

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN DALAM
PRAKTIK PENAHANAN IJAZAH OLEH PERUSAHAAN**

Nadya Natalia Patresia Manihuruk¹, Lesson Sihotang²
nadya.manihuruk@student.uhn.ac.id¹, sihotangmarsoit78@gmail.com²
Universitas HKBP Nommensen Medan

Abstrak: Artikel ini dimaksudkan untuk memeriksa perilaku perusahaan dalam menjaga ijazah karyawan berdasarkan perspektif hukum Indonesia, khususnya mengenai perlindungan hukum dan tindakan hukum yang dapat diambil saat ijazah ditahan tanpa dasar hukum yang sah. Penelitian ini menggunakan dua metode: metode penelitian yuridis dan metode penelitian normatif, dengan pendekatan berbasis perundang-undangan dan analisis konseptual. Hasil dari penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa perlindungan hukum dapat diupayakan melalui tindakan pencegahan (preventif) dan tindakan pemulihan (represif). Tindakan pencegahan dilakukan dengan membuat perjanjian kerja dan kebijakan perusahaan yang jelas, transparan, proporsional, dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Tindakan pemulihan dilakukan dengan menggunakan mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial dan tindakan hukum lainnya yang sesuai dengan masalah yang timbul. Setelah Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 diterbitkan, terdapat penjelasan kebijakan yang melarang perusahaan untuk meminta dan/atau menahan ijazah atau dokumen pribadi pekerja sebagai persyaratan pekerjaan, kecuali dalam batasan tertentu yang tercantum dalam surat edaran tersebut. Perlindungan ini penting untuk menjamin keseimbangan kekuasaan antara pihak-pihak yang terlibat, kepastian hukum, dan hak-hak pekerja.

Kata Kunci: Penahanan Ijazah, Perlindungan Hukum, Perusahaan.

Abstract: Thru the prism of Indonesian law, this article aims to examine the practice of firms withholding diplomas from their employees. The study focuses on the legal protections and remedies available to workers whose degrees are withheld by employers without a good reason. This study employs both a conceptual and statutory approach to normative legal research. The results demonstrate that preventive and punitive measures may provide employees with legal protection in circumstances of diploma withholding. While repressive protection may be sought thru industrial relations dispute resolution procedures and other legal remedies specific to the nature of the issue, preventive protection can be implemented thru clear and transparent employment agreements that do not violate applicable legislation. Employees whose diplomas are withheld may initially take non-litigation steps, including issuing a legal notice and pursuing mediation, and may proceed to litigation if non-litigation efforts fail or if other legal violations are suspected. This protection is required to preserve a balance between the parties, ensure legal certainty, and prevent the employer's stronger position from being used to the detriment of employees.

Keywords: Diploma Withholding, Legal Protection, Company.

