

PRAKTIK PENAHANAN IJAZAH DAN PENUNDAAN GAJI KARYAWAN OLEH PERUSAHAAN DI INDONESIA

Dwi Rahman Suhada

Fakultas Hukum, Universitas Airlangga, Indonesia

E-mail : dwi.rahman.suhada-2024@fh.unair.ac.id

Atilla Setyo Putro Robawa

Fakultas Hukum, Universitas Airlangga, Indonesia

E-mail : atilla.setyo.putro-2024@fh.unair.ac.id

Aldion Jeremy Terampe

Fakultas Hukum, Universitas Airlangga, Indonesia

E-mail : aldion.jeremy.terampe-2024@fh.unair.ac.id

ABSTRAK

Pertanggungjawaban hukum perusahaan terhadap pekerja, khususnya dalam hal pembayaran gaji dan perlakuan terhadap dokumen pribadi seperti ijazah, merupakan aspek penting dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam praktiknya, tidak sedikit perusahaan yang menahan gaji atau ijazah sebagai bentuk tekanan sepihak terhadap pekerja, baik karena alasan belum menyelesaikan masa kerja, wanprestasi, atau konflik hubungan kerja lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji keabsahan praktik tersebut dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan dan hukum perdata. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, melalui penelaahan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, serta Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Metode ini dipilih karena memungkinkan analisis mendalam terhadap norma hukum tertulis dan penerapannya dalam praktik hubungan industrial. Analisis dilakukan secara deduktif, dimulai dari norma hukum umum menuju pada persoalan khusus yang terjadi di lapangan. Hasil kajian menunjukkan bahwa praktik penahanan gaji bertentangan dengan hak normatif pekerja dan dapat dikenakan sanksi administratif, perdata, maupun pidana, sedangkan penahanan ijazah merupakan pelanggaran terhadap hak milik pribadi dan dapat dikualifikasikan sebagai perbuatan melawan hukum. Kesimpulannya, praktik tersebut mencerminkan lemahnya kesadaran hukum perusahaan dan minimnya pengawasan dari negara, sehingga dibutuhkan peran aktif pemerintah dalam menegakkan perlindungan hukum bagi pekerja secara lebih efektif.

Kata kunci: *gaji; ketenagakerjaan; pertanggungjawaban.*

ABSTRACT

The legal responsibility of companies towards workers, especially in terms of salary payment and treatment of personal documents such as diplomas, is an important aspect of the labor law system in Indonesia. In practice, not a few companies withhold salaries or certificates as a form of unilateral pressure on workers, either for reasons of not completing the working period, default, or other labor relations conflicts. This research aims to examine the validity of the practice from the perspective of labor law and civil law. The method used is normative juridical with a statutory approach, through an examination of Law No. 13/2003 on Manpower, Law No. 39/1999 on Human Rights, and the Civil Code. This method was chosen because it allows in-depth analysis of written legal norms and their application in industrial relations practice. The analysis is conducted deductively, starting from general legal norms to specific issues that occur in the field. The results of the study show that the practice of withholding wages is contrary to the normative rights of workers and can be subject to administrative, civil and criminal sanctions, while the withholding of certificates is a violation of private property rights and can be qualified as

a tort. In conclusion, the practice reflects the weak legal awareness of companies and the lack of supervision from the state, so an active role of the government is needed to enforce legal protection for workers more effectively.

Keywords: *salary; employment; liability*

A. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha di Indonesia menunjukkan peningkatan yang cukup pesat seiring dengan semakin terbukanya iklim investasi dan globalisasi ekonomi. Baik investor asing maupun pelaku usaha dalam negeri semakin banyak yang menjalankan kegiatan usahanya melalui pembentukan perusahaan, termasuk dalam bentuk Usaha Dagang (UD). Bentuk usaha ini dipilih karena lebih sederhana dalam pendirian dan pengelolaannya, serta memungkinkan pelaku usaha untuk langsung terlibat dalam kegiatan operasional. Dalam praktiknya, kehadiran UD sebagai pelaku usaha turut memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja bagi masyarakat. Sebagai bentuk usaha perorangan, UD memiliki hak dan kewajiban sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan, khususnya yang mengatur tentang hubungan kerja dan ketenagakerjaan. Dalam menjalankan usahanya, pemilik UD bertanggung jawab langsung atas seluruh kegiatan usaha, termasuk terhadap para pekerja yang dipekerjakan. Tenaga kerja atau buruh merupakan aset penting karena peran mereka sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan operasional usaha. Oleh karena itu, penting bagi pemilik UD untuk membangun hubungan kerja yang sehat dan adil sesuai dengan sistem ketenagakerjaan nasional. Setiap pelaku usaha, termasuk pemilik UD, berkewajiban memenuhi hak-hak normatif pekerja, salah satunya adalah hak atas upah yang layak.

Pengupahan memiliki peran penting dalam hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Tidak hanya sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, upah juga menjadi instrumen untuk menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja. Dalam praktiknya, upah yang dibayarkan tepat waktu dan sesuai ketentuan hukum menjadi indikator kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan.¹ Sebaliknya, pelanggaran terhadap kewajiban ini dapat berimplikasi hukum serta menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja yang bergantung pada upah sebagai sumber penghidupan utama. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan sejatinya pekerja memberikan tenaganya dan pengusaha memberikan imbalan sesuai perjanjian kerja.²

Namun demikian, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua perusahaan mematuhi kewajiban hukum tersebut. Masih terdapat praktik yang merugikan pekerja, seperti penahanan gaji dan penahanan ijazah oleh pihak perusahaan. Tindakan tersebut bukan hanya merugikan secara finansial, tetapi juga menimbulkan tekanan psikologis bagi pekerja.³ Praktik ini mencerminkan lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan serta rendahnya literasi hukum di kalangan buruh. Kondisi ini menempatkan pekerja pada posisi yang sangat rentan terhadap eksploitasi oleh pengusaha.

