

**PENYELESAIAN SENGKETA TERHADAP PENAHANAN DOKUMEN
ASLI OLEH PERUSAHAAN BERDASARKAN PERDA PROVINSI JAWA
TIMUR NOMOR 8 TA HUN 2016 DAN *MAQASHID SYARIAH***

(Studi di Disnaker PMPTSP Kota Malang)

SKRIPSI

Oleh:

RIEZKY VERDANIA PUTRI ALIFI

NIM. 220202110060



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2025**

**PENYELESAIAN SENGKETA TERHADAP PENAHANAN DOKUMEN
ASLI OLEH PERUSAHAAN BERDASARKAN PERDA PROVINSI JAWA
TIMUR NOMOR 8 TAHUN 2016 DAN *MAQASHID SYARIAH***

(Studi di Disnaker PMPTSP Kota Malang)

SKRIPSI

Oleh:

RIEZKY VERDANIA PUTRI ALIFI

NIM. 220202110060



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2025**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah SWT,

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

**PENYELESAIAN SENGKETA TERHADAP PENAHLAMAN DOKUMEN
ASLI OLEH PERUSAHAAN BERDASARKAN PERDA PROVINSI JAWA
TIMUR NOMOR 8 TAHUN 2016 DAN *MAQASHID SYARIAH*
(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, 20 November 2025
Penulis,



Riezky Verdania Putri Alifi
NIM. 220202110060

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Riezky Verdania Putri Alifi NIM: 220202110060 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**PENYELESAIAN SENGKETA TERHADAP PENAHANAN DOKUMEN
ASLI OLEH PERUSAHAAN BERDASARKAN PERDA PROVINSI JAWA
TIMUR NOMOR 8 TAHUN 2016 DAN *MAQASHID SYARIAH*
(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.

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah


Dwi Hidayatul Firdaus, M.Ec!
NIP. 198212252015031002

Malang, 20 November 2025
Menyetujui,
Dosen Pembimbing


Iffaty Nasvi'ah, M.H.
NIP. 197606082009012007

BUKTI KONSULTASI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH
Jl. Gajayano 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399 Faksimile (0341)559399
Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id> E-mail: syariah@uin-malang.ac.id

BUKTI KONSULTASI

Nama : Riezky Verdania Putri Alifi
NIM : 220202110060
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Dosem Pembimbing : Iffaty Nasyi'ah, M.H.
Judul Skripsi : Penyelesaian Sengketa Terhadap Penahanan Dokumen Asli Oleh Perusahaan Berdasarkan Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Dan *Maqashid Syariah*
(Studi Di Disnaker Pmptsp Kota Malang)

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	Selasa, 5 Agustus 2025	Konsultasi Proposal Skripsi	
2.	Selasa, 29 Agustus 2025	Revisi Proposal Skripsi	
3.	Selasa, 9 September 2025	Acc Seminar Proposal	
4.	Kamis, 9 Oktober 2025	Bimbingan Bab 4	
5.	Kamis, 16 Oktober 2025	Revisi Bab 4 Rumusan Masalah 1	
6.	Rabu 29 Oktober 2025	Revisi Bab 4 Rumusan Masalah 2	
7.	Kamis, 6 November 2025	Revisi Bab 5	
8.	Kamis, 13 November 2025	Revisi Abstrak	
9.	Rabu, 19 November 2025	Koreksi Naskah Skripsi	
10.	Kamis, 20 November 2025	Acc Sidang Skripsi	

Malang, 20 November 2025
Mengetahui,
Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah

Dwi Hidayatul Firdaus, M.SI.
NIP. 198212252015031002

HALAMAN PENGESAHAN

Dewan Pengaji Skripsi saudara Riezky Verdania Putri Alifi, NIM 220202110060, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PENYELESAIAN SENGKETA TERHADAP PENAHANAN DOKUMEN
ASLI OLEH PERUSAHAAN BERDASARKAN PERDA PROVINSI JAWA
TIMUR NOMOR 8 TAHUN 2016 DAN *MAQASHID SYARIAH*
(Studi di Disnaker PMPTSP Kota Malang)**

Telah dinyatakan lulus dengan nilai 86 (A):

Dewan Pengaji:

1. Rizka Amaliah, M. Pd.
NIP. 198907092019032012
2. Iffaty Nasyiah, M.H.
NIP. 197606082009012007
3. Dwi Fidhayanti, S.H.I., M.H.
NIP. 199103132019032036

(.....)
Ketua Pengaji

(.....)
Sekretaris

(.....)
Pengaji Utama

Malang, 15 Desember 2025



MOTTO

Perjuangan orang tuaku menjadi sumber inspirasiku untuk terus belajar meraih kesuksesan.

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

“Sebaik-baiknya manusia ialah yang bermanfaat bagi orang lain”

(HR. Ath-Thabrani)

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

(QS. Al-Insyirah:6)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat, karunia dan pertolongan-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Penyelesaian Sengketa Terhadap Penahanan Dokumen Asli Oleh Perusahaan Berdasarkan Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 dan Maqashid Syariah (Studi di Disnaker PMPTSP Kota Malang)” dengan baik. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi uswatan hasanah kepada kita dalam menjalani kehidupan ini secara syar'i. Penyusunan skripsi ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dengan segala ilmu, bimbingan dan arahan, serta bantuan dari berbagai pihak dalam penulisan skripsi hingga penulisan skripsi ini dapat selesai dengan baik. Maka dari itu, dengan segala kerendahan hati perkenankan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.SI., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang;

2. Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah M.Ag., selaku 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. Khoirul Hidayat, S.H., M.H., selaku Dosen Wali selama menempuh pendidikan di Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang;
5. Iffaty Nasyi'ah, M.H., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan banyak pengarahan dan motivasi di tengah kesibukan beliau dengan penuh kesabaran dalam proses penulisan skripsi ini;
6. Seluruh Dewan Penguji yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun serta memberikan pengarahan dalam menyempurnakan kekurangan yang ada pada penelitian ini;
7. Seluruh Dosen Fakultas Syariah, segenap karyawan, dan staf Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, tanpa mengurangi rasa hormat penulis mengucapkan banyak terima kasih atas ilmu, saran, dan bimbingannya selama proses pembelajaran di bangku perkuliahan. Semoga beliau semua senantiasa berada dalam lindungan dan amal mereka semua menjadi bagian dari ibadah untuk mendapatkan ridha Allah SWT.

8. Bapak Mursid Alifi dan Ibu Ismiarti Lusiati selaku orang tua saya, yang senantiasa memberikan dukungan, motivasi, doa dengan sepenuh hati. Berkat doa, perjuangan serta kerja keras beliau sehingga putrinya ini dapat melanjutkan pendidikan tinggi sampai mendapatkan gelar S.H. Terima kasih sebesar-besarnya untuk kedua orang tua saya, yang telah memberikan dukungan materi, cinta dan kasih selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang;
9. Seluruh keluarga dan adik-adik saya tercinta, yang selalu menjadi penyemangat dan motivasi penulis sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik, semoga senantiasa diberikan Allah panjang umur, dimudahkan segala urusannya, dan diberikan keberkahan dalam setiap langkahnya;
10. Seluruh narasumber yang bersedia penulis wawancarai demi kelancaran penelitian ini;
11. Teman-Teman saya (Vina Firdausi Nuzula, Roswita Syaharani, Faizatul Humaira), yang sudah membersamai selama proses studi, memberikan dukungan, mendengarkan keluh kesah selama menempuh pendidikan di UIN Malang;
12. Seluruh teman-teman pondok saya, di Pondok Pesantren Ad-Dhamanuri yang telah membersamai dan mengajarkan saya banyak hal baru di pondok selama ini;

13. Untuk seluruh teman-teman Hukum Ekonomi Syariah Angkatan 2022, terkhusus kelas HES-B yang menjadi bagian dari proses perjalanan penulis;
14. Teman-teman KKM (Kuliah Kerja Mahasiswa) kelompok 61 dan PKL (Praktik Kerja Lapangan) di PN Nganjuk;
15. Pengurus Pondok Pesantren Ad-Dhamanuri 2024 khususnya BPH dan BPH pengurus pondok 2025, yang sudah membersamai dalam perjuangan saya di pondok pesantren Ad-Dhamanuri;
16. SEMA Fakultas Syariah 2023 khususnya Komisi D dan BPH DEMA Fakultas Syariah 2024, khususnya Wakil Gubernur yang telah membimbing dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi, dan OMIK yang sudah membersamai dalam kegiatan organisasi selama menempuh pendidikan di UIN Malang;
17. Seluruh teman-teman Abidha 27 Rayon Radikal Al-Faruq, yang telah membersamai dalam berproses dan berkembang selama ini; dan
18. Last but not least, terimakasih kepada diriku sendiri yang telah berjuang dan mampu bertahan sejauh ini sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terimakasih atas segala pengorbanan, konsisten, perjuangan dan kerja kerasnya sehingga mampu bertahan selama berproses dan berprogres.

Dengan terselesainya penulisan skripsi ini, harapannya ilmu yang diperoleh penulis selama kuliah dapat memberikan manfaat amal kehidupan di dunia dan

di akhirat bagi banyak pihak. Penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga penulis memohon maaf, menerima saran dan kritik yang membangun dari semua pihak demi upaya perbaikan di waktu mendatang.

Malang, 20 November 2025
Penulis,



Riezky Verdania Putri Alifi
NIM. 220202110060

PEDOMAN TRANSLITERASI

Dalam penulisan karya ilmiah, penggunaan istilah dari bahasa asing sering kali tidak dapat dihindari. Berdasarkan Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia (PUEBI), istilah asing umumnya ditulis dengan huruf miring. Adapun untuk istilah yang berasal dari bahasa Arab, digunakan pedoman transliterasi khusus yang telah diakui secara internasional. Berikut disajikan tabel pedoman transliterasi yang dijadikan acuan dalam penulisan karya ilmiah. Transliterasi Arab-Indonesia yang digunakan di Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang mengacu pada model Library of Congress (LC) dari Amerika Serikat, sebagaimana dijelaskan berikut ini:

Arab	Latin	Arab	Latin
ا	A	ڭ	th
ب	B	ڭڭ	zh
ت	T	ع	'
ث	Ts	خ	Gh
ج	J	ف	F
ح	H	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ڏ	L
ڌ	Dz	ڻ	M
ر	R	ڙ	N
ڙ	Z	ڻ	W

س	S	ه	H
ش	Sy	ء	'
ص	Sh	ي	Y
ض	Dl		

Untuk menunjukkan bunyi hidup panjang (madd), maka caranya dengan menuliskan coretan horizontal di atas huruf, seperti â, î, û (.)، ڦ، ڻ Bunyi hidup dobel Arab ditransliterasikan dengan menggabungkan dua huruf “ay” dan “aw” seperti layyinah, lawwâmah. Kata yang berakhiran tâ’marbûtah dan berfungsi sebagai sifat atau mudâf ilayh ditransliterasikan dengan “ah”, sedangkan yang berfungsi sebagai mudâf ditransliterasikan dengan “at”.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	i
HALAMAN PESETUJUAN	ii
BUKTI KONSULTASI	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
الخلاصة.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9

D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Definisi Operasional	11
F. Sistematika Pembahasan.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
A. Penelitian Terdahulu	17
B. Kerangka Teori	32
1. Teori Penyelesaian Sengketa	32
2. Maqashid Syariah	37
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Jenis Penelitian	45
B. Pendekatan Penelitian.....	46
C. Lokasi Penelitian	47
D. Sumber Data	47
1. Data Primer.....	47
2. Data Sekunder.....	49
E. Metode Pengumpulan Data	49
1. Wawancara.....	49
2. Dokumentasi.....	50
F. Metode Pengolahan Data.....	50
1. Pemeriksaan Data (<i>Editing</i>).....	50
2. Klasifikasi (<i>Classifying</i>)	50

3. Verifikasi (<i>Verifying</i>).....	51
4. Analisis (.....	51
5. Kesimpulan (<i>Concluding</i>).....	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	53
1. Gambaran Umum Kota Malang	53
2. Profil Dinas Tenaga kerja PMPTSP Kota Malang.....	55
B. Mekanisme Penyelesaian Sengketa yang Dilakukan oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang.....	58
C. Tinjauan <i>Maqashid Syariah</i> Terhadap Penyelesaian Sengketa yang Dilakukan oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang	71
BAB V PENUTUP	79
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran	80
LAMPIRAN.....	87
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	95

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.1 Nama Narasumber.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Peta Kota Malang	54
Gambar 4.2 Struktur Dinas Tenaga Kerja PMPTSP Kota Malang	57
Gambar 4.3 Skema Mekanisme Penyelesaian Sengketa.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Penelitian.....	87
Lampiran 2. Surat Balasan Penelitian	88
Lampiran 3. Pedoman Wawancara	89
Lampiran 4. Dokumentasi Wawancara	91
Lampiran 5. Dokumentasi Lokasi Penelitian	93
Lampiran 6. Dokumentasi Penyelesaian Sengketa	93

ABSTRAK

Riezky Verdania Putri Alifi, NIM 220202110060, 2025. **Penyelesaian Sengketa Terhadap Penahanan Dokumen Asli Oleh Perusahaan Berdasarkan Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 dan Maqashid Syariah (Studi Di Disnaker PMPTSP Kota Malang)**. Skripsi. Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dosen Pembimbing: Iffaty Nasyi'ah, M.H.

Kata Kunci: Disnaker, Penahanan Dokumen Asli, Penyelesaian Sengketa

Penahanan dokumen asli oleh perusahaan masih sering terjadi dalam hubungan kerja, dengan dalil sebagai jaminan saat berlangsungnya kontrak kerja. Hal ini menimbulkan kerugian bagi pekerja, karena dapat membatasi hak-hak dan kebebasan pekerja, serta memicu terjadinya perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja. Fenomena tersebut juga terjadi di Kota Malang, yang kemudian memerlukan peran Disnaker PMPTSP dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan. Dalam hukum positif, telah diatur secara tegas mengenai larangan praktik penahanan dokumen asli sebagai jaminan oleh perusahaan dalam Pasal 42 Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Sementara jika ditinjau dalam hukum Islam, praktik tersebut bertentangan dengan prinsip *maqashid syariah*.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang dalam menangani perselisihan penahanan dokumen asli oleh perusahaan, serta meninjau penyelesaian sengketa tersebut berdasarkan *maqashid syariah*. Jenis penelitian ini yuridis empiris dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis (*sosio-legal*).

Hasil penelitian menunjukkan Disnaker PMPTSP Kota Malang dalam menyelesaikan sengketa melalui mediasi berfokus pada dialog, klarifikasi, dan negosiasi langsung antara pekerja dan pemberi kerja. Mediator memiliki peran netral dalam menyeimbangkan kepentingan para pihak dan mendorong tercapainya kesepakatan dan solusi, baik langsung melalui pengembalian dokumen asli atau melalui kesepakatan alternatif. Analisis *maqashid syariah* mencerminkan nilai kemaslahatan melalui terwujudnya perdamaian sesuai prinsip *islah* dan peran *hakam*, edukasi hukum khususnya ketenagakerjaan, melindungi hak pekerja tanpa mengabaikan kepentingan perusahaan dan ketenteramanjiwa para pihak. Dengan demikian, mekanisme penyelesaian sengketa yang dilaksanakan Disnaker, sejalan dengan hukum positif dan hukum Islam.

ABSTRACT

Riezky Verdania Putri Alifi, Student ID 220202110060, 2025. **Dispute Resolution on the Retention of Original Documents by Companies Based on East Java Provincial Regulation Number 8 of 2016 and Maqashid Sharia (A Study at the Manpower and One-Stop Integrated Investment Service Office of Malang City).** Thesis. Department of Sharia Economic Law, Faculty of Sharia, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang. Supervisor: Iffaty Nasyi'ah, M.H.

Keywords: Department of manpower, Detention of Original Documents, Dispute Resolution

The detention of original documents by companies is still a common practice in employment relationships, with the rationale as a guarantee during the employment contract. This causes losses for workers, as it can restrict their rights and freedoms, and trigger disputes between workers and employers. This phenomenon also occurs in Malang City, which then requires the role of Disnaker PMPTSP in resolving labor disputes. In positive law, the prohibition of the practice of detaining original documents as a guarantee by companies is explicitly regulated in Article 42 of East Java Provincial Regulation Number 8 of 2016 on Employment Management. Meanwhile, from the perspective of Islamic law, this practice contradicts the principles of maqashid sharia.

The purpose of this study is to understand the dispute resolution mechanism used by the Malang City Disnaker PMPTSP in handling disputes over the retention of original documents by companies, as well as to review the dispute resolution based on maqashid sharia. This research is empirical legal research using a socio-legal approach.

Research results show that the Manpower and Investment Licensing Office of Malang City, in resolving disputes through mediation, focuses on dialogue, clarification, and direct negotiation between workers and employers. Mediators play a neutral role in balancing the interests of the parties and encouraging the achievement of agreements and solutions, either directly through the return of original documents or through alternative agreements. Maqasid sharia analysis reflects the value of public benefit through the realization of peace in accordance with the principles of islah and the role of hakam, legal education, especially in labor matters, protecting workers' rights without neglecting the company's interests and the peace of mind of the parties. Thus, the dispute resolution mechanism implemented by Disnaker is in accordance with both positive law and Islamic law.

الخلاصة

رزقي فردانيا فوتري أليفي، ٢٠٢٢، ١١٠٢٠٥٢. تسوية النزاعات بشأن احتجاز الوثائق الأصلية من قبل الشركات استناداً إلى اللائحة الإقليمية لمحافظة جاوة الشرقية رقم ٨ لسنة ٢٠١٦ ومقاصد الشريعة (دراسة في مكتب العمل والخدمة المتكاملة للاستثمار بمدينة مالانج) بحث لنيل درجة البكالوريوس في قسم قانون الاقتصاد الإسلامي، كلية الشريعة، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرفة: عيفتي ناسية، م.ح

الكلمات المفتاحية: وزارة العمل، حجز المستندات الأصلية، تسوية النزاعات

احتياج المستندات الأصلية من قبل الشركة هو ممارسة لا تزال شائعة في علاقات العمل، بحجة أن تكون ضماناً أثناء تنفيذ عقد العمل. وهذا يسبب ضرراً للعمال، لأنه قد يقيّد حقوقهم وحربياتهم، ويؤدي إلى نشوب نزاعات بين العمال وأصحاب العمل. تحدث هذه الظاهرة أيضاً في مدينة مالانج، مما يستدعي تدخل إدارة العمل والاستثمار في تسوية نزاعات العمل. وفي القانون الإيجابي، تم تنظيم الحظر على ممارسة احتجاز المستندات الأصلية كضمان من قبل الشركات بشكل صارم في المادة ٢٤ من لائحة مقاطعة جاوة الشرقية رقم ٨ لسنة ٢٠١٦ بشأن تنظيم العمل. أما إذا نظرنا إلى ذلك من منظور الشريعة الإسلامية، فإن هذه الممارسة تتعارض مع مبادئ مقاصد الشريعة.

هدف هذا البحث هو معرفة كيفية آلية حل النزاعات التي تقوم بها إدارة Disnaker (PMPTSP) في مدينة مالانج في التعامل مع نزاعات حجز المستندات الأصلية من قبل الشركات، وكذلك مراجعة حل هذه النزاعات بناءً على مقاصد الشريعة. نوع هذا البحث هو قانوني تجريبي باستخدام النهج القانوني الاجتماعي (قانوني-اجتماعي).

تُظهر نتائج البحث أن دائرة العمل وخدمة الاستثمار في مدينة مالانج تركز عند حل النزاعات من خلال الوساطة على الحوار والتوضيح والتفاوض المباشر بين العمال وأصحاب العمل. يلعب الوسطاء دوراً محابياً في تحقيق توازن بين مصالح الأطراف ودفعهم للتوصل إلى اتفاق وحلول، سواء مباشرة من خلال إعادة الوثائق الأصلية أو من خلال اتفاقيات بدائلة. تعكس تحليلات مقاصد الشريعة الإسلامية قيمة المفعة من خلال تحقيق السلام وفقاً لمبدأ الإصلاح ودور الحُكَّام، وتعليم القانون وخاصة قانون العمل، وحماية حقوق العمال دون تجاهل مصالح الشركة وراحة النفس للأطراف. وبالتالي، فإن آلية حل النزاعات التي تنفذها دائرة العمل تتماشى مع القانون الوضعي والشريعة الإسلامية.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia kerja terdiri dari berbagai komponen yang memiliki peran krusial, seperti para pengusaha, para pekerja, perusahaan tempat bekerja. Perusahaan mempunyai peran yang fundamental dalam pertumbuhan dan pembangunan ekonomi, guna menciptakan lapangan kerja yang berkualitas dan kuantitas yang baik. Sehingga dalam dunia kerja harus memiliki kebijakan dan aturan yang didukung oleh pemerintah dan instansi-instansi terkait, seperti peraturan perundang-undangan, keputusan, serta bentuk regulasi lain yang mengatur tentang ketenagakerjaan di Indonesia. Peraturan pemerintah wajib dipatuhi dan ditaati oleh seluruh pengusaha dan para pekerjanya. Tujuan dibentuknya peraturan tersebut, untuk mewujudkan kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan, karena di dalamnya memuat hak dan kewajiban para pekerja maupun pemberi kerja, perlindungan hukum bagi pekerja, dan lainnya.