PENDAHULUAN

Hubungan kerja, yang menekankan keseimbangan antara kepentingan pemberi kerja dan pekerja, sangat penting untuk menjamin kesejahteraan pekerja di era globalisasi dan industri yang berkembang. Salah satu komponen penting dalam menjaga dan menjamin hak-hak pekerja serta menciptakan lingkungan kerja yang layak adalah perlindungan pekerja. Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang lahir yang didasarkan pada perjanjian kerja yang mengandung elemen pekerjaan, pembayaran upah, dan adanya perintah. Pada dasarnya, perjanjian kerja berfungsi sebagai landasan bagi para pihak untuk menjalankan hak dan kewajibannya, dan juga dapat membantu mencegah perselisihan. Ketenagakerjaan adalah salah satu masalah penting dalam pembangunan nasional. Mengingat tenaga kerja memiliki peran strategis dalam pembangunan, diperlukan perlindungan hukum agar hak pekerja dan hak keluarganya dapat terpenuhi dengan tetap menghormati nilai-nilai kemanusiaan. Seiring perkembangan dunia kerja, latar belakang pendidikan menjadi salah satu persyaratan yang lazim digunakan dalam proses rekrutmen. Ijazah merupakan dokumen yang menunjukkan bahwa seseorang telah menyelesaikan jenjang pendidikan tertentu dan memiliki nilai penting dalam kehidupan profesional. Namun, dalam praktiknya masih dijumpai perusahaan yang membuat persyaratan penyerahan ijazah asli, lalu menahannya sebagai jaminan agar pekerja tetap bekerja dalam jangka waktu yang sudah ditentukan dan diisi dalam kontrak. Kondisi tersebut menimbulkan persoalan hukum, khususnya apabila penahanan ijazah dilakukan tanpa dasar hukum yang jelas atau dengan ketentuan yang tidak memberikan perlindungan secara seimbang kepada pekerja. Perusahaan memang mempunyai kewenangan untuk menetapkan peraturan perusahaan selama tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Akan tetapi, kewenangan tersebut tidak dapat dipakai untuk mengabaikan hak pekerja. Dalam praktiknya, penahanan ijazah kerap dilakukan dengan alasan untuk mencegah pekerja meninggalkan perusahaan sebelum berakhirnya jangka waktu tertentu. Keadaan ini dapat menimbulkan ketimpangan kedudukan antara pengusaha dan pekerja, sebab pekerja berada pada posisi yang lebih lemah dalam hubungan kerja. Karena itu, diperlukan analisis yuridis untuk menilai praktik penahanan ijazah dalam kerangka perlindungan hukum ketenagakerjaan. Selain masalah ketidakseimbangan posisi para pihak, rendahnya pemahaman pekerja mengenai hak-haknya juga dapat membuat praktik tersebut terus berlanjut. Pekerja dapat menerima ketentuan penyerahan ijazah karena keterbatasan pilihan, terutama pada situasi ekonomi tertentu. Oleh sebab itu, kajian mengenai perlindungan hukum serta upaya hukum bagi pekerja menjadi penting untuk memberikan kepastian mengenai tindakan yang dapat ditempuh ketika terjadi penahanan ijazah. Penelitian terdahulu yang relevan dengan isu ini antara lain penelitian seorang ahli yang berjudul “Akibat Hukum Penahanan Ijazah Oleh Badan Usaha Ditinjau Dari Perspektif Hukum Perjanjian”. Dengan menggunakan perspektif hukum perjanjian, penelitian ini berfokus pada dasar hukum penahanan ijazah sebagai prasyarat pekerjaan dan konsekuensi hukumnya. Penelitian lainnya dilakukan oleh para peneliti terdahulu dengan judul “Tinjauan Hukum terhadap Hubungan Kerja: Tindakan Penahanan Ijazah Karyawan oleh Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. Penelitian tersebut membahas hubungan kerja yang berkaitan dengan penahanan ijazah serta pemanfaatan ijazah asli sebagai jaminan kerja. Berbeda dari penelitian terdahulu yang lebih menekankan pada perspektif hukum perjanjian dan hubungan kerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan, penelitian ini memusatkan perhatian pada jenis perlindungan hukum bagi karyawan serta tindakan hukum yang dapat diambil jika perusahaan menahan ijazah. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan analisis yang lebih terarah mengenai mekanisme perlindungan dan penyelesaian hukum yang dapat digunakan oleh pekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengangkat judul “Perlindungan Hukum terhadap Karyawan dalam Praktik Penahanan Ijazah oleh Perusahaan”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian hukum normatif digunakan dalam penelitian ini. Fokus penelitian adalah norma hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja dan bagaimana pemberi kerja melindungi pekerja mereka dari penahanan ijazah mereka. Studi ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menganalisis berbagai ketentuan hukum yang relevan, seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

sebagaimana diubah oleh rezim Cipta Kerja, dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Ketenagakerjaan. Bahan hukum primer dalam penelitian ini terdiri atas peraturan perundang-undangan dan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan yang relevan dengan objek penelitian. Bahan hukum sekunder mencakup buku, artikel jurnal, dan tulisan ilmiah yang membahas perlindungan hukum, hukum perjanjian, serta hubungan industrial. Bahan hukum tersier dipergunakan untuk membantu memahami istilah dan konsep hukum yang berkaitan. Seluruh bahan hukum dianalisis secara kualitatif melalui metode deskriptif-analitis, yakni dengan menguraikan norma hukum yang berlaku, mengaitkannya dengan konsep perlindungan pekerja, kemudian merumuskan kesimpulan preskriptif mengenai kedudukan hukum penahanan ijazah dan upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Implikasi Perlindungan Hukum bagi Karyawan yang Mengalami Penahanan Ijazah oleh Perusahaan

Perlindungan Hukum adalah upaya untuk menjamin hak dan kepentingan subjek hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan sah. Philip M. Hadjon mengatakan perlindungan hukum adalah upaya untuk melindungi subjek hukum melalui ketentuan dan tindakan hukum untuk mencegah tindakan sewenang-wenang. Perlindungan hukum, menurut Satjipto Rahardjo, dimaksudkan untuk melindungi kepentingan seseorang dengan memberikan otoritas kepadanya untuk bertindak demi kepentingan tersebut.

