

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terkait Penahanan Ijazah oleh Perusahaan dalam Hubungan Industrial

Moch. Nur Rachman, Frans Simangunsong

Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: rachmanomen77@gmail.com

Abstract: Penelitian ini memiliki tujuan untuk menyelidiki jenis perlindungan hukum yang tersedia bagi para pekerja yang terkait dengan tindakan penahanan ijazah oleh perusahaan dalam konteks hubungan industrial. Tindakan penahanan ijazah kian umum terjadi dalam proses perekrutan maupun dalam pelaksanaan hubungan kerja, meskipun tidak didukung oleh regulasi hukum yang tegas. UU Ketenagakerjaan di Indonesia. Praktik ini mungkin melanggar hak-hak dasar pekerja, mengganggu kesejahteraan mental, membatasi mobilitas dalam pekerjaan, dan menurunkan posisi tawar pekerja dalam konteks industri. Melalui pendekatan penelitian yuridis normatif, studi ini menyelidiki ketentuan UU Ketenagakerjaan, peraturan pelaksanaan, prinsip-prinsip perlindungan pekerja, dan teori hubungan industrial untuk menilai legalitas serta konsekuensi dari penahanan ijazah. Temuan penelitian mengungkapkan bahwasanya penahanan ijazah oleh perusahaan ialah tindakan yang melanggar prinsip kebebasan bekerja, non-diskriminasi, dan perlindungan dokumen pribadi pekerja. Jalur perlindungan hukum bagi pekerja dapat dilakukan melalui mekanisme administratif, perdata, atau pidana, serta penyelesaian sengketa sesuai dengan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penelitian ini menekankan bahwasanya penahanan ijazah tidak hanya merugikan pekerja dalam aspek material dan non-material, tetapi juga berdampak buruk pada keharmonisan dalam hubungan industrial. Maka dari itu, sangatlah penting guna menegakkan hukum secara konsisten dan mengembangkan regulasi yang lebih jelas guna mencegah praktik penahanan ijazah dan memastikan hak-hak pekerja terpenuhi.

Abstract: This study aims to analyze the form of legal protection for workers concerning the practice of diploma retention by companies within industrial relations. Diploma retention has increasingly appeared in recruitment processes and employment relations, despite the absence of explicit legal grounds in Indonesian labor regulations. This practice potentially violates workers' fundamental rights, disrupts psychological well-being, restricts labor mobility, and weakens workers' bargaining positions in industrial relations. Using a normative juridical research method, this study examines the relevant provisions of Labor Law, implementing regulations, principles of worker protection, and industrial relations theories to assess the legality and implications of diploma retention. The findings indicate that the retention of workers' diplomas by companies contradicts the principles of freedom to work, non-discrimination, and the protection of personal documents. Legal protection for workers can be pursued through administrative, civil, and criminal mechanisms, as well as dispute resolution procedures under Law Number 2 of 2004 on Industrial Relations Dispute Settlement. This study concludes that diploma retention not only causes material and immaterial losses to workers but also negatively impacts the harmony of industrial relations. Therefore, consistent law enforcement and clearer regulations are necessary to prevent diploma retention practices and ensure the protection of workers' rights.

Article History

Received: December 06, 2025

Revised: December 09, 2025

Published: December 11, 2025

Keywords :

legal protection, diploma retention, workers, industrial relations, labor law.

Kata Kunci:

perlindungan hukum, penahanan ijazah, pekerja, hubungan industrial, ketenagakerjaan



<https://doi.org/10.5281/zenodo.17972710>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](#).

PENDAHULUAN

Hubungan industri ialah suatu kerangka yang mengatur interaksi antara tenaga kerja, pemilik usaha, dan pemerintah dengan dasar nilai keadilan, keseimbangan, serta perlindungan terhadap hak-hak fundamental pekerja. Dalam realitasnya, hubungan kerja sering kali

menunjukkan ketidakadilan dalam posisi tawar, di mana pekerja sering kali berada dalam posisi yang lebih rentan dibandingkan dengan pengusaha. Kondisi ini membuka peluang munculnya praktik-praktik yang merugikan pekerja, salah satunya ialah penahanan ijazah oleh perusahaan. Penahanan ijazah merupakan tindakan di mana perusahaan menahan dokumen asli milik pekerja sebagai syarat untuk bekerja, sebagai jaminan kontrak, atau sebagai alat pengendalian agar pekerja tidak mengundurkan diri sebelum masa kerja berakhir.¹