Salah satu contoh nyata dapat dilihat dari kasus yang terjadi di UD Sentoso Seal di Kota Surabaya. Di perusahaan tersebut, ditemukan pelanggaran ketenagakerjaan berupa penundaan pembayaran gaji, pemotongan gaji, serta penahanan ijazah milik karyawan. Karyawan menyatakan bahwa perusahaan tidak memberikan kejelasan mengenai perjanjian kerja dan tugas-tugas yang harus dilakukan. Ketidakjelasan ini kemudian digunakan sebagai dalih oleh

¹Sulaeman, "Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang.," *Trikonomika* 13, no. 1 (2014): 91.

²Auliadi Achmad Davin, "Erlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Mementu) Yang Tidak Mendapatkan Upah.," *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik (JIHHP)* 4, no. 1 (2024): 1.

³Arrista Trimaya, "PEMBERLAKUAN UPAH MINIMUM DALAM SISTEM PENGUPAHAN NASIONAL UNTUK MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA.," *Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 5, no. 1 (2014): 23.

perusahaan untuk menuding pekerja melakukan pelanggaran, sehingga gaji mereka dipotong hingga ditunda.⁴

Lebih parahnya lagi, dalam laporan-laporan yang diterima dari mantan pekerja justru mengungkapkan fakta yang jauh lebih mengejutkan yaitu terkadang ada pekerja yang disekap oleh perusahaan. Kondisi ini memperlihatkan adanya ketimpangan posisi tawar antara pengusaha dan pekerja. Mayoritas karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut berasal dari kalangan dengan pengetahuan hukum yang minim. Akibatnya, mereka tidak mampu membela hak-haknya sendiri dan hanya dapat menerima ketidakadilan tersebut dengan pasrah.

Selain melanggar asas keadilan, praktik penahanan gaji dan ijazah juga bertentangan dengan ketentuan hukum positif di Indonesia. Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.⁵ Demikian pula, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor SE-05/MEN/SJ-HK/I/2019 secara eksplisit menyebutkan bahwa penahanan ijazah oleh pemberi kerja tidak dibenarkan karena ijazah merupakan hak milik pribadi pekerja. Artinya, perusahaan tidak memiliki dasar hukum untuk menahan dokumen pribadi milik karyawan.

Tidak hanya dalam ranah hukum ketenagakerjaan, tindakan penahanan ijazah tanpa dasar hukum juga dapat dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum dalam perspektif hukum perdata. Hal ini sesuai dengan Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa setiap perbuatan melanggar hukum yang menimbulkan kerugian bagi orang lain, mengharuskan pihak yang melakukan perbuatan tersebut untuk mengganti kerugian yang ditimbulkan.⁶ Oleh karena itu, selain dapat ditindak berdasarkan peraturan ketenagakerjaan, praktik penahanan ijazah juga dapat digugat melalui jalur perdata.

Pakar hukum Imam Soepomo menyatakan bahwa hubungan kerja didasarkan pada adanya perintah dan upah, yang menimbulkan hak dan kewajiban yang bersifat timbal balik antara pengusaha dan pekerja.⁷ Apabila pekerja telah memenuhi kewajibannya dengan melaksanakan pekerjaan sesuai perintah, maka pengusaha juga berkewajiban untuk memenuhi hak pekerja, salah satunya membayar upah tepat waktu.⁸ Kegagalan dalam memenuhi kewajiban ini merupakan bentuk pelanggaran hukum dan dapat dikenai sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Dengan melihat berbagai pelanggaran tersebut, jelas bahwa praktik penahanan gaji dan ijazah karyawan bukan hanya melanggar peraturan perundang-undangan, tetapi juga mencerminkan pelanggaran terhadap prinsip keadilan dan perlindungan hak asasi manusia. Oleh karena itu, penting untuk memperkuat sistem pengawasan ketenagakerjaan serta meningkatkan literasi hukum bagi pekerja. Pemerintah perlu mengambil langkah konkret agar ketentuan hukum

⁴Nawir Arsyad, "No Title," Kompas, 2025, <https://nasional.kompas.com/read/2025/04/19/13181081/dugaan-penahanan-ijazah-penyekapan-hingga-gaji-dipotong-oleh-jan-hwa-diana?page=all>.

⁵ Imam Soepomo, *Hukum Perburuahan Undang-Undang Dan Peraturan-Peraturan* (Jakarta: Djambatan, 1993).

⁶Srri Redjeki Slamet, "Tuntutan Ganti Rugi Dalam Perbuatan Melawan Hukum: Suatu Perbandingan Dengan Wanprestasi," *Lex Juristica* 10, no. 2 (2020): 9.

⁷Soepomo, *Hukum Perburuahan Undang-Undang Dan Peraturan-Peraturan*.

