



Kekuatan Hukum Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan

Julius Caesar Transon Simorangkir¹, Akbar Sayudi²

Universitas Pelita Bangsa^{1,2}

Email Korespondensi: julius@pelitabangsa.ac.id

Article received: 04 Juni 2025, Review process: 23 Juni 2025

Article Accepted: 25 Juli 2025, Article published: 16 Agustus 2025

ABSTRACT

The phenomenon of diploma withholding by companies creates injustice in employment relations as it weakens workers' bargaining power amid Indonesia's rising unemployment rate. This study aims to analyze the legal status of Circular Letter of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number M/5/HK.04.00/V/2025 within the legislative hierarchy and examine its legal consequences on the practice of diploma withholding. The research employs a normative legal method with statutory and conceptual approaches through literature review, using primary sources such as regulations and circular letters, and secondary sources including academic literature. The findings indicate that the circular letter is not included in the hierarchy of legislation as regulated by Law No. 12 of 2011, and therefore does not have binding legal force despite containing provisions prohibiting diploma withholding by companies. The implication of this study emphasizes the necessity of stronger and binding regulations to ensure effective and consistent legal protection for workers.

Keywords: Circular Letter, Diploma Withholding, Workers' Protection

ABSTRAK

Fenomena penahanan ijazah oleh perusahaan menimbulkan persoalan ketidakadilan dalam hubungan kerja karena melemahkan posisi tawar pekerja di tengah tingginya angka pengangguran di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kedudukan hukum Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 dalam hierarki peraturan perundang-undangan serta menelaah konsekuensi hukumnya terhadap praktik penahanan ijazah. Penelitian menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual melalui studi kepustakaan, dengan sumber data primer berupa regulasi dan surat edaran, serta sekunder berupa literatur akademik. Hasil kajian menunjukkan bahwa surat edaran tidak termasuk dalam hierarki peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam UU No. 12 Tahun 2011, sehingga tidak memiliki kekuatan hukum mengikat meskipun berisi larangan penahanan ijazah oleh perusahaan. Implikasi dari penelitian ini menegaskan perlunya regulasi yang lebih kuat dan mengikat agar perlindungan hukum terhadap pekerja dapat berjalan efektif dan konsisten.

Kata Kunci: Surat Edaran, Penahanan Ijazah, Perlindungan Pekerja

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia menghadapi tantangan serius dalam bidang ketenagakerjaan. Pertumbuhan angkatan kerja yang tinggi tidak sebanding dengan ketersediaan lapangan kerja, sehingga tingkat pengangguran cenderung meningkat dari tahun ke tahun. Laporan *World Economic Outlook* (IMF, 2025) mencatat bahwa tingkat pengangguran Indonesia naik dari 4,9% pada 2024 menjadi 5,0% pada 2025, dan diproyeksikan mencapai 5,1% pada 2026. Kondisi ini memperlihatkan adanya ketidakseimbangan struktural yang memengaruhi dinamika pasar tenaga kerja serta menurunkan daya tawar pekerja di hadapan perusahaan.

Ketidaksetaraan posisi tawar pekerja dalam hubungan kerja sering kali dimanfaatkan oleh perusahaan melalui praktik-praktik yang merugikan pekerja, salah satunya adalah penahanan ijazah sebagai syarat bekerja. Praktik ini menimbulkan kerugian serius karena membatasi mobilitas pekerja dan mengurangi kebebasan mereka untuk mengembangkan karier di tempat lain. Studi internasional menunjukkan bahwa praktik-praktik ketenagakerjaan yang tidak adil, termasuk penahanan dokumen pribadi, dapat mengarah pada bentuk eksploitasi yang mendekati kerja paksa (*forced labor*) sebagaimana diidentifikasi oleh *International Labour Organization* (ILO, 2022). Dengan demikian, permasalahan penahanan ijazah tidak dapat dipandang sebagai sekadar kebijakan internal perusahaan, melainkan memiliki implikasi langsung terhadap hak-hak asasi pekerja.

