

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan mempunyai kesempatan yang sama untuk bekerja. Hak memperoleh pekerjaan telah diakui dan diatur dalam konstitusi Indonesia pada pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi “Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”¹. Pasal ini memiliki arti bahwa setiap warga negara mempunyai hak dasar untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak. Pekerjaan yang layak dalam hal ini mempunyai arti, warga negara selain mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan juga mendapatkan hak-haknya yang berhubungan dengan pekerjaan, yang telah tertuang serta disepakati pada kontrak kerja². Kehidupan yang layak dalam hal ini mempunyai arti, bahwa warga negara bekerja mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga kehidupan ekonomi warga negara dapat berlangsung dengan sejahtera³. Kehidupan yang layak ini tidak terpisahkan dari upah yang diberikan oleh perusahaan serta regulasi negara dalam menetapkan standar pengupahan di Indonesia.

¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

² Nijam Hiliwilo dan Weny A. Dunga, *Akibat Hukum Praktek Penahanan Ijazah Pekerja Yang Dilakukan Oleh Pemberi Kerja*, Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum, 6.2 (2025), hlm. 352–359.

³ *Ibid.*

Menurut Pasal 1 angka 3 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pekerja adalah orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Ketika seseorang akan melamar pekerjaan perusahaan akan memberikan syarat-syarat yang harus dipenuhi bagi para calon pekerja. Syarat ini sebagai kualifikasi bahwa kandidat pekerja tersebut layak untuk bekerja di perusahaan. Pendidikan merupakan salah satu kualifikasi yang dilihat perusahaan ketika melakukan rekrutmen calon pekerja, maka syarat umum untuk melamar pekerjaan yaitu mempunyai ijazah. Ijazah adalah dokumen pengakuan prestasi belajar dan/atau penyelesaian suatu jenjang pendidikan tinggi setelah lulus ujian yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.⁴ Adanya ijazah ini menjadi bukti bahwa pelamar kerja mempunyai keahlian yang diperlukan oleh perusahaan. Ijazah merupakan akta autentik, menurut pasal 1868 KUHPerdara menjelaskan bahwa akta autentik adalah akta yang dibuat sesuai yang ditentukan oleh UU dan dibuat di hadapan pegawai-pegawai umum yang berkuasa.⁵ Konsekuensi ijazah merupakan akta autentik maka mempunyai kekuatan pembuktian yang tinggi, akan dianggap sah dan benar, serta merupakan alat bukti sempurna. Berdasarkan konsekuensi tersebut dapat disimpulkan bahwa ijazah adalah salah satu dokumen sangat penting yang dimiliki seseorang, bersifat melekat, sehingga tidak dapat dan tidak boleh dipindahtangankan kepada orang lain.

⁴ Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2014 tentang Ijazah, Sertifikat Kompetensi, Dan Sertifikat Profesi Pendidikan Tinggi.

⁵ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)

Setelah perusahaan mengkualifikasi para pelamar kerja, perusahaan dan pekerja akan membuat perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan perusahaan yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja harus dibuat berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum. Pada perjanjian kerja sering diatur klausula tentang jaminan kerja. Jaminan kerja ini memuat penahanan dokumen pribadi seperti ijazah, kartu keluarga, kartu tanda penduduk, surat izin mengemudi, dan dokumen pribadi lainnya. Dokumen yang ditahan merupakan dokumen asli bukan salinannya. Pengaturan ini dilakukan oleh perusahaan sebagai tindakan preventif agar pekerja tidak melarikan diri (*resign*) sebelum masa kontrak kerjanya selesai. Berdasarkan regulasi hukum ketenagakerjaan baik UU No 13 Tahun 2003 maupun UU No 6 Tahun 2023 tidak mengatur secara jelas larangan praktik penahanan ijazah.

Dilihat dari aspek hak asasi manusia praktik penahanan ijazah oleh perusahaan sangat merugikan dan tidak memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Perusahaan dan pekerja mempunyai hubungan subordinat yaitu hubungan yang meletakkan posisi pekerja lebih rendah dibandingkan perusahaan. Posisi ekonomi pekerja yang lebih rendah dibandingkan perusahaan membuat pekerja menyerahkan ijazahnya kepada perusahaan agar tetap bisa bekerja. Banyak pekerja tidak mengetahui dampak negatif yang terjadi dari penahanan ijazah ini. Dampak negatifnya meliputi ijazah yang ditahan tidak dikembalikan walau masa kerja telah selesai, ijazah yang ditahan

hilang atau rusak, dan perusahaan meminta uang tebusan kepada pekerja jika ingin ijazahnya dikembalikan.