Praktik penahanan ijazah sering ditemukan dalam berbagai sektor pekerjaan, terutama pada perusahaan yang menerapkan kontrak kerja ketat, sistem alih daya, maupun industri yang memiliki tingkat pergantian pekerja tinggi. Sebenarnya, sampai saat ini belum ada satupun ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan di Indonesia, baik itu UU Nomor 13 Tahun 2003 maupun aturan pelaksanaannya, yang secara jelas memperbolehkan penahanan ijazah oleh perusahaan. Sebaliknya, berbagai aturan normatif menegaskan pentingnya perlindungan hak pekerja, larangan tindakan diskriminatif, hubungan kerja tanpa paksaan, serta penghormatan terhadap dokumen pribadi sebagai bagian dari hak keperdataan pekerja. Masih adanya kekosongan norma terkait penahanan ijazah menimbulkan ketidakpastian hukum dan rawan menciptakan perselisihan hubungan industrial. Ketidakjelasan pengaturan ini menyulitkan pekerja ketika mencari perlindungan hukum, baik melalui mekanisme bipartit, mediasi di Dinas Tenaga Kerja, maupun jalur Pengadilan Hubungan Industrial. Sebagai hasilnya, diperlukan telaah yang menyeluruh tentang bagaimana jaminan hukum bagi pekerja dapat ditegakkan dalam situasi penahanan ijazah yang tidak memiliki dasar hukum tersebut.

UU Ketenagakerjaan beserta perangkat regulasinya hingga kini belum memberikan pengaturan yang tegas mengenai praktik penahanan ijazah oleh perusahaan. Ketiadaan norma eksplisit tersebut tidak berarti praktik tersebut diperbolehkan, karena sejumlah asas fundamental dalam hukum ketenagakerjaan secara implisit menolak tindakan yang membatasi kebebasan dan hak-hak dasar pekerja. Asas kebebasan bekerja, asas non-diskriminasi, asas perlindungan terhadap hak pribadi, serta prinsip kesetaraan para pihak dalam hubungan kerja menggambarkan bahwasanya setiap bentuk penguasaan sepihak terhadap dokumen pribadi pekerja tidak sejalan dengan karakter hubungan kerja yang sehat dan berkeadilan. Dengan demikian, meskipun tidak diatur secara langsung, praktik penahanan ijazah sesungguhnya melanggar struktur normatif yang menjadi fondasi sistem ketenagakerjaan nasional.²

Kekosongan pengaturan ini menimbulkan ketidakpastian hukum yang berdampak langsung pada meningkatnya potensi perselisihan di antara pekerja dan pengusaha. Tanpa adanya norma yang spesifik, penilaian mengenai legalitas tindakan tersebut menjadi kabur, sehingga baik pekerja maupun perusahaan tidak memperoleh kepastian mengenai batas-batas kewenangan yang dapat dijalankan dalam hubungan kerja. Ketidakjelasan ini seringkali mengakibatkan konflik struktural, yang dapat berkisar dari perselisihan mengenai hak dan konflik kepentingan hingga pemutusan hubungan kerja. Prosedur penyelesaian sengketa yang diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 saat ini merupakan alat penting untuk memulihkan keseimbangan dalam hubungan kerja dan menjamin terwujudnya hak-hak pekerja yang telah dilanggar.³

Melihat kompleksitas persoalan tersebut, kajian mengenai perlindungan hukum bagi pekerja atas praktik penahanan ijazah menjadi sangat mendesak untuk dilakukan. Penelitian yang

¹ Gemala Tazniem Rofiq, "Tinjauan Hukum Islam Mengenai Relasi Industri Di Indonesia: Analisis Konsep Tenaga Kerja Dan Pemilik Usaha," *Jurnal Media Akademik*, 2025, <https://doi.org/https://doi.org/10.62281/v3i6.2315>.

² Dicky Satria Pratama et al., "Analisis Hukum Mengenai Penahanan Ijazah Karyawan Oleh Perusahaan," *Indonesian Journal of Law and Justice*, 2024, <https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i4.2628>.

