

ANALISIS YURIDIS TERHADAP PRAKTIK PENAHANAN IJAZAH DALAM HUBUNGAN KERJA DI INDONESIA

Nabilah Syaharani¹, Bambang Fitrianto², Citra Nurdiana³, Defri Dwi Saputra⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Sosial & Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: nabilahsyaharani04@gmail.com¹, bambangfitrianto@dosen.pancabudi.ac.id²,
citra25nurdiana@gmail.com³, defridwisaputraa@gmail.com⁴

Abstrak

Praktik penahanan ijazah oleh perusahaan dalam hubungan kerja di Indonesia telah menjadi fenomena yang kontroversial, meskipun tidak memiliki legitimasi hukum. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik tersebut dari perspektif hukum ketenagakerjaan dan hak asasi manusia (HAM) serta dampaknya terhadap pekerja. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan *statute approach* dan *conceptual approach* untuk mengkaji ketentuan perundang-undangan dan konsep hukum terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penahanan ijazah melanggar Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan prinsip HAM dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999, karena membatasi hak pekerja atas kebebasan bekerja dan kepemilikan dokumen pribadi. Klausul penahanan ijazah dalam perjanjian kerja juga bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak dan dapat dinyatakan batal demi hukum. Implikasinya, praktik ini menciptakan ketimpangan relasi industrial, tekanan psikologis, dan hambatan mobilitas pekerja. Penelitian ini merekomendasikan revisi undang-undang untuk melarang praktik tersebut secara eksplisit, pengawasan ketat oleh dinas ketenagakerjaan, serta edukasi kepada *stakeholders*. Temuan ini berkontribusi pada penguatan diskursus hukum ketenagakerjaan dan perlindungan hak pekerja di Indonesia.

Kata Kunci: Penahanan ijazah, hukum ketenagakerjaan, hak asasi manusia, perlindungan pekerja

Abstract

The practice of withholding diplomas by employers within employment relationships in Indonesia has become a controversial phenomenon, despite lacking any legal legitimacy. This study aims to analyze this practice from the perspectives of labor law and human rights, as well as its implications for workers. The research employs a normative juridical method, using a statute approach and conceptual approach to examine relevant legislation and legal doctrines. The findings reveal that withholding diplomas violates Article 169 of Law Number 13 of 2003 on Manpower and the principles of human rights as stipulated in Law Number 39 of 1999, as it restricts workers' rights to freely pursue employment and maintain possession of their personal documents. Contractual clauses that permit diploma retention contradict the principle of freedom of contract and may be deemed null and void. The implications of this practice include industrial power imbalances, psychological distress, and restricted labor mobility. The study recommends legislative revisions to explicitly prohibit diploma withholding, stricter supervision by labor authorities, and increased stakeholder education. These findings contribute to the broader discourse on labor law and the protection of workers' rights in Indonesia.

Keywords: Withholding certificates, labor law, human rights, worker protection

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan intensifikasi persaingan di pasar tenaga kerja, setiap individu dituntut untuk memperoleh pekerjaan yang layak sebagai sarana pemenuhan kebutuhan

hidup sekaligus pengembangan potensi diri. Di sisi lain, perusahaan, baik yang berbentuk persekutuan maupun badan hukum, berkewajiban untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis sebagai entitas bisnis. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, perencanaan tenaga kerja yang sistematis dan berkelanjutan menjadi suatu keharusan, khususnya dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis. Dalam hal ini, dukungan terhadap perusahaan berasal dari berbagai faktor strategis, antara lain sumber daya manusia, kemajuan teknologi, dan peningkatan keterampilan kerja. Hal ini membawa kita kepada kenyataan bahwa manusia merupakan pelaku utama dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial dan operasional perusahaan. Oleh karena itu, menjadi kewajiban moral dan yuridis bagi perusahaan untuk memperhatikan hak-hak serta kebutuhan karyawan.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia, tindakan menahan ijazah merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak dasar pekerja. Ijazah merupakan dokumen milik pribadi yang melekat pada identitas seseorang dan tidak dapat dijadikan jaminan secara sepihak. Tidak ada ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang membenarkan penahanan dokumen pribadi oleh perusahaan. Lebih jauh, Mahkamah Konstitusi dalam berbagai putusannya telah menegaskan pentingnya perlindungan terhadap martabat dan kebebasan pekerja dalam hubungan industrial. Praktik penyerahan ijazah sebagai bentuk jaminan telah lama terjadi dan bahkan menjadi kebiasaan di sejumlah sektor industri di Indonesia. Pihak perusahaan umumnya beralasan bahwa langkah ini dilakukan untuk menjamin loyalitas pekerja, mencegah pengunduran diri secara tiba-tiba, atau sebagai bentuk perlindungan terhadap potensi pelanggaran kontrak kerja.

