

## PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA TERHADAP PENAHANAN IJAZAH ASLI DALAM PERJANJIAN KERJA OLEH PERUSAHAAN

Fuad<sup>1\*</sup>

Ontran Sumantri Riyanto<sup>2</sup>

\*Email : [sangfuad2019@gmail.com](mailto:sangfuad2019@gmail.com)

<sup>1</sup>Universitas Widyadarmas Yogyakarta

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bethesda Yakkum Yogyakarta

Naskah diterima 17 Juni 2023; disetujui 21 Agustus 2023; diterbitkan 5 September 2023

### Abstrak

Lapangan kerja yang sempit merupakan tantangan yang serius bagi para pencari kerja di berbagai belahan dunia. Pertumbuhan populasi yang pesat dan transformasi ekonomi telah menyebabkan kesenjangan antara permintaan dan pasokan tenaga kerja, mengakibatkan banyaknya individu yang berjuang untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi dan harapan mereka. Dalam konteks ini, tantangan khusus muncul ketika para pencari kerja menghadapi praktik penahanan ijazah oleh perusahaan. Penahanan ijazah dalam upaya untuk menjamin pelaksanaan perjanjian kerja telah menjadi isu yang kontroversial dalam hubungan pekerjaan. Praktik ini menghadirkan permasalahan berdampak besar, terutama dalam lingkungan kerja yang sempit. Para pencari kerja yang telah berhasil menyelesaikan pendidikan formal mereka menemukan bahwa ijazah asli mereka ditahan oleh perusahaan sebagai bentuk jaminan, mengakibatkan potensi terganggunya kebebasan dan hak asasi mereka. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif dengan mengacu pada analisis terhadap peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan terkait, dan literatur hukum yang relevan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami dampak dari penahanan ijazah asli terhadap hak asasi manusia para pekerja serta untuk menilai kesesuaian praktik ini dengan norma-norma hukum dan prinsip hak asasi manusia. Tindakan penahanan ijazah asli dalam perjanjian kerja oleh perusahaan dapat menimbulkan potensi pelanggaran terhadap hak asasi manusia, terutama hak atas pendidikan dan hak untuk bekerja.

**Kata kunci:** Perlindungan Hak Pekerja, Perjanjian Kerja, Penahanan Ijazah, Perusahaan

### Abstract

*The narrow job market represents a significant challenge for job seekers across various parts of the world. Rapid population growth and economic transformations have led to a disparity between labor demand and supply, resulting in many individuals struggling to secure employment that aligns with their qualifications and expectations. In this context, specific challenges arise when job seekers encounter the practice of withholding academic certificates by companies. Withholding certificates as a means to ensure*

**Juris Humanity : Jurnal Riset dan Kajian Hukum HAM  
Pusat Studi HAM dan Humaniter Fakultas Hukum Universitas Widyadarmas**

*employment contract compliance has become a contentious issue in labor relations. This practice introduces substantial issues, particularly within a restricted job environment. Job seekers who have successfully completed their formal education find that their original certificates are held by companies as collateral, potentially impeding their freedom and human rights. The methodology used in this research is a normative juridical approach, involving an analysis of legal regulations, relevant court decisions, and legal literature. The aim of this study is to comprehend the impact of withholding original certificates on the human rights of workers and to assess the conformity of this practice with legal norms and human rights principles. The act of withholding original certificates in employment contracts by companies can potentially infringe on human rights, especially the rights to education and the right to work.*

**Keywords:** *Worker Rights Protection, Employment Contract, Certificate Withholding, Company*

## 1. Pendahuluan

Hak asasi manusia adalah prinsip universal yang mendasari martabat, kebebasan, dan keadilan setiap individu<sup>1</sup>. Dalam konteks dunia kerja, hak asasi manusia menjadi sorotan utama, terutama ketika berbicara tentang praktik-praktik yang dapat mempengaruhi keseimbangan antara kepentingan bisnis dan hak individu. Hak individu untuk mendapatkan pekerjaan merupakan salah satu prinsip dasar dalam masyarakat yang adil dan inklusif. Setiap orang memiliki hak yang sama untuk mengakses peluang pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan kualifikasinya. Prinsip ini tidak hanya menciptakan landasan yang merata dalam mencari nafkah, tetapi juga mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dengan memaksimalkan potensi manusia<sup>2</sup>. Dalam lingkup ini, perlindungan hak untuk mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi menjadi pilar penting dalam upaya menciptakan masyarakat yang berkeadilan dan beradab.

Perlindungan hak asasi manusia dalam konteks mendapatkan pekerjaan memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif. Pertama-tama, hak setiap individu untuk tidak mengalami diskriminasi dalam proses penerimaan pekerjaan merupakan prinsip fundamental. Hal ini berarti bahwa seleksi calon pekerja harus dilakukan berdasarkan kualifikasi, pengalaman, dan kompetensi yang relevan, tanpa memandang faktor-faktor seperti jenis kelamin, agama, ras, atau latar belakang etnis. Upaya untuk memastikan bahwa setiap individu memiliki peluang yang sama dalam persaingan untuk mendapatkan pekerjaan tidak hanya mendasari keadilan sosial, tetapi juga mendukung produktivitas dan inovasi di tempat kerja

Selain itu, hak untuk bekerja dalam kondisi yang aman dan manusiawi juga merupakan bagian integral dari perlindungan hak asasi manusia. Setiap pekerja memiliki hak untuk bekerja tanpa

---

<sup>1</sup> H. Azhary, 'HAM Dalam UUD 1945', *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 24.5 (2017) <<https://doi.org/10.21143/jhp.vol24.no5.1053>>.

<sup>2</sup> Fuad Fuad, Aida Dewi, and Said Munawar, 'The Application of Social Philosophy in the Era of Revolution Industry 4.0 in Indonesia', *Borobudur Law Review*, 4.1 (2022) <<https://doi.org/10.31603/burrev.7137>>.



terkena eksploitasi, pelecehan, atau perlakuan yang merendahkan martabat. Dalam hal ini, pemerintah dan perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memastikan adanya regulasi dan mekanisme yang efektif untuk melindungi pekerja dari kondisi kerja yang tidak manusiawi, termasuk perlindungan terhadap pekerja anak, perlakuan yang sewenang-wenang, dan jam kerja yang berlebihan. Perlindungan terhadap hak ini tidak hanya mewujudkan nilai-nilai kemanusiaan, tetapi juga menghasilkan lingkungan kerja yang sehat dan produktif yang berdampak positif pada kemajuan sosial dan ekonomi secara keseluruhan.

Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menjelaskan bahwa setiap individu memiliki hak untuk diperlakukan secara setara tanpa memandang latar belakang apapun. Hak asasi manusia ini melingkupi peluang yang sama dalam mendapatkan pekerjaan, serta perlakuan yang patut dan adil selama mendapatkan pekerjaan<sup>3</sup>. Di samping itu, prinsip penghasilan yang memadai sejalan dengan prinsip keadilan ekonomi juga diakui dalam pasal ini. Dengan demikian, pasal ini memberikan dasar hukum yang solid untuk menegakkan hak-hak pekerja dan buruh dalam menjalani kehidupan pekerjaan yang layak dan bermartabat<sup>4</sup>. Pasal 28E ayat (1) UUD 1945 merupakan perlindungan bagi individu dalam dunia pekerjaan yang menjamin kehidupan yang layak dan bermartabat. Pasal ini menegaskan hak setiap orang untuk memiliki akses kepada pekerjaan yang sesuai dengan kapabilitas dan kualifikasinya. Lebih dari itu, pasal ini merinci bahwa setiap individu berhak memperoleh penghidupan yang memadai. Prinsip ini mengandung arti penting bahwa seseorang tidak hanya berhak bekerja, tetapi juga berhak atas kondisi pekerjaan yang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar dan menghormati martabat manusia<sup>5</sup>. Dalam perspektif yang lebih luas, Pasal 28E ayat (1) juga mencerminkan komitmen hukum yang kokoh untuk melindungi individu dari eksploitasi, pelecehan, serta kondisi kerja yang tidak manusiawi. Dengan demikian, pasal ini memberikan landasan konstitusional yang kuat untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati dan dilindungi secara efektif. Pasal-pasal ini juga mendorong perlindungan terhadap hak pekerja untuk bergabung dalam serikat pekerja atau asosiasi yang relevan untuk memperjuangkan hak-hak mereka dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, pasal-pasal ini menegaskan bahwa mendapatkan pekerjaan bukan hanya tentang penghasilan, tetapi juga tentang hak-hak mendasar dan martabat manusia yang harus dihormati dan dijaga<sup>6</sup>.

Lapangan kerja saat ini dihadapkan pada berbagai permasalahan kompleks yang menjadi tantangan bagi para pencari kerja. Pertama, pertumbuhan populasi dan kemajuan teknologi telah menciptakan tekanan yang signifikan pada lapangan kerja. Permintaan terhadap tenaga kerja

<sup>3</sup> Ridwan Muannif and others, *HAM Dalam Tinjauan Berbagai Perspektif Hukum* (Yogyakarta: Nuta Media, 2021).

<sup>4</sup> Ananda Putra Dio, 'Kondisi Stratifikasi Sosial Di Era Globalisasi', *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2022.

<sup>5</sup> Nadia Amira Hapsari, *Dampak Pengangguran Terhadap Perekonomian Indonesia*, Jakarta, 2015.

<sup>6</sup> Alzikri Fakhurraji, 'Implementasi Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Terhadap Buruh Pasar Ditinjau Dari Perspektif Keadilan', *Resam Jurnal Hukum*, 4.1 (2018).



semakin terbagi di antara beragam sektor, sementara perkembangan otomasi dan kecerdasan buatan turut merubah tata cara pekerjaan tradisional. Hal ini menghasilkan ketidakcocokan antara kualifikasi yang dimiliki oleh para pencari kerja dengan kebutuhan yang diminta oleh pasar kerja. Akibatnya, para pencari kerja sering menghadapi kesulitan dalam menemukan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan mereka<sup>7</sup>.

Tantangan lain yang dihadapi oleh para pencari kerja adalah meningkatnya persaingan dalam mencari peluang pekerjaan yang terbatas<sup>8</sup>. Keterbatasan lapangan kerja sering kali mengakibatkan banyaknya pelamar untuk satu posisi tertentu, mengakibatkan tingkat persaingan yang tinggi. Pada saat yang sama, perubahan dinamika pasar kerja membuat pencari kerja perlu memiliki fleksibilitas dan keterampilan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan yang beragam<sup>9</sup>. Tantangan ini semakin diperparah oleh adanya diskriminasi dalam proses seleksi pekerjaan, di mana faktor-faktor seperti usia, jenis kelamin, dan latar belakang etnis dapat mempengaruhi kesempatan mendapatkan pekerjaan<sup>10</sup>. Semua permasalahan ini menyiratkan perlunya strategi adaptasi dan perencanaan karir yang lebih matang bagi para pencari kerja.

Dalam konteks ini, muncul satu permasalahan yang menarik, yaitu praktik penahanan ijazah asli oleh perusahaan dalam perjanjian kerja. Misalnya seorang lulusan baru yang telah berjuang keras untuk meraih gelar sarjana setelah menghadapi berbagai rintangan akademis. Setelah perjuangan yang berat, ia akhirnya berhasil mendapatkan tawaran pekerjaan yang sangat menjanjikan dari sebuah perusahaan ternama. Namun, perusahaan tersebut mengajukan persyaratan untuk menahan ijazah aslinya sebagai jaminan pelaksanaan perjanjian kerja. Meskipun di satu sisi calon karyawan penuh semangat untuk melangkah ke dunia kerja tapi disisi lain terjadi dilema karena ijazahnya diminta sebagai jaminan. Tindakan menahan ijazah asli ini segera memunculkan pertanyaan yang lebih dalam mengenai aspek hak asasi manusia yang mungkin selama ini belum mendapat perhatian sepenuhnya<sup>11</sup>.

Pekerja yang mengalami penahanan ijazahnya menghadapi permasalahan serius dalam lingkungan kerja<sup>12</sup>. Praktik ini dapat menimbulkan dampak negatif terhadap hak asasi individu dan juga mengundang pertanyaan etika dalam hubungan kerja. Penahanan ijazah oleh perusahaan bisa

<sup>7</sup> Sri Nita and Irham Iskandar, 'Meningkatkan Peluang Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Menuju Digitalisasi Melalui Penguatan Umkm', *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 13.1 (2022) <<https://doi.org/10.22373/jep.v13i1.760>>.

<sup>8</sup> Amanda Raissa, 'Perlindungan Bagi Para Pencari Kerja Dari Kualifikasi Perusahaan Yang Diskriminatif', *Mimbar Keadilan*, 12.2 (2019) <<https://doi.org/10.30996/mk.v12i2.2482>>.