Dalam hubungan kerja, perusahaan biasanya meminta calon pekerja menyerahkan dokumen asli sebagai bagian proses administrasi dalam melamar pekerjaan. Dokumen asli yang diserahkan ke perusahaan sebagai alasan bentuk jaminan selama bekerja atau verifikasi keaslian data calon pekerja. Dokumen asli sendiri adalah dokumen yang dikeluarkan langsung dari instansi atau lembaga, yang belum mengalami modifikasi, penyalinan

atau pemindaian dokumen. Dokumen asli memiliki berbagai bentuk, seperti KTP, Paspor, Akta Kelahiran, BPKB, Sertifikat Kompetensi dan Ijazah.¹ Baru-baru ini, kasus penahanan dokumen asli berupa ijazah dilakukan oleh dua pengusaha di Malang yang mengakibatkan kegelisahan dalam hubungan kerja industri.² PT Pos Indonesia melakukan hal serupa, yakni penahanan ijazah dan/ atau BPKB sebagai bentuk jaminan saat mendaftar sebagai mitra Pos Indonesia.³ CV Sentoso Seal juga melakukan penahanan dokumen asli, yang berupa KTP, SIM A dan SIM B, Akta Kelahiran, Buku Nikah dan Ijazah asli.⁴

Fenomena penahanan dokumen asli tersebut, perlu ditinjau kembali dari segi hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai dasar sahnya perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Perjanjian kerja yang dibentuk antara 2 (dua) pihak tersebut memakai dasar perjanjian sebagaimana Pasal 1320 KUHPerdata *jo*. Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengandung unsur:

“(a) kesepakatan kedua belah pihak (b) kecakapan hukum (c) adanya pekerjaan yang dijanjikan (d) pekerjaan yang dijanjikan tidak

¹ Ahmad Susandi, “Pemerintah melalui Kemnaker Resmi Larang Penahanan Ijazah dan Dokumen Pribadi Pekerja oleh Perusahaan,” *Radar Bogor*, 29 Mei 2025, diakses 30 Mei 2025 <https://radarbogor.jawapos.com/nasional/2476075510/pemerintah-melalui-kemnaker-resmi-larang-penahanan-ijazah-dan-dokumen-pribadi-pekerja-oleh-perusahaan>.

² Nugraha Perdana, Ferril Dennys, “Dua Perusahaan di Malang Diduga Tahan Ijazah dan Minta Tebusan, Pemkot Malang: Itu Salah,” *Kompas.com*, 1 Mei 2025, diakses 30 Mei 2025 https://regional.kompas.com/read/2025/05/01/113153978/dua-perusahaan-di-malang-diduga-tahan-ijazah-dan-minta-tebusan-pemkot#google_vignette.

³ Sakina Rakhma, dan Diah Setiawan Elsa Catriana, “Ijazah Asli dan BPKB Ditahan jika Ingin Daftar Jadi Mitra Pos Indonesia,” *Kompas.com*, 10 februari 2025, diakses 30 Mei 2025 [⁴ Andhi Setiawan, “Pengacara Ungkap Alasan Jan Hwa Diana Tahan Ijazah, KTP, Akta Lahir, Buku Nikah, hingga Sertifikat Rumah Karyawannya,” *Kompas.com*, 26 Mei 2025, diakses 30 Mei 2025 <https://surabaya.kompas.com/read/2025/05/26/074019878/pengacara-ungkap-alasan-jan-hwa-diana-tahan-ijazah-ktp-akta-lahir-buku>.](https://money.kompas.com/read/2025/02/10/125139026/ijazah-asli-dan-bpkb-ditahan-jika-ingin-daftar-jadi-mitra-pos-indonesia?page=all#:~:text=JAKARTA%2C KOMPAS.com - PT Pos Indonesia %28Persero%29 memberlakukan,ingin mendaftar menjadi mitra atau O-Ranger Pos Indonesia.</p></div><div data-bbox=)

bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Jika kedua belah pihak telah bersepakat di awal kontrak, maka penahanan ijazah sebagai jaminan dianggap sah karena berlandas pada kesepakatan bersama.⁵ Sebaliknya penahanannya sampai habis kontrak tidak dikembalikan, hal tersebut tidak dapat dibenarkan oleh kesepakatan yang dibuat di awal kontrak kerja, karena secara moral, hukum dan etika dapat merugikan pekerja.

Akibat lemahnya kesadaran hukum dan kurangnya pengetahuan pekerja dalam melindungi hak-haknya, maka praktik penahanan dokumen asli sering dilakukan oleh perusahaan. Apalagi di Kota Malang banyak dilakukan oleh perusahaan dengan dalih sebagai jaminan saat bekerja. Meskipun di lapangannya banyak perusahaan yang melakukan, selama tiga tahun terakhir hanya ada empat perusahaan yang terlapor. Pada tahun 2023 dan 2024 masing-masing satu perusahaan yang terlapor dan tahun 2025 terdapat dua perusahaan yang bergerak di bidang distributor dan klinik. Minimnya laporan oleh pekerja disebabkan takut menimbulkan permasalahan dengan atasannya.⁶ Justru, hal tersebut yang membuat kasus penahanan dokumen asli ini semakin marak, karena perusahaan akan memanfaatkan proses rekrutmen untuk menahan dokumen asli para pekerjanya.

⁵ Michael Hans & Associateas, “Apakah Perusahaan Boleh Menahan Ijazah Pekerja?,” *hukumonline.com*, 09 Agustus 2024, diakses 10 Mei 2025 <https://www.hukumonline.com/klinik/a/bolehkah-menepakati-penahanan-ijazah-dalam-perjanjian-kerja-1t603df84f452f1/>.

⁶ Fathoni Nanda, “Ban yak Penahanan Ijazah di Malang Raya, tapi Minim Laporan,” *Radar Malang*, last modified 26 April 2025, di akses 12 Agustus 2025 <https://radarmalang.jawapos.com/malang-ray/815930844/banyak-penahanan-ijazah-di-malang-ray-tapi-minim-laporan?page=6>.

Data yang penulis peroleh dari Disnaker Malang. Para pekerja yang dokumen aslinya yakni ijazah ditahan oleh perusahaan banyak yang menghubungi Disnaker, tetapi pelaporan resmi pada tahun 2025 hanya 5 pekerja dan mantan pekerja yang melapor ke Disnaker PMPTSP Kota Malang. Empat perusahaan yang dilaporkan, diantaranya *Center Point* Malang, Klinik Anang *Beauty*, dan Amul *Massage* Syariah.⁷ Dari sudut pandang para pekerja, praktik tersebut menimbulkan kekhawatiran mengenai keamanan dan penyalahgunaan ijazah asli yang diserahkan ke perusahaan, dan ini sangat merugikan para pekerja. Karena menurutnya, kontrak kerja yang ditandatangani di awal hanya menguntungkan pihak pertama saja, dengan ijazah asli yang ditahan selama kontrak kerja berlangsung dan dijadikan jaminan sampai habisnya kontrak tidak dikembalikan, hingga pekerja meminta ijazahnya dikembalikan tetapi harus membayar tebusan kepada perusahaan.⁸

Dalam perjanjian kerja, jika terdapat klausula penahanan dokumen asli oleh perusahaan dianggap melanggar prinsip kesetaraan dan prinsip *non-diskriminasi* dalam hubungan kerja.⁹ Praktik tersebut dinilai merugikan pekerja karena bisa menimbulkan rasa ketidaknyamanan hingga rasa tekanan bagi pekerja, serta menghambat para pekerja untuk mendapatkan peluang lebih baik dalam mencapai pekerjaan yang berkualitas dan sejahtera. Praktik

⁷ Wira Suteja, wawancara, (Malang, 11 Agustus 2025)

⁸ Ayu Okta, wawancara (Malang, 11 Agustus 2025); Nabil Rasyad, wawancara (Malang, 15 Agustus 2025)

⁹ Dicky Pratam. dkk, “Analisis Hukum Mengenai Penahanan Ijazah Karyawan oleh Perusahaan,” *Indonesian Journal of Law and Justice* 1, no. 4 (2024): 10, <https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i4.2628>.

tersebut menimbulkan memicu sengketa antara pekerja dengan pemberi kerja, pada kondisi ini Dinas Tenaga Kerja mempunyai peran krusial dalam memfasilitasi penyelesaian sengketa hubungan industrial, supaya hak-hak pekerja terlindungi dan bisa dipulihkan sesuai hukum.

Dinas Tenaga Kerja dalam hal ini merupakan lembaga pemerintahan yang bertugas menyelesaikan permasalahan dalam berbagai hal di bidang tenaga kerja suatu daerah. Tujuannya untuk melindungi hak-hak para pekerja, dan membangun hubungan kerja yang sehat antara pekerja dengan pemberi kerja.¹⁰ Salah satu tugas dari Dinas Tenaga Kerja, seperti menjadi pihak ketiga dalam menyelesaikan konflik antara pemberi kerja dengan pekerja, baik melalui jalur mediasi, arbitrase, dan konsiliasi yang sejalan dengan regulasi yang berlaku. Dalam penyelesaian sengketa Dinas Tenaga Kerja juga berperan sebagai mediator yang memastikan para pihak yang berselisih mendapatkan solusi yang adil serta sesuai hukum. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja memberikan pembinaan dan edukasi mengenai hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai praktik penahanan dokumen asli kepada pemberi kerja dan pekerja, supaya dapat mencegah perselisihan antara kedua pihak tersebut.

Berdasarkan perspektif hukum positif, praktik penahanan dokumen asli memang tidak ada aturannya secara eksplisit dan komprehensif dalam UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diperbaharui

¹⁰ Bizlabco, “Disnaker: Apa Itu Dan Apa Artinya?,” GuruPrajab, 3 Februari 2024, diakses 12 Juli 2025 <https://www.guruprajab.com/disnaker-singkatan-dari/>.

dalam UU Nomor 6 tahun 2023 tentang Ciptakerja.¹¹ Pemerintah Daerah Jawa Timur mengatur mengenai praktik tersebut dalam Pasal 42 Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.¹² Baru ini, Menteri Ketenagakerjaan mengeluarkan kebijakan melalui Surat Edaran Nomor M/s/HK.04.00/V/2025 tentang Larangan Penahanan Ijazah dan/atau Dokumen Pribadi Milik Pekerja/Buruh Oleh Pemberi Kerja.¹³

Berdasarkan dengan hal tersebut jika dikaji dari perspektif syariat Islam, praktik penahanan dokumen asli bertentangan dengan prinsip *maqashid syariah*. Karena, *hifdz al-nafs* (melindungi jiwa) dapat memunculkan ketidaknyamanan dan tekanan pekerja, *hifdz al-'aql* (melindungi akal) dokumen asli terutama ijazah didapatkan dari pencapaian intelektual yang bersifat individu dan dapat mencegah kreativitas pekerja, terutama *hifdz al-mal* (melindungi harta) dokumen asli merupakan alat vital seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih layak hal ini berhubungan langsung dengan *hifdz nasl* (menjaga keturunan) berdampak pada kesejahteraan keluarganya, dan *hifdz din* (menjaga agama) dengan banyaknya tekanan di

¹¹ Humas Kemenkum, “Dirjen HAM: Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan Perlu Regulasi Khusus,” *Kementerian Hukum Kantor Wilayah Bali*, 10 Agustus 2024, diakses 11 Mei 2025 <https://bali.kemenkum.go.id/berita-utama/dirjen-ham-penahanan-ijazah-oleh-perusahaan-perlu-regulasi-khusus>.

¹² Irwan Syambudi, “Bolehkah Perusahaan Menahan Ijazah Asli Karyawan? Cek Aturannya,” *tirto.id*, 28 April 2025, diakses 10 Mei 2025 <https://money.kompas.com/read/2025/04/25/153331926/penahanan-ijazah-kekosongan-kebijakan-yang-terus-berlanjut>.<https://tirto.id/aturan-bolehkan-perusahaan-menahan-ijazah-asli-karyawan-terbaru-ha3h>.

¹³ Dian Nugraheny, “Sah! Perusahaan Dilarang Tahan Ijazah dan Dokumen Pekerja,” *Kompas.com*, 20 Mei 2025, diakses 25 Mei 2025 <https://money.kompas.com/read/2025/05/20/160110526/sah-perusahaan-dilarang-tahan-ijazah-dan-dokumen-pekerja>.

lingkungan kerja bisa mengganggu ketenangan beribadah. Sebagaimana QS.

Asy-Syura ayat 42:

﴿ إِنَّمَا السَّيْئَاتُ عَلَى الَّذِينَ يَظْلِمُونَ النَّاسَ وَيَبْعُونَ فِي الْأَرْضِ بِغَيْرِ الْحُقْقِ أُولَئِكَ هُمْ عَذَابُ أَلِيمٌ ﴾

Terjemah:

Sesungguhnya alasan (untuk menyalahkan) itu hanya ada pada orang-orang yang menganiaya manusia dan melampaui batas di bumi tanpa hak (alasan yang benar). Mereka itu mendapat siksa yang sangat pedih.”¹⁴

Dan terdapat juga larangan orang berbuat dzalim terdapat pada QS. Al-Hud ayat 102 dan terdapat banyak hadist-hadist lainnya yang membahas larangan perbuatan dzalim ini.¹⁵ Pelaku usaha yang menahan dokumen asli pekerja bisa dianggap dzalim, karena melanggar hak milik pribadi pekerja dan tidak mendapatkan keberkahan.

Penelitian terdahulu yang membahas isu serupa. Pertama, penelitian oleh Ridwan Syaidi judul jurnal “Urgensi Penegakan Hukum Perlindungan Data Pribadi Terhadap Praktik Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan: Studi Kasus Di Surabaya”, fokus penelitian pada identifikasi pola dan karakteristik praktik penahanan dokumen asli berupa ijazah oleh perusahaan di Surabaya dan analisis yuridis praktiknya dalam perspektif UU Nomor 27 Tahun 2022 dan UU Ketenagakerjaan.¹⁶ Kedua, oleh Renata Monika Hutagalung, judul skripsi “Hukum terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Waktu Tertentu oleh

¹⁴ Kemenag, “QS. Asy-Syura” (Jakarta Timur: KEMENAG, 2022), 21, <https://quran.kemenag.go.id/>.

¹⁵ Muhammad Tuasikal, “Dosa Kezaliman: Ingatlah dan Mintalah Maaf,” rumasyho.com, 11 September 2023, diakses 29 Oktober 2025, <https://rumaysho.com/39041-dosa-kezaliman-ingatlah-dan-mintalah-maaf.html>

¹⁶ Ridwan Syaidi, “Urgensi Penegakan Hukum Perlindungan Data Pribadi Terhadap Praktik Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan: Studi Kasus Di Surabaya,” *Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Politik* 3, no. 2 (2025): 13–24, <https://doi.org/10.51903/jaksa.v3i2.2503>.

Perusahaan (Studi Kasus Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn.Tte)”, fokus penelitian mengkaji aspek hukum yang terkait dengan penahanan ijazah, hak-hak pekerja, dan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan.¹⁷

Meskipun demikian, penelitian yang mengkaji mengenai fenomena penahanan dokumen asli yang menimbulkan sengketa antara pemberi kerja dan pekerja dari perspektif peraturan daerah berelaborasi hukum Islam masih belum banyak dilakukan dan dikaji secara mendalam. Penelitian ini penting untuk dikaji dan supaya menjawab permasalahan yang marak terjadi pada perusahaan yang menahan dokumen asli milik pekerja, terutama yang terjadi di Kota Malang. Mengingat substansi Pasal 42 Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, berbunyi: “*Pengusaha dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan.*”¹⁸ Oleh karenanya, peran Disnaker PMPTSP Kota Malang penting untuk dikaji, terutama mengenai efektivitas mekanisme dalam melakukan mediasi. *Maqashid Syariah* dalam hal ini digunakan sebagai pisau analisis dalam menilai proses penyelesaian sengketa ini sudahkan mencerminkan nilai-nilai keadilan dan kemaslahatan bagi kedua belah pihak yang bersengketa.

¹⁷ Renata Hutagalung, “Perlindungan Hukum terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Waktu Tertentu oleh Perusahaan (Studi Kasus Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn.Tte)” (KRISTEN INDONESIA JAKARTA, 2024), <http://repository.uki.ac.id/14890/>.

¹⁸ Pasal 42 Nomor 8 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

Berdasarkan permasalahan yang sudah diuraikan sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “**Penyelesaian Sengketa Terhadap Penahanan Dokumen Asli Oleh Perusahaan Berdasarkan Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 dan Maqashid Syariah (Studi di Disnaker PMPTSP Kota Malang)**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka permasalahannya dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang dalam menangani penahanan dokumen asli oleh perusahaan?
2. Bagaimana tinjauan *maqashid syariah* terhadap penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang dalam menangani penahanan dokumen asli oleh perusahaan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mengetahui dan menganalisis mekanisme penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang dalam menangani penahanan dokumen asli oleh perusahaan.

2. Memahami dan menjelaskan tinjauan *maqashid syariah* terhadap penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang dalam menangani penahanan dokumen asli oleh perusahaan.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, manfaat yang ingin diberikan penulis kepada pembaca atau dalam mengimplementasikannya secara langsung sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Adanya penelitian ini, dapat memberikan kontribusi berupa ilmu pengetahuan hukum, khususnya di bidang perkembangan hukum ketenagakerjaan dan hukum syariah, dengan meneliti praktik penahanan dokumen asli oleh perusahaan dari perspektif Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 dan *maqashid syariah*. Selain itu, penelitian ini diharapkan menjadi rujukan bagi pihak-pihak terkait dalam hal Selain itu, penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan untuk pihak-pihak terkait mengenai penegakan hukum dan penyelesaian sengketa Dinas Tenaga Kerja terkait praktik penahanan dokumen asli oleh perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini menjadi literatur tambahan di bidang hukum ketenagakerjaan, khususnya yang mengelaborasikan peraturan daerah dan *maqashid syariah*.

b. Bagi Pemerintah

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan gagasan sebagai acuan terhadap perubahan atau penyusunan peraturan dan kebijakan dalam menjalankan serta menegakkan peraturan perundang-undangan.

c. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini memberikan pemahaman mengenai larangan penahanan dokumen asli pekerja dan akibat hukumnya, sehingga perusahaan dapat membuat kebijakannya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

d. Bagi Masyarakat

Diharapkan penelitian ini memberikan ilmu pengetahuan dan pemahaman mengenai hak-hak bagi pekerja dan adanya larangan penahanan dokumen asli, sehingga dapat meningkatkan kesadaran hukum masyarakat dalam melindungi dan memperjuangkan hak-haknya di dunia kerja.

E. Definisi Operasional

Supaya tidak ada terjadinya multitafsir dalam memahami penelitian ini, maka diperlukan penjelasan operasional sebagai berikut:

1. Penyelesaian Sengketa

Penyelesaian sengketa dalam penelitian ini, adalah proses dalam menyelesaikan permasalahan dan pertentangan antara dua pihak yaitu pemberi kerja dengan pekerja. Jalur penyelesaian ada 2 (dua)

jenis, *litigasi* dan *non-litigasi*. Menurut Deborah R. Hansler *litigasi* adalah proses formal dalam penyelesaian sengketa, yang melibatkan beberapa pihak yang mengajukan klaim dan pihak pembelaan di hadapan pengadilan dengan prosesnya terdiri dari tahapan yang dilalui secara sistematis. Sedangkan *non-litigasi* berdasarkan Pasal 1 ayat (10) Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa berbunyi:

“Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli.”

2. Penahanan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), penahanan adalah perbuatan, cara, proses menahan dan penghambatan. Penahanan dalam penelitian ini, adalah tindakan perusahaan dalam mengambil dokumen asli milik para pekerja dengan tujuan tertentu. Praktik penahanan dokumen asli dapat menimbulkan permasalahan hukum, karena perusahaan membatasi kebebasan dan hak-hak para pekerjanya, hal ini berpotensi terjadi pelanggaran terhadap aturan hukum yang berlaku. Sebagaimana yang telah diatur secara eksplisit dalam Pasal 42 Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

3. Dokumen Asli

Dokumen asli dalam penelitian ini, adalah surat tertulis yang dikeluarkan oleh instansi atau lembaga tanpa adanya modifikasi,

penyalinan atau pemindaian. Dan memiliki sifat berkekuatan otentik dalam membuktikan identitas, status, dan kualifikasi seseorang. Penjelasan Pasal 42 Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 mengenai dokumen asli yang dimaksud adalah Kartu Tanda Penduduk (KTP), Surat Izin Mengemudi (SIM), akta kelahiran, kartu keluarga, paspor, ijazah dan sertifikat.¹⁹ Biasanya dalam ketenagakerjaan, dokumen asli sebagai syarat administrasi pendaftaran atau rekrutmen pekerja.

4. Perda

Perda merupakan singkatan dari Peraturan Daerah. Sebuah peraturan hukum yang dibentuk oleh pemerintah tingkat daerah atau DPRD Provinsi dengan persetujuan Kepala Daerah (gubernur dan walikota/bupati). Perda Provinsi Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, perda ini ditetapkan dengan tujuan untuk melindungi dan memastikan hak-hak tenaga kerja dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Provinsi Jawa Timur.

5. *Maqashid Syariah*

Maqashid syariah adalah tujuan-tujuan yang harus dicapai untuk menciptakan kemanfaatan bagi umat manusia, baik di dunia maupun akhirat. Imam Al-Syatibi mengungkapkan dalam kitab Al-Muwafaqat:

¹⁹ Pasal 42 Nomor 8 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

هذه الشريعة وضعت لتحقيق مقاصد الشارع في قيام مصالحهم في الدين
والدنيا معا

Terjemah:

“Sesungguhnya syariat itu bertujuan mewujudkan kemaslahatan manusia di dunia dan di akhirat”.²⁰

Dan Dr. Thahir Bin Asyur mendefinisikan *maqashid syariah* yang diadopsi dari tulisan Imam Al-Syatibi dalam kitab Al-Muwafaqat:

المعاني والحكم الملحوظة للشارع في جميع أحوال التشريع أو معظمها، بحيث لا تختص ملاحظتها بالكون في نوع خاص من أحكام الشريعة

Terjemah:

“Beberapa tujuan dan hikmah yang dijadikan pijakan syariat dalam seluruh ketentuan hukum agama dan mayoritasnya. Dengan sekira beberapa tujuan tersebut tidak hanya untuk satu produk hukum syariat secara khusus.”²¹

F. Sistematika Pembahasan

Supaya penelitian ini tersusun secara sistematis, maka sistematika pembahasan merupakan gambaran singkat mengenai alur logis penelitian yang disusun dalam mempermudah pemahaman isi penulis, dengan kaidah penulisan yang baik dan benar. Dalam penelitian yang berjudul “Penyelesaian Sengketa Terhadap Penahanan Dokumen Asli Oleh Perusahaan Berdasarkan Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016

²⁰ Asafri Bakri, *Konsep Maqashid Syariah Menurut Al-Syatibi*, (Jakarta: RajaGragindo Persada,1996), 64.