Hal ini sangat merugikan pekerja karena mereka kehilangan haknya untuk mendapatkan pekerjaan baru atau pekerjaan yang lebih layak yang telah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Belum lagi jika melakukan upaya hukum akan menghabiskan waktu, tenaga, dan biaya. Tidak diberlakukannya pengaturan mengenai penahanan ijazah pekerja di UU Ketenagakerjaan, terutama UU No 6 Tahun 2023 sebagai pembaruan UU Ketenagakerjaan yang tujuan dibuat aturan ini untuk lebih melindungi hak pekerja, tetapi faktanya masih meninggalkan isu-isu penting seperti ini.

Ada beberapa daerah yang mengatur mengenai pelarangan praktik penahanan ijazah seperti di Provinsi Bali dibuat Perda Provinsi Bali Nomor 10 Tahun 2019, Provinsi Jawa Timur dibuat Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016, Kota Surakarta dikeluarkan Perda Kota Surakarta Nomor 1 Tahun 2023. Tidak semua daerah membuat aturan mengenai larangan praktik penahanan ijazah yang membuat adanya kekosongan hukum. Kekosongan hukum terjadi karena tidak ada hukum yang mengikat secara nasional mengenai pengaturan larangan praktik penahanan ijazah, hanya ada hukum yang mengikat di lingkup daerah saja.

Banyak kasus yang terjadi di Indonesia mengenai penahanan ijazah. Salah satunya kasus penahanan ijazah terjadi di Kota Surakarta yang dialami oleh seorang pegawai perempuan di *coffee shop* daerah Jebres, Surakarta bernama Rizka Andika. Rizka melaporkan pemilik usaha *coffee shop* tempat dia bekerja

ke Malporesta Surakarta karena ijazahnya ditahan oleh pihak manajemen padahal masa kerjanya telah habis. Pemilik manajemen akan mengembalikan ijazah Rizka apabila ia bersedia membayar uang sebesar Rp 5.000.000. Rizka menceritakan bahwa ketika menandatangani perjanjian kerja tidak ada klausula yang menyebutkan bahwa dia harus menyerahkan ijazahnya, tetapi setelah itu *coffee shop* tersebut meminta Rizka untuk menyerahkan ijazah agar dia bisa memulai bekerja. Rizka menganggap bahwa permintaan untuk memberikan ijazah karena prosedur perusahaan. Ketika kontrak kerja telah habis dan Rizka berniat *resign* untuk mencari pekerjaan yang lebih layak namun niat tersebut tertunda karena pihak manajemen meminta uang tebusan sebesar Rp 5.000.000,00 juta sebagai biaya pengambilan ijazah⁶.

Selain kasus Rizka, banyak pekerja yang mengalami hal serupa di Kota Surakarta. Di tahun 2025 terdapat 26 aduan terkait penahanan ijazah pekerja di Kota Surakarta, yang dilaporkan melalui Unit Layanan Aduan Surakarta (ULAS).⁷ Praktik penahanan ijazah pekerja ini harus ditindak lebih lanjut oleh negara sebagai fasilitator antara perusahaan dengan pekerja. Pada Mei 2025 akhirnya pemerintah sebagai pembuat kebijakan melalui Kemenaker RI melarang praktik penahanan ijazah oleh pekerja melalui SE Menaker Nomor M/5/HK.04.00/V/2025. Diberlakukan SE Menaker Nomor

⁶ Antonius Christian, *Kasus Penahanan Ijazah Karyawan Di Solo, Perempuan Asal Sukoharjo Tempuh Jalur Hukum, Temannya Takut Resign Karena Faktor Ini - Radar Solo*, <https://radarsolo.jawapos.com/solo/846057859/kasus-penahanan-ijazah-karyawan-di-solo-perempuan-asal-sukoharjo-tempuh-jalur-hukum-temannya-takut-resign-karena-faktor-ini> diakses 23 September 2025.

⁷ Tempo, *Wali Kota Solo Terima 26 Aduan Penahanan Ijazah Karyawan, Langsung Disidak*, hlm. 1 <https://www.tempo.co/ekonomi/wali-kota-solo-terima-26-aduan-penahanan-ijazah-karyawan-langsung-disidak-1434075>, diakses 24 September 2025.