<sup>9</sup> R Wiranata, 'Efek Pendidikan Kewirausahaan Di Dalam Kampus Terhadap Minat Wirausaha Mahasiswa', *Jurnal Jp3.Stkipgrilumajang.Ac.Id*, 10.1 (2020).

<sup>10</sup> Aca Surya Putra Zai, 'Analisis Prinsip Non Diskriminasi Pada Seleksi Penerimaan CPNS Dalam Perspektif HAM', *HUMANTECH JURNAL ILMIAH MULTI DISIPLIN INDONESIA*, 2.2 (2022).

<sup>11</sup> Muhamad Azhar and Ery Agus Priyono, 'Pelanggaran Hak Tenaga Kerja Melalui Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan', *Law, Development and Justice Review*, 2.2 (2019) <<https://doi.org/10.14710/ldjr.v2i2.6453>>.

<sup>12</sup> I Wayan Agus Vijayantera, 'Penahanan Ijazah Asli Pekerja Dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak', *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 3.2 (2017) <<https://doi.org/10.23887/jkh.v3i2.11823>>.



berimplikasi pada ketidaksetaraan kekuatan dalam negosiasi kontrak kerja, dan dalam beberapa kasus, bisa diartikan sebagai bentuk kontrol berlebihan yang merugikan pekerja.

Berdasarkan uraian diatas rumusan masalah adalah Bagaimana dampak penahanan ijazah asli oleh perusahaan terhadap hak asasi pekerja dalam perjanjian kerja, dan apakah praktik ini sejalan dengan prinsip-prinsip keadilan, kesetaraan, dan hak asasi manusia dalam lingkungan kerja.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yaitu metode yuridis normatif, yaitu penelitian yang melakukan kajian yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Tujuan penelitian ini untuk melihat Perspektif Hak Asasi Manusia terhadap Penahanan Ijazah Asli dalam Perjanjian Kerja oleh Perusahaan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data sekunder atau studi kepustakaan<sup>13</sup>, yang artinya teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang terdapat dalam buku- buku, dokumen-dokumen, catatan-catatan, laporan-laporan serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

## 3. Pembahasan

Perlindungan hak mendapatkan pekerjaan menjadi penting dalam menghadapi tantangan lapangan kerja yang sempit dan persaingan yang ketat. Hak individu untuk mendapatkan pekerjaan diakui sebagai hak fundamental dalam berbagai instrumen hukum internasional dan konstitusi negara-negara. *Universal Declaration of Human Rights*, dalam Pasal 23, menyatakan bahwa setiap orang berhak bekerja, memilih pekerjaan, dan mendapatkan upah yang adil. Dalam Pasal 28E ayat (1) UUD 1945 diatur bahwa hak setiap orang untuk bekerja dan memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yang sederhana ditegaskan. Selain itu, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menegaskan hak pekerja atau buruh untuk mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Di Indonesia, peraturan perundang-undangan terkait hak mendapatkan pekerjaan dan perlindungan pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini mengamanatkan prinsip-prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi dalam hubungan kerja, serta mengatur persyaratan dan mekanisme penerimaan kerja. Selain itu, Undang-Undang ini juga mengatur hak pekerja dalam hal hak gaji, jaminan sosial, cuti, dan lain-lain untuk melindungi hak-hak pekerja.

Praktik penahanan ijazah dalam perjanjian kerja telah menimbulkan berbagai permasalahan yang memerlukan perhatian serius. Penahanan ijazah oleh perusahaan sebagai bentuk jaminan

---

<sup>13</sup> Muannif Ridwan and others, 'Approaches in Legal Research (A Introduction about Study Analysis Western Law and Islamic Law)', 2022 <<https://doi.org/10.4108/eai.11-10-2021.2319623>>.



pelaksanaan perjanjian kerja dapat berdampak pada hak asasi individu<sup>14</sup>. Permasalahan muncul terutama dalam konteks hak pendidikan dan mobilitas pekerja. Pertama, penahanan ijazah dapat menghambat akses individu terhadap pendidikan lanjutan, melanggar hak individu untuk terus mengembangkan kualifikasi dan kompetensi. Kedua, praktik ini juga bisa membentuk hambatan terhadap mobilitas pekerja, mengurangi fleksibilitas mereka untuk mencari peluang kerja baru atau berpindah ke posisi yang lebih baik sesuai dengan perkembangan karir. Dalam perspektif hak asasi manusia, penahanan ijazah menimbulkan pertanyaan tentang keseimbangan antara hak individu untuk mengontrol dan memiliki dokumen pribadi serta kebutuhan perusahaan untuk menjamin komitmen pekerja<sup>15</sup>.

Penahanan ijazah dapat memiliki implikasi yang merugikan terhadap akses individu terhadap pendidikan lanjutan. Hak individu untuk memperoleh pendidikan adalah prinsip hak asasi manusia yang diakui secara luas. Ketika ijazah asli ditahan oleh perusahaan, terutama dalam kasus di mana individu ingin melanjutkan studi atau mengambil kursus pendidikan tambahan, hak untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kualifikasi mereka menjadi terbatas<sup>16</sup>. Hal ini dapat menghambat pertumbuhan profesional dan akademis seseorang, serta mencegah mereka mendapatkan peluang untuk mengambil langkah-langkah lebih maju dalam karir atau mencapai posisi yang lebih tinggi. Dengan menahan ijazah, perusahaan mungkin secara tidak langsung melanggar hak individu untuk memiliki kendali penuh atas pendidikan dan perkembangan mereka sendiri. Kebebasan untuk mengejar pendidikan lanjutan adalah hak dasar yang berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mencapai potensi maksimal mereka. Ketika akses ini terhalang oleh penahanan ijazah, individu kehilangan kebebasan untuk mengambil keputusan tentang pendidikan mereka sendiri, yang pada akhirnya dapat mengurangi peluang mereka untuk berkembang dan mengambil peran yang lebih signifikan dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, penahanan ijazah yang dilakukan perusahaan tidak hanya menciptakan ketidaksetaraan dalam akses pendidikan, tetapi juga melanggar hak asasi manusia dasar yang terkait dengan pengembangan diri dan otonomi individu.