²¹ Ahmad Tamami, Muhammad Nasution, dan Rahmat Nasution, *Filsafat Hukum Islam dan Maqashid Syariah* (Jakarta: Kencana Divisi Prenadamedia Group), 2022), 45.

dan *Maqashid Syariah* (Studi di Disnaker PMPTSP Kota Malang)” menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I (Pendahuluan) merupakan penjelasan mengenai latar belakang yang mendasari suatu permasalahan yang akan dikaji lebih mendalam. Rumusan masalah diambil dari latar belakang yang memuat permasalahan yang akan diangkat dan dibahas. Dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, sistematika pembahasan yang memudahkan dalam proses penyusunan penulisan.

BAB II (Tinjauan Pustaka) merupakan bagian penting dalam penyusunan penulisan skripsi, karena berisi penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang diangkat, disertai perbedaan-perbedaan secara komprehensif untuk memberikan kebaharuan penelitian. Selain itu, terdapat bab kajian teori yang menjadikan sebagai landasan dan alat analisis dalam meneliti.

BAB III (Metode Penelitian) bab ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam penulisan skripsi, yang memuat beberapa sub bab seperti jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode pengolahan data.

BAB IV (Hasil dan Pembahasan) merupakan bagian utama dari penulisan skripsi yang berisi hasil analisis dari data lapangan, kemudian dipaparkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Dalam bab ini,

penulis akan menjelaskan point-point pembahasan dengan disertai data pendukung, dan analisis berdasarkan teori dan metode yang telah ditetapkan.

BAB V (Penutup) merupakan bab akhir yang berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan dalam penelitian ini menjawab secara singkat mengenai rumusan masalah yang telah ditetapkan. Dan saran adalah berisi rekomendasi atau bahan pertimbangan yang ditunjukan kepada pihak-pihak terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam penulisan skripsi ini bertujuan sebagai bahan perbandingan, pertimbangan maupun persamaan yang sekaligus sebagai landasan dalam penelitian. Dengan penelitian terdahulu juga mampu menyajikan informasi yang lebih terperinci dan tambahan referensi mengenai perbedaan substansi yang akan dibahas secara mendetail dalam pembahasan penelitian. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang memiliki topik pembahasan yang hampir sama dengan penelitian ini.

1. Hasil penelitian Fitria Putri (2022) dalam skripsi yang berjudul "Kewajiban Perusahaan Terhadap Pengembalian Ijazah Pekerja Setelah Perjanjian Kerja Berakhir (Studi Putusan Nomor: 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte)". Jenis penelitian ini yuridis normatif. Hasil penelitian ini bahwa penahanan ijazah pada perjanjian kerja berakhir dianggap bertentangan dengan Pasal 31 UU Ketenagakerjaan, yang mana harusnya pekerja berhak mendapatkan kembali ijazah dan pekerjaan baru. Pertimbangan hakim pada Putusan Nomor: 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte) memutuskan untuk Perusahaan mengembalikan apa yang telah dibuat jaminan semasa kontrak kerja berlangsung milik mantan pekerja. Perbedaan, penelitian terdahulu berfokus pada kewajiban pengembalian ijazah oleh perusahaan setelah perjanjian kerja

berakhir dan pertimbangan hakim terhadap pekerja yang ijazahnya ditahan oleh perusahaan, sedangkan penelitian ini berfokus pada penyelesaian sengketa oleh Pemerintah Daerah (Disnaker) berdasarkan Perda Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 dan *maqashid syariah*.

2. Hasil Penelitian Yusya Rugaya Salsabilah (2023) dalam skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Penahanan Ijazah Ditinjau Melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Jenis penelitian penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menyatakan bahwa ketentuan penahanan ijazah telah sesuai dengan asas kebebasan berkontrak. Penahanan ijazah seharusnya telah memenuhi syarat perjanjian yang tertuang dalam pasal 1320 KUHPerdata serta asas kebebasan berkontrak, oleh karenanya perlindungan hukum pada pekerja yang dirugikan melalui jalur litigasi dan *non-litigasi* atau jalur perlindungan hukum preventif dan represif. Perbedaan, penelitian terdahulu berfokus pada kesesuaian ketentuan penahanan ijazah pekerja dengan asas kebebasan berkontrak dan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami kerugian, sedangkan penelitian ini berfokus pada penyelesaian sengketa oleh Pemerintah Daerah (Disnaker) berdasarkan Perda Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 dan *maqashid syariah*.
3. Hasil Penelitian Daryanto Wibowo (2020) dalam skripsi yang berjudul “Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Dalam Perjanjian Kerja

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor: 205/Pdt.G/2019/PN.SDA)”.

Jenis penelitian kualitatif dengan bersifat yuridis normatif. Hasil penelitian, bahwa penahanan ijazah tidak diatur dalam undang-udang maka terjadinya kekosongan hukum, oleh sebab itu perusahaan mengambil kesempatan untuk menahan ijazah asli milik pekerja. Dan bagi pekerja yang mengalami kerugian dapat mengugat perusahaan dengan dakwaan perbuatan melawan hukum. Perbedaan, fokus penelitian terdahulu pada ketentuan hukum penahanan ijazah dalam perjanjian kerja dan perlindungan hukum bagi pekerja yang ijazah aslinya ditahan oleh perusahaan, sedangkan penelitian ini berfokus pada penyelesaian sengketa oleh Pemerintah Daerah (Disnaker) berdasarkan Perda Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 dan *maqashid syariah*.

4. Hasil penelitian Fuad dan Ontran Sumantri Riyanto (2023) dalam artikel jurnal Riset dan Kajian Hukum hak Asasi Manusia yang berjudul “Perspektif Hak Asasi Manusia Terhadap Penahanan Ijazah Asli Dalam Perjanjian Kerja Oleh Perusahaan”. Jenis penelitian menggunakan yuridis normatif. Hasil penelitian ini bahwa penahanan ijazah asli berpotensi melanggar HAM, karena pada prakteknya dapat menghambat pekerja untuk mencari peluang kerja baru yang lebih baik posisinya. Perlunya regulasi yang eksplisit terkait tindakan penahanan ijazah. Perbedaan, penelitian terdahulu berfokus untuk mengkaji dampak dari penahanan ijazah asli oleh Perusahaan terhadap hak asasi pekerja dan

praktek tersebut apakah sesuai dengan prinsip keadilan, kesetaraan, dan HAM dalam lingkungan kerja, sedangkan penelitian ini berfokus pada penyelesaian sengketa oleh Pemerintah Daerah (Disnaker) berdasarkan Perda Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 dan *maqashid syariah*.

5. Hasil penelitian Gigih Furnama (2024) dalam artikel jurnal *Journal Law And Security Studies* yang berjudul “Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan Yang Menahan Ijazah Asli Karyawan Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023”. Jenis penelitian menggunakan yuridis normatif. Hasil penelitian ini bahwa praktik penahanan ijazah asli oleh perusahaan bertentangan dengan pasal 5, 6, 31, 52 dan 54 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, karena merugikan para pekerja untuk memperoleh pekerjaan yang lebih layak. Dan bentuk perlindungan terhadap pekerja tersebut, berbentuk preventif yang mana kontrak kerja yang dibuat harus jelas dan sesuai aturan hukum yang berlaku, serta bentuk represif yaitu mengajukan gugatan wanprestasi apabila ijazah asli tidak dikembalikan oleh perusahaan. Perbedaan, penelitian terdahulu berfokus pada penegakan hukum dan perlindungan pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang ketenagakerjaan, sedangkan penelitian ini berfokus pada penyelesaian sengketa oleh Pemerintah Daerah (Disnaker) berdasarkan Perda Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 dan *maqashid syariah*.
6. Hasil penelitian Dicky Satria Pratama, Muhammad Wendy Alpianur Ariady, Muhammad Zulfikar Azis, Muhammad Zacky Umar Pananda

(2024) dalam artikel *Indonesian Journal of Law and Justice* yang berjudul “Analisis Hukum Mengenai Penahanan Ijazah Karyawan oleh Perusahaan”. Jenis penelitian menggunakan yuridis normatif. Hasil penelitian bahwa pelamar kerja yang dilanggar haknya dapat melakukan upaya hukum dengan menggugat perusahaan terkait ke Pengadilan Negeri atas dasar Perbuatan Melawan Hukum dan dapat melaporkan ke Polisi karena melakukan penggelapan, selain itu juga, penahanan ijazah ini sangat bertentangan dengan Pasal 38 ayat (4) Undang-Undang Hak Asasi Manusia. Perbedaan, penelitian terdahulu berfokus pada analisis hukum terhadap praktik penahanan ijazah karyawan oleh perusahaan, dengan berfokus pada aspek legalitas, motif, dan dampaknya terhadap hak asasi manusia (HAM), sedangkan penelitian ini berfokus pada penyelesaian sengketa oleh Pemerintah Daerah (Disnaker) berdasarkan Perda Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 dan *maqashid syariah*.

7. Hasil penelitian Ellora Sukardi, Debora Pasaribu, Vanessa Xavieree Kaliye (2021) dalam artikel *Law Review* yang berjudul “Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pemberi Kerja Dalam Perspektif Teori Keadilan Bermartabat”. Jenis penelitian menggunakan yuridis normatif. Hasil penelitian bahwa penahanan ijazah sah-sah saja jika disepakati kedua belahpihak sebagaimana Pasal 1320 KUH Perdata, akan tetapi jika pekerja berhenti belum masa kontrak selesai dan meminta pengembalian ijazah diperbolehkan berdasarkan teori keadilan bermartabat. Perbedaan, penelitian terdahulu berfokus pada perwujudan perlindungan hukum

bagi pekerja yang diharuskan untuk memberikan ijazahnya kepada pemberi kerja sebagai jaminan yang ditinjau dari perspektif teori keadilan bermartabat, sedangkan penelitian ini berfokus pada penyelesaian sengketa oleh Pemerintah Daerah (Disnaker) berdasarkan Perda Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 dan *maqashid syariah*.

8. Hasil penelitian I Made Chossy Narayanan, I Wayan Novy Purwanto (2023) dalam artikel Jurnal Hukum, Politik Dan Ilmu Sosial (JHPIS) yang berjudul “Tinjauan Yuridis Terhadap Hubungan Kerja Tindakan Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Berdasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Jenis penelitian menggunakan yuridis normatif. Hasil penelitian bahwa pada prinsipnya adanya kesepakatan, kecakapan kedua belah pihak, adanya pekerjaan yang tidak bertentangan dengan perundang-undangan. Penahan ijazah dianggap melanggar HAM, karena ijazah adalah hak absolut pekerja yang posisinya lebih lemah dari pemberi kerja dan hal ini tidak mencerminkan keadilan. Maka dari itu, diperlukannya aturan yang spesifik mengenai penahanan ijazah. Perbedaan, penelitian terdahulu berfokus mengkaji prinsip pengaturan hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan dan alasan pengusaha dalam penahanan ijazah ditinjau dari UU Ketenagakerjaan, sedangkan penelitian ini berfokus pada penyelesaian sengketa oleh Pemerintah Daerah (Disnaker) berdasarkan Perda Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 dan *maqashid syariah*.

9. Hasil penelitian Dina Agustin, Dipo Wahjoeono (2023) dalam artikel *Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Permintaan Ijazah Asli Oleh Perusahaan Sebagai Jaminan”. Jenis penelitian menggunakan yuridis normatif. Hasil penelitian bahwa untuk melindungi pekerja dari praktik penahanan ijazah oleh pemberi kerja, dapat melakukan perundingan bipartite, konsiliasi, arbitrase dan mediasi. Perbedaan, penelitian terdahulu berfokus perlindungan hukum terhadap para pekerja disaat perusahaan meminta ijazah sebagai jaminan, sedangkan penelitian ini berfokus pada penyelesaian sengketa oleh Pemerintah Daerah (Disnaker) berdasarkan Perda Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 dan *maqashid syariah*.
10. Hasil penelitian Nihaya Lila Utami, Pradita Gustarini Widjianti, Nadhia Apriana (2020) dalam artikel *Indonesia Jurnal Lex Suprema* yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Administrasi Oleh Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan” Jenis penelitian menggunakan yuridis empiris. Hasil penelitian bahwa pengusaha yang melakukan perjanjian penahanan ijazah bisa dikatakan melanggar HAM, karena dapat menghalangi pekerja untuk mencari pekerjaan yang lebih layak. Dan perjanjian menggunakan asas kebebasan berkontrak bukan berarti bebas tanpa batas hingga melanggar HAM. Perbedaan, penelitian terdahulu berfokus Mengkaji bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja di RS Restu Ibu Balikpapan yang ditahan ijazah aslinya,

sedangkan penelitian ini berfokus pada penyelesaian sengketa oleh Pemerintah Daerah (Disnaker) berdasarkan Perda Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 dan *maqashid syariah*.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Penulis, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Fitria Putri (2022), Kewajiban Perusahaan Terhadap Pengembalian Ijazah Pekerja Setelah Perjanjian Kerja Berakhir (Studi Putusan Nomor: 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte). ²²	Penahanan ijazah pada perjanjian kerja berakhir dianggap bertentangan dengan Pasal 31 UU Ketenagakerjaan, yang mana harusnya pekerja berhak mendapatkan kembali ijazah dan pekerjaan baru. Pertimbangan hakim pada Putusan Nomor: 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte) memutuskan untuk Perusahaan mengembalikan apa-apa yang telah dibuat jaminan semasa kontrak kerja berlangsung milik mantan pekerja.	Sama sama mengacu pada penahanan ijazah asli oleh perusahaan sebagai permasalahan hukum dalam hubungan kerja, dan menekankan bahwa pekerja berhak atas dokumen aslinya ketika kontrak kerja berakhir.	Penelitian terdahulu berfokus pada kewajiban pengembalian ijazah setelah berakhirnya kontrak dan pertimbangan hakim, sedangkan penelitian ini berfokus pada penyelesaian sengketa oleh Pemerintah Daerah (Disnaker) berdasarkan Perda Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 dan <i>maqashid syariah</i> .syariah.
2.	Yusya Rugaya (2023), Perlindungan	Bahwa ketentuan penahanan ijazah telah sesuai dengan	Sama-sama mengamati dampak	Penelitian terdahulu berfokus pada

²² Fitria Putri, “Kewajiban Perusahaan Terhadap Pengembalian Ijazah Pekerja Setelah Perjanjian Kerja Berakhir (Studi Putusan Nomor: 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte)” (Muhammadiyah Sumatera Barat Bukittinggi, 2022). <http://eprints.umsb.ac.id/2081/1/18166%20FITRIA%20PUTRI.pdf>

	Hukum Pekerja Terhadap Penahanan Ijazah Ditinjau Melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. ²³	asas kebebasan berkontrak. Penahanan ijazah seharusnya telah memenuhi syarat perjanjian yang tertuang dalam pasal 1320 KUHPerdata serta asas kebebasan berkontrak, oleh karenanya perlindungan hukum pada pekerja yang dirugikan melalui jalur litigasi dan <i>non-litigasi</i> atau jalur perlindungan hukum preventif dan represif.	penahanan ijazah asli oleh perusahaan yang merugikan terhadap para pekerja dan urgensiya terhadap perlindungan hukum bagi para pekerja untuk melindungi hak-haknya.	kesesuaian ketentuan penahanan ijazah pekerja dengan asas kebebasan berkontrak dan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami kerugian, sedangkan penelitian ini berfokus pada penyelesaian sengketa oleh Pemerintah Daerah (Disnaker) berdasarkan Perda Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 dan <i>maqashid syariah</i> .
3.	Daryanto Wibowo (2020), Kerugian Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Penahanan ijazah tidak diatur dalam undang-undang maka terjadinya kekosongan hukum, oleh sebab itu perusahaan mengambil kesempatan untuk menahan ijazah asli milik pekerja. Dan bagi pekerja yang mengalami kerugian dapat mengugat	Sama-sama mengkaji praktik penahanan ijazah atau dokumen asli menimbulkan kerugian bagi para pekerja, serta lemahnya peraturan dalam menegakan hukum dalam kasus penahanan dokumen asli oleh pekerja.	Penelitian terdahulu berfokus pada ketentuan hukum penahanan ijazah dalam perjanjian kerja dan perlindungan hukum pekerjanya, sedangkan penelitian ini berfokus pada

²³ Yusya Salsabilah, "Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Penahanan Ijazah Ditinjau Melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" (Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2023), http://digilib.uinsa.ac.id/65160/2/Yusya_Rugaya_Salsabilah_C07219015.OK.pdf.

	n (Studi Putusan Nomor: 205/Pdt.G/2019 /PN.SDA). ²⁴	perusahaan dengan dakwaan perbuatan melawan hukum.		penyelesaian sengketa oleh Pemerintah Daerah (Disnaker) berdasarkan Perda Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 dan <i>maqashid syariah</i> .
4.	Fuad dan Ontran Sumantri Riyanto (2023), “Perspektif Hak Asasi Manusia Terhadap Penahanan Ijazah Asli Dalam Perjanjian Kerja Oleh Perusahaan. ²⁵	Penahanan ijazah asli berpotensi melanggar HAM, karena pada prakteknya dapat menghambat pekerja untuk mencari peluang kerja baru yang lebih baik posisinya. Perlunya regulasi yang eksplisit terkait tindakan penahanan ijazah.	Sama-sama membahas bahwa praktik penahanan ijazah asli sebagai pelanggaran terhadap hak pekerja yang berdampak negatif pada kesejahteraan para pekerja dan bertentangan dengan prinsip keadilan dalam hukum.	Penelitian terdahulu berfokus untuk mengkaji dampak dari penahanan ijazah asli terhadap hak asasi pekerja dan praktek tersebut apakah sesuai dengan prinsip keadilan, kesetaraan, dan HAM, sedangkan penelitian ini berfokus pada penyelesaian sengketa oleh Pemerintah Daerah (Disnaker) berdasarkan Perda Jawa Timur Nomor 8

²⁴ Daryanto Wibowo, “Kerugian Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor: 205/Pdt.G/2019/PN.SDA)” (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2020), https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/56317/1/DARYANTO_WIBOWO_FSH.pdf.

²⁵ Fuad, dan Ontran Suman Riyantotri, “Perspektif Hak Asasi Manusia Terhadap Penahanan Ijazah Asli Dalam Perjanjian Kerja Oleh Perusahaan,” *Juris Humanity: Jurnal Riset dan Kajian Hukum Hak Asasi Manusia* 2, no. 1 (2023): 65–79, <https://doi.org/https://doi.org/10.37631/jrkhm.v2i1.18>.

				Tahun 2016 dan <i>maqashid syariah</i> .
5.	Gigih Furnama (2024), “Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan Yang Menahan Ijazah Asli Karyawan Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023”. ²⁶	praktik penahanan ijazah asli oleh perusahaan bertentangan dengan pasal 5, 6, 31, 52 dan 54 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, karena merugikan para pekerja untuk memperoleh pekerjaan yang lebih layak. Dan bentuk perlindungan terhadap pekerja tersebut, berbentuk preventif yang mana kontrak kerja yang dibuat harus jelas dan sesuai aturan hukum yang berlaku, serta bentuk represif yaitu mengajukan gugatan wanprestasi apabila ijazah asli tidak dikembalikan oleh perusahaan.	Sama-sama membahas penyelesaian sengketa yang memerlukan penyelesaian, baik preventif atau represif, dalam melindungi hak-hak pekerja dalam hubungan kerja.	Penelitian terdahulu berfokus pada penegakan hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan penelitian ini berfokus pada penyelesaian sengketa oleh Pemerintah Daerah (Disnaker) berdasarkan Perda Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 dan <i>maqashid syariah</i> .
6.	Dicky Satria Pratama, Muhammad Wendy Alpianur Ariady, Muhammad Zulfikar Azis, Muhammad	Pelamar kerja yang dilanggar haknya dapat melakukan upaya hukum dengan menggugat perusahaan terkait ke Pengadilan Negeri atas dasar	Sama-sama membahas praktik penahanan ijazah dapat merugikan pekerja dan penyelesaian melalui jalur	Penelitian terdahulu berfokus pada analisis hukum terhadap praktik penahanan ijazah

²⁶ Gigih Furnama, “Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan Yang Menahan Ijazah Aslikaryawan Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023,” *Journal of Law and Security Studies* 1, no. 1 (2024): 42–47, <https://doi.org/10.31599/36kfyg41>.