Dalam konteks hukum Indonesia, regulasi terkait ketenagakerjaan belum memberikan perlindungan yang jelas atas praktik penahanan ijazah. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja tidak mengatur secara eksplisit larangan tersebut. Akibatnya, perusahaan memiliki ruang untuk bertindak sewenang-wenang, sementara pekerja berada dalam posisi rentan. Kondisi serupa juga ditemukan di beberapa negara berkembang lain, di mana kelemahan regulasi memicu praktik eksploitatif yang merugikan pekerja (Liu et al., 2021; Rahman & Langford, 2020). Kekosongan hukum inilah yang mendorong Kementerian Ketenagakerjaan menerbitkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 sebagai instrumen administratif untuk mencegah praktik penahanan ijazah.

Namun demikian, kedudukan surat edaran dalam sistem hukum Indonesia menimbulkan perdebatan. Menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, surat edaran tidak termasuk dalam hierarki peraturan perundang-undangan yang memiliki daya ikat. Dengan demikian, keberadaannya lebih bersifat imbauan atau pedoman administratif bagi pemerintah daerah maupun perusahaan. Penelitian terdahulu menyoroti bahwa kelemahan instrumen hukum non-legislatif seperti surat edaran sering kali mengurangi efektivitas implementasi kebijakan (Yulianti & Rachmad, 2019). Hal ini menegaskan perlunya analisis kritis mengenai konsekuensi hukum dari surat edaran tersebut.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji isu penahanan ijazah dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Misalnya, Pratama et al. (2021) menekankan aspek perlindungan hukum pekerja secara umum, sementara Anggraini (2022) menitikberatkan pada aspek perlindungan hak asasi pekerja. Namun, penelitian-penelitian tersebut belum secara spesifik menelaah dampak hukum dari Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 dalam praktik ketenagakerjaan. Dengan kata lain, terdapat celah penelitian yang perlu diisi dengan analisis lebih mendalam mengenai posisi dan efektivitas surat edaran ini dalam melindungi pekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kedudukan hukum Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 dalam hierarki peraturan perundang-undangan Indonesia, serta menelaah konsekuensi hukumnya terhadap praktik penahanan ijazah oleh perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan literatur hukum ketenagakerjaan, sekaligus rekomendasi praktis untuk memperkuat perlindungan hak-hak pekerja dalam sistem hukum nasional.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan konseptual (*conceptual approach*). Metode ini dipilih karena fokus kajian diarahkan pada analisis teks hukum dan dokumen resmi terkait ketenagakerjaan, khususnya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/HK.04.00/V/2025, serta peraturan yang berada dalam hierarki perundang-undangan. Data penelitian bersumber dari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan surat edaran, serta bahan hukum sekunder berupa buku, artikel jurnal, dan publikasi akademik yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, sementara analisis dilakukan secara kualitatif dengan menafsirkan norma hukum dan membandingkannya dengan teori serta hasil penelitian sebelumnya, sehingga menghasilkan argumentasi yang sistematis, logis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademis (Creswell & Creswell, 2018; Hutchinson, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedudukan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/Hk.04.00/V/2025 dalam Hierarki Perundang-Undangan

Sebagai negara yang berlandaskan hukum sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia amendemen ketiga. Sehingga dalam menjalankan negara, baik lembaga eksekutif, legislatif, maupun yudikatif haruslah didasarkan pada regulasi. Artinya bahwa, setiap perbuatan maupun tindakan Lembaga tersebut diatas harus didasarkan pada aturan (*rules and procedures*) artinya bahwa suatu produk hukum yang tertulis harus berlaku dan ada terlebih dahulu daripada tindakan atau perbuatan

pemerintah yang di terlebih dahulu daripada tindakan atau perbuatan pemerintah yang dilakukan (Hanum, 2020).

Oleh karena itu, sistem hukum perlu dibangun (*law making*) dan ditegakkan (*law enforcing*), sebagaimana mestinya, dimulai dengan konstitusi sebagai hukum paling tinggi kedudukannya hingga aturan hukum yang kedudukannya paling rendah yang disebut sebagai hierarki perundang-undangan (Gusman et al., 2012). Pasal 7 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan mengatur hierarki perundang-undangan sebagai berikut:

