juridical Review Of The Clause Of Withholding The Original Diploma Of Workers By The Company In The Employment Agreement," *LAW, NOTARY AND REGULATORY ISSUES (POLRI) POLRI | VOLUME*, vol. 3, 2024, <https://ojs.transpublika.com/index.php/POLRI/>.

kali didasarkan pada asumsi kepercayaan atau kesepakatan secara lisan<sup>15</sup>. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa adanya ketidaksesuaian antara ketentuan hukum yang ideal dengan praktik di lapangan.

Praktik penahanan ijazah memiliki dampak serius terhadap hak-hak pekerja. Dari segi hukum, praktik tersebut dapat dikualifikasikan sebagai perbuatan melawan hukum (PMH) sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 KUHPerdata, yang menyatakan bahwa setiap perbuatan yang menimbulkan kerugian bagi orang lain mewajibkan pihak yang bersalah untuk memberikan ganti rugi. Jika penahanan ijazah didasarkan pada perjanjian kerja, namun tidak dilaksanakan dengan benar, maka tindakan tersebut dapat diklasifikasikan sebagai wanprestasi sesuai dengan ketentuan Pasal 1243 KUHPerdata<sup>16</sup>.

Ditinjau dari aspek sosial dan ekonomi, praktik penahanan ijazah menyebabkan hambatan bagi pekerja dalam mencari pekerjaan baru, melanjutkan pendidikan, serta berpengaruh terhadap stabilitas keuangan dan psikologis. Praktik ini secara signifikan membatasi hak pekerja dalam memperoleh kesempatan kerja yang lebih baik<sup>17</sup>. Contohnya dapat dilihat pada kasus perusahaan outsourcing di Lombok Barat<sup>18</sup> dan perusahaan Scaffolding Gresik<sup>19</sup>, menahan ijazah pekerja yang berdampak pada terhambatnya pengembangan karier, timbulnya kerugian ekonomi, serta pelanggaran terhadap prosedur pemutusan hubungan kerja. Pada Kasus di Lombok Barat, upaya mediasi yang difasilitasi oleh Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) daerah setempat seringkali tidak membuahkan hasil akibat ketidakhadiran pihak perusahaan dalam proses penyelesaian sengketa. Sedangkan pada kasus Gresik, Disnaker menyatakan komitmennya untuk mengusut kasus penahanan ijazah dengan mendatangi perusahaan terkait guna mengklarifikasi alasan di balik tindakan tersebut.

Praktik penahanan ijazah dapat digolongkan sebagai bentuk kerja paksa terselubung atau perbudakan modern, hal ini ditegaskan oleh Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM)<sup>20</sup>. Tindakan tersebut menghalangi kebebasan pekerja untuk

---

<sup>15</sup> Denis Yusuf Mercury, Agustin Widjiastuti, and Paula Paula, "Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Yang Dirugikan Akibat Penahanan Ijazah Oleh Pihak Berwenang Terkait Hak Asasi Manusia," *Aliansi: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Humaniora* 1, no. 2 (February 28, 2024): 139–50, <https://doi.org/10.62383/aliansi.v1i2.87>.

<sup>16</sup> Bernadetha Aurelia Oktavira, "Apakah Ijazah Dikembalikan Jika Resign Pada Masa Percobaan?," hukum online, 2021, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/apakah-ijazah-dikembalikan-jika-iresign-i-pada-masa-percobaan-lt5c9d70ae43318/>.

<sup>17</sup> Ahmad Rahmat, *Problematisa Hukum Perburuhan Di Indonesia*, ed. Abd Rais Asmar Tri Suhendra Arbani (Bengkulu: Jariah Publishing Intermedia, 2020).

<sup>18</sup> Admino2, "Ijazah Tiga Karyawan 'Outsourcing' Ditahan Perusahaan," POSBALI.NET, 2023, [https://www.posbali.net/daerah/1422697577/ijazah-tiga-karyawan-outsourcing-ditahan-perusahaan?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.posbali.net/daerah/1422697577/ijazah-tiga-karyawan-outsourcing-ditahan-perusahaan?utm_source=chatgpt.com).

<sup>19</sup> tim detik Jatim, "Buntut Perusahaan Di Gresik Tahan Gaji-Ijazah Eks Karyawan Berujung Pengaduan," detik jatim, 2023, <https://www.detik.com/jatim/hukum-dan-kriminal/d-6573480/buntut-perusahaan-di-gresik-tahan-gaji-ijazah-eks-karyawan-berujung-pengaduan?page=2>.

