



KEWAJIBAN PERUSAHAAN TERHADAP PENGEMBALIAN IJAZAH PEKERJA SETELAH PERJANJIAN KERJA BERAKHIR

Fitria Putri, Nuzul Rahmayani & Anggun Lestari Suryamizon

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin

Email: fitriaputri08@gmail.com, nuzullaw05@yahoo.co.id &

anggunlestarisuryamizon@umsb.ac.id

Abstract

There are still a lot of companies nowadays that include terms in the employment agreement. such as the requirement for keeping the original workers' diploma document for the guarantee of employment. Many companies violate the work agreements by keeping the original workers' diploma certificate after the employment agreement has ended. The study's phrasing of the issue is how is the company responsibility to return employee's diploma certificate in after the work agreement expires? And how does the judge weigh the employee's diploma certificates that the employer fails to return after the labor agreement expires? The research method that the author uses is the normative juridical method, where the author must collect data from written regulations so that this research is very closely related to the library because it will require secondary data from the library. that the company is obliged to return anything that is guaranteed by the workers as work security including the workers' original diploma documents. As previously agreed in the work agreement after the expiration of the work agreement. This research is closely related to the library because it will need secondary data from the library. The author's research method is the normative juridical method, data from written regulations. Based on the findings of the author's research into this issue, the company is required to return anything that is guaranteed by the workers as work guarantee, including the workers' original diploma documents. following the work agreement's expiration, as originally stipulated in the labor agreement.

Keywords: Employment Agreement, Detention of Certificates, Employment.

Abstrak

Saat ini, masih banyak perusahaan yang memberlakukan syarat tertentu dalam perjanjian kerja. Seperti memasukkan persyaratan penahanan ijazah asli pekerja sebagai jaminan kerja. Pada beberapa kasus, tidak sedikit perusahaan yang mengingkari perjanjian kerja dengan tidak mengembalikan dan tetap menahan ijazah pekerja meskipun perjanjian kerja telah berakhir. Rumusan masalah yang pada penelitian ini adalah Bagaimana bentuk kewajiban perusahaan atas pengembalian ijazah pekerja setelah perjanjian kerja berakhir? Dan Bagaimana pertimbangan hakim terhadap ijazah pekerja yang tidak dikembalikan oleh perusahaan setelah perjanjian kerja berakhir. Metode penelitian yang penulis gunakan yaitu metode yuridis normatif, dimana penulis harus mengumpulkan data dari peraturan-peraturan tertulis sehingga penelitian ini sangat erat hubungannya pada perpustakaan karena akan membutuhkan data-data yang bersifat sekunder dari perpustakaan. Berdasarkan hasil dari penelitian yang penulis lakukan terhadap permasalahan ini, bahwa perusahaan berkewajiban untuk mengembalikan apa-apa yang dijamin oleh pekerja sebagai jaminan kerja termasuk dokumen ijazah asli milik pekerja. Sebagaimana sebelumnya telah disepakati dalam perjanjian kerja setelah berakhirnya perjanjian kerja.

Kata kunci: Perjanjian Kerja, Penahanan Ijazah, Ketenagakerjaan.

A. PENDAHULUAN

Kewajiban perusahaan dalam memberikan hak-hak pekerja demi perlindungan hukum dapat diupayakan salah satunya dengan membuat perjanjian dalam hubungan kerja. Perjanjian kerja diatur pada Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana perjanjian kerja diartikan sebagai suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak, dengan demikian dalam melaksanakan hubungan kerja, kedua belah pihak telah terikat kesepakatan dalam perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga segala hak dan kewajiban dilakukan berlaku secara timbal balik antara kedua belah pihak.

. Pada umumnya, ketika seseorang melamar pekerjaan pada suatu perusahaan, perusahaan menerapkan beberapa aturan, salah satunya adalah syarat melampirkan fotokopi ijazah yang telah dilegalisasi sebagai bukti bahwa ijazah tersebut sama dan sesuai dengan aslinya. Akan tetapi, terdapat beberapa perusahaan yang menerapkan sistem penahanan terhadap ijazah asli milik pekerja yang nantinya dituangkan dalam perjanjian kerja. Sistem penahanan ijazah tersebut biasanya diterapkan perusahaan kepada pekerja sebagai fungsi jaminan selama perjanjian kerja masih berlaku.