- a. Jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan terdiri atas:
 1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
 3. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
 4. Peraturan Pemerintah;
 5. Peraturan Presiden;
 6. Peraturan Daerah Provinsi; dan
 7. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.
- b. Kekuatan hukum Peraturan Perundang-undangan sesuai dengan hierarki sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Selain dari pada Peraturan Perundang-Undangan tersebut diatas terdapat beberapa Peraturan Perundang-Undangan yang merupakan ketetapan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 8 ayat (1) yaitu mencakup peraturan yang ditetapkan oleh:

1. Majelis Permusyawaratan Rakyat;
2. Dewan Perwakilan Rakyat;
3. Dewan Perwakilan Daerah;
4. Mahkamah Agung;
5. Mahkamah Konstitusi;
6. Badan Pemeriksa Keuangan;
7. Komisi Yudisial;
8. Bank Indonesia;
9. Menteri;
10. Badan, lembaga, atau komisi yang setingkat yang dibentuk dengan Undang-Undang atau Pemerintah atas perintah Undang-Undang;
11. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi,
12. Gubernur, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota, Bupati/Walikota, Kepala Desa atau yang setingkat.

Kemudian dalam Pasal 8 ayat (2) Undang-Undang yang sama menjelaskan bahwa Peraturan Perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan. Artinya bahwa, ketetapan tersebut haruslah merupakan aturan pelaksana dari peraturan yang lebih tinggi kedudukannya

dalam hierarki perundang-undangan atau ditetapkan berdasarkan kewenangan yang diberikan kepada lembaga atau badan tersebut.

Berdasarkan ketentuan tersebut diatas, apabila merujuk pada Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/Hk.04.00/V/2025 maka dapat dilihat bahwa, secara hierarki sebagaimana Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan tidak menyebutkan Surat Edaran sebagai salah satu bentuk Peraturan Perundang-Undangan.

Berkaitan dengan pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Maria Farida menyebutkan bahwa secara bentuknya, pada umumnya Peraturan Perundang-Undangan memiliki bagian-bagian pembentuk seperti Penamaan, Pembukaan, Batang Tubuh, dan Penutup (Indrati, 2007). Berkaitan dengan itu, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/Hk.04.00/V/2025 secara penamaan saja dapat dilihat tidak merujuk pada Peraturan. Kemudian, pada bagian Pembukaan tidak terdapat rujukan peraturan yang lebih tinggi sebagaimana layaknya Peraturan Pelaksana Perundang-Undangan dalam ketentuan Pasal 8 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Dilihat dari bagian penutup maka dapat dilihat bahwa Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/Hk.04.00/V/2025 hanya ditujukan kepada Gubernur sebagai bentuk arahan dan atau anjuran berkaitan Penahanan Ijazah.

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan menyebutkan bahwa Peraturan Perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-Undangan. Ketentuan ini mengharuskan bahwa Peraturan Perundang-Undangan mengikat secara umum untuk semua orang pada wilayah hukum yang sama. Sedangkan, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/Hk.04.00/V/2025 tidak mengikat secara umum karena hanya berlaku secara lingkup internal. Dari pembahasan tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/Hk.04.00/V/2025 bukanlah merupakan Peraturan Perundang-Undangan.

Konsekuensi Hukum Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/Hk.04.00/V/2025 Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan

Konsekuensi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki arti, 1. akibat (dari suatu perbuatan, pendirian, dan sebagainya); 2. persesuaian dengan yang dahulu. Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa konsekuensi hukum merupakan sesuatu akibat dari adanya suatu peristiwa ataupun perbuatan yang didasarkan pada hukum. Berkaitan dengan konsekuensi hukum tersebut, Penahan

ijazah pekerja yang dilakukan oleh Perusahaan seperti yang sebelumnya disebutkan dalam latar belakang sudah seharusnya memiliki konsekuensi dikarenakan dapat menimbulkan adanya ketimpang kepentingan antara pekerja dengan Perusahaan.