<sup>20</sup> Ady Thea DA, "Komnas HAM : Penahanan Ijazah Buruh Bisa Masuk Kategori Perbudakan Modern," hukum online, 2023, [https://www.hukumonline.com/berita/a/komnas-ham-penahanan-ijazah-buruh-bisa-masuk-kategori-perbudakan-modern-lt623af70b28412/?utm\\_source=copy&utm\\_medium=berita&utm\\_campaign=shared\\_sosmed](https://www.hukumonline.com/berita/a/komnas-ham-penahanan-ijazah-buruh-bisa-masuk-kategori-perbudakan-modern-lt623af70b28412/?utm_source=copy&utm_medium=berita&utm_campaign=shared_sosmed).

memilih dan merencanakan karier di masa depan serta merendahkan nilai dan kehormatan manusia. Selain itu, penahanan ijazah juga bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, serta melanggar standart ketenagakerjaan internasional, termasuk dua konvensi utama dari International Labour Organization (ILO) yakni yang pertama ILO Convention No. 29 tentang Kerja Paksa<sup>21</sup>, meskipun tidak diatur dalam hukuk nasional, konvensi ini dapat menjadi dasar hukum internasional bahwa penahanan ijazah untuk memaksa pekerja tetap bekerja merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Kedua ILO Convention No. 105 tentang Penghapusan Kerja Paksa<sup>22</sup>, konvensi ini menegaskan bahwa segala bentuk kerja paksa, termasuk penahanan ijazah merupakan tindakan yang harus dihindari dan dicegah. Kedua konvensi tersebut menyatakan bahwa paksaan atau intimidasi yang menghambat kebebasan pekerja merupakan tindakan yang melanggar hukum internasional. Sebagai negara yang telah meratifikasi kedua konvensi tersebut, Indonesia wajib melindungi pekerja dari segala bentuk praktik kerja paksa termasuk penahanan ijazah.

Pekerja yang merasa dirugikan akibat penahanan ijazah berhak untuk mengajukan tuntutan atas dasar perbuatan melawan hukum (PMH) atau wanprestasi guna menuntut ganti rugi, baik secara materiil maupun immaterial. Selain itu, pekerja dapat melaporkan tindakan tersebut kepada Komnas HAM, yang memiliki kewenangan untuk menangani pengaduan masyarakat terkait dugaan pelanggaran HAM yang dilakukan oleh entitas non-pemerintah termasuk perusahaan<sup>23</sup>. Secara administratif, Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) memegang peranan krusial dalam menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan melalui mekanisme seperti bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase<sup>24</sup>. Namun, kekurangan sistem pengawasan serta terbatasnya pemberian sanksi terhadap pelanggaran dapat menjadi kendala utama dalam mewujudkan perlindungan hukum yang optimal. Menurut penelitian yang diperoleh dari Heber, Madiung, dan Nur tahun 2023 mengindikasikan bahwa pengawasan melalui nota pemeriksaan yang belum mampu menimbulkan efek jera bagi pelanggar norma ketenagakerjaan, sehingga hak-hak pekerja masih kerap terabaikan<sup>25</sup>. Hal ini dapat dipandang sejalan dengan penahanan ijazah karena keduanya melanggar hak normatif pekerja dan mencerminkan ketimpangan relasi kerja dan lemahnya pengawasan

---

<sup>21</sup> International Labour Organization, "Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)," 1930, [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C029:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C029:NO).

<sup>22</sup> International Labour Organization, "Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)," 1957, [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C105](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105).

<sup>23</sup> Khumar Mahendra, "Ini Tugas Dan Wewenang Komnas HAM, Khususnya Penanganan Pelanggaran HAM Berat," *Tempo*, 2023, <https://www.tempo.co/hukum/ini-tugas-dan-wewenang-komnas-ham-khususnya-penanganan-pelanggaran-ham-berat-109232>.

<sup>24</sup> Arifuddin Muda Harahap, Editor : Budi Sastra Panjaitan (Malang: Literasi Nusantara, 2020).

<sup>25</sup> Rizky Heber, Baso Madiung, and Mustawa Nur, "Analisis Perlindungan Hukum Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu," *Indonesian Journal of Legality of Law* 5, no. 2 (2023): 281–89, <https://doi.org/10.35965/ijlf.v5i2.2665>.

