BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin meningkatnya kebutuhan serta meningkatnya harga terhadap kebutuhan hidup manusia, seseorang harus bekerja dan sangat membutuhkan pekerjaan, seorang pekerja melakukan apapun untuk mendapatkan pekerjaan dan menjalankan syarat yang diberikan oleh Perusahaan terkait. Banyak Perusahaan yang menjadikan penahanan ijazah menjadi salah satu syarat untuk bekerja.[1]

Dalam ketenagakerjaan hubungan antara pekerja dan pemberi kerja harus saling menghormati untuk keadilan serta pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing pihak sebagaimana di atur dalam perundang-undangan yang berlaku, hubungan industrial antara pekerja dan pemberi kerja terdapat asas fundamental yang menjamin perlindungan, keadilan, dan kesetaraan hak bagi kedua belah pihak. Prinsip ini termaktub dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menegaskan pentingnya perlakuan manusiawi terhadap pekerja, serta jaminan hak - hak normatif mereka. Namun pada praktiknya, masih ditemukan sejumlah pelanggaran terhadap prinsip tersebut salah satunya penahanan ijazah oleh pemberi kerja yang dilakukan tanpa dasar hukum yang jelas.

Dalam pandangan hukum perdata, tindakan penahanan ijazah dapat melanggar prinsip kesepakatan yang seimbang dan asas kebebasan berkontrak yang adil. Pada Pasal 1320 KUHPerdata menyatakan bahwa perjanjian dibuat secara

[1]Nihaya Lila Utami1, Pradita Gustarini Widjianti2, Nadhia Apriana3 "*Perlindungan HukumTerhadap Penahanan Ijazah Pekerja Administrasi Oleh Rumah Sakit Rerstu Ibu Balikpapan"* Fakultas Hukum, Universitas Balikpapan, Volume II Nomor 2 September 2020.

sukarela dan tidak mengandung unsur paksaan. Dalam perjanjian kerja memiliki unsur-unsur salah satunya yaitu pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang secara khusus ada di dalam Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang ketenagakerjaan yang dimaksud dengan "tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku" yang artinya isi dari perjanjian kerja dan di luarnya tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan yang berlaku.[2]

Penahanan ijazah asli pekerja adalah hal yang bisa disebut memaksa, karena pekerja memberikan ijazah dengan dalih agar dapat bekerja pada perusahaan tersebut, hal tersebut memaksa karena mau tidak mau pekerja harus memberikan ijazah aslinya demi mendapatkan pekerjaan. Pekerja juga akan sulit untuk keluar atau mengundurkan diri dari perusahaan sebelum jangka waktu dalam perjanjian selesai. Apabila pekerja yang ingin keluar atau mengundurkan diri sebelum waktunya berakhir, perusahaan bisa saja tidak mengembalikan ijazah pekerja, hal ini membuat perusahaan semakin memperkuat posisinya untuk mencapai tujuannya, perusahaan tidak dapat terkontrol dan diawasi yang menyebabkan pembatasan hak bagi pekerja.

Penahanan ijazah seringkali dijadikan alat jaminan oleh perusahaan untuk menahan pekerja agar tidak mengundurkan diri atau berpindah tempat kerja. Ijazah merupakan dokumen pribadi dan bukti pendidikan yang seharusnya berada dalam penguasaan pemiliknya. Penahanan ijazah tersebut berpotensi melanggar hak atas

[2] I Wayan Agus Vijayantera *"Penahanan Ijazah Asli Pekerja Dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak"* Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati, Volume 3, Nomor 2, Agustus2017.

kepemilikan pribadi, kebebasan bekerja, dan martabat pekerja. Tujuan penahanan ijazah tersebut adalah bentuk komitmen pekerja pada perusahaan sehingga perusahaan seolah memiliki kedudukan yang sangat kuat dihadapan pekerja. Namun, di sisi lain sistem penahanan ijazah asli milik pekerja oleh pengusaha ini dapat dikatakan sebagai suatu tindakan yang berlawanan dengan hak untuk mencari pekerjaan yang layak hal ini menyebabkan pembatasan hak pekerja untuk memperbaiki hidup pekerja. Hal ini bertentangan dengan perlindungan hak pekerja yang termaktub dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.[3]

