



## Analisis Hukum Perdata terhadap Penahanan Ijazah Karyawan oleh Perusahaan

### *Civil Law Analysis of the Withholding of Employee Diplomas by Companies*

Christina Bagenda<sup>1\*</sup>, Rosita<sup>2</sup>, Fajar Rachmad Dwi Miarsa<sup>3</sup>, Ahim<sup>4</sup>, Amsari Damanik<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Universitas Flores

<sup>2</sup>Institut Agama Islam Negeri Bone

<sup>3</sup>Universitas Maarif Hasyim Latif

<sup>4</sup>Universitas Ibn Khaldun Bogor

<sup>5</sup>UNMUL

\*Corresponding Author: E-mail: [bagendatitin@gmail.com](mailto:bagendatitin@gmail.com)

#### Artikel Penelitian

#### Article History:

Received: 28 May, 2025

Revised: 18 Jun, 2025

Accepted: 24 Jun, 2025

#### Kata Kunci:

Hukum Perdata, Ijazah, Perusahaan, Karyawan, Perbuatan Melawan Hukum

#### Keywords:

Civil Law, Diploma, Company, Employee, Unlawful Act

DOI: [10.56338/jks.v8i6.7818](https://doi.org/10.56338/jks.v8i6.7818)

#### ABSTRAK

Praktik penahanan ijazah oleh perusahaan terhadap karyawan merupakan fenomena yang masih jamak terjadi dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Ijazah, sebagai dokumen pribadi yang bersifat vital, kerap dijadikan alat tekanan agar karyawan bertahan dalam masa kerja tertentu atau tidak mengundurkan diri secara sepihak. Meskipun tidak diatur secara eksplisit dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, praktik ini menimbulkan persoalan hukum dari sudut pandang hukum perdata. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah legalitas tindakan tersebut dengan mengkaji asas-asas dasar hukum perdata, seperti asas kebebasan berkontrak, syarat sahnya perjanjian, dan konsep perbuatan melawan hukum. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif dan pendekatan peraturan perundang-undangan serta yurisprudensi, artikel ini menemukan bahwa penahanan ijazah oleh perusahaan tanpa adanya persetujuan yang sah dan dasar hukum yang kuat merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak milik pribadi dan melanggar prinsip keadilan dalam hubungan hukum. Selain itu, tindakan ini berpotensi mengakibatkan kerugian secara hukum dan sosial bagi karyawan, serta membuka ruang untuk gugatan perdata atas dasar perbuatan melawan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 KUHPerdata.

#### ABSTRACT

The practice of companies retaining original diplomas belonging to their employees is still frequently encountered within the employment sector in Indonesia. Diplomas, as personal and essential legal documents, are often used as leverage to ensure employee loyalty or prevent premature resignation. Although this issue is not explicitly addressed in labor legislation, it raises significant legal concerns when viewed through the lens of civil law. This article seeks to examine the legality of such a practice by analyzing core civil law principles, including freedom of contract, the validity of legal agreements, and the concept of unlawful acts. Using a normative juridical research method, this study employs statutory analysis and judicial case reviews to assess the legal implications of diploma retention. The findings indicate that withholding an employee's diploma without explicit and lawful consent constitutes an infringement of property rights and violates the principle of fairness in legal relations. Furthermore, it may cause substantial harm to the employee, both materially and immaterially, and qualifies as a civil wrong under Article 1365 of the Indonesian Civil Code.

#### PENDAHULUAN

Dalam praktik hubungan industrial di Indonesia, tindakan perusahaan yang menahan ijazah asli milik karyawan masih merupakan persoalan yang cukup serius dan banyak ditemukan, terutama pada sektor informal maupun perusahaan yang belum menerapkan standar ketenagakerjaan secara ideal. Biasanya, penahanan ijazah dilakukan sebagai bentuk jaminan agar karyawan tetap bertahan bekerja hingga kontrak kerja selesai, atau sebagai alat kontrol untuk mencegah pengunduran diri secara sepihak

sebelum masa kerja tertentu terpenuhi. Namun demikian, ijazah bukanlah barang pinjaman, melainkan dokumen legal milik pribadi yang berfungsi sebagai bukti kelulusan akademik dan hak sipil seseorang atas pendidikan yang telah ditempuh (Khalid, 2023). Oleh karena itu, penahanan dokumen tersebut oleh pihak lain tanpa persetujuan sah yang berlandaskan hukum menimbulkan persoalan serius, baik secara etik maupun secara yuridis.