	Zacky Umar Pananda (2024), “Analisis Hukum Mengenai Penahanan Ijazah Karyawan oleh Perusahaan” ²⁷	Perbuatan Melawan Hukum dan dapat melaporkan ke Polisi karena melakukan penggelapan, selain itu juga, penahanan ijazah ini sangat bertentangan dengan Pasal 38 ayat (4) Undang-Undang Hak Asasi Manusia.	preventif dan represif.	karyawan oleh perusahaan, dengan berfokus pada aspek legalitas, motif, dan dampaknya terhadap hak asasi manusia (HAM), sedangkan penelitian ini berfokus pada penyelesaian sengketa oleh Pemerintah Daerah (Disnaker) berdasarkan Perda Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 dan <i>maqashid syariah</i> .
7.	Ellora Sukardi, Debora Pasaribu, Vanessa Xavieree Kaliye (2021), “Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pemberi Kerja Dalam Perspektif Teori Keadilan Bermartabat” ²⁸	Penahanan ijazah sah-sah saja jika disepakati kedua belahpihak sebagaimana mana Pasal 1320 KUH Perdata, akan tetapi jika pekerja berhenti belum masa kontrak selesai dan meminta pengembalian ijazah diperbolehkan	Sama-sama membahas menekankan meskipun ada kesepakatan di awal kontrak, penyelesaian sengketa harus tetap adil dengan berlandas pada teori keadilan bermartabat supaya para pekerja tidak	Penelitian terdahulu berfokus pada perwujudan perlindungan hukum bagi pekerja yang diharuskan memberikan ijazahnya kepada pemberi kerja sebagai jaminan yang ditinjau dari

²⁷ Pratama dkk., “Analisis Hukum Mengenai Penahanan Ijazah Karyawan oleh Perusahaan.”

²⁸ Ellora Sukardi, Debora Pasaribu, dan Vanessa Xavieree Kaliye, “Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pemberi Kerja Dalam Perspektif Teori Keadilan Bermartabat,” *Law Review* 20, no. 3 (2021): 300–322,

https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:ztZwo0D6LYcJ:scholar.google.com/+Penanhan+Ijazah+Pekerja+Oleh+Pemberi+Kerja+Dalam++Perspektif+Teori+Keadilan+Bermartabat&hl=id&as_sdt=0,5.

		berdasarkan teori keadilan bermartabat.	mengalami kerugian.	perspektif teori keadilan bermartabat, sedangkan penelitian ini berfokus pada penyelesaian sengketa oleh Pemerintah Daerah (Disnaker) berdasarkan Perda Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 dan <i>maqashid syariah</i> .
8.	I Made Chossy Narayanan, I Wayan Novy Purwanto (2023), “Tinjauan Yuridis Terhadap Hubungan Kerja Tindakan Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Berdasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” ²⁹	Mengkaji prinsip pengaturan hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan dan alasan pengusaha dalam penahanan ijazah ditinjau dari UU Ketenagakerjaan.	Sama-sama mengkaji bahwa praktik penahanan dokumen asli merupakan permasalahan dalam hubungan kerja yang membutuhkan aturan dan mekanisme penyelesaian sengketanya harus jelas.	Penelitian terdahulu berfokus mengkaji prinsip pengaturan hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan dan alasan pengusaha dalam penahanan ijazah ditinjau dari UU Ketenagakerjaan, sedangkan penelitian ini berfokus pada penyelesaian sengketa oleh Pemerintah Daerah (Disnaker) berdasarkan

²⁹ I Made Chossy Narayanan dan I Wayan Novy Purwanto, “Tinjauan Yuridis Terhadap Hubungan Kerja Tindakan Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Berdasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” *Jurnal Hukum, Politik Dan Ilmu Sosial*, 2023, <https://doi.org/10.55606/jhpis.v2i4.2310>.

				Perda Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 dan <i>maqashid syariah</i> .
9.	Dina Agustin, Dipo Wahjoeono (2023), “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Permintaan Ijazah Asli Oleh Perusahaan Sebagai Jaminan” ³⁰	Pada prinsipnya adanya kesepakatan, kecakapan kedua belah pihak, adanya pekerjaan yang tidak bertentangan dengan perundang-undangan. Mengenai penahanan ijazah dianggap melanggar HAM, karena ijazah adalah hak absolut pekerja yang dimana posisinya lebih lemah dari pemberi kerja dan hal ini tidak mencerminkan keadilan. Maka dari itu, diperlukannya aturan yang spesifik mengenai penahanan ijazah.	Sama-sama membahas dan menekankan bahwa penyelesaian sengketa penahanan dokumen ini bisa memakai jalur bipartite, arbitrase, mediasi, dan konsiliasi sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja.	Penelitian terdahulu berfokus pada perlindungan hukum terhadap para pekerja disaat perusahaan meminta ijazah sebagai jaminan, sedangkan penelitian ini berfokus pada penyelesaian sengketa oleh Pemerintah Daerah (Disnaker) berdasarkan Perda Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 dan <i>maqashid syariah</i> .
10.	Nihaya Lila Utami, Pradita Gustarini Widjianti, Nadhia Apriana (2020), “Perlindungan Hukum Terhadap Penahanan	Pengusaha yang melakukan perjanjian penahanan ijazah bisa dikatakan melanggar HAM, karena dapat menghalangi pekerja untuk mencari	Sama-sama membahas bahwa penahanan dokumen asli telah melanggar hak-hak para pekerja sehingga menimbulkan sengketa. Oleh	Penelitian terdahulu berfokus mengkaji bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja di RS Restu Ibu

³⁰ Dina Agustin, dan Dipo Wahjoeono, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Permintaan Ijazah Asli Oleh Perusahaan Sebagai Jaminan,” *Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* no. 1 (2023): 178–90, <https://doi.org/10.53363/bureau.v3i1.173>.

	Ijazah Pekerja Administrasi Oleh Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan” ³¹	pekerjaan yang lebih layak. Dan perjanjian menggunakan asas kebebasan berkontrak bukan berarti bebas tanpa batas hingga melanggar HAM.	karenanya perlu adanya penyelesaian agar pekerja mendapatkan hak-haknya kembali secara adil.	Balikpapan yang ditahan ijazah aslinya. sedangkan penelitian ini berfokus pada penyelesaian sengketa oleh Pemerintah Daerah (Disnaker) berdasarkan Perda Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 dan <i>maqashid syariah</i> .
--	--	--	--	--

Berdasarkan dari hasil penelitian 10 (sepuluh) terdahulu diatas, bahwa tidak ditemukan penelitian yang secara khusus membahas mekanisme penyelesaian sengketa penahanan dokumen asli oleh perusahaan melalui Pemerintah Daerah (Disnaker PMPTSP Kota Malang) berdasarkan perda Perda Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 dan *maqashid syariah*. Seluruh penelitian sebelumnya hanya berfokus pada aspek legalitas penahanan ijazah, perlindungan hukum bagi pekerja, asas kebebasan berkontrak, teori keadilan dan HAM, dan tidak mengkaji mengenai peran pemerintah daerah secara empiri. Fokus penelitian ini terdapat pada mekanisme yang dijalankan Disnaker dalam menangani sengketa yang belum pernah menjadi objek utama dalam penelitian serta penggunaan aturan Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 sebagai bahan hukum primernya, dengan dianalisis

³¹ Nihaya dkk., “Legal Protection Against Detention of Administrative Worker Diplomas By Restu Ibu Hospital Balikpapan,” *Jurnal Lex Suprema* 2, no. 2 (2020): 133–52, <https://jurnal.law.uniba-bpn.ac.id/index.php/lexsuprema/article/view/447>.

juga dari sudut pandang hukum Islam. Dengan menggunakan pendekatan yuridis empiris juga dapat memberikan gambaran langsung mengenai efektivitas mediasi di Disnaker. Demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dan kebaharuan yang jelas dalam mengisi kekosongan penelitian mengenai praktik penahanan dokumen asli oleh perusahaan dan penyelesaiannya melalui pendekatan hukum daerah dengan asas *Lex Specialis Derogat Legi Generali* serta prespektif hukum Islam.

B. Kerangka Teori

Kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini oleh peneliti sebagai berikut:

1. Teori Penyelesaian Sengketa

a) Pengertian Penyelesaian Sengketa

Penyelesaian sengketa merupakan proses dalam menyelesaikan permasalahan dan pertentangan antara dua pihak yaitu pemberi kerja dengan pekerja. Jalur penyelesaian ada 2 (dua) jenis, *litigasi* dan *non-litigasi*. Menurut Deborah R. Hansler *litigasi* adalah proses formal dalam menyelesaikan sengketa, yang melibatkan beberapa pihak yang mengajukan klaim dan pihak pembelaan di hadapan pengadilan dengan prosesnya terdiri dari tahapan yang dilalui secara sistematis. Sedangkan *non-litigasi* berdasarkan Pasal 1 ayat (10) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa berbunyi “*Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui*

prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli. ”³²

b) Cara Penyelesaian Sengketa

Menurut pandangan Dean G Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin ada 5 (lima) bentuk dalam teori penyelesaian sengketa. *Pertama*, bertanding (*contending*) yaitu mencoba menerapkan suatu solusi yang lebih disukai oleh salah satu pihak atas pihak yang lainnya. *Kedua*, mengalah (*yielding*) yaitu menurunkan aspirasi sendiri dan bersedia menerima kekurangan dari yang sebetulnya diinginkan. *Ketiga*, pemecahan masalah (*problem solving*) yaitu mencari alternatif yang memuaskan dari kedua belah pihak. *Keempat*, menarik diri (*withdrawing*), yaitu memilih meninggalkan situasi sengketa, baik secara fisik maupun psikologis. *Kelima*, diam (*in action*) yaitu tidak melakukan apa-apa.³³

Adapun menurut para antropologi hukum Laura Nader dan F. Todd Jr menyatakan bahwa 7 (tujuh) metode dalam penyelesaian sengketa yang berlangsung dalam masyarakat, baik masyarakat modern maupun tradisional, sebagai berikut:³⁴

³² Pasal 1 ayat (10) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

³³ Dean G. Pruitt, dan Jeffrey Z. Rubin, “Teori Konflik Sosial” (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), 4–6.

³⁴ Laura Nader & Harry F. Todd Jr., *The Disputing Process law in Ten Societies* (New York: Columbia University Press, 1978).

- 1) *Lumping it* (membiarkan saja), oleh pihak yang merasakan perlakuan tidak adil, gagal dalam mengupayakan tuntutannya. Dia mengambil keputusan untuk mengabaikan saja masalahnya atau isu-isu yang menimbulkan tuntutannya dan dia meneruskan hubungan-hubungannya dengan pihak yang dirasakan merugikannya. Ini dilakukan karena berbagai kemungkinan seperti kurangnya faktor informasi tentang bagaimana proses mengajukan keluhan ke peradilan, kurangnya akses ke lembaga peradilan atau sengaja tidak diproses ke pengadilan karena diperkirakan bahwa kerugiannya lebih besar dari keuntungannya baik diprediksi dari sisi materi maupun pisikologis.
- 2) *Avoidance* (mengelak), yaitu pihak yang merasa dirugikan, memilih untuk mengurangi hubungan-hubungan dengan pihak yang merugikannya atau untuk sama sekali menghentikan hubungan tersebut, misalkan dalam hubungan bisnis hal serupa bisa saja terjadi. Dengan mengelak, maka masalah yang menimbulkan keluhan dielakkan saja. Berbeda dengan pemecahan pertama (*lumping it*), dimana hubungan-hubungan berlangsung terus, hanya isunya saja yang dianggap selesai. Sementara dalam hal bentuk kedua (*avoidance*), yaitu pihak yang merasa dirugikan mengelakannya. Pada bentuk penyelesaian pertama

hubungan pihak yang bersengketa tetap diteruskan, namun pada bentuk kedua hubungan kedua belak pihak yang bersengketa dapat dihentikan untuk sebagian atau untuk keseluruhan.

- 3) *Coercion* (paksaan), pihak yang satu memaksakan pemecahan kepada pihak lain, ini bersifat *unilateral*. Tindakan yang bersifat memaksakan atau ancaman untuk menggunakan kekerasan, pada umumnya mengurangi kemungkinan penyelesaian secara damai.
- 4) *Negotiation* (perundingan), kedua belah pihak yang berhadapan merupakan para pengambil keputusan. Pemecahan masalah yang dihadapi dilakukan oleh mereka berdua, mereka sepakat tanpa adanya pihak yang ketiga yang mencampurinya. Kedua belah pihak berupaya untuk saling menyakinkan, jadi mereka membuat aturan mereka sendiri dan tidak memecahkannya dengan bertitik tolak dari aturan-aturan yang ada.
- 5) *Mediation* (mediasi), pihak ketiga yang membantu kedua belah pihak yang berselisih pendapat untuk menemukan kesepakatan. Pihak ketiga ini dapat ditentukan oleh kedua belah pihak yang bersengketa, atau ditunjukan oleh pihak yang berwenang untuk itu. Apakah mediator hasil pilihan kedua belah pihak, atau karena ditunjuk oleh orang yang

mempunyai kekuasaan, kedua belah pihak yang bersengketa harus setuju bahwa jasa-jasa seorang mediator akan digunakan dalam upaya mencari pemecahan. Dalam masyarakat kecil (paguyuban) bisa saja tokoh-tokoh yang berperan sebagai mediator juga berperan sebagai arbitrator dan sebagai hakim.

- 6) *Arbitration* (Arbitrase), yaitu dua belah pihak yang bersengketa sepakat untuk meminta perantara kepada pihak ketiga, arbitrator dan sejak semula telah setuju bahwa mereka akan menerima keputusan dari arbitrator tersebut.
- 7) *Adjudication* (peradilan), yaitu pihak ketiga yang mempunyai wewenang untuk mencampuri pemecahan masalah, lepas dari keinginan para pihak yang bersengketa. Pihak ketiga itu juga berhak membuat keputusan dan menegakkan keputusan itu artinya pihak ketiga berupaya bahwa keputusan itu dilaksanakan.

Teori penyelesaian sengketa digunakan untuk menganalisis mekanisme penyelesaian yang dilaksanakan oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang dalam menangani kasus penahanan dokumen asli oleh perusahaan. Sebagaimana Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia, Disnaker

PMPTSP Kota Malang memiliki peran dalam jalur *non-litigasi* seperti tahapan mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan bipartite. Teori yang dikemukakan oleh Dean G Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin menunjukkan bentuk penyelesaian sengketa yang dilakukan Disnaker PMPTSP Kota Malang mencerminkan bentuk *problem solving* (pemecahan masalah), agar tercapainya kesepakatan antara pihak yang bersengketa secara adil. Dengan demikian, teori ini menjadi tolak ukur dalam menilai efektivitas peran Disnaker PMPTSP Kota Malang dalam menangani penahanan dokumen asli oleh perusahaan.

2. Maqashid Syariah

a) Pengertian *Maqashid Syariah*

Dalam hukum Islam *maqashid syariah* merupakan prinsip mendasar yang menekankan pada perlindungan dan kemaslahatan umat. Menurut Wahbah az-Zuhaili *maqashid syariah* adalah nilai-nilai dan tujuan yang diinginkan oleh syariat dan tercermin dalam sebagian besar atau seluruh ketentuan hukumnya. Nilai-nilai dan tujuan ini merupakan maksud dan hikmah yang ditetapkan oleh syariah dalam setiap ketentuan hukumnya.³⁵

Imam Al-Syatibi dijuluki sebagai “bapak *maqashid syariah*” tidak secara eksplisit mendefinisikan *maqashid syariah*, berdasarkan kutipan dalam kitab Al-Muwafaqat:

³⁵ Nawawi, *Ushul Fiqh* (Malang: Cv. Literasi Nusantara Abadi, 2020), 162.

هذه الشريعة وضعت لتحقيق مقاصد الشارع في قيام مصالحهم في الدين
والدنيا معا

Terjemah:

“Sesungguhnya syariat itu bertujuan mewujudkan kemaslahatan manusia di dunia dan di akhirat”.³⁶

Dr. Thahir Bin Asyur mendefinisikan *maqashid syariah* yang diadopsi dari tulisan Imam Al-Syatibi dalam kitab Al-Muwafaqat:

المعاني والحكم الملحوظة للشارع في جميع أحوال التشريع أو معظمها، بحيث لا تختص ملاحظتها بالكون في نوع خاص من أحكام الشريعة

Terjemah:

“Beberapa tujuan dan hikmah yang dijadikan pijakan syariat dalam seluruh ketentuan hukum agama dan mayoritasnya. Dengan sekira beberapa tujuan tersebut tidak hanya untuk satu produk hukum syariat secara khusus.”³⁷

Secara bahasa *maqashid syariah* adalah tujuan syariah. Tujuan yang menjadi landasan yang akan diwujudkan oleh syariat, dengan tujuan utamanya mewujudkan kemanfaatan untuk seluruh manusia dan mencegah kerusakan (*dar al-mafasid*). Menurut Imam Al-Syatibi terdapat 3 (tiga) tingkatan tujuan dari *maqashid syariah*, sebagai berikut:

³⁶ Asafri Bakri, *Konsep Maqashid Syariah Menurut Al-Syatibi*, 64.

³⁷ Muhammad Nasution, Rahmat Nasution, *Filsafat Hukum Islam dan Maqashid Syariah*, 45.

1) *Ad-Dharuriyyat* (Kebutuhan Primer)

Merupakan sebuah dasar untuk mewujudkan kemaslahatan di dunia maupun di akhirat. Hal ini menggambarkan bahwa pentingnya menjaga dan mempertahankan ketentuan yang ada, karena ketidakadaannya bisa berdampak pada kemaslahatan dunia maupun akhirat. Pada *ad-dharuriyyat* ada 5 (lima) unsur pokok:

- (a) *Hifdz Ad-Din* (menjaga agama)
- (b) *Hifdz Al-Nafs* (menjaga jiwa)
- (c) *Hifdz An-Nasl* (menjaga keturunan)
- (d) *Hifdz Maal* (menjaga harta)
- (e) *Hifdz ‘Aql* (menjaga akal)

2) *Al-Hajiyyat* (Kebutuhan Sekunder)

Kebutuhan ini berfungsi dalam mendukung terwujudnya kemaslahatan. Tetapi jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, hal ini membuat kemaslahatan sepenuhnya tidak terwujud, dan menimbulkan kesulitan dalam mewujudkan kemaslahatan tersebut.

3) *Al-Tahsiniyat* (Kebutuhan Tersier)

Kebutuhan ini dianggap baik menurut pandangan umum. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, tidak akan menghambat dalam mewujudkan kemaslahatan dan tidak akan menimbulkan kesulitan. Karena, kebutuhan primer hanya berperan sebagai

penyempurna dan pelengkap dalam mewujudkan kemaslahatan pada tingkat kebutuhan primer dan sekunder.

Ke 5 (lima) unsur pokok yang terdapat pada tingkat *ad-dharuriyyat*, secara hakikat mengandung kepastian, karenanya tidak boleh diabaikan. Apabila terjadi kesalahan pada tingkat *ad-dharuriyyat* akan menyebabkan berbagai dampak yang jauh dari ke 5 (lima) prinsip universal tersebut. Jika salah satu aspek pada tingkat *ad-dharuriyyat* tidak terwujud, maka akan mempengaruhi tingkatan bawahnya yaitu *al-hajiyat* dan *al-tahsini* meskipun secara substansi keduanya berfungsi hanya sebagai pelengkap, oleh karenanya ke 3 (tiga) tingkatan harus diperhatikan sesuai tingkatannya agar berjalan dan terwujudnya maslahah dengan benar.

b) Prinsip-Prinsip *Maqashid Syariah*

Menurut Imam Asy-Syatibi prinsip-prinsip *maqashid syariah* ada 5 (lima), yaitu:³⁸

1) *Hifdz Ad-Din* (menjaga agama)

Menjaga agama dalam *maqashid syariah* adalah usaha dalam memelihara pelaksanaan ibadah yang diajarkan dalam agama, termasuk sikap tegas ketika agama Islam dihina dan dipermalukan. Hal tersebut merupakan bagian dari upaya

³⁸ NU Online, “Opini Maqashidus Syari’ah, Pengertian, dan Unsur-unsur di Dalamnya,” jateng.nu.or.id, 3 Juli 2021, diakses 15 Juli 2025 <https://jateng.nu.or.id/opini/maqashidus-syari-ah-pengertian-dan-unsur-unsur-di-dalamnya-tlvIj>.

menjaga keutuhan dan kemuliaan agama Islam. Sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW:

الصَّلَاةُ عِمَادُ الدِّينِ فَمَنْ أَقَامَهَا فَقَدْ أَقَامَ الدِّينَ وَمَنْ تَرَكَهَا فَقَدْ هَدَمَ
الدِّينَ

Terjemah:

“Shalat adalah tiang agama. Barang siapa mendirikan shalat, maka ia menegakkan agama, dan barang siapa meninggalkan shalat, maka ia merobohkan agama”

2) *Hifdz Al-Nafs* (menjaga jiwa)

Menjaga jiwa dalam *maqashid syariah* adalah memastikan keselamatan dan memelihara kelangsungan hidup, serta melindungi jiwa dari segala bentuk bahaya dan ancaman. Al-Qur'an menjelaskan juga supaya manusia dapat memelihara jiwanya, terdapat dalam QS. Al-Furqan ayat 68:

وَالَّذِينَ لَا يَدْعُونَ مَعَ اللَّهِ إِلَهًا أَخَرَ وَلَا يَقْتُلُونَ النَّفْسَ الَّتِي حَرَمَ اللَّهُ إِلَّا
بِالْحَقِّ وَلَا يَرْثُونَ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ يُلْقَ أَثَمًا

Terjemah:

“Dan, orang-orang yang tidak mempersekutukan Allah dengan sembahannya lain, tidak membunuh orang yang diharamkan Allah kecuali dengan (alasan) yang benar, dan tidak berzina. Siapa yang melakukan demikian itu niscaya mendapat dosa.”