Dalam dunia kerja, perlindungan hukum diperlukan untuk mengimbangi kepentingan perusahaan dengan hak pekerja. Perlindungan ini terdiri dari perlindungan preventif dan represif. Perlindungan preventif dimaksudkan untuk mencegah pelanggaran terjadi sebelum terjadi, sedangkan perlindungan represif dimaksudkan untuk membantu pihak yang mengalami kerugian memperoleh kembali hak mereka.

Perjanjian kerja yang jelas, transparan, dan tidak melanggar undang-undang dapat digunakan untuk memberikan perlindungan preventif dalam kasus penahanan ijazah. Pekerja harus mendapatkan informasi yang jelas tentang dokumen yang diminta perusahaan, tujuannya, waktu penyimpanannya, dan cara pengembaliannya. Ketentuan perusahaan harus mengimbangi hak dan kewajiban setiap pihak.

Praktik penahanan ijazah yang menjadikan ijazah sebagai jaminan agar pekerja tetap bekerja perlu dinilai secara hati-hati. Ijazah merupakan dokumen pribadi yang memiliki arti penting bagi pekerja, termasuk untuk memperoleh atau berpindah pekerjaan. Penahanan dokumen tersebut dapat menimbulkan kerugian apabila menghambat pekerja untuk menggunakan dokumen pendidikannya ketika membutuhkan pekerjaan lain.

Dalam hubungan kerja, setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan serta memperoleh penghasilan yang layak sebagaimana dirujuk dalam Pasal 31 UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penggunaan ijazah sebagai alat untuk membatasi pekerja agar tidak meninggalkan perusahaan perlu dikaji berdasarkan prinsip perlindungan pekerja dan kebebasan untuk memperoleh pekerjaan.

Perlindungan hukum juga berkaitan dengan penghormatan terhadap hak asasi manusia. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menempatkan hak asasi sebagai hak yang melekat pada manusia dan wajib dihormati, dijunjung tinggi, serta dilindungi. Dengan demikian, praktik penahanan ijazah tidak cukup dinilai hanya dari ada atau tidaknya kesepakatan antara perusahaan dan pekerja, tetapi juga perlu dilihat dari isi, tujuan, dan akibat dari kesepakatan tersebut terhadap hak pekerja.

Dengan demikian, perlindungan hukum bagi karyawan dalam praktik penahanan ijazah dapat dilakukan melalui pencegahan sejak tahap pembentukan hubungan kerja, pengawasan terhadap

pelaksanaan perjanjian kerja, serta penyediaan mekanisme penyelesaian apabila terjadi pelanggaran. Perlindungan tersebut diperlukan agar hubungan kerja tetap berlangsung berdasarkan prinsip keadilan, keseimbangan, dan kepastian hukum.

Kedudukan hukum praktik penahanan ijazah perlu dibedakan antara keadaan sebelum dan sesudah diterbitkannya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/HK.04.00/V/2025. Sebelum adanya surat edaran tersebut, tidak terdapat ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang secara eksplisit menggunakan frasa larangan penahanan ijazah. Namun, ketiadaan larangan yang eksplisit tidak berarti perusahaan memiliki kebebasan tanpa batas untuk menjadikan ijazah sebagai jaminan kerja. Keabsahan klausul tetap tunduk pada syarat sah perjanjian, prinsip perlindungan pekerja, dan ketentuan hukum lain yang relevan.

Selanjutnya, Garis kebijakan yang lebih jelas dibuat oleh SE Menteri Ketenagakerjaan No. M/5/HK.04.00/V/2025. Melalui surat edaran tersebut, pemberi kerja dilarang meminta atau menahan ijazah dan dokumen pribadi pekerja atau buruh sebagai jaminan pekerjaan. Pemberi kerja juga dilarang menghalangi atau menghentikan pekerja atau buruh untuk mencari pekerjaan yang lebih layak. Menurut JDIH Kementerian Ketenagakerjaan, surat edaran tersebut dikeluarkan dan dinyatakan berlaku pada 20 Mei 2025.

Ketentuan mengenai larangan tersebut tetap memberikan ruang bagi pengecualian dalam keadaan yang terbatas. Jika ijazah dan sertifikat kompetensi diberikan kepada pemberi kerja karena alasan yang dibenarkan secara hukum, dan jika dokumen tersebut diperoleh dari program pendidikan atau pelatihan yang didanai oleh pemberi kerja, pemberi kerja bertanggung jawab untuk menjaga keamanan dokumen tersebut yang berada dalam penguasaannya serta memberikan ganti kerugian apabila dokumen mengalami kerusakan atau kehilangan. Oleh sebab itu, pengecualian tersebut tidak dapat ditafsirkan sebagai legitimasi bagi pemberi kerja untuk menahan ijazah sebagai bentuk jaminan agar pekerja tetap bekerja, tidak mengundurkan diri, atau tidak berpindah ke tempat kerja lain.

