

**PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM PENYELESAIAN
PERMASALAHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PEKERJA PKWT
MENGENAI UANG KOMPENSASI YANG TIDAK DIBAYARKAN**

(Studi di Disnaker PMPTSP Kota Malang)

SKRIPSI

OLEH

MAULANA HASBY

NIM: 210202110113



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2025

**PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM PENYELESAIAN
PERMASALAHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PEKERJA PKWT
MENGENAI UANG KOMPENSASI YANG TIDAK DIBAYARKAN**

(Studi di Disnaker PMPTSP Kota Malang)

SKRIPSI

OLEH

MAULANA HASBY

NIM: 210202110113



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, peneliti menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM PENYELESAIAN PERMASALAHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PEKERJA PKWT MENGENAI UANG KOMPENSASI YANG TIDAK DIBAYARKAN

(Studi di Disnaker PMPTSP Kota Malang)

Benar-benar merupakan skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Jika dikemudian hari laporan penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian maupun keselurutan, maka skripsi sebagai prasyarat mendapat predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 6 Oktober 2025

Peneliti,



Maulana Hasby
NIM. 210202110113

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Maulana Hasby NIM 210202110113 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM PENYELESAIAN PERMASALAHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PEKERJA PKWT MENGENAI UANG KOMPENSASI YANG TIDAK DIBAYARKAN

(Studi di Disnaker PMPTSP Kota Malang)

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji oleh Majelis Dewan Penguji.

Malang, 6 Oktober 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Dwi Hidayatul Firdaus, M.SI.
NIP. 198212252015031002

Dosen Pembimbing



Dr. Su'ud Fuadi, S.HI., M.EL.
NIP. 19830804201608011020

BUKTI KONSULTASI

Nama : Maulana Hasby
NIM : 210202110113
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Pembimbing : Dr. Su'ud Fuadi, S.H.I., M.E.I.
Judul Skripsi : PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM PENYELESAIAN PERMASALAHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PEKERJA PKWT MENGENAI UANG KOMPENSASI YANG TIDAK DIBAYARKAN (Studi di Disnaker PMPTSP Kota Malang)

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Senin, 7 Juli 2025	Konsultasi BAB I, II, dan III	
2	Jumat, 18 Juli 2025	Revisi Latar Belakang	
3	Senin, 21 Juli 2025	Revisi Kajian Teori	
4	Senin, 28 Juli 2025	ACC Proposal Skripsi	
5	Rabu, 3 September 2025	Pedoman Wawancara	
6	Senin, 8 September 2025	Konsultasi BAB IV	
7	Jumat, 19 September 2025	Revisi BAB IV & Konsultasi BAB V	
8	Senin, 22 September 2025	Pemantapan Pendoman Penulisan	
9	Senin, 29 September 2025	Revisi Daftar Pustaka	
10	Jumat, 3 Oktober 2025	ACC Skripsi	

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Dwi Hidayatul Firdaus, M.SI.
NIP. 198212252015031002

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi Saudara Maulana Hasby NIM 210202110113
Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM PENYELESAIAN PERMASALAHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PEKERJA PKWT MENGENAI UANG KOMPENSASI YANG TIDAK DIBAYARKAN

(Studi di Disnaker PMPTSP Kota Malang)

Telah dinyatakan lulus dalam sidang ujian skripsi yang dilaksanakan pada
tanggal 27 Oktober 2025 dengan penguji:

1. Akhmad Farroh Hasan, S.Hi., M.Si. 
NIP. 19860529201608011019 Ketua Penguji

2. Kurniasih Bahagiati, M.H. 
NIP. 198710192019032011 Sekretaris Penguji

3. Dr. Khoirul Hidayah, M.H. 
NIP. 197805242009122003 Penguji Utama



MOTTO

جَاهِلُ الْبَرِيَّةِ فِي يَقْيَى كَانَ مَا # بِالْمَنَى يُدْرِكُ الْعِلْمُ نُورٌ كَانَ لَنْ

يَتَكَبَّسُ لِمَنْ الْعُقْبَى فَنَدَمَةُ # غَافِلًا تَكُ وَلَا تَكْسِلُ وَلَا إِجْهَدٌ

Seandainya cahaya ilmu itu bisa didapatkan dengan berangan-angan saja.

Maka tidak seorang pun orang bodoh yang akan tersisa di dunia ini.

Bersungguh-sungguhlah, jangan bermalas-malasan dan jangan pula lalai.

Karena penyesalan itu hanyalah milik orang yang bermalas-malasan.

(Syair At-Thughro'i)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT. Tuhan semesta alam, yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial Pekerja PKWT Mengenai Uang Kompensasi Yang Tidak Dibayarkan (Studi di Disnaker PMPTSP Kota Malang)** dengan baik. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. beserta keluarganya, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman. Semoga kita tergolong kedalam orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaat dari beliau di akhirat kelak.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam proses penelitian skripsi ini. Ucapan terima kasih secara khusus peneliti sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.SI, sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah M.Ag, sebagai Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dwi Hidayatul Firdaus, M.SI, selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

4. Dr. Su'ud Fuadi, S.HI., M.EI, selaku Dosen Pembimbing peneliti, yang telah memberikan bimbingan, dukungan, serta meluangkan waktu selama proses penelitian skripsi ini. Setiap saran dan arahan yang beliau berikan sangat berharga bagi peneliti, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik berkat bimbingan dan petunjuk beliau.
5. Hersila Astari Pitaloka, M.Pd, selaku dosen wali peneliti selama menempuh kuliah di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Seluruh Dosen Fakultas Syariah, khususnya di Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah dengan tulus membimbing, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat kepada peneliti. Semua ilmu yang telah disampaikan akan menjadi bekal berharga bagi peneliti di masa yang akan datang.
7. Kedua orang tua peneliti, Bapak Moch Rouf dan Ibu Yurita Maya Dewi, yang telah menjadi figur luar biasa dan senantiasa menjadi sumber penyemangat dan kekuatan bagi peneliti. Peneliti menyadari bahwa tidak akan sampai pada titik ini kecuali berkat usaha, dukungan, dan doa kedua orang tua. Semoga Bapak dan Ibu senantiasa diberi kesehatan dan dapat terus mendampingi peneliti dalam setiap langkah perjalanan hidup.
8. Saudara kandung peneliti, Silmi Kaffah dan Qudy Al Amru, yang selalu menjadi sumber inspirasi dan motivasi bagi peneliti. Kehadirannya mrikan semangat untuk terus berusaha dan berprestasi, sekaligus menjadi teladan yang dapat peneliti berikan sebagai contoh baginya.

9. Segenap Keluarga besar Hukum Ekonomi Syariah Angkatan 2021 (Adibrata), yang selalu memberikan arahan, dukungan dan motivasi kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Teman-teman Komunitas Gojek dan Shopeefood Malang Kota yang selalu menjadi tempat bagi peneliti untuk melepaskan penat dan mengisi kembali energi ketika merasa lelah atau jemu selama proses penggerjaan skripsi ini. Kehadiran kalian memberikan ruang untuk berbagi cerita, canda tawa, dan dukungan moral yang sangat berarti.
11. Kepada seluruh keluarga besar HIMALAYA Lumajang, khususnya teman-teman kepengurusan tahun 2024, peneliti mengucapkan terima kasih atas ilmu dan pengalaman berharga yang telah dibagikan selama menjalani proses berorganisasi. Dukungan, motivasi, dan semangat yang diberikan telah menjadi salah satu pendorong penting bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman senasib seperjuangan alumni Pondok Modern Darussalam Gontor Angkatan 2022 (Extraordinary Generation) IKPM Malang, yang telah menjadi *support system* dalam mencari ilmu khususnya dalam ilmu agama.
13. Teman-teman senasib seperjuangan Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Syariah Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah menjadi tempat bagi penulis untuk berlatih menyuarakan pendapat dari kajian islam dan bedah buku, sebagai bekal ilmu dalam masa perkuliahan.
14. Keluraga Besar “Kontrakan Jaya Berkah Asri” yang penghuninya rajin-rajin sehingga peneliti termotivasi untuk rajin dalam penggerjaan skripsi.

15. Kepada Musisi dan Vokalis lagu Indonesia, terutama Hindia, Fourtwnty dan Bernadya. Peneliti mengucapkan terima kasih karena telah menemani penulis dalam pengerjaan skripsi ini melalui lagu yang indah.
16. Semua pihak yang telah mendukung peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Peneliti hanya dapat memanjatkan doa kepada Allah SWT sebagai ungkapan syukur dan harapan untuk kebaikan bagi semua pihak yang telah berkontribusi dalam proses penelitian skripsi ini. Semoga segala kebaikan yang diberikan dicatat sebagai amal ibadah di sisi Allah SWT. Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dan kemungkinan kesalahan, sehingga peneliti dengan rendah hati memohon kritik dan saran dari berbagai pihak untuk membantu menyempurnakan karya ini.

Malang, 6 Oktober 2025

Peneliti,



Maulana Hasby

NIM. 210202110113

PEDOMAN TRANSLITERASI

Dalam penulisan karya ilmiah, penggunaan istilah asing sering kali tidak dapat dihindari. Sesuai Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia, istilah asing dituliskan miring. Adapun untuk istilah berbahasa Arab, digunakan pedoman transliterasi khusus yang diakui secara internasional. Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan pedoman transliterasi model *Library of Congress* (LC) Amerika Serikat sebagai acuannya.

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
أ	‘	ط	t
ب	b	ظ	z
ت	t	ع	‘
ث	th	غ	gh
ج	j	ف	f
ح	h	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	dh	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sh	ء	‘
ص	ṣ	ي	y

ض	د		
---	---	--	--

Tanda bunyi panjang (*madd*) ditulis dengan garis horizontal di atas huruf, seperti ā, ī, dan ū (ا، ث، و). Bunyi ganda dalam bahasa Arab ditulis dengan gabungan huruf “ay” dan “aw”, misalnya *layyinah* dan *lawwāmah*. Sementara itu, kata berakhiran *tā’ marbūṭah* ditulis “ah” jika berfungsi sebagai sifat atau *mudāf ilayh*, dan ditulis “at” bila berfungsi sebagai *mudāf*.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
BUKTI KONSULTASI.....	v
PENGESAHAN SKRIPSI.....	vi
MOTTO.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
مستخلص البحث.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Definisi Operasional.....	8
F. Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Penelitian Terdahulu.....	11
B. Kerangka Teori	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Jenis Penelitian	26
B. Pendekatan Penelitian.....	26
C. Lokasi Penelitian	27
D. Sumber Data.....	27
E. Metode Pengumpulan Data	28
F. Metode Pengolahan Data.....	29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Deskripsi Objek Penelitian	31
B. Peran Disnaker PMPTSP Kota Malang Dalam Menyelesaikan Permasalahan Hubungan Industrial Pekerja PKWT Terkait Uang Kompensasi Yang Tidak Dibayarkan Perusahaan.....	37
C. Faktor yang Menyebabkan Tidak Dibayarkannya Uang Kompensasi	54
1. Kurangnya pemahaman Pekerja PKWT	56
2. Ketidakmampuan perusahaan dalam membayar uang kompensasi setelah masa kontrak kerja berakhir.....	58
3. Pemutusan kontrak keja secara sepihak oleh perusahaan.....	61
BAB V PENUTUP	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN-LAMPIRAN	72
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 2. Struktur Dinas Tenaga Kerja PMPTSP Kota Malang.....	36
Tabel 3. Data Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2025	50

ABSTRAK

Maulana Hasby, NIM 210202110113, 2025, **Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial Pekerja PKWT Mengenai Uang Kompensasi Yang Tidak Dibayarkan (Studi di Disnaker PMPTSP Kota Malang)**, Skripsi, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing: Dr. Su'ud Fuadi, S.HI., M.EI

Kata Kunci: Dinas Ketenagakerjaan, Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Uang Kompensasi.

Permasalahan pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak memperoleh uang kompensasi masih sering terjadi meskipun telah diatur secara tegas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Aturan tersebut mewajibkan pemberi kerja untuk membayarkan kompensasi kepada pekerja PKWT sebagai bentuk perlindungan hukum dan pengakuan atas hubungan kerja yang telah berlangsung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran Disnaker PMPTSP Kota Malang serta penyebab tidak dibayarkannya uang kompensasi dengan menggunakan teori penyelesaian permasalahan hubungan industrial dalam upaya melindungi hak pekerja perjanjian kerja waktu tertentu PKWT agar uang kompensasi bisa diberikan.

Jenis penelitian ini adalah studi penelitian hukum empiris dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data diperoleh melalui wawancara kepada pegawai di Disnaker PMPTSP Kota Malang. selain itu, terdapat data yang diperoleh dari literatur yang berkaitan dengan penelitian yang diteliti untuk mendukung analisis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perusahaan yang masih tidak patuh dalam memenuhi kewajiban untuk membayar uang kompensasi dengan berbagai alasan seperti kurangnya pemahaman, sengaja menghindari tanggung jawab, atau lemahnya pengawasan pemerintah. Kondisi ini menimbulkan kerugian bagi pekerja PKWT karena hak mereka terkait uang kompensasi tidak terpenuhi, serta menciptakan ketidakadilan dalam hubungan industrial. Oleh karena itu, diperlukan penanganan yang baik kepada Pekerja PKWT terkait pengaduan permasalahan hubungan industrial agar tidak merugikan kedua belah pihak. Dan untuk meningkatkan kesadaran hukum bagi pekerja dan juga perusahaan, serta penegakan hukum yang tegas terhadap perusahaan yang melanggar agar perlindungan hak pekerja PKWT dapat terlaksana secara optimal.

ABSTRACT

Maulana Hasby, NIM 210202110113, 2025, **The Role of the Manpower Office in Resolving Industrial Relations Problems of PKWT Workers Regarding Unpaid Compensation Money (Study at the Manpower Office PMPTSP Malang City)**, Thesis, Sharia Economi Law Study Program, Faculty of Sharia, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing: Dr. Su'ud Fuadi, S.HI., M.EI

Kata Kunci: Department of Manpower, Settlement of Industrial Relations

Problems, Fixed-Term Employment Agreements, Compensation Money.

The issue of workers with Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) not receiving compensation remains a frequent occurrence, despite being expressly regulated in Government Regulation Number 35 of 2021. This regulation requires employers to pay compensation to PKWT workers as a form of legal protection and recognition of the existing employment relationship. This study aims to determine the role of the Malang City Manpower and Transmigration Office (Disnaker PMPTSP) and the reasons for non-payment of compensation, using industrial relations problem-solving theory to protect the rights of workers with fixed-term employment agreements (PKWT) so that compensation can be disbursed.

This research is an empirical legal research study with a qualitative descriptive approach. Data were obtained through interviews with employees at the Malang City Disnaker PMPTSP. Furthermore, data was obtained from relevant literature to support the analysis.

The results indicate that some companies still fail to fulfill their obligation to pay compensation, citing various reasons such as lack of understanding, deliberate avoidance of responsibility, or weak government oversight. This situation harms PKWT workers because their rights to compensation are not met and creates injustice in industrial relations. Therefore, proper handling of complaints regarding industrial relations issues for PKWT workers is necessary to avoid harm to both parties. This also includes raising legal awareness among workers and companies, as well as strict law enforcement against companies that violate the law, so that the rights of PKWT workers can be optimally protected.