Permasalahan ini menjadi semakin rumit ketika ditinjau dari sudut pandang hukum perdata, yang menjunjung tinggi asas-asas kebebasan berkontrak (Rahma, et.al, 2024), itikad baik, serta prinsip keadilan dalam relasi hukum. Walaupun beberapa perusahaan berupaya melegitimasi tindakan tersebut dengan menyatakan bahwa penahanan ijazah telah disetujui secara kontraktual oleh pihak karyawan, kenyataannya karyawan sering kali berada dalam posisi yang tidak setara dalam proses rekrutmen dan negosiasi perjanjian kerja. Keadaan tersebut menimbulkan dugaan bahwa "persetujuan" tersebut terjadi bukan karena kesadaran hukum yang penuh, melainkan lebih kepada bentuk pemaksaan secara halus atau tekanan ekonomi (Syahputra & Khalid (2012).

Beberapa kasus yang masuk ke ranah pengadilan menunjukkan bahwa tindakan penahanan ijazah dapat dikategorikan sebagai pelanggaran hak-hak karyawan dan bahkan dianggap sebagai bentuk perbuatan melawan hukum. Pasal 1365 KUHPerdata menyatakan bahwa setiap perbuatan melawan hukum yang menimbulkan kerugian pada orang lain mewajibkan pelaku untuk mengganti kerugian tersebut. Menahan ijazah tanpa dasar hukum yang sah berpotensi menghalangi hak seseorang untuk memperoleh pekerjaan di tempat lain, melanjutkan pendidikan, atau menjalankan hak-haknya sebagai warga negara. Oleh sebab itu, tindakan semacam ini telah menjadi sorotan publik dan media, serta menuai respons dari lembaga pengawasan ketenagakerjaan.

Seiring meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap hak-hak ketenagakerjaan, penting bagi para pemangku kepentingan untuk melakukan kajian hukum yang menyeluruh terhadap praktik penahanan ijazah ini. Kajian ini tidak hanya penting dari sudut pandang akademik, tetapi juga secara praktis dibutuhkan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang menjamin perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan apakah penahanan ijazah oleh perusahaan dapat dibenarkan secara hukum perdata, serta mengkaji implikasi hukumnya terhadap kedua belah pihak. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan bagi pembuat kebijakan, akademisi, serta praktisi hukum dalam mendorong terciptanya sistem ketenagakerjaan yang lebih adil, seimbang, dan berkeadilan sosial.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode yuridis normatif, yaitu suatu pendekatan yang menitikberatkan pada studi terhadap norma-norma hukum tertulis yang berlaku dalam sistem hukum Indonesia. Metode ini dipilih karena sesuai untuk mengkaji permasalahan hukum yang bersifat teoritis maupun praktis, khususnya terkait legalitas penahanan ijazah oleh perusahaan dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dan karyawan. Dalam pendekatan ini, hukum diposisikan sebagai seperangkat aturan atau norma yang mengatur perilaku manusia dan harus dianalisis dari sudut pandang sistem normatif yang berlaku (Rahayu, et.al, (2020).

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini mencakup bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer terdiri atas peraturan perundang-undangan yang relevan, seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), terutama Pasal 1338 tentang kebebasan berkontrak dan Pasal 1365 tentang perbuatan melawan hukum, serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, penelusuran terhadap putusan-putusan pengadilan atau yurisprudensi yang berkaitan dengan kasus penahanan ijazah oleh perusahaan juga dijadikan sebagai bahan hukum utama. Bahan hukum sekunder berupa literatur ilmiah, buku ajar hukum, jurnal akademik, dan tulisan para ahli hukum yang memberikan pandangan mengenai asas-asas penting seperti keadilan, kesetaraan dalam kontrak kerja, dan perlindungan terhadap hak milik pribadi. Adapun bahan hukum tersier digunakan sebagai penunjang untuk memperkuat pemahaman atas istilah-istilah hukum yang

digunakan dalam penelitian ini.