³ Irna Rahmawati and Arinto Nugroho, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas Yang Bekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja," *The Coleopterists Bulletin*, 2017.

mendalam diperlukan untuk menelaah posisi hukum tindakan tersebut dalam kerangka peraturan perUUan, menilai dampaknya terhadap hak, martabat, dan mobilitas pekerja, serta mengidentifikasi bentuk perlindungan hukum yang tersedia baik melalui instrumen administratif, perdata, maupun ketentuan pidana. Kajian ini memiliki urgensi untuk mendorong pembentukan kebijakan yang lebih progresif dan responsif, sehingga praktik-praktik ketenagakerjaan yang menyimpang dapat diminimalisir dan tercipta sistem hubungan industrial yang lebih berimbang, manusiawi, dan berpihak pada penghormatan hak-hak pekerja.

METODE PENELITIAN

Mengacu pada cara melakukan sesuatu dengan terorganisir (sistematis), sementara logika merujuk pada pengetahuan yang didasarkan pada cara berpikir yang rasional. Dengan demikian, metodologi berarti ilmu yang berkaitan dengan Metode ialah pendekatan sistematis atau terorganisir dalam melakukan sesuatu. Memahami cara melakukan penelitian secara sistematis dan teratur dikenal sebagai metodologi penelitian. Ilmu yang menjelaskan cara melakukan penelitian hukum secara terorganisir dan metodis dikenal sebagai metodologi penelitian hukum. Metode penelitian hukum normatif ialah cara untuk meneliti dalam bidang hukum yang menitikberatkan pada peraturanperaturan hukum. Penelitian ini melihat peraturan dari berbagai tingkatan, baik yang lebih tinggi maupun yang lebih rendah, serta bagaimana hubungan antara peraturanperaturan tersebut berjalan dengan seimbang. Penulis menggunakan metode berikut untuk mencapai tujuan penelitian ini:

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian yuridis normatif, yang termasuk dalam kategori penelitian berbasis literatur. Untuk menjawab isu-isu yang diangkat dalam penelitian ini, pendekatan penelitian normatif tersebut merujuk pada hukum dan peraturan yang relevan serta berbagai literatur.

Metode Pendekatan

Berdasarkan peraturan (statute approach) dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada peninjauan semua ketentuan hukum yang berkaitan dengan masalah hukum yang dihadapi, tujuannya ialah untuk menemukan dasar hukum yang dapat digunakan dalam menegakkan hukuman terkait tindakan penahanan ijabah oleh perusahaan.

2. Pendekatan konseptual ialah metode yang berasal dari pandangan dan ajaran yang terdapat dalam bidang hukum.

3. Pendekatan berbasis (Case approach) ialah metode yang digunakan untuk menganalisis dan menelaah, berfungsi sebagai pedoman dalam menangani masalah hukum guna menyelesaikan perkara hukum.

Bahan Hukum Bahan hukum primer terdiri dari: a. Kitab Undang

Undang Hukum Pidana, atau yang sering disingkat KUHP, ialah kumpulan aturan hukum yang mengatur tentang tindakan pidana dan sanksi yang dapat dijatuhkan kepada pelanggar. KUHP berfungsi untuk melindungi masyarakat dari perbuatan yang merugikan dan memastikan keadilan dalam penegakan hukum. Dalam KUHP, terdapat berbagai jenis kejahatan, seperti pencurian, penipuan, dan kekerasan, beserta hukumannya masingmasing. Dengan adanya KUHP, diharapkan semua orang dapat hidup dengan aman dan tertib. Tentu, silakan berikan teks yang ingin Anda parafrasekan. Kitab Undang Undang Hukum Perdata (KUHPperdata) ialah kumpulan aturan hukum yang mengatur hubungan antara individu dalam masyarakat. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UU Nomor 2 Tahun 2004 mengatur cara penyelesaian masalah

dalam hubungan kerja. Sumber hukum utama ini bersifat otoritatif, artinya memiliki kekuatan yang berasal dari tindakan yang dilakukan.