مستخلص البحث

يُبسح انلاوم، رقم القيد 210202110113، 2025، دور مكتب القوى العاملة في حل مشاكل العلاقات الصناعية للعمال الذين لديهم عقود عمل محددة المدة فيما يتعلق بالتعويضات غير المدفوعة (دراسة في مكتب خدمات الاستثمار المتكاملة الشامل في مدينة مالانج)، بحث الرسالة. شعبة تهداشتقاً تهغير شلا، جامعة ماؤلانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

المشرف: د. سعود فؤادي، الماجيستير

الكلمات المفتاحية: وراره القوى العاملة، سوية مشاكل العلاقات الصناعية، اتفاقيات العمل محددة المدة، أموال التعويض

لا تزال مشكلة عدم حصول العمال الذين يعملون بموجب عقود عمل محددة المدة على تعويضات مالية متكررة، رغم تنظيمها صراحةً في اللائحة الحكومية رقم 35 لعام 2021. تلزم هذه اللائحة أصحاب العمل بدفع تعويضات للعاملين بموجب عقود عمل محددة المدة كشكل من أشكال الحماية القانونية والاعتراف بعلاقة العمل المستمرة. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد دور مكتب الاستثمار في القوى العاملة، والخدمات المتكاملة الشاملة في مدينة مالانج، وأسباب عدم دفع التعويضات المالية، وذلك باستخدام نظرية حل مشكلات العلاقات الصناعية، سعياً لحماية حقوق العمال الذين يعملون بموجب عقود عمل محددة المدة، بما يضمن توفير التعويضات المالية لهم

خلال من البيانات على الحصول تم. نوعي وصفي نهج ذات تجريبية قانونية دراسة هذه تم، ذلك على علاوة. مالانج مدينة في والاستثمار العاملة القوى وكالة موظفي مع مقابلات التحليل لدعم الصلة ذات الأدبيات على الحصول

تُظهر نتائج البحث أن بعض الشركات لا تزال غير ملتزمة بدفع التعويضات لأسباب مُختلفة، مثل عدم الفهم، والتهرب المُتعمد من المسؤولية، أو ضعف الرقابة الحكومية. يُسبب هذا الوضع خسائر للعاملين بعقود عمل محددة المدة، لعدم إعمال حقوقهم المتعلقة بالتعويض، و يؤدي إلى ظلم في العلاقات الصناعية. لذلك، من الضروري معالجة شكاوى العاملين بعقود عمل محددة المدة المتعلقة بمشاكل العلاقات الصناعية بشكلٍ سليم، وذلك لتجنب أي ضرر على كلا الطرفين. ولزيادة الوعي القانوني لدى العمال والشركات، وتطبيق القانون بصرامة على الشركات التي تُخالفه، بما يُمكن من حماية حقوق العاملين بعقود عمل محددة المدة على النحو الأمثل

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perjanjian kerja dapat diartikan perjanjian yang muncul sebagai hasil dari kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang didalamnya terdapat ikatan kerja yang mengikat para pihak yang bersepakat. Melalui perjanjian kerja yang disepakati oleh para pihak maka akan dapat diketahui status pekerja. Sistem ketenagakerjaan merupakan bagian penting dalam proses pembangunan nasional Indonesia. Dalam peraturan tentang ketenagakerjaan di Indonesia telah mengatur mengenai hak dan kewajiban para pekerja, dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi para pekerja.

Dalam peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut memuat cukup banyak perubahan yang signifikan, salah satunya terkait ketentuan dan pelaksanaan PKWT. Sistem PKWT ini membuat banyak Perusahaan di Indonesia menggunakan sistem kontrak karena dianggap lebih menguntungkan bagi pengusaha dengan menerapkan ketentuan waktu maksimal. Dampak dari pengaturan PKWT ini menimbulkan kecemasan bagi pekerja kontrak karena mereka tidak tahu bagaimana kepastian nasibnya dalam menjalin hubungan kerja. Jika dilanjutkan kontrak setelah masa 3 tahun kerja maka pekerja tersebut beruntung karena nasibnya menjadi jelas, namun jika tidak pekerja akan mengalami masa sulit sebelum mendapatkan pekerjaan

kembali. Walaupun pada akhirnya pekerja mendapatkan pekerjaan baru di perusahaan lain, maka perusahaan tersebut akan melakukan hubungan kerja dengan status pekerja kontrak (PKWT) sebagaimana ia memulai dari awal di perusahaan yang lama.¹

Dalam sistem PKWT sebenarnya terdapat beberapa kerugian yang dialami baik oleh perusahaan maupun pekerja, dari sisi perusahaan akan terjadi kurangnya kontrol terhadap pekerja, ancaman terhadap keamanan dan kerahasiaan, layanan pelanggan yang buruk. Sementara bagi pekerja dengan sistem PKWT ini akan mengurangi perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja yang tidak mempunyai hak-hak dan jam kerja tidak jelas, sehingga sering terjadi PHK di perusahaan secara tiba-tiba tanpa pemberitahuan terlebih dahulu.²

Salah satu hak pekerja PKWT yang harus diberikan oleh perusahaan diantaranya adalah tentang uang kompensasi. Uang kompensasi diberikan oleh perusahaan setelah kontrak dari pekerja PKWT tersebut berakhir. Dan diberikan kepada pekerja yang sudah bekerja minimal satu bulan di perusahaan tersebut. Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.³ Besaran uang kompensasi yang diterima oleh pekerja

¹ BP NIM - Jurnal Fatwa Hukum, "PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU TERTENTU," *Jurnal.Untan.Ac.Id*, accessed December 4, 2024, <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jfh/article/view/78474>.

² R Nopliardy, I Justiceka - Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial, and undefined 2022, "Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja," *Ojs.Uniska-Bjm.Ac.Id*, accessed December 4, 2024, <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/terapung/article/view/8230>.

³ Pasal 15 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Pemberian Uang Kompensasi

PKWT jika sudah bekerja selama setahun adalah sebesar satu kali gaji perbulan. Namun jika belum mencapai setahun maka akan dibagi dengan masa dia bekerja, dengan syarat waktu minimal satu bulan kerja.⁴

Di Kota Malang, permasalahan terkait pekerja PKWT ini terkait dengan pemutusan hubungan kerja dan pemberian uang kompensasi. Pada tahun 2023 ada sebanyak 26 kasus terkait pemberhentian kontrak kerja secara sepihak yang mengakibatkan sejumlah tuntutan seperti pemberian uang kompensasi oleh pekerja. Sebanyak 22 kasus hubungan industrial dapat diselesaikan dengan cara bipartit melalui perjanjian bersama, sisanya harus dilaksanakan dengan melibatkan mediator.

Tak hanya itu, pada tahun 2024 terdapat 8 kasus serupa terkait pemutusan kontrak kerja dan uang kompensasi. Dari delapan kasus yang ada, telah berhasil dituntaskan dengan cara bipartit melalui perjanjian bersama. Pada tahun ini, sebanyak 4 kasus terkait Pekerja PKWT di Kota Malang yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) yang berujung pada tidak diberikannya hak-hak para pekerja tersebut, termasuk tidak dibayarkannya uang kompensasi oleh perusahaan. Sesuai aturan yang berlaku saat itu yakni Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, para pekerja berhak mendapat uang kompensasi sebesar satu kali gaji pada saat masa kontrak kerja berakhir.

Namun pada kenyataannya, masih ada sejumlah perusahaan di Kota Malang yang lalai dengan kewajiban tersebut.⁵ Disnaker PMPTSP Kota Malang

⁴ Pasal 16 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Pemberian Uang Kompensasi

⁵ “PHK Dan Pesangon Masih Jadi Problem Di Kota Malang,” accessed December 5, 2024, <https://ketik.co.id/berita/phk-dan-pesangon-masih-jadi-problem-di-kota-malang>.

menjelaskan bahwa masalah tersebut dilatarbelakangi oleh jumlah uang kompensasi yang didapat Pekerja PKWT tidak sesuai yang diharapkan karena ketidakmampuan perusahaan untuk membayarkannya. Hal ini juga disebabkan karena perusahaan ingin menutupi kerugian akibat biaya operasional produksi yang semakin besar dan jumlah pekerja yang semakin bertambah.⁶

Menurut Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang pemberian uang kompensasi dijelaskan bahwa jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum masa kontrak kerja habis, maka pengusaha masih wajib memberikan uang kompensasi berdasarkan jangka waktu yang dilakukan oleh pekerja PKWT. Namun, jika pekerja PKWT memutus kontrak sebelum berakhirnya jangka waktu yang disepakati juga wajib membayar ganti rugi kepada Perusahaan sebesar upahnya sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu PKWT.⁷

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 59 dan Pasal 62 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Apabila ada salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.⁸

⁶ “Pesangon Dibayar Separo, 15 Pekerja Gugat Perusahaan - Radar Malang,” accessed December 5, 2024, <https://radarmalang.jawapos.com/kota-malang/811090050/pesangon-dibayar-separo-15-pekerja-gugat-perusahaan>.

⁷ Pasal 17 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Pemberian Uang Kompensasi

⁸ Pasal 59 dan Pasal 62 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah juga dijelaskan bahwa, Rasulullah SAW bersabda:

عَرَفَ يَفِّنْ أَنْ قَبْلَ أَجْرَةِ الْأَجْرِ أَعْطُوا

"Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering"

Hadits tersebut menganjurkan pengusaha untuk segera menunaikan hak pekerja setelah selesaiannya. Bagi setiap perusahaan hendaklah ia tidak mengakhirkan gaji pekerja dari waktu yang telah dijanjikan, saat pekerjaan itu berakhir sesuai kesepakatan. Jika disepakati, gaji diberikan setiap bulannya, maka wajib diberikan di akhir bulan. Jika diakhirkannya tanpa ada udzur, maka termasuk bertindak zholim. Hukum Islam juga menawarkan solusi adil agar hak pekerja dan pengusaha terlindungi serta penetapan upah dilakukan bijak tanpa merugikan pihak mana pun. Pekerja berhak menerima bayaran sesuai perjanjian, sedangkan pengusaha tidak boleh menindas atau mengambil hak pekerja.⁹

Dalam penelitian ini penulis fokus pada peran Pemerintah Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang dalam melindungi hak-hak pekerja PKWT dengan perusahaan terkait pembayaran uang kompensasi perspektif PP No. 35 Tahun 2021. Oleh karena itu penulis ingin mengangkat judul dari penelitian ini adalah **"Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial Pekerja PKWT Mengenai Uang Kompensasi Yang Tidak Dibayarkan (Studi di Disnaker PMPTSP Kota Malang)".**

⁹ H Aziz, "Konsep Perjanjian Kerja Dan Upah Menurut Hukum Islam Dan Hukum Positif: Analisis Kasus Perbudakan Di Pabrik CV. Cahaya Logam Di Daerah Kec. Sepatan Timur," *Repository.Uinjkt.Ac.Id*, accessed July 21, 2025, <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/30318>.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Peran disnaker PMPTSP Kota Malang dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial Pekerja PKWT terkait uang kompensasi yang tidak dibayarkan?
2. Apa saja faktor-faktor yang menyebabkan tidak dibayarkannya uang kompensasi pekerja PKWT?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui peran Dinas Ketenagakerjaan, Penanaman Modal PTSP Kota Malang dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial untuk melindungi pekerja PKWT terkait uang kompensasi yang tidak dibayarkan oleh perusahaan.
2. Untuk mengetahui penyebab tidak dibayarkannya uang kompensasi pekerja PKWT menurut Dinas Ketenagakerjaan, Penanaman Modal PTSP Kota Malang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis. Berikut penjelasan dari segi teoritis dan praktisnya:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pengembangan literatur serta memberikan pemahaman lebih dalam mengenai peran Dinas Ketenagakerjaan, Penanaman Modal PTSP

Kota Malang dalam memastikan pelaksanaan dan pemahaman terkait peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, seperti kepatuhan perusahaan untuk membayarkan uang kompensasi kepada pekerja PKWT yang telah selesai kontrak kerjanya. Selain itu, penelitian ini memperkuat teori tentang pentingnya hak-hak pekerja PKWT dan peran pemerintah dalam melindungi para pekerja PKWT. Dengan demikian, temuan dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan teori dan kebijakan yang lebih baik terkait peraturan tentang hak-hak pekerja PKWT.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat menjadi masukan bagi pemerintah, perusahaan, dan pekerja. Bagi pemerintah, penelitian ini dapat menjadi panduan untuk meningkatkan efektivitas penanganan permasalahan hubungan industrial dan penegakan hukum terkait uang kompensasi yang seharusnya dibayarkan oleh Perusahaan terhadap pekerja PKWT ketika masa kontrak kerja telah berakhir.

Bagi perusahaan, penelitian ini memberikan kesadaran akan pentingnya mematuhi kewajiban pembayaran uang kompensasi untuk menghindari sanksi dan menjaga hubungan baik dengan pekerja. Sementara untuk pekerja, penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman tentang hak-hak yang seharusnya mereka peroleh, serta langkah-langkah yang bisa diambil apabila hak-hak tersebut terabaikan demi kesejahteraan pekerja.

E. Definisi Operasional

1. Disnaker PM PTSP Kota Malang

Disnaker penanaman modal, pelayanan terpadu satu pintu Kota Malang adalah lembaga pemerintahan daerah yang bertugas untuk melaksanakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan. Lembaga ini juga memiliki peran penting agar kesejahteraan dan hak-hak para pekerja terpenuhi, memastikan hubungan industrial yang harmonis dengan cara menghubungkan masyarakat yang membutuhkan pekerjaan dengan perusahaan, menciptakan lingkungan ketenagakerjaan yang kondusif.

2. Uang Kompensasi

Uang kompensasi adalah pembayaran yang wajib diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya ketika kontrak kerjanya telah berakhir. Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja PKWT pada saat berakhirnya kontrak kerja, baik itu karena jangka waktu yang telah disepakati habis atau karena diputus sebelum waktunya oleh pengusaha.

3. Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial merupakan perbedaan pandangan yang menimbulkan konflik antara pengusaha atau asosiasi pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja, yang disebabkan oleh adanya perbedaan terkait hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, maupun antar-serikat pekerja dalam satu perusahaan.

4. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah kontrak kerja yang berlaku untuk jangka waktu tertentu dan biasanya didasarkan kepada kebutuhan proyek, yang bersifat sementara dan mengikat dengan perjanjian kontrak yang telah disepakati. Dan biasanya sering digunakan oleh perusahaan untuk merekrut karyawan tambahan ketika terjadi lonjakan permintaan dari konsumen.

F. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan skripsi dengan judul “Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial Pekerja PKWT Mengenai Uang Kompensasi Yang Tidak Dibayarkan (Studi di Disnaker PMPTSP Kota Malang)” sebagai berikut:

BAB I (Pertama), pendahuluan yang membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

BAB II (Kedua), tinjauan Pustaka yang membahas mengenai penelitian terdahulu dan kajian teori yang mana digunakan untuk menganalisa permasalahan yang sudah diangkat pada penelitian ini yang membahas tentang Implementasi Peran Disnaker PMPTSP Kota Malang dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial terkait uang kompensasi pekerja PKWT yang tidak dibayarkan oleh perusahaan.

BAB III (Ketiga), metodologi penelitian yang membahas tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, seperti jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data dan metode pengelolahan data.

BAB IV (Keempat), hasil penelitian dan pembahasan yang memuat uraian jawaban dan hasil terhadap permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah sehingga mendapatkan pemahaman menyeluruh terhadap hasil penelitian.