Sangat disayangkan hingga saat ini belum terdapat aturan hukum positif indonesia yang secara eksplisit melarang atau mengatur penahanan ijazah oleh perusahaan, baik Undang - Undang Ketenagakerjaan maupun peraturan dibawahnya. Peraturan perundang-undangan pada ketenagakerjaan, termasuk Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memiliki fungsi sebagai pengatur ijin penahanan surat berharga pegawai oleh perusahaan termasuk ijazah[4], Kekosongan hukum inilah yang menyebabkan praktik penahanan ijazah masih kerap terjadi tanpa sanksi tegas, serta menimbulkan ketimpangan kekuasaan antara pekerja dan pemberi kerja. Pada situasi ini rentang terjadinya maladministrasi yang dilakukan oleh pemberi kerja, hak pekerja dibatasi dan dapat

[3] Mochammad Hanafing dan Arinto Nugroho, *Analisis Yuridis Tentang Penahanan Ijazah Atasan Oleh Pengusaha Akibat Kesalahan Bawahan* (2018) 2:4 Jurnal Novum 1-12.

[4] Benedictus Satryo, Dkk "*Legitimasi Penahanan Ijazah Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*" Fakultas Hukum, Universitas Diponogoro, NOTARIUS, Volume 14 Nomor 2 (2021).

disalah gunakan. Kekosongan hukum yang terjadi terhadap penahanan ijazah asli perlu adanya pengaturan konkret sehingga dapat menjadi payung hukum demi melindungi hak dan kepentingan pekerja dan perusahaan agar tidak ada yang merasa dirugikan.[5]

Komnas HAM menilai bahwa penahanan ijazah merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak atas kepemilikan pribadi dan kebebasan bekerja, ketidakadaan norma hukum yang rinci dan instrumen pengawas yang kuat membuat pekerja berada pada posisi yang rentan terhadap eksploitasi. Sejatinya hukum ketenagakerjaan dibentuk untuk memberikan kepastian dan jaminan hak asasi manusia bagi pekerja, namun pada kenyataannya dalam hubungan kerja pemberi kerja lebih banyak menerapkan kegiatan yang hanya berorientasi pada keuntungan bagi pemberi kerja atau pengusaha. Pengusaha menganggap faktor pendidikan sebagai syarat mempekerjakan pekerja, pendidikan dianggap penting karena mempengaruhi mutu sumber daya manusia yang produktivitas pekerja.[6]

Salah satu kasus konkret yang mencerminkan persoalan ini terjadi di UD Sentoso Seal, sebuah usaha manufaktur di mana sejumlah pekerja mengalami penahanan ijazah oleh pihak manajemen perusahaan. Kasus ini menunjukan bahwa praktik tersebut dilakukan tidak hanya secara diam - diam, tetapi juga dilegalkan sepihak oleh perusahaan dengan dalih “perjanjian awal kerja”. Dalam kacamata hukum tindakan tersebut patut diduga sebagai bentuk pelanggaran terhadap prinsip

---

[5] Lanny Ramli and Hukum Ketenagakerjaan, Airlangga University Press, Surabaya 1998, 2008.

[6] Imran Ukkas “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo*”(2017) 2:2 Journal of Islamic Education Management 28-36.

kesepakatan yang seimbang, serta dapat merugikan hak pekerja untuk mendapatkan perlindungan hukum yang adil. Dengan belum adanya pengaturan yang eksplisit terkait larangan penahanan ijazah dalam sistem ketenagakerjaan indonesia, serta tidak jelasnya mekanisme penyelesaian hukum atas tindakan tersebut, maka perlu dilakukan analisis hukum.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut diatas, berikut rumusan masalah dalam penelitian ini.

1. Apa urgensi pembentukan regulasi terkait penahanan ijazah terhadap perlindungan hak-hak pekerja?
2. Bagaimana langkah kebijakan yang dapat diambil untuk mengatasi praktik penahanan ijazah demi melindungi hak pekerja dan upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Untuk mengetahui dan mengkaji urgensi kekosongan hukum pada praktik penahanan ijazah pekerja terhadap hak-hak pekerja.
2. Memberikan rekomendasi kebijakan sebagai perlindungan hukum yang komperhensif dan upaya hukum bagi pekerja.