B. METODE PENELITIAN

Metode pendekatan penelitian ini menggunakan metode *yuridis normatif*, yaitu penelitian hukum yang hanya ditujukan pada peraturan-peraturan tertulis sehingga penelitian ini sangat erat hubungannya pada perpustakaan karena akan membutuhkan data-data yang bersifat sekunder dari perpustakaan. Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang keadaan yang menjadi objek penelitian sehingga akan mempertegas hipotesa dan dapat membantu memperkuat teori lama atau membuat teori baru. Dalam penulisan ini penulis menggunakan metode *library research* (penelitian kepustakaan), yaitu melakukan penelitian dengan berbagai sumber baca seperti: peraturan Perundang-undangan, Jurnal, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian, serta analisa yang dilakukan menggunakan analisis kualitatif.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kewajiban Perusahaan Atas Pengembalian Ijazah Pekerja Setelah Perjanjian Kerja Berakhir

Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata telah menentukan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuat (*pancta sun servande*). Perjanjian kerja tidak boleh menyalahi hukum, para pihak harus sepakat dan tidak boleh dipaksa maupun terpaksa. Isi perjanjian kerja juga harus jelas, agar suatu saat nanti tidak terjadi salah paham yang mengakibatkan wan prestasi.¹

¹Mochammad Hanafing, "Analisis Yuridis Tentang Penahanan Ijazah Atasan Oleh Pengusaha Akibat Kesalahan Bawahan", Jurnal Hukum, Vol 4 No 4, 2017

Mengingat pentingnya posisi perjanjian dalam khasanah hukum perdata, maka Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menetapkan berbagai asas umum yang dapat menjadi pedoman dan pembatas dalam mengatur dan membentuk perjanjian. Asas-asas inilah yang nantinya yang akan menyebabkan perikatan dari suatu perjanjian menjadi perikatan yang berlaku bagi para pihak, serta dapat dipaksakan pelaksanaan dan pemenuhannya. Dalam hukum perjanjian dikenal asas-asas hukum sebagai berikut:²

a. Asas Personalia

Asas personalia merujuk pada ketentuan Pasal 1315 KUHPerdata yang menyebutkan bahwa pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan pengikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri. Dari pasal tersebut, terlihat bahwa pada dasarnya suatu perjanjian yang dibuat oleh seseorang dalam kapasitasnya sebagai subjek hukum pribadi hanya akan berlaku dan mengikat untuk dirinya sendiri.

b. Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme yang terdapat dalam Pasal 1320 KUHPerdata mengandung arti kemauan (*will*) para pihak untuk saling berpartisipasi dan mengikatkan diri. Asas ini bertujuan untuk memberikan jaminan agar setiap orang yang terlibat sebagai pihak dalam perjanjian diberi kesempatan untuk menyatakan keinginannya, sehingga tercipta perjanjian yang melahirkan kesepakatan bagi kedua belah pihak.

c. Asas Kebebasan Berkontrak

Kebebasan berkontrak berarti kebebasan untuk memilih dan membuat kontrak, kebebasan untuk membuat dan tidak membuat kontrak, dan kebebasan para pihak dalam menentukan isi dan janji mereka.

d. Asas Itikad Baik

Pasal 1338 KUHPerdata menyebutkan bahwa perjanjian kerja harus dilaksanakan dengan itikad baik. Para pihak harus jujur dan saling percaya serta tidak ada niat untuk menipu pihak lainnya sehubungan perjanjian yang mereka sepakati.

e. Asas *Pacta Sunt Servanda*

Asas *Pacta Sunt Servanda* merupakan manifestasi dari pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata. Makna dari asas ini adalah bahwa para pihak yang membuat perjanjian terikat untuk melaksanakan isi perjanjian tersebut sebagaimana keterikatannya untuk melaksanakan perintah undang-undang. Dengan kata lain perjanjian tersebut adalah hukum yang memaksa bagi para pihak.