BAB V (Kelima), penutup yang membahas kesimpulan dan saran peneliti yang diperoleh dari hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian ini mencatatumkan beberapa penelitian yang sudah pernah diteliti oleh beberapa peneliti. Peneliti mengambil berbagai penelitian terdahulu yakni dari skripsi dan jurnal sebagaimana berikut:

1. Penelitian oleh Khoirul Hidayat dan Suwarno Abadi (2024) dalam artikel yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu Akibat Mengundurkan Diri Sebelum Waktu Perjanjian Kerja Berakhir” yang mengkaji permasalahan tentang pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Dengan tujuan mengetahui dan menganalisa tentang aturan pekerja yang mengundurkan diri sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan. Konsep penelitian dari artikel ini membahas penyesuaian regulasi untuk memastikan konsistensi dan kejelasan sistem pemutusan hubungan kerja dalam praktik hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Hasil penelitian tentang kewajiban pekerja yang mengundurkan diri sebelum perjanjian kerja berakhir atau

mengundurkan diri atas kemauan diri sendiri yang sudah diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa pekerja wajib membayar ganti rugi sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.¹⁰

2. Penelitian oleh Diah Puji Lestari (2022) dalam artikel yang berjudul “Analisis yuridis normatif pemberian kompensasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang cipta kerja” yang mengkaji permasalahan tentang pemberian kompensasi pada pekerja/buruh PKWT yang masih banyak diselewengkan oleh para pengusaha. Dengan tujuan untuk menganalisis pemberian kompensasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang cipta kerja.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Konsep penelitian dari artikel ini membahas tentang kewajiban perusahaan memberikan uang kompensasi kepada pekerja PKWT yang memiliki masa kerja paling sedikit 1 bulan secara terus menerus. Hasil penelitian dalam penelitian ini termuat dalam PP No. 35 Tahun 2021, diatur bahwa pekerja kontrak yang bekerja minimal satu bulan berhak atas kompensasi yang dihitung berdasarkan masa kerja. Perhitungan ini bertujuan memberikan penghargaan yang adil kepada pekerja kontrak dan menyetarakan perlakuan antara pekerja PKWT dan PKWTT.¹¹

¹⁰ K Hidayat, S Abadi - Gorontalo Law Review, and undefined 2024, “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA WAKTU TERTENTU AKIBAT MENGUNDURKAN DIRI SEBELUM WAKTU PERJANJIAN KERJA BERAKHIR,” *Jurnal.Unigo.Ac.Id*, accessed November 14, 2024, <https://jurnal.unigo.ac.id/index.php/golrev/article/view/3292>.

¹¹ DP Lestari - Jurnal Hukum Lex Generalis and undefined 2022, “Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang

3. Penelitian oleh Kurniawan Firdaus Hakiki (2022) dalam artikel yang berjudul “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif PP No 35 Tahun 2021 dan Fatwa DSN MUI No 9 Tahun 2000 (Studi Kasus Kontrak Kerja PT Siprama Cakrawala)” yang mengkaji permasalahan tentang tidak adanya pemberian kompensasi pada karyawan yang telah selesai masa kontraknya sehingga bertentangan dengan undang-undang No 10 Tahun 2020 tentang cipta kerja. Dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis isi perjanjian bagaimana bentuk pelaksanaan kontrak perjanjian kerja waktu tertentu yang terjadi di PT Siprama Cakrawala.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah empiris dengan pendekatan yuridis normatif. Konsep penelitian dari artikel ini membahas tentang isi dari perjanjian kerja waktu tertentu dengan kontrak karyawan selama 3 bulan dan jika karyawan tersebut masih dibutuhkan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut akan diberikan kontrak yang baru dan karyawan tersebut menandatangani perjanjian kerja dengan periode yang baru. Hasil penelitian tentang pandangan hukum Islam terhadap perjanjian kerja yang dibuat para pihak di perusahaan tidak melanggar ketentuan prinsip hukum Islam dalam hukum perjanjian syariah agar terlaksana dengan baik. Namun Jika dilihat dari Undang-undang nomor 10 tahun 2021 tentang cipta kerja sedikit bermasalah karena isi dalam kontrak perjanjian

kerja tersebut tidak memperbolehkan karyawan yang telah selesai masa kontraknya meminta uang kompensasi atas jasa nya selama bekerja disana.¹²

4. Penelitian oleh Albert Kardi Sianipar (2022) dalam artikel yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja” yang mengkaji permasalahan tentang bagaimana pengaturan sistem hukum perundangan tentang para pekerja outsourcing di Indonesia. Dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing pasca berlakunya UU Cipta Kerja antara lain perlindungan upah pekerja, perlindungan dari diskriminasi, jaminan pengembangan karir dalam sistem outsourcing, dan jaminan sosial bagi pekerja.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Konsep penelitian dari artikel ini membahas tentang pengaturan hak dan kewajiban pekerja outsourcing Indonesia berdasarkan peraturan perundangan meliputi hak beragama, hak kesehatan, hak keselamatan kerja, hak upah, hak anti diskriminasi, hak perempuan, hak politik dan hak hukum. Hasil penelitian terkait peraturan perundang-undangan mengenai pekerja di Indonesia diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Menteri

¹² KF Hakiki, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Pp No 35 Tahun 2021 Dan Fatwa Dsn Mui No 09 Tahun 2000 (Studi Kasus Kontrak Kerja Pt Siprama, ” 2021, <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/66339>.

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat dan Ketentuan Pengalihan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.¹³

5. Penelitian oleh Emy Ferdos dan Suartini (2024) dalam artikel yang berjudul “Perlindungan Hukum Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Studi Kasus Divisi OPJT PT. Hutama Karya (Persero)” yang mengkaji permasalahan tentang pelaksanaan dan penerapan PKWT yang dilakukan oleh perusahaan tidak sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, sehingga pengaturan tentang ketenagakerjaan masih terkendala dan menimbulkan permasalahan serta tantangan yang harus dihadapi & memerlukan penyelesaian melalui pengadilan.

Dengan tujuan untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum pekerja PKWT di bagian Operasional Pemeliharaan Jalan Tol PT. Hutama Karya (Persero). Metode penelitian yuridis normatif. Konsep penelitian dari artikel ini adalah perlindungan hukum dan pertanggungjawaban kepada pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu sesuai ketentuan yang berlaku, baik internal berupa PKB PT. Hutama Karya (Persero), PKWT, PKWT maupun perubahan status pekerja dari PKWT menjadi Pengangkatan pekerja tetap dengan perlakuan yang sama dengan pekerja

¹³ AK Sianipar et al., “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,” *Jurnal.Darmaagung.Ac.Id*, accessed November 14, 2024, <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnalrectum/article/view/1971>.

tetap, termasuk memperoleh remunerasi dan kesejahteraan lainnya. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa PT. Hutama Karya (Persero) sudah menerapkan perjanjian kontrak kerja PKWT sesuai dengan ketentuan terkait ketenagakerjaan UU Ciptaker termasuk untuk perubahan kontrak dari PKWT ke PKWTT serta perubahan perjanjian kontrak PKWT menjadi karyawan tetap.¹⁴

Tabel 1. Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul, Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Khoirul Hidayat, Suwarno Abadi (2024) “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu Akibat Mengundurkan Diri Sebelum Waktu Perjanjian Kerja Berakhir”	Hasil penelitian tentang kewajiban pekerja yang mengundurkan diri sebelum perjanjian kerja berakhir atau mengundurkan diri atas kemauan diri sendiri yang sudah diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa pekerja wajib membayar ganti rugi sebesar upah pekerja	Membahas tentang pemberian uang kompensasi yang harus diberikan	Penelitian terdahulu ini membahas tentang kewajiban pekerja yang mengundurkan diri sebelum perjanjian kerja berakhir, sedangkan dalam penelitian ini membahas tentang kewajiban perusahaan untuk membayarkan uang kompensasi ketika kontrak telah selesai

¹⁴ E Ferdos et al., “Perlindungan Hukum Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Studi Kasus Divisi OPJT PT. Hutama Karya (Persero),” *Ejournal.Hukumunkris.Id*, accessed November 14, 2024, <https://ejournal.hukumunkris.id/index.php/binamulia/article/view/717>.

		sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja		
2.	Diah Puji Lestari (2022) “Analisis yuridis normatif pemberian kompensasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang cipta kerja”	Hasil penelitian dalam penelitian ini termuat dalam PP No. 35 Tahun 2021, diatur bahwa pekerja kontrak yang bekerja minimal satu bulan berhak atas kompensasi yang dihitung berdasarkan masa kerja. Perhitungan ini bertujuan memberikan penghargaan yang adil kepada pekerja kontrak dan menyetarakan perlakuan antara pekerja PKWT dan PKWTT	Membahas tentang uang kompensasi yang diterima oleh pekerja PKWT dengan perusahaan	Penelitian terdahulu ini membahas tentang aturan UU Cipta Kerja dalam melindungi pekerja PKWT mendapat uang kompensasi, sedangkan dalam penelitian ini membahas tentang peran DISNAKER-PMPTSP Kota Malang dalam melindungi pekerja PKWT untuk memperoleh uang kompensasi
3.	Kurniawan Firdaus Hakiki (2022) “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Karyawan	Hasil penelitian tentang pandangan hukum Islam terhadap perjanjian kerja yang dibuat	Membahas tentang uang kompensasi yang diterima oleh pekerja	Perbedaannya penelitian terdahulu ini dalam hal pembahasan diktekankan pada

	Outsourcing Dalam Perspektif PP No 35 Tahun 2021 dan Fatwa DSN MUI No 9 Tahun 2000 (Studi Kasus Kontrak Kerja PT Siprama Cakrawala)"	para pihak di perusahaan tidak melanggar ketentuan prinsip hukum Islam dalam hukum perjanjian syariah agar terlaksana dengan baik. Namun Jika dilihat dari Undang-undang nomor 10 tahun 2021 tentang cipta kerja sedikit bermasalah karena isi dalam kontrak perjanjian kerja tersebut tidak memperbolehkan karyawan yang telah selesai masa kontraknya meminta uang kompensasi atas jasa nya selama bekerja disana	PKWT dengan perusahaan	kewajiban perusahaan memberikan uang kompensasi setelah perjanjian berakhir berdasarkan peraturan hukum islam, sedangkan penelitian ini membahas tentang peran DISNAKER-PMPTSP Kota Malang dalam melindungi pekerja PKWT untuk memperoleh uang kompensasi
4.	Albert Kardi Sianipar (2022) "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing	Terkait peraturan perundang-undangan mengenai pekerja di Indonesia diatur	Membahas tentang uang kompensasi yang diterima oleh pekerja	Perbedaannya penelitian terdahulu ini dalam hal pembahasan ditekankan pada

	<p>Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”</p> <p>dalam beberapa peraturan perundang-undangan, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat dan Ketentuan Pengalihan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu dan</p> <p>PKWT dengan perusahaan kewajiban perusahaan untuk memberikan hak-hak pekerja PKWT sedangkan penelitian ini membahas tentang peran DISNAKER-PMPTSP Kota Malang dalam melindungi pekerja PKWT untuk memperoleh uang kompensasi</p>
--	---

		Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja		
5.	Emy Ferdos, Suartini (2024) “Perlindungan Hukum Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Studi Kasus Divisi OPJT PT. Hutama Karya (Persero)”	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa PT. Hutama Karya (Persero) sudah menerapkan perjanjian kontrak kerja PKWT sesuai dengan ketentuan terkait ketenagakerjaan UU Ciptaker termasuk untuk perubahan kontrak dari PKWT ke PKWTT serta perubahan perjanjian kontrak PKWT menjadi karyawan tetap	Membahas tentang uang kompensasi yang diterima oleh pekerja PKWT dengan perusahaan	Perbedaannya penelitian terdahulu ini dalam hal pembahasan ditekankan pada perlindungan dan pertanggungjawaban hukum pekerja PKWT sedangkan penelitian ini membahas tentang peran DISNAKER-PMPTSP Kota Malang dalam melindungi pekerja PKWT untuk memperoleh uang kompensasi

B. KERANGKA TEORI

1. Penyelesaian Hubungan Industrial

Dalam dunia kerja dan dinamika hubungan industrial, konflik merupakan hal yang tidak dapat dihindari. Pengelolaannya membutuhkan strategi yang matang dan pendekatan yang bijaksana. Berbagai mekanisme penyelesaian konflik dapat digunakan, dan pemahaman yang mendalam

terhadap setiap metode menjadi kunci untuk meredakan ketegangan serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, penyelesaian perselisihan terbagi menjadi dua bentuk. Pertama, penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 dan Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Melalui penyelesaian secara bipartit dan tripartit. Kedua, penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial, yang pelaksanaannya mengacu pada Hukum Acara Perdata sebagaimana tercantum dalam Pasal 57 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.¹⁵

Perundingan bipartit merupakan proses musyawarah antara pihak perusahaan dengan pekerja atau antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang sedang mengalami perselisihan, dengan tujuan mencapai kesepakatan bersama. Jika perundingan tersebut berhasil menghasilkan kesepakatan, maka dibuatlah perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Perjanjian ini memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan wajib dipatuhi oleh masing-masing pihak. Selanjutnya, perjanjian bersama tersebut harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sesuai wilayah tempat perjanjian dibuat. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan isi perjanjian, pihak yang dirugikan berhak mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial yang bersangkutan.

¹⁵ Pasal 3, 4 dan 57 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI

Jika perundingan secara bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilanjutkan melalui perundingan tripartit, yaitu perundingan antara pekerja dan pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga yang berperan sebagai fasilitator dalam membantu menyelesaikan perselisihan tersebut. Dengan cara melakukan mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Mediasi merupakan proses penyelesaian konflik yang melibatkan pihak ketiga yang disebut mediator. Tujuan utama dari proses ini adalah untuk memfasilitasi komunikasi antara pihak-pihak yang berselisih agar dapat mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Mediator berperan sebagai penengah untuk membantu mengidentifikasi akar permasalahan, serta mendorong terciptanya komunikasi yang terbuka dan efektif antara kedua pihak.¹⁶

Selama proses mediasi sedang berlangsung, mediator berusaha menciptakan suasana yang aman dan kondusif sehingga para pihak dapat menyampaikan pandangan, kebutuhan, dan kekhawatiran mereka tanpa rasa takut atau tekanan dari kepentingan tertentu. Apabila selama proses mediasi tidak tercapai kesepakatan damai antara perusahaan dan pekerja, maka mediator dapat mengeluarkan anjuran. Perlu diketahui bahwa anjuran tersebut tidak bersifat mengikat bagi kedua belah pihak. Namun, anjuran menjadi salah satu syarat formal yang harus dipenuhi untuk mengajukan

¹⁶ Rima Rahmayanti dkk., Hubungan Industrial (Bali: Intelektual Manifes Media, 2024), 167.

gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, di mana gugatan tersebut wajib disertai dengan dokumen anjuran tersebut.

Cara selanjutnya adalah melalui proses konsiliasi. Dalam tahapan ini, pihak ketiga dilibatkan untuk berperan sebagai penasehat sekaligus pemandu dalam proses diskusi. Konsiliator berfungsi membantu para pihak yang berselisih agar dapat saling memahami dan menemukan solusi yang disepakati bersama. Pendekatan ini memberikan ruang bagi para pihak untuk meredakan perbedaan pendapat serta mencapai kesepakatan yang memberikan manfaat bagi semua pihak.

Kemudian penyelesaian permasalahan hubungan industrial dapat dilakukan melalui cara arbitrase, yaitu proses di mana para pihak yang berselisih menyerahkan penentuan hasil kepada seorang arbiter yang berperan sebagai pihak ketiga yang independen dan memberikan keputusan yang bersifat mengikat setelah mempertimbangkan argumen serta bukti dari kedua belah pihak. Metode ini memberikan kepastian hukum, meminimalkan potensi perdebatan berkepanjangan, serta memungkinkan penyelesaian sengketa secara lebih efisien.