Ketimpangan tersebut diatas dapat menimbulkan kesemena-menaan Perusahaan terhadap hak-hak pekerja. Adapun kesemena-menaan tersebut tidaklah sesuai dengan yang di amanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Lebih lanjut Pasal 28 D ayat (2) menyebutkan “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Namun, tentunya Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2) tidak dapat dijadikan dasar bagi penegak hukum untuk memberikan sanksi bagi perusahaan yang menahan ijazah pekerja hal tersebut dikarenakan Undang-Undang Dasar merupakan sebuah konstitusi yang mengamanatkan serta petunjuk bagi pembentuk regulasi untuk membuat aturan yang lebih kongkrit dan memiliki sanksi yang tegas dalam bentuk Undang-Undang.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang sebagai sumber utama terkait bidang ketenagakerjaan belum mengatur terkait larangan penahanan ijazah. Sehingga belum ada acuan bagi penegak hukum untuk memberikan sanksi bagi Perusahaan yang menahan ijazah. Kekosongan hukum ini memberikan keleluasaan Perusahaan untuk semena-mena menahan ijazah pekerja. Hal tersebut menjadi dasar bagi Menteri Ketenagakerjaan untuk mengeluarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/Hk.04.00/V/2025 tentang Larangan Penahanan Ijazah Dan/Atau Dokumen Pribadi Milik Pekerja/Buruh Oleh Pemberi Kerja. Tujuan dari dikeluarkannya Surat Edaran tersebut yaitu, untuk memberikan perlindungan bagi pekerja untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan memperhatikan praktik penahanan ijazah dan/atau dokumen pribadi milik pekerja.

Adapun Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/Hk.04.00/V/2025 tentang Larangan Penahanan Ijazah Dan/Atau Dokumen Pribadi Milik Pekerja/Buruh Oleh Pemberi Kerja berisi ketentuan sebagai berikut:

- a. Pemberi kerja dilarang mensyaratkan dan/atau menahan ijazah dan/atau dokumen pribadi milik pekerja/buruh sebagai jaminan untuk bekerja. Dokumen pribadi tersebut merupakan dokumen asli antara lain sertifikat kompetensi, paspor, akta kelahiran, buku nikah, dan buku pemilik kendaraan bermotor.
- b. Pemberi kerja dilarang menghalangi atau menghambat pekerja/buruh untuk mencari dan mendapatkan pekerjaan yang lebih layak.
- c. Calon pekerja/buruh dan pekerja/buruh perlu mencermati dan memahami isi perjanjian kerja terutama jika terdapat ketentuan yang mensyaratkan penyerahan ijazah dan/atau dokumen pribadi sebagai jaminan untuk bekerja.

- d. Dalam hal adanya kepentingan mendesak yang dibenarkan secara hukum untuk adanya persyaratan penyerahan ijazah dan/atau sertifikat kompetensi milik pekerja/buruh kepada pemberi kerja, hanya dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
1. ijazah dan/atau sertifikat kompetensi tersebut diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang dibiayai oleh pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja tertulis;
 2. pemberi kerja wajib menjamin keamanan ijazah dan/atau sertifikat kompetensi yang disimpan dan memberikan ganti rugi kepada pekerja apabila ijazah dan/atau sertifikat kompetensi tersebut, rusak atau hilang.

Bahwa ketentuan-ketentuan dalam Surat Edaran tersebut diatas secara tegas menyebutkan larangan bagi pemberi kerja atau Perusahaan untuk menahan ijazah pekerja namun, ketentuan tersebut tidak ditujukan kepada Perusahaan secara langsung. Sebagaimana dalam pembahasan sebelumnya berkaitan dengan kedudukan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/Hk.04.00/V/2025 dalam hierarki Perundang-Undangan, Surat Edaran tersebut ditujukan kepada Gubernur sebagai pedoman untuk membuat aturan lebih lanjut berkaitan larangan penahanan ijazah pekerja oleh Perusahaan. Artinya bahwa agar Surat Edaran tersebut dapat berlaku mengikat haruslah memiliki aturan lebih lanjut seperti Peraturan Daerah.

Selain dari pada itu, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/Hk.04.00/V/2025 juga tidak memuat sanksi tegas bagi Perusahaan yang melakukan praktik penahanan ijazah pekerja. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/Hk.04.00/V/2025 ini juga tidak mengatur sanksi bagi Gubernur apabila tidak melaksanakan ketentuan yang ada pada Surat Edaran tersebut diatas sehingga tidak ada kewajiban bagi Gubernur untuk melaksanakan ketentuan tersebut.