3) *Hifdz An-Nasl* (menjaga keturunan)

Menjaga keturunan dalam *maqashid syariah* adalah bentuk upaya mencegah kepunahan generasi dengan mengacu pada usaha-usaha pada kebaikan dunia dan akhirat. Menjaga keturunan merupakan hal penting, karena diharapkan lahirnya sebuah generasi penerus bukan dari perbuatan zina, sebagaimana firman Allah dalam QS. An-Nur ayat 2:

لِرَازِيَّةٍ وَالرَّازِيَّةِ فَاجْلِدُوْا كُلَّهُمَا وَاحِدٌ مِنْهُمَا مِائَةَ جَلْدٍ وَلَا تَأْخُذُكُمْ بِهِمَا رَأْفَةٌ
فِي دِينِ اللَّهِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَلَيَسْتَهِنْ عَذَابُهُمَا طَاغِيَّةٌ مِنْ
الْمُؤْمِنِينَ

Terjemah:

“Pezina perempuan dan pezina laki-laki, dera lah masing-masing dari keduanya seratus kali dan janganlah rasa belas kasihan kepada keduanya mencegah kamu untuk (melaksanakan) agama (hukum) Allah jika kamu beriman kepada Allah dan hari Kemudian. Hendaklah (pelaksanaan) hukuman atas mereka disaksikan oleh sebagian orang-orang mukmin.”

4) *Hifdz Maal* (menjaga harta)

Menjaga harta dalam *maqashid syariah* adalah melakukan segala usaha untuk memastikan bahwa harta yang telah diperoleh itu melalui cara yang halal dan sesuai dengan jalan Allah, bukan melalui cara yang salah atau bathil. Hal ini ditekankan dalam firman Allah di QS. Al-Baqarah ayat 188.

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُنْمَ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُنْدُلُوا بِهَا إِلَى الْحَكَمِ إِنَّكُلُوا فَرِيْقًا مِنْ

أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَإِنْ شَاءُ تَعْلَمُونَ ﴿٤﴾

Terjemah:

“Janganlah kamu makan harta di antara kamu dengan jalan yang batil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada para hakim dengan maksud agar kamu dapat memakan sebagian harta orang lain itu dengan jalan dosa, padahal kamu mengetahui.”

5) *Hifdz ‘Aql* (menjaga akal)

Manusia dengan makhluk lain yang membedakannya ada pada akal. Tujuan memelihara akal supaya manusia tetap sehat dan optimal, dan membantu manusia dalam membedakan yang benar dan salah. Islam memberikan penghormatan tinggi terhadap fungsi akal, khususnya kepada manusia berilmu yang mempergunakan akalnya untuk hal-hal baik dan memikirkan tanda-tanda Allah dalam Al-Qur'an. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS. Ali-Imran ayat 190-191:

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْخَلَافِ الَّيْلَ وَالنَّهَارِ لَآيَاتٍ لِّأُولَئِكَ الْأَكْبَارِ

١٩٠ ۚ إِنَّ الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَى جُنُوبِهِمْ وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ

السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ ۝ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هَذَا بَاطِلًا حُسْبَانَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ

Terjemah:

“Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan pergantian malam dan siang terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang yang berakal (190) (yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri, duduk atau dalam keadaan berbaring, dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata), "Ya Tuhan kami, tidaklah Engkau menciptakan semua ini sia-sia; Mahasuci Engkau, lindungilah kami dari azab neraka. (191)"

Dalam penelitian ini, prinsip *maqashid syariah* digunakan untuk kerangka analisis normatif mengenai proses penyelesaian sengketa yang dipraktikkan oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang terhadap penahanan dokumen asli oleh perusahaan dengan penekanan kesesuaian terhadap standar prinsip-prinsip *maqashid syariah* yang ada.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah langkah-langkah yang diterapkan dalam penelitian untuk mendapatkan data yang lebih akurat melalui cara-cara terstruktur, sistematis, dan rasional. Setiap penelitian harus dilakukan dengan metode penelitian yang cocok supaya hasil yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya serta sejalan dengan objek penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut.

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian ini adalah penelitian empiris atau yuridis empiris. Menurut Salim H.S. penelitian hukum empiris merupakan penelitian hukum yang meneliti dan menganalisis bagaimana hukum berjalan dan diterapkan dalam kehidupan masyarakat.³⁹ Tujuan dari penelitian hukum empiris supaya memahami bagaimana hukum dalam arti praktis, serta mempelajari pengimplementasian hukum dalam masyarakat.

Penelitian ini bersifat empiris karena tidak hanya mengkaji ketentuan normatif dalam Perda Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 (*das sollen*), tetapi juga mengamati dan meneliti secara langsung praktik penyelesaian sengketa

³⁹Rifa'i Imam, dkk *Metodologi penelitian hukum* (Serang: Sada Kurnia Pustaka, 2023), 8–9, https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=6OO8EAAAQBAJ&coi=fnd&pg=PA1&dq=buku+metodologi+penelitian+hukum&ots=7E_DKqZiy9&sig=7YynE-7Egy5jySe9mnbRbwH5kw&redir_esc=y#v=onepage&q=buku+metodologi+penelitian+hukum&f=false.

penahanan dokumen asli di Disnaker PMPTSP Kota Malang (*das sein*).

Pendekatan ini dilakukan melalui wawancara dengan mediator Disnaker dan para mantan pekerja yang mengalami penahanan dokumen, sehingga data yang diperoleh bukan hanya berasal dari aturan tertulis, tetapi dari pengalaman yang dijalankan di lapangan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk melihat kesesuaian antara aturan yang seharusnya berlaku dengan pelaksanaannya dan upaya mediasi Disnaker dalam penyelesaian sengketa. Oleh karena itu, penelitian ini termasuk penelitian empiris karena berfokus pada implementasi nyata Perda Jatim dalam praktik penyelesaian sengketa, bukan sekadar analisis hukum normatif.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis-sosiologis. Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, pendekatan yuridis-sosiologis yaitu penelitian hukum yang menitikberatkan pada pengamatan terhadap realitas di masyarakat, dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana hukum berfungsi di lingkungan sosial.⁴⁰ Pada pendekatan ini, digunakan untuk mengkaji bagaimana Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 diterapkan oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang, dalam menangani praktik penahanan dokumen asli oleh perusahaan. Dikaji juga dalam perspektif *Maqashid Syariah*, sehingga memberikan penjelasan yang lebih komprehensif.

⁴⁰ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI-Press, 1986).

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data penelitian adalah Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Disnaker PMPTSP), beralamat di Jalan Merdeka Timur Nomor 4, Kelurahan Kidul Dalem, Kecamatan Klojen, Kota Malang (Mall Pelayanan Publik Ramayana Lantai 3). Memilih lokasi ini berdasarkan wewenangnya sebagai pengawas serta menangani permasalahan dalam hubungan kerja, salah satunya praktik penahanan dokumen asli oleh pekerja. Selain itu, di Kota Malang kalau diteliti lebih mendalam terdapat banyak kasus tersebut sering terjadi dibeberapa perusahaan.

D. Sumber Data

Sumber data dalam suatu penelitian berfungsi untuk memberikan jawaban terhadap rumusan masalah yang ada, dengan membuktikan fakta atau keterangan terkait penelitian. Dalam penelitian empiris ini, data yang diperoleh sebagai dasar pelaksanaan penelitian, dengan wawancara sebagai sumber data utama. Sumber penelitian dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) jenis sumber data berupa sumber data primer, dan data skunder.

1. Data Primer

Menurut Abdulkadir Muhammad, sumber data primer adalah data yang didapatkan langsung dari lapangan secara bukan merupakan hasil temuan pihak lain.⁴¹ Data primer pada penelitian ini didapatkan melalui wawancara dan dokumentasi kepada pihak-pihak terkait, terutama

⁴¹ Muhammad Abdulkadir, *Hukum dan Penelitian Hukum* (Bandung: Citra aditya Bakti, 2004), 170.

kepada Pemerintah Disnaker PMPTSP Kota Malang, didukung dengan data primer dari para pekerja yang ijazahnya ditahan oleh perusahaan tersebut. Berikut tabel informan yang akan dijadikan sebagai sumber data primer:

Tabel 3.1 Nama Narasumber

No.	Nama	Keterangan
1.	Wira Suteja	Mediator Hubungan Industrial Disnaker PMPTSP Kota Malang
2.	Ayu Okta	Mantan Pekerja <i>Dear Dream</i> Malang
3.	Nabil Rasyad	Mantan Pekerja <i>Center Point</i>

Ketiga narasumber tersebut dipilih karena memiliki keterkaitan langsung dengan fokus penelitian. Wira Suteja sebagai Mediator Hubungan Industrial Disnaker PMPTSP Kota Malang memberikan informasi empiris mengenai mekanisme penyelesaian sengketa penahanan dokumen asli berdasarkan Perda Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016, sehingga menjadi sumber utama dalam menjelaskan peran pemerintah daerah. Sementara itu, Ayu Okta dan Nabil Rasyad, masing-masing sebagai mantan pekerja *Dear Dream* Malang dan *Center Point*, memberikan data faktual mengenai pengalaman pekerja yang terdampak penahanan dokumen asli oleh perusahaan. Keduanya memperkuat gambaran empiris mengenai bentuk sengketa, kerugian yang dialami pekerja, serta proses penyelesaian yang ditempuh di Disnaker, sehingga seluruh narasumber ini relevan dalam mendukung analisis penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui sumber-sumber yang sudah ada sebelumnya, digunakan sebagai data pendukung dalam pelaksanaan penelitian ini. Adapun bahan sekunder hukum yang isinya terdiri dari buku-buku hukum, skripsi dan tesis hukum, kamus-kamus dan jurnal-jurnal hukum, serta ensiklopedia.⁴²

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah penentu dari salah satu keberhasilan penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang didapatkan dari teknik wawancara dan dokumentasi.

1. Wawancara

Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara melalui beberapa sumber yang berkaitan dengan topik penelitian, guna memperoleh data yang terstruktur dan sistematis. Tujuannya untuk mengumpulkan data, menggali sudut pandangan, pendapat, maupun pengalaman informan yang relevan dengan penelitian penulis. Proses wawancara dilaksanakan secara sistematis berdasarkan pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya, supaya memperoleh jawaban yang mendalam dan komprehensif dalam menjawab rumusan masalah penelitian ini.

⁴² Zainuddin, *Metode Penelitian hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2022), 54.

2. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian berperan sebagai bukti pendukung keakuratan proses pengumpulan data. Pengambilan gambar (foto) dilakukan selama penelitian berlangsung, hal ini sebagai sarana penunjang dalam memastikan validitas dan keakuratan data yang diperoleh.

F. Metode Pengolahan Data

Metode pengolahan data adalah tahapan lanjutan dari metode pengumpulan data. Setelah seluruh data yang dibutuhkan terkumpul, selanjutnya dilakukan proses menganalisis data hingga dapat menghasilkan temuan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Proses pengolahan data dilakukan melalui 5 (lima) tahapan, sebagai berikut:

1. Pemeriksaan Data (*Editing*)

Pemeriksaan data merupakan tahapan awal yang ditempuh peneliti untuk mengoreksi kembali, memastikan kelengkapan, dan kejelasan data yang didapatkan melalui wawancara dan dokumentasi pada Disnaker PMPTSP Kota Malang, dan para pekerja. Tujuan dari pemeriksaan data untuk menemukan kesalahan dan kekurangan, sehingga dapat dipastikan kebenaran, keakuratan dan kesesuaian data yang diperoleh.

2. Klasifikasi (*Classifying*)

Klasifikasi merupakan proses pengelompokan dan pemilihan data yang didapatkan melalui wawancara dan dokumentasi pada Disnaker PMPTSP Kota Malang, dan para pekerja. Perolehan data tersebut

disaring kembali sesuai jawaban hasil wawancara, sehingga dapat memudahkan peneliti dalam menyusun penelitian secara sistematis, mudah dipahami, serta dapat menjawab rumusan masalah yang ada.

3. Verifikasi (*Verifying*)

Verifikasi merupakan tahapan pemeriksaan kembali seluruh data yang didapatkan untuk menjamin kevaliditasannya. Peneliti dalam hal ini, meninjau kembali mengenai keaslian dari data-data yang didapatkan melalui wawancara dan dokumentasi pada Disnaker PMPTSP Kota Malang, dan para pekerja benar-benar dilakukan. Tahap ini juga berfungsi untuk meyakinkan bahwa objek penelitian telah sesuai dengan tujuan penelitian.

4. Analisis (*Analyzing*)

Analisis merupakan tahap pengolahan seluruh data primer dan data sekunder. Analisis mengatur sistematika sumber data yang sudah terkumpul, kemudian data tersebut disusun dan diuraikan melalui beberapa bagian, yaitu: pengklasifikasian, penelaahan, interpretasi, dan verifikasi data. Hasil dari penelitian diharapkan menjadikan penelitian yang mengandung nilai akademis, nilai ilmiah sekaligus nilai sosial. Data dianalisis berdasarkan kajian teori dalam kajian pustaka, kemudian dihubungkan dengan penyelesaian sengketa yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah (Disnaker) dalam menangani kasus penahanan ijazah oleh perusahaan berdasarkan Perda Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016

dan *maqashid syariah*, hal ini akan menghasilkan sebuah pemikiran dan pendapat baru.

5. Kesimpulan (*Concluding*)

Kesimpulan merupakan tahapan terakhir dalam pengolahan data. Tahap ini berupa ringkasan penjelasan dari jawaban seluruh data yang dihasilkan melalui wawancara pada Disnaker PMPTSP Kota Malang, dan para pekerja, sehingga mendapatkan hasil akhir yang akurat relevan dengan topik penelitian ini.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Kota Malang

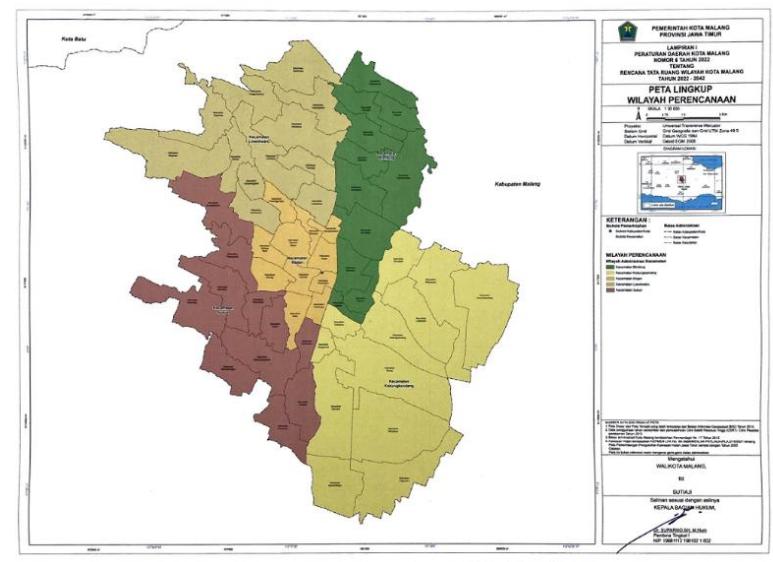
Kota Malang dikenal sebagai salah satu kota dengan pendidikan tertinggi di negara Indonesia. Perguruan tinggi di Kota Malang sekitar 60-an hingga ratusan ribu mahasiswa yang berasal dari berbagai daerah di dalam negeri hingga luar negeri. Selain sebagai kota pendidikan, Kota Malang berperan sebagai pusat perdagangan dan jasa, destinasi wisata, dan industri. Dan dinamika ketenagakerjaan yang cukup kompleks, karena tidak hanya mahasiswa tetapi banyak pencari kerja juga dari berbagai daerah. Menurut Perda Kota Malang Nomor 6 tahun 2022 lingkup wilayah perencanaan RTRW secara administrasi Kota Malang terdiri dari 5 (lima) kecamatan, yaitu Belimbing, Kedungkandang, Lowokwaru, Klojen, dan Sukun dan 57 (lima puluh tujuh) kelurahan dengan luas wilayah kurang lebih sekitar 110,08 km².

Secara astronomis, Kota Malang terletak pada titik koordinat 112°34'8"-112°41'37" Bujur Timur (BT) dan 7°54'39"-8°3'5" Lintang Selatan (LS). Sedangkan secara geografis, Kota Malang terletak di Provinsi Jawa Timur bagian Selatan. Adapun batasan wilayah Kota Malang yakni sebelah utara berbatasan dengan Kec. Singosari dan Kec. Karangploso Kab. Malang, sebelah timur berbatasan dengan Kec. Pakis dan Kec. Tumpang Kab. Malang, sebelah selatan berbatasan dengan Kec. Tajinan dan Kec.

Pakisaji Kab. Malang, dan sebelah barat berbatasan dengan Kec. Wagir dan Kec. Dau Kab. Malang.⁴³

Topografi Kota Malang berada pada pegunungan yang mempunyai suhu udara rata-rata 18,4°C sampai 32,7°C, dengan ketinggian sekitar 440 sampai 667 meter di atas permukaan air laut (mdpl). Dan dikelilingi gunung-gunung berikut:⁴⁴

- a. Sebelah Utara : Gunung Arjuno
 - b. Sebelah Timur : Gunung Semeru
 - c. Sebelah Selatan : Gunung Kawi
 - d. Sebelah Barat : Gunung Kelud



Gambar 4.1 Peta Kota Malang

Sumber: Perda Kota Malang Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Malang Tahun 2022-2042

⁴³ Pasal 2 ayat (3) Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Malang Tahun 2022-2042.

⁴⁴ Portal Kota Malang, “Geografi – Pemerintah Kota Malang”, malangkota.go.id/sekilas-malang/geografi/, di akses 20 Oktober 2025 <https://malangkota.go.id/sekilas-malang/geografi/>

Dalam katalog Kota Malang Dalam Angka Malang *Municipality in Figures* 2025 yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik Kota Malang, jumlah penduduk Kota Malang Tahun 2024 sebanyak 889.359 jiwa. Penduduk paling banyak bertempat tinggal di kecamatan Kedungkadang sebanyak 217.877 jiwa dan paling sedikit di kecamatan Klojen dengan jumlah 100.818 jiwa.

Kondisi perekonomian Kota Malang berdasarkan berita resmi statistik BPS Kota Malang, perekonomian tahun 2024 di Kota Malang berdasarkan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) mencapai Rp.1010.11,87 miliar dan per kapita mencapai Rp. 114,72 juta rupiah. Tahun 2024 ekonomi Kota Malang mengalami pertumbuhan sebesar 5,41%. Berdasarkan sisi produksi, pertumbuhan tertinggi berada pada Lapangan Usaha Transportasi dan Pergudangan sebesar 12,63%. Sedangkan dari sisi pengeluaran, berada pada Komponen Pengeluaran Konsumsi lembaga Nonprofit yang Melayani Rumah Tangga (PK-LNPRT) sebesar 12,51%.⁴⁵

2. Profil Dinas Tenaga kerja PMPTSP Kota Malang

Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang merupakan instansi pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, penanaman modal, dan layanan perizinan serta non perizinan secara terpadu satu pintu dengan kewenangannya yang telah dilimpahkan, dan dipimpin oleh kepala dinas. Dibentuknya berdasarkan

⁴⁵ Badan Pusat Statistik Kota Malang, *Berita Resmi Statistik* (Malang: BPS Kota Malang, 2025), <https://malangkota.bps.go.id/id/pressrelease/2025/03/03/392/pertumbuhan-ekonomi-kota-malang-tahun-2024.html>.

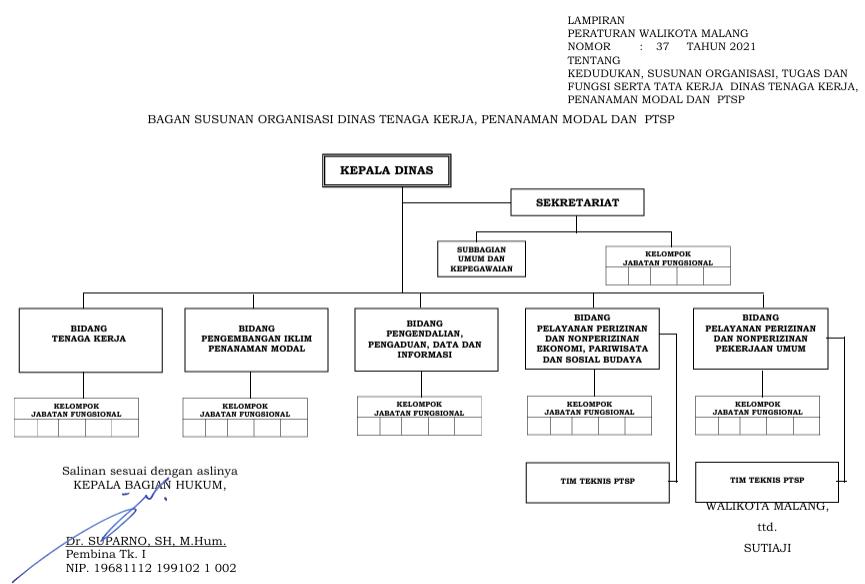
Peraturan Daerah (Perda) Kota Malang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 5 Tahun 2019. Dan Peraturan Wali (Perwali) mengenai tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang Nomor 34 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Perubahan Walikota 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.⁴⁶ Disnaker PMPTSP Kota Malang bertempat di Mal Pelayanan Publik Lantai 3, di Jalan Merdeka Timur, Nomor 4, Kelurahan Kiduldalem, Kecamatan Klojen, Kota Malang dan Perkantoran Terpadu Gedung B Lantai 3, Jalan Mayjen Sungkono, Arjowinangung, Kota Malang.