M/5/HK.04.00/V/2025 apakah dapat memberikan perlindungan hukum yang lebih nyata terhadap hak para pekerja dan bisa memberikan sanksi yang lebih tegas terhadap perusahaan yang masih melakukan praktik ini. Mengingat seperti yang sudah penulis jelaskan diawal bahwa pekerja dan perusahaan mempunyai hubungan subordinat. Berdasarkan fenomena sosial tersebut peneliti tertarik untuk menganalisis secara yuridis mengenai praktik penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan yang terjadi di Kota Surakarta terutama setelah berlakunya SE Menaker Nomor M/5/HK.04.00/V/2025.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana hukum ketenagakerjaan mengatur tentang praktik penahanan ijazah?
2. Bagaimana penegakan hukum praktik penahanan ijazah setelah diberlakukannya SE Menaker Nomor M/5/HK.04.00/V/2025?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan untuk

1. Menganalisis hukum ketenagakerjaan mengatur tentang praktik penahanan ijazah
2. Menganalisis penegakan hukum praktik penahanan ijazah setelah diberlakukannya SE Menaker Nomor M/5/HK.04.00/V/2025

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan memiliki dua manfaat yaitu, manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam perkembangan ilmu hukum pada umumnya dan dapat memberikan wawasan baru terhadap pekerja di Indonesia mengenai upaya yang dapat dilakukan jika perusahaan menahan ijazah pekerja dengan dasar hukum dari SE Menaker Nomor M/5/HK.04.00/V/2025.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Dewan Perwakilan Rakyat, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk membuat pengaturan lebih lanjut tentang larangan penahanan ijazah
- b. Bagi Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker), penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi agar terus membantu menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan khususnya terkait penahanan ijazah
- c. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta (Disnaker), penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi agar terus membantu menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan khususnya terkait penahanan ijazah yang masih terjadi di Kota Surakarta

- d. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi untuk terus melakukan kegiatan usahanya terkhususnya dalam membuat perjanjian kerja yang sesuai dengan aturan yang berlaku
- e. Bagi Pekerja, penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan baru untuk para pekerja supaya selalu melindungi haknya sebagai pekerja
- f. Bagi Mahasiswa, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta memberikan kontribusi untuk mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta terkhususnya mahasiswa yang mengambil program kekhususan hukum Ekonomi dan Bisnis.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang berjudul “Praktik Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan sebagai Jaminan Pekerja (Studi Kasus di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta)” merupakan hasil pemikiran penulis. Penulis telah melakukan penelusuran penulisan hukum terdahulu yang memiliki judul dan topik hampir serupa dengan penelitian yang dilakukan penulis dalam rangka membuktikan bahwa penelitian ini dilakukan tanpa adanya plagiasi.

1. Kunde Tapy Gani⁸

Judul Penelitian : Efektivitas Pasal 79 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Dalam Hal

⁸ Kunde Tapy Gani, 2020. *Kefektivitas Pasal 79 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Dalam Hal Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan (Studi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)*, Skripsi, Universitas Brawijaya.

Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan (Studi di
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa
Timur)

Tahun 2020

Institusi : Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang

Rumusan Masalah⁹ :

- a. Bagaimana efektivitas pasal 79 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dalam hal penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan?
- b. Apa upaya yang dilakukan dalam melaksanakan pasal 79 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dalam hal penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan agar dapat efektif?

Perbedaan Penelitian¹⁰ :

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk melihat seberapa efektif pasal 79 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 terkait penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan di Provinsi Jawa Timur serta upaya yang dilakukan Disnaker Provinsi Jawa Timur dalam melaksanakan pasal 79 Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016. Penelitian yang akan ditulis oleh penulis tidak berkaitan dan tidak

⁹ *Ibid.*, hlm.6.

¹⁰ *Ibid.*, hlm.39-58.

menggunakan dasar hukum dari Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 melainkan menggunakan SE Menaker M/5/HK.04.00/V/2025 sebagai dasar hukum pelarangan penahanan ijazah. Studi kasus yang penulis gunakan bukan di Disnaker Provinsi Jawa Timur melainkan di Disnaker Kota Surakarta.

2. Winda Rahayu¹¹

Judul Penelitian : Analisis Masalah Terhadap Jaminan Ijazah Dalam Sistem Kontrak Kerja (Studi Kasus Di PT. Mega Columbus ParePare)
Tahun 2022
Institusi : Institut Agama Islam Negeri ParePare Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Rumusan Masalah¹² :

- a. Bagaimana bentuk perjanjian kerja bersyarat jaminan ijazah karyawan dalam hubungan kerja di PT Mega Columbus Parepare?
- b. Bagaimana analisis masalah terhadap praktik jaminan ijazah karyawan dalam hubungan kerja di PT.Mega Columbus Parepare?