Penahanan ijazah dalam perjanjian kerja yang dilakukan perusahaan juga bisa melanggar prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi dalam hubungan kerja<sup>17</sup>. Ketika perusahaan mewajibkan

<sup>14</sup> RIZKY NAAFI ADITYA and TINA MARLINA, 'Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Ijazah Nya Dijadikan Jaminan Oleh Perusahaan Pemberi Kerja (Studi Penelitian Di Disnaker Kota Cirebon)', *Hukum Responsif*, 11.1 (2020) <<https://doi.org/10.33603/responsif.v11i1.5022>>.

<sup>15</sup> Benedictus Satryo Wibowo, Achmad Busro, and Anggita Doramia Lumbanraja, 'Legitimasi Penahanan Ijazah Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)', *Notarius*, 14.2 (2021) <<https://doi.org/10.14710/nts.v14i2.43725>>.

<sup>16</sup> Wayan Ardi Indra Jaya, Anak Agung Sagung Laksmi Dewi, and Ni Made Puspasutari Ujianti, 'Akibat Hukum Penahanan Ijazah Oleh Badan Usaha Ditinjau Dari Perspektif Hukum Perjanjian', *Jurnal Interpretasi Hukum*, 2.3 (2021) <<https://doi.org/10.22225/juinhum.2.3.4170.656-661>>.

<sup>17</sup> I Wayan Gde Wiryawan, 'Aspek Pidana Dari Menahan Ijazah Pekerja Sebagai Jaminan Dalam Perjanjian Kerja', *Jurnal Hukum Magnum Opus*, 4.2 (2021) <<https://doi.org/10.30996/jhmo.v4i2.5315>>.



penahanan ijazah hanya kepada sebagian pekerjanya, hal ini dapat menciptakan ketidaksetaraan dalam perlakuan di tempat kerja berdasarkan status atau posisi pekerja<sup>18</sup>. Prinsip-prinsip kesetaraan dalam peluang kerja dan perlakuan adil menjadi terancam oleh praktik ini, yang pada akhirnya dapat menghasilkan ketidakpuasan di kalangan pekerja dan melanggar hak mereka untuk bekerja dalam lingkungan yang adil dan seimbang.

Penahanan ijazah juga dapat melanggar hak privasi individu. Ijazah sering kali dianggap sebagai informasi pribadi yang terkait dengan identitas dan riwayat pendidikan seseorang. Menahan ijazah tanpa persetujuan yang jelas dan informasi yang transparan dapat menimbulkan pertanyaan tentang hak individu untuk menjaga privasi mereka<sup>19</sup>. Oleh karena itu, praktik penahanan ijazah dalam beberapa konteks juga bisa dianggap melanggar prinsip-prinsip perlindungan data pribadi dan hak privasi. Aspek ini menunjukkan bahwa praktik penahanan ijazah dalam perjanjian kerja dapat melanggar prinsip-prinsip hukum yang melindungi hak asasi individu dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, perlindungan dan pengaturan yang tepat mengenai penahanan ijazah menjadi penting untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan bisnis dan hak individu dalam dunia kerja.

Penahanan ijazah oleh perusahaan memiliki dampak yang merugikan terhadap pekerja untuk mencari peluang pekerjaan baru atau berpindah ke posisi yang lebih baik sesuai dengan perkembangan karir mereka. Ketika pekerja tidak memiliki akses langsung ke ijazah asli mereka, proses pencarian pekerjaan baru di luar perusahaan mereka menjadi terhambat. Selain itu, tanpa memiliki kontrol atas ijazah mereka, pekerja mungkin juga kesulitan untuk membuktikan kualifikasi mereka kepada perusahaan yang akan dilamar, yang pada akhirnya dapat membatasi peluang mereka untuk mengambil langkah yang lebih besar dalam dunia profesional.

Dalam lingkungan kerja yang dinamis, kesempatan untuk berpindah posisi atau mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan minat dan aspirasi individu menjadi penting. Namun, dengan adanya praktik penahanan ijazah, pekerja mungkin merasa terikat pada posisi atau perusahaan saat ini karena ijazahnya ditahan oleh perusahaan. Perlindungan hak individu untuk mencari peluang pekerjaan yang lebih baik dan berpindah posisi adalah esensial dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, berkeadilan, dan mendukung perkembangan karir yang berkelanjutan<sup>20</sup>. Selain itu, penahanan ijazah juga dapat menciptakan ketidaksetaraan dalam hubungan antara pekerja dan perusahaan. Hal ini dapat menciptakan ketidakseimbangan kekuatan yang merugikan pekerja dalam negosiasi kontrak atau perjanjian kerja, dan pada akhirnya dapat mempengaruhi kondisi kerja mereka

<sup>18</sup> Agung Wibowo Purnomo Panotogomo and Sugeng Hadi Poernomo, 'Perlindungan Hukum Pada Hubungan Kerja Penahanan Ijazah Sebagai Objek Jaminan Antara Perusahaan Dan Pekerja', *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 2.1 (2022) <<https://doi.org/10.53363/bureau.v2i1.14>>.

<sup>19</sup> Sagita Dwi Anggraini, 'Perlindungan Hukum Pekerja Atas Penahanan Ijazah Yang Dilakukan Pengusaha', *Jurnal Kajian Konstitusi*, 2.1 (2022) <<https://doi.org/10.19184/jkk.v1i3.25599>>.

<sup>20</sup> Ellora Sukardi, Debora Pasaribu, and Vanessa Xavieree Kaliye, 'Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pemberi Kerja Dalam Perspektif Teori Keadilan Bermartabat [Detention Of Diploma Certificates By Employers From The Perspective Of The Dignified-Justice Theory]', *Law Review*, 2021 <<https://doi.org/10.19166/lr.v0i0.3107>>.



secara keseluruhan. Kesulitan dalam mengajukan kualifikasi mereka juga dapat menyebabkan pekerja merasa tidak dihargai.

Pentingnya perlindungan hukum terhadap pekerja yang ditahannya ijazah oleh perusahaan juga dapat tercermin dalam prinsip-prinsip internasional. Berbagai instrumen hukum internasional mengenai hak asasi manusia, seperti *International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)* dan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)*, secara implisit mendukung hak individu untuk memiliki dan mengontrol dokumen pribadi mereka. Oleh karena itu, perlindungan hukum atas penahanan ijazah oleh perusahaan adalah penting untuk memastikan bahwa hak asasi individu dihormati dan untuk mendorong praktik hubungan kerja yang adil, berkeadilan, dan sesuai dengan standar hak asasi manusia internasional. Di Indonesia pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan kerangka hukum yang mengatur hak dan kewajiban pekerja serta perusahaan, meskipun undang-undang ini tidak secara spesifik mengatasi permasalahan penahanan ijazah, prinsip-prinsip kesetaraan, perlakuan adil, dan privasi yang diakui dalam undang-undang ini dapat memberikan dasar untuk mengkritisi praktik tersebut jika dapat merugikan pekerja.