Dalam menjalankan tugasnya, Disnaker menyelenggarakan fungsinya sebagaimana Pasal 4 ayat (2) Peraturan Walikota Malang Nomor 34 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota 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.⁴⁷ Disnaker PMPTSP Kota Malang dalam menjalankan

⁴⁶ Disnaker PMPTSP, "Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang," disnakerpmptsp.malangkota.go.id/?page_id=242, diakses 16 Oktober 2025

⁴⁷ Pasal 4 Ayat (2) Peraturan Walikota Malang Nomor 34 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota 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

tugas dan fungsinya memiliki visi “Terwujudnya Pelayanan Prima dan ramah Investasi” serta dalam mewujudkan visinya memiliki misi “Meningkatkan Mutu pelayanan Yang Adil Terukur, Berkualitas Dan Akuntabel”, yang dijalakan berdasarkan struktur organisasi yang jelas dan terstruktur untuk mencapai tujuan tersebut. Berikut adalah struktur organisasi Disnaker PMPTSP Kota Malang.



Gambar 4.2 Struktur Dinas Tenaga Kerja PMPTSP Kota Malang

Sumber: Peraturan Walikota 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

Struktur organisasi Disnaker PMPTSP Kota Malang diatur dalam Pasal 3 Peraturan Walikota 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. Dalam struktur organisasi Disnaker PMPTSP Kota Malang penanganan mengenai penyelesaian sengketa hubungan kerja dijalankan oleh di bidang tenaga

kerja khususnya mediator, serta tugas dan fungsi dari bidang tenaga kerja meliputi pelatihan, penempatan, pendayagunaan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan lainnya.⁴⁸

B. Mekanisme Penyelesaian Sengketa yang Dilakukan oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang

Praktik penahanan dokumen asli oleh perusahaan sering kali terjadi, hal ini menimbulkan berbagai permasalahan dan ketidakadilan dalam hubungan kerja. Fenomena ini menggambarkan adanya celah dalam pengawasan dan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan. Sengketa ini menjadi salah satu sengketa hubungan industrial yang sering terjadi di Kota Malang, meskipun secara tegas telah diatur dalam Pasal 42 Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016, yang berbunyi: “*Pengusaha dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan*”.⁴⁹

Dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan di Disnaker PMPTSP Kota Malang, beberapa pekerja telah melaporkan praktik penahanan dokumen asli sebagai jaminan selama berlangsungnya kontrak kerja. Pengaduan mengenai penahanan dokumen asli berupa ijazah asli ada 5 (lima) orang, dengan perusahaan yang terlapor terdiri dari *Among Massage Syariah, Canter Point*

⁴⁸ Disnaker PMPTSP, *Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang* (Malang: disnakerpmptsp.malangkota.go.id,2023) https://disnakerpmptsp.malangkota.go.id/wp-content/uploads/2024/08/BUKU-DISNAKER-LENGKAP_compressed.pdf

⁴⁹ Pasal 42 Nomor 8 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

Malang, Klinik Anang *Beauty*. Semua perusahaan mekanisme penyelesaian sengketanya melalui proses *non litigasi*.⁵⁰ Pernyataan mediator tersebut, juga didukung oleh mantan pekerja yang dokumen aslinya ditahan. Bahwa benar-benar adanya perjanjian secara tertulis di awal kontrak, yang mengharus menyerahkan dokumen asli. Pada saat kontrak perjanjian habis harus membayar denda/penebusan 10 (sepuluh) juta, dan hal ini tidak tertulis di perjanjian kerja awal tadi. Meskipun ijazah asli ditahan sebagai jaminan dan harus ditebus, tapi pihak perusahaan tidak memberikan fasilitas pelatihan untuk melatih *soft skill* pekerja dan sertifikat pelatihan.⁵¹ Pernyataan serupa juga diungkapkan oleh mantan pekerja lain yang dokumen aslinya. Bahwa di awal kerja ada penyerahan dokumen asli berupa ijazah, dan setelah kontrak kerja pertama habis, pekerja ini tidak melanjutkan kontrak kerja baru. Hal tersebut, membuatnya kena penalti, karena dianggap telah melanggar aturan SOP perusahaan. Dan dijatuhi denda sebesar 1 (satu) juta, karena perusahaan menganggap keluar secara mendadak, dengan posisi ijazah masih ditahan oleh perusahaan. Perusahaan juga tidak menjelaskan alasan dan tujuan melakukan penahanan dan penebusan ijazah asli. Tapi pada saat dilakukan pemeriksaan oleh wamenaker ijazah tersebut diberikan secara cuma-cuma. Akan tetapi, setelah 1 (satu) bulan dilakukan pemeriksaan, pada saat teman pekerja tidak melanjutkan kontrak selanjutnya, perusahaan mengulangi praktik tersebut, menjatuhi denda pada waktu pengambilan ijazah.⁵²

⁵⁰ Wira Suteja, wawancara (Malang, 11 Agustus 2025)

⁵¹ Ayu Okta, wawancara (Malang, 11 Agustus 2025)

⁵² Nabil Rasyad, wawancara (Malang, 15 Agustus 2025)

Hasil wawancara kepada mantan pekerja membuktikan bahwa beberapa perusahaan masih mewajibkan pekerja untuk menyerahkan dokumen asli dan mengembalikannya dengan tebusan/denda yang ditetapkan secara sepihak. Praktik yang dilakukan perusahaan menunjukan bahwa aturan internal perusahan melegitimasi penahanan dokumen asli sebagai jaminan, ketentuan tersebut jelas telah melanggar Pasal 42 Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016. Praktik yang dilakukan oleh perusahaan tersebut menimbulkan kerugian bagi pekerja, karena hingga kontrak kerja berakhir terkadang pihak perusahaan tidak mengembalikan dokumen asli milik pekerja yang ditahan sebelumnya.

Praktik penahanan dokumen asli oleh perusahaan semestinya memiliki alasan internal yang beranggapan bahwa dokumen asli dapat dijadikan sebagai jaminan ketika kontrak kerja berlangsung. Perusahaan melakukan praktik tersebut, menganggap dengan diserahkan dokumen asli seperti ijazah dapat dijadikan pengikat kontrak kerja, supaya pekerja tetap bertahan selama kontrak kerja, dan untuk melindungi kepentingan perusahaan. Namun, dalih-dalih tersebut menunjukkan bahwa adanya kesalahan dalam memahami fungsi jaminan dalam hubungan kerja. Karena ada perusahaan yang masih menyamakan penahanan ijazah dengan bentuk ganti rugi sebagaimana diatur pada Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, padahal aturan tersebut tidak dapat dijadikan landasan perusahaan untuk menahan dokumen asli. Ini menunjukkan bahwa tindakan perusahaan lebih

banyak didorong oleh kepentingan internal saja, tidak berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.

Hal tersebut menimbulkan perselisihan antara pekerja dengan pemberi kerja, sehingga membutuhkan peran Disnaker PMPTSP Kota Malang sebagai pihak ketiga yang mempunyai sifat netral dalam membantu menyelesaikan sengketa melalui proses mediasi. Sebagaimana pernyataan mediator Disnaker PMPTSP Kota Malang, bahwa Disnaker mengupayakan klarifikasi terlebih dahulu kepada kedua belah pihak mengenai kasus yang terjadi, setelah itu melakukan mediasi. Karena dalam Pasal 42 Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 telah dilarang, jika perusahaan masih menahan dokumen asli, maka Disnaker akan mengupayakan pengembalian dokumen. Mediator memberikan solusi mengenai dokumen asli yang dijadikan jaminan, apabila pekerja membawa aset perusahaan boleh menahan dokumen asli, asalkan bukan berupa ijazah atau dokumen lain yang bisa menghambat dalam melamar kerja dan ada batasan serta kesepakatan. Dalam upaya penyelesaian ini, prinsip Disnaker PMPTSP Kota Malang mengutamakan upaya negosiasi dan mediasi daripada penyelesaian jalur *litigasi*.⁵³

Penyelesaian sengketa yang dilaksanakan oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang berlandas pada Pasal 1 Ayat (10) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, yang berbunyi: “*Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian*

⁵³ Wira Suteja, wawancara (Malang, 16 Oktober 2025)

di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli”.⁵⁴ Dengan adanya perselisihan yang akan timbul akibat hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja, maka benar-benar diperlukan mekanisme dan tahapan penyelesaian yang adil dan efektif bagi kedua belah pihak. Disnaker PMPTSP Kota Malang sebagai lembaga pemerintahan yang memiliki peran sentral dalam memfasilitasi penyelesaian sengketa dalam hubungan kerja, berdasarkan pernyataan mediator memiliki berbagai tahapan penyelesaian sengketa. Tahapan awal yaitu pengarahan laporan dan pembuatan aduan secara tertulis. Kemudian pekerja yang melapor akan mendapatkan surat terima mengenai laporannya, serta pemanggilan kepada pekerja dan perusahaan. Disnaker memfasilitasi klarifikasi terlebih dahulu mengenai sengketa yang telah berlangsung antara kedua belah pihak. Setelah klarifikasi, tahapan selanjutnya negosiasi dan pada saat klarifikasi secara tidak langsung mendorong kedua belah pihak untuk bersepakat pada saat negosiasi.”⁵⁵

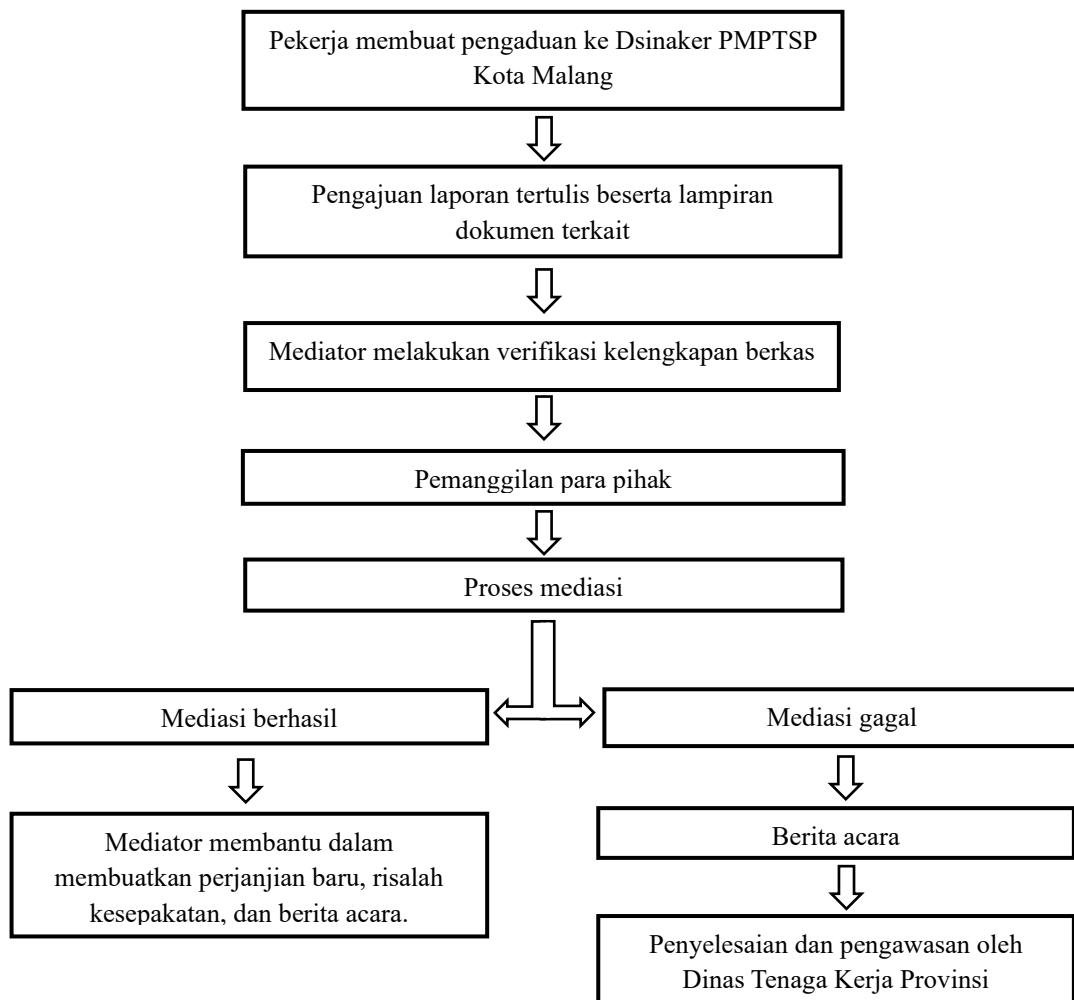
Mekanisme penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang tersebut, sesuai dengan kewajiban dan kewenangan mediator pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi. Jangka waktu mediator dalam menyelesaikan hubungan industrial berdasarkan Pasal 15 Permen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi adalah 30 (tiga puluh) hari kerja. Jika tidak dapat

⁵⁴ Pasal 1 Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

⁵⁵ Wira Suteja, wawancara (Malang, 16 Oktober 2025)

melaksanakan sesuai jangka waktu yang ditentukan, maka akan dijatuhi sanksi administratif berupa hukuman disiplin.⁵⁶

Gambar 4.3 Skema Mekanisme Penyelesaian Sengketa



Adapun mekanisme penyelesaiannya jika diuraikan lebih mendalam.

Pertama, pekerja yang dokumen aslinya ditahan oleh perusahaan dan merasa dirugikan, maka pekerja membuat pengaduan ke kantor Disnaker PMPTSP Kota Malang. *Kedua*, pengajuan laporan secara tertulis disertai dokumen dan surat-

⁵⁶ Pasal 22 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi

surat yang berkaitan dengan perselisihan tersebut ke bagian Dinas Tenaga Kerja dan mediator memeriksa kelengkapan berkas, tahapan tersebut sesuai Pasal 10 ayat (1) Peraturan Menteri Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.⁵⁷ *Ketiga*, berkas-berkas pengaduan pekerja yang telah lengkap maka akan menerima surat terima dari mediator Disnaker. *Keempat*, pemanggilan kedua belah pihak untuk menghadiri proses mediasi, dan apabila para pihak secara patut dan layak dipanggil sebanyak 3 (tiga) kali tidak hadir, bagi pemohon maka pencatatan perselisihan akan dihapus dalam hubungan industrial. Sementara bagi termohon, mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data yang telah ada, hal ini sesuai dengan Pasal 13 ayat (3) dan ayat (4) Peraturan Menteri Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.⁵⁸ *Kelima*, pelaksanaan mediasi, dimana mediator memiliki peran aktif memimpin dan mengatur jalannya mediasi untuk mencari titik tengah bagi kedua pihak, mendorong tercapainnya kesepakatan bersama, serta memberikan pemahaman hukum yang berkaitan dengan penahanan dokumen asli berdasarkan Pasal 42 Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016. Sebelum mediasi dilaksanakan, mediator melakukan klarifikasi terlebih dahulu kepada kedua belah pihak mengenai

⁵⁷ Pasal 10 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi

⁵⁸ Pasal 13 ayat (3) dan ayat (4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi

sengketa yang terjadi. Klarifikasi dilakukan untuk mendapatkan keterangan dari sudut pandang kedua belah pihak, dan memastikan sengketa tersebut benar-benar terjadi. Dalam proses mediasi, mediator berhak menolak kehadiran dan keterlibatan pihak yang berselisih jika sikapnya tidak kooperatif sehingga menghambat proses mediasi, tindakan ini berdasarkan Pasal 10 ayat (2) Peraturan Menteri Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.⁵⁹

Keenam, jika mediasi berhasil mencapai kesepakatan, mediator memfasilitasi kedua belah pihak dalam membuat perjanjian, membuat berita acara, serta risalah kesepakatan yang ditanda tangani kedua belah pihak dan disaksikan oleh mediator.

Sedangkan menurut mediator Disnaker PMPSTP Kota Malang, jika mediasi tidak berhasil maka dilimpahkan kepada pihak pengawasan tenaga kerja provinsi, dalam penegakan hukum Pasal 42 pengawasan tenaga kerja memiliki wewenang untuk memberikan sanksi. Dan penyelesaiannya hampir sama memberikan masukan atau saran juga untuk berdamai, akan tetapi jika pihak perusahaan tidak dapat menerima saran maka akan dibuatkan nota pemeriksaan I hingga nota pemeriksaan II dan sanksi administratif.”⁶⁰ Disnaker PMPSTP Kota Malang ketika menangani mediasi yang gagal, hanya membuat berita acara kemudian dilimpahkan ke Pengawas Tenaga Kerja Provinsi, hal ini berdasarkan Pasal 16 Peraturan Menteri Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi

⁵⁹ Pasal 10 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.

⁶⁰ Wira Suteja, wawancara (Malang, 13 November 2025)

Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.⁶¹ Berita acara dari mediasi berfungsi sebagai bukti administratif bahwa Disnaker PMPTSP Kota Malang telah menjalankan wewenangnya dalam memfasilitasi penyelesaian sengketa yang terjadi pada kedua belah pihak.

Dalam penyelesaian yang dilakukan oleh Pengawasan Tenaga Kerja Provinsi, melakukan pemeriksaan kepada pihak yang bersengketa, selanjutnya membuat nota pemeriksaan I dengan batas waktu selama 30 (tiga puluh) sejak nota pemeriksaan diterima, hal ini berdasarkan Pasal 30 ayat (5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, dan akan menerima nota pemeriksaan II jika dalam nota pemeriksaan I tidak dilaksanakan dengan batas waktu 14 (empat belas) hari sejak diterimanya nota pemeriksaan II hal ini berdasarkan pada Pasal 30 ayat (5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, dan melakukan tindak pidana sebagaimana terdapat dalam Permen tersebut pada Pasal 33 ayat (2) huruf a.

Melalui proses mediasi, Sebagian perusahaan telah menunjukkan perubahan sikap setelah diberikan pemahaman mengenai hukum larangan penahanan dokumen asli. Perusahaan yang sebelumnya tetap melakukan praktik penahanan dokumen asli, pada akhirnya setelah proses mediasi bersedia mengembalikan tanpa adanya tebusan/denda, baik dikembalikan secara

⁶¹ Pasal 16 Peraturan Menteri Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi

langsung maupun melalui kesepakatan yang disusun dalam risalah mediasi. Sikap perusahaan tersebut memperlihatkan bahwa peran mediator dalam memberikan pemahaman dan menciptakan ruang negoisasi yang cukup efektif untuk mengurangi kerugian para pihak.

Disnaker PMPTSP Kota Malang hanya dapat memberikan pembinaan kepada perusahaan yang melakukan praktik penahanan dokumen asli, tanpa menjatuhkan sanksi bagi perusahaan yang bersikeras tetap menahan. Hal ini dikarenakan keterbatasan wewenang setelah fungsi pengawasan dialihkan kepada Pemerintah Provinsi sejak 2017, sehingga Disnaker tidak memiliki dasar hukum yang kuat untuk menjatuhkan sanksi. Padahal, praktik yang dilakukan perusahaan jelas melanggar Pasal 42 Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 dan ancaman pidana Pasal 79 Perda yang tidak dapat ditegakan oleh Disnaker Kota/kabupaten.⁶²

Mekanisme penyelesaian sengketa yang telah dilakukan oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang, mencerminkan teori penyelesaian sengketa yang dikemukakan oleh Dean G. Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin yaitu *problem solving*. Disamping itu jika dianalisis lebih mendalam, posisi pekerja cenderung menunjukkan *yielding* dengan menerima tuntutan demi mendapatkan dokumen aslinya kembali, hal ini menunjukkan bahwa posisi pekerja lemah dalam kontrak atau bahkan sampai *withdrawing* dengan menghindari perselisihan dengan atasan. Sementara, perusahaan memperlihatkan pola *contending* dengan

⁶² Wira Suteja, wawancara (Malang, 11 Agustus 2025)

mempertahankan kebijakan internal yang bertentangan dengan regulasi yang berlaku. Bentuk teori penyelesaian sengketa *problem solving* yang dilakukan Disnaker PMPTSP Kota Malang ini menekankan bahwa penyelesaiannya dengan mencari solusi yang menguntungkan kedua belah pihak (*win-win solution*), bukan dengan cara penyelesaian mengalah (*yielding*) dan bertanding (*contending*).⁶³

Berdasarkan hasil penelitian bentuk *win-win solution* yang dilakukan mediator, ketika memberikan rasa keadilan bagi kedua belah pihak ini mediator memberikan saran dan masukan kepada pihak pemberi kerja dan pekerja untuk membuat surat perjanjian terpisah dengan perjanjian kerjanya. Dan mengupayakan agar tidak ada penahanan dokumen asli. Selain melindungi hak-hak pekerja, mediator juga tidak mengabaikan kepentingan perusahaan”⁶⁴

Akan tetapi, jika memang diperlukan menahan dokumen asli sebagai jaminan bekerja, dikarenakan perusahaan telah memberikan aset tertentu, mediator menyarankan agar dokumen yang dijadikan jaminan adalah dokumen lain yang tidak menghambat pekerja untuk melamar pekerjaan baru dan hal ini juga harus ada kesepakatan kedua belah pihak.⁶⁵ Tindakan tersebut mencerminkan peran mediator sebagai pihak netral dalam membantu para pihak untuk mencapai kesepakatan secara damai tanpa melalui jalur *litigasi*, serta

⁶³ Dean G. Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin, “Teori Konflik Sosial.”

⁶⁴ Wira Suteja, wawancara (Malang, 11 Agustus 2025)

⁶⁵ Wira Suteja, wawancara (Malang, 16 Oktober 2025)

mediator tidak hanya melindungi hak pekerja saja tapi kepentingan perusahaan juga.

Sejalan dengan metode penyelesaian sengketa menurut teori Laura Nader dan F. Todd Jr yang salah satu bentuk penyelesaian sengketanya adalah mediasi. Sebagaimana Pasal 1 Ayat (3) Peraturan Menteri Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi, berbunyi:

“Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih Mediator yang netral”.⁶⁶

Mediator di Disnaker PMPTSP Kota Malang berperan sebagai pihak ketiga yang membantu para pihak yang berselisih dalam menyelesaikan sengketa mereka. Mediator ini langsung diangkat oleh Menteri berdasarkan Pasal 3 Peraturan Menteri Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi. Mediator sebagai pihak ketiga peran pentingnya adalah bersifat netral, karena tugasnya dalam mediasi membantu pekerja dan pemberi kerja atau perusahaan mencapai kesepakatan tanpa memihak dan memberatkan salah satu pihak hasilnya.