Hingga hari ini, praktik penahanan ijazah oleh perusahaan masih banyak terjadi di Indonesia. Banyak pekerja yang mengalami kesulitan ketika membutuhkan ijazah untuk keperluan penting seperti melamar pekerjaan baru atau melanjutkan pendidikan, karena dokumen tersebut ditahan oleh perusahaan dengan alasan sebagai "jaminan" selama masa kontrak. Ketika pekerja memprotes, perusahaan sering kali menjawab bahwa hal tersebut merupakan kebijakan internal dan pekerja tidak memiliki pilihan lain selain menerimanya. Di samping itu, praktik ini umumnya dilakukan perusahaan dengan berbagai dalih, mulai dari menjamin loyalitas pekerja, mencegah *resign* sebelum kontrak berakhir, hingga sebagai bentuk tekanan agar pekerja memenuhi kewajiban tertentu. Ironisnya, korbannya sering kali

adalah pekerja dengan posisi tawar rendah hal ini karena mereka yang bekerja di sektor informal, buruh kontrak, atau *fresh graduate* yang sangat membutuhkan pekerjaan pertama. Dampaknya sangat konkret mulai dari pekerja kesulitan mengakses peluang kerja baru, melanjutkan pendidikan, atau bahkan sekedar memenuhi administrasi kependudukan yang membutuhkan ijazah asli.

Penahanan ijazah oleh pengusaha dapat dikategorikan sebagai bentuk penyanderaan terhadap pekerja, di mana posisi tawar pekerja menjadi lemah dalam hubungan kerja. Tindakan ini menciptakan situasi di mana pekerja merasa terpaksa untuk mematuhi seluruh ketentuan perusahaan tanpa mempertimbangkan hak-hak dasarnya. Ijazah, yang seharusnya menjadi dokumen pribadi, berubah fungsi menjadi alat kontrol untuk memastikan pekerja tidak mengundurkan diri secara mendadak atau diam-diam. Namun, pendekatan semacam ini bukanlah solusi yang berkelanjutan. Signifikansi dari penelitian ini terletak pada urgensi isu yang diangkat, seiring dengan komitmen pemerintah Indonesia dalam memperkuat perlindungan tenaga kerja dan menciptakan iklim kerja yang berkeadilan. Praktik penahanan ijazah sebagai jaminan kerja merupakan tindakan yang tidak sesuai dengan prinsip-prinsip ketenagakerjaan modern dan perlu mendapatkan perhatian serius.

Dalam konteks ini, penelitian ini berupaya untuk menjawab dua pertanyaan utama pertama, apakah praktik penahanan ijazah memiliki dasar hukum yang sah dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, dan kedua bagaimana bentuk perlindungan hukum dapat diberikan kepada pekerja yang menjadi korban praktik tersebut. Penelitian ini menjadi penting mengingat masih minimnya literatur hukum yang secara eksplisit membahas isu penahanan ijazah sebagai bentuk potensi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. Dengan menggunakan pendekatan normatif dan analisis peraturan perundang-undangan yang relevan, penulis berharap dapat mengisi kekosongan kajian ini serta memberikan landasan hukum yang jelas bagi penyusunan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi secara nyata dalam pengembangan diskursus hukum ketenagakerjaan di Indonesia, sekaligus menjadi dasar pertimbangan bagi pemerintah, pelaku usaha, maupun pekerja dalam menyikapi praktik penahanan ijazah secara lebih proporsional, adil, dan sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan sosial serta perlindungan hukum.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif, yang bertujuan untuk menganalisis dan menilai peraturan perundang-undangan yang relevan dengan permasalahan hukum yang sedang diteliti. Dalam pendekatan ini, digunakan dua pendekatan utama, yaitu *statute approach* dan *conceptual approach*.