Selain dampak langsung terhadap pekerja, praktik penahanan ijazah oleh perusahaan juga dapat berdampak pada reputasi dan citra perusahaan itu sendiri. Dalam era informasi yang semakin terhubung, berita mengenai praktik kontroversial atau merugikan hak asasi individu dalam hubungan kerja dapat dengan cepat menyebar dan mencapai khalayak yang lebih luas. Hal ini dapat merugikan citra perusahaan di mata masyarakat, calon pelamar kerja, mitra bisnis, dan konsumen. Penerapan praktik yang tidak menghormati hak individu dapat dianggap sebagai tanda kurangnya etika perusahaan dan kepedulian terhadap kesejahteraan pekerja.

Selain dampak eksternal, perusahaan juga dapat menghadapi risiko hukum sebagai akibat dari praktik penahanan ijazah yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Di berbagai yurisdiksi, praktik tersebut mungkin melanggar prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan, perlindungan data pribadi, dan hak asasi manusia. Pekerja yang merasa dirugikan dapat mengajukan tuntutan hukum terhadap perusahaan atas pelanggaran hak mereka. Hal ini tidak hanya dapat mengakibatkan biaya hukum yang signifikan, tetapi juga berdampak pada citra dan reputasi perusahaan di mata publik. Oleh karena itu, perlindungan dan pengaturan yang tepat atas penahanan ijazah menjadi penting bagi perusahaan untuk menghindari potensi risiko hukum dan merawat hubungan baik dengan pekerja dan masyarakat luas.

Untuk mengatasi risiko-risiko yang terkait dengan penahanan ijazah oleh perusahaan, langkah-langkah pencegahan dan perbaikan perlu diimplementasikan. Pertama, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mengadopsi pendekatan yang lebih transparan dan fleksibel terkait dengan persyaratan perjanjian kerja. Hal ini dapat meliputi pendekatan alternatif, seperti menahan salinan ijazah daripada versi aslinya, atau mengevaluasi kembali perlunya menahan ijazah dalam perjanjian kerja. Dengan demikian, pekerja tetap memiliki akses langsung ke ijazah asli mereka dan dapat dengan mudah membuktikan kualifikasi mereka dalam situasi apa pun. Selain itu, perusahaan



perlu memastikan bahwa praktik-praktik yang berhubungan dengan penahanan ijazah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik dalam hal hak asasi manusia, ketenagakerjaan, atau perlindungan data pribadi. Memastikan bahwa praktik tersebut sejalan dengan prinsip-prinsip hukum akan membantu perusahaan menghindari risiko hukum dan meminimalkan potensi tuntutan dari pekerja atau pihak lain. Di samping itu, penting bagi perusahaan untuk mengedepankan nilai-nilai etika dan tanggung jawab sosial. Menghormati hak asasi individu dan menerapkan praktik-praktik yang adil dan menghormati dalam hubungan kerja akan memberikan dampak positif tidak hanya bagi pekerja, tetapi juga bagi citra dan reputasi perusahaan. Dengan menerapkan pendekatan yang mengutamakan hak individu dan keseimbangan dalam hubungan kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional, inklusivitas, dan keberlanjutan dalam dunia kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak secara spesifik mengatasi masalah penahanan ijazah, beberapa prinsip yang terkandung dalam UU Ketenagakerjaan dapat memiliki implikasi pada praktik tersebut. Salah satu prinsip yang relevan adalah prinsip perlakuan adil dan tidak diskriminatif terhadap pekerja. Pasal 4 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa setiap pekerja dan buruh berhak atas perlakuan yang adil dan setara dalam hubungan kerja, tanpa adanya diskriminasi atas dasar jenis kelamin, agama, suku, ras, dan lain sebagainya. Dalam konteks penahanan ijazah, praktik ini dapat menjadi relevan jika penahanan tersebut hanya berlaku pada sebagian pekerja, yang pada akhirnya dapat menciptakan ketidaksetaraan dan perlakuan diskriminatif di tempat kerja. Selain itu, Pasal 27 UU Ketenagakerjaan mengatur tentang perlindungan privasi pekerja. Meskipun tidak secara langsung membahas penahanan ijazah, pasal ini dapat diartikan sebagai prinsip yang mendukung hak pekerja untuk menjaga kerahasiaan informasi pribadi mereka. Penahanan ijazah dapat menyebabkan pelanggaran terhadap hak privasi ini, terutama jika pekerja merasa bahwa informasi pribadi mereka disimpan tanpa persetujuan yang jelas dan tanpa alasan yang jelas.

Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan sejumlah prinsip dasar yang menjadi landasan bagi pembuatan perjanjian kerja. Prinsip-prinsip tersebut meliputi adanya kesepakatan yang dilakukan oleh kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan untuk melakukan tindakan hukum, keberadaan pekerjaan yang menjadi objek perjanjian, serta pentingnya agar pekerjaan yang diperjanjikan tidak melanggar norma ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini dilihat bahwa persyaratan yang dituangkan dalam pasal 52 UU No 13 tahun 2003 tersebut memiliki kemiripan dengan persyaratan sahnya perjanjian yang diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Secara khusus, dalam konteks syarat kesepakatan atau konsensualisme (pasal 1320 ayat 1 KUHPerdata), terdapat beberapa teori yang menegaskan bahwa syarat kesepakatan terpenuhi apabila kedua belah pihak memiliki kebebasan dalam menentukan kehendaknya, tanpa adanya paksaan atau tekanan baik secara fisik maupun mental dalam pembuatan perjanjian. Jika unsur-unsur tersebut tidak terpenuhi, maka otomatis syarat kesepakatan tidak terwujud.