Namun demikian, mediasi yang dilaksanakan oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang jika keberhasilan mediasi bergantung pada kehadiran para pihak, dan itikad baik para pihak, maka belum sepenuhnya optimal. Ketika salah satu

⁶⁶ Pasal 1 Ayat (3) Peraturan Menteri Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi

pihak tidak hadir atau tidak beriktikad baik maka mediasi dianggap gagal, hal ini menunjukkan teori penyelesaian sengketa mediasi yang dikemukakan oleh Laura Nader dan F. Todd Jr, dan *problem solving* dalam teori penyelesaian sengketa yang dikemukakan oleh Dean G. Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin belum sepenuhnya dapat diimplementasikan di lapangan.

Pengimplementasian mengenai teori *problem solving* dapat dilihat dari upaya mediator mendorong kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan. Akan tetapi, dalam praktiknya ada keadaan di lapangan yang membuat mediasi tidak sejalan dengan teori tersebut. Sebagaimana mediator melakukan mediasi dari 5 (lima) orang yang melapor, 3 (tiga) diantaranya dikembalikan. 2 (orang) di perusahaan yang sama belum dikembalikan, dan harus membayar ganti rugi sesuai dengan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tapi praktik yang dilakukan perusahaan tersebut salah, karena tidak bisa membedakan bentuk ganti rugi dan tebusan, dan enggan menerima saran dan solusi dari kami.”⁶⁷

Hal ini menunjukkan sikap perusahaan tersebut berdasarkan teori kurang kooperatif, karena bersikeras dan menolak solusi yang telah ditawarkan oleh mediator Disnaker PMPTSP Kota Malang. Kondisi ini menunjukkan bahwa pihak perusahaan dalam praktiknya masih belum sepenuhnya memahami batasan hukum dalam hubungan kerja, karena itu peran Disnaker PMPTSP Kota Malang sangat penting dalam memberikan edukasi.

⁶⁷ Wira Suteja, wawancara (Malang, 11 Agustus 2025)

Dengan demikian, mekanisme dan upaya penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh mediator Disnaker PMPTSP Kota Malang telah mencerminkan prinsip keadilan, musyawarah dan sikap netralitas sebagaimana yang terdapat dalam teori penyelesaian sengketa dan aturan perundang-undangan. Selain itu, proses mediasi yang dijalankan secara damai menunjukkan upaya pemerintah daerah untuk memelihara hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pemberi kerja. Selanjutnya, untuk menilai sejauh mana mekanisme yang dilakukan Disnaker PMPTSP Kota Malang mencerminkan nilai-nilai hukum Islam dalam melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak, menggunakan pisau analisis *maqashid syariah* yang akan dibahas pada rumusan masalah berikutnya.

C. Tinjauan *Maqashid Syariah* Terhadap Penyelesaian Sengketa yang Dilakukan oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang

Praktik penahanan dokumen asli oleh perusahaan tidak hanya menimbulkan permasalahan hukum positif saja, tetapi hukum Islam. Praktik yang dilakukan perusahaan mengandung unsur ketidakadilan, karena dengan menahan dokumen asli milik pekerja bisa menghambat pekerja dalam mencari pekerjaan baru yang lebih layak. Dalam kondisi tersebut, penyelesaian sengketa yang dilaksanakan oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang adalah mediasi. Berdasarkan pernyataan mediator, bahwa mediator dalam menyelesaikan sengketa, berupaya mencerminkan nilai keadilan dan kemaslahatan bersama. ketika terdapat kasus pemutusan hubungan kerja atau ganti rugi akibat penahanan dokumen asli, maka Disnaker memfasilitasi dengan membuka

peluang untuk melakukan negosiasi antara kedua belah pihak. Misalnya, perusahaan tersebut hanya mampu memberikan kompensasi 70% dari ganti rugi seluruh, mediator berusaha untuk mendorong kedua belah pihak dalam mencapai kesepakatan. Akan tetapi, keputusan akhir juga kembali pada pekerja, daripada penyelesaiannya harus ke proses *litigasi* di Pengadilan Hubungan industrial. Disnaker PMPTSP Kota Malang meskipun dalam hal ini melindungi hak pekerja, tetapi tidak mengabaikan kepentingan perusahaan. Supaya terciptanya keseimbangan dan keadilan bagi pekerja dan pemberi kerja.⁶⁸

Mekanisme mediasi tersebut sesuai dengan prinsip *maqashid syariah* yang mempunyai arti tujuan-tujuan universal syariat Islam yang mempunyai maksud dalam menciptakan kemaslahatan manusia di dunia maupun akhirat, dan mencegah kerusakan. Dengan demikian, tindakan dan kebijakan yang dikerjakan oleh umat Islam harus berorientasi pada kemaslahatan tersebut.⁶⁹

Dalam mekanisme penyelesaian sengketa hubungan kerja, *maqashid syariah* sebagai parameter untuk menilai dan menentukan sejauh mana mediasi yang dilaksanakan oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang telah mewujudkan nilai kemaslahatan, keadilan dan perlindungan hak-hak bagi pekerja dan kepentingan pemberi kerja. Sesuai dengan firman Allah QS. Al-Hujurat ayat 9 berikut:

⁶⁸ Wira Suteja, wawancara (Malang, 16 Oktober 2025)

⁶⁹ Bina Ahda, "Maqashid Syariah: Pengertian, Contoh, Macam-macam, dll.," ahdabina, 16 Maret 2025, di akses 3 Oktober 2026 <https://www.ahdabina.com/maqashid-syariah/>.

وَإِنْ طَابَقُتْنَا مِنَ الْمُؤْمِنِينَ افْتَتَّلُوا فَاصْلِحُوهُا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَعْدَ إِحْدَيْهِمَا عَلَى الْأُخْرَى فَقَاتَلُوا الَّتِي

بَعْنَى حَتَّىٰ تَفَقَّهَ إِلَى أَمْرِ اللَّهِ فَإِنْ فَاءَتْ فَاصْلِحُوهُا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَإِفْسِطُوهُ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ

الْمُفْسِطِينَ ﴿٩﴾

Terjemah:

“Jika ada dua golongan orang-orang mukmin bertikai, damaikanlah keduanya. Jika salah satu dari keduanya berbuat aniaya terhadap (golongan) yang lain, perangilah (golongan) yang berbuat aniaya itu, sehingga golongan itu kembali kepada perintah Allah. Jika golongan itu telah kembali (kepada perintah Allah), damaikanlah keduanya dengan adil. Bersikaplah adil. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bersikap adil.”⁷⁰

Kandungan pada QS. Al- Hujurat ayat 9 ini, sesuai dengan fungsi Disnaker PMPTSP Kota Malang dalam penyelesaian sengketa melalui jalur mediasi. Sebagaimana perintah Allah dalam ayat tersebut, untuk berbuat adil dalam mendamaikan pihak yang bersengketa, hal ini telah mencerminkan wewenang mediator yang memiliki sifat netral dan adil. Kata adil sendiri dalam ayat tersebut memiliki makna menempatkan segala sesuatu pada tempatnya, semestinya peran mediator yang menjaga keseimbangan antara kedua belah pihak. Allah menyukai tegaknya keadilan meskipun mengakibatkan kerenggangan antara kedua belah pihak, tetapi Allah lebih menyukai jika keadilan diwujudkan dengan keharmonisan hubungan antara para pihak yang berselisih.⁷¹

⁷⁰ Kemenag, “Surah Al-Hujurat Ayat 9,” quran.kemenag, 2022, <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/49?from=1&to=18>.

⁷¹ Bacaanmadani, “Ayat Al-Qur'an Tentang Menyelesaikan Perselisihan dengan Musyawarah dan Ta'aruf, bacaanmadani, 14 Januari 2018, di akses 3 Oktober 2025., <https://www.bacaanmadani.com/2018/01/ayat-al-quran-tentang-menyelesaikan.html>.

Berdasarkan deskripsi tersebut, bahwa dalam QS. Al-Hujurat ayat 9 mengandung nilai-nilai keadilan dan perdamaian, setujuan dengan tujuan syariat Islam dalam menciptakan sistem kehidupan yang harmonis dan berkeadilan. Dalam hal ini, penyelesaian sengketa menjadi dasar *maqashid syariah* untuk menekankan perlindungan terhadap hak-hak pekerja dan kemaslahatan kedua belah pihak. Oleh sebab itu, sengketa penahanan dokumen asli oleh perusahaan dan penyelesaian sengketanya melalui Disnaker PMPTSP Kota Malang dapat dianalisis dengan prinsip *maqashid syariah*.

Sengketa penahanan dokumen asli dalam prespektif *maqashid syariah* Imam Al-Syatibi, termasuk klasifikasi pada tingkat *al-hajiyat* (kebutuhan sekunder). Karena pada tingkatan *al-hajiyat* berfungsi sebagai pendukung terwujudnya kemaslahatan pada tingkatan *ad-dharuriyyat* (kebutuhan primer), jika kebutuhan pada tingkatan sekunder tidak terpenuhi maka dapat menyebabkan kesulitan (*masyaqah*) dalam mewujudkan kebutuhan primer.⁷² Jika ditinjau dokumen asli seperti ijazah, KTP, atau lainnya merupakan instrumen yang penting dalam mendapatkan pekerjaan dan melanjutkan kerja yang lebih layak dan baik. Ketika dokumen asli tersebut ditahan, maka dapat menghambat beberapa kemaslahatan dalam tingkatan *ad-dharuriyyat*. Pada kenyataannya praktik penahanan dokumen asli tidak hanya menyalahi asas keadilan dalam hubungan industrial, tetapi bertentangan juga dengan prinsip *maqashid syariah*.

⁷² Muhammad Nasution, Rahmat Nasution, *Fisalfat Hukum Islam dan Maqashid Syariah*, 43.

Pada tingkatan *al-hajiyat*, *maqashid syariah* bermaksud untuk mencegah terjadinya kesulitan bagi kedua belah pihak dalam mencapai kemaslahatan. Bagi pekerja, jika dokumen aslinya ditahan dapat menimbulkan kesulitan ekonomi dan sosial, sedangkan bagi pemberi kerja praktik yang dilakukan tersebut berpotensi menimbulkan kerugian administratif dan sosial berupa reputasi, karena praktiknya bertentangan dengan asas keadilan dan Pasal 42 Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Mekanisme penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang berfungsi menghilangkan kesulitan (*masyaqqa*) dan memberikan kemudahan bagi kedua belah pihak dalam menyelesaikan sengketa. Penyelesaian sengketa memiliki kedudukan penting dalam mewujudkan kemaslahatan, supaya tidak terjadinya ketimpangan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pemberi kerja.

Selanjutnya, setiap tahapan mekanisme penyelesaian jika ditinjau dari prinsip-prinsip *maqashid syariah* bahwa telah mencerminkan nilai *maqashid syariah* yang memberikan kemaslahatan bagi kedua belah pihak. Pada tahap awal yaitu pengaduan oleh pekerja, sudah menunjukkan bahwa Disnaker memberikan ruang aman bagi pekerja untuk menyampaikan keluhan tanpa tekanan dan melindungi hak-hak pekerja, serta memberikan kepastian bahwa perusahaan akan dipanggil dan didengar tanpa mengabaikan kepentingan perusahaan sehingga mencerminkan *hifdz an-nafs* (melindungi jiwa). Penerapan *hifdz an-nafs* ini melalui prinsip *islah* (perdamaian) dan peran Disnaker sebagai hakam. Selain sesuai dengan QS. Al-Hujurat ayat 9 yang menekankan keadilan

dalam mendamaikan pihak yang berselisih, sejalan juga dalam QS. An-Nisa ayat 35 yang berbunyi:

وَإِنْ خِفْتُمْ شِقَاقَ بَيْنَهُمَا فَابْعَثُوهُ حَكَمًا مِنْ أَهْلِهِ وَحَكَمًا مِنْ أَهْلِهِ إِنْ يُرِيدَا إِصْلَاحًا يُوَفِّقِ اللَّهُ
بَيْنَهُمَا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْهِمَا حَيْرًا ٣٥

Terjemah:

“Jika kamu (para wali) khawatir terjadi persengketaan di antara keduanya, utuslah seorang juru damai dari keluarga laki-laki dan seorang juru damai dari keluarga perempuan. Jika keduanya bermaksud melakukan islah (perdamaian), niscaya Allah memberi taufik kepada keduanya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Mahateliti.”⁷³

Ayat ini menegaskan relevansi untuk menunjuk *hakam* (juru damai) dari masing-masing dalam mewujudkan *islah* (perdamaian) jika terjadi sengketa. Mediasi yang dilakukan Disnaker PMPTSP Kota Malang telah menjalankan fungsi tersebut, yaitu menjadi pihak ketiga yang netral dalam musyawarah dalam mewujudkan perdamian, menjaga stabilitas emosional para pihak, sehingga terhindar dari potensi tekanan psikologis sehingga menimbulkan konflik berkepanjangan, maupun berpotensi membahayakan keharmonisasian hubungan kerja.

Serta dalam *hifdz maal* (melindungi harta) pengaduan merupakan langkah awal dalam memulihkan ekonomi pekerja yang terhambat akibat praktik penahanan dokumen asli dan hak kepemilikan menjadi bagian penting untuk mewujudkan kemaslahatan, sementara bagi perusahaan dapat mencegah timbulnya kerugian baru bagi perusahaan. Misalnya, ketika pihak perusahaan

⁷³ NU Online, “Surat An-Nisa’ ayat 35: Arab, Latin, Terjemah dan Tafsir Lengkap,” <https://quran.nu.or.id/an-nisa/35>

tidak dapat membayar kompensasi secara penuh, mediator mencari jalan tengah yang adil sehingga dapat mencegah kedua belah pihak terhindar dari kerugian funasial yang lebih besar. Upaya yang dilakukan oleh mediator Disnaker menunjukkan *hifdz maal* diimplementasikan dengan baik, karena berfokus pada perlindungan harta dan kemaslahatan ekonomi kedua belah pihak. Sebab harta merupakan salah satu unsur penting bagi keberlangsungan hidup. Sebagaimana Firman Allah dalam QS. Ash-Shaff ayat 11:

ثُمَّ مِنْؤُنَ بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَجُنَاحِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يَا مُؤْمِنُوكُمْ وَأَنفُسِكُمْ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ

﴿١١﴾ تَعَلَّمُونَ

Terjemah:

“(Caranya) kamu beriman kepada Allah dan Rasul-Nya dan berjihad di jalan Allah dengan harta dan jiwamu. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui.”⁷⁴

Kandungan ayat tersebut menunjukkan Allah memerintahkan supaya manusia menjaga dan menggunakan hartanya untuk tujuan yang benar. Ayat tersebut menegaskan bahwa harta adalah amanah yang harus dijaga, digunakan untuk menegakan keadilan dan kemaslahatan, bukan untuk menzalimi harta orang lain. QS. Ash-Shaff ayat 11 juga mencerminkan prinsip *hifdz maal* dalam mekanisme mediasi yang dilaksanakan oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang.⁷⁵

Tahapan selanjutnya, pemanggilan para pihak dan proses mediasi telah mencerminkan nilai *hifdz ad-din*, karena pelaksanaan mediasi berdasarkan

⁷⁴ NU Online, “Surat Ash-Shaff Ayat 11: Arab, Latin, Terjemah dan Tafsir Lengkap,” [quran.nu.or.id, n.d., https://quran.nu.or.id/ash-shaff/11.](https://quran.nu.or.id/ash-shaff/11)

⁷⁵ NU Online.

ajaran Islam untuk mengimplementasikan nilai kepercayaan, keadilan, dan perdamaian sebagaimana printah Allah dalam QS. Al-Hujurat ayat 9, mediator menjalankan peran netral untuk menghindari terjadinya kedzaliman dalam hubungan industrial, memastikan penyelesian secara adil tanpa memihak kepada salah satu pihak, dan mendorong terjadinya kesepakatan. Selanjutnya, pada *hifdz al-'aql* ditunjukkan ketika mediator memberikan edukasi dan pemahaman hukum kepada para pihak yang mendorong penyelesaian secara rasional serta berdasarkan aturan ketenagakerjaan yang berlaku. *Hifdz al-'aql* dapat menciptakan keberhasilan mediasi dalam menemukan titik temu, baik berupa mengembalikan dokumen asli pekerja, atau kesepakatan alternatif yang telah dicapai dari hasil negosiasi. Prinsip-prinsip ini saling melengkapi dalam mewujudkan kemaslahatan hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja, dan merupakan aspek pendukung (*al-hajiyat*) dalam memelihara *maqashid syariah ad-daruriyyat*.⁷⁶

Dengan demikian, mekanisme penyelesian sengketa yang dilakukan oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang melalui mediasi tidak hanya memenuhi aspek secara hukum positif. Tetapi, telah mencerminkan beberapa prinsip dari *maqashid syariah* dalam menjaga 5 (lima) prinsip tersebut dengan mewujudkan nilai keadilan, kemaslahatan, perlindungan kepada hak-hak manusia, dan mencegah *mafsadah*.

⁷⁶ Nuril Afifah, dkk “Maqashid Syariah Sebagai Tujuan Ekonomi Islam,” *Economics And Business Management Journal (EBMJ)* 3, no. 1 (2024): 265–69, <https://ejournal-rmg.org/index.php/EBMJ/article/view/181>.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Penyelesaian Sengketa Terhadap Penahanan Dokumen Asli Oleh Perusahaan Berdasarkan Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 dan *Maqashid Syariah*. Dapat disimpulkan penyelesaian sengketa mengenai praktik tersebut, bahwa hasil penelitian menunjukkan Disnaker PMPTSP Kota Malang mempunyai peran penting yaitu sebagai pihak ketiga (mediator) dalam menyelesaikan sengketa, sebagaimana Peraturan Menteri Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi. Langkah-langkah yang ditempuh mediator Disnaker dalam menyelesaikan sengketa terdapat 6 (enam) tahapan yaitu pengaduan, pembuatan laporan tertulis pekerja, pemeriksaan berkas, pemanggilan para pihak, pelaksanaan mediasi, dan tindak lanjut mediasi, jika berhasil akan dibuatkan berita acara, perjanjian dan risalah kesepakatan, sementara jika gagal hanya dibuatkan berita acara lalu dilimpahkan pengawas tenaga kerja. Tindakan yang dilakukan oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang sebagian besar berhasil menyelesaikan sengketa penahanan dokumen asli dan telah mencerminkan teori penyelesaian sengketa *problem solving* Dean G Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin, dan teori mediasi Laura Nader dan F. Todd Jr.

Mekanisme penyelesaian sengketa yang telah dilakukan oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang ditinjau dari prinsip *maqashid syariah* telah

mencerminkan prinsip *maqashid syariah*. Tercermin dari tindakan Disnaker dalam menyelesaikan sengketa yang mengupayakan mediasi kepada kedua belah pihak sesuai dengan kandungan QS. Al-Hujurat ayat 9, dalam menyeimbangkan kemaslahatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Dan *hifdz maal* terlihat dari upaya pemulihan hak ekonomi pekerja tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. *Hifdz ad-din* tercermin dalam hal penegakan keadilan ketika mediasi dan mencegah kedzaliman. *Hifdz al-nafs* dengan memberikan rasa aman, dan perlindungan hak dan kewajiban, terhadap pekerja maupun pemberi kerja. *Hifdz 'aqil* tercermin ketika mediator memberi edukasi dan pemahaman hukum. Dengan demikian mediasi yang dilaksanakan oleh Disnaker PMPTSP Kota Malang telah memenuhi aspek hukum positif dan *maqashid syariah* dalam hukum Islam.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka penulis memberikan saran supaya Disnaker khususnya Pemerintah Provinsi Jawa Timur lebih memperkuat pengawasan implementasi Perda Provinsi Nomor 8 Tahun 2016 dengan konsisten melakukan pengawasan, di samping itu Disnaker PMPTSP Kota Malang lebih mengoptimalkan pelaksanaan mediasi hubungan kerja dengan memperkuat pembinaan kepada perusahaan dan pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdulkadir, Muhammad. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra aditya Bakti, 2004.
- Bakri, Asafri. *Konsep Maqashid Syariah Menurut Al-Syatibi*, Jakarta: RajaGragindo Persada, 1996.
- Dean G. Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin. *Teori Konflik Sosial* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Disnaker PMPTSP, *Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang*. Malang: disnakerpmptsp.malangkota.go.id, 2023. https://disnakerpmptsp.malangkota.go.id/wp-content/uploads/2024/08/BUKU-DISNAKER-LENGKAP_compressed.pdf
- Nader, Laura dan Harry F. Todd Jr. *The Disputing Process law in Ten Societies*. New York: Columbia University Press, 1978.
- Nasution, Muhammad Rahmat Hidayat Nasution, dan Ahmad Tamami. *Filsafat Hukum Islam dan Maqashid Syariah*. Jakarta: Kencana (Divisi Prenadamedia Group), 2022.
- Nawawi. *Ushul Fiqh*. Malang: Cv. Literasi Nusantara Abadi, 2020.
- Rifa'I, Imam Jalaludin, Purwoto Ady, Marina Ramadhani, Muksalmina, Muhammad Rusyid, Nasruddin Khalil Harahap, Ibnu Mardiyanto, Erifendi Churniawan, Mahfudz Junaedi, Asri Agustiwi, Geofani Milthree Saragih, Chairul Bahriah, dan Ais Surasa. *Metodologi penelitian hukum*. Serang: Sada Kurnia Pustaka, 2023.
https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=6OO8EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=buku+metodologi+penelitian+hukum&ots=7E_DKqZiy9&sig=7YynE-7Eegy5jySe9mnbRbwH5kw&redir_esc=y#v=onepage&q=buku metodologi penelitian hukum&f=false
- Soekanto Soerjono dan Sri Mamudji. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI-Press, 1986.
- Zainuddin. *Metode Penelitian hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2022.