Statute approach merupakan pendekatan yang berfokus pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pendekatan ini dilakukan dengan cara memeriksa dan menganalisis seluruh ketentuan hukum yang berkaitan dengan permasalahan atau pertanyaan hukum yang sedang diselidiki. Pendekatan ini memungkinkan untuk mengidentifikasi norma-norma hukum yang dapat diterapkan dalam konteks permasalahan hukum yang diteliti. Sementara itu, *conceptual approach* berfokus pada pemahaman terhadap konsep-konsep hukum yang digunakan dalam peraturan perundang-undangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Ijazah Sebagai Jaminan Kerja

Dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, pekerja atau buruh merupakan subjek hukum yang memiliki peran penting dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan lahir sebagai hukum protektif, dengan tujuan utama melindungi pekerja dari eksploitasi dan ketidakadilan. Perlindungan ini mencakup hak atas upah yang layak, jaminan sosial, waktu kerja yang manusiawi, hingga kebebasan atas dokumen pribadi.

Biasanya ketika kita memasukkan lamaran pekerjaan di sebuah perusahaan, maka perusahaan memberikan salah satu syaratnya yakni *fotocopy* ijazah pendidikan terakhir yang sudah di legalisir agar menjadi bukti bahwa dokumen tersebut adalah aslo, hal ini memungkinkan pelamar agar dapat memenuhi proses penyeleksian administratif agar mendapatkan pekerjaan. Namun, beberapa perusahaan menerapkan kebijakan penahanan ijazah asli pekerja sebagai bagian dari prosedur perekrutan. Namun sangat disayangkan, terkadang kebijakan ini tidak mencantumkan kapan ijazah pekerja tersebut dikembalikan di dalam surat perjanjian antara pekerja dengan pihak perusahaan.

Jika membahas pekerja, pastinya akan ada keterikatan antara pekerja dengan perusahaan. Hubungan kerja ini lahir sebagai akibat dari adanya kesepakatan kerja.

Kesepakatan kerja atau perjanjian kerja merupakan suatu peristiwa hukum yang menimbulkan akibat hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha, akibatnya akan timbul hak dan kewajiban yang saling mengikat antara perusahaan dan pekerja. Dalam konteks ini, perjanjian kerja menjadi instrumen penting dalam menjamin kepastian hukum dan keseimbangan dalam hubungan industrial. Dalam konteks ini praktik penahanan ijazah oleh perusahaan sebagai bagian dari klausul dalam perjanjian kerja menjadi isu yang semakin sering diperbincangkan. Klausul tersebut umumnya mencantumkan bahwa ijazah asli pekerja akan ditahan selama masa kontrak kerja berlangsung sebagai bentuk “jaminan” agar pekerja tidak mengundurkan diri sebelum kontrak berakhir. Meskipun kerap dianggap sebagai hal lazim di beberapa sektor industri, praktik ini sebenarnya menimbulkan persoalan hukum dan etika yang serius.

Sebagai salah satu bentuk alat bukti berupa surat atau akta otentik yakni ijazah. Ijazah memuat identitas serta kualifikasi akademik seseorang, yang secara hukum hanya bernilai dan berlaku bagi individu yang namanya tercantum di dalamnya. Dengan demikian, ijazah dikategorikan sebagai benda bergerak atas nama yang memiliki nilai ekonomis terbatas, yakni hanya bagi pemilik sahnyanya. Nilai ekonomis dari ijazah melekat pada fungsinya sebagai syarat administratif untuk melamar pekerjaan, melanjutkan pendidikan, atau kebutuhan legal lainnya yang hanya dapat dipenuhi oleh pemilik dokumen tersebut. Ijazah tidak dapat dijadikan sebagai jaminan atas suatu perikatan yang timbul dari hubungan kerja. Dalam konteks perjanjian kerja, ijazah tidak memiliki dasar hukum untuk dijadikan objek jaminan sebagaimana halnya barang atau aset dalam perjanjian utang piutang. Berdasarkan pandangan dari Dinas Tenaga Kerja (Disnaker), penahanan ijazah oleh perusahaan terhadap pekerja baru dinilai sebagai tindakan yang tidak memiliki legitimasi hukum yang kuat. Hal ini ditegaskan dalam dua poin penting:

1. Tidak terdapat dasar hukum bagi perusahaan untuk menahan ijazah pekerja baru. Meskipun beberapa perusahaan beralasan bahwa hal tersebut dilakukan karena adanya kesepakatan. Apabila perusahaan dan pekerja tetap ingin mengatur mekanisme pengganti, maka dapat disepakati sanksi administratif lain seperti denda, bukan penahanan dokumen pribadi.
2. Dalam kasus penahanan ijazah, terdapat indikasi pelanggaran terhadap Pasal 169 UU No. 13 Tahun 2003. Oleh karena itu, disarankan agar pekerja melakukan musyawarah

dengan pihak pengusaha untuk menyelesaikan permasalahan secara kekeluargaan sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Apabila tidak tercapai kesepakatan, pekerja maupun pengusaha dapat melaporkan atau mengadukan permasalahan tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja di kabupaten atau kota setempat guna mendapatkan penyelesaian melalui mekanisme ketenagakerjaan formal.

Sedangkan dari sudut pandang hak asasi manusia, tindakan tersebut bertentangan dengan sisi kemanusiaan khususnya dalam hal pemenuhan hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Ditelaah lebih jauh sebenarnya penahanan ijazah oleh pihak perusahaan merupakan salah satu kategori penghalang pekerja dalam mengakses peluangnya dalam mencari kerja dan mendapatkan hidup yang layak, bisa jadi perusahaan lain ada yang menawarkan penghasilan atau kondisi kerja yang lebih layak dan sesuai dengan kebutuhan hidupnya. Hal ini secara langsung melanggar hak fundamental pekerja untuk bebas memilih, memperoleh, dan berpindah pekerjaan.

Praktik penahanan ijazah oleh perusahaan merupakan bagian dari pelanggaran HAM, hal ini berkaitan langsung dengan kebebasan individu dalam menentukan pilihan hidupnya, termasuk dalam hal memperoleh pekerjaan. HAM merupakan anugerah Tuhan yang sudah ada pada setiap individu dan wajib dihormati oleh siapa pun, termasuk perusahaan. Ijazah sebagai dokumen pribadi merupakan bukti pencapaian akademis sekaligus identitas diri seorang pekerja. Ketika perusahaan menahannya, secara tidak langsung mereka telah merampas hak dasar pekerja atas kepemilikan pribadi (*right to property*) dan kebebasan berekonomi (*economic liberty*).

Hal ini telah jelas bahwa setiap pekerja memiliki kewenangan yang paling dasar dan tidak dapat dikurangi oleh siapa pun. Dalam konteks ketenagakerjaan, hak pekerja untuk menguasai dan menggunakan dokumen pribadinya, termasuk ijazah, merupakan bagian dari hak yang tidak dapat dibatasi secara sewenang-wenang. Ketika perusahaan menahan ijazah pekerja, hal tersebut sejatinya telah merampas kebebasan memilih pekerjaan serta hak atas pengakuan martabat pekerja sebagai manusia. Praktik penahanan ijazah oleh perusahaan termasuk dalam kategori pelanggaran HAM, karena secara nyata menghambat akses pekerja terhadap hak-hak dasarnya, terutama dalam memperoleh kesempatan kerja yang layak dan adil. Dan pada akhirnya pada Pasal 38 ayat (2) juga kembali menegaskan bahwa

penahanan ijazah secara langsung membatasi kebebasan pekerja dalam menentukan pekerjaan yang dia mau sesuai dengan kesukaannya, serta berpotensi menciptakan kondisi ketenagakerjaan yang tidak adil.