⁸ Alvin Agung Wicaksono, "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG TIDAK DIBERI UPAH/GAJI DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studio PT. Bakrie Construction Sumuranja Banten)," *ERA HUKUM Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 19, no. 1 (2021): 61–86. the \ngovernment has formulated regulations governing interpersonal relationships in the world of work. \nPT Bakrie Construction is a subsidiary of Bakrie Metal Industries, a subsidiary of Bakrie and \nBrothers, focuses on the EPC business and its steel factory facilities are located in Sumuranja \nBojonegara, PT. Bakrie Construction found a case of not paying salaries to its workers hence \nviolating Indonesia's labor law where economical work protection is required to be fulfilled by the \ncompanies to the labourers in exchange of their labour to the company. Labour laws are needed to \nhelp the labourers so they would not be discriminated against by any means like social, economical \nand technically by the companies that hire them. \nKeywords : protection, labourers ,PT. Bakrie Construction", "author": [{"dropping-particle": "", "family": "Wicaksono", "given": "Alvin Agung", "non-dropping-particle": "", "parse-names": false, "suffix": ""}], "container-title": "ERA HUKUM Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum", "id": "ITEM-1", "issue": "1", "issued": {"date-parts": [{"2021"}]}, "page": "61-86", "title": "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG TIDAK DIBERI UPAH/GAJI DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studio PT. Bakrie Construction Sumuranja Banten

yang telah ada dapat diterapkan secara efektif, sehingga dapat memberikan perlindungan yang optimal bagi pekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulisan ini akan mengangkat isu mengenai legalitas praktik penahanan ijazah dan penundaan pembayaran gaji oleh perusahaan, ditinjau dari perspektif hukum ketenagakerjaan dan hukum perdata. Selain itu, penulisan ini juga akan membahas bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pekerja yang mengalami perlakuan tersebut, serta mengevaluasi efektivitas mekanisme pengaduan ketenagakerjaan dalam menangani kasus-kasus serupa. Dengan adanya pembahasan ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkuat perlindungan hak-hak tenaga kerja di Indonesia.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Metode ini dipilih karena fokus utama penelitian adalah menelaah permasalahan hukum berdasarkan norma hukum positif yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan. Dengan metode ini, penelitian diarahkan untuk memahami bagaimana ketentuan hukum berlaku dan diimplementasikan dalam suatu kasus konkret, sehingga mampu memberikan dasar analisis yang kuat dan sah secara hukum. Dalam menganalisis data, digunakan metode analisis deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari asas atau norma hukum umum menuju pada permasalahan hukum khusus yang menjadi objek penelitian. Pemilihan metode ini penting karena memungkinkan peneliti menyusun argumen hukum secara logis dan sistematis, serta menjawab isu hukum dengan landasan yang jelas sesuai dengan sistem hukum nasional.

C. PEMBAHASAN

1. Legalitas Praktik Penahanan Ijazah Dan Penundaan Pembayaran Gaji Oleh Perusahaan Dilihat Dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Dan Hukum Perdata Di Indonesia.

Ijazah merupakan dokumen resmi yang diberikan kepada lulusan pendidikan akademik dan vokasi sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasi belajar dan/atau penyelesaian program studi terakreditasi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 1 Permendikbud Ristek Nomor 50 Tahun 2004. Praktik penahanan ijazah asli sebagai syarat kerja bukanlah fenomena baru dalam dunia ketenagakerjaan. Dari sudut pandang perusahaan, penahanan ijazah sering kali dimaksudkan untuk mencegah pekerja berpindah tempat kerja selama masa kontrak berlangsung, sehingga dalam praktiknya ijazah diposisikan sebagai bentuk “jaminan” terhadap pelaksanaan kewajiban kontraktual oleh karyawan.⁹

Dalam peraturan perundang-undangan tidak disebutkan secara langsung praktik penahanan ijazah ini dilarang atau tidak, namun hal ini bertentangan dengan HAM seperti yang disebutkan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyebutkan bahwa “hak adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat manusia sebagai makhluk Tuhan yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia”. Dari pengertian hak ini saja kita bisa mengetahui bahwa tindakan yang dilakukan oleh Perusahaan yang melakukan penahanan ijazah para pekerja sudah melanggar ketentuan pasal 1 angka 1 dari UU tentang HAM. Ini juga bertentangan dengan prinsip dari Undang-undang Ketenagakerjaan yang

⁹ Michael Hans & Associates, “Apakah Perusahaan Boleh Menahan Ijazah Pekerja,” Hukum Online, 2021, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/apakah-perusahaan-boleh-menahan-ijazah-pekerja-lt603df84f452f1/>.

dirancang untuk memastikan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha berjalan lancar secara adil, seimbang, dan berbasis pada penghormatan terhadap martabat manusia.¹⁰

Undang-undang ketenagakerjaan menekankan pentingnya melindungi pekerja dan semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja dari penyalahgunaan dan perlakuan yang tidak adil. Undang-undang ini memberikan perhatian khusus terhadap melindungi mereka yang berada dalam posisi yang lebih rentan dalam hubungan pekerjaan, serta menyediakan kerangka hukum khusus untuk mencegah hubungan kerja yang tidak adil dan tidak wajar. Persyaratan meliputi waktu kerja, keamanan dan kesehatan di tempat kerja, dan gaji serta kesejahteraan, semua bertujuan untuk menjamin kondisi kerja yang sehat bagi karyawan dan perusahaan.¹¹ Praktik penahanan dokumen pribadi seperti ijazah ini bertentangan dengan hukum di Indonesia. Secara eksplisit, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 menyatakan bahwa perusahaan dilarang mensyaratkan dan/atau menahan ijazah (serta dokumen pribadi lain seperti paspor, sertifikat kompetensi, akta kelahiran, dll.) sebagai jaminan kerja. Meskipun tujuannya agar para pekerja tidak mudah keluar dari perusahaan dan agar perusahaan dapat tetap berjalan tanpa mengalami kerugian namun ini tidak dapat dijustifikasikan sebagai tindakan yang benar, akibatnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dapat berpotensi terjadinya *conflict of interest*.¹²

Meskipun penahanan ijazah tidak disebutkan dilarang secara langsung dalam UU Ketenagakerjaan hal ini masih dilakukan oleh perusahaan dituangkan kedalam perjanjian kerja selama kedua belah pihak sepakat. Selama diatur dalam perjanjian kerja secara jelas dan disepakati oleh para pihak yang membuat praktik ini masih dilakukan. Karena sifat dari perjanjian antar pihak yang bersifat otonom dimana isinya dapat berisi apapun selama memenuhi asas kebebasan berkontrak. 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.¹³

