

Legitimasi Penahanan Ijazah Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Benedictus Satryo Wibowo, Achmad Busro, Anggita Doramia Lumbanraja
Program Studi Magister Kenotariatan
Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro
Email: benisatryw@gmail.com

Abstract

The detention of a worker's certificate in a Fixed-Time Work Agreement often occurs in recruiting a job to prevent workers from resigning and/or getting or looking for other work during the contract period. This indirectly limits workers' rights to choose decent work for themselves. This study aims to examine the arrangements for the detention of workers' original certificates by employers in Indonesia and whether this violates existing legal or social principles. The research method used is a normative juridical method with literature study. The results of this study found that the detention of workers' original certificates, if viewed from existing legal sources, means that the laws and regulations related to employment have no legal basis or it can be said that this is an illegal act. The agreement regarding the retention of workers' original certificates as stated in the agreement is part of the principle of freedom of contract. However, in fact, workers who are in a weak position and cannot do bargaining make them forced to agree. This indicates a defect in this consensual element that could result in the risk of this agreement being canceled (avoidable).

Keyword: *Detention of diplomas; Human Rights Violations; Contract Workers.*

Abstrak

Penahanan ijazah pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) seringkali terjadi dalam praktek rekrutmen suatu pekerjaan, dalam rangka agar pekerja tidak mengundurkan diri dan/atau mendapatkan maupun mencari pekerjaan lain dalam masa kontrak. Hal ini secara tidak langsung membatasi hak pekerja untuk memilih pekerjaan yang layak bagi dirinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaturan penahanan ijazah asli pekerja oleh pemberi kerja di Indonesia, dan apakah hal tersebut menyalahi kaidah-kaidah hukum ataupun sosial yang ada. Metode penelitian yang digunakan adalah metode yuridis normatif dengan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini menemukan bahwa penahanan ijazah asli milik pekerja jika dilihat dari sumber hukum yang ada maka dalam peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan tidak memiliki dasar hukum atau bisa dikatakan ini merupakan perbuatan tidak sah. Kesepakatan mengenai penahanan ijazah asli milik pekerja yang dituangkan dalam perjanjian merupakan bagian dari asas kebebasan berkontrak. Namun pekerja yang berada di dalam posisi lemah dan tidak bisa menawar membuat mereka terpaksa untuk sepakat. Hal ini merupakan indikasi adanya kecacatan dalam unsur konsensualisme ini yang dapat beresiko perjanjian ini dapat dibatalkan.

Kata kunci: **Penahanan Ijazah; Pelanggaran Hak Asasi Manusia; Pekerja Kontrak.**

A. PENDAHULUAN

Sebuah perjanjian dapat dilaksanakan oleh berbagai pihak yang disesuaikan dengan seluruh syarat agar perjanjian memiliki nilai keabsahan. Syarat sah perjanjian tertuang pada Pasal 1320 KUHPerduta. Hal utama yang merupakan inti terwujudnya suatu perjanjian ialah kesepakatan berupa

kata sepakat dari seluruh pihak yang melaksanakan perjanjian. Kesepakatan yang dinyatakan oleh masing-masing pihak memiliki dasar kehendak yang bebas atau secara sukarela tidak bersifat memaksa. Implementasi kesepakatan tertuang dalam sebuah perjanjian yang berisi pernyataan dan titik temu dari kehendak masing-masing pihak. Apabila terdapat pernyataan dalam perjanjian yang tidak disetujui dan tidak menemukan titik temu oleh pihak terkait tertentu maka dinyatakan tidak ada kesepakatan (Subekti, 1977).

Ketentuan pada Pasal 1338 KUHPerdara merupakan ketentuan asas kebebasan dalam berkontrak dimana dalam pasal tersebut mengandung pemberian kebebasan yang luas diperuntukkan seluruh pihak yang melaksanakan perjanjian apa pun dengan batasan perjanjian tersebut sesuai UU, ketertiban publik serta kesusilaan (Subekti, 1977). Secara umum, dalam peraturan perundang-undangan terkhusus UU No. 13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan, ada dua macam pekerjaan yaitu Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Penelitian ini mengkaitkan jurnal ini dengan UUD Negara Republik Indonesia Th 1945, UU No. 13 Th 2003 tentang “Ketenagakerjaan”, UU No. 39 Th 1999 tentang “Hak Asasi Manusia” serta berbagai teori mengenai hukum kontrak, asas-asas hukum kontrak terutama dalam KUHPerdara. Penelitian ini membahas permasalahan mengenai bagaimana pengaturan penahanan ijazah asli pekerja oleh pemberi kerja di Indonesia, dan apakah hal tersebut menyalahi kaidah-kaidah hukum ataupun sosial yang ada.