Selain Undang-Undang Ketenagakerjaan, terdapat juga aspek hukum lain yang dapat menjadi acuan terkait penahanan ijazah oleh perusahaan. Salah satu aspek tersebut adalah perlindungan data pribadi. Di beberapa yurisdiksi, termasuk Indonesia, perlindungan data pribadi diatur oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE) dan Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 20 Tahun 2016 tentang Perlindungan Data Pribadi dalam Sistem Elektronik. Bahwa tindakan penahanan ijazah merupakan pengumpulan, penyimpanan, dan penggunaan data pribadi pekerja, terutama jika ijazah tersebut dianggap sebagai informasi pribadi. Dalam hal ini, perusahaan perlu memastikan bahwa tindakan perusahaan harus sesuai dengan prinsip-prinsip perlindungan data pribadi, termasuk mendapatkan izin dari pekerja untuk mengumpulkan dan menyimpan informasi tersebut serta memastikan bahwa data tersebut dijaga kerahasiaannya.

Pentingnya menerapkan praktik yang mendukung hak asasi pekerja dalam konteks penahanan ijazah juga dapat diperkuat oleh prinsip-prinsip *Corporate Social Responsibility (CSR)* atau tanggung jawab sosial perusahaan. Dalam era yang semakin peduli terhadap isu-isu sosial dan lingkungan, perusahaan perlu memahami dampak sosial dari praktik bisnis mereka, termasuk dampak terhadap pekerja. Dengan menerapkan praktik yang menghormati hak asasi pekerja dan mendukung keberlanjutan karir mereka, perusahaan dapat membangun citra positif sebagai entitas yang peduli dan bertanggung jawab terhadap kesejahteraan pekerja. Dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif dan dinamis, perusahaan perlu memahami bahwa mendukung perkembangan karir dan hak asasi pekerja bukanlah hanya pilihan moral, tetapi juga strategi yang cerdas untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas serta reputasi.

Perusahaan memiliki alasan tertentu untuk menahan ijazah pekerja dalam konteks hubungan kerja<sup>21</sup>. Pertama, alasan ini mungkin berkaitan dengan perlindungan terhadap investasi perusahaan dalam pelatihan dan pengembangan pekerja. Dengan menahan ijazah, perusahaan dapat memastikan bahwa pekerja yang telah menerima pelatihan khusus atau pendidikan yang disediakan oleh perusahaan tidak akan dengan mudah pindah ke perusahaan lain dan "mengambil" investasi tersebut bersama mereka. Kedua, penahanan ijazah juga dapat menjadi bentuk jaminan ekstra bagi perusahaan bahwa pekerja akan tetap mematuhi perjanjian kerja dan tidak keluar dari perusahaan dengan tiba-tiba. Ini terutama relevan jika perusahaan telah mengeluarkan biaya besar untuk merekrut atau melatih pekerja baru. Penahanan ijazah dapat menjadi mekanisme untuk mengurangi risiko kehilangan pekerja yang dapat merugikan perusahaan dari segi biaya dan produktivitas.

Selain itu, dalam beberapa industri yang memerlukan sertifikasi atau lisensi khusus, penahanan ijazah mungkin digunakan untuk memastikan bahwa pekerja memiliki kualifikasi yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan benar dan aman. Dalam hal ini, perusahaan mungkin ingin memastikan bahwa pekerja memiliki kualifikasi yang sesuai sebelum mengizinkan mereka untuk menggunakan ijazah tersebut dalam kegiatan kerja.

---

<sup>21</sup> Sukardi, Pasaribu, and Kaliye.



Tujuan utama di balik penahanan ijazah ini adalah semata-mata untuk dijadikan sebagai jaminan. Ijazah asli yang dimiliki oleh pekerja digunakan sebagai jaminan dalam kontrak kerja yang terjalin antara perusahaan dan pekerja. Secara lebih mendalam, perkembangan terkait pengertian "jaminan" telah mengalami interpretasi yang luas. Pada dasarnya, unsur jaminan merujuk pada benda material yang memiliki atribut kebendaan, dapat dialihkan kepemilikannya, serta memiliki nilai ekonomi. Namun, ketika merujuk pada ijazah, hal tersebut tidak mengindikasikan kemampuan untuk dialihkan atau memiliki nilai jual yang dapat diukur secara ekonomis. Dengan kata lain, tidak terdapat nilai ekonomi yang dapat dihubungkan dengan ijazah tersebut. Dalam konteks dunia kerja, sejatinya ijazah digunakan sebagai persyaratan yang melekat. Namun, saat ini, banyak perusahaan yang memperlakukan ijazah pekerja sebagai bentuk jaminan dalam kontrak kerja.

Meskipun alasan-alasan ini dapat dimengerti dari perspektif bisnis, perlu diakui bahwa penahanan ijazah juga dapat menimbulkan pertanyaan etika dan hak asasi manusia. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan dampaknya terhadap pekerja dan mencari solusi yang seimbang yang menghormati hak individu sambil tetap mempertimbangkan kebutuhan bisnis.

Sebagai upaya untuk mengatasi isu penahanan ijazah, perusahaan dapat mengadopsi pendekatan proaktif dan terbuka. Ini bisa mencakup kebijakan internal yang mendorong transparansi dalam praktik hubungan kerja. Perusahaan juga bisa memberikan alternatif bagi pekerja, seperti menyimpan salinan ijazah atau menyediakan mekanisme untuk memverifikasi kualifikasi tanpa harus menahan ijazah asli. Langkah-langkah ini akan membantu perusahaan menghindari potensi risiko hukum dan menjaga kepercayaan pekerja. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk mendengarkan masukan dan umpan balik dari pekerja. Membuka saluran komunikasi yang terbuka dapat membantu perusahaan memahami bagaimana praktik penahanan ijazah mempengaruhi pekerja secara langsung. Dengan mendengarkan kekhawatiran dan masukan pekerja, perusahaan dapat menyesuaikan kebijakan dan praktik mereka untuk lebih mendukung hak asasi pekerja serta menjaga keberlanjutan dan kesuksesan hubungan kerja.

Dalam mengatasi kompleksitas isu penahanan ijazah, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan kebijakan yang komprehensif dan sesuai dengan perkembangan hukum serta norma sosial. Perusahaan dapat melibatkan berbagai pihak terkait, termasuk tim hukum internal, ahli sumber daya manusia, dan perwakilan pekerja, untuk merancang kebijakan yang berimbang dan sesuai dengan nilai-nilai hak asasi manusia. Langkah berikutnya adalah mengedukasi semua pihak terkait, terutama pekerja, mengenai kebijakan baru terkait penahanan ijazah. Penyuluhan dan pelatihan mengenai hak-hak pekerja, implikasi penahanan ijazah, serta alternatif yang disediakan oleh perusahaan dapat membantu pekerja memahami hak mereka dengan lebih baik dan membuat keputusan yang informasi. Mengedukasi pekerja juga dapat membantu mencegah kebingungan atau ketidakpastian yang mungkin timbul akibat perubahan kebijakan.