Di samping itu, pendekatan konseptual turut digunakan untuk menggali dan menganalisis asas-asas hukum yang mendasari hubungan kerja, seperti asas kebebasan berkontrak, asas itikad baik, dan prinsip keadilan. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami secara filosofis dan sistematis bagaimana nilai-nilai dasar dalam hukum perdata diterapkan dalam konteks praktik ketenagakerjaan, khususnya mengenai kewenangan dan batasan perusahaan dalam menahan dokumen milik pribadi karyawan.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (library research), yaitu dengan menelaah bahan-bahan hukum tersebut secara sistematis dan mendalam. Teknik analisis data yang digunakan bersifat kualitatif, yakni dengan menafsirkan ketentuan hukum yang ada, kemudian menghubungkannya dengan realitas sosial dan praktik yang terjadi di lapangan. Dengan pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk membangun argumentasi hukum yang logis dan kritis terhadap legalitas penahanan ijazah oleh perusahaan, serta menawarkan perspektif yang dapat menjadi landasan bagi pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang berkeadilan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kedudukan Ijazah dalam Hukum Perdata

Ijazah merupakan dokumen resmi yang dikeluarkan oleh lembaga pendidikan sebagai tanda pengakuan terhadap kelulusan serta capaian akademik seseorang setelah menyelesaikan jenjang pendidikan tertentu. Di dalam sistem hukum Indonesia, secara yuridis ijazah termasuk ke dalam kategori benda bergerak karena bersifat fisik, dapat dipindahkan, dan bukan merupakan bagian dari benda tidak bergerak seperti tanah atau bangunan. Hal ini merujuk pada ketentuan dalam

Karena ijazah dimiliki oleh individu berdasarkan prestasi akademik yang bersifat personal, maka dokumen tersebut termasuk dalam hak milik pribadi yang dilindungi oleh hukum. Hak milik sebagai hak yang paling lengkap atas suatu benda memberikan kekuasaan penuh kepada pemilik untuk menggunakan, menikmati, dan menguasai benda tersebut secara bebas, selama tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan (Suartini, et,al, 2020). Oleh karena itu, segala bentuk penguasaan atas ijazah oleh pihak lain tanpa persetujuan sah dari pemiliknya dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap hak kepemilikan.

Penahanan ijazah oleh Perusahaan meskipun seringkali dilakukan dengan dalih untuk memastikan komitmen kerja karyawan tidak dapat dilegalkan begitu saja dalam konteks hukum perdata. Sebab, tindakan tersebut tidak hanya menghalangi pemilik untuk mengakses dokumen pribadinya, tetapi juga berpotensi merugikan secara hukum dan ekonomi. Misalnya, karyawan yang ingin melamar pekerjaan di tempat lain, melanjutkan pendidikan, atau mengurus keperluan administrasi lainnya tidak dapat melakukannya tanpa ijazah. Dalam konteks ini, penahanan ijazah tanpa dasar hukum atau tanpa persetujuan bebas dan sah dari pemiliknya dapat dikualifikasikan sebagai perbuatan melawan hukum (onrechtmatige daad) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1365 KUHPperdata.

Selain dokumen pribadi ijazah bukan merupakan objek utang piutang, Ijazah hanya merupakan dokumen yang mengandung nilai ekonomis, di mana nilai tersebut akan hilang apabila ijazah dialihkan kepada pihak lain yang namanya tidak tercantum di dalamnya. (Anggraini, 2022)

kalaupun pihak Perusahaan ingin mengcover kerugian yang akan dialami terhitung dari penerimaan sampai karyawan berhenti dalam melakukan kewajibannya sebagai karyawan maka dapat menggunakan Hak Retensi yang dibenarkan dalam Kitab Undang Undang Hukum Perdata.