Ditinjau dari hukum perjanjian, kebebasan para pihak dalam membuat perjanjian bukanlah suatu kebebasan yang tanpa batas. Pasal 1320 KUHPerdara mengharuskan adanya suatu sebab yang halal sebagai salah satu syarat sahnya perjanjian, sedangkan Pasal 1337 KUHPerdara menentukan bahwa suatu sebab dianggap terlarang apabila bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, atau ketertiban umum. Dengan demikian, adanya persetujuan pekerja untuk menyerahkan ijazah tidak serta-merta menjadikan klausul tersebut sah apabila tujuan maupun pelaksanaannya bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Sejalan dengan diterbitkannya SE Menaker Tahun 2025, klausul yang menjadikan ijazah sebagai jaminan dalam hubungan kerja perlu ditelaah secara ketat dan tidak semestinya digunakan sebagai instrumen untuk membatasi kebebasan pekerja dalam menentukan atau memperoleh pekerjaan yang lebih layak.

Penilaian tersebut juga harus mempertimbangkan keseimbangan kedudukan para pihak. Hubungan kerja pada dasarnya bersifat subordinatif karena pekerja menjalankan pekerjaan di bawah perintah pemberi kerja. Ketimpangan posisi tawar dapat membuat kesepakatan formal tidak selalu mencerminkan kebebasan yang bersifat substantif. Karena itu, penilaian terhadap klausul penahanan ijazah perlu memperhatikan apakah klausul tersebut proporsional, transparan, memiliki tujuan yang sah, serta tidak menimbulkan pembatasan yang berlebihan terhadap hak pekerja.

Selain rezim ketenagakerjaan dan hukum perjanjian, dokumen pendidikan dapat bersinggungan dengan perlindungan data pribadi karena memuat informasi yang melekat pada identitas seseorang. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi mengatur prinsip, hak subjek data, serta kewajiban pengendali dan prosesor data dalam proses pemrosesan data pribadi. Dalam penelitian ini, Undang-Undang PDP tidak digunakan untuk menyimpulkan bahwa setiap penahanan fisik ijazah otomatis merupakan pelanggaran data pribadi. Relevansinya terletak pada kewajiban perusahaan untuk mengelola informasi dan dokumen pekerja secara sah, terbatas, aman, dan sesuai tujuan pemrosesan apabila data pribadi yang terkandung dalam dokumen tersebut

diproses.

Apabila perusahaan tetap menahan ijazah, langkah hukum pertama yang paling proporsional adalah meminta pengembalian secara tertulis dan menyimpan bukti penyerahan serta komunikasi dengan perusahaan. Jika tidak terselesaikan, pekerja dapat menempuh perundingan bipartit. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menempatkan perundingan bipartit sebagai mekanisme awal penyelesaian perselisihan hubungan industrial; apabila tidak diperoleh kesepakatan, penyelesaian dapat dilanjutkan melalui mekanisme yang tersedia, termasuk mediasi hubungan industrial sesuai jenis perselisihan serta ketentuan persyaratan hukumnya.

Perlu dibedakan antara sengketa hak dalam hubungan kerja dan dugaan tindak pidana. Tidak setiap penahanan ijazah merupakan tindak pidana. Apabila setelah hubungan kerja berakhir perusahaan tetap menguasai ijazah dan terdapat fakta yang memenuhi unsur tindak pidana tertentu, pekerja dapat mempertimbangkan laporan kepada aparat penegak hukum. Namun, kesimpulan pidana harus didasarkan pada unsur delik dan alat bukti, bukan semata-mata pada keberadaan dokumen yang ditahan.

2. Bentuk Upaya Hukum yang Dapat Dilakukan Karyawan terhadap Tindakan Penahanan Ijazah oleh Perusahaan

Karyawan yang mengalami penahanan ijazah dapat terlebih dahulu melakukan upaya penyelesaian secara persuasif dengan meminta perusahaan mengembalikan ijazah dan menjelaskan dasar penahanannya. Apabila permintaan tersebut tidak memperoleh penyelesaian, pekerja dapat menyampaikan somasi sebagai bentuk teguran secara tertulis agar perusahaan memenuhi kewajibannya.

Apabila perselisihan tidak dapat diselesaikan secara langsung, pekerja dapat menggunakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Mediasi melalui instansi ketenagakerjaan dapat menjadi salah satu sarana penyelesaian non-litigasi untuk mempertemukan kepentingan pekerja dan perusahaan serta mendorong tercapainya penyelesaian yang dapat diterima para pihak.