Solehuddin mengatakan bahwa surat edaran merupakan naskah dinas yang berisi pemberitahuan, penjelasan dan/atau petunjuk cara melaksanakan hal tertentu yang dianggap penting dan mendesak. Lebih lanjut ia menyebutkan bahwa Surat Edaran tidak memuat norma tingkah laku (larangan, perintah, ijin dan pembebasan), kewenangan dan penetapan. Surat Edaran tidak berkekuatan hukum, sehingga tidak ada sanksi hukum bagi pihak yang tidak mematuhi.

Berdasarkan penjelasan tersebut apabila merujuk pada Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/Hk.04.00/V/2025 tentang Larangan Penahanan Ijazah Dan/Atau Dokumen Pribadi Milik Pekerja/Buruh Oleh Pemberi Kerja pada dasarnya Surat Edaran tersebut tidak bertentangan dengan peraturan yang kedudukannya lebih tinggi maupun norma hukum lainnya sebaliknya justru sangat diperlukan untuk memberikan kepastian hukum terhadap penahanan ijazah pekerja oleh Perusahaan sehingga dapat memberikan perlindungan hukum bagi pekerja sebagaimana yang diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) dan pasal 28 E ayat (2) Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia, namun dikarenakan tidak memiliki sanksi hukum yang tegas

sehingga tidak memiliki konsekuensi hukum terhadap penahanan ijazah pekerja oleh Perusahaan

SIMPULAN

Kesimpulan, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 tentang Larangan Penahanan Ijazah dan/atau Dokumen Pribadi Milik Pekerja/Buruh tidak termasuk dalam hierarki peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 sehingga tidak memiliki kekuatan hukum yang bersifat mengikat bagi perusahaan maupun pemerintah daerah. Meskipun surat edaran tersebut mengandung ketentuan larangan penahanan ijazah oleh perusahaan, kelemahannya terletak pada ketiadaan sanksi tegas dan sifatnya yang hanya berupa pedoman administratif, sehingga implementasinya sangat bergantung pada tindak lanjut dalam bentuk regulasi yang lebih kuat. Dengan demikian, keberadaan surat edaran ini lebih tepat dipandang sebagai langkah preventif dan persuasif untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja, namun belum mampu menghadirkan konsekuensi hukum yang efektif tanpa dukungan regulasi formal yang bersifat mengikat.

DAFTAR RUJUKAN

- Ali, Z. (2016). *Metode penelitian hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Gusman, D., & Nova, A. (2012). Kedudukan Ketetapan MPR berdasarkan UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. *Jurnal Dinamika Hukum*, 12(3), 453–467. <https://doi.org/10.20884/1.jdh.2012.12.3.129>
- Hanum, C. (2020). Analisis yuridis kedudukan surat edaran dalam sistem hukum Indonesia. *Jurnal Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)*, 10(2), 142–152. <https://doi.org/10.22219/jh.v10i2.142>
- Huda, N., & Nazriyah, R. (2011). *Teori dan pengujian peraturan perundang-undangan*. Bandung: Nusamedia.
- Hukumonline. (2025, Juli 26). Pelanggar surat edaran bisakah diproses hukum oleh polisi? Retrieved from <https://www.hukumonline.com>
- Hutchinson, T. (2020). *Researching and writing in law* (4th ed.). Thomson Reuters.
- Indrati, M. F. (2007). *Ilmu perundang-undangan 1*. Yogyakarta: Kanisius.
- International Labour Organization (ILO). (2022). *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage*. Geneva: International Labour Office.
- KBBI. (2025, Juli 25). Konsekuensi. Retrieved from <https://kbbi.web.id/konsekuensi>
- Liu, H., Warner, M., & Hong, J. (2021). Employment relations in emerging economies: Global perspectives. *International Journal of Human Resource Management*, 32(2), 245–262. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1717589>

- Rahman, M., & Langford, T. (2020). Precarious work and labor rights in Asia. *Journal of Industrial Relations*, 62(4), 567–586. <https://doi.org/10.1177/0022185620908532>
- Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/5/HK.04.00/V/2025 tentang Larangan Penahanan Ijazah dan/atau Dokumen Pribadi Milik Pekerja/Buruh oleh Pemberi Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Yulianti, R., & Rachmad, D. (2019). The legal status of ministerial circular letters in Indonesian law. *Hasanuddin Law Review*, 5(2), 188–200. <https://doi.org/10.20956/halrev.v5i2.1789>