Berdasarkan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ada beberapa hal yang mendasari perbuatan perjanjian kerja, yaitu adanya kesepakatan antara kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan melawan hukum, adanya perjanjian pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Syarat sah nya perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sama dengan syarat sah nya perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW) yang menyatakan “ Untuk sah nya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :

- 1) Sepakat mereka mengikatkan dirinya;
- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- 3) Suatu hal tertentu;
- 4) Suatu sebab yang halal;”

Mengenai syarat kesepakatan dalam Pasal 1320 BW baru bisa tercapai ketika kedua belah pihak memiliki kebebasan untuk berkehendak, tanpa paksaan atau tekanan, baik fisik maupun

¹⁰Teguh Prasetyo, *Keadilan Bermartabat Perspektif Teori Hukum*, 1st ed. (Bandung: Nusa Media, 2015).

¹¹Suwarto, *Dasar-Dasar Hukum Perburuan*, 1st ed. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003).

¹²Putra, “Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja,” *Jurnal Ilmu Hukum* 4, no. 2 (2020): 34.

¹³Ardiana Hidayah, “Ketentuan Penahanan Ijazah Pekerja Sebagai Syarat Tertentu Dalam Perjanjian Kerja,” *Solusi* 16, no. 2 (2018): 129.

psikis dalam membuat perjanjian. Jika tidak ada kesepakatan, maka sahnya perjanjian tak dapat dipenuhi.

Secara garis besar, dua syarat pertama (kesepakatan dan kecakapan) sering disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut kondisi dan kapasitas para pihak yang membuat perjanjian. Sedangkan dua syarat kedua (suatu hal tertentu dan sebab yang halal) adalah syarat objektif yang berkaitan dengan isi atau objek yang menjadi pokok perjanjian. Dengan memenuhi keempat syarat tersebut, perjanjian antara pihak akan dianggap sah menurut hukum perdata dan mempunyai kekuatan mengikat yang dapat dijadikan dasar dalam penyelesaian sengketa jika diperlukan. Dalam perjanjian bisnis seperti perjanjian pekerja, penerapan syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata menjadi dasar utama agar perjanjian itu sah dan mengikat secara hukum. Dengan memenuhi keempat syarat yakni kesepakatan, kecakapan, suatu hal tertentu, dan sebab yang halal para pihak dalam transaksi bisnis dapat memastikan bahwa kontrak mereka tidak hanya mengakomodasi kebebasan berkontrak, tetapi juga tetap sejalan dengan norma hukum yang menjamin keadilan dan kepastian hukum.¹⁴

Dalam prakteknya, pengaturan dan penulisan perjanjian seperti perjanjian kerja sering dilakukan secara tertulis untuk membuktikan bahwa keempat syarat tersebut telah dipenuhi. Dokumen tertulis ini tidak hanya membantu dalam menegakkan hak masing-masing pihak bila terjadi perselisihan, tetapi juga menyediakan bukti nyata bahwa pihak-pihak telah berunding dengan itikad baik dan secara sadar mengikatkan diri pada isi perjanjian. Selain itu, perjanjian kerja juga seringkali melibatkan konsultasi dengan penasihat hukum untuk memverifikasi bahwa perjanjian tidak mengandung klausul yang melanggar asas misalnya, klausul yang bisa dianggap mengandung paksaan, ketidakjelasan, atau tujuan yang tidak sah.¹⁵

Perjanjian tentang menahan ijazah dalam kasus keempat dari ketentuan diimplementasikan dalam Pasal 1320 BW kemudian, isi perjanjian disepakati sebagai undang-undang untuk perjanjian tersebut. Seperti pada dasar privasi perjanjian dalam Pasal 1340 BW, karena yang dibuat oleh para pihak adalah perjanjian maka perjanjian tersebut hanya berlaku dan mengikat bagi para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Meskipun ada yang namanya asas kebebasan berkontrak tapi bukan berarti bebas tanpa adanya batasan tertentu, karena jika tidak ada batasan maka pembuat perjanjian atau pihak yang lebih berkuasa dapat dengan semena-mena memasukkan klausul perjanjian yang merugikan pihak yang lain. Mengacu pada ketentuan Pasal 1337 BW yang menyatakan bahwa “Suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum” serta Pasal 1339 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang menyatakan bahwa “suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang”. Berdasarkan pada ketentuan ini, maka yang dapat digunakan sebagai batasan dari kebebasan berkontrak adalah perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, ketertiban umum, kepatutan, dan kebiasaan. Mengingat asas kebebasan berkontrak juga harus dibatasi dengan tidak boleh bertentangan dengan Hak Asasi Manusia dari salah satu atau para pihak yang membuat kontrak tersebut.¹⁶

Dalam praktik perjanjian kerja terutama perjanjian kerja yang subyeknya hanyalah Perusahaan dan seorang pelamar kerja seringkali menggunakan perjanjian baku yang sudah dibuat oleh Perusahaan tersebut tanpa adanya keterlibatan pelamar kerja dalam membuat perjanjian. Hal ini biasa dilakukan demi menghemat waktu dan efisiensi anggaran perusahaan dalam merekrut pekerja agar tetap dapat menjalankan bisnis usahanya dengan lancar. Dengan

¹⁴ Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak* (Jakarta: Forum Sahabat, 2008).

¹⁵ H S Salim, *Hukum Kontrak*, 1st ed. (Jakarta: Sinar Grafika, 2014).