Selanjutnya jika Perusahaan tetap melakukan penahaan izajah dengan alasan agar karyawan tidak resign sebagai bentuk tekanan agar karyawan tidak mengundurkan diri, tindakan tersebut bertentangan dengan prinsip itikad baik dalam suatu perjanjian kerja.

Hal ini bertentangan dengan Pasal 1338 ayat 3 KUHPperdata yang menyatakan

“ Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan

kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik.”

Menurut (Loeqman, 2001 Apabila ditemukan bahwa suatu perjanjian tidak mencerminkan itikad baik, maka hukum memberikan kewenangan kepada hakim untuk meninjau kembali isi perjanjian tersebut, termasuk kemungkinan untuk mengubah atau membatalkannya, baik sebagian maupun seluruhnya. Prinsip itikad baik juga mengandung kewajiban bagi para pihak untuk saling memperlakukan secara adil dalam proses pembentukan perjanjian.(Hariyanto & Wahjoeno, 2023)

Penyalahgunaan keadaan merupakan salah satu alasan yang dapat digunakan untuk membatalkan suatu perjanjian, karena mengindikasikan adanya cacat dalam kehendak. Meskipun belum secara tegas diatur dalam peraturan perundang-undangan, dasar ini telah mendapat pengakuan melalui perkembangan praktik hukum dan putusan-putusan Mahkamah Agung di Indonesia.(Arifin, 2017)

### **Asas Kebebasan Berkontrak dan Perikatan yang Sah**

Dalam sistem hukum perdata Indonesia, asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) merupakan prinsip fundamental yang diatur secara eksplisit dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Pasal tersebut menegaskan bahwa "semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya." Artinya, para pihak dalam suatu hubungan hukum perdata memiliki kewenangan penuh untuk membuat kesepakatan, sepanjang perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan hukum, ketertiban umum, dan kesusilaan.

Namun demikian, asas kebebasan ini tidak bersifat absolut. KUHPerdata sendiri mengatur bahwa keabsahan suatu perjanjian tidak hanya dilihat dari kesepakatan para pihak, tetapi juga harus memenuhi unsur-unsur hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata, yakni: (1) sepakat mereka yang mengikatkan dirinya; (2) kecakapan untuk membuat perikatan; (3) suatu hal tertentu; dan (4) suatu sebab yang halal. Apabila salah satu syarat ini tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan atau dianggap tidak sah demi hukum.

Dalam konteks ketenagakerjaan, sering kali ditemukan klausul sepihak dalam perjanjian kerja yang memberi kewenangan kepada perusahaan untuk menahan ijazah karyawan sebagai bentuk "jaminan" loyalitas atau untuk mencegah pengunduran diri dini. Meskipun klausul ini dimuat dalam kontrak yang telah ditandatangani oleh karyawan, keberadaannya tidak otomatis sah apabila isinya bertentangan dengan asas keadilan dan prinsip-prinsip hukum yang berlaku. Hal ini disebabkan karena hubungan kerja pada umumnya bersifat tidak seimbang: posisi tawar karyawan cenderung lebih lemah dibandingkan dengan pemberi kerja, terutama dalam proses rekrutmen awal. Dengan demikian, persetujuan yang tampak "sukarela" sering kali tidak memenuhi syarat "sepakat" secara bebas dan tanpa tekanan.

Mahkamah Agung Republik Indonesia dalam Putusan No. 657 K/Pdt.Sus-PHI/2016 secara tegas menyatakan bahwa tindakan penahanan ijazah oleh perusahaan merupakan praktik yang tidak dibenarkan secara hukum. Dalam pertimbangannya, Mahkamah menilai bahwa penahanan dokumen pribadi milik karyawan tidak memiliki dasar hukum yang sah, dan bertentangan dengan prinsip kepatutan serta perlindungan terhadap hak milik individu. Putusan ini menguatkan bahwa meskipun ada perjanjian yang memuat klausul tersebut, apabila isinya melanggar prinsip keadilan atau merugikan salah satu pihak secara tidak seimbang, maka perjanjian itu tidak memiliki kekuatan mengikat secara hukum.