Perusahaan perlu mengambil pendekatan yang holistik dan berkelanjutan dalam mengelola isu penahanan ijazah. Dengan menggabungkan perspektif hak asasi manusia, kebijakan yang jelas,



edukasi, pengawasan internal, dan fleksibilitas, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menghormati hak individu, mendukung pertumbuhan karir, dan memberikan manfaat baik bagi pekerja maupun perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, praktik penahanan ijazah yang tidak sesuai dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia juga dapat berdampak pada kepuasan dan kesejahteraan pekerja. Pekerja yang merasa hak-hak mereka tidak dihormati atau terkekang dalam perkembangan karir mereka mungkin mengalami penurunan motivasi, kinerja, dan loyalitas terhadap perusahaan. Ini dapat mengakibatkan dampak negatif pada produktivitas dan suasana kerja secara keseluruhan. Sebaliknya, dengan memberikan kebebasan dan dukungan kepada pekerja untuk mengelola ijazah mereka sendiri, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, mendukung pertumbuhan karir, dan merangsang komitmen pekerja terhadap perusahaan.

Jika melihat pada ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 beserta peraturan pelaksanaannya, tidak terdapat peraturan yang mengatur tentang Penahanan Ijazah asli. Hal ini mengakibatkan adanya kekosongan hukum terkait boleh atau tidaknya dilakukan penahanan ijazah asli. Akibat kekosongan hukum ini maka pengusaha melakukan penahanan ijazah asli pekerja sebagai syarat diterimanya pekerja untuk bekerja berdasarkan kebiasaan yang terjadi pada dunia kerja serta dengan kebebasan berkontrak.

Walaupun Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak secara khusus mengatur penahanan ijazah, perlu ditegaskan bahwa dalam praktiknya, implementasi dan interpretasi hukum dapat beragam tergantung pada kebijakan dan regulasi di tingkat perusahaan serta lingkungan hukum di negara masing-masing. Namun, prinsip-prinsip perlakuan adil, non-diskriminasi, dan perlindungan privasi yang diakui dalam UU Ketenagakerjaan memberikan dasar yang kuat bagi perlindungan hak asasi pekerja dalam konteks penahanan ijazah oleh perusahaan<sup>22</sup>.

Selain regulasi, perlu adanya upaya untuk mengedukasi masyarakat dan dunia bisnis tentang pentingnya menjunjung tinggi hak mendapatkan pekerjaan secara adil. Program pelatihan dan orientasi dapat membantu calon pekerja dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan dalam dunia kerja. Pemerintah juga dapat berperan dalam memfasilitasi pertemuan antara pencari kerja dengan perusahaan, menciptakan kesempatan yang setara bagi semua individu. Namun, terkait praktik penahanan ijazah oleh perusahaan, belum ada regulasi yang secara spesifik mengaturnya. Beberapa perusahaan mungkin mendasarkan praktik ini pada ketentuan perjanjian kerja yang bersangkutan. Oleh karena itu, peraturan lebih lanjut yang mengatur aspek ini dapat diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara perlindungan hak individu dan kepentingan bisnis perusahaan. Meskipun tidak ada instrumen hukum internasional yang secara spesifik mengatur penahanan ijazah, hak asasi manusia dalam konteks pekerjaan tetap berperan dalam membentuk tata kelola kerja yang adil dan manusiawi.

<sup>22</sup> Daryanto Wibowo and Abdullah Sulaiman, 'Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor: 205/Pdt.G/2019/PN.SDA)', *JOURNAL of LEGAL RESEARCH*, 2.2 (2021) <<https://doi.org/10.15408/jlr.v2i2.17069>>.

#### 4. Penutup

Tindakan penahanan ijazah asli oleh perusahaan dalam perjanjian kerja memiliki dampak yang kompleks dan signifikan. Meskipun bertujuan untuk memberikan jaminan pelaksanaan kontrak kerja, tindakan ini berpotensi melanggar hak asasi manusia para pekerja, terutama hak atas pendidikan dan hak untuk bekerja. Penahanan ijazah menimbulkan risiko bagi para pekerja, seperti kesulitan dalam mencari peluang kerja baru atau berpindah ke posisi yang lebih baik sesuai dengan perkembangan karir. Praktik ini juga memunculkan permasalahan dalam lingkup lapangan kerja yang sempit, di mana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan lebih ketat<sup>23</sup>. Perusahaan perlu mengambil pendekatan yang seimbang antara kepentingan bisnis dan hak individu. penahanan ijazah asli dalam perjanjian kerja oleh perusahaan perlu mempertimbangkan alternatif mekanisme jaminan yang tidak melanggar hak-hak pekerja dan mendukung kebebasan para pekerja. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil, inklusif, dan mendukung pertumbuhan profesional bagi para pekerja. Lebih jauh lagi, perlindungan hak individu dalam dunia kerja akan membantu menciptakan budaya kerja yang lebih berkelanjutan, menjaga citra perusahaan, dan berkontribusi pada perkembangan sosial dan ekonomi yang seimbang.

Diperlukan pengaturan yang lebih rinci dalam peraturan perundang-undangan terkait tindakan penahanan ijazah. Melalui pengaturan yang lebih jelas dan terperinci, diharapkan peran pemerintah dapat menjadikan sebuah panduan hukum yang mengatasi isu penahanan ijazah asli pekerja. Tujuannya adalah untuk melindungi hak asasi manusia dari pihak pekerja dalam situasi di mana ijazah dijadikan sebagai bentuk jaminan oleh perusahaan dalam perjanjian kerja. Dengan adanya peraturan yang tegas, akan tercipta kerangka hukum yang memberikan arahan jelas tentang bagaimana penahanan ijazah dapat dilakukan tanpa mengabaikan prinsip-prinsip hak asasi individu yang mendasar. Oleh karena itu, menghadapi tantangan ini, langkah pemerintah dalam membentuk regulasi yang terfokus pada perlindungan hak asasi manusia menjadi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan sesuai dengan prinsip hukum dan etika.

---

<sup>23</sup> Harifudin Halim and others, *Problem Sosial Budaya*, ed. by Sulfitri Husain, 1st edn (Yogyakarta: Nuta Media, 2021).