Penelitian tentang Penahanan Ijazah Pekerja pernah diteliti sebelumnya oleh beberapa peneliti. Seperti penelitian yang dilakukan oleh P. M. Budiarti pada tahun 2008 yang meneliti tentang upaya hukum yang ditempuh bagi pihak dengan ijazah tertahan (pekerja) oleh pihak penahan (pemberi kerja) (Budiarti, 2008). Pada tahun 2018 penelitian yang dilakukan oleh Ardiana Hidayah mengkaji tentang kebiasaan pengusaha yang terjadi pada dunia kerja dengan memberikan syarat penerimaan bekerja berupa penahanan ijazah asli dari calon pekerja dengan dasar kebebasan berkontrak (Hidayah, 2018). Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Taufiq Yulianto meneliti tentang penyebab seringnya terjadi penyimpangan pada tataran praktik dunia pekerjaan yang melanggar ketentuan perundang-undangan berlaku (Yulianto, 2018).

Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini memfokuskan dirinya untuk mengkaji pengaturan mengenai penahanan ijazah asli dari pekerja yang tercantum pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan bagaimana menyikapinya.

B. METODE PENELITIAN

Penggunaan metode pendekatan yuridis normatif dilaksanakan peneliti dengan tujuan melakukan kajian peraturan perundang-undangan, kajian hukum dan yurisprudensi yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian. Peneliti melakukan studi pustaka, melakukan analisa normatif dengan cara pengumpulan data dan memadukannya hingga berupa deskripsi logis dan sistematis. Penggunaan data sekunder sebagai dasar hukum normatif dalam riset ini bertujuan menemukan sumber data pendukung keterangan dan penunjang dari data primer. Adapun bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan), Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selain itu penelitian ini juga mengkaji buku, tesis, skripsi dan penelitian hukum di bidang ketenagakerjaan khususnya mengenai hak pekerja.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penahanan Ijazah Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

a. Dasar Hukum Penahanan Ijazah Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Implementasi suatu perjanjian kerja oleh pihak pekerja dan pihak pemberi kerja disebut sebagai hubungan kerja (Ramli, 2008). Pengaturan mengenai segala sesuatu mengenai hubungan kerja yang ada pada pihak pekerja dengan pihak pemberi kerja di Indonesia telah diatur pada ketetapan perUU terutama pada UU Ketenagakerjaan serta beberapa peraturan pelaksanaannya.

Namun, apabila kita melihat pada pemberlakuan ketetapan perUU terkait pengaturan hubungan kerja pada pihak pemberi kerja dan pihak pekerja yang berupa proses penerimaan atau rekrutmen pekerja oleh pemberi kerja terutama mengenai penahanan ijazah asli pekerja tidak terdapat pengaturannya pada peraturan perUU di Indonesia. Dalam kasus ini menjadi

kekosongan hukum dalam hal boleh atau tidaknya ijazah asli pekerja ditahan oleh pemberi kerja.

b. Penahanan Ijazah dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Sesuai dari pasal 1 ayat 15 UU No. 13 Th 2003 tentang “Ketenagakerjaan” terdapat penjelasan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Th 2003 terdapat pernyataan yakni: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Pengaturan terkait segala hal tentang hubungan kerja yang ada pada pihak pekerja dengan pihak pemberikerja Indonesia telah ditetapkan pada peraturan perUU ketenagakerjaan dan beberapa peraturan pelaksanaannya. Peraturan hukum ketenagakerjaan ini sangat penting keberadaannya sebagai payung hukum, namun bila melihat pada pemberlakuan peraturan perUU terkait pengaturan sebelum hubungan kerja tercipta yakni berupa proses penerimaan pekerja oleh pengusaha terutama mengenai penahanan ijazah asli pekerja tidak terdapat pengaturannya pada peraturan perUU Indonesia (Ramli, 2008). Sehingga kasus ini menjadi kekosongan dalam hukum ketenagakerjaan, terkait boleh atau tidaknya pengusaha/pemberi kerja menahan ijazah karyawannya.