Pandangan UU Ketenagakerjaan Tentang Ijazah Sebagai Jaminan Kerja

Perusahaan memang memiliki kewenangan untuk membuat peraturan internal yang berlaku khusus di lingkungan kerjanya. Peraturan ini biasanya dibuat secara sepihak oleh manajemen dan berisi berbagai ketentuan seperti syarat kerja, pembagian hak dan kewajiban antara perusahaan dan pekerja, serta tata tertib yang harus dipatuhi selama di tempat kerja. Namun, kewenangan ini tidak mutlak. Peraturan yang dibuat perusahaan harus mematuhi hukum yang berlaku, dalam kata lain tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan atau peraturan lain yang lebih tinggi. Oleh karena itu Meskipun perusahaan berhak membuat kebijakan sendiri, semua aturan harus tetap memperhatikan prinsip keadilan (tidak merugikan salah satu pihak), keseimbangan hak serta kewajiban, dan perlindungan terhadap hak dasar pekerja.

Menurut Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), sebuah perjanjian dibenarkan apabila memenuhi empat syarat, yakni: kesepakatan para pihak, kecakapan untuk membuat perikatan, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal. Dalam konteks penggunaan ijazah sebagai jaminan dalam perjanjian kerja, meskipun terdapat kesepakatan antara perusahaan dan pekerja, tidak serta merta hal tersebut sah secara hukum apabila bertentangan dengan asas-asas hukum yang lebih tinggi, seperti perlindungan hak asasi manusia dan norma hukum ketenagakerjaan.

Pasal 1337 KUHPerdata menyatakan penahanan ijazah sebagai bagian dari kontrak kerja berpotensi bertentangan dengan prinsip peraturan, kesusilaan, atau ketertiban di sebabkan dapat mengekang kebebasan pekerja untuk berpindah kerja dan memperoleh kehidupan yang lebih layak. Dengan demikian, meskipun secara formil mungkin telah terjadi kesepakatan, secara materil klausul tersebut dapat dianggap batal demi hukum apabila mengandung unsur yang merugikan secara tidak proporsional salah satu pihak dalam hal ini, yaitu pekerja.

Selain itu, meskipun belum terdapat regulasi khusus yang secara eksplisit melarang praktik penahanan ijazah, hal ini tidak dapat dijadikan dasar untuk melegitimasi. Dalam

praktik hukum ketenagakerjaan, asas perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah, yakni pekerja, tetap menjadi prinsip utama yang harus dijunjung. Oleh karena itu, klausul semacam ini dapat dipandang sebagai bentuk penyalahgunaan kekuasaan.

Misalnya pada pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang meratifikasi Konvensi ILO Nomor 105, secara langsung melarang adanya bentuk pekerjaan yang bersifat memaksa. Karena itu pula, apabila dalam sebuah perjanjian kerja terdapat narasi atau praktik yang ada kandungan paksaan, seharusnya perjanjian tersebut dinyatakan batal demi hukum. Ini juga diperkuat oleh ketentuan dalam Pasal 1321 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang menyatakan bahwa sebuah perjanjian atau persetujuan tidak memiliki kekuatan hukum apabila disebabkan kekhilafan, paksaan, dan bahkan penipuan. Lebih lanjut, Pasal 1323 KUHPerdata menyatakan jika terdapat hal-hal yang bersifat memaksa dan dilakukan kepada seorang insan dalam membuat sebuah kesepakatan maka perjanjian tadi seharusnya batal demi hukum.

Dengan demikian, baik perjanjian kerja maupun perjanjian lain seperti perjanjian utang-piutang yang mengandung unsur paksaan, termasuk dalam hal ini penahanan ijazah sebagai syarat kerja, harus dianggap batal demi hukum karena mengandung cacat yuridis.

Perlindungan Hukum

Tujuan utama perlindungan tenaga kerja adalah untuk memastikan bahwa setiap pekerja mendapatkan hak-hak dasarnya secara penuh. Hal ini termasuk menjamin kesempatan yang sama bagi semua pekerja tanpa adanya diskriminasi, baik berdasarkan gender, agama, suku, atau latar belakang lainnya. Dengan perlindungan yang baik, kesejahteraan pekerja dan keluarganya dapat terwujud, sementara dunia usaha tetap bisa berkembang secara sehat.