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak. Apabila tercapai kesepakatan, maka dibuat akta perdamaian. Namun, jika perdamaian tidak tercapai, proses dilanjutkan dengan pemeriksaan hingga dikeluarkan putusan. Putusan arbitrase memiliki kekuatan hukum yang mengikat serta bersifat final dan tidak dapat diganggu gugat. Selanjutnya, putusan tersebut harus didaftarkan

ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah tempat arbiter menetapkan putusan. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan putusan tersebut, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah kedudukan pihak yang wajib melaksanakan putusan.

Setelah semua rangkaian perundingan secara bipartit dan tripartit tidak menemukan jalan untuk menyelesaikan permasalahan hubungan industrial tersebut, maka penyelesaian permasalahan hubungan industrial akan diambil alih oleh pengadilan hubungan industrial. Pengajuan gugatan perselisihan dilakukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang wilayah hukumnya mencakup tempat di mana pekerja menjalankan pekerjaannya.

Dalam mengajukan gugatan tersebut, terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu gugatan wajib disertai dengan risalah hasil penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Selain itu, gugatan harus memuat identitas lengkap serta alamat atau tempat kedudukan masing-masing pihak, uraian mengenai pokok permasalahan yang menjadi objek perselisihan, dan dilengkapi dengan dokumen, surat, atau bukti lain yang dianggap relevan oleh pihak penggugat.¹⁷

¹⁷ Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja, “PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL,” *Publikauma : Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area* 5, no. 1 (December 4, 2017): 36–42, <https://doi.org/10.31289/PUBLIKA.V5I1.1203>.

Menurut Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dijelaskan bahwa perselisihan hubungan industrial terbagi menjadi empat jenis, yaitu:

- a) Perselisihan hak, yakni perbedaan pendapat yang muncul akibat ketidaksepahaman mengenai isi maupun pelaksanaan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- b) Perselisihan kepentingan, yaitu perbedaan pandangan terkait hal-hal yang menyangkut syarat-syarat kerja, seperti pengangkatan, pemindahan, mutasi, penurunan jabatan, pemutusan hubungan kerja, serta hak-hak lain yang berhubungan dengan hubungan kerja.
- c) Perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu perbedaan pendapat yang terjadi karena ketidaksepakatan mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- d) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, yakni konflik yang muncul akibat perbedaan pandangan antara serikat pekerja atau serikat buruh yang berada dalam satu perusahaan.¹⁸

¹⁸ Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris atau penelitian lapangan. Penelitian yuridis empiris merupakan salah satu bentuk penelitian hukum yang berfokus pada analisis serta kajian tentang bagaimana hukum berfungsi dalam masyarakat.¹⁹ Penelitian ini dilakukan pada kondisi nyata yang terjadi di masyarakat, kemudian dilakukan analisis untuk mengumpulkan data yang relevan dan diidentifikasi untuk mendapatkan jawaban atas rumusan masalah. Penelitian ini mengkaji mengenai pelaksanaan perlindungan oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang terhadap uang kompensasi pekerja PKWT yang tidak dibayarkan oleh perusahaan.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis berfokus pada hukum normatif (peraturan perundang-undangan), tetapi bukan untuk mengkaji sistem norma dalam peraturan tersebut, melainkan untuk mengamati bagaimana respons dan interaksi yang terjadi saat sistem norma tersebut diterapkan dalam masyarakat. Pendekatan penelitian yuridis sosiologis dalam penelitian ini agar

¹⁹ M.Hum Dr. Muhammin, SH., METODOLOGI PENELITIAN HUKUM, Mataram University Press, 1st ed., vol. 1 (Mataram-NTB: Mataram University Press, 2020), 89.

bertujuan untuk mengetahui tentang pelaksanaan perlindungan oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang terhadap uang kompensasi pekerja PKWT yang tidak dibayarkan oleh perusahaan.²⁰

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan lokasi atau tempat di mana situasi sosial tersebut akan diteliti. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan lokasi pada Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang yang memiliki Alamat Jl. Merdeka Timur no. 4 (Mal Pelayanan Publik atau Ramayana Lantai 3) Kota Malang, Jawa Timur. Peneliti memilih lokasi tersebut karena peneliti mendapatkan data yang dibutuhkan untuk penelitian di Disnaker PMPTSP Kota Malang.

D. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya melalui wawancara, observasi, atau dokumen tidak resmi yang kemudian dianalisis oleh peneliti. Dalam penelitian ini, data primer mencakup informasi yang didapatkan dari wawancara dan observasi serta dilakukan dengan pegawai Disnaker PMPTSP Kota Malang bidang hubungan industrial.

²⁰ Sigit Sapto Nugroho, Anik Tri Haryani, Farkhani, Metodologi Riset Hukum, Oase Pustaka, 2nd ed., vol. 2 (Sukoharjo-Jawa Tengah: Oase Pustaka, 2020), 47

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, dan peraturan perundang-undangan yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini antara lain Peraturan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan PHK dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mendapatkan data dan merupakan langkah yang umum dilakukan dalam penelitian agar tertata dan sistematis.

a. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data primer yang dilakukan dengan mengumpulkan informasi secara langsung dari responden di lokasi penelitian. Peneliti melakukan wawancara secara mendalam dengan subjek penelitian terkait isu yang ditetapkan dalam penelitian, dan data yang diperoleh dari wawancara ini akan digunakan sebagai data primer. Oleh karena itu, peneliti melakukan wawancara langsung dengan narasumber untuk memperoleh informasi, sehingga data yang dikumpulkan berdasarkan pada fenomena yang terjadi di Disnaker PMPTSP Kota Malang. Dalam penelitian ini, peneliti

melakukan wawancara langsung dengan Kepala Bidang Ketenagakerjaan, Kepala Seksi Hubungan Industrial di Bidang Tenaga Kerja, Mediator Ahli Muda Hubungan Industrial.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara untuk mengumpulkan data dengan memeriksa dan menganalisis dokumen yang dibuat oleh subjek penelitian atau orang lain. Dengan menggunakan teknik dokumentasi, peneliti dapat memperoleh informasi penting yang telah tercatat secara resmi untuk mendukung hasil penelitian. Dokumentasi yang menjadi catatan peristiwa selama penelitian meliputi gambar (foto) serta rekaman audio atau video yang relevan dengan isu penelitian dan fakta di lapangan.

F. Metode Pengolahan Data

Metode pengolahan data adalah tahap dimana semua data diproses, yang dilakukan dengan lima tahap diantaranya:

a. Pemeriksaan

Pemeriksaan disini berarti memeriksa kembali data yang diperoleh dari narasumber hasil wawancara guna memastikan kebenaran data dan dapat dipertanggung jawabkan dalam penelitian.

b. Klasifikasi

Memilah data yang didapat dari narasumber dan disesuaikan untuk kebutuhan penelitian.

c. Verifikasi

Verifikasi adalah proses untuk memeriksa kembali data yang telah dikumpulkan dengan fakta yang ada di lapangan, bertujuan untuk memastikan keakuratan data yang diteliti tersebut.

d. Analisis

Analisis adalah proses di mana data yang telah dikumpulkan ditelaah menggunakan teori yang sesuai, sehingga dapat diperoleh jawaban atas permasalahan yang diteliti.

e. Kesimpulan

Kesimpulan adalah bagian akhir di mana peneliti merangkum penelitian dengan menyajikan materi dalam kalimat yang teratur, konsisten, logis, dan tidak saling tumpang tindih. Yang mana bertujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahami dan menginterpretasikan data.²¹

²¹ Andi Prastowo, Metode Penelitian Kualitatif (Dalam Perspektif Rancangan Penelitian, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016),200.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang Berdasarkan Peraturan Wali Kota Malang Nomor 34 Tahun 2023 Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Malang Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang

Dinas Tenaga Kerja adalah instansi yang melaksanakan pekerjaan pemerintahan daerah dan menunjang tugas-tugas di bidang ketenagakerjaan, di bawah arahan seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Susunan organisasi Departemen Tenaga Kerja meliputi:

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas mengarahkan, merumuskan, melaksanakan, membina, mengkoordinasikan dan bertanggung jawab melaksanakan kebijakan kerja pemerintah daerah dan mendukung kerja pemerintah di bidang ketenagakerjaan. Serta mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan program kerja di beberapa bidang masing-masing agar berjalan baik sesuai dengan aturan yang berlaku tersebut menjadi tanggung jawab kepala dinas melalui sekretaris.²²

²² Pasal 4 Peraturan Walikota Malang Nomor 34 Tahun 2023

2. Sekretaris

Sekretariat mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam pengelolaan administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, urusan rumah tangga, perlengkapan, kehumasan dan kepustakaan serta kearsipan.

Sekretaris dalam struktur organisasi meliputi:

- a. Subbagian umum dan kepegawaian
- b. Kelompok jabatan fungsional.²³

3. Bidang Tenaga Kerja, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional

Bidang Tenaga Kerja mempunyai tugas dan wewenang untuk merumuskan, mengkoordinasikan dan melaksanakan pengelolaan program dan kegiatan di bidang tenaga kerja, yang membawahi beberapa Sub-Substansi yang meliputi:

- a. Sub-Substansi Penempatan tenaga kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja
- b. Sub-Substansi Pelatihan dan Produktivitas Kerja
- c. Sub-Substansi Hubungan Industrial.²⁴

4. Bidang Pengembangan Iklim Penanaman Modal, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional

Bidang Pengembangan Iklim Penanaman Modal mempunyai tugas merumuskan, melaksanakan, mengembangkan pengelolaan

²³ Pasal 5 Peraturan Walikota Malang Nomor 37 Tahun 2021

²⁴ Pasal 9 Peraturan Walikota Malang Nomor 37 Tahun 2021

program dan kegiatan di bidang Pengembangan Iklim Penanaman Modal, yang dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh pejabat fungsional yang diberi tugas tambahan sebagai Sub-koordinator Sub-Substansi. Membawahi beberapa Sub-Substansi yang meliputi:

- a. Sub-Substansi Pengembangan Potensi Penanaman Modal
- b. Sub-Substansi Promosi dan Kemitraan Penanaman Modal.²⁵

5. Bidang Pengendalian, Pengaduan, Data dan Informasi, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional

Bidang Pengendalian, Pengaduan, Data dan Informasi mempunyai tugas merumuskan, melaksanakan, memfasilitasi pengelolaan program dan kegiatan di bidang pengendalian, pengaduan, data dan informasi, yang membawahi beberapa Sub-Substansi yang meliputi:

- a. Sub-Substansi Pengendalian dan Pelaporan
- b. Sub-Substansi Data dan Informasi
- c. Sub-Substansi Kebijakan, Pengaduan dan Penyuluhan Layanan.²⁶

6. Bidang Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan Ekonomi, Pariwisata dan Sosial Budaya, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional

Bidang Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan Ekonomi, Pariwisata dan Sosial Budaya mempunyai tugas merumuskan,

²⁵ Pasal 13 Peraturan Walikota Malang Nomor 37 Tahun 2021

²⁶ Pasal 16 Peraturan Walikota Malang Nomor 37 Tahun 2021

melaksanakan, memproses pengelolaan program dan kegiatan di bidang Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan Ekonomi, Pariwisata dan Sosial Budaya, yang membawahi beberapa Sub-Substansi yang meliputi:

- a. Sub-Substansi Verifikasi dan Validasi Perizinan/Nonperizinan Ekonomi, Pariwisata dan Sosial Budaya
- b. Sub-Substansi Penetapan, Penerbitan Perizinan/Nonperizinan Ekonomi, Pariwisata dan Sosial Budaya.²⁷

7. Bidang Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan Pekerjaan Umum, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional

Bidang Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan Pekerjaan Umum mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan pengelolaan program dan kegiatan di bidang pelayanan perizinan dan nonperizinan pekerjaan umum, yang membawahi beberapa Sub-Substansi yang meliputi:

- a. Sub-Substansi Verifikasi dan Validasi Perizinan/Nonperizinan Pekerjaan Umum
- b. Sub-Substansi Penetapan, Penerbitan Perizinan/Nonperizinan Pekerjaan Umum.²⁸

8. Kelompok Jabatan Fungsional

Di lingkungan Dinas dapat dibentuk jabatan fungsional sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Kelompok jabatan

²⁷ Pasal 20 Peraturan Walikota Malang Nomor 37 Tahun 2021

²⁸ Pasal 23 Peraturan Walikota Malang Nomor 34 Tahun 2023

fungsional mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu, yang terdiri atas sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional tertentu yang terbagi dalam berbagai kelompok jabatan fungsional sesuai dengan bidang keahliannya dan ditentukan berdasarkan alisis tugas dan fungsi unit kerja, analisis jabatan dan analisis beban kerja dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Bertanggung jawab secara langsung kepada Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Subbagian yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional.²⁹

9. Sub-Koordinator Sub-Substansi

Sub-koordinator Sub-Substansi merupakan pejabat fungsional yang melaksanakan tugas tambahan selain melaksanakan tugas utamanya sebagai pejabat fungsional sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan melaksanakan tugas membantu Sekretaris atau Kepala Bidang dalam penyusunan rencana, pelaksanaan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi, serta pelaporan pada satu Sub-Substansi pada masing-masing pengelompokan fungsinya. Ditetapkan oleh Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian atas usulan Sekretaris Daerah selaku Pejabat yang Berwenang.³⁰

²⁹ Pasal 29 Peraturan Walikota Malang Nomor 37 Tahun 2021

³⁰ Pasal 30 Peraturan Walikota Malang Nomor 37 Tahun 2021

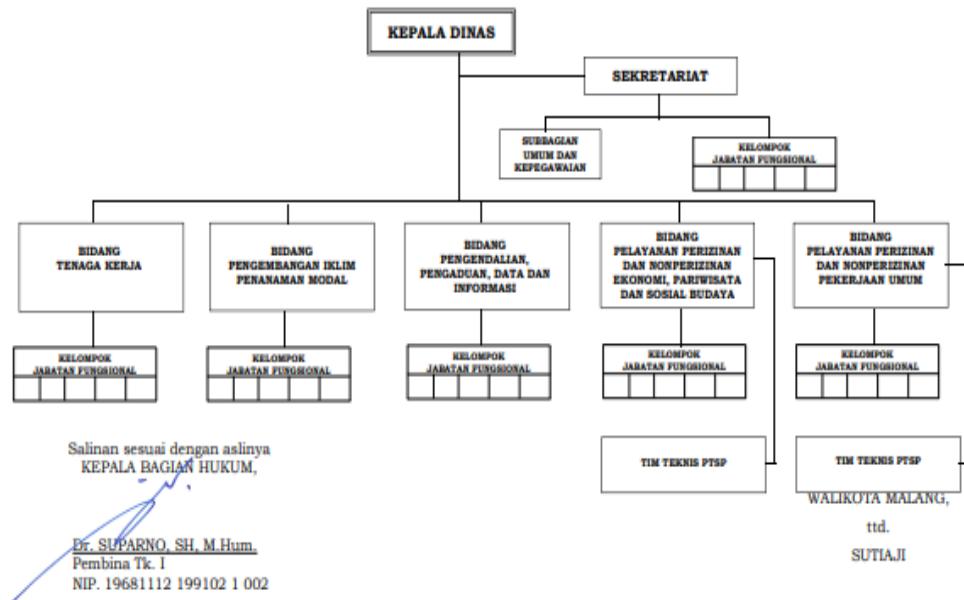
10. Tim Pengawas PTSP

Dinas dapat membentuk Tim Pengawas PTSP sesuai dengan kebutuhan yang beranggotakan tenaga teknis internal Dinas dan tenaga teknis eksternal yang ditetapkan dengan keputusan Walikota. Mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap Perizinan atau Nonperizinan yang telah diterbitkan untuk menilai kesesuaian antara pelaksanaan dengan Perizinan atau Nonperizinan secara berkala serta memberikan rekomendasi kepada Kepala Dinas untuk pencabutan Perizinan atau Nonperizinan.³¹

11. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang.

