CAUSA

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

ASPEK HUKUM PENAHANAN IJAZAH KARYAWAN OLEH PERUSAHAAN DI KOTA SURAKARTA

Nadia Dwi Sekar Kamila[1], Azzahra Shabilla Hariyono[2], Shuci Ridzkchieani[3], Tisya Janice Hayu Meganova[4]
[1-4] Fakultas Hukum dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Surakarta
C100230159@student.ums.ac.id[1], C100230161@student.ums.ac.id[2],
C100230247@student.ums.ac.id[3], C100230485@student.ums.ac.id[4]

ABSTRAK

Penahanan ijazah karyawan oleh perusahaan merupakan praktik umum di Kota Surakarta yang menimbulkan persoalan hukum dan etika serius, terutama sebagai jaminan agar pekerja tidak mengundurkan diri sebelum kontrak berakhir. Artikel ini menganalisis aspek yuridis praktik tersebut menggunakan pendekatan normatif yuridis, dengan fokus pada ketidakberdayaan hukum penahanan ijazah berdasarkan KUHPerdata, UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan. Selain itu, dibahas peran Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam pengawasan, mediasi, dan penyelesaian sengketa untuk melindungi hak pekerja. Tujuan Penelitian ini untuk mengkaji peran Disnaker dan Pengadilan Hubungan Industrial dalam pengawasan, mediasi, serta penyelesaian sengketa untuk memperkuat perlindungan pekerja. Selain itu, diharapkan menghasilkan rekomendasi kebijakan daerah guna mencegah pengulangan kasus seperti CV Utama Makmur dan meningkatkan kesadaran hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Praktik penahanan ijazah tidak memiliki dasar hukum dan berpotensi menimbulkan kerugian bagi pekerja, sementara Disnaker dan PHI berperan krusial melalui mediasi, pengawasan, dan putusan hukum untuk mencegah pengulangan. Rekomendasi mencakup peningkatan kesadaran hukum, penguatan pengawasan, dan kebijakan daerah guna membangun hubungan industrial yang adil.
Kata Kunci : Penahanan Ijazah, Hukum ketenagakerjaan, Perlindungan pekerja, KUHPerdata.

ABSTRACT

The withholding of employee diplomas by companies is a common practice in Surakarta City that raises serious legal and ethical issues, particularly as a guarantee that workers will not resign before their contracts expire. This article analyzes the legal aspects of this practice using a normative legal approach, focusing on the legal invalidity of diploma retention based on the Civil Code, the Manpower Act, the Job Creation Act, and the Circular Letter of the Minister of Manpower. In addition, it discusses the role of the Manpower Office (Disnaker) and the Industrial Relations Court (PHI) in monitoring, mediating, and

Article History
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Copyright : Author
Publish by : CAUSA

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

resolving disputes to protect workers' rights. The purpose of this study is to examine the role of the Manpower Office and the Industrial Relations Court in monitoring, mediating, and resolving disputes to strengthen worker protection. Furthermore, it is hoped that this study will produce regional policy recommendations to prevent the recurrence of cases such as CV Utama Makmur and to increase legal awareness. The results of the study show that the practice of withholding diplomas has no legal basis and has the potential to cause losses to workers, while the Manpower Office and the Industrial Relations Court play a crucial role through mediation, supervision, and legal decisions to prevent recurrence. Recommendations include increasing legal awareness, strengthening supervision, and regional policies to build fair industrial relations.
***Keywords** : Withholding of Diplomas, Labor Law, Worker Protection, Civil Code.*