Disnaker serta ketiadaan sanksi tegas menyebabkan pelanggaran terus berulang tanpa efek jera.

Pemerintah perlu segera merumuskan regulasi yang tegas dan terperinci untuk melarang praktik penahanan ijazah dalam hubungan kerja. Regulasi tersebut harus mampu menutup celah hukum yang ada serta memberikan perlindungan hukum yang menyeluruh bagi pekerja<sup>26</sup>. Selain itu, penting pula untuk meningkatkan kesadaran hukum di kalangan pemberi kerja agar mereka memahami dan menghormati hak-hak pekerja sebagai subjek hukum yang memiliki martabat dan kebebasan. Melalui langkah tersebut, diharapkan praktik penahanan ijazah dapat dihilangkan serta terbentuk sistem ketenagakerjaan yang adil, berperikemanusiaan, dan sejalan dengan prinsip negara hukum serta nilai keadilan sosial yang terkandung dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

## KESIMPULAN

Tidak terdapat dasar hukum yang jelas mengenai praktik penahanan ijazah pekerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja dan perjanjian kerja secara umum, namun tidak terdapat ketentuan secara eksplisit yang melegalkan penahanan ijazah. Hal ini menciptakan kekosongan hukum dan membuka celah yang mengakibatkan pelanggaran terhadap hak-hak normatif pekerja. Penahanan ijazah bertentangan dengan prinsip-prinsip hukum seperti asas kebebasan berkontrak dan *pacta sunt servanda*, serta melanggar hak atas kepemilikan pribadi dan hak asasi manusia sebagaimana dijamin dalam UUD 1945 dan UU Nomor 39 Tahun 1999. Praktik ini berdampak serius terhadap aspek hukum, sosial, dan ekonomi pekerja, serta berpotensi dikategorikan sebagai bentuk kerja paksa terselubung atau kerja paksa modern yang dilarang dalam standar ketenagakerjaan internasional. Sementara itu, mekanisme penyelesaian masalah melalui Disnaker masih menghadapi kendala pengawasan yang lemah dan kurangnya sanksi tegas. Oleh sebab itu, perlu adanya regulasi nasional yang tegas untuk melarang praktik ini dan menjamin perlindungan hukum bagi pekerja. Pemerintah diharapkan meningkatkan edukasi dan pengawasan agar hak-hak pekerja benar-benar dihormati dalam praktik hubungan kerja.

## REFERENSI

### Buku

- Harahap, Arifuddin Muda. *Editor : Budi Sastra Panjaitan*. Malang: Literasi Nusantara, 2020.
- Muhaimin. *METODE PENELITIAN HUKUM*. Mataram University Press, 2020.
- Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. Cetakan ke. Jakarta: Prenada Media Group, 2016.

---

<sup>26</sup> Rahmat, *Problematika Hukum Perburuhan Di Indonesia*.

Rahmat, Ahmad. *Problematika Hukum Perburuhan Di Indonesia*. Edited by Abd Rais Asmar Tri Suhendra Arbani. Bengkulu: Jariah Publishing Intermedia, 2020.