Ijazah merupakan bagian dari surat yang tidak pernah dapat lepas dan selalu berhubungan dengan aktivitas masyarakat sehari-hari. Ijazah merupakan dokumen berkekuatan hukum, sebagai tanda seseorang telah menyelesaikan

²Niru Anita Sinaga, Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Perjanjian, Jurnal Hukum, Vol 7 No 2, Desember 2018, hlm. 112

jenjang studi yang telah ditempuh.³ Fenomena perjanjian penahanan ijazah asli pekerja merupakan bagian dari asas kebebasan berkontrak. Proses terbentuknya perjanjian mengenai penahanan ijazah asli pekerja bermula dari sebelum adanya kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha hingga pada pelaksanaan perjanjian. Mengacu pada teori, ada tiga tahap dalam membuat perjanjian yakni:⁴

a. Tahap *Pracontractual*,

Yaitu tahapan dimana adanya penawaran dan penerimaan. Pada tahap ini para pihak yang sedang bernegosiasi secara timbal balik berusaha untuk saling mempertemukan antara pendapat dan harapan mereka demi mencapai kesepakatan,

b. Tahap *Contractual*

Yaitu adanya persesuaian pernyataan kehendak antara para pihak;

c. Tahap *Post Contractual*

Yaitu Pelaksanaan perjanjian.

Berdasarkan tahap-tahap tersebut dikaitkan dengan penahanan ijazah asli milik pekerja oleh perusahaan, jelas bahwa tindakan tersebut bermula dari tahap *procontractual* yakni saat pekerja melamar pekerjaan, ada proses penawaran dan penerimaan antara pekerja dan pengusaha berupa pekerja diterima bekerja oleh pengusaha dengan catatan ijazah asli milik pekerja tersebut ditahan untuk waktu yang ditetapkan oleh pengusaha. Kesepakatan pernyataan kehendak antara para pihak yakni pengusaha dan pekerja, yakni diterimanya pekerja untuk bekerja dengan syarat penahanan ijazah asli pekerja oleh pengusaha sebagai jaminan kerja dan akan dikembalikan pada waktu yang telah ditentukan. Kesepakatan tersebut dapat dituangkan dalam bentuk perjanjian tertulis maupun tidak tertulis. Tahap ini disebut sebagai tahap *contractual*. Pada tahap *post contractual* yang merupakan tahap terakhir dijelaskan bahwa terjadi pelaksanaan perjanjian yang telah disepakati oleh pekerja dan pengusaha terutama pelaksanaan penahanan ijazah asli milik pekerja.⁵

Belum adanya peraturan dari pemerintah yang tidak memberikan pernyataan terkait ketidaksahan jaminan menggunakan ijazah. Menjadikan status penahanan ijazah yang digunakan untuk jaminan kerja tidak melanggar hukum dan menjadi sah menurut hukum. Menurut pakar hukum Universitas Jenderal Soedirman J.Satrio mengatakan bahwa penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan diperbolehkan sepanjang memang menjadi kesepakatan antara kedua belah pihak".⁶ Banyak ahli yang berpendapat beda mengenai kasus penahanan ijazah oleh perusahaan, salah satunya adalah Ahli Hukum Perdata Universitas Gadjah Mada (UGM) Ari Hermawan yang menilai tidak perlu

³Dewi Kartika Sari, "Analisis Kasus Pemalsuan Ijazah dan Transkrip Nilai Universitas Islam Indonesia Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional", Jurnal Penelitian, Vol 4, No 2, Mei-Agustus 2015, hlm. 122

⁴I Wayan Agus Vijayantera, "Penahanan Ijazah Pekerja Dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak", Jurnal Komunikasi Hukum, Vol 3, No 2, 2 Agustus 2017, hlm. 46

⁵ *Ibid*, hlm. 49

⁶Shanti Rachmadsyah, Penahanan Ijazah, www.hukumonline.com, diakses, 01 September 2022

perusahaan menahan ijazah dalam perjanjian kontrak kerja dengan pekerja, karena dalam kontrak itu sudah ada konsekuensinya.⁷