PENDAHULUAN

Penahanan ijazah karyawan oleh perusahaan merupakan praktik yang masih banyak ditemukan, khususnya di kota Surakarta. Praktik ini sangat sering dilakukan dengan alasan sebagai bentuk jaminan atau alat pengikat agar para pekerja atau karyawan tetap menjalankan kewajibannya terhadap suatu perusahaan. Namun, tindakan itu sendiri menimbulkan berbagai permasalahan hukum dan etika yang sangat serius sehingga memerlukan perhatian dan penanganan yang bijak. Dalam beberapa tahun terakhir, praktik penahanan ijazah oleh perusahaan terhadap karyawan masih sering terjadi di Kota Surakarta. Salah satunya kasus yang mencuat pada tahun 2024 - 2025 adalah kasus CV Utama Makmur, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang toko elektronik, Berdasarkan laporan media lokal, Radar Solo, perusahaan tersebut dilaporkan menahan ijazah asli milik sejumlah karyawan sebagai bentuk jaminan agar mereka tidak mengundurkan diri sebelum masa kontrak kerja berakhir. Berdasarkan laporan media lokal *Radar Solo*, perusahaan tersebut dilaporkan menahan ijazah asli milik sejumlah karyawan sebagai bentuk jaminan agar mereka tidak mengundurkan diri sebelum masa kontrak kerja berakhir.[1] Praktik semacam ini menimbulkan persoalan hukum dan sosial karena menyangkut hak dasar pekerjaan atas dokumen pribadinya. Ijazah merupakan bukti identitas pendidikan yang penting untuk mengakses pekerjaan atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Banyak pekerjaan yang akhirnya mengalami kesulitan ketika hendak berpindah pekerjaan karena ijazahnya ditahan perusahaan. Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Surakarta mencatat adanya peningkatan laporan dan pengaduan terkait penahanan ijazah selama tahun 2024, yang menunjukkan bahwa persoalan ini bukanlah kasus terisolasi, melainkan fenomena ketenagakerjaan yang cukup serius di wilayah Surakarta.[2]

Secara hukum, ijazah merupakan dokumen pribadi dan benda milik individu yang memiliki nilai hukum sebagai bukti sah kualifikasi pendidikan seseorang. Perusahaan tidak berwenang menahan atau menguasai dokumen tersebut tanpa dasar hukum yang jelas. Penahanan ijazah juga menghambat hak seseorang untuk bekerja di tempat lain, karena dokumen tersebut sering kali

[1] Radar Solo, "Terbongkar! Perusahaan Akui Tahan Ijazah Karyawan, Wali Kota Solo Respati Beri Ultimatum Cabut Izin," *Radar Solo Online*, 12 Mei 2024, diakses 9 Oktober 2025, https://radarsolo.jawapos.com/solo/846010742/terbongkar-perusahaan-akui-tahan-ijazah-karyawan-wali-kota-solo-respati-beri-ultimatum-cabut-izin

[2] Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta, *Laporan Tahunan Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2024*, Surakarta, 2025.

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

menjadi syarat administratif utama dalam proses rekrutmen, selain itu, tindakan tersebut dapat menghalangi seseorang melanjutkan pendidikan atau mengurus keperluan administratif lainnya. Dalam Perspektif hukum perdata, penahanan ijazah tanpa dasar hukum dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap hak milik pribadi, sebagaimana diatur dalam Pasal 570 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata (KUHPer), yang menyatakan bahwa hak milik memberi wewenang untuk menikmati dan memanfaatkan suatu benda secara bebas sepanjang tidak bertentangan dengan Undang - Undang[3]. Hukum Ketenagakerjaan, tidak terdapat ketentuan dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun dalam Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang memperbolehkan perusahaan menahan ijazah pekerjaan, justru sebaliknya. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia telah menegaskan larangan tersebut melalui Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HI.00.00/VIII/2026 tentang Larangan Penahanan Dokumen Pribadi Pekerja oleh Perusahaan[4]. Surat Edaran secara tegas menyatakan bahwa pemberi kerja dilarang menahan dokumen pribadi seperti KTP, SIM, Paspor, dan ijazah sebagai jaminan bekerja, karena hal tersebut tidak memiliki dasar hukum dan bertentangan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja. Penahanan ijazah juga dapat dikaji sebagai perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata (KUHPer), sebab tindakan tersebut menimbulkan kerugian bagi pihak pekerja tanpa dasar yang sah[5]. Praktik ini juga berpotensi melanggar hak konstitusional warga negara untuk bekerja dan memperoleh penghidupan yang layak, sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyebutkan bahwa "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja"[6].