Jurnal

- Afifah, Dewi, Danik Firdania, Asyifa Ridha Septiana, dan Renny Oktafia. “Maqashid Syariah Sebagai Tujuan Ekonomi Islam.” *Economics And Business Management Journal (EBMJ)* 3, no. 1 (2024): 265–69. <https://ejournal-rmg.org/index.php/EBMJ/article/view/181>.

Agustin, Dina, dan Dipo Wahjoeono. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Permintaan Ijazah Asli Oleh Perusahaan Sebagai Jaminan." *Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, no. 1 (2023): 178–90. <https://doi.org/10.53363/bureau.v3i1.173>.

Fuad, Ontran Suman Riyantotri. "Perspektif Hak Asasi Manusia Terhadap Penahanan Ijazah Asli Dalam Perjanjian Kerja Oleh Perusahaan." *Juris Humanity: Jurnal Riset dan Kajian Hukum Hak Asasi Manusia* 2, no. 1 (2023): 65–79. <https://doi.org/https://doi.org/10.37631/jrkhm.v2i1.18>.

Furnama, Gigih. "Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan Yang Menahan Ijazah Aslikaryawan Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023." *Journal of Law and Security Studies* 1, no. 1 (2024): 42–47. <https://doi.org/https://doi.org/10.31599/36kfyg41>.

I Made Chossy Narayanan, dan I Wayan Novy Purwanto. "Tinjauan Yuridis Terhadap Hubungan Kerja Tindakan Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Berdasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum, Politik Dan Ilmu Sosial*, 2023. <https://doi.org/10.55606/jhpis.v2i4.2310>.

Pratama, Dicky Satria, Muhammad Wendy Alpianur Ariady, Muhammad Zulfikar Azis, dan Muhammad Zacky Umar Pananda. "Analisis Hukum Mengenai Penahanan Ijazah Karyawan oleh Perusahaan." *Indonesian Journal of Law and Justice* 1, no. 4 (2024): 10. <https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i4.2628>.

Ridwan, Syaidi. "Urgensi Penegakan Hukum Perlindungan Data Pribadi Terhadap Praktik Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan: Studi Kasus Di Surabaya." *Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Politik* 3, no. 2 (2025): 13–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.51903/jaksa.v3i2.2503>.

Sukardi, Ellora, Debora Pasaribu, dan Vanessa Xavieree Kaliye. "Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Pemberi Kerja Dalam Perspektif Teori Keadilan Bermartabat." *Law Review* 20, no. 3 (2021): 300–322. https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:ztZwo0D6LYcJ:scholar.google.com/+Penahanan+Ijazah+Pekerja+Oleh+Pemberi+Kerja+Dalam++Perspektif+Teori+Keadilan+Bermartabat&hl=id&as_sdt=0,5.

Utami , Laila Nihaya, Pradita Gustarini Widjianti, dan Nadhia Apriana. "Perlindungan Hukum Terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Administrasi Oleh Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan." *Jurnal Lex Suprema* 2, no. 2 (2020): 133–52. <https://jurnal.law.uniba-bpn.ac.id/index.php/lexsuprema/article/view/447>.

Skripsi/Tesis

Daryanto, Wibowo. "Kerugian Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor: 205/Pdt.G/2019/PN.SDA)." Undergraduate skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta,

2020.

https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/56317/1/DARYA_NTO_WIBOWO - FSH.pdf

Fitria, Putri. "Kewajiban Perusahaan Terhadap Pengembalian Ijazah Pekerja Setelah Perjanjian Kerja Berakhir (Studi Putusan Nomor: 13/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tte)." Undergraduate thesis, Muhammadiyah Sumatera Barat Bukittinggi, 2022.
<http://eprints.umsb.ac.id/2081/1/18166%20FITRIA%20PUTRI.pdf>

Renata, Hutagalung. "Perlindungan Hukum terhadap Penahanan Ijazah Pekerja Waktu Tertentu oleh Perusahaan (Studi Kasus Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn.Tte)." Undergraduate skripsi, Kristen Indonesia Jakarta, 2024.
<http://repository.uki.ac.id/14890/>.

Yusya, Salsabilah. "Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Penahanan Ijazah Ditinjau Melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." Undergraduate skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2023. http://digilib.uinsa.ac.id/65160/2/Yusya_Rugaya_Salsabilah_C07219015_OK.pdf.

Undang-Undang/Peraturan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

Peraturan Walikota 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

Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Malang Tahun 2022-2042

Peraturan Walikota Malang Nomor 34 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota 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

Surat Edaran Menteri Ketengakerjaan Republik Indonesia M/5/HK.04.00/V/2025 Tentang Larangan Penahanan Ijazah dan/atau Dokumen Pribadi Milik Pekerja/Buruh Oleh Pemberi Kerja

Web

Ahda, Bina. “Maqashid Syariah: Pengertian, Contoh, Macam-macam, dll.” ahadabina, 16 Maret 2025, diakses 3 Oktober 2025. <https://www.ahdabina.com/maqashid-syariah/>.

Bacaanmadani. “Ayat Al-Qur’ān Tentang Menyelesaikan Perselisihan dengan Musyawarah dan Ta’aruf, bacaanmadani, 14 Januari 2018, diakses 3 Oktober 2025. <https://www.bacaanmadani.com/2018/01/ayat-al-quran-tentang-menyelesaikan.html>.

Badan Pusat Statistik Kota Malang. *Berita Resmi Statistik*. Malang: BPS Kota Malang, 2025. <https://malangkota.bps.go.id/id/pressrelease/2025/03/03/392/pertumbuhan-ekonomi-kota-malang-tahun-2024.html>.

Bizlabco. “Disnaker: Apa Itu Dan Apa Artinya?” GuruPrajab, 3 Februari 2024, diakses 12 Juli 2025. <https://www.guruprajab.com/disnaker-singkatan-dari/>.

Disnaker PMPTSP “diaksesDinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu Satu PintuKota Malang.” disnakerpmptsp, 2023, di akses 16 Oktober 2025. https://disnakerpmptsp.malangkota.go.id/?page_id=242.

Humas Kemenkum. “Dirjen Ham: Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan Perlu Regulasi Khusus.” Kementerian Hukum Kantor Wilayah Bali, 10 Agustus 2024, diakses 11 Mei 2025. <https://bali.kemenkum.go.id/berita-utama/dirjen-ham-penahanan-ijazah-oleh-perusahaan-perlu-regulasi-khusus>.

KBBI, “Arti kata tahan-Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online”, kbbi.web.id, <https://kbbi.web.id/tahan>

Kemenag. “QS. Asy-Syura,” 21. Jakarta Timur: KEMENAG, 2022. <https://quran.kemenag.go.id/>.

_____. “Surah Al-Hujurat Ayat 9.” [quran.kemenag](https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/49?from=1&to=18), 2022. <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/49?from=1&to=18>.

Michael Hans & Associateas. “Apakah Perusahaan Boleh Menahan Ijazah Pekerja?” hukumonline.com, 09 Agustus 2024, diakses 10 Mei 2025. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/bolehkah-menepakati-penahanan-ijazah-dalam-perjanjian-kerja--lt603df84f452f1/>.

Nanda, Fathoni. “Banyak Penahanan Ijazah di Malang Raya, tapi Minim Laporan.”

- Radar Malang, 2025. <https://radarmalang.jawapos.com/malang-raya/815930844/banyak-penahanan-ijazah-di-malang-raya-tapi-minim-laporan?page=6>.
- Nugraheny, Dian. "Sah! Perusahaan Dilarang Tahan Ijazah dan Dokumen Pekerja." Kompas.com, 20 Mei 2025, diakses 25 Mei 2025. <https://money.kompas.com/read/2025/05/20/160110526/sah-perusahaan-dilarang-tahan-ijazah-dan-dokumen-pekerja>.
- NU Online. "Opini Maqashidus Syari'ah, Pengertian, dan Unsur-unsur di Dalamnya." jateng.nu.or.id, 3 Juli 2021, diakses 15 Juli 2025. <https://jateng.nu.or.id/opini/maqashidus-syari-ah-pengertian-dan-unsur-unsur-di-dalamnya-tIvIj>.
- _____. "Surat An-Nisa' ayat 35: Arab, Latin, Terjemah dan Tafsir Lengkap," <https://quran.nu.or.id/an-nisa/35>
- _____. "Surat Ash-Shaff Ayat 11: Arab, Latin, Terjemah dan Tafsir Lengkap." quran.nu.or.id, n.d. <https://quran.nu.or.id/ash-shaff/11>.
- Perdana, Nugraha, dan Ferril Dennys. "Dua Perusahaan di Malang Diduga Tahan Ijazah dan Minta Tebusan, Pemkot Malang: Itu Salah." Kompas.com, 1 Mei 2025, diakses 30 Mei 2025. https://regional.kompas.com/read/2025/05/01/113153978/dua-perusahaan-di-malang-diduga-tahan-ijazah-dan-minta-tebusan-pemkot#google_vignette.
- Portal Kota Malang, "Geografis-Pemerintah Kota Malang", *malangkota.go.ig*, di akses 20 Oktobrr 2025 <https://malangkota.go.id/sekilas-malang/geografis/>
- Rakhma, Sakina, dan Diah Setiawan Elsa Catriana. "Ijazah Asli dan BPKB Ditahan jika Ingin Daftar Jadi Mitra Pos Indonesia." Kompas.com, 10 februari 2025, diakses 30 Mei 2025. <https://money.kompas.com/read/2025/02/10/125139026/ijazah-asli-dan-bpkb-ditahan-jika-ingin-daftar-jadi-mitra-pos-indonesia?page=all#:~:text=JAKARTA%2C KOMPAS.com - PT Pos Indonesia %28Persero%29 memberlakukan.ingin mendaftar menjadi mitra atau O-Ranger Po.>
- Setiawan, Andhi. "Pengacara Ungkap Alasan Jan Hwa Diana Tahan Ijazah, KTP, Akta Lahir, Buku Nikah, hingga Sertifikat Rumah Karyawannya." Kompas.com, 26 Mei 2025, diakses 30 Mei 2025. <https://surabaya.kompas.com/read/2025/05/26/074019878/pengacara-ungkap-alasan-jan-hwa-diana-tahan-ijazah-ktp-akta-lahir-buku>.
- Susandi, Ahmad. "Pemerintah melalui Kemnaker Resmi Larang Penahanan Ijazah dan Dokumen Pribadi Pekerja oleh Perusahaan." Radar Bogor, 29 Mei 2025, diakses 30 Mei 2025. <https://radarbogor.jawapos.com/nasional/2476075510/pemerintah-melalui-kemnaker-resmi-larang-penahanan-ijazah-dan-dokumen-pribadi-pekerja-oleh-perusahaan>.

Syambudi, Irwan. "Bolehkah Perusahaan Menahan Ijazah Asli Karyawan? Cek Aturannya." tirto.id, 28 April 2025, diakses 10 Mei 2025. <https://tirto.id/aturan-bolehkan-perusahaan-menahan-ijazah-asli-karyawan-terbaru-ha3h>.

Tuasikal, Muhammad, "Dosa Kezaliman: Ingatlah dan Mintalah Maaf," rumasyho.com, 11 September 2023, diakses 29 Oktober 2025, <https://rumaysho.com/39041-dosa-kezaliman-ingatlah-dan-mintalah-maaf.html>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH
Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399 Faksimile (0341)559399
Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id> E-mail: syariah@uin-malang.ac.id

Nomor : 702 /F.Sy.1/TL.01/09/2025
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Malang, 01 Oktober 2025

Kepada Yth.
Kepala Dinas Ketenagakerjaan PMPTSP Kota Malang
Jl. Merdeka Timur No. 4 Kelurahan Kidul Dalem, Kec. Klojen, Kota Malang (Mall Alun-alun atau Ramayana Lantai 3)

Assalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir/skripsi mahasiswa kami:

Nama : RIEZKY VERDANIA PUTRI ALIFI
NIM : 220202110060
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

mohon diperkenankan untuk mengadakan penelitian dengan judul :
Penyelesaian Sengketa Terhadap Penahanan Dokumen Asli Oleh Perusahaan Berdasarkan Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Dan Maqashid Syariah (Studi di Disnaker PMPTSP Kota Malang), pada instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu disampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Scan Untuk Verifikasi



a.n. Dekan

Vakil Dekan Bidang Akademik



Tembusan :

- 1.Dekan
- 2.Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah
- 3.Kabag. Tata Usaha



Lampiran 2. Surat Balasan Penelitian



PEMERINTAH KOTA MALANG DINAS TENAGA KERJA, PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Lt. 3 Mal Alun - alun Jl. Merdeka Timur No. 4 Kiduldaem, Kec. Klojen - Telp./Faks (0341) 340001
<https://disnakerpmptsp.malangkota.go.id> email : disnakerpmptsp@malangkota.go.id

M A L A N G Kode Pos 65119

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 100.3.12/260.1096/35.73.406/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dengan ini menerangkan bahwasan :

Berdasarkan surat dari : FAKULTAS;
Nomor : 702/F.SY.1/TL.01/01/09/2025;
Tanggal : 1 OKTOBER 2025;
Perihal : PERMOHONAN IZIN PENELITIAN.

Dapat diberikan Surat Keterangan Penelitian (SKP) kepada:

NO	NAMA	NIK	NIM	PRODI
1	RIEZKY VERDANIA PUTRI ALFI	35070364120400 01	220202110060	HUKUM EKONOMI SYARIAH

Judul Penelitian : PENYELESAIAN SENGKETA TERHADAP PENAHANAN DOKUMEN ASLI OLEH PERUSAHAAN BERDASARKAN PERDA PROVINSI JAWA TIMUR NOMOR 8 TAHUN 2016 DAN MAQASHID SYARIAH (STUDI DI DISNAKER PMPTSP&NBSP;KOTA&NBSP;MALANG);
Lokasi Penelitian : DINAS TENAGA KERJA, PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA MALANG
LT. 3 MAL ALUN - ALUN JL. MERDEKA TIMUR NO. 4, KEL. KIDULDALEM, KEC. KLOJEN.

Dengan ketentuan – ketentuan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilaksanakan harus sesuai dengan judul yang tertera dalam SKP ini;
2. Menati tata tertib yang berlaku pada lokasi penelitian;
3. Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. Menyampaikan hasil penelitian kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Malang;
5. Berlaku mulai tanggal 16 Oktober 2025 s.d. 21 Oktober 2025.

Ditetapkan di : Malang
Pada tanggal : 17 Oktober 2025

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



ARIF TRI SASTYAWAN, S.STP, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19790709 199810 1 001

Demikian SKP ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Tembusan disampaikan Yth :
1. Sdr. Bakesbangpol Kota Malang;

Catatan :

- ✓ UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1
"Informasi Elektronik dari/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- ✓ Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik, BSSN
- ✓ Surat ini dapat dibuktikan keasliannya terdapat di <https://izol.malangkota.go.id>

Lampiran 3. Pedoman Wawancara

A. Daftar Pertanyaan ke Mediator

1. Bagaimana peran Disnaker PMPTSP dalam menangani perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja di Kota Malang?
2. Bagaimana mekanisme Disnaker PMPTSP Kota Malang dalam menangani laporan penahanan dokumen asli oleh perusahaan?
3. Apa tahapan yang ditempuh sejak adanya laporan dari pekerja hingga penyelesaian sengketa? (misalnya melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase)
4. Faktor apa saja yang menyebabkan perusahaan menahan dokumen asli pekerja?
5. Apakah ada sanksi administratif atau hukum bagi perusahaan yang terbukti menahan dokumen asli pekerja?
6. Bagaimana efektivitas mediasi yang dilakukan oleh Disnaker PMPTSP dalam menyelesaikan kasus tersebut?
7. Apakah pihak perusahaan umumnya bersedia mengembalikan dokumen asli setelah dilakukan mediasi?
8. Adakah upaya preventif yang dilakukan Disnaker untuk mencegah praktik penahanan dokumen asli oleh perusahaan di Kota Malang?
9. Bagaimana implementasi Pasal 42 Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang larangan penahanan dokumen asli dalam praktik penyelesaian sengketa?

B. Daftar Pertanyaan ke Mantan Pekerja

1. Kapan dan bagaimana perusahaan menahan dokumen asli Anda? Dokumen apa saja yang ditahan?
2. Apakah ada perjanjian tertulis atau lisan terkait penahanan dokumen tersebut?
3. Apa alasan yang diberikan perusahaan saat menahan dokumen Anda?
4. Berapa lama dokumen ditahan? Apakah sudah dikembalikan?
5. Apa dampaknya bagi pekerjaan atau kehidupan Anda?
6. Apakah Anda pernah melapor ke Dinas Tenaga Kerja atau instansi lain? Bagaimana tanggapannya?
7. Menurut Anda, apakah pemerintah daerah sudah membantu secara maksimal?

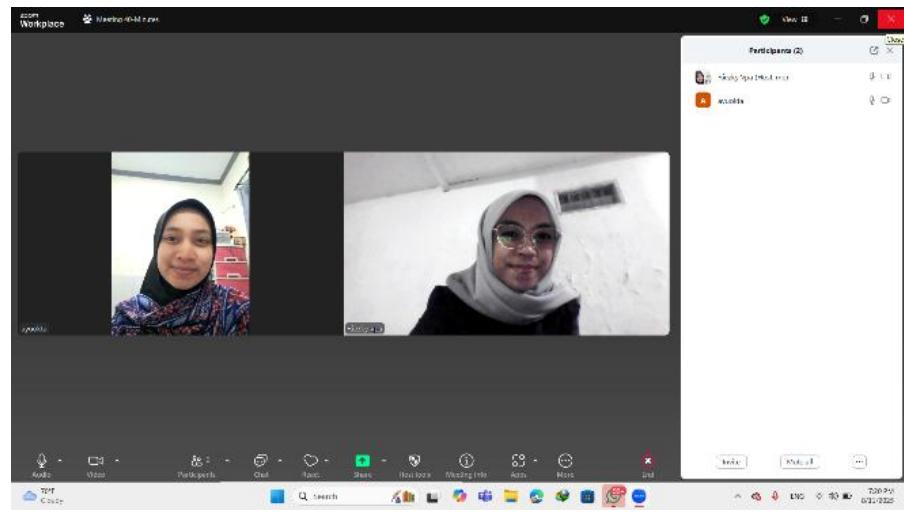
Lampiran 4. Dokumentasi Wawancara



Wawancara dengan Bapak Wira Suteja, mediator Disnaker PMPTSP Kota Malang



Wawancara dengan Kak Nabil Rasyad Mantan Pekerja yang Ijazahnya Ditahan

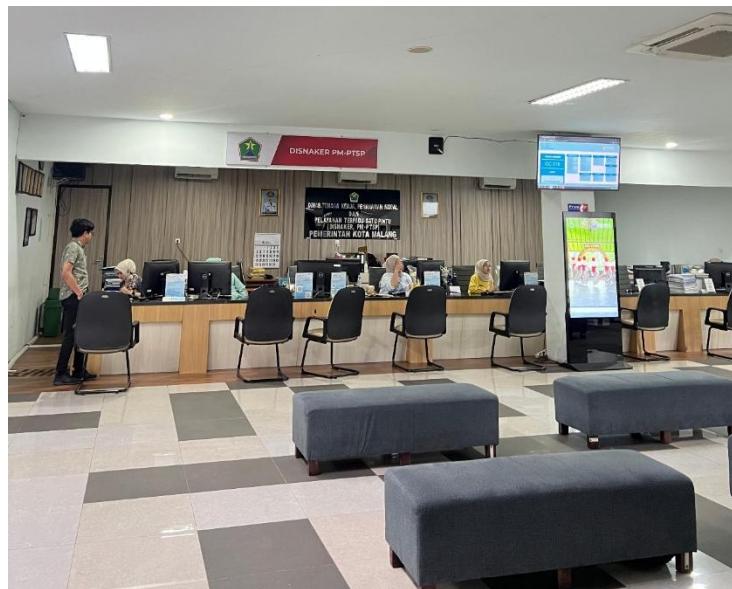


Wawancara dengan Kak Ayu Okta Mantan Pekerja yang Ijazahnya Ditahan

Lampiran 5. Dokumentasi Lokasi Penelitian



Kantor Disnaker PMPTSP Kota Malang di Lantai 3 Mal Pelayanan Publik



Kantor Disnaker PMPTSP Kota Malang



Kantor Mediator Disnaker PMPTSP Kota Malang

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Riezky Verdani Putri Alifi
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 24 Desember 2004
Alamat : Dsn. Karang Suko RT 23/
RW 03, Desa Rejoyoso,
Kec. Bantur, Kab. Malang
Email : riezkyvpa@gmail.com
No. Telepon : 0816558629

RIWAYAT PENDIDIKAN

MI Muftahul Ulum : 2010-2016

Mts Al-Islam Bantur : 2016-2019

MA Al-Islam Bantur : 2019-2022

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang : 2022-sekarang

PENGALAMAN ORGANISASI

1. Staf Ahli Komisi D Senat Mahasiswa Fakultas Syariah (2022-2023)
2. Bendahara II Pondok Pesantren Iman Ad-Damanhuri (2023-2024)
3. Sekretaris II Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Syariah (2023-2024)
4. Anggota Divisi Pelatihan dan Diskusi Mootcourt (2023-2024)
5. Wakil Ketua Pondok Pesantren Iman Ad-Damanhuri (2024-2025)
6. Anggota Departemen Pergerakan Rayon Radikal Al-Faruq (2023-2025)