Fenomena ijazah tertahan oleh perusahaan dapat terus terjadi selama terwujudnya kesepakatan oleh kedua belah pihak.⁸ Melalui kesepakatan dalam suatu perjanjian hubungan kerja yang dibuat oleh pekerja dan perusahaan. Akan tetapi kesepakatan penahanan ijazah dalam perjanjian kerja ini memiliki sifat yang melemahkan bagi salah satu pihak yaitu pihak pekerja. Kemungkinan perusahaan yang ingkar janji, dengan tidak mengembalikan ijazah pekerja setelah perjanjian kerja berakhir dapat terjadi. Perusahaan yang melakukan penahanan ijazah pekerjanya biasanya tidak akan memberlakukan status pekerja tetap, walaupun status itu diberikan tentu akan melalui proses yang lama. Perusahaan yang tidak memberikan status pekerja tetap, dalam arti hampir semua pekerjanya berstatus kontrak artinya perusahaan tersebut ingin bertindak semena-mena atas pekerjanya.

Penahanan ijazah sama saja dengan mengekang hak asasi seseorang dalam mencari penghidupan yang layak untuk meningkatkan taraf hidupnya menjadi lebih baik. Perusahaan yang melakukan penahanan ijazah pekerjanya biasanya tidak akan memberlakukan status pekerja tetap, walaupun status itu diberikan tentu akan melalui proses yang lama. Perusahaan yang tidak memberikan status pekerja tetap, dalam arti hampir semua pekerjanya berstatus kontrak artinya perusahaan tersebut ingin bertindak semena-mena atas pekerjanya. Penahanan ijazah sama saja dengan mengekang hak asasi seseorang dalam mencari penghidupan yang layak untuk meningkatkan taraf hidupnya menjadi lebih baik.⁹

2. Penyelesaian Kasus Ijazah Pekerja yang Tidak Dikembalikan Oleh Perusahaan Setelah Perjanjian Kerja Berakhir

Fenomena perusahaan yang tidak mengembalikan ijazah pekerja setelah perjanjian kerja berakhir penyelesaiannya dapat diselesaikan melalui beberapa tahap penyelesaian hubungan industrial. Dapat kita ketahui bahwa di dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 61 ayat (1) perjanjian kerja berakhir apabila:¹⁰

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

⁷William Fritz Giovanni Eldi Anggasta, *Pertanggungjawaban Hukum Dari Perusahaan Yang Menghilangkan Ijazah Mantan Pekerja*, 2017, hlm. 3

⁸Benedictus Satrio Wibowo,dkk, "Legitimasi Penahanan Ijazah Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)", *Jurnal Notarius*, Vol 14 No 2, 2021, hlm. 742

⁹Sinda Eria Ayuni, "Pengaturan Larangan Penahanan Atau Penyimpanan Dokumen Asli Pekerja Oleh Pengusaha Pada Pasal 42Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan" (Malang: Universitas Brawijaya), Juni 2019, hlm. 5

¹⁰Ivena A.K. Tapan, "Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Lex Privatum*, Vol. VII, No. 2, Feb 2019, hlm. 22

- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Hubungan industrial pada dasarnya merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja. Adakalanya hubungan itu mengalami suatu perselisihan. Perselisihan itu dapat terjadi pada siapapun yang sedang melakukan hubungan hukum.¹¹

Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, prosedur penyelesaian hubungan industrial di luar pengadilan dapat ditempuh dalam 4 (empat) tahap:

- a. Bipartit¹²

Perundingan bipartit adalah upaya musyawarah untuk mufakat antara pihak pengusaha dan pihak pekerja. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial mekanisme penyelesaian hubungan industrial melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Jika upaya bipartit gagal, salah satu pihak atau kedua pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui Konsiliasi atau arbitrase dalam jangka waktu 7 hari kerja, Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Penyelesaian ini memberikan kebebasan kepada para pihak yang berselisih untuk secara bebas memilih cara penyelesaiannya yang mereka kehendaki.