Pada realita saat ini, di kota surakarta sendiri masih banyaknya praktek penahanan ijazah karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, terutama di sektor usaha kecil dan menengah. Banyaknya perusahaan yang masih melakukan hal ini dengan alasan sebagai bentuk jaminan agar karyawan tidak mengundurkan diri sebelum masa kontrak habis atau lainnya. Hal ini, menimbulkan berbagai persoalan, baik dari sisi hak karyawan maupun dari aspek hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Penahanan ijazah berpotensi melanggar hak dasar karyawan serta dapat timbulnya konflik yang merugikan kedua belah pihak. Meskipun telah ada ketentuan yang melarang penahanan dokumen pribadi pekerja, praktik ini masih sering dianggap hal yang wajar atau lumrah oleh sebagian perusahaan di Kota Surakarta, termasuk dalam sektor perdagangan dan ritel elektronik. Hal ini menunjukkan masih rendahnya kesadaran hukum dan lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan terhadap pelaksanaan norma ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan kajian hukum yang komprehensif untuk meninjau aspek yuridis dan tanggungjawab perusahaan atas praktik perusahaan ijazah di wilayah Surakarta.

Kajian ini penting untuk memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja sekaligus menjadi dasar rekomendasi kebijakan bagi pemerintah daerah dalam mencegah terulangnya kasus serupa. Khususnya, untuk menganalisis ketentuan ijazah sebagai jaminan kerja di perusahaan serta menganalisis peran lembaga pemerintah dan pengadilan hubungan industrial dalam menangani kasus penahanan ijazah. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi kebijakan konkret dan peningkatan kesadaran hukum bagi perusahaan maupun pekerja serta memperkuat implementasi prinsip keadilan dalam hubungan industrial yang sehat.

---

[3] Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek), Pasal 570.

[4] Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HI.00.00/VIII/2016 tentang Larangan Penahanan Dokumen Pribadi Pekerja oleh Perusahaan.

[5] KUHPerdata, Pasal 1365 tentang Perbuatan Melawan Hukum.

[6] Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28D ayat (2).

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

METODE PENELITIAN

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah normatif (normatif yuridis), metode ini melibatkan ketentuan peraturan ketenagakerjaan dan asas hukum yang relevan untuk memahami pengaturan normatif dan konsep perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hubungan kerja. Sumber hukum penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer yang digunakan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, bersama dengan peraturan pelaksanaannya, serta surat edaran atau kebijakan pemerintah yang melarang penahanan ijazah karyawan[7]. Bahan hukum sekunder merupakan buku teks hukum ketenagakerjaan, jurnal ilmiah, artikel hukum, dan hasil penelitian terdahulu. Sedangkan bahan hukum tersier adalah kamus hukum dan ensiklopedia. Seluruh bahan hukum tersebut dikumpulkan melalui studi kepustakaan, yang melibatkan sumber hukum cetak dan elektronik.

Analisis bahan hukum dilakukan dengan cara kualitatif deskriptif, yaitu dengan menguraikan, menafsirkan, dan mengkonstruksikan aturan yang berkaitan dengan penahanan ijazah karyawan secara sistematis dan logis. Untuk menilai seberapa sesuai praktik penahanan ijazah dengan prinsip keadilan dalam hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja, bahan hukum yang telah diklasifikasikan dievaluasi terlebih dahulu melalui teknik interpretasi hukum dan perbandingan norma[8]. Selanjutnya hasil analisis digunakan untuk menarik kesimpulan induktif untuk menjawab masalah hukum yang dibahas.

PEMBAHASAN

1. Ketentuan Hukum Mengenai Ijazah sebagai Jaminan Kerja di Perusahaan

Di Indonesia, praktik perusahaan memegang ijazah asli karyawan sebagai jaminan agar karyawan tidak keluar sebelum masa kontrak berakhir, hal ini cukup umum terutama dalam kontrak kerja tetap atau outsourcing. Ini sangat sering terjadi khususnya di sektor seperti manufaktur, perhotelan atau perusahaan jasa. Namun, praktik ini sering kali tidak sesuai dengan ketentuan hukum dan dapat menimbulkan resiko bagi kedua belah pihak. Praktik perusahaan yang menahan ijazah karyawan sebagai jaminan pekerjaan pada dasarnya tidak didukung oleh landasan hukum yang sah dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia. Ijazah adalah dokumen personal yang menunjukkan kualifikasi pendidikan individu dan secara langsung terkait dengan hak pribadi pekerja. Oleh sebab itu, pengendalian ijazah oleh perusahaan tidak dapat dijustifikasi semata-mata berdasarkan hubungan kerja atau kontrak kerja, terutama jika dilakukan secara unilateral.