Tabel 2. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA, PENANAMAN MODAL DAN PTSP



³¹ Pasal 31 Peraturan Walikota Malang Nomor 37 Tahun 2021

B. Peran Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang Dalam Menyelesaikan Permasalahan Hubungan Industrial Pekerja PKWT Terkait Uang Kompensasi Yang Tidak Dibayarkan Perusahaan

Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 56 sampai dengan pasal 59 memuat ketentuan terkait syarat yang harus dipenuhi dalam penerapan perjanjian kerja waktu tertentu, yang terbagi menjadi dua jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Kedua bentuk perjanjian ini pada dasarnya merupakan solusi yang ditawarkan pemerintah untuk menyeimbangkan kebutuhan pengusaha dengan kepentingan pekerja. Pemerintah memberikan alternatif tersebut sebagai upaya melindungi kedua belah pihak agar tidak menanggung kerugian.³²

Namun, dalam penerapan terkadang kedua jenis perjanjian ini belum berjalan secara optimal sehingga menimbulkan berbagai persoalan. Permasalahan muncul karena baik perusahaan maupun pekerja merasa dirugikan dengan adanya dua model perjanjian kerja tersebut. Dari sudut pandang pekerja, keberadaan PKWT dan PKWTT seringkali membuat posisi mereka lemah dalam pekerjaan, bahkan dimanfaatkan perusahaan melalui pemberian perjanjian kerja yang tidak sesuai. Sementara itu, bagi perusahaan, adanya dua jenis perjanjian tersebut justru menimbulkan kebingungan dalam

³² Pasal 56 dan Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

menentukan pilihan yang tepat, karena perusahaan berusaha menghindari kerugian sekecil apapun.

Menurut Peraturan Wali Kota Malang Nomor 30 Tahun 2016, pasal 3 dijelaskan bahwa Dinas Tenaga Kerja PMPTSP Kota Malang sebagai instansi pemerintah daerah yang mengurus dan mengelolah semua hal terkait ketenagakerjaan memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja.³³ Meskipun rancangan peraturan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan Kota Malang belum disahkan, Tetapi dengan merujuk pada peraturan tersebut menjelaskan bahwa Disnaker PMPTSP Kota Malang secara tidak langsung harus menjalankan tugasnya untuk melindungi hak pekerja, terlebih lagi pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Perlindungan tersebut dilakukan melalui pencatatan kontrak PKWT sesuai ketentuan perundang-undangan, serta menyediakan layanan sebagai wadah pelaporan dan penyelesaian perselisihan kerja. Selain itu, dinas juga berperan dalam memastikan pelaksanaan hak-hak pekerja, seperti pemenuhan upah minimum, jaminan sosial, dan pemberian uang kompensasi sesuai peraturan yang berlaku.

Hukum ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk menyeimbangkan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha serta menciptakan lingkungan kerja yang adil dan kondusif melalui fungsi perlindungan ketenagakerjaan. Dalam pelaksanaannya diperlukan agar peraturan yang berlaku dapat dijalankan

³³ Pasal 3 Peraturan Walikota Malang No. 30 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja

secara tepat, sehingga peran pemerintah menjadi sangat penting dalam menjaga keseimbangan antara kedua belah pihak. Tetapi dalam praktiknya, penerapan hukum ketenagakerjaan masih kerap kurang optimal, terutama terkait PKWT yang memunculkan berbagai masalah seperti lemahnya perlindungan bagi pekerja PKWT, tidak terpenuhinya hak-hak pekerja PKWT, dan ketidakjelasan status pekerjaan.

Setiap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) wajib dicatatkan perusahaan pada Dinas Tenaga Kerja untuk mencegah terjadinya pelanggaran, seperti pemutusan kontrak secara sepihak yang berakibat kepada tidak dibayarkannya uang kompensasi oleh perusahaan. Dengan adanya berbagai persoalan tersebut, keberadaan peran Dinas Tenaga Kerja menjadi sangat penting dalam memberikan perlindungan serta penyelesaian bagi pekerja.³⁴

Dalam permasalahan pekerja PKWT jika tidak menerima uang kompensasi dari perusahaan. Dapat melakukan upaya pembelaan menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial untuk menyelesaikan masalah terkait hak-hak mereka sebagai berikut:

Langkah-langkah yang dapat dilakukan pekerja PKWT untuk menuntut hak atas uang kompensasi antara lain sebagai berikut. Pertama, mengumpulkan seluruh dokumen pendukung seperti surat keterangan pemutusan hubungan kerja (PHK), perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), serta kartu identitas diri (KTP atau SIM). Kedua, menghitung jumlah uang

³⁴ Geby Aviqa et al., “Penyalahgunaan Keadaan Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Alih Daya:,” *AL-SULTANIYAH* 14, no. 1 (March 8, 2025): 69–84, <https://doi.org/10.37567/AL-SULTANIYAH.V14I1.3573>.

kompensasi yang seharusnya diterima berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan besaran uang kompensasi satu kali gaji per satu tahun masa kerja yang mencakup gaji pokok dan tunjangan tetap.

Ketiga, melaporkan perusahaan ke Dinas Ketenagakerjaan untuk dilakukan proses mediasi antara pekerja dan perusahaan guna menyelesaikan perselisihan. Keempat, apabila mediasi tidak mencapai hasil, pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Kelima, pekerja dapat meminta bantuan serikat pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya. Keenam, pekerja juga perlu memahami hak-hak mereka terkait pemberian uang kompensasi apabila hubungan kerja berakhir bukan karena kesalahan pekerja atau pelanggaran oleh perusahaan. Terakhir, pencairan uang kompensasi PKWT wajib dilakukan paling lambat 30 hari setelah masa kerja berakhir.³⁵

Banyaknya pekerja PKWT yang mendaftar di suatu perusahaan menjadi faktor tambahan bagi perusahaan untuk lepas dari tanggung jawab mereka untuk memberikan hak-hak Pekerja PKWT, seperti pemberian uang kompensasi.

Dalam menyelesaikan permasalahan terkait uang kompensasi tersebut, Disnaker PMPTSP Kota Malang memiliki tugas untuk melakukan mediasi dan biprtit, tanpa melalui penetapan anjuran dan tahapan pengadilan hubungan industrial. Sesuai dengan ketentuan peraturan pasal 3 sampai pasal

³⁵ Ria Regger Effendi, and Imam Budi Santoso, "PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PKWT TERHADAP PEMERIAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN," *Legal Standing : Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 1 (November 7, 2024): 64–78, <https://doi.org/10.24269/LS.V8I1.7992>.

5 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, menjelaskan bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.³⁶

Jika perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan, yang selanjutnya akan dilanjutkan dengan metode mediasi. Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Dari beberapa kasus yang terjadi di Disnaker PMPTSP Kota Malang, didasari oleh ketidakpatuhan perusahaan terhadap Pekerja PKWT terkait hak-hak mereka yang tidak dapat terpenuhi sesuai dengan aturan yang berlaku. Dari beberapa kasus tersebut dilatarbelakangi oleh perusahaan yang berbuat curang dengan sistem kontrak kerja mereka yang berimbang kepada tidak dibayarkannya uang kompensasi mereka.

Disnaker PMPTSP Kota Malang dalam menyelesaikan masalah hubungan industrial tersebut, menerima segala bentuk pengaduan dari para pekerja, termasuk Pekerja PKWT. Pengaduan tersebut kemudian diteruskan kepada pengawas ketenagakerjaan untuk dilakukan pemanggilan kepada

³⁶ Pasal 3 sampai Pasal 5 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial

perusahaan dan pekerja yang bersangkutan untuk menyelesaikan beberapa masalah tersebut, dengan cara:

1. Pemohon membuat surat pengaduan kepada Disnaker PMPTSP Kota Malang

Pekerja PKWT yang merasa bahwa ada kecurangan yang dilakukan oleh Perusahaan mengenai tidak terpenuhinya hak-hak pekerja PKWT, dapat melaporkan perusahaan yang bersangkutan kepada Disnaker PMPTSP Kota Malang melalui portal website Disnaker PMPTSP Kota Malang ataupun datang langsung ke mall pelayanan terpadu dengan melampirkan pengaduan tertulis beserta biodata lengkap pemohon.

Sesuai dengan Peraturan Wali Kota Malang Nomor 30 Tahun 2016, pasal 18 dijelaskan bahwa bidang hubungan industrial bertugas untuk memantau, memonitoring dan mengevaluasi pelaksanaan hubungan industrial.³⁷ Yang artinya dalam tugasnya berhak memonitoring terkait surat pengaduan dari pekerja jika terdapat pelanggaran terkait hubungan industrial. Maka, Disnaker PMPTSP Kota Malang berkeajiban untuk membantu menyelesaikan permasalahan tersebut.

Menurut ibu tjuratna selaku kepala seksi hubungan industrial Disnaker PMPTSP Kota Malang, menjelaskan bahwa:

“Sebelum surat pengaduan diajukan ke Disnaker PMPTSP Kota Malang, terlebih dahulu harus dipastikan bahwa pemohon dan perusahaan telah berusaha menyelesaikan permasalahan melalui jalur non-litigasi, yakni perundingan secara bipartit. Hasil dari perundingan tersebut kemudian dilampirkan sebagai laporan

³⁷ Pasal 18 Peraturan Walikota Malang No. 30 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja

ketika mengajukan pengaduan ke Disnaker PMPTSP Kota Malang.”³⁸

Dalam hukum Islam, sebagaimana dijelaskan dalam konsep ijarah berdasarkan Kompilasi Hukum Islam. Akad ijarah harus menggunakan ungkapan yang jelas dan sederhana, serta dapat dilakukan secara lisan, tertulis, maupun melalui isyarat. Dengan demikian, penyelesaian perselisihan, termasuk sengketa hubungan kerja seperti tidak dibayarkannya uang kompensasi oleh perusahaan, wajib ditempuh melalui musyawarah untuk mufakat antara para pihak dengan menggunakan ucapan, tulisan, atau isyarat.

Adapun jangka waktu penyelesaian perselisihan dalam konsep ijarah ditentukan berdasarkan kesepakatan bersama. Prinsip inilah yang menjadi dasar hukum Islam dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial antara pekerja PKWT dan perusahaan, dengan tetap mengacu pada prosedur yang berlandaskan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³⁹

2. Unit kerja pelayanan pengaduan menyampaikan kepada Unit Kerja Hubungan Industrial dan Pengawas Ketenagakerjaan

Setelah surat pengaduan diterima oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang, kemudian akan diteruskan kepada unit pelayanan permasalahan hubungan industrial dan juga kepada pengawas ketenagakerjaan untuk ditinjau ulang permasalahannya. Setelah itu, akan dilakukan verifikasi

³⁸ Ibu Tjuratna, wawancara, (Malang, 18 September 2025)

³⁹ Kompilasi Hukum Islam Pasal 296 Ayat 1 dan 2 Bab Rukun Ijarah, Hal 80.

penerimaan surat pengaduan beserta kelengkapan persyaratannya dari pemohon. Kemudian unit pelayanan akan mengirimkan surat keterangan pengaduan kepada perusahaan agar bisa menyelesaikan masalah tersebut dengan cara bipartit.

Berdasarkan Pasal 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menjelaskan terkait perselisihan hubungan industrial terlebih dahulu diusahakan penyelesaiannya melalui perundingan bipartite untuk mencapai kesepakatan bersama. Apabila salah satu pihak menolak melakukan perundingan atau tidak menghasilkan kesepakatan, maka perundingan bipartit dinyatakan gagal.⁴⁰

Setelah kedua belah pihak melakukan penyelesaian masalah dengan cara bipartit dan belum menemukan jalan keluar, maka akan diteruskan dengan cara mediasi melalui surat pemanggilan kepada perusahaan dan pekerja yang bersangkutan agar bisa hadir untuk menjelaskan permasalahan yang terjadi dengan cara mediasi.

Kemudian, setelah perusahaan mengirimkan surat balasan untuk bersedia hadir, barulah Disnaker PMPTSP Kota Malang menunjuk seorang mediator untuk menjadi penengah permasalahan antara pekerja PKWT dan perusahaan. Hal ini sesuai dengan Pasal 8 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menjelaskan terkait Penyelesaian perselisihan melalui mediasi

⁴⁰ Pasal 3 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial

dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi untuk bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten atau Kota.⁴¹

Menurut Bapak Carter Wira Sutedja selaku pegawai bidang dan mediator hubungan industrial ahli muda Disnaker PMPTSP Kota Malang, menjelaskan bahwa:

“Langkah pertama saya sebagai seorang mediator ketika menerima tugas menangani suatu perselisihan adalah dengan menelaah kelengkapan berkas pengaduan serta mengidentifikasi jenis konflik yang diajukan oleh para pihak. Dengan tujuan agar saya dapat memahami dengan jelas mengenai kronologi perselisihan serta persyaratan yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu perkara.”⁴²

Selanjutnya, mediator berhak memanggil para pihak untuk melakukan klarifikasi terkait permasalahan yang sudah terjadi. Proses klarifikasi dilakukan melalui pemanggilan para pihak untuk memperoleh keterangan tambahan atau melengkapi data sengketa, yang kemudian dituangkan dalam berita acara klarifikasi. Dalam tahap ini, mediator juga dapat kembali menawarkan opsi penyelesaian melalui mediasi serta menyepakati bersama penentuan tanggal dan waktu pelaksanaan sidang mediasi.

3. Pemohon mendapatkan penanganan pengaduan

Dalam menangani permasalahan mengenai hubungan industrial, Disnaker PMPTSP Kota Malang berperan sebagai fasilitator dalam perundingan pekerja PKWT dan perusahaan yang bersangkutan untuk

⁴¹ Pasal 8 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial

⁴² Bapak Carter Wira Sutedja, wawancara, (Malang, 15 September 2025)

menyelesaikan permasalahan perselisihan tersebut secara damai. Jika dalam penyelesaian permasalahan tersebut berjalan dengan lancar dengan ditandai dengan kedua belah pihak yang telah mencapai kesepakatan, maka mediator dapat membuat perjanjian bersama antara pekerja PKWT dan juga perusahaan, sebagai bukti bahwa telah tercapainya kesepakatan.

Namun dalam penerapannya sering kali mediator menemukan adanya ketidakpatuhan perusahaan dalam menyelesaikan masalah secara mediasi, yang menyebabkan mediasi berlangsung sangat lama karena menunggu perusahaan melakukan peninjauan kembali atas permasalahan yang terjadi.

Menurut Bapak Carter Wira Sutedja selaku pegawai bidang dan mediator hubungan industrial ahli muda Disnaker PMPTSP Kota Malang, menjelaskan bahwa:

“Permasalahan hubungan kerja di Disnaker PMPTSP Kota Malang ini sering kali saya temui beberapa ketidakpatuhan perusahaan seperti kurangnya informasi yang diberikan dan ketidakhadiran perusahaan dalam proses mediasi, sehingga menyebabkan proses mediasi berjalan lambat. Ditambah dengan jumlah mediator disini yang hanya saya sendiri, menyebabkan saya harus bisa mengatur jalannya proses mediasi secara kondusif agar tidak merugikan kedua belah pihak.”⁴³

Dalam mengatur jalannya mediasi agar berjalan dengan lancar. Mediator diharuskan untuk memahami dengan jelas kronologi permasalahan hubungan industrial serta mengatur jalannya mediasi agar tidak merugikan kedua belah pihak.