Dalam konteks hukum perikatan, tindakan menahan barang milik pribadi seseorang tanpa dasar hukum atau tanpa persetujuan yang sah apalagi bila disertai unsur tekanan dapat dikualifikasikan sebagai perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 KUHPerdata. Tindakan ini bukan hanya dapat dibatalkan secara perdata, tetapi juga menimbulkan tanggung jawab ganti rugi bagi pihak yang merugikan.

### **Penahanan Ijazah sebagai Perbuatan Melawan Hukum**

Dalam kerangka hukum perdata Indonesia, setiap tindakan yang melanggar hak orang lain dan menimbulkan kerugian dapat digolongkan sebagai perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*), sebagaimana tercantum dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Pasal tersebut menyatakan bahwa “Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena kesalahannya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut.” Oleh karena itu, tindakan menahan dokumen pribadi milik seseorang tanpa hak atau dasar hukum yang sah, termasuk ijazah, dapat dikategorikan sebagai bentuk pelanggaran hukum yang berakibat pada timbulnya tanggung jawab ganti rugi dari pihak yang melakukan perbuatan tersebut.

Ijazah bukan hanya sekadar dokumen administrasi, tetapi juga merupakan simbol legal atas capaian pendidikan seseorang yang berfungsi sebagai bukti legitimasi untuk mengakses hak-hak sosial, ekonomi, dan profesional, seperti melamar pekerjaan, melanjutkan studi, hingga mengurus dokumen hukum lainnya. Ketika perusahaan secara sepihak menahan ijazah seorang karyawan, apalagi tanpa persetujuan yang bebas dan jelas dari pihak karyawan, maka secara substantif telah terjadi pelanggaran terhadap hak milik pribadi dan hak atas kebebasan individu. Dampak dari tindakan tersebut tidak hanya bersifat material, seperti hilangnya kesempatan kerja yang lebih baik, namun juga dapat menimbulkan kerugian immaterial, termasuk tekanan psikologis, kehilangan harga diri, dan keterbatasan dalam mengembangkan karier. Dalam hal ini, perusahaan tidak hanya melanggar norma keperdataan, tetapi juga prinsip-prinsip etika dalam hubungan industrial yang adil dan seimbang.

Beberapa putusan pengadilan telah menegaskan bahwa tindakan penahanan ijazah tidak memiliki landasan hukum yang sah dan dapat digugat secara perdata. Misalnya, dalam Putusan Pengadilan Negeri Surabaya No. 166/Pdt.G/2017/PN.Sby, majelis hakim menyatakan bahwa penahanan ijazah oleh perusahaan adalah bentuk perbuatan melawan hukum karena tidak terdapat perjanjian yang sah dan proporsional, serta menimbulkan kerugian nyata bagi penggugat. Hal ini diperkuat oleh doktrin hukum yang menyatakan bahwa penggunaan benda milik orang lain tanpa izin, apalagi dengan cara menahannya, melanggar prinsip penguasaan dan kepemilikan dalam hukum benda (Mahmudah, 2021). Selain itu, tindakan semacam ini juga dapat melanggar prinsip itikad baik (*goede trouw*) dalam perjanjian kerja, yang mewajibkan kedua belah pihak untuk bertindak jujur, adil, dan saling menghormati hak serta kewajiban masing-masing. Dalam hubungan kerja, penggunaan dominasi kekuasaan oleh perusahaan untuk menekan karyawan agar tunduk pada kebijakan yang merugikan, termasuk penahanan ijazah, jelas bertentangan dengan prinsip tersebut.

### **Pandangan Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Karyawan**

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, perlindungan terhadap hak-hak dasar karyawan merupakan prinsip fundamental yang dijamin dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian sebagian diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, secara normatif memang tidak secara eksplisit mengatur larangan mengenai penahanan ijazah oleh perusahaan. Namun demikian, secara substantif, praktik tersebut bertentangan dengan semangat perlindungan tenaga kerja yang menjadi roh dari hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Salah satu prinsip utama dalam hukum ketenagakerjaan adalah menjamin hubungan kerja yang adil, setara, dan bebas dari tekanan atau pemaksaan. Praktik menahan ijazah terutama apabila dilakukan sepihak oleh Perusahaan merupakan bentuk pembatasan kebebasan karyawan yang bertentangan dengan nilai-nilai tersebut. Pasal 6 UU Ketenagakerjaan secara tegas menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, sementara Pasal 93 ayat (1) menegaskan kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak-hak pekerja secara proporsional.