Dari sudut pandang hukum perdata, ijazah dikategorikan sebagai benda bergerak milik pribadi yang dilindungi oleh hak kepemilikan sesuai Pasal 570 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Hak kepemilikan memberi pemilik wewenang untuk memanfaatkan, menikmati, dan menguasai benda tersebut secara bebas asalkan tidak melanggar hukum. Penahanan ijazah oleh perusahaan tanpa alasan hukum yang kuat, tanpa izin yang sah dan proporsional dari pekerja, dapat dianggap sebagai pelanggaran hak kepemilikan dan bahkan sebagai tindakan melawan hukum berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdata, karena dapat menyebabkan kerugian materiil maupun immaterial bagi pekerja[9].

Selain itu, penahanan ijazah bisa dilihat sebagai bentuk penyalahgunaan kekuatan dominan oleh pengusaha terhadap pekerja. Dalam dinamika kerja, pekerja umumnya lebih lemah posisinya

---

[7] Hidayanto, N. J., Listiana, S. N. P., Aulia, N. N., Amoro, K. H. P. D., Zahratu, N. S., & Wati, D. S. (2024). Tantangan dan perubahan terkini dalam hukum ketenagakerjaan: Analisis terhadap dinamika peraturan dan perlindungan pekerja. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *4*(1), 971-980.

[8] Marzuki, P. M. (2021). Metode Penelitian Hukum Edisi Revisi. *Jakarta: Kencana*.

[9] Pasal 570 dan Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

dibanding pengusaha. Karena itu, setiap "persetujuan" yang diperoleh dalam situasi tidak seimbang perlu dipertanyakan validitasnya secara hukum, khususnya jika persetujuan itu mengakibatkan hilangnya hak dasar pekerja atas dokumen pribadinya.

Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, baik Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak memberikan pembenaran untuk praktik penahanan ijazah sebagai jaminan hubungan kerja. Hubungan kerja didasarkan pada perjanjian yang mencakup pekerjaan, gaji, dan instruksi, bukan pada penyerahan dokumen pribadi sebagai jaminan. Dengan demikian, praktik ini bertentangan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja. Pemerintah kemudian menegaskan larangan ini melalui Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 tentang Larangan Penahanan Dokumen Pribadi Pekerja oleh Perusahaan. Surat edaran ini secara tegas menyatakan bahwa pemberi kerja dilarang menahan dokumen pribadi pekerja, seperti ijazah, KTP, SIM, dan paspor, karena tidak memiliki dasar hukum dan berpotensi merugikan pekerja[10].

Meskipun surat edaran bukan peraturan perundang-undangan, ia berfungsi sebagai panduan administratif yang mengikat aparat dan menjadi acuan dalam pengawasan ketenagakerjaan. Larangan penahanan ijazah juga terkait erat dengan perlindungan hak asasi manusia. Penahanan dokumen pendidikan dapat menghalangi kebebasan seseorang mencari pekerjaan alternatif, melemahkan posisi tawar pekerja, dan membatasi peluang untuk meningkatkan kesejahteraan hidup. Hal ini berpotensi melanggar hak konstitusional warga negara untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945[11]. Oleh karena itu, secara normatif dan konstitusional, praktik penahanan ijazah jelas bertentangan dengan hukum dan prinsip keadilan dalam hubungan industri.