Penggunaan UU No. 13/2003 sebagai dasar acuan hubungan kerja mencerminkan kebebasan pihak pekerja dari ijazah tertahan oleh pihak pemberi kerja. Dalam pasal tersebut tidak termuat kewajiban yang memberatkan pekerja termasuk penahan ijazah pihak pekerja oleh pihak pemberi kerja. Adanya potensi pelanggaran perUU ketenagakerjaan oleh pihak pemberi kerja berupa penahanan ijazah pihak pekerja. Kontrak kerja terkait hubungan kerja yang demikian dirasa peneliti bersifat kejam bagi pihak pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian tujuan dari pihak pemberi kerja menahan ijazah pihak pekerja ialah sebagai barang jaminan untuk memperkuat dasar kontrak kerja kedua belah pihak. Penahanan ijazah asli milik pihak pekerja sebagai barang jaminan merupakan pengembangan dari penafsiran ekstensif. Dimana definisi barang jaminan ialah sesuatu yang bersifat kebendaan yang dapat dialihkan dan bernilai ekonomi. Namun sebuah ijazah tidak termasuk

kategori barang jaminan karena tidak dapat dialihkan dan tidak bernilai jual/ekonomi. Ijazah kerap kali digunakan sebagai persyaratan terlampir untuk mewujudkan hubungan kerja. Fenomena yang terjadi pada masa kini ijazah kerap kali disalahgunakan sebagai barang jaminan perjanjian kontrak hubungan kerja (Wahab, *et. al*, 2008).

Pada pasal 1320 KUHPerdara mengenai persyaratan sah suatu perjanjian yakni terkait ijazah yang dipergunakan untuk jaminan kerja dinyatakan dapat diterima serta sah. Sehingga terwujudnya suatu kesepakatan antara pihak terkait yang mengikat secara hukum (pasal 1331 BW). Tidak adanya ketegasan peraturan dari pemerintah yang memidakberikan pernyataan terkait ketidaksahan jaminan kontrak menggunakan ijazah menjadikan status ijasah yang digunakan untuk jaminan kontrak tidak melanggar hukum dan menjadi sah menurut hukum. Ijazah memiliki sifat materil jaminan kebendaan dalam fenomena tersebut (Isnaeni, 2018).

Ijazah bukan merupakan kategori jaminan kebendaan namun dapat digunakan sebagai jaminan lainnya. Ijazah yang digunakan sebagai benda jaminan mengandung kekuatan berupa surat otentik yang terdapat pada naskah asli ijazah. Beberapa perusahaan kerap mewajibkan pekerjanya untuk menyerahkan *copy* ijazah dengan legalisir disertai menunjukkan ijazah asli dan pihak perusahaan hanya menyimpan *copy* dari ijazah. Namun bagi perusahaan lain yang menyimpan dan menahan ijazah asli sebagai jaminan kerja bertujuan untuk menekan/memaksa pekerja memenuhi segenap tuntutan perusahaan yang berlaku sesuai perjanjian kerja. Maka fungsi ijazah yang dijadikan sebagai benda jaminan cenderung memiliki fungsi jaminan pekerjaan bukan sebagai jaminan piutang dengan catatan pembebanan jaminan fidusia pelaksanaannya dengan pembuatan akta notaris dalam bahasa Indonesia. Peraturan perUU pada bidang ketenagakerjaan, termasuk UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memiliki fungsi sebagai pengatur ijin penahanan surat berharga pegawai oleh perusahaan termasuk ijazah (Yulianto, 2018).

Kasus ijazah tertahan dapat terus terjadi selama terwujudnya kesepakatan oleh kedua belah pihak. Pihak pekerja dan pihak pemberi kerja yang saling menyetujui kesepakatan dalam suatu perjanjian hubungan kerja dapat diwujudkan berupa cetak/tertulis dan atau berupa perjanjian lisan. Fenomena tersebut memiliki sifat yang melemahkan bagi salah satupihak yakni pihak kedua atau pihak pekerja (Khakim, 2014). Pada kasus penahanan ijazah pegawai yang telah berhenti bekerja dapat dilakukan mediasi dengan memusyawarahkan jalan keluar

yang ditempuh. Namun pada kasus mediasi yang tidak menemukan titik temu/gagal dapat menempuh gugatan jalur hukum kepada pihak penahan ijazah atas pelanggaran yang dilakukan.