Sumber Hukum Sekunder

Sumber hukum ini memiliki keterkaitan langsung dengan bahan hukum primer karena berfungsi memberikan penjelasan dan memperluas pemahaman terhadap sumber utama. Sumber tersebut mencakup berbagai literatur, asas-asas hukum, pandangan para ahli (doktrin), ilmu hukum, serta berbagai karya ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum bagi Pekerja

Hak-hak pekerja merupakan aspek fundamental dalam hubungan industrial yang wajib dijaga serta dijamin oleh negara. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diperbarui melalui UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menjadi dasar hukum utama yang mengatur posisi pekerja sekaligus memastikan bahwasanya hak-hak mendasar mereka tetap terpenuhi. Ketentuan tersebut menegaskan bahwasanya pekerja ialah subjek hukum yang memiliki nilai kemanusiaan dan hak asasi yang harus dihargai dan dilindungi. Karena itu, setiap tindakan perusahaan yang merugikan atau menghilangkan hak pekerja, termasuk praktik penahanan ijazah, harus dipandang sebagai bentuk pelanggaran terhadap prinsip hubungan kerja yang adil.⁴

Salah satu prinsip paling penting dalam ketenagakerjaan ialah larangan terhadap segala bentuk tindakan yang merugikan pekerja. Larangan tersebut tercermin dalam asas perlindungan yang menjadi roh dari UU Ketenagakerjaan. Tindakan yang merugikan dapat berupa pembatasan hak, penciptaan ketergantungan yang tidak sehat, maupun tindakan yang menghilangkan kebebasan pekerja dalam menentukan pilihannya. Penahanan ijazah secara nyata menimbulkan kerugian bagi pekerja. Ijazah ialah dokumen penting yang diperlukan dalam berbagai kegiatan administratif, seperti melamar pekerjaan baru, mengurus kenaikan pangkat, mengikuti pelatihan profesional, hingga keperluan hukum lainnya. Dengan menahan ijazah, perusahaan menciptakan tekanan psikologis yang mengikat pekerja agar tetap bekerja di perusahaan, sehingga menghilangkan kebebasan dalam mencari pekerjaan yang lebih baik. Praktik ini juga menempatkan pekerja pada posisi yang inferior dalam relasi kerja dan bertentangan dengan prinsip hubungan industrial yang harmonis. perlindungan preventif ditujukan agar perusahaan tidak melakukan tindakan yang merugikan pekerja sejak awal hubungan kerja. Perlindungan ini tercermin dalam ketentuan ketenagakerjaan yang mewajibkan perusahaan melaksanakan hubungan kerja berdasarkan perjanjian yang adil, sukarela, dan tidak mengandung unsur pemaksaan.⁵

Mekanisme Penyelesaian Sengketa dalam Perusahaan dan Pekerja

Pekerja merupakan instrumen penting dalam menjaga stabilitas hubungan industrial serta memastikan bahwasanya pelaksanaan hak serta kewajiban seluruh pihak berjalan sesuai ketentuan hukum. Perselisihan ketenagakerjaan dapat muncul akibat perbedaan pandangan mengenai hak, benturan kepentingan, sengketa terkait pemutusan hubungan kerja, maupun konflik antarserikat pekerja dalam satu lingkungan organisasi. Secara umum, jenis perselisihan tersebut digolongkan

⁴ Nindry Sulistya Widiastian, *Pengantar Hukum Perburuhan: Pasca-UU Cipta Kerja* (Yogyakarta: PT KANSIUS, 2022), https://books.google.co.id/books?id=PWwBEAAQBAJ&pg=PA5&dq=hukum+perburuhan&lr=&hl=id&source=gbs_toc_r&cad=2#v=onepage&q=hukum+perburuhan&f=false.

⁵ Risa Umami and Moh Soleh, "Tinjauan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan Dalam Hubungan Kerja (Studi Kasus PT Sentosa Seal Surabaya)," *Jurnal Cakrawala Akademika*, June 10, 2025, <https://doi.org/10.70182/jca.v2i1.511>.

sebagai perselisihan hak karena berkaitan dengan pelanggaran terhadap hak normatif pekerja dan tindakan yang tidak sesuai dengan hukum yang ada. Proses penyelesaiannya harus mengikuti langkah-langkah yang sudah ditentukan sesuai dengan UU Nomor 2 Tahun 2004 yang mengatur cara menyelesaikan perselisihan dalam hubungan kerja. PPHI ialah singkatan dari Pusat Pengendalian dan Penanggulangan Bencana. PPHI memiliki tugas untuk mengelola dan mengatasi berbagai bencana yang terjadi. Mereka bekerja sama dengan berbagai pihak untuk menyusun rencana dan tindakan yang tepat agar dapat mengurangi dampak bencana bagi masyarakat. Selain itu, PPHI juga memberikan edukasi kepada masyarakat tentang cara menghadapi dan mencegah bencana.