⁴³ Bapak Carter Wira Sutedja, wawancara, (Malang, 15 September 2025)

Kemudian apabila selama proses mediasi tersebut tidak tercapai kesepakatan bersama antara Pekerja PKWT dan perusahaan yang bersangkutan, maka Disnaker PMPTSP Kota Malang berhak untuk mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan Pasal 13 ayat 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menjelaskan tentang Peran mediator untuk mengeluarkan anjuran tertulis kepada para pihak yang bersangkutan.⁴⁴

Mereka wajib menyampaikan jawaban tertulis yang berisi persetujuan atau penolakan atas anjuran tersebut. Apabila salah satu pihak tidak memberikan tanggapan sebagaimana dimaksud, maka dianggap menolak anjuran tertulis tersebut. Jika kedua belah pihak menyetujui anjuran tertulis, mediator berkewajiban membantu mereka menyusun Perjanjian Bersama. Selanjutnya, perjanjian bersama tersebut harus didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial di wilayah hukum para pihak untuk memperoleh akta bukti pendaftaran.

Anjuran ini adalah tindakan terakhir yang dapat Disnaker PMPTSP Kota Malang lakukan terkait usulan penyelesaian perkara. Mediator mempunyai kewajiban untuk menyampikannya kepada kedua belah pihak. Anjuran tertulis setidaknya harus memuat informasi mengenai pekerja/pegawai atau serikat buruh, keterangan dari pihak pengusaha, keterangan saksi ahli (jika ada), serta pendapat, pertimbangan hukum, dan isi anjuran itu sendiri. Hal tersebut juga dijelaskan oleh ibu tjuratna selaku kepala seksi hubungan industrial, bahwa

⁴⁴ Pasal 13 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial

“Apabila Dinas Tenaga Kerja telah mengeluarkan anjuran, hal itu menandakan bahwa para pihak tidak berhasil mencapai kesepakatan melalui proses mediasi. Mediator kemudian menyusun risalah serta anjuran sebagai bukti bahwa penyelesaian sengketa secara non-litigasi telah ditempuh. Dengan demikian, perkara tersebut selanjutnya berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial, dan peran Dinas Tenaga Kerja dianggap selesai setelah menyerahkan risalah dan anjuran kepada para pihak untuk proses persidangan.”⁴⁵

Anjuran tertulis berfungsi sebagai bukti bahwa upaya penyelesaian secara non-litigasi melalui mediasi telah ditempuh. Jika timbul perbedaan pendapat terkait isi anjuran, para pihak dapat menyampaikan tanggapan mereka kepada mediator di Disnaker PMPTSP Kota Malang. Apabila salah satu pihak tetap memilih untuk melanjutkan ke jalur litigasi, maka perkara akan diproses di Pengadilan Hubungan Industrial.

Dengan demikian, Disnaker PMPTSP Kota Malang sudah tidak bertanggungjawab atas masalah yang terjadi selanjutnya karena sudah dilanjutkan ke jalur litigasi yaitu ke pengadilan hubungan industrial. Anjuran yang dikeluarkan mediator dapat dijadikan alat bukti dalam persidangan, sekaligus menjadi tahapan terakhir yang dapat dilakukan.

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah lembaga peradilan khusus yang berwenang memeriksa, mengadili, serta menyelesaikan berbagai jenis perselisihan yang diajukan kepadanya. Kewenangan PHI mencakup penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), serta perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Putusan yang

⁴⁵ Ibu Tjuratna, wawancara, (Malang, 18 September 2025)

dikeluarkan PHI bersifat mengikat dan memiliki kekuatan hukum tetap, ygng wajib dijalankan oleh pihak-pihak yang terlibat.

Dalam hal ini, perusahaan tidak memiliki hak untuk mengajukan banding, sehingga keputusan PHI bersifat final dan tidak dapat diubah. Oleh karena itu, perusahaan berkewajiban melaksanakan putusan tersebut, termasuk pemberian hak-hak pekerja PKWT mengenai pembayaran uang kompensasi sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial.

Menurut penulis, dengan diberikannya anjuran kepada para pihak menunjukkan bahwa mediasi belum menghasilkan kesepakatan ataupun solusi yang disetujui bersama. Tugas mediator pada dasarnya hanya sebatas memberikan saran atau rekomendasi kepada para pihak. Namun, apabila saran tersebut tidak disetujui atau dirasa kurang memuaskan, mediator tidak memiliki kewenangan lebih lanjut. Dengan demikian, peran Disnaker PMPTSP Kota Malang terbatas pada penerbitan anjuran yang dapat dijadikan dasar oleh pihak pemohon untuk membawa perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Dinas Ketenagakerjaan PMPTSP Kota Malang menangani permasalahan hubungan industrial terkait pemenuhan hak uang kompensasi Pekerja PKWT di Kota Malang. Melalui mediasi yang berakhir pada perjanjian bersama, anjuran atau melalui pengadilan hubungan industrial. Berikut adalah data kasus perselisihan hubungan industrial terkait Pekerja PKWT yang berhasil ditangani oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang:

Tabel 3. Data Perselisihan Hubungan Industrial 2025

DATA PERSELISIHAN HI KOTA MALANG TAHUN 2025			
No	Nama Perusahaan	Jenis Perselisihan	Hasil Perselisihan
1	KE an Coffe	Hak	Perjanjian Bersama
2	P.O MM	Hak	Anjuran
3	PT. ABG	Hak	Anjuran
4	PT. GPT CS	Hak	Perjanjian Bersama

Salah satu contoh kasus penyelesaian masalah di Disnaker PMPTSP Kota Malang terkait Pekerja PKWT yang meminta hak mereka diberikan dalam bentuk uang kompensasi adalah kasus terkait pemutusan kontrak kerja secara sepihak oleh perusahaan yang bersangkutan, yang menyebabkan Pekerja PKWT tersebut menuntut pemberian hak mereka di Disnaker PMPTSP Kota Malang. Pekerja PKWT tersebut menuntut pemberian uang kompensasi dan juga perubahan data pelaporan jaminan sosial yang semula pengunduran diri menjadi diberhentikan kontrak kerja secara sepihak agar mereka memperoleh jaminan kehilangan pekerjaan.

Dalam kasus tersebut, pihak Disnaker PMPTSP Kota Malang melakukan mediasi dengan kedua belah pihak untuk menyelesaikan masalah tersebut melalui perjanjian bersama. Setelah dilakukannya perjanjian bersama, pihak Perusahaan menyanggupi tuntutan Pekerja PKWT tersebut dengan membayarkan uang kompensasi mereka secara

bertahap sebesar tiga ratus ribu rupiah untuk masing-masing Pekerja PKWT yang diputus kontraknya secara sepihak. Dan untuk menjamin bahwa pihak perusahaan tidak melakukan tindakan wanprestasi atau melanggar perjanjian bersama, pihak Pekerja PKWT membuat perjanjian akan melanjutkan kasus tersebut ke tahap pengadilan hubungan industrial sesuai ketentuan yang berlaku.

Adanya pengawasan ketenagakerjaan juga menjadi faktor dalam memberikan perlindungan Pekerja PKWT yang berkewajiban untuk memastikan perusahaan menjalankan aturan ketenagakerjaan sesuai ketentuan Pasal 60 PP no. 35 Tahun 2021, menjelaskan tentang tugas pengawasan ketenagakerjaan terhadap penerapan ketentuan dalam peraturan pemerintah dilaksanakan oleh Pengawas Ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan dibawah naungan provinsi.⁴⁶

Bapak Carter Wira Sutedja selaku pegawai bidang dan mediator hubungan industrial ahli muda Disnaker PMPTSP Kota Malang, juga menegaskan bahwa:

“Fungsi pengawasan ketenagakerjaan ini dulu memang termasuk tugas Disnaker PMPTSP Kota Malang mas. Tetapi sejak tahun 2017, berdasarkan Permenaker No. 1 tahun 2020 dijelaskan bahwa fungsi pengawasan ketenagakerjaan diambil alih oleh badan pengawas ketenagakerjaan naungan provinsi sehingga dalam penerapannya memang kurang optimal karena punya tugas yang berbeda. Untuk tugas Disnaker PMPTSP Kota Malang sendiri adalah menyelesaikan permasalahan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dan juga perusahaan.”⁴⁷

⁴⁶ Pasal 60 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja

⁴⁷ Bapak Carter Wira Sutedja, wawancara, (Malang, 15 September 2025)

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa, perbedaan tugas tersebut dilatarbelakangi oleh keterbatasan jumlah anggota pengawas dan banyaknya perusahaan yang berada di Kota Malang. Dalam permasalahan ini, seharusnya pihak pengawas ketenagakerjaan dapat berkoordinasi dengan Disnaker PMPTSP Kota Malang agar dalam melakukan penyelidikan dan pemeriksaan perusahaan dapat berjalan secara optimal. Bapak Carter Wira Sutedja selaku pegawai bidang dan mediator hubungan industrial ahli muda Disnaker PMPTSP Kota Malang, menambahkan bahwa:

“Terkadang dalam melakukan tugasnya untuk melakukan pemeriksaan kepada perusahaan, pengawas ketenagakerjaan jarang melibatkan Disnaker PMPTSP Kota Malang mas. Baik dalam kunjungan perusahaan di wilayah kota malang ataupun hanya sekedar melaporkan perusahaan yang terindikasi melakukan pelanggaran hukum.”⁴⁸

Dalam hal ini, secara tidak langsung Disnaker PMPTSP Kota Malang kehilangan peran pengawas ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan yang berada dalam naungan provinsi seharusnya melibatkan Disnaker PMPTSP Kota Malang dalam melakukan pemeriksaan perusahaan agar dalam melakukan tugasnya dapat berjalan optimal. Dengan melakukan pemeriksaan perusahaan secara berkala, secara tidak langsung dapat menekan kasus pelanggaran hukum yang dilakukan oleh perusahaan. Selama ini permasalahan dalam hubungan industrial sering kali berasal dari pengaduan pekerja

⁴⁸ Bapak Carter Wira Sutedja, wawancara, (Malang, 15 September 2025)

secara langsung, akibat tidak terpenuhinya hak mereka. Mereka datang ke Disnaker PMPTSP Kota Malang untuk menuntut perusahaan yang tidak memberikan hak mereka.

Termasuk juga dalam permasalahan yang bersifat normatif, seperti menetapkan sanksi administratif bagi perusahaan yang melakukan pelanggaran hukum dengan sengaja atau tidak sengaja. Penyelesaian masalah hubungan industrial yang tidak selesai dengan cara mediasi dan sudah melalui tahapan persidangan hubungan industrial. Maka perusahaan yang bersangkutan dapat diberlakukan sanksi administratif oleh pengawas ketenagakerjaan berdasarkan putusan peradilan hubungan industrial. Sesuai pasal 52 Permenaker No. 33 Tahun 2016.

Sanksi yang dapat diberikan kepada perusahaan yang melanggar ketentuan perundang-undangan mencakup beberapa jenis tindakan. Pertama, berupa teguran tertulis yang diberikan kepada perusahaan yang terbukti melanggar aturan. Kedua, pembatasan aktivitas usaha, yang dapat dilakukan dengan menurunkan kapasitas produksi atau menunda penerbitan izin usaha. Ketiga, penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan operasional alat produksi. Keempat, pembekuan sementara kegiatan usaha, yaitu penghentian menyeluruh terhadap proses produksi barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu.⁴⁹

⁴⁹ Pasal 52 Permenaker No. 33 Tahun 2016 Tentang sanksi administratif

C. Faktor yang Menyebabkan Tidak Dibayarkannya Uang Kompensasi Kepada Pekerja PKWT

Penggunaan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) saat ini semakin banyak diterapkan oleh perusahaan karena dinilai memberikan keuntungan besar bagi pengusaha. Sistem ini dianggap lebih efisien dan efektif dalam menekan biaya operasional, sebab perusahaan tidak perlu merekrut terlalu banyak pekerja tetap. Dengan jumlah pekerja permanen yang terbatas, perusahaan dapat menghindari kewajiban pemberian berbagai tunjangan kesejahteraan, seperti tunjangan kesehatan, kompensasi akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), tunjangan masa kerja, dan fasilitas lainnya. Melalui penerapan PKWT, beban biaya operasional perusahaan dapat diminimalkan.

Menurut Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Pasal 59 dijelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dibuat untuk jenis pekerjaan tertentu yang memiliki sifat atau kegiatan yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, diantaranya yaitu pekerjaan yang dilakukan satu kali atau bersifat sementara, pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu relatif singkat, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap uji coba atau penjajakan serta pekerjaan dengan jenis, sifat, atau kegiatan yang tidak bersifat tetap.⁵⁰ Akan tetapi, dari sisi pekerja kontrak, sistem PKWT dipandang kurang menguntungkan. Hal ini dikarenakan tidak adanya kepastian mengenai jangka waktu kerja maupun

⁵⁰ Pasal 59 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

peluang untuk diangkat menjadi karyawan tetap. Ketidakpastian tersebut berpengaruh terhadap perkembangan karier, status mereka sebagai tenaga kerja, serta hak atas pesangon ketika kontrak berakhir.⁵¹

Walaupun pemerintah terus berupaya menyempurnakan regulasi untuk meningkatkan perlindungan bagi pekerja, faktanya masih banyak tenaga kerja yang mengalami ketidakadilan di lingkungan kerja. Ketentuan yang ada sering kali belum sepenuhnya mampu menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja secara adil dan layak. Dalam praktiknya, hubungan antara pengusaha dan pekerja tidak selalu berjalan harmonis. Perbedaan pandangan maupun kepentingan kerap memicu terjadinya konflik yang kemudian dikenal sebagai perselisihan hubungan industrial.

Dengan demikian, diperlukan upaya yang lebih serius dari Dinas Tenaga Kerja, khususnya Disnaker PMPTSP Kota Malang untuk memperkuat perlindungan serta penegakan hukum terkait penerapan PKWT. Tindakan nyata yang dapat dilakukan antara lain meningkatkan pemahaman hukum, memberikan pelatihan baik kepada pekerja maupun pengusaha, serta menerapkan sanksi tegas bagi pihak yang melakukan pelanggaran. Melalui langkah-langkah tersebut, efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja PKWT dapat lebih optimal, sehingga tercipta hubungan kerja yang adil, seimbang, dan berkeadilan demi kesejahteraan seluruh pihak yang berkepentingan. Adapun

⁵¹ M Maryono, M Markoni - Jurnal Hukum Indonesia, and undefined 2023, "Analisis Yuridis Pemberian Uang Kompensasi Kerja Waktu Tertentu Perusahaan Alih Daya Berdasarkan UUD Cipta Kerja," *Jhi.Rivierapublishing.Id*, accessed December 4, 2024, <https://jhi.rivierapublishing.id/index.php/rp/article/view/8>.

beberapa faktor yang menyebabkan tidak dibayarkan uang kompensasi tersebut, diantaranya:

1. Kurangnya pemahaman Pekerja PKWT

Kurangnya pemahaman mengenai hak-hak Pekerja PKWT membuat perusahaan rentan menyalahgunakan keadaan terkait kewajiban perusahaan untuk membayarkan uang kompensasi sesuai ketentuan. Banyak cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk menghindari pemberian uang kompensasi kepada Pekerja PKWT, uang kompensasi yang seharusnya diberikan menjadi tidak bisa diberikan karena perusahaan melihat kondisi dari Pekerja PKWT tersebut dengan alasan bahwa masa kerja yang terlalu singkat ataupun pengunduran diri sebelum masa kontrak kerja berakhir. Menurut ibu tjuratna selaku kepala seksi hubungan industrial Disnaker PMPTSP Kota Malang, menjelaskan bahwa:

“Para Pekerja PKWT ini sering kali tidak mengerti terkait hak-hak mereka sebagai pekerja kontrak mas, karena kurangnya pemahaman mereka dalam sistem kerja tersebut dan juga kurangnya membaca ulang perjanjian kontrak kerja yang akan ditandatangani juga menjadi faktor yang merugikan mereka sendiri.”⁵²

Ketidakjelasan dalam kontrak kerja juga berpengaruh pada pemahaman Pekerja PKWT yang mengakibatkan seorang Pekerja PKWT tidak mendapatkan hak-hak yang seharusnya diberikan oleh perusahaan. Dan mendorong perusahaan untuk bersikap semena-mena

⁵² Ibu Tjuratna, wawancara, (Malang, 18 September 2025)

kepada Pekerja PKWT yang berujung pemutusan kontrak kerja secara sepihak.