Melihat dari sisi Pancasila yang merupakan sumber dari segala hukum, sehingga dalam pembentukan segala peraturan hukum tidaklah lepas dari Pancasila dan nilai-nilai yang terkandung didalamnya. Nilai yang terkandung pada Pancasila tersebut kemudian direfleksikan dan dituangkan didalam peraturan berupa Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) (Harianto, 2016).

Menurut penulis, penahanan ijazah asli milik pekerja oleh pengusaha/pemberi kerja jika ditinjau dari peraturan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan tindakan melanggar hak pekerja.

Hal tersebut tertuang didalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Yang dimaksud dari ketentuan ini adalah pembentuk hukum ingin melindungi hak pekerja untuk mendapat pekerjaan sehingga mendapat penghasilan demi memenuhi kehidupannya secara layak.

Akibat dari ijazah asli pekerja yang ditahan oleh pengusaha/pemberi kerja adalah pekerja tidak bisa untuk mencari kerja di perusahaan lain (dalam artian ingin mencari pekerjaan yang lebih layak secara segi apapun menurut dia) dengan penghasilan yang lebih layak atau lebih baik demi menunjang kehidupan pekerja tersebut (Budiarti, 2008).

Hal ini didasari bahwa dalam banyak praktek rekrutmen, ijazah merupakan syarat yang wajib diperlihatkan ketika pekerja melamar pekerjaan di sebuah perusahaan dan pada akhirnya untuk ditahan oleh perusahaan oleh dalih sebagai jaminan agar pekerja tidak main-main dalam bekerja di perusahaan terkait (Rahmah, 2018).

Oleh karena itu, tindakan penahanan ijazah oleh pengusaha/pemberi kerja tersebut menurut penulis bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, karena menurut penulis tindakan penahanan ijazah pekerja oleh pengusaha/pemberi kerja tersebut dianggap menghalang-halangi hak pekerja untuk mendapat pekerjaan dengan penghasilan yang layak ataupun yang menurut pekerja sangat cocok dalam menunjang kebutuhan hidupnya.

Apabila melihat pada rasa kemanusiaan terkait hak asasi yang dimiliki manusia dalam mendapat pekerjaan serta penghidupan layak sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar

Republik Indonesia, tindakan pengusaha ini merupakan tindakan yang menghalang-halangi pekerjanya untuk mendapat pekerjaan lain di luar perusahaannya yang mampu memberi upah atau penghasilan lebih yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya daripada tempat pekerja bekerja sekarang (Saragih, 1985). Oleh karena itu, perlu adanya peraturan hukum secara khusus dalam peraturan perundangundangan ketenagakerjaan yang mengatur terkait penahanan ijazah asli pekerja ini sehingga jelas tindakan yang dilakukan pengusaha tersebut diperbolehkan atau tidak.

Perjanjian mengenai penahanan ijazah pekerja ini merupakan bagian dari asas kebebasan berkontrak. Salah satu pilar hukum perjanjian yakni asas kebebasan berkontrak yang secara universal dikenal oleh sistem hukum negara manapun, sebagai prinsip andalan yang mampu menjamin keleluasaan dan ketinggian intensitas kegiatan pasar. Kebebasan berkontrak yang berintikan keleluasaan dalam menentukan bentuk, jenis, dan isi perjanjian serasa tak akan lekang oleh tantangan zaman dan enggan lapuk akibat derasnya kemajuan. Prinsip ini memang merupakan salah satu bias sinar Hak Asasi Manusia yang selalu menjunjung tinggi harkat kehendak individu sebagai makhluk sosial (Harianto, 2016).

Peraturan Perundang-undangan tidak melarang adanya penahanan ijazah, namun apabila dikaji dari segi Hak Asasi Manusia tindakan penahanan ijazah ini bertentangan dengan hak asasi manusia sebagaimana dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar bahwa tindakan pengusaha melakukan penahanan ijazah asli ini menghalangi hak pekerja untuk mendapat pekerjaan yang mampu memberikan penghasilan yang lebih layak (Hidayah, 2018).