D. Orisinalitas

Berikut orisinalitas penelitian ini:

NO.	Detail Karya Ilmiyah	Permasalahan	Letak Perbedaan Penelitian
1	Nihaya Lila Utami1, Pradita Gustarini Widjianti2, Nadhia Apriana3 "Perlindungan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Administrasi Oleh Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan" Volume II Nomor 2 September 2020, Fakultas Hukum, Universitas Balikpapan	Peneliti melihat fenomena penahanan ijazah pekerja dari kasus yang terjadi pada rumah sakit dan perspektif Hak Asasi Manusia, karena membatasi hak pekerja untuk mendapatkan pekerjaan lain.	Penelitian yang saya buat berfokus kepada pertanggungjawaban negara terhadap pekerja yang ijazahnya di tahan oleh perusahaan atau pemberi kerja.
2	Sagita Dwi Anggraini "Perlindungan Hukum Pekerja atas Penahanan Ijazah yang Dilakukan Pengusaha" Jurnal Kajian Konstitusi, Volume 02 Issue 01	Peneliti berfokus kepada KUHPerdata dalam menggali fakta pada kasus ini dan penerapan penerapan sanksi	Penelitian yang saya buat tidak hanya mengkaji KUHPerdata saja, namun juga menggunakan HAM, HAN dan Peraturan yang terkait, untuk mencari

	(2022), Universitas Jember Fakultas Hukum, Indonesia	yang dapat di kenakan kepada perusahaan	pertanggungjawaban negara.
3	Madinah Mokobombang1, Riadi Asra Rahmad2, Yudi Krismen US3 , Aliman4 , Karman Jaya5 "Aspek Pidana dalam Penahanan Ijazah oleh Perusahaan Berdasarkan KUHP dan UU Ketenagakerjaan" Jurnal Kolaboratif Sains, Volume 8 No. 6, Juni 2025, 2959-2966	Penelitian ini melihat fenomena penahanan ijazah pekerja dilihat dari perspektif hukum pidana yang mana meninjau KUHP sebagai *Legal Standing* dalam menglihat sanksi hukum terhadap fenomena tersebut	Penelitian yang saya buat berfokus kepada pertanggungjawaban negara terhadap pekerja yang ijazahnya di tahan oleh perusahaan atau pemberi kerja.

E. Tinjauan Pustaka

1. Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan

Perusahaan yang dalam menerima pekerja tersebut mempersyaratkan penyerahan ijazah sebagai jaminan kerja, tentu hal ini menjadi dasar permasalahan yang harus diselesaikan berdasarkan undang- undang yang terkait dengan permasalahan tersebut, dalam Hukum Jaminan juga dikatakan bahwa surat berharga

tidak dapat dijadikan jaminan karena tidak memiliki nilai ekomonis sebagaimana terdapat pada surat mempunyai harga seperti surat tanah, surat saham, obligasi, dan lain-lain. Sedangkan ijazah merupakan termasuk dalam kategori surat berharga yang tidak memiliki nilai ekomonis, sehingga tidak bisa dijadikan jaminan.[7]

Penahanan ijazah merupakan tindakan yang banyak terjadi di Indonesia dalam dunia kerja, yang mana perusahaan menahan ijazah asli milik pekerja sebagai bentuk jaminan agar pekerja tidak mengundurkan diri sebelum kontrak berakhir. Penahanan ijazah membawa dampak psikologis dan ekonomis bagi pekerja. Dengan status ijazah asli ditahan, pekerja akan sulit mencari pekerjaan di tempat lain sehingga penahanan ini berpotensi melanggar prinsip kesepakatan yang seimbang dan asas kebebasan berkontrak yang diatur dalam KUHPerdata serta menyalahi hak asasi manusia yang dijamin oleh UUD 1945.[8] Namun, dalam hal perlindungan hukum terhadap kasus tersebut belum ada secara eksplisit mengatur tentang tindakan tersebut dan hanya dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap hak kepemilikan pribadi. Regulasi yang jelas serta pengawasan yang ketat dari pemerintah menjadi Solusi utama dalam mengatasi fenomena penahanan ijazah asli pekerja secara jangka Panjang.

2. Perjanjian Kerja

[7] Ferdiansyah Putra, Muhamad Dicky Putra Irsyam, *"Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja"* Fakultas Hukum, Universitas Yos Soedarso Surabaya, Volume 4 Number 2, December 2020, Hal. 40.

[8] Dicky Satria Pratama,Dkk *"Analisis Hukum Mengenai Penahanan Ijazah Karyawan oleh Perusahaan"* Fakultas Hukum, Universitas Mulawarman, Indonesian Journal of Law and Justice Volume: 1, Number 1, 2024, Hal.2

Perjanjian kerja ini memuat kesepakatan berupa syarat-syarat kerja serta hak-hak dan kewajiban dari para pihak antara pekerja dan pemberikerja yang dalam hal ini perusahaan. Melalui perjanjian kerja inilah, hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja berkekuatan hukum dan menandakan tenaga kerja bisa memulai pekerjaannya sesuai tugas dan wewenangnya yang sudah dikehendaki oleh para pihak. Pekerja kontrak adalah orang yang bekerja dalam waktu yangsudah di sepakati di kontrak kerja.