Agar dapat melindungi para pekerja dari perlakuan yang memaksa misalnya penahanan ijazah, maka seharusnya perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan wajib menempatkan norma kesusilaan dan memprioritaskan HAM pekerja. Mekanisme perlindungan ini pada dasarnya bersifat preventif, yakni memberikan ruang kepada pekerja untuk menyampaikan keberatan atas tindakan yang dianggap merugikan, termasuk dalam kasus penahanan ijazah. Apabila tidak tercapai kesepakatan melalui jalur musyawarah, pekerja memiliki hak untuk

mengajukan laporan ke Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) sebagai lembaga yang memiliki kewenangan dalam menangani perselisihan hubungan industrial.

Perusahaan yang menahan ijazah pekerja umumnya beralasan bahwa tindakan tersebut diperlukan dalam konteks ikatan dinas, menjamin agar pekerja tidak mengundurkan diri sebelum masa kontrak berakhir, menanamkan tanggung jawab atas pekerjaan yang dipilih, serta membentuk loyalitas terhadap perusahaan. Alasan-alasan ini kerap digunakan sebagai dasar untuk melegitimasi tindakan penahanan dokumen pribadi milik pekerja. Oleh karena itu, penyelesaian yang adil dan berimbang perlu terus diupayakan agar hak-hak pekerja tetap dihormati tanpa mengabaikan kepentingan sah perusahaan.

KESIMPULAN

Praktik penahanan ijazah di Indonesia tidak memiliki legitimasi hukum dalam kerangka regulasi ketenagakerjaan. Tindakan ini, yang kerap dijustifikasi sebagai bentuk jaminan loyalitas atau mekanisme pengendalian tenaga kerja, secara substantif merupakan pelanggaran terhadap hak-hak dasar pekerja, khususnya hak kepemilikan dokumen pribadi (*right to property*) serta kebebasan berekonomi (*economic liberty*), termasuk kebebasan berpindah pekerjaan.

Secara normatif, praktik ini bertentangan dengan prinsip perlindungan pekerja (*worker's protection*) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 92 yang melarang pemotongan upah dan pembebanan kerja paksa, serta instrumen HAM internasional seperti Konvensi ILO No. 29 tentang *Forced Labour*. Lebih lanjut, penahanan dokumen pendidikan berimplikasi pada: (1) *aspek psikologis*, berupa tekanan dan ketidakberdayaan pekerja; (2) *aspek sosial-ekonomi*, seperti pembatasan mobilitas kerja; dan (3) *aspek relasi industrial*, yang berpotensi memicu ketimpangan bargaining position antara pekerja dan pemberi kerja.

Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan langkah-langkah sistematis, antara lain:

1. Penegasan hukum melalui revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan yang secara eksplisit melarang penahanan dokumen pribadi pekerja dengan sanksi yang deterren;
2. Penguatan pengawasan oleh aparat pengawas ketenagakerjaan (seperti PPTK) melalui mekanisme *complaint handling* dan inspeksi rutin; dan

3. Edukasi stakeholders, baik pelaku usaha maupun pekerja, mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja berbasis prinsip *decent work*.

Kebijakan tersebut tidak hanya mendukung kepastian hukum (*legal certainty*), tetapi juga merealisasikan prinsip keadilan sosial (*social justice*) dan perlindungan martabat pekerja (*human dignity*) dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang Dasar Tahun 1945
Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja
Abdul Kadir Muhammad. 1992. *Hukum Perikatan*. Bandung: Citra Aditya
Asikin, dkk. 2008. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
Budiono Herlien. 2010. *Hukum Perjanjian Dan Penerapannya Di Bidang Kenotariatan*.
Bandung: Citra Aditya Bakti
Fuady Munir. 2014. *Konsep Hukum Perdata*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
Khakim Abdul. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya
Bakti
Sihombing EKA NAM & Hadita Cynthia. 2022. *Penelitian Hukum*. Malang: Setara Press
Aditya Rizky Naafi & Marlina Tina. 2020. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang
Ijazah Nya Dijadikan Jaminan Oleh Perusahaan Pemberi Kerja (Studi Penelitian Di
Disnaker Kota Cirebon)*. Jurnal Hukum Responsif, Vol. 11, No. 11
Agustin Dina, Wahjoeono Dipo. 2023. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Permintaan
Ijazah Asli Oleh Perusahaan Sebagai Jaminan*, Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of
Law and Social-Political Governance, vol. 3, no.1