Selain upaya non-litigasi, jalur litigasi dapat ditempuh apabila penyelesaian sebelumnya tidak menghasilkan kesepakatan atau apabila terdapat dasar hukum untuk mengajukan gugatan. Bentuk upaya hukum yang digunakan harus disesuaikan dengan hubungan hukum para pihak, isi perjanjian, tindakan perusahaan, serta kerugian yang dialami pekerja.

Apabila penahanan ijazah disertai tindakan lain yang memenuhi unsur tindak pidana, pekerja juga dapat mempertimbangkan pelaporan kepada aparat penegak hukum. Namun, dugaan tindak pidana tidak dapat disimpulkan hanya dari adanya penahanan ijazah; harus terlebih dahulu dilihat apakah fakta yang terjadi memenuhi unsur tindak pidana tertentu. Oleh karena itu, setiap kasus perlu dianalisis berdasarkan fakta dan bukti yang tersedia.

Berdasarkan uraian tersebut, upaya hukum bagi pekerja dapat dilakukan secara bertahap, mulai dari permintaan pengembalian ijazah, somasi, penyelesaian melalui mekanisme hubungan industrial, hingga jalur litigasi atau pelaporan apabila terdapat dasar hukum yang memadai. Pendekatan bertahap tersebut memberikan kesempatan kepada para pihak untuk menyelesaikan sengketa secara efektif sekaligus tetap memberikan perlindungan terhadap hak pekerja.

KESIMPULAN

Perusahaan dapat melindungi karyawannya dari penahanan ijazah mereka melalui upaya preventif dan represif. Upaya preventif dilakukan dengan memastikan perjanjian kerja dan ketentuan perusahaan jelas, transparan, dan seimbang, dan tidak bertentangan dengan hukum. Sementara itu, perlindungan represif diberikan melalui proses penyelesaian perselisihan dan upaya hukum ketika hak pekerja telah dirugikan.

Karyawan yang mengalami penahanan ijazah dapat menempuh upaya penyelesaian secara langsung dengan meminta pengembalian ijazah, kemudian dapat menggunakan somasi dan

mekanisme mediasi melalui instansi ketenagakerjaan. Apabila penyelesaian tersebut tidak berhasil, pekerja dapat menempuh jalur litigasi sesuai dengan dasar hukum dan karakter sengketa yang terjadi. Apabila terdapat dugaan tindak pidana, pelaporan kepada aparat penegak hukum dapat dilakukan sepanjang unsur tindak pidana yang relevan terpenuhi.

Saran

Perusahaan perlu meninjau kembali peraturan perusahaan dan perjanjian kerja yang mensyaratkan penyerahan atau penahanan ijazah asli sebagai jaminan bekerja, serta memastikan kebijakan internal selaras dengan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/5/HK.04.00/V/2025. Pekerja perlu menyimpan bukti penyerahan dokumen, perjanjian kerja, dan komunikasi mengenai permintaan pengembalian ijazah. Bagi instansi ketenagakerjaan, diperlukan sosialisasi dan pengawasan yang lebih efektif agar pekerja memahami mekanisme pengaduan dan penyelesaian perselisihan. Penelitian selanjutnya dapat mengkaji penerapan surat edaran tersebut melalui studi kasus atau putusan pengadilan setelah penerbitannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Nuzul Magfirotul. "Tinjauan Hukum terhadap Hubungan Kerja: Tindakan Penahanan Ijazah Karyawan oleh Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan."
- Badruzaman, Mariam Darus. *Kompilasi Hukum Perikatan*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2015.
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
- Jaya, Wayan Ardi Indra. "Akibat Hukum Penahanan Ijazah Oleh Badan Usaha Ditinjau Dari Perspektif Hukum Perjanjian."
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 tentang Larangan Penahanan Ijazah dan/atau Dokumen Pribadi Milik Pekerja/Buruh oleh Pemberi Kerja.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 50 Tahun 2024 tentang Ijazah, Sertifikat Kompetensi, dan Sertifikat Profesi Jenjang Pendidikan Tinggi.
- Khairandy, Ridwan. *Itikad Baik dalam Kebebasan Berkontrak*. Jakarta: Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2003.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2016.
- Nila Khandhi, Shinta Ventia, Andrie Irawan, dan Yudhi Widyo Armono. "Implikasi Yuridis Penahanan Ijazah Oleh Pemberi Kerja Dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Indonesian Journal of Islamic Jurisprudence, Economic and Legal Theory* 3, no. 2 (2025).
- Randi, Yusuf. "Aspek Hukum Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pengusaha Di Indonesia." *Rechtsvinding*, 13 November 2025.
- Republik Indonesia. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*.
- Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi*.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia*.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*.