¹⁶ Junaidi, “Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Yang Ditahan Ijazahnya Oleh Perusahaan,” *Solusi* 16, no. 2 (2018): 43.

kata lain, tidak adanya keterlibatan dari pihak pekerja dalam membuat perjanjian kerja antara Perusahaan dengan pekerja, terlebih lagi jika dalam klausul perjanjian pekerja diharuskan menyerahkan ijasahnya untuk ditahan agar dapat diterima di perusahaan tersebut yang membuat posisi pekerja sebagai subyek perjanjian antara perusahaan tidak setara.

Mengenai penahanan gaji pengaturannya sudah jelas dan dilarang sebagaimana telah diatur dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo Pasal 6 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menyebutkan bahwa menyatakan bahwa pengusaha wajib membayar upah tepat waktu dan tidak boleh mengurangi atau menunda pembayaran tanpa alasan yang sah. Penundaan gaji, apalagi tanpa persetujuan pekerja, merupakan pelanggaran terhadap ketentuan tersebut. Selanjutnya, Pasal 95 ayat (1) dan (2) menegaskan bahwa pembayaran upah pekerja merupakan kewajiban yang harus diutamakan, bahkan dalam kondisi perusahaan mengalami pailit. Kendati demikian, ketentuan ini masih bersifat umum dan belum secara eksplisit mengatur sanksi atas tindakan penundaan gaji yang dilakukan sebagai bentuk pemaksaan dan pelanggaran atas hak-hak pekerja.

Lebih lanjut, praktik penahanan gaji bertentangan dengan hak atas penghidupan yang layak sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.¹⁷ Gaji memiliki dimensi hak ekonomi yang langsung berkaitan dengan kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, tindakan penahanan gaji oleh perusahaan meskipun bersifat sementara merupakan pelanggaran terhadap hak konstitusional pekerja dan bentuk pengabaian terhadap tanggung jawab sosial perusahaan.

Jika terdapat perusahaan yang terlambat dan tidak membayar gaji karyawan seperti ketentuan di atas, maka perusahaan akan didenda dengan ketentuan sesuai PP No.36 Tahun 2021 yaitu denda sebesar 5% untuk setiap hari keterlambatan upah dari yang seharusnya dibayarkan. Denda akan mulai berlaku mulai hari keempat hingga hari kedelapan dari tanggal pembayaran gaji yang seharusnya. Bila setelah hari kedelapan gaji belum juga dibayar, pemberi kerja akan dikenakan denda keterlambatan sebesar 1%. Jika setelah sebulan upah belum juga dibayarkan, perusahaan akan dikenakan denda pada poin-poin sebelumnya dan ditambah dengan bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku di bank pemerintah.¹⁸

Mengacu dalam latar belakang kasus di atas tindakan yang dilakukan UD Sentosa Seal yang kerap terjadi pelanggaran yang merugikan pekerjaannya termasuk penahanan ijasah dan gaji. tidak adanya kejelasan perjanjian kerja maupun uraian tugas (job description) menyebabkan

¹⁷Wiwin Budi Pratiwi, "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Atas Upah Bagi Pekerja Di Daerah Istimewa Yogyakarta," *Jurnal Justiciabelen* 1, no. 1 (2018): 145, <https://doi.org/10.30587/justiciabelen.v1i1.498>. a solution is needed to be able to give the right to wages for migrant workers. The purpose of this study was to analyze the implementation of legal protection for wages for Indonesian migrant workers in the Yogyakarta Special Region. The type of research used in this study is empirical juridical. The location of this research is in Yogyakarta Special Region. Data collection techniques in the form of interviews and document studies. Data analysis was carried out in a qualitative descriptive manner. The results of the study show that the fulfillment of the right to wages after migrant workers return to Indonesia has a problem in the settlement because the position of migrant workers has returned to Indonesia. Many cases occur only because Indonesian migrant workers, especially those from Yogyakarta Special Region, do not report to the BP3TKI Yogyakarta with the reason that they are reluctant to take care of and do not have confidence that their rights will be fulfilled. Cases of settlement of existing wages have been successfully resolved through mediation efforts between BP3TKI Yogyakarta and migrant workers / families of migrant workers and agents that channel migrant workers to work abroad. In addition to efforts through mediation, a method was also taken, namely with the BP3TKI Yogyakarta sending a letter of request for settlement assistance to the Indonesian Embassy. The Indonesian Embassy will mediate with the employer / company where the migrant worker works to fulfill the rights of the migrant worker who has returned to Indonesia.", "author": [{"dropping-particle": "", "family": "Pratiwi", "given": "Wiwin Budi", "non-dropping-particle": "", "parse-names": false, "suffix": ""}], "container-title": "Jurnal Justiciabelen", "id": "ITEM-1", "issue": "1", "issued": [{"date-parts": [{"2018"}]}, {"page": "145", "title": "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Atas Upah Bagi Pekerja Di Daerah Istimewa Yogyakarta", "type": "article-journal", "volume": "1"}], "uris": [{"http://www.mendeley.com/documents/?uuid=d94c730f-cee7-4c76-aec1-977ab4803d5f"}]}, "mendeley": {"formattedCitation": "Wiwin Budi Pratiwi, \"Pelaksanaan Perlindungan Hukum Atas Upah Bagi Pekerja Di Daerah Istimewa Yogyakarta,\" <i>Jurnal Justiciabelen</i> 1, no. 1 (2018)

¹⁸Injilia, "KAJIAN HUKUM KELALAIAN PEMBERIAN UPAH KERJA OLEH PENGUSAHA MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN," *Jurnal Hukum Unsrat* 80, no. 16 (2024): 1-7.