**Referensi :****Artikel atau jurnal :**

- ADITYA, RIZKY NAAFI, and TINA MARLINA, 'Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Ijazah Nya Dijadikan Jaminan Oleh Perusahaan Pemberi Kerja (Studi Penelitian Di Disnaker Kota Cirebon)', *Hukum Responsif*, 11.1 (2020) <<https://doi.org/10.33603/responsif.v11i1.5022>>
- Agus Vijayantera, I Wayan, 'Penahanan Ijazah Asli Pekerja Dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak', *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 3.2 (2017) <<https://doi.org/10.23887/jkh.v3i2.11823>>
- Alzikri Fakhurraji, 'Implementasi Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Terhadap Buruh Pasar Ditinjau Dari Perspektif Keadilan', *Resam Jurnal Hukum*, 4.1 (2018)
- Angraini, Sagita Dwi, 'Perlindungan Hukum Pekerja Atas Penahanan Ijazah Yang Dilakukan Pengusaha', *Jurnal Kajian Konstitusi*, 2.1 (2022) <<https://doi.org/10.19184/jkk.v1i3.25599>>
- Azhar, Muhamad, and Ery Agus Priyono, 'Pelanggaran Hak Tenaga Kerja Melalui Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan', *Law, Development and Justice Review*, 2.2 (2019) <<https://doi.org/10.14710/ldjr.v2i2.6453>>
- Azhary, H., 'HAM Dalam UUD 1945', *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 24.5 (2017) <<https://doi.org/10.21143/jhp.vol24.no5.1053>>
- Dio, Ananda Putra, 'Kondisi Stratifikasi Sosial Di Era Globalisasi', *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2022
- Fuad, Fuad, Aida Dewi, and Said Munawar, 'The Application of Social Philosophy in the Era of Revolution Industry 4.0 in Indonesia', *Borobudur Law Review*, 4.1 (2022) <<https://doi.org/10.31603/burrev.7137>>
- Halim, Harifudin, Ontran Sumantri Riyanto, Abdullah Akhyar Nasution, Meilani Dhamayanti, Sri Ningsih, Faidah Azuz, and others, *Problem Sosial Budaya*, ed. by Sulfitri Husain, 1st edn (Yogyakarta: Nuta Media, 2021)
- Hapsari, Nadia Amira, *Dampak Pengangguran Terhadap Perekonomian Indonesia*, Jakarta, 2015
- Jaya, Wayan Ardi Indra, Anak Agung Sagung Laksmi Dewi, and Ni Made Puspasutari Ujianti, 'Akibat Hukum Penahanan Ijazah Oleh Badan Usaha Ditinjau Dari Perspektif Hukum Perjanjian', *Jurnal Interpretasi Hukum*, 2.3 (2021) <<https://doi.org/10.22225/juinhum.2.3.4170.656-661>>
- Muannif, Ridwan, Ontran Sumantri Riyanto, Ahmad Arif Zulfikar, Pinem Rasta Kurniawati Br, Septiani Rina, Sariyah Sariyah, and others, *HAM Dalam Tinjauan Berbagai Perspektif Hukum*, 1st edn (Yogyakarta: Nuta Media, 2021)
- , *HAM Dalam Tinjauan Berbagai Perspektif Hukum* (Yogyakarta: Nuta Media, 2021)
- Nita, Sri, and Irham Iskandar, 'Meningkatkan Peluang Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Menuju Digitalisasi Melalui Penguatan Umkm', *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 13.1 (2022) <<https://doi.org/10.22373/jep.v13i1.760>>
- Panotogomo, Agung Wibowo Purnomo, and Sugeng Hadi Poernomo, 'Perlindungan Hukum Pada Hubungan Kerja Penahanan Ijazah Sebagai Objek Jaminan Antara Perusahaan Dan Pekerja', *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 2.1 (2022) <<https://doi.org/10.53363/bureau.v2i1.14>>
- Raissa, Amanda, 'Perlindungan Bagi Para Pencari Kerja Dari Kualifikasi Perusahaan Yang Diskriminatif',



- Mimbar Keadilan*, 12.2 (2019) <<https://doi.org/10.30996/mk.v12i2.2482>>
- Ridwan, Muannif, Ontran Sumantri Riyanto, Yatini Yatini, Usman Jayadi, and Rico Ilham, 'Approaches in Legal Research (A Introduction about Study Analysis Western Law and Islamic Law)', 2022 <<https://doi.org/10.4108/eai.11-10-2021.2319623>>
- Sukardi, Ellora, Debora Pasaribu, and Vanessa Xavieree Kaliye, 'Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pemberi Kerja Dalam Perspektif Teori Keadilan Bermartabat [Detention Of Diploma Certificates By Employers From The Perspective Of The Dignified-Justice Theory]', *Law Review*, 2021 <<https://doi.org/10.19166/lr.v0i0.3107>>
- Wayan Gde Wiryawan, I, 'Aspek Pidana Dari Menahan Ijazah Pekerja Sebagai Jaminan Dalam Perjanjian Kerja', *Jurnal Hukum Magnum Opus*, 4.2 (2021) <<https://doi.org/10.30996/jhmo.v4i2.5315>>
- Wibowo, Benedictus Satrio, Achmad Busro, and Anggita Doramia Lumbanraja, 'Legitimasi Penahanan Ijazah Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)', *Notarius*, 14.2 (2021) <<https://doi.org/10.14710/nts.v14i2.43725>>
- Wibowo, Daryanto, and Abdullah Sulaiman, 'Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor: 205/Pdt.G/2019/PN.SDA)', *JOURNAL of LEGAL RESEARCH*, 2.2 (2021) <<https://doi.org/10.15408/jlr.v2i2.17069>>
- Wiranata, R, 'Efek Pendidikan Kewirausahaan Di Dalam Kampus Terhadap Minat Wirausaha Mahasiswa', *Jurnaljp3.Stkipgrilumajang.Ac.Id*, 10.1 (2020)
- Zai, Aca Surya Putra, 'Analisis Prinsip Non Diskriminasi Pada Seleksi Penerimaan CPNS Dalam Perspektif HAM', *HUMANTECH JURNAL ILMIAH MULTI DISIPLIN INDONESIA*, 2.2 (2022)

## Perundang Undangan

Undang-Undang Dasar Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdato).

Undang-Undang No 39 Tahun 1999 Tentang HAM.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE)

Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 20 Tahun 2016 tentang Perlindungan Data Pribadi dalam Sistem Elektronik