## **Jurnal**

- Debi, Kadek, Triwangsa Mahardika, Dewa Gede, and Pradnya Yustiawan. "Juridical Review Of The Clause Of Withholding The Original Diploma Of Workers By The Company In The Employment Agreement." *LAW, NOTARY AND REGULATORY ISSUES (POLRI) POLRI | VOLUME*. Vol. 3, 2024. <https://ojs.transpublika.com/index.php/POLRI/>.
- Denis Yusuf Mercury, Agustin Widjiastuti, and Paula Paula. "Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Yang Dirugikan Akibat Penahanan Ijazah Oleh Pihak Berwenang Terkait Hak Asasi Manusia." *Aliansi: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Humaniora* 1, no. 2 (February 28, 2024): 139–50. <https://doi.org/10.62383/aliansi.v1i2.87>.
- Heber, Rizky, Baso Madiung, and Mustawa Nur. "Analisis Perlindungan Hukum Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu." *Indonesian Journal of Legality of Law* 5, no. 2 (2023): 281–89. <https://doi.org/10.35965/ijlf.v5i2.2665>.
- Irmanto Brampu, Henry Aspan, and H. Dahlan. "Application Of The Principle Of Freedom Of Contract In Business Contracts In Indonesia." *International Journal of Law and Society* 1, no. 2 (2024): 91–101. <https://doi.org/10.62951/ijls.v1i2.27>.
- Nugraheni, Erna, Agus Sholahuddin, and Roos Widjajani. "Increasing Socialization of Employment Administration Detention of Diplomas as Job Security: A Case Study of Detention of Diplomas as Job Security." *International Journal of Research in Social Science and Humanitie* 04, no. 07 (2023): 29–35. <https://doi.org/10.47505/ijrss.2023.v4.7.6>.
- Pratiwi, Alya Sani, Endah Pujiastuti, and Zaenal Arifin. "Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Usaha Mikro Dan Kecil The Implications of Employment Contract Forms on Legal Protection for Workers in Micro and Small Enterprises." *USM Law Review* 7, no. 3 (2024): 1897–1910.
- Putra, Ferdiansyah dan Muhamad Dicky Putra Irsyam. "Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja." *Justice Pro: Jurnal Ilmu Hukum* 4, no. 2 (2020). <http://ojs.uniyos.ac.id/index.php/jp>.
- Sagita Dwi Anggraini, "Perlindungan Hukum Pekerja Atas Penahanan Ijazah Yang Dilakukan Pengusaha," *Jurnal Kajian Konstitusi* 2, no. 1 (2022): 74, <https://doi.org/10.19184/jkk.v1i3.25599>.
- Wibowo, Benedictus Satryo, Achmad Busro, and Anggita Doramia Lumbanraja. "Legitimasi Penahanan Ijazah Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)." *Notarius* 14, no. 2 (2021): 738–46. <https://doi.org/10.14710/nts.v14i2.43725>.

## **Web**



- Admin. "Mengenal Prinsip Pacta Sunt Servanda Dalam Perjanjian." magister ilmu hukum pascasarjana universitas medan area, 2022. <https://mh.uma.ac.id/mengenal-prinsip-pacta-sunt-servanda-dalam-perjanjian/>
- Admino2. "Ijazah Tiga Karyawan 'Outsourcing' Ditahan Perusahaan." POSBALI.NET, 2023. [https://www.posbali.net/daerah/1422697577/ijazah-tiga-karyawan-outsourcing-ditahan-perusahaan?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.posbali.net/daerah/1422697577/ijazah-tiga-karyawan-outsourcing-ditahan-perusahaan?utm_source=chatgpt.com).
- DA, Ady Thea. "Komnas HAM : Penahanan Ijazah Buruh Bisa Masuk Kategori Perbudakan Modern." hukum online, 2023. [https://www.hukumonline.com/berita/a/komnas-ham--penahanan-ijazah-buruh-bisa-masuk-kategori-perbudakan-modern-lt623af70b28412/?utm\\_source=copy&utm\\_medium=berita&utm\\_campaign=share\\_d\\_sosmed](https://www.hukumonline.com/berita/a/komnas-ham--penahanan-ijazah-buruh-bisa-masuk-kategori-perbudakan-modern-lt623af70b28412/?utm_source=copy&utm_medium=berita&utm_campaign=share_d_sosmed).
- Jatim, tim detik. "Buntut Perusahaan Di Gresik Tahan Gaji-Ijazah Eks Karyawan Berujung Pengaduan." detik jatim, 2023. <https://www.detik.com/jatim/hukum-dan-kriminal/d-6573480/buntut-perusahaan-di-gresik-tahan-gaji-ijazah-eks-karyawan-berujung-pengaduan?page=2>.
- Mahendra, Khumar. "Ini Tugas Dan Wewenang Komnas HAM, Khususnya Penanganan Pelanggaran HAM Berat." Tempo, 2023. <https://www.tempo.co/hukum/ini-tugas-dan-wewenang-komnas-ham-khususnya-penanganan-pelanggaran-ham-berat-109232>.
- Oktavira, Bernadetha Aurelia. "Apakah Ijazah Dikembalikan Jika Resign Pada Masa Percobaan?" hukum online, 2021. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/apakah-ijazah-dikembalikan-jika-iresign-i-pada-masa-percobaan-lt5c9d70ae43318/>.
- Organization, International Labour. "Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)," 1957. [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C105](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105).
- . "Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)," 1930. [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:Co29:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:Co29:NO).