Perbedaan Penelitian¹³ :

¹¹ Winda Rahayu, 2022, "*Analisis Masalah Terhadap Jaminan Ijazah Dalam Sistem Kontrak Kerja (Studi Kasus Di PT. Mega Colombus Parepare)*", Skripsi, Institut Agama Islam Negeri ParePare, hlm. ii.

¹² *Ibid.*, hlm.4.

¹³ *Ibid.*, hlm.46-54.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk melihat bentuk perjanjian kerja bersyarat jaminan ijazah dan menganalisis masalah terhadap praktik jaminan ijazah karyawan di PT Mega Columbus Parepare. Penelitian yang ditulis oleh penulis tidak membahas tentang bentuk perjanjian kerja bersyarat jaminan ijazah dan analisis masalah dari bentuk perjanjian kerja tersebut melainkan membahas pengaturan hukum ketenagakerjaan terkait praktik penahanan ijazah sebagai jaminan kerja.

3. Devi Sukaesi¹⁴

Judul Penelitian : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Tahun 2022

Instansi : Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning
Pekanbaru

Rumusan Masalah¹⁵ :

- a. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja akibat penahanan ijazah oleh perusahaan di Kota Pekanbaru berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
- b. Bagaimanakah hambatan-hambatan perlindungan hukum terhadap pekerja akibat penahanan ijazah oleh perusahaan di Kota Pekanbaru

¹⁴ Devi Sukaesi, 2022, *"Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan"*, Skripsi, Universitas Lancang Kuning.

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 6.

berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

- c. Bagaimanakah upaya mengatasi hambatan-hambatan perlindungan hukum terhadap pekerja akibat penahanan ijazah oleh perusahaan di Kota Pekanbaru berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

Perbedaan Penelitian¹⁶ :

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menjelaskan bentuk-bentuk perlindungan hukum oleh pemerintah Pekanbaru terhadap pekerja akibat penahanan ijazah di Kota Pekanbaru, serta hambatan dalam melakukan perlindungan hukum tersebut dan upaya untuk mengatasi hambatan tersebut dengan dasar dari UU No 13 Tahun 2003. Penelitian yang ditulis oleh penulis tidak membahas tentang perlindungan hukum terhadap pekerja yang ijazahnya ditahan melainkan lebih ke aspek menganalisis secara yuridis penahanan ijazah oleh perusahaan dengan dasar hukum dari SE Menaker M/5/HK.04.00/V/2025 dan penegakan hukum yang dilakukan Disnaker Kota Surakarta setelah terbit SE Menaker M/5/HK.04.00/V/2025.

F. Batasan Konsep

1. Praktik

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 59-79.

KBBI menjelaskan praktik adalah perbuatan menerapkan teori (keyakinan dan sebagainya)¹⁷. Pada hal ini teori yang dipraktikkan adalah teori hukum ketenagakerjaan.

2. Penahanan

Menurut KBBI penahanan berasal dari kata dasarnya tahan yang mempunyai arti proses, cara, perbuatan, menahan, penghambatan¹⁸.

3. Ijazah

Menurut Pasal 1 angka 1 Permendikbud Nomor 81 tahun 2014 ijazah adalah dokumen pengakuan prestasi belajar dan/atau penyelesaian suatu jenjang pendidikan tinggi setelah lulus ujian yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.¹⁹

4. Praktik Penahanan Ijazah

Menurut M. Hadi Shubhan praktik penahanan ijazah dilihat dari perspektif hukum termasuk bentuk tindakan pemaksaan yang melanggar prinsip kebebasan bekerja²⁰. Praktik penahanan ijazah merupakan praktik penahanan atau penguasaan dokumen ijazah oleh pihak ketiga yaitu perusahaan.

5. Pekerja

¹⁷ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online <https://kbbi.web.id/praktik> diakses 28 September 2025.

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2014 Ijazah, Sertifikat Kompetensi, Dan Sertifikat Profesi Pendidikan Tinggi.

²⁰ Unairnews, *Pakar Hukum UNAIR Soroti Praktik Penahanan Ijazah Oleh Pengusaha*, <https://unair.ac.id/pakar-hukum-unair-soroti-praktik-penahanan-ijazah-oleh-pengusaha>, diakses 28 September 2025.

Pasal 1 angka 3 UU No 13 tahun 2003 mengartikan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain²¹. Dapat dikatakan pekerja apabila seseorang bekerja di bawah perintah pemberi kerja lalu mendapatkan upah atau imbalan atas hasil pekerjaannya.

6. Perusahaan

Pasal 1 angka 6 UU Ketenagakerjaan mengartikan perusahaan adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain²².