2. Peran Lembaga Pemerintah dan Pengadilan Hubungan Industrial dalam Menangani Kasus Penahanan Ijazah

Kasus penahanan ijazah (*withholding of certificates*) merupakan salah satu bentuk pelanggaran hak pekerja yang sering terjadi di Indonesia, terutama dalam sektor informal atau perusahaan kecil. Ijazah atau sertifikat pendidikan sering ditahan oleh majikan sebagai jaminan atas hutang karyawan, kontrak kerja atau sebagai alat kontrol untuk mencegah karyawan pindah kerja. Praktik ini tidak hanya melanggar hak asasi manusia tetapi juga bertentangan dengan prinsip kebebasan bergerak dan hak atas pendidikan yang dijamin oleh Undang-Undang Dasar 1945 dan konvensi internasional seperti Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berserikat.

Secara historis, masalah ini muncul sejak era reformasi 1998, ketika banyak pekerja migran atau buruh kasar mengalami eksploitasi. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara eksplisit melarang penahanan dokumen pribadi (Pasal 160) dengan alasan bahwa hal itu dapat menimbulkan ketidakadilan sosial. Namun, implementasinya sering kali tergantung pada kesadaran pekerja dan efektivitas lembaga penegak hukum. Lembaga pemerintah dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) bekerja secara terkoordinasi untuk menangani kasus ini, mulai dari pencegahan hingga penyelesaian hukum. Berikut penjelasan lebih rinci tentang peran masing-masing, termasuk proses, contoh, dan dampaknya.

Lembaga pemerintah berfungsi sebagai garis depan dalam menangani kasus penahanan ijazah, dengan fokus pada pengawasan preventif, mediasi, dan edukasi. Mereka tidak memiliki

[10] Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 tentang Larangan Penahanan Dokumen Pribadi Pekerja oleh Perusahaan.
[11] Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

kekuasaan eksekutif untuk memaksa pengembalian ijazah, tetapi dapat memberikan sanksi administratif atau merujuk ke pengadilan. Peran ini diatur oleh UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Lembaga pemerintah dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) memainkan peran penting dalam menangani kasus ini melalui mediasi, pengawasan dan penyelesaian hukum. Dalam mengatasi praktik penahanan ijazah oleh karyawan, instansi pemerintah memainkan peran krusial, terutama Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) di tingkat lokal.

Disnaker bertindak sebagai badan pengawas ketenagakerjaan yang berwenang menerima keluhan pekerja, melakukan inspeksi terhadap perusahaan, serta membantu penyelesaian sengketa melalui proses mediasi atau klarifikasi. Di Kota Surakarta, Disnaker mencatat lonjakan laporan dan aduan mengenai penahanan ijazah sepanjang tahun 2024. Hal ini menandakan bahwa praktik tersebut bukan sekadar kasus terisolasi, melainkan masalah ketenagakerjaan yang signifikan, khususnya di kalangan usaha kecil dan menengah[12].

Dalam hal ini, Disnaker tidak hanya berfungsi sebagai mediator, tetapi juga sebagai pelaksana norma administratif ketenagakerjaan. Selain melakukan pengawasan dan menangani aduan, pemerintah daerah juga bertanggung jawab untuk memberikan pendidikan dan penyebarluasan informasi hukum ketenagakerjaan kepada pengusaha dan pekerja. Masih seringnya praktik penahanan ijazah mencerminkan kurangnya pemahaman hukum di kalangan pengusaha serta lemahnya pengetahuan pekerja tentang hak-hak mereka. Oleh sebab itu, penguatan peran pembinaan dan pengawasan oleh Disnaker merupakan langkah penting untuk mencegah pengulangan praktik tersebut.

Jika upaya penyelesaian melalui Disnaker tidak menghasilkan kesepakatan, pekerja berhak mengajukan jalur hukum ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). PHI memiliki kewenangan untuk menyelidiki dan memutuskan sengketa hak antara pekerja dan pengusaha, termasuk kasus yang melibatkan pelanggaran hak normatif pekerja. Dalam konteks penahanan ijazah, PHI bisa menilai tindakan perusahaan sebagai pelanggaran hak pekerja dan memerintahkan pengembalian ijazah serta kompensasi jika terbukti ada kerugian yang diderita pekerja[13].