Meskipun bukan larangan eksplisit, beberapa regulasi turunan memberikan penguatan terhadap hak-hak dasar pekerja. Misalnya, dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 6

Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, terdapat prinsip bahwa pengusaha wajib melaksanakan kewajiban dan memperlakukan pekerja secara adil serta menghormati hak-haknya. Jika perusahaan menahan ijazah sebagai bentuk “jaminan kerja,” hal itu tidak hanya berpotensi mengabaikan prinsip keadilan dan kepatutan, tetapi juga menimbulkan ketergantungan paksa dan ketidakbebasan bagi pekerja dalam menentukan masa depannya. Dalam praktik ketenagakerjaan yang sehat, dokumen pribadi seperti ijazah merupakan bagian dari hak milik yang tidak boleh dijadikan objek kontrol oleh pihak lain tanpa dasar hukum yang sah. Tindakan penahanan tersebut secara implisit bertentangan dengan asas kebebasan memilih pekerjaan, yang merupakan bagian dari hak asasi manusia, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 dan juga dijamin dalam Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya yang telah diratifikasi Indonesia melalui UU No. 11 Tahun 2005 (Khazanah, 2021).

Praktik penahanan ijazah juga bisa dilihat sebagai bentuk intimidasi psikologis, yang dapat menurunkan kualitas hubungan kerja dan menciptakan iklim kerja yang tidak sehat. Hal ini bertentangan dengan semangat pembinaan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102 UU Ketenagakerjaan, yang mewajibkan perusahaan dan pekerja membina hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Angraini, S. D. (2022). Perlindungan Hukum Pekerja Atas Penahanan Ijazah Yang Dilakukan Pengusaha. *Jurnal Kajian Konstitusi*, 2(1), 74. <https://doi.org/10.19184/jkk.v1i3.25599>
- Arifin, M. (2017). Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Faktor Pembatas Kebebasan Berkontrak. *Jurnal Notarius*, 3(2), 61–75. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/notarius/article/viewFile/1329/1324>
- Hariyanto, M. F., & Wahjoeono, D. (2023). Akibat Hukum Asas Itikad Baik Dalam Suatu Perjanjian Utang Piutang. *Journal Evidence Of Law*, 2(2), 1–11. <https://doi.org/10.59066/jel.v2i2.276>
- Kamagi, G. A. (2018). Perbuatan Melawan Hukum (Onrechtmatige Daad) Menurut Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Dan Perkembangannya. *Lex Privatum*, 6(5).
- Khalid, A. (2023). Analisis Itikad Baik Sebagai Asas Hukum Perjanjian. *Jurnal Legal Reasoning*, 5(2), 109-122.
- Khazanah, N. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Mahmudah, K. (2021). Politik hukum pengendalian alih fungsi lahan pertanian pangan berkelanjutan untuk kepentingan umum dalam perspektif hukum pertanahan (Doctoral dissertation, Universitas Jambi).
- Nomor, U. U. (11). tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Rahayu, D. P., SH, M., & Ke, S. (2020). Metode Penelitian Hukum. Yogyakarta: Thafa Media.
- Rahma, F. M., & Suryono, A. (2024). Perbuatan Fraud Dilihat Dari Perspektif Pasal 1365 KUH Perdata. *Hukum Inovatif: Jurnal Ilmu Hukum Sosial dan Humaniora*, 1(2), 49-56.
- Suartini, M., Budiarta, D. G., & Yadnya, P. A. K. (2020). Kekuatan Hukum Pendaftaran Hak Atas Tanah Bekas Hak Eigendom. *Majalah Ilmiah Universitas Tabanan*, 17(1), 63-68.
- Syahputra, A., & Khalid, K. (2012). *Hukum Perdata Indonesia Jilid 2*. Citapustaka Media.
- Wibowo, D. (2021). Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor: 205/Pdt. G/2019/PN. SDA) (Bachelor's thesis, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).