kebingungan di kalangan karyawan mengenai tanggung jawab utama mereka. Dengan kata lain, perjanjian kerja yang digunakan oleh UD Sentoso Seal adalah perjanjian kerja baku dimana tidak adanya keterlibatan pekerja dalam membuat perjanjian kerja tersebut dan pekerja dipaksa tunduk terhadap isi perjanjian tersebut. Penahanan ijazah yang dilakukan oleh UD Sentoso Seal sebagai jaminan agar para pekerja tidak keluar dengan mudah dari perusahaan. Dengan kata lain, benda jaminan dalam perkembangannya telah mengalami penafsiran ekstensif. Pada dasarnya benda jaminan adalah sesuatu yang memiliki sifat kebendaan, dapat dialihkan dan memiliki nilai ekonomis. Tetapi ijazah tidak tampak adanya kenyataan bahwa ijazah dapat dialihkan maupun memiliki nilai jual ekonomis. Dengan kata lain, nilai ekonomis ijazah tersebut tidak ada. Dalam dunia kerja, ijazah biasanya digunakan sebagai syarat terlampir Namun yang terjadi kini, banyak perusahaan seperti contohnya UD Sentoso Seal di Surabaya memberlakukan ijazahnya sebagai jaminan perjanjian kerja.

Seringkali perusahaan tetap menahan ijazah para pekerjanya meskipun telah keluar dari perusahaan tersebut. Apabila ijazah pekerja tetap ditahan dan tidak dikembalikan meski sudah ada upaya mediasi,¹⁹ maka pekerja dapat menggugat atas dasar perbuatan melawan hukum atau melaporkan ke polisi atas tuduhan penggelapan yang diatur dalam Pasal 372 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), penggelapan merupakan perbuatan mengambil barang milik orang lain (sebagian atau seluruhnya) dimana penguasaan atas barang oleh pelaku terjadi karena pemiliknya menitipkan barang tersebut. Atau penguasaan barang oleh pelaku terjadi karena tugas atau jabatannya, misalnya petugas penitipan barang. Tujuan dari penggelapan adalah memiliki barang atau uang yang ada dalam penguasaannya yang mana barang/ uang tersebut pada dasarnya adalah milik orang lain.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, praktik penahanan ijazah dan penahanan gaji oleh perusahaan menunjukkan adanya relasi kerja yang tidak setara dan bertentangan dengan asas perlindungan terhadap hak pekerja. Secara normatif, tidak ada satu pun ketentuan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia yang membenarkan penahanan dokumen pribadi sebagai jaminan hubungan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa tindakan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai bentuk pelanggaran hukum perdata dan ketenagakerjaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa praktik penahanan ijazah dan penahanan gaji oleh perusahaan ini tidak memiliki dasar hukum yang sah.

2. Bentuk Perlindungan Hukum Yang Dapat Diberikan Kepada Pekerja Yang Mengalami Penahanan Ijazah Dan Gaji, Serta Efektivitas Mekanisme Pengaduan Ketenagakerjaan.

Praktik penahanan ijazah dan gaji pekerja merupakan bentuk pelanggaran hak asasi manusia yang tidak hanya merendahkan martabat pekerja, tetapi juga mengancam kelangsungan hidup mereka. Tindakan ini sering kali dilakukan oleh pengusaha dalam hubungan kerja yang timpang, tanpa adanya dasar hukum yang sah dan tanpa kontrol yang memadai dari negara. Kondisi ini mencerminkan lemahnya sistem perlindungan hukum terhadap pekerja yang seharusnya menjadi subjek utama dalam pembangunan ketenagakerjaan yang berkeadilan.

Meskipun kerangka regulasi ketenagakerjaan di Indonesia telah mengatur sejumlah hak pekerja, kajian ini menilai bahwa substansi perlindungan tersebut belum sepenuhnya menjangkau kompleksitas masalah di lapangan. Penahanan gaji, misalnya, tidak secara eksplisit disebutkan dalam peraturan sebagai bentuk pelanggaran yang dikenai sanksi pidana atau administratif. Begitu pula penahanan ijazah, yang meski dilarang melalui Surat Edaran Menteri, namun tidak memiliki kekuatan hukum yang cukup untuk memberikan efek jera kepada pelaku.

¹⁹Abd Latip, Lu'luailu Lu'luailu, and Ainiyah Ainiyah, "Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Bangkalan," *Competence : Journal of Management Studies* 12, no. 2 (2019): 65–89, <https://doi.org/10.21107/competensi.v12i2.4950>.

Secara normatif, Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak. Pasal 95 ayat (1) dan (2) lebih lanjut menegaskan bahwa upah pekerja merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya, bahkan jika perusahaan mengalami kepailitan.²⁰ Namun demikian, norma ini masih bersifat umum dan belum mengatur secara tegas sanksi terhadap praktik penahanan gaji sebagai bentuk pemaksaan dan pelanggaran hak pekerja.

Sementara itu, larangan terhadap penahanan ijazah hanya bersumber dari Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor SE-05/MEN/SJ-HK/I/2019 yang bersifat administratif dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana peraturan perundang-undangan.²¹ Surat edaran tersebut memang menyampaikan larangan moral, namun tidak memberikan konsekuensi hukum yang pasti terhadap pelanggar. Akibatnya, banyak pengusaha yang tetap melakukan praktik ini tanpa rasa takut akan sanksi, dan negara tidak dapat menindak secara tegas karena kekosongan hukum yang mengikat.