Tahap pertama mekanisme penyelesaian sengketa ialah perundingan bipartit, yakni proses dialog langsung antara pihak perusahaan dengan pekerja atau perwakilannya. Tujuan tahap ini ialah mencari kesepakatan secara damai tanpa melibatkan pihak ketiga, sehingga hubungan kerja dapat dipertahankan dan suasana kerja tetap kondusif. Dalam kasus penahanan ijazah, pekerja dapat mengajukan keberatan secara resmi dengan dasar norma perlindungan hak atas dokumen pribadi serta prinsip non-koersif dalam hubungan industrial. Bila perundingan bipartit gagal mencapai kesepakatan dalam batas waktu maksimal 30 hari, para pihak wajib menuangkan ketidaksepakatan tersebut dalam *risalah bipartit* sebagai syarat untuk melanjutkan proses ke tahap berikutnya.

Tahap kedua ialah mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, namun dalam praktik sengketa terkait penahanan ijazah umumnya diarahkan pada melalui proses Mediasi yang dilakukan oleh mediator hubungan industri di Dinas Tenaga Kerja. Mediator berperan memberikan rekomendasi atau anjuran berdasarkan fakta hukum, ketentuan normatif, serta asas keadilan. Mediasi ini menjadi forum penting karena melibatkan analisis objektif dan mencegah eskalasi konflik. Jika salah satu pihak menolak saran dari mediator, pekerja berhak untuk melanjutkan penyelesaian masalah melalui jalur hukum.

Tahap ketiga ialah Pengajuan perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Pengadilan Negeri yang memiliki wewenang. Proses di PHI memberikan kepastian hukum karena keputusan yang diambil bersifat mengikat dan dapat dilaksanakan. Dalam perkara penahanan ijazah, pengadilan dapat menilai bahwasanya tindakan perusahaan merupakan pelanggaran terhadap kebebasan pekerja, pelanggaran administrasi ketenagakerjaan, hingga tindakan perdata melawan hukum. PHI dapat memerintahkan perusahaan mengembalikan dokumen pekerja dan memberikan kompensasi apabila terbukti terjadi kerugian materiil maupun immateriil. Penyelesaian melalui PHI juga memperluas rekonstruksi hukum terkait batas-batas kewenangan perusahaan serta perlindungan hak pekerja dalam kondisi hubungan kerja asimetris.⁶

Penyelesaian sengketa antara perusahaan dan pekerja tidak hanya bertujuan menyelesaikan konflik secara prosedural, tetapi juga menguatkan prinsip hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Melalui tahapan yang sistematis mulai dari bipartit, mediasi, hingga PHI dan pengawasan ketenagakerjaan, pekerja memperoleh perlindungan hukum yang memadai, sementara perusahaan diarahkan untuk menaati ketentuan normatif sebagai bagian dari tata kelola hubungan kerja yang bertanggung jawab. Mekanisme ini pada akhirnya menjadi landasan penting dalam menegakkan Hak-hak karyawan, termasuk hak untuk memiliki dokumen pribadi seperti sertifikat pendidikan, yang tidak boleh dijadikan instrumen tekanan dalam hubungan industrial.⁷

⁶ Hendri Wahyudi, Nurlaily, and Triana Dewi Seroja, "Kepastian Hukum Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Normatif Pekerja pasca Putusan Pengadilan Hubungan Industrial," *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, 2023, <https://doi.org/10.33059/jhsk.v18i1.7467>.

⁷ Syamsir Syamsu et al., "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pendekatan Alternative," *Jurnal Education and Development*, 2025, <https://doi.org/https://doi.org/10.37081/ed.v13i1.6591>.

Selain mekanisme formal, terdapat pula upaya nonlitigasi administratif melalui pengawasan ketenagakerjaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Pengawas dapat melakukan pemeriksaan, memberikan nota pemeriksaan, hingga merekomendasikan sanksi administratif seperti peringatan tertulis, pembatasan aktivitas usaha, penghentian sementara, atau saran untuk mencabut izin operasional apabila perusahaan terbukti melakukan pelanggaran berat dan berulang. Jalur administratif ini penting sebagai bentuk intervensi negara dalam mencegah tindakan koersif terhadap pekerja, termasuk praktik penahanan ijazah yang sering kali tidak memiliki dasar hukum.⁸