- b. Mediasi¹³

Berdasarkan Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial mengatur bahwa yang dimaksud dengan

¹¹Agus Susianto, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipartit Dan Mediasi Yang Mencapai Kesepakatan Dalam Bentuk Perjanjian Bersama Di Kabupaten Klaten* (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia) 2012, hlm. 11

¹²Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2020, hlm. 292

¹³ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2019, hlm. 239

Mediasi Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

c. Konsiliasi¹⁴

Berdasarkan Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial mengatur bahwa yang dimaksud dengan konsiliasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh konsiliator.

Jika penyelesaian melalui konsiliasi mencapai kesepakatan dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

d. Arbitrase¹⁵

Arbitrase adalah suatu perjanjian perdata yang dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak untuk menyelesaikan sengketa mereka yang diputuskan oleh pihak ketiga yang bersengketa. Arbiter dalam menyelesaikan masalah hanya berwenang untuk menangani perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 disyaratkan bahwa penyelesaian melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih yang kemudian dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase.

Pada kasus ijazah pekerja yang tidak dikembalikan oleh perusahaan, penyelesaiannya dapat dilakukan dengan mediasi dengan memusyawarahkan jalan keluar yang ditempuh sehingga akan ditemukan titik terang dari maksud perusahaan yang masih menahan ijazah pekerjanya dan pekerja tersebut dapat mendapatkan ijazahnya kembali. Namun pada kasus mediasi yang tidak menemukan titik temu dapat menempuh jalur hukum kepada pihak perusahaan yang melakukan penahanan ijazah atas pelanggaran yang dilakukan.

C. PENUTUP

Ketentuan khusus dalam perjanjian kerja seperti penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha/pemberi kerja dapat terjadi apabila kedua belah pihak sepakat dan rela terhadap ketentuan tersebut. Pengaturan yang berkaitan dengan kasus perusahaan yang enggan mengembalikan ijazah pekerja setelah perjanjian kerja berakhir, yakni dapat dilihat pada Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

¹⁴ *Ibid*, hlm. 241

¹⁵ *Ibid*, hlm. 244

Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”. Setelah perjanjian kerja berakhir antara pekerja dan perusahaan maka pekerja berhak untuk mendapatkan kembali ijazahnya. Agar pekerja dapat mencari dan mendapatkan pekerjaan yang baru dengan ijazah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA / DAFTAR REFERENSI

Buku:

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2020, hlm. 292
- Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2019, hlm. 239

Jurnal:

- Benedictus Satryo Wibowo, dkk, “Legitimasi Penahanan Ijazah Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)”, *Jurnal Notarius*, Vol 14 No 2, 2021
- Dewi Kartika Sari, “Analisis Kasus Pemalsuan Ijazah dan Transkrip Nilai Universitas Islam Indonesia Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional”, *Jurnal Penelitian*, Vol 4, No 2, Mei-Agustus 2015
- Ivena A.K. Tapan, “Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Lex Privatum*, Vol. VII, No. 2, Feb 2019
- I Wayan Agus Vijayantera, “Penahanan Ijazah Pekerja Dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak”, *Jurnal Komunikasi Hukum*, Vol 3, No 2, 2 Agustus 2017
- Mochammad Hanafing, “Analisis Yuridis Tentang Penahanan Ijazah Atasan Oleh Pengusaha Akibat Kesalahan Bawahan”, *Jurnal Hukum*, Vol 4 No 4, 2017
- Niru Anita Sinaga, Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Perjanjian, *Jurnal Hukum*, Vol 7 No 2, Desember 2018, hlm. 112
- William Fritz Giovanni Eldi Anggasta, *Pertanggungjawaban Hukum Dari Perusahaan Yang Menghilangkan Ijazah Mantan Pekerja*, 2017

Thesis:

- Agus Susianto, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipartit Dan Mediasi Yang Mencapai Kesepakatan Dalam Bentuk Perjanjian Bersama Di Kabupaten Klaten* (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia) 2012
- Sinda Eria Ayuni, “Pengaturan Larangan Penahanan Atau Penyimpanan Dokumen Asli Pekerja Oleh Pengusaha Pada Pasal 42 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan” (Malang: Universitas Brawijaya), Juni 2019

Website:

- Shanti Rachmadsyah, Penahanan Ijazah, www.hukumonline.com diakses 01 September 2022