Suatu perjanjian kerja hendaknya memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat dan tidak menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak. Landasannya adalah standar itikad baik dalam hukum kontrak, yang terdapat dalam Pasal 1338 KUHPerdata Ayat 3 yang menyatakan bahwa "Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.[9] Pengertian perjanjian kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Undang-Undang Keteneaga kerjaan "perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak".[10]

Perjanjian kerja sebagai *legal standing* hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Perjanjian kerja harus memuat unsur kesepakatan, sukarela, objek (pekerjaan) yang sah dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Melalui pasal 1320 KUHPerdata, pengusaha melakukan Tindakan penahanan ijazah berdasarkan pada kebiasaan serta kesepakatan kebebasan berkontrak dalam perjanjian. Menurut Asas kebebasan berkontrak terdapat frasa

[9] Hadi, Mohammad. *"Keabsahan Perjanjian Kerja Yang Mensyaratkan Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja".* Diss. Universitas Islam Malang, 2023, hal. 7-8

[10] Ahmad Rizki Sridadi, "*Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*," *Malang: Empat Dua Media*, 2016, Hlm. 20.

“semua” perjanjian memberikan ruang kepada para pihak dalam membuat perjanjian dan perjanjian tersebut akan mengikat para pihak dan harus di lakukan dengan itikad baik. Apabila penahanan ijazah telah di sepakati , maka para pihak wajib memenuhi kesepakatan tersebut dan dilaksanakan sedemikian rupa sehingga tidak ada pihak yang dirugikan. Meskipun telah di sepakati, kesepakatan yang dibuat dapat dikatakan cacat jika mengandung unsur paksaan, penipuan, kekhilafan dan penyalahgunaan keadaan, maka perjanjian yang di buat berdasarkan hal-hal tersebut dapat dibatalkan.[11]

3. Perlindungan Hukum

Negara mempunyai kewajiban untuk melindungi pekerja karena tanpa mereka, Perusahaan akan sulit berjalan dengan lancar dan sangat berpengaruh terhadap produktifitas Perusahaan. Selain pengusaha dan pekerja, pemerintah harus andil dalam permasalahan ini. Tugas pemerintah disini adalah sebagai pembuat aturan yang dapat memberikan keuntungan kepada kedua belah pihak. Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan tujuan utama dari hukum ketenagakerjaan, yang mana tindakan penahanan ijazah melanggar prinsip keadilan dalam ketenagakerjaan dan menimbulkan kekosongan hukum yang menyebabkan terjadinya penyalahgunaan wewenang terhadap pekerja.

Negara tidak boleh membiarkan penahanan ijazah asli pekerja yang dilakukan oleh Perusahaan karena bertentangan dengan prinsip negara hukum dan keadilan

[11] https://halojpn.kejaksaan.go.id/publik/d/permohonan/2024-EWP2, diakses pada 06/11/2025, pukul 21.10

sosial.[12] Jika dilihat pada hukum ketenagakerjaan yang digunakan sebagai payung hukum yang melindungi hak pekerja, maka hal ini perlu diatur dalam peraturan hukum sehingga hak pekerja dapat terlindungi untuk mencapai keadilan sosial dalam ketenagakerjaan, namun perlindungan hukum terhadap pekerja dalam konteks penahanan ijazah asli belum secara eksplisit di atur dalam peraturan perundang-undangan[13]. Negara perlu hadir untuk sebagai upaya melindungi pekerja dari diskriminatif yang mana hak dan kewajiban pekerja harus terpenuhi.