Atas tindakan penahanan ijazah asli milik pekerja, maka hak pekerja untuk mencari penghasilan yang layak demi memenuhi kebutuhan kehidupannya seolah-olah diperkosa oleh pengusaha. Semestinya pengusaha tidak perlu untuk melakukan penahanan ijazah, sebagaimana dalam ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, jika pihak pekerja yang mengakhiri hubungan kerja sebelum waktu berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan, maka pekerja tersebut wajib membayar ganti rugi kepada pengusaha (Vijayantera, 2018). Mengingat tindakan penahanan ijazah bertentangan dengan hak asasi manusia, maka untuk memberikan perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia atas hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, maka pemerintah diharapkan membentuk peraturan terkait dengan penahanan ijazah asli pekerja sehingga peraturan ini dapat digunakan sebagai dasar atau bagian dalam kebebasan berkontrak.

Oleh karena penahanan ijazah tersebut juga sempat disinggung oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Jawa Tengah. Menurut Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Jawa Tengah Ijazah adalah HAM bagi pemiliknya, menahan ijazah berarti merupakan pelanggaran HAM (Kemenkumham Jateng, 2018).

Menahan ijazah bertentangan dengan Pasal 38 ayat (4) UU No. 39/1999 tentang HAM, dimana negara menjamin bahwa setiap orang untuk memilih pekerjaan yang disukainya begitu juga dengan pemenuhan perlindungan serta hak pekerja yang melekat padanya harus dipenuhi oleh pemberi kerja.

Seseorang tidak dapat memilih pekerjaan yang disukainya sesuai bakat dan minatnya apabila ijazah masih ditahan. Ditambahkan pula UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur mengenai penahanan ijazah, sehingga dibutuhkan peraturan daerah di setiap provinsi yang akan digunakan sebagai payung hukum.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa, penahanan ijazah asli milik pekerja jika dilihat dari sumber hukum yang ada maka dalam peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan tidak memiliki landasan hukum yang menjadi perbuatan ini merupakan perbuatan yang tidak sah serta merugikan hak pekerja. Di sisi lain kesepakatan mengenai penahanan ijazah asli milik pekerja yang dituangkan dalam perjanjian merupakan bagian dari asas kebebasan berkontrak. Namun yang menjadi persoalan adalah, Ketika pekerja melakukan perjanjian dengan pemberi kerja, pekerja berada posisi yang sangat lemah, sehingga mengindikasikan kecacatan pada unsur konsensualisme ini. Pada dasarnya kecacatan tersebut membuka peluang bagi pihak pekerja untuk membatalkan perjanjian tersebut karena adanya kecacatan pada syarat subyektif perjanjian

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Hariato, A. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan; Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Isnaeni, H. M. (2018). *Perkembangan Hukum Perdata Di Indonesia*. Yogyakarta: Laksbang Grafiika.
- Khakim, A. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Ramli, L. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Airlangga University Press.

Saragih, D. (1985). *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*. Surabaya.

Subekti, R. (1977). *Aneka Perjanjian*. Bandung: Alumni.

Wahab, A., Husni, L., Asyhadie, Z., & Asikin, Z. (2008). *Dasar-dasar hukum perburuhan*. Raja Grafindo Persada.

Artikel Jurnal:

Budiarti, P. M. (2008). Penyimpanan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Berdasarkan Undang Undang No.13 Tahun 2003. *Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945*.

Hidayah, A. (2018). Ketentuan Penahanan Ijazah Pekerja Sebagai Syarat Tertentu Dalam Perjanjian Kerja. *Fakultas Hukum Universitas Palembang, Vol.16, (No.2)*.

Rahmah, S. (2018). Tinjauan Yuridis Terhadap Ijazah Sebagai Objek Jaminan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Kontrak Di Kota Pekanbaru. *JOM Fakultas Hukum, Vol.V, (No.2)*.

Vijyantera, I. W. A. (2018). Penahanan Ijazah Asli Pekerja Dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak. *Jurnal Komunikasi Hukum Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Vol.3, (No.2)*

Yulianto, T. (2018). ,Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Menurut Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora, Vol.13, (No.3)*.

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan)

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

Sumber Online:

Jateng, K. (2018). Menahan Ijazah adalah Pelanggaran HAM.