7. Jaminan Kerja

Jaminan di dalam KUHPerdara mempunyai arti harta kekayaan debitur yang dijadikan tanggungan kepada kreditur untuk menjamin pelaksanaan kewajibannya²³. Obyek yang dapat dijadikan jaminan berupa benda yang mempunyai nilai ekonomi. Pada jaminan kerja yang ijazah digunakan sebagai jaminan tidak sesuai dengan pengertian jaminan pada KUHPerdara. Ijazah dalam hal ini tidak mempunyai nilai ekonomi seperti benda dalam

²¹ UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²² *Ibid.*

²³ Michael Hans, *Apakah Perusahaan Boleh Menahan Ijazah Pekerja? Klinik Hukumonline*, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/ijazah-ditahan-perusahaan-lt603df84f452f1>, diakses 28 September 2025.

jaminan umumnya. Ijazah sendiri merupakan dokumen yang sifatnya melekat dan tidak dapat dialihkan.

8. Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta adalah lembaga pemerintahan yang menyusun dan melaksanakan kebijakan di bidang ketenagakerjaan. Terletak di Jalan Slamet Riyadi No. 306 Surakarta.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif. Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan hukum yang bersumber dari data sekunder (kepuustakaan).²⁴

Penelitian hukum normatif yang dilakukan penulis didukung pula dengan melakukan wawancara dari dua narasumber yaitu dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta dengan Bapak Alfian Anggoro, S.H dan Dr Rosita Chandrakirana S.H., M.H selaku dosen Hukum Administrasi Negara Universitas Sebelas Maret

2. Jenis data

²⁴ Wiwik Sri Widiarty, 2019. *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*, Publika Global Media, Yogyakarta, hlm. 29.

Penelitian ini menggunakan data sekunder. Data sekunder yang digunakan penulis terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

- a. Bahan hukum primer menurut Peter Mahmud yaitu bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan, risalah resmi, putusan pengadilan dan dokumen resmi negara.²⁵ Bahan hukum primer yang digunakan oleh penulis adalah peraturan perundang-undangan serta hukum positif yang berlaku di Indonesia terkhususnya mengenai ijazah pekerja yang ditahan antara lain:

- 1) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
- 4) Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 1 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan
- 5) Peraturan Arsip Nasional Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pedoman Umum Tata Naskah Dinas
- 6) Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2014 tentang Ijazah, Sertifikat Kompetensi, Dan Sertifikat Profesi Pendidikan Tinggi.
- 7) SE Menaker No M/5/HK.04.00/V/2025

²⁵ Dr. Muhaimin, 2020 *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, Mataram, hlm. 59.

- b. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang terdiri dari buku hukum, jurnal hukum yang berisi prinsip-prinsip dasar (asas hukum), pandangan para ahli hukum (doktrin), hasil penelitian hukum, kamus hukum, ensiklopedia hukum.²⁶ Bahan hukum sekunder yang penulis gunakan berupa buku, jurnal hukum, penelitian hukum terdahulu, laman resmi, dan hasil wawancara dari narasumber yang digunakan sebagai pendukung data-data sekunder.

3. Analisis dan pengolahan data

Semua bahan hukum yang telah dikumpulkan akan dipilah dan diolah untuk dianalisis sesuai dengan permasalahan hukum yang terkait dengan praktik penahanan ijazah, untuk kemudian diambil kesimpulannya. Penarikan kesimpulan menggunakan metode deduktif yaitu menarik kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum terhadap permasalahan nyata yang dihadapi berdasarkan pada teori yang telah ada.²⁷

Penulis mengolah data dengan cara melakukan studi kepustakaan dan wawancara. Penelitian yang dilakukan penulis merupakan penelitian normatif sehingga perlu melakukan studi kepustakaan untuk memperoleh data sekunder. Studi kepustakaan yang dilakukan penulis dengan cara mengkaji peraturan perundang-undangan, buku-buku, jurnal hukum, peraturan kebijakan, dan fakta-fakta hukum yang berkaitan dengan penelitian. Penulis juga melakukan wawancara sebagai data penunjang

²⁶ *Ibid*, hlm. 60.

²⁷ Wiwik Sri Widiarty, *Op.Cit.*, hlm.174.

untuk memperoleh informasi yang mendukung penelitian penulis. Wawancara dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta dengan Bapak Alfian Anggoro, S.H dan Dr Rosita Chandrakirana S.H., M.H selaku dosen Hukum Administrasi Negara Universitas Sebelas Maret dengan cara penulis menyiapkan daftar pertanyaan untuk mendapatkan keterangan yang berkaitan dengan penelitian penulis.