Praktik penahanan ijazah dapat di kategorikan sebagai pelanggaran terhadap hak asasi manusia karena menyangkut dengan kebebasan dan keberlangsungan hidup seseorang. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM) yang menjelaskan tentang hak yang melekat pada manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabatnya.[14]. Pasal 1 angka 6 UU HAM menjelaskan "pelanggaran atas Hak Asasi Manusia adalah setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat negara baik disengaja maupun tidak disengaja atau kelalaian, membatasi, dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh Undang-undang ini, dan tidak mendapatkan, atau dikhawatirkan tidak akan memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan

[12] Mala Nurseha, dkk. "*Perlindungan hak pekerja terhadap Tindakan penahanan ijazah oleh Perusahaan sebagai pelanggaran hubungan industrial"* Universitas Suryakancana Indonesian Journal of Law and Justice Volume: 2, Number 4, 2025, Hal. 2

[13] I Wayan Agus Vijayantera, *Loc.cit.*

[14] Ni Made Angelina Adnyakausalya, Aditya Pramana *Putra "Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan: Perspektif Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan"* Fakultas Hukum, Universitas Udayana, Jurnal Kertha Wicara Vol. 15 No.7 Tahun 2025

benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku", pada pasal tersebut tertulis jelas hak-hak pekerja yang mana harus dihormati.[15]

F. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penulisan skripsi ini, metode yang digunakan berikut ini.

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian yuridis empiris yaitu Penelitian hukum dengan mengkaji bagaimana hukum bekerja dan penerapannya pada masyarakat dengan menalaah norma dan ketentuan hukum yang berkaku serta pelaksanaannya yang ada dilapangan. Objek dalam penelitian ini adalah Peraturan yang mengatur tentang penahanan ijazah pekerja yang dilakukan oleh pemberi kerja atau Perusahaan.

2. Pendekatan

a. Peraturan perundang-undangan

Indonesia hingga kini belum memiliki regulasi yang secara eksplisit mengatur larangan atau sanksi terhadap kasus penahanan ijazah oleh perushaan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya mengatur prinsip perlakuan adil dan hak-hak normatif pekerja secara umum dan tidak menyebutkan secara khusus tentang penahanan ijazah pekerja. Adapun pemerintah melalui Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 yang secara tegas

[15] *Ibid.,* hal. 9.

melarang Perusahaan menahan ijazah dan dokumen pribadin pekerja tetapi surat edaran tersebut bukan produk hukum yang kekuatan hukumnya setara undang-undang.[16]

b. Kasus

Pada bulan April 2025, UD Sentoso Seal diduga melakukan penahanan ijazah atau dokumen asli pekerjanya. Para pekerja mengatakan bahwa pada saat awal mendaftar kerja, para pegawai diharuskan memberikan ijazahnya atau membayar sebesar 2 juta rupiah kepada perusahaan sebagai syarat untuk bekerja ditempat tersebut. Beberapa dari mereka ada yang membayar 2 juta rupiah agar ijazahnya tidak ditahan dan ada juga yang memberikan ijazah asli dikarenakan keadaan ekonomi.[17]

Kasus penahanan ijazah pekerja pada UD Sentoso Seal di Surabaya, Jawa Timur. Penahanan ijzazah oleh Perusahaan ini bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak dan melanggar hak kepemilikan pribadi. Penahanan ijazah ini memakan korban 108 ijazah dan bukti tersebut sebagai tanda bahwa ijazah masih ditahan dan pekerja tidak bisa mendapatkan ijazahnya.

[16] https://www.hukumonline.com/stories/article/lt682bbb037661c/penahanan-ijazah-pekerja-sebagai-perbuatan-melawan-hukum/ Di buka pada 25/10/2025, Pukul 19.30.

[17] Intan Putri Aditria, Yusuf Priya Maulana, Dkk *"Analisis Pelanggaran Ketenagakerjaan Studi Kasus Penahanan Ijazah UD Sentoso Seal"* Universitas Negeri Semarang, Volume 7, Nomor8 (2025), Hal. 5

c. Perbandingan negara

Vietnam memiliki peraturan yang secara ekplisit mengenai larangan penahanan ijazah pekerja dan sanksi administratif yang ada di dalam undang-undang yang ada di Vietnam yaitu Labour Code 2019 (Vietnam) pada pasal 17 *"Prohibited acts of employers when entering into and performing labor contracts"* ada 3 ayat yang secara ekplisit menyebutkan larangan penahanan dokumen pribadi terhadap pekerja, salah satunya *"Keeping the originals of personal identification papers, diplomas and certificates of employees"*[18]

3. Objek

Objek dalam penelitian ini Adalah Urgensi Pembentukan Regulasi dalam Praktik Penahanan Ijazah terhadap Perlindungan Hak-hak pekerja.

4. Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan kepustakaan sebagai mana yang dimaksud dilakukan untuk memperoleh data primer dan sekunder. Data sekunder tersebut terdiri dari beberapa bahan hukum, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier. Berikut pengelompokan bahan hukum sebagaimana disebutkan dalam penelitian ini:

a. Bahan Hukum Primer

[18] *Labour Code 2019* (Vietnam), *Article 1*

Bahan Hukum Primer adalah sumber hukum yang memiliki kekuatan yang mengikat karena sebagai legalitas terhadap kasus penahanan ijazah pekerja. Dalam penelitian ini, data primer yang akan digunakan sebagai penunjang penelitian ini, yaitu:

1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pada Pasal 27 ayat (2) tentang hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.
2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pada Pasal 1320 dan Pasal 1338 tentang syarat sah perjanjian dan asas kebebasan berkontrak.
3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
4) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
5) Kuesioner

b. Bahan Hukum Sekunder

Data Sekunder adalah data yang berhubungan dengan informasi dari sumber yang bermanfaat untuk menunjang penelitian ini, yaitu sumber sumber hukum yang ada seperti dokumen-dokumen penting, situs, web, buku dan sebagainya yang berkaitan dengan judul penelitian.

5. Subjek Penelitian

Subjek penelitian yang ada pada naskah skripsi ini adalah pekerja di Indonesia yang pernah atau sedang bekerja pada sektor swasta.

6. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang ada pada naskah skripsi ini yaitu dengan skala nasional yang artinya satu Indonesia.

7. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian hukum yuridis empiris ini untuk memahami hukum positif dan kaidah hukum secara mendalam, hal ini berguna untuk melihat peraturan antara norma, asas-asas yang berkaitan penelitian ini, dengan menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode kepustakaan, serta meggunakan data empiris dari kuesioner. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data yang relevan dari sumber-sumber hukum dan literatur ilmiah terkait penelitan yang di bahas. Teknik pengumpulan data yang dibuat sebagai berikut.

a. Studi Dokumen

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menelaah dan menganalisis dokumen-dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian, dalam konteks ini yaitu hukum normatif yang berperan penting sebagai sumber utama untuk menggali data yang relevan.

b. Studi Literatur

Teknik ini dilakukan bertujuan untuk memperoleh pemahaman teoritis, konsep dasar, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan di teliti. Dengan menggunakan berbagai literatur pendukung berupa buku-buku, artikel jurnal, Website resmi serta sumber ilmiah yang memiliki kredibilitas yang tinggi. Penelitian menggunakan teknik ini dapat memperoleh pemahaman yang luas mengenai isi hukum yang berkaitan dengan penelitian yang akan di teliti dan memperluas pengetahuan dalam menganalisi fenomena penahanan ijazah asli pekerja.

c. Kuesioner

Pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar kepada responden sebagai subjek penelitian. Tujuan dari dibuatnya kuesioner untuk memperoleh data empiris mengenai pengalaman responden, bentuk-bentuk penahanan ijazah, serta implikasi terhadap pekerja.

8. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, merujuk pada teknik analisis data yang digunakan adalah yuridis normatif. Teknik ini di gunakan dengan cara menelaah dan menganalisis norma-norma hukum positif yang berlaku yaitu berupa peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, asas-asas dan literatur serta data lapangan yang berkaitan untuk menjawab rumusan masalah. Analisis data dilakukan secara kuantitatif, dengan cara

menggambarkan dan menginterpretasikan ketentuan hukum yang berlaku terkait fenomena penahanan ijazah asli pekerja.

G. Sistematika Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini bertujuan untuk memperjelas bagian dari penulisan skripsi tentang upaya mengkaji ketentuan hukum dan tanggungjawab negara terhadap pekerja dalam kasus penahanan ijazah, sebagai berikut ini.

Bab I, berisikan pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, orisinalitas penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian dan kerangka skripsi.

Bab II, berisikan tinjauan umum mengenai landasan teori dan konsep-konsep hukum yang relevan sebagai dasar analisis dalam penelitian ini. Bab ini dijelaskan secara teoritis dan yuridis tentang hak-hak pekerja serta tanggung jawab negara terhadap fenomena penahanan ijazah pekerja.

Bab III, menyajikan hasil penelitian dan pembahasan, yang berupa data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan kriteria pekerja yanng pernah atau sedang bekerja pada sektor swasta di Indonesia, serta analisis mengenai urgensi regulasi terhadap fenomena penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan.

Bab IV, berupa bagian penutup dan kesimpulan yang merangkum jawaban atas permasalahan yang dibahas serta saran yang diberikan untuk pemerintah dalam upaya melindungi hak-hak pekerja, serta memberikan tindakan tegas kepada Perusahaan yang melakukan tindakan tersebut.