Dengan begitu, kolaborasi antara Disnaker sebagai lembaga pengawas dan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai badan peradilan menjadi kunci untuk memastikan perlindungan hukum bagi pekerja. Keterlibatan aktif kedua institusi ini diharapkan dapat membangun hubungan industri yang sehat, adil, dan berimbang, serta memberikan efek pencegahan bagi perusahaan yang masih melanggar hukum dengan menahan ijazah.

KESIMPULAN

Ketentuan ijazah sebagai jaminan kerja menunjukkan bahwa praktik penahanan ijazah oleh perusahaan tidak memiliki dasar hukum yang kuat baik dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia maupun kerangka hukum perdata. Ijazah adalah dokumen pribadi yang dilindungi oleh hak kepemilikan sesuai dengan Pasal 570 dan Pasal 1365 KUHPerdata, sehingga tidak dapat digunakan sebagai alat kontrol atau jaminan hubungan kerja. Praktik ini juga sejalan dengan perlindungan tenaga kerja dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. Hal ini juga dapat diterapkan pada praktik kerja konstitusional untuk mencapai pekerjaan yang layak. Melalui Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/5/HK.04.00/V/2025, pemerintah melarang penggunaan dokumen kerja pribadi karena tidak dapat dibenarkan secara normatif, administratif, atau konstitusional. Analisis menunjukkan bahwa praktik penahanan ijazah merupakan praktik yang tidak etis, bertentangan, dan tidak sesuai dengan prinsip keadilan hubungan industrial.

[12] Radar Solo, *"Disnaker Solo Terima Banyak Aduan Penahanan Ijazah Karyawan"*, tahun 2024–2025.
[13] Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

Sementara itu, peran lembaga pemerintah dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam menangani kasus penahanan ijazah menegaskan adanya mekanisme perlindungan hukum yang bekerja secara preventif dan represif. Melalui fungsi pengawasan, penerimaan pengaduan, mediasi, dan pendidikan hukum kepada masyarakat umum, Disnaker melaksanakan tugas penting yang meningkatkan jumlah ijazah penahanan di berbagai wilayah. Jika mediasi tidak menghasilkan hasil yang diinginkan, karyawan dapat didorong untuk menghubungi PHI guna membahas sengketa hak. Hal ini meliputi pembahasan pengembangan ijazah dan kompensasi atas kendala yang terkait dengan pekerjaan. Kerja sama antara PHI sebagai badan pengadilan dan Disnaker sebagai pengawas administratif memastikan bahwa hak-hak karyawan dijaga dengan baik, sehingga menciptakan dampak positif bagi perusahaan yang terus menerapkan praktik ijazah. Mekanisme yang efektif dapat terus dikembangkan, begitu pula hubungan industri yang jelas, tepat, dan menghormati hak-hak pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta, *Laporan Tahunan Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2024*, Surakarta, 2025.

Hidayanto, N. J., Listiana, S. N. P., Aulia, N. N., Amoro, K. H. P. D., Zahratu, N. S., & Wati, D. S. (2024). Tantangan dan perubahan terkini dalam hukum ketenagakerjaan: Analisis terhadap dinamika peraturan dan perlindungan pekerja. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *4*(1), 971-980.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek), Pasal 570.

KUHPerdata, Pasal 1365 tentang Perbuatan Melawan Hukum.

Marzuki, P. M. (2021). Metode Penelitian Hukum Edisi Revisi. *Jakarta: Kencana*.

Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 570 dan Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Radar Solo, *"Disnaker Solo Terima Banyak Aduan Penahanan Ijazah Karyawan"*, tahun 2024–2025.

Radar Solo, "Terbongkar! Perusahaan Akui Tahan Ijazah Karyawan, Wali Kota Solo Respati Beri Ultimatum Cabut Izin," *Radar Solo Online*, 12 Mei 2024, diakses 9 Oktober 2025, https://radarsolo.jawapos.com/solo/846010742/terbongkar-perusahaan-akui-tahan-ijazah-karyawan-wali-kota-solo-respati-beri-ultimatum-cabut-izin

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 tentang Larangan Penahanan Dokumen Pribadi Pekerja oleh Perusahaan.

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HI.00.00/VIII/2016 tentang Larangan Penahanan Dokumen Pribadi Pekerja oleh Perusahaan.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28D ayat (2).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.