Dalam perspektif hukum perdata, baik penahanan gaji maupun ijazah dapat dikualifikasikan sebagai perbuatan melawan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 KUH Perdata. Penahanan gaji merupakan pelanggaran terhadap asas kepastian dan keadilan dalam hubungan kerja, sedangkan penahanan ijazah merupakan pelanggaran terhadap hak atas kepemilikan pribadi. Subekti menegaskan bahwa perbuatan melawan hukum tidak hanya terbatas pada pelanggaran tertulis, tetapi juga mencakup pelanggaran terhadap norma kepatutan, kesusilaan, dan kepatutan sosial yang berlaku.²²

Namun demikian, jalur hukum perdata bukanlah sarana yang mudah diakses oleh pekerja, khususnya mereka yang berasal dari sektor informal atau bekerja tanpa dukungan serikat. Proses gugatan perdata memerlukan biaya, waktu, dan keberanian yang besar dari pihak pekerja, yang sering kali khawatir akan risiko pemutusan hubungan kerja. Penulis berpandangan bahwa mekanisme perdata tidak akan efektif tanpa dukungan negara dalam bentuk akses bantuan hukum dan perlindungan bagi pekerja pelapor.

Pengawasan ketenagakerjaan sebagai bagian dari mekanisme administratif juga dinilai belum mampu menjawab permasalahan secara optimal. Permenakertrans Nomor 33 Tahun 2016 memang telah mengatur prosedur pengawasan, namun dalam praktiknya, jumlah pengawas yang terbatas, kurangnya pelatihan, dan tumpang tindih kewenangan antar instansi membuat penegakan hukum menjadi lemah. Akibatnya, laporan pekerja sering kali tidak ditindaklanjuti, dan pelanggaran terus berulang tanpa konsekuensi.²³

Di sisi lain, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 juga tidak cukup responsif terhadap kebutuhan perlindungan cepat bagi pekerja. Proses panjang mulai dari mediasi, konsiliasi, hingga Pengadilan Hubungan

²⁰Kadek Sutrisna Dewi and I Ketut Markeling, "Kedudukan Utang Upah Pekerja Dalam Kepailitan," *Kertha Semaya* 01, no. 10 (2013): 1–15.

²¹Nihaya Lila Utami, "Perlindungan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Administrasi Oleh Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan," *Jurnal Lex Suprema* 2, no. 1 (2020): 16.

²²Sybekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, 1st ed. (Jakarta: Intermasa, 2008).

²³Nur Febya Adhawiyah and Imam Budi Santoso, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Pemenuhan Hak Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerja," *The Juris* 6, no. 2 (2022): 502–10, <https://doi.org/10.56301/juris.v6i2.623>. especially in the industrial sphere where there is a great need for workers, especially laborers or freelancers. Not infrequently of those who have been laid off due to several factors, especially since the Covid-19 virus in Indonesia, it is not only one or two companies that have reduced employees, but many companies have reduced employees. From here, of course, not all of them get the right and proper rights, there are some of them that do not receive their rights as they should." "author": [{"-dropping-particle": "", "family": "Nur Febya Adhawiyah", "given": "", "non-dropping-particle": "", "parse-names": false, "suffix": ""}], [{"-dropping-particle": "", "family": "Imam Budi Santoso", "given": "", "non-dropping-particle": "", "parse-names": false, "suffix": ""}], [{"container-title": "The Juris", "id": "ITEM-1", "issue": "2", "issued": {"date-parts": ["2022"]}, "page": "502-510", "title": "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Pemenuhan Hak Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerja", "type": "article-journal", "volume": "6"}, {"uris": ["http://www.mendeley.com/documents/?uuid=645d3768-ccb0-40b6-a418-7356b1cfad55"]}], "mendeley": {"formattedCitation": "Nur Febya Adhawiyah and Imam Budi Santoso, \"Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Pemenuhan Hak Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerja,\" <i>The Juris</i> 6, no. 2 (2022

Industrial (PHI) sangat tidak ramah bagi pekerja yang hidup dari gaji harian dan membutuhkan kepastian secara cepat.²⁴ Penulis menilai bahwa kerangka hukum ini cenderung lebih berpihak kepada stabilitas industri daripada perlindungan substantif terhadap hak pekerja.

Berdasarkan kajian di atas, penulis menyatakan ketidaksetujuannya terhadap praktik penahanan ijazah dan gaji yang saat ini masih berlangsung tanpa kontrol yang memadai. Negara seolah membiarkan pelanggaran ini terjadi dengan menyerahkan beban pembuktian dan perlawanan kepada pekerja yang tidak memiliki posisi tawar kuat. Regulasi yang ada bersifat reaktif, dan belum mencerminkan keberpihakan terhadap pekerja sebagai kelompok rentan yang perlu dilindungi secara afirmatif oleh negara.

Sebagaimana dikemukakan oleh Imam Soepomo, perlindungan hukum tidak cukup hanya dengan keberadaan norma tertulis, tetapi harus disertai keberanian negara untuk menegakkan hukum dan melindungi rakyatnya.²⁵ Dalam kasus penahanan ijazah dan gaji, terlihat bahwa keberanian buruh sering kali dibatasi oleh ancaman struktural, sementara negara belum menunjukkan komitmen serius untuk memberikan perlindungan yang menyeluruh. Dengan demikian, ketimpangan kekuasaan antara pengusaha dan buruh justru dipertajam oleh ketidakhadiran negara dalam menegakkan keadilan.²⁶