Peran Disnaker PMPTSP Kota Malang sangat penting dalam melakukan sosialisasi terkait hak uang kompensasi bagi pekerja PKWT, karena hak tersebut merupakan bagian yang dilindungi serta dijamin oleh undang-undang. Rendahnya pemahaman pekerja PKWT mengenai hak-hak mereka, khususnya mengenai uang kompensasi disebabkan oleh kurangnya sosialisasi dari pihak terkait. Pada praktiknya, sosialisasi mengenai ketentuan kompensasi PKWT lebih sering diberikan kepada pengusaha, sedangkan pekerja PKWT sendiri belum memperoleh informasi yang memadai.

Disnaker PMPTSP dalam hal ini sudah banyak mengadakan penyuluhan bimbingan teknis mengenai pentingnya pemberian hak-hak Pekerja PKWT ini kepada perusahaan, akan tetapi sedikit sekali perusahaan yang menyampaikan kembali terkait hal tersebut saat para pekerja akan menandatangani kontrak kerja mereka. Banyak dari Perusahaan ini bahkan tidak mencantumkan hak yang dapat diterima oleh Pekerja PKWT dalam perjanjian kontrak kerja.

Perusahaan justru lebih menekankan pada syarat dan kewajiban yang cenderung merugikan Pekerja PKWT. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Azis Sabekti selaku Analisis Kualifikasi dan Ketenagaan Disnaker PMPTSP Kota Malang, bahwa:

“Iya mas, memang benar dari beberapa pengaduan terkait uang kompensasi ini didasari pada awal perjanjian kontrak

kerja mereka yang cenderung merugikan sebagai Pekerja PKWT. Karena biasanya perusahaan ini lebih mengatur pada teknis dan syarat bekerja daripada penerimaan hak-hak mereka sebagai Pekerja PKWT.”⁵³

Menurut penulis dalam hal teknis penyampaian hak-hak Pekerja PKWT ini, Disnaker PMPTSP Kota Malang sudah menunaikan pekerjaannya. Akan tetapi memang perusahaan tersebut yang enggan untuk menyampaikan ataupun menulisnya di dalam perjanjian kontrak kerja. Hal ini tentu dapat merugikan Pekerja PKWT karena ketidaktahuan mereka. Ditambah, para Pekerja PKWT tersebut sering kali tidak membaca kembali isi perjanjian kontrak kerja tersebut dikarenakan mereka terlalu senang dapat diterima kerja tanpa mengetahui isi dan hak-hak yang dapat mereka dapatkan.

2. Ketidakmampuan perusahaan dalam membayar uang kompensasi setelah masa kontrak kerja berakhir

Ketika masa kontrak kerja telah berakhir, Perusahaan diwajibkan untuk membayar uang kompensasi kepada Pekerja PKWT. Namun dalam praktiknya, sering kali uang kompensasi tersebut tidak diberikan saat masa kontrak kerja berakhir karena keterbatasan biaya perusahaan. Perusahaan terlalu mengabaikan pembayaran uang kompensasi tersebut, karena mereka merasa tidak perlu untuk membayarkannya.

⁵³ Bapak Azis Sabekti, wawancara, (Malang, 15 September 2025)

Perusahaan lebih fokus kepada biaya operasional produksi dan gaji pegawai tetap, tanpa mempertimbangkan uang kompensasi bagi Pekerja PKWT ketika masa kontrak kerjanya telah berakhir. Hal ini tentu merugikan Pekerja PKWT terkait hak-hak mereka, karena bagaimanapun mereka bekerja di suatu Perusahaan karena adanya lonjakan permintaan pesanan dari suatu perusahaan yang membuat perusahaan membutuhkan bantuan tenaga kerja lebih untuk mendukung permintaan produksi yang naik. Bapak Azis Sabekti selaku Analisis Kualifikasi dan Ketenagaan Disnaker PMPTSP Kota Malang, juga menegaskan bahwa:

“Tingginya angka produksi dari suatu perusahaan, juga membuat Pekerja PKWT akan terus bertambah jumlahnya, dikarenakan perusahaan juga membutuhkan tenaga bantuan untuk mendukung jumlah produksi yang meningkat tersebut. Namun, sering kali Perusahaan juga mengabaikan tentang uang kompensasi yang seharusnya mereka bayarkan kepada Pekerja PKWT setelah masa kontrak kerja mereka berakhir.”⁵⁴

Perusahaan seharusnya lebih memperhatikan lagi jumlah produksi yang akan mereka buat dan juga berapa banyak Pekerja PKWT yang akan mereka kontrak. Sehingga perusahaan tidak perlu untuk mengeluarkan biaya terlalu banyak dan juga tidak merugikan Pekerja PKWT terkait uang kompensasi mereka ketika masa kontrak kerja telah berakhir. Peran Disnaker PMPTSP dalam hal ini adalah untuk menengahi permasalahan yang sudah terjadi, apabila perusahaan

⁵⁴ Bapak Azis Sabekti, wawancara, (Malang, 15 September 2025)

tidak mampu untuk membayar uang kompensasi tersebut dengan cara memanggil kedua belah pihak untuk melakukan mediasi.

Bapak Carter Wira Sutedja selaku pegawai bidang dan mediator hubungan industrial ahli muda Disnaker PMPTSP Kota Malang, menjelaskan bahwa:

“Apabila dalam permasalahan uang kompensasi yang tidak dibayarkan kepada Pekerja PKWT setelah masa kontrak kerja mereka berakhir belum diberikan oleh perusahaan dengan alasan ketidakmampuan. Maka Disnaker PMPTSP Kota Malang dalam hal ini akan melakukan mediasi dan menawarkan kepada perusahaan yang bersangkutan, apakah uang kompensasi tersebut sanggup untuk dibayarkan secara cicil dengan nominal yang sudah disepakati oleh Pekerja PKWT tersebut atau tidak.”⁵⁵

Hal tersebut merupakan opsi yang ditawarkan oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang untuk menyelesaikan masalah tersebut. Dengan cara menawarkan pembayaran uang kompensasi tersebut untuk dibayarkan secara cicil dengan nominal yang tidak memberatkan perusahaan dan juga merugikan Pekerja PKWT tersebut. Tentunya dengan kesepakatan bersama tanpa merugikan kedua belah pihak.

Permasalahan pailit juga menjadi faktor tambahan ketidakmampuan perusahaan dalam membayar uang kompensasi tersebut. Dikarenakan kondisi keuangan perusahaan yang mengalami kesulitan karena tidak mampu membayar utang lebih besar dari nilai aset yang dimiliki.

⁵⁵ Bapak Carter Wira Sutedja, wawancara, (Malang, 15 September 2025)

Menurut Pasal 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perusahaan berhak melakukan pemutusan kontrak kerja terhadap pekerja, ketika perusahaan tersebut dinyatakan pailit, dengan ketentuan bahwa pekerja berhak menerima uang kompensasi, uang penghargaan serta uang penggantian sebesar satu kali gaji.⁵⁶

Perusahaan yang mengalami wanprestasi akan cenderung mengabaikan kewajiban yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Terutama dalam sistem Pekerja PKWT, akan banyak Pekerja PKWT yang mengalami pemutusan kontrak kerja secara sepihak oleh perusahaan. Dengan solusi mengadukan Tindakan tersebut kepada Disnaker PMPTSP Kota Malang untuk penyelesaian permasalahan dan tuntutan ganti rugi oleh Perusahaan dengan cara bipartit ataupun dengan mediasi.

3. Pemutusan kontrak kerja secara sepihak oleh perusahaan

Uang kompensasi wajib diberikan perusahaan kepada Pekerja PKWT saat masa kontrak kerja berakhir. Tetapi banyak dari perusahaan yang mengakhiri masa kontrak kerja Pekerja PKWT tersebut secara sepihak. Diakibatkan karena perusahaan mengalami kerugian, dari kondisi tersebut Perusahaan terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja secara massal karena situasi keuangan yang tidak sehat.

⁵⁶ Pasal 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Menurut Pasal 171 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa apabila pekerja mengalami pemutusan hubungan kontrak kerja tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang, serta pekerja atau buruh tersebut tidak menerima keputusan pemutusan hubungan kerja tersebut. Maka mereka berhak mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam jangka waktu paling lama satu tahun sejak tanggal pemutusan hubungan kerja dilakukan.⁵⁷

Faktor utama yang mendorong pemutusan kontrak kerja tersebut adalah keterbatasan finansial yang membuat perusahaan tidak mampu lagi mempertahankan banyak tenaga kerja. Selain itu, penggabungan, peleburan, atau perubahan status perusahaan juga dapat menjadi alasan berakhirnya hubungan kerja apabila pekerja maupun pengusaha memilih untuk tidak melanjutkan hubungan tersebut.

Perubahan struktur perusahaan yang berdampak pada status maupun kondisi kerja karyawan sering kali memicu keputusan untuk menghentikan hubungan kerja dari salah satu pihak. Hal tersebut mengakibatkan pemenuhan kewajiban perusahaan terkait uang kompensasi akan terhambat, dikarenakan finansial perusahaan digunakan untuk menutupi kerugian biaya operasional. Bapak Azis

⁵⁷ Pasal 171 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Sabekti selaku Analisis Kualifikasi dan Ketenagaan Disnaker PMPTSP Kota Malang, juga menegaskan bahwa:

“Dalam pemutusan kontrak kerja secara sepihak ini memang kebanyakan kasusnya berasal dari perusahaan, mas. Perusahaan menginginkan pengurangan tenaga kerja, khususnya Pekerja PKWT, dikarenakan masa produksi sudah kembali stabil. Dan cara untuk mengabaikan tanggungjawab mereka terkait uang kompensasi ini adalah dengan pemutusan kontrak kerja sebelum masa kontrak kerja mereka berakhir.”⁵⁸

Dari beberapa cara perusahaan untuk lepas dari tanggungjawab mereka untuk memebayarkan uang kompensasi kepada Pekerja PKWT. Perusahaan biasanya sengaja untuk membayarkan uang kompensasi tersebut bersamaan dengan gaji pokok bulanan yang belum dipotong asuransi, sehingga perusahaan tidak perlu lagi membayarkan uang kompensasi tersebut di waktu kontrak kerja PKWT berakhir.

Hal tersebut tentu merugikan Pekerja PKWT dikarenakan jika Pekerja PKWT mengakhiri masa kontrak kerja sebelum waktunya karena pengunduran diri pekerja, maka pekerja wajib membayar ganti rugi kepada perusahaan sebesar upahnya hingga akhir masa kontrak yang tersisa. Hal tersebut tentunya bertentangan dengan jumlah uang kompensasi yang diterima Pekerja PKWT ketika perusahaan mengakhiri kontrak kerja secara sepihak.

Besaran uang kompensasi dihitung berdasarkan jumlah masa kerja Pekerja PKWT selama waktu yang mereka telah lakukan. Mereka

⁵⁸ Bapak Azis Sabekti, wawancara, (Malang, 15 September 2025)

dituntut untuk menerima jumlah uang kompensasi tersebut tanpa adanya ganti rugi tambahan dari perusahaan.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 162 Ayat 2 menjelaskan bahwa pekerja yang mengundurkan diri atas keinginan sendiri atau tidak menjalankan tugas dan fungsi yang mewakili kepentingan perusahaan secara langsung, selain berhak memperoleh uang penggantian, mereka berhak atas uang kompensasi yang jumlahnya diatur dalam ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁵⁹

Disinilah peran Disnaker PMPTSP Kota Malang untuk menjadi penengah permasalahan tersebut dengan mengadakan mediasi antara kedua belah pihak untuk menawarkan opsi kerelaan pemberian uang kompensasi. Perusahaan yang memutus kontrak kerja secara sepihak, jika tidak mampu untuk membayar uang kompensasi secara penuh beserta ganti ruginya, maka besaran uang kompensasi tersebut harus disepakati oleh Pekerja PKWT agar tidak merugikan mereka.

Sebaliknya, ketika Pekerja PKWT yang mengakhiri kontrak kerja sebelum waktunya, besaran ganti rugi juga harus disepakati bersama dengan memakai uang kompensasi yang seharusnya dibayarkan oleh perusahaan untuk membayar setengah ganti rugi kepada perusahaan agar tidak memberatkan Pekerja PKWT.

⁵⁹ Pasal 162 Ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Bapak Azis Sabekti selaku Analisis Kualifikasi dan Ketenagaan Disnaker PMPTSP Kota Malang, juga menegaskan bahwa:

“Pemutusan kontrak kerja Pekerja PKWT secara sepihak tersebut tidak sepenuhnya salah perusahaan juga mas, bisa jadi dalam pekerjaannya disebabkan oleh Pekerja PKWT itu sendiri. Contohnya seperti melakukan pelanggaran disiplin, melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan, mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugasnya. Namun, dalam praktiknya memang sering kali dilakukan perusahaan tanpa kesepakatan bersama sesuai dengan perjanjian di awal penandatanganan kontrak kerja, yang membuat hak-hak Pekerja PKWT tersebut tidak terpenuhi. Termasuk Pembayaran uang kompensasi mungkin juga tidak akan dibayarkan.”⁶⁰

Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 151A juga menjelaskan bahwa dalam hal pemutusan kontrak kerja, perusahaan tidak perlu untuk memberitahukan kepada pekerja. Jika terindikasi bahwa pekerja tersebut mengundurkan diri atas kemauan sendiri, telah habis masa perjanjian kontrak tersebut serta dikarenakan meninggal dunia.⁶¹

Menurut penulis, Disnaker PMPTSP Kota Malang perlu lebih mengoptimalkan upaya pencegahan melalui sosialisasi yang intensif, agar calon pekerja PKWT benar-benar memahami hak dan kewajiban mereka. Sosialisasi tersebut juga penting untuk memberikan pemahaman mengenai isi perjanjian kerja, khususnya bagi tenaga kerja yang diikat dengan kontrak kerja waktu tertentu.