Apabila terjadi sengketa antara pekerja dan perusahaan terkait penahanan ijazah, aparat penegak hukum wajib menilai apakah unsur pidana telah terpenuhi berdasarkan KUHP maupun ketentuan lain yang relevan. Sengketa perdata atau hubungan industrial tidak meniadakan kemungkinan adanya tindak pidana. Dalam praktik, banyak kasus menunjukkan bahwasanya penahanan ijazah bukan hanya berfungsi sebagai syarat administrasi, tetapi menjadi alat tekanan untuk mempertahankan pekerja dalam posisi subordinasi. Jika bukti menunjukkan bahwasanya perusahaan secara sengaja menahan ijazah untuk kepentingan sepihak dan menolak mengembalikannya meskipun diminta, maka sengketa tersebut dapat bertransformasi menjadi permasalahan pidana yang menuntut proses hukum formal. Prinsip *ultimum remedium* tetap berlaku, namun ketika terjadi pelanggaran hak dasar dan perbuatan memenuhi unsur delik, hukum pidana harus digunakan untuk memberikan efek jera dan menjamin perlindungan hak pekerja secara maksimal.⁹

SIMPULAN

Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Tenaga Kerja berkewajiban melakukan pengawasan dan penegakan hukum agar tidak ada perusahaan yang mensyaratkan penyerahan atau menahan ijazah pekerja, sebagai bentuk pencegahan terhadap tindakan koersif dan ketidakadilan struktural dalam hubungan kerja. Secara represif, pekerja memiliki berbagai mekanisme untuk memperjuangkan haknya, mulai dari penyelesaian perselisihan melalui bipartit, mediasi, hingga gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), serta upaya hukum lainnya seperti gugatan perdata atas kerugian, pelaporan maladministrasi ke Ombudsman, dan pelaporan pidana apabila penahanan ijazah memenuhi unsur penggelapan, pemerasan, atau perampasan hak. Seluruh bentuk perlindungan ini Berdasarkan norma hak asasi manusia dalam UUD 1945, terutama Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28G ayat (1), dan Pasal 28I ayat (4), yang menegaskan bahwasanya negara wajib melindungi hak warga negara untuk memiliki pekerjaan, merasa aman, memiliki dokumen pribadi, serta mendapatkan perlindungan dari tindakan sewenang-wenang.

REFERENSI

- Eko Saputra. *Peran Penegak Hukum Dalam Sistem Pidana Indonesia*. Sumatra Barat, 2025.
- Gemala Tazniem Rofiq. "Tinjauan Hukum Islam Mengenai Relasi Industri Di Indonesia: Analisis Konsep Tenaga Kerja Dan Pemilik Usaha." *Jurnal Media Akademik*, 2025.
<https://doi.org/https://doi.org/10.62281/v3i6.2315>.
- Rahmawati, Irna, and Arinto Nugroho. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas Yang

⁸ Daman Huri et al., "Problematika Proses Mediasi Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Aspek Keadilan (Studi Pada Disnakertrans Jawa Timur)," *Maliyah : Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 2023, <https://doi.org/10.15642/maliyah.2023.13.2.221-251>.

⁹ Eko Saputra, *Peran Penegak Hukum Dalam Sistem Pidana Indonesia* (Sumatra Barat, 2025).

- Bekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja.” *The Coleopterists Bulletin*, 2017.
- Santoso, Budi. *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama: Teori Cara Pembuatan Dan Kasus*. Malang: UB Press. Malang: Elekonik Pertama dan Terbesar di Indoneia, 2019.
- Sulistya Widiastian, Nindry. KANSIUS, PWwBEEAAQBAJ=PA5&dq=hukum+perburuhan&lr=&hl=id&source=gbs_toc_r&cad=2#v=onepage&q=hukum perburuhan&f=false.
- Syamsu, Syamsir, Satria Prayoga, Agung Budi Prastyo, Ahmad Rifai, Fakultas Hukum, Universitas Lampung, Informasi Artikel, Hubungan Industrial, Bandar Lampung, and Jurnal Education. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pendekatan Alternative.” *Jurnal Education and Development*, 2025. <https://doi.org/https://doi.org/10.37081/ed.v13i1.6591>.
- Umami, Risa, and Moh Soleh. “Tinjauan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan Dalam Hubungan Kerja (Studi Kasus PT Sentosa Seal Surabaya).” *Jurnal Cakrawala Akademika*, June 10, 2025. <https://doi.org/10.70182/jca.v2i1.511>.