D. KESIMPULAN

Penahanan ijazah dan penahanan gaji oleh perusahaan tidak sah menurut hukum ketenagakerjaan maupun hukum perdata di Indonesia. Penahanan ijazah bertentangan dengan hak atas kepemilikan pribadi dan martabat manusia, sementara penahanan gaji melanggar prinsip upah layak sebagaimana diatur dalam Pasal 88 dan Pasal 95 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Meskipun praktik tersebut sering diselubungi dalam perjanjian kerja, hal itu tidak dapat dibenarkan apabila isinya bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum sebagaimana ketentuan pasal 1320 BW. Negara belum memberikan perlindungan yang efektif karena lemahnya regulasi, ketidaktegasan pengawasan, dan tidak memadainya akses hukum bagi pekerja. Dengan demikian, praktik tersebut mencerminkan pelanggaran hak asasi manusia dan ketimpangan kekuasaan struktural antara pekerja dan pengusaha. Untuk menjawab persoalan ini, penulis mendorong adanya reformasi hukum ketenagakerjaan yang bersifat progresif, baik dari aspek normatif maupun kelembagaan. Pertama, diperlukan peraturan perundang-undangan yang secara eksplisit melarang dan mengkriminalisasi penahanan gaji dan dokumen pribadi pekerja. Kedua, penguatan sistem pengawasan ketenagakerjaan secara struktural harus menjadi prioritas, dengan peningkatan jumlah dan kapasitas pengawas yang dilengkapi dengan kewenangan tegas. Ketiga, akses bantuan hukum bagi pekerja harus dijamin oleh negara melalui lembaga-lembaga advokasi yang terjangkau. Keempat, mekanisme penyelesaian sengketa harus disederhanakan mengingat banyak pekerja sangat bergantung pada upah harian dan tidak memiliki daya tahan untuk menghadapi proses hukum yang panjang. Tanpa langkah-langkah konkret ini, perlindungan hukum terhadap pekerja hanya akan menjadi slogan normatif yang jauh dari realitas.

²⁴Rai Mantili, "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)," *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 1 (2021): 47–65, <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i1.252>.

²⁵Soepomo, I., *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003), hal. 43.

²⁶Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, 1st ed. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008).

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Arsyad, Nawir. "No Title." Kompas, 2025. <https://nasional.kompas.com/read/2025/04/19/13181081/dugaan-penahanan-ijazah-penyekapan-hingga-gaji-dipotong-oleh-jan-hwa-diana?page=all>.
- Associates, Michael Hans &. "Apakah Perusahaan Boleh Menahan Ijazah Pekerja." Hukum Online, 2021. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/apakah-perusahaan-boleh-menahan-ijazah-pekerja-lt603df84f452f1/>.
- Azizah. *Hukum Perseroan Terbatas*. Malang: Setara Press, 2016.
- Davin, Auliadi Achmad. "Erlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Menentu) Yang Tidak Mendapatkan Upah." *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik (JIHHP)* 4, no. 1 (2024): 1.
- Dewi, Kadek Sutrisna, and I Ketut Markeling. "Kedudukan Utang Upah Pekerja Dalam Kepailitan." *Kertha Semaya* 01, no. 10 (2013): 1–15.
- Hidayah, Ardiana. "Ketentuan Penahanan Ijazah Pekerja Sebagai Syarat Tertentu Dalam Perjanjian Kerja." *Solusi* 16, no. 2 (2018): 129.
- Injilia. "KAJIAN HUKUM KELALAIAN PEMBERIAN UPAH KERJA OLEH PENGUSAHA MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN." *Jurnal Hukum Unsrat* 80, no. 16 (2024): 1–7.
- Jehani, Libertus. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- Junaidi. "Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Yang Ditahan Ijazahnya Oleh Perusahaan." *Solusi* 16, no. 2 (2018): 43.
- Latip, Abd, Lu'luailly Lu'luailly, and Ainiyah Ainiyah. "Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Bangkalan." *Competence : Journal of Management Studies* 12, no. 2 (2019): 65–89. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4950>.
- Mantili, Rai. "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 1 (2021): 47–65. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i1.252>.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Nur Febya Adhawiyah, and Imam Budi Santoso. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Pemenuhan Hak Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerja." *The Juris* 6, no. 2 (2022): 502–10. <https://doi.org/10.56301/juris.v6i2.623>.
- Prasetyo, Teguh. *Keadilan Bermartabat Perspektif Teori Hukum*. 1st ed. Bandung: Nusa Media, 2015.
- Pratiwi, Wiwin Budi. "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Atas Upah Bagi Pekerja Di Daerah Istimewa Yogyakarta." *Jurnal Justiciabelen* 1, no. 1 (2018): 145. <https://doi.org/10.30587/justiciabelen.v1i1.498>.
- Putra. "Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja." *Jurnal Ilmu Hukum* 4, no. 2 (2020): 34.
- Salim, H S. *Hukum Kontrak*. 1st ed. Jakarta: Sinar Grafika, 2014.

- Slamet, Srri Redjeki. "Tuntutan Ganti Rugi Dalam Perbuatan Melawan Hukum: Suatu Perbandingan Dengan Wanprestasi." *Lex Jurnalica* 10, no. 2 (2020): 9.
- Soekanto. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. 1st ed. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuan Undang-Undang Dan Peraturan-Peraturan*. Jakarta: Djambatan, 1993.
- Sulaeman. "Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang." *Trikonomika* 13, no. 1 (2014): 91.
- Suwarto. *Dasar-Dasar Hukum Perburuan*. 1st ed. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Sybekti. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. 1st ed. Jakarta: Intermasa, 2008.
- Trimaya, Arrista. "PEMBERLAKUAN UPAH MINIMUM DALAM SISTEM PENGUPAHAN NASIONAL UNTUK MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA." *Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 5, no. 1 (2014): 23.
- Utami, Nihaya Lila. "Perlindungan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Administrasi Oleh Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan." *Jurnal Lex Suprema* 2, no. 1 (2020): 16.
- Wicaksono, Alvin Agung. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG TIDAK DIBERI UPAH/GAJI DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studio PT. Bakrie Construction Sumuranja Banten)." *ERA HUKUM Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 19, no. 1 (2021): 61–86.