⁶⁰ Bapak Azis Sabekti, wawancara, (Malang, 18 September 2025)

⁶¹ Pasal 151A Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Disnaker PMPTSP Kota Malang terkait penyelesaian masalah pemberian hak Pekerja PKWT disertai dengan paparan data tentang kasus hubungan industrial di Kota Malang, dapat diketahui bahwa Disnaker PMPTSP Kota Malang memiliki peran yang signifikan dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, termasuk bagi Pekerja PKWT. Disnaker PMPTSP Kota Malang dalam penyelesaian masalah hubungan industrial sudah cukup baik dengan percepatan penanganan kasus terkait pengaduan pekerja yang masuk. Dan juga memfasilitasi penyelesaian masalah antara kedua belah pihak dengan melakukan mediasi untuk tercapai kesepakatan bersama.

Disnaker PMPTSP Kota Malang berupaya mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung terpenuhinya hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, guna mencegah terulangnya permasalahan hubungan industrial. Upaya ini dilakukan melalui kerja sama dengan pengawas ketenagakerjaan untuk memantau kinerja perusahaan apabila terdapat indikasi pelanggaran. Namun, dalam praktiknya, pengawas ketenagakerjaan belum sepenuhnya bekerja sama dengan Disnaker PMPTSP Kota Malang dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan atau memberikan informasi mengenai perusahaan yang diduga melanggar peraturan. Hal ini terlihat dari

banyaknya kasus yang tercatat di Disnaker PMPTSP Kota Malang berasal dari laporan para pekerja yang merasa dirugikan. Selain itu, Disnaker PMPTSP Kota Malang juga aktif melaksanakan sosialisasi dan memberikan edukasi kepada perusahaan guna meningkatkan kesadaran akan pentingnya pemenuhan hak-hak pekerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil wawancara dan paparan data dalam penelitian ini, saran yang dapat peneliti kemukakan yaitu:

1. Pentingnya pengesahan peraturan daerah terkait pelaksana ketenagakerjaan oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang bagi para pekerja di Kota Malang. Peraturan tersebut diperlukan untuk memberikan rasa aman bagi para pekerja serta menunjang peningkatan kesadaran hukum akan pentingnya pemenuhan hak-hak pekerja dan kewajiban perusahaan, agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan mengurangi permasalahan terkait hubungan industrial.
2. Disnaker PMPTSP Kota Malang bekerjasama dengan pengawas ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja agar tugas dapat berjalan lebih optimal. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pengawasan terhadap perusahaan yang diduga melanggar ketentuan hukum serta menyelenggarakan sosialisasi bagi perusahaan dan pekerja. Pengawasan tidak hanya dilakukan setelah adanya pengaduan dari pekerja yang menghadapi permasalahan hubungan industrial, tetapi juga dengan turun langsung ke lapangan guna mencegah terjadinya pelanggaran.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Rahmayanti, Rima dkk., Hubungan Industrial. Bali: Intelektual Manifes Media, 2024, 167.

M.Hum, Dr. Muhamimin, SH., *METODOLOGI PENELITIAN HUKUM Vol 1.* Mataram-NTB: Mataram University Press, 2020.

Nugroho, Sigit Sapto, Anik Tri Haryani dan Farkhani. *Metodologi Riset Hukum, Oase Vol. 2.* Sukoharjo-Jawa Tengah: Oase Pustaka, 2020.

Prastowo, Andi. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian.* Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016.

Jurnal

Aviqa, Geby, Sunarmi, Jelly Leviza, and Dedi Harianto. “Penyalahgunaan Keadaan Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Alih Daya:” *AL-SULTHANIYAH* 14, no. 1 (March 8, 2025): 69–84.
<https://doi.org/10.37567/AL-SULTHANIYAH.V14I1.3573>.

Aziz, H. “Konsep Perjanjian Kerja Dan Upah Menurut Hukum Islam Dan Hukum Positif: Analisis Kasus Perbudakan Di Pabrik CV. Cahaya Logam Di Daerah Kec. Sepatan Timur.” *Repository.Uinjkt.Ac.Id.* Accessed July 21, 2025.
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/30318>.

Ferdos, E, S Suartini, Y Hidayat - Binamulia Hukum, and undefined 2024. “Perlindungan Hukum Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Studi Kasus Divisi OPJT PT. Hutama Karya (Persero).” *Ejournal.Hukumunkris.Id.* Accessed November 14, 2024.
<https://ejournal.hukumunkris.id/index.php/binamulia/article/view/717>.

- Generalis, DP Lestari - Jurnal Hukum Lex, and undefined 2022. "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja." *Rewangrencang.Com*. Accessed December 4, 2024.
<https://www.rewangrencang.com/ojs/index.php/JHLG/article/view/160>.
- Hakiki, KF. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Pp No 35 Tahun 2021 Dan Fatwa Dsn Mui No 09 Tahun 2000 (Studi Kasus Kontrak Kerja Pt Siprama," 2021.
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/66339>.
- Hidayat, K, S Abadi - Gorontalo Law Review, and undefined 2024. "PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA WAKTU TERTENTU AKIBAT MENGUNDURKAN DIRI SEBELUM WAKTU PERJANJIAN KERJA BERAKHIR." *Jurnal.Unigo.Ac.Id*. Accessed November 14, 2024.
<https://jurnal.unigo.ac.id/index.php/golrev/article/view/3292>.
- Hukum, BP NIM - Jurnal Fatwa. "PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU" *Jurnal.Untan.Ac.Id*. Accessed December 4, 2024.
<https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jfh/article/view/78474>.
- Maryono, M, M Markoni - Jurnal Hukum Indonesia, and undefined 2023. "Analisis Yuridis Pemberian Uang Kompensasi Kerja Waktu Tertentu Perusahaan Alih Daya Berdasarkan UUD Cipta Kerja." *Jhi.Rivierapublishing.Id*. Accessed December 4, 2024.
<https://jhi.rivierapublishing.id/index.php/rp/article/view/8>.
- Nopliardy, R, I Justiceka - Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial, and undefined 2022. "Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja." *Ojs.Uniska-Bjm.Ac.Id*. Accessed December 4, 2024. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/terapung/article/view/8230>.

Pemberian Kompensasi Perusahaan, Terhadap DI, Ria Regger Effendi, and Imam Budi Santoso. “PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PKWT TERHADAP PEMBERIAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN.” *Legal Standing : Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 1 (November 7, 2024): 64–78.
<https://doi.org/10.24269/LS.V8I1.7992>.

Perselisihan Hubungan Kerja, Penyelesaian. “PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.” *Publikauma : Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area* 5, no. 1 (December 4, 2017): 36–42.
<https://doi.org/10.31289/PUBLIKA.V5I1.1203>.

“Pesangon Dibayar Separo, 15 Pekerja Gugat Perusahaan - Radar Malang.” Accessed December 5, 2024. <https://radarmalang.jawapos.com/kota-malang/811090050/pesangon-dibayar-separo-15-pekerja-gugat-perusahaan>.

“PHK Dan Pesangon Masih Jadi Problem Di Kota Malang.” Accessed December 5, 2024. <https://ketik.co.id/berita/phk-dan-pesangon-masih-jadi-problem-di-kota-malang>.

Sianipar, AK, E Ester, SA Siregar - JURNAL RECTUM, and undefined 2022. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.” *Jurnal.Darmaagung.Ac.Id*. Accessed November 14, 2024.
<http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnalrectum/article/view/1971>.

Undang-Undang

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No.6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
Permenaker No. 33 Tahun 2016 jo Permenaker No. 1 Tahun 2020 Tentang Tata
Cara Pengawasan Ketenagakerjaan
Peraturan Wali Kota Malang No. 30 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan
Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja
Peraturan Wali Kota Malang No. 37 Tahun 2021 jo Peraturan Wali Kota Malang
No. 34 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan
Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Website

“Pesangon Dibayar Separo, 15 Pekerja Gugat Perusahaan - Radar Malang.”
Accessed December 5, 2024. <https://radarmalang.jawapos.com/kota-malang/811090050/pesangon-dibayar-separo-15-pekerja-gugat-perusahaan>.

“PHK Dan Pesangon Masih Jadi Problem Di Kota Malang.” Accessed December 5, 2024. <https://ketik.co.id/berita/phk-dan-pesangon-masih-jadi-problem-di-kota-malang>.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

A. Lampiran 1 – Surat Penelitian



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 100.3.12/260.0974/35.73.406./2025

Yang berwacana tangan di bawah ini Kepada Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dengan isi menyerangkan bahwa:
 Berdasarkan surat dari :

>Nama : **FAKULTAS SYARIAH**
 Nomor : **621**
 Tanggal : **1 SEPTEMBER 2025**
 Perihal : **PERMOHONAN IZIN PENELITIAN**

Dapat diberikan Surat Keterangan Penelitian (SKP) kepada:

NO	NAMA	NIK	NIM	PRODI
1	Maulana Hasyy	350810160103000	2103052110113	Hukum Ekonomi Syariah 02

Judul Penelitian

- 1. PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM PERLINDUNGAN PEKERJA PWT MENURUT PP NO. 35 TAHUN 2021 TENTANG GANG KOMPENSASI YANG TIDAK DIHAYARKAN OLEH PERUSAHAAN (STUDI DE DEMAK) PMPERI P KOTA MALANG;

Lokasi Penelitian

- 2. DINAS TENAGA KERJA, PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA MALANG
LT. 3 MAJ ALUN - ALUN JL. MEGEDEKA TIMUR NO. 4, KEL. KIUDALEM, KEC. KLOJEN.

Dengan ketentuan + ketentuan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilaksanakan harus sesuai dengan judul yang tertera dalam SKP ini;
2. Menata tata tertib yang berlaku pada lokasi penelitian;
3. Mematuhi peraturan dan undang-undang yang berlaku;
4. Meryampaikan hasil penelitian kepada Badan Keurusan Bangsa dan Politik Kota Malang;
5. Berlaku sejauh tanggal **13 September 2025 s.d. 13 Oktober 2025**.

Diterapkan di : Malang
Pada tanggal : 15 September 2025

KEPALA DINAS TENAGA KERJA, PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU,



ARIF TRI BASTIYAWAN, S.H.I.P, M.Si
 Penjabat Tingkat I
 NIP. 19790709 199810 1 001

Dokumen SKP ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Tersusun disempurna TIK :
 1. Sdr. Bakarhangga Kota Malang.

Catatan :

- ✓ UU No.11 Tahun 2009 Pasal 5 ayat 2
- ✓ "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- ✓ Dokumen ini telah di tandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi
- ✓ Surat ini dapat diakses di <https://lazd.malangkota.go.id>

B. Lampiran 2 – Foto Wawancara

1. Foto wawancara dengan Bapak Carter Wira Sutedja selaku mediator hubungan industrial ahli muda Disnaker PMPTSP Kota Malang



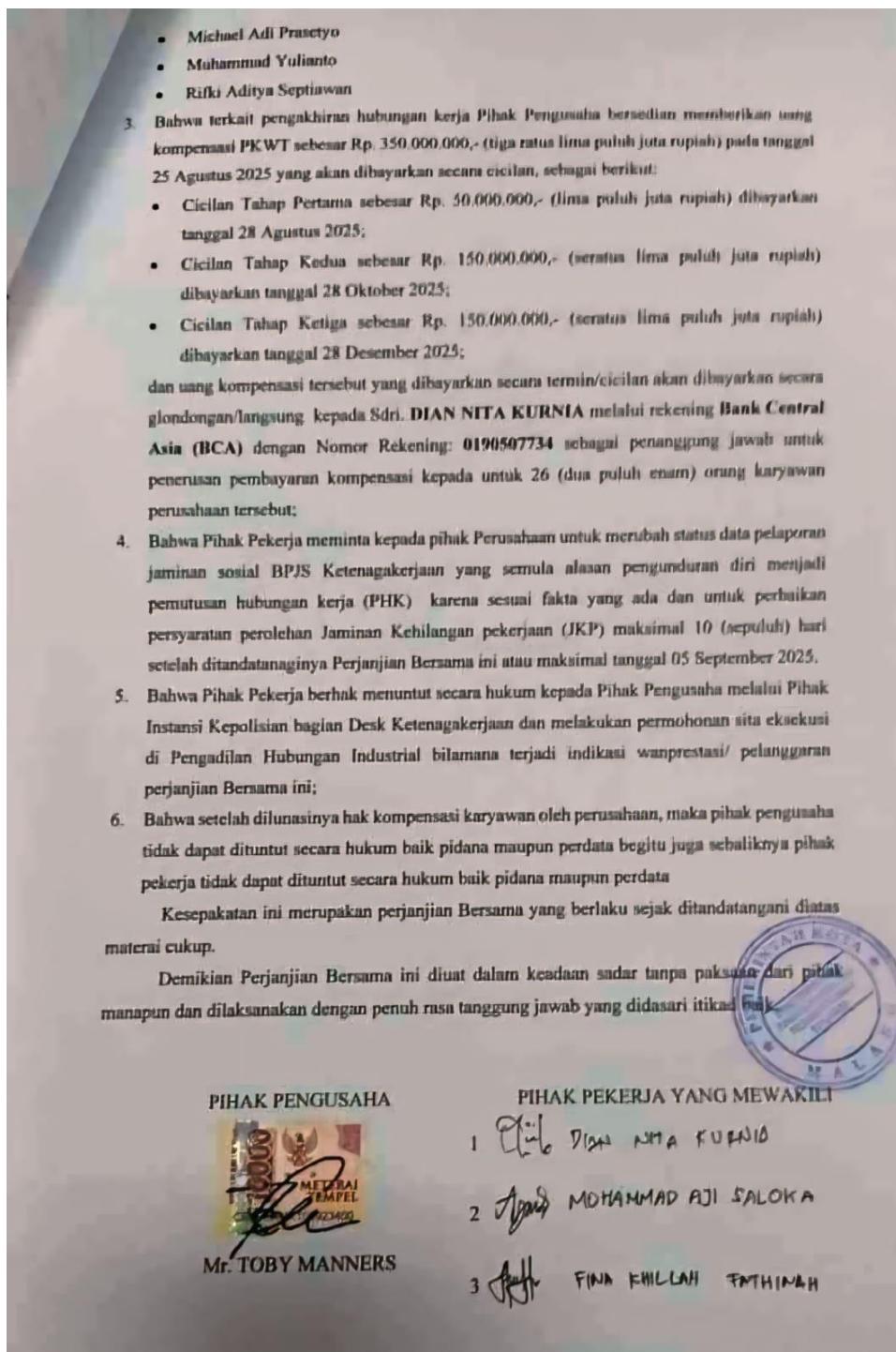
2. Foto wawancara dengan Ibu Tjuratna selaku kepala seksi hubungan industrial Disnaker PMPTSP Kota Malang



3. Foto wawancara dengan Bapak Azis Sabekti selaku Analisis Kualifikasi dan Ketenagaan Disnaker PMPTSP Kota Malang



C. Lampiran 3 – Foto Bukti Berkas Pengaduan



D. Lampiran 3 – Foto Hasil Cek Plagiasi



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Maulana Hasby
 NIM : 210202110113
 Alamat : Jl. Mayjen Sukertiyo Gg. IV No.17
 RT 01/RW 03 Kel. Jogotrunan, Kec.
 Lumajang, Kab. Lumajang, Jawa
 Timur
 TTL : Lumajang, 16 Januari 2003
 No. HP : 083835586152
 Email : maulanahasby71253@gmail.com

Riwayat Pendidikan

RA Muslimat 5 Lumajang 2007-2009

SDN Ditotrunan 1 Lumajang 2009-2015

MTsN 1 Lumajang 2015-2018

Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo 2018-2020

MAN 1 Lumajang 2020-2021

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2021-2025

Riwayat Organisasi

Pengurus HMI (Himpunan Mahasiswa Islam) 2022-2023

Pengurus HIMALAYA (Himpunan Mahasiswa Lumajang Jaya) 2023-2024