PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI KONSILIASI DALAM PRESPEKTIF HUKUM ISLAM

(Studi Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)

SKRIPSI

DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA UTUKMEMENUHI SEBAGIAN SYARAT

MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM

HUKUM ISLAM

OLEH:

MUHAMMAD FAHRU RIZA ARMA
13380063

PEMBIMBING :

RATNASARI FAJARIYA ABIDIN, SH.,MH

PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2019

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (02.04.2019)

ABSTRAK

Di Indonesia, hubungan industrial merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa yang tediri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Dalam sebuah hubungan kerja tidak lepas dari persengketaan atau perselisihan, maka dari itu ada peraturan yang mengatur penyelesaian perselisihan di dalam hubungan industrial, akan tetapi dalam prosesnya masih terdapat kendala yang terjadi dalam penyelesaian perselisihan tersebut. Dengan demikian, tujuan penelitian skripsi ini agar dapat menjawab dua rumusan masalah, yaitu: bagaimana konsiliasi sebagai penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai UU No. 2 Tahun 2004? Dan bagaimana tinjauan hukum Islam untuk menutupi kelemahan yang terjadi dalam proses konsiliasi tersebut?

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normatif penyelesaian perselisihan dalam hukum Islam di luar pengadilan, pendekatan tersebut adalah *as-shulh* yaitu metode perdamaian sebuah persengketaan.

Kemudian hasil dari penelitian ini bahwa masih banyak kendala ataupun kelemahan yang terjadi dalam proses konsiliasi, yaitu terbukanya seorang konsiliator yang memungkinkan pihak perusahaan bersikap curang, keputusan konsiliator yang tidak mengikat sehingga kesepakatan kedua belah pihak sangat menentukan, apabila terjadi kesepakatan tidak berkekuatan hukum dan agarbisa berkekuatan hukum ksepakatan harus didaftarkan di pengadilan negeri stempat. Untuk mendapatkan keadilan dan kemaslahatan yang diharapkan kedua pihak perlu adanya prinsip hukum Islam yang mengedepankan kedua hal tersebut, yaitu *as-shulh* yang menjadikan Al-Quran dan Sunnah sebagai pedoman dalam penyelesaian perselisihan. Untuk itu perlu adanya perbaikan Undang-undang No.2 Tahun 2004 yang mengedepankan keadilan dan kemaslahatan pihak yang bersengketa seperti yang diajarkan dalam Al-Quran dan Sunnah.

Kata kunci: Hubungan Industrial, Konsiliasi, Hukum Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (02.04.2019)

ABSTRACT

In Indonesia, industrial relations is a relationship formed between actors in the production of goods and/or services consisting elements of employers, workers, which are based on the values of Pancasila and the 1945 Constitution. In a work relationship, it can not be separated from disputes or disputes, therefore there are regulations that regulate the settlement of disputes in industrial relations, but in the process there are still obstacles that occur in resolving the dispute. Thus, the aim of the research of this thesis is to be able to answer two formulations of the problem, namely: how are the constraints of the process of industrial relations dispute resolution through conciliation in Law No. 2 of 2004? And what is the review of Islamic law to cover up the obstacles that occurred during the conciliation process?

In this study using a normative approach to dispute resolution in Islamic law outside the court, the approach is as-shulh namely the method of peace in a dispute.

Then the results of this study that there are still many obstacles or weaknesses that occur in the conciliation process of industrial relations dispute resolution, namely the opening of a conciliator that allows the company to cheat, conciliator decisions that are not binding so that the agreement between the two parties is crucial, in the event of a powerless agreement the law and in order to have the power of agreement law must be registered in the local district court. To get justice and benefit that is expected by both parties there is a need for Islamic legal principles that put forward both of these things, namely as-shulh which makes the Al-Quran and Sunnah a guideline in resolving disputes. For this reason, it is necessary to improve Law No. 2 of 2004 which emphasizes justice and the benefit of the parties in dispute as taught in the Qur'an and Sunnah.

Keyword: Industrial relations, Conciliation, Islamic law

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (02.04.2019)

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudara Muhammad Fahru Riza Arma

Kepada:

Yth. Bapak Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Muhammad Fahru Riza Arma

NIM : 13380063

Judul :**"PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI KONSILIASI DALAM PRESPEKTIF HUKUM ISLAM (Studi Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisiha Hubungan Industrial)"**

Sudah dapat diajukan kepada Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah) Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi atau tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 02 Jumadil Akhir 1440 H

07 Februari 2019 M

Pembimbing,

Ratnasari Fajariya Abidin S.H., M.H

NIP: 19761018 200801 2 009

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (02.04.2019)

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-97/Un.02/DS/PP.00.9/02/2019

Tugas Akhir dengan judul : PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI KONSILIASI DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM (Studi Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD FAHRU RIZA ARMA
Nomor Induk Mahasiswa : 13380063
Telah diujikan pada : Jumat, 15 Februari 2019
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang/Penguji I

Ratnasari Fajariya Abidin, S.H., M.H.
NIP. 19761018 200801 2 009

Penguji II

Budi Ruhiatudin, S.H., M.Hum.
NIP. 19730924 200003 1 001

Penguji III

Faisal Luqman Hakim, S.H., M.Hum.
NIP. 19790719 200801 1 012

Yogyakarta, 15 Februari 2019
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Syari'ah dan Hukum
DEKAN

Dr. H. Agus Moh. Najib, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19710430 199503 1 001

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (02.04.2019)

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Muhammad Fahru Riza Arma

NIM : 13380063

Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah

Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul:

"PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI KONSILIASI DALAM PRESPEKTIF HUKUM ISLAM (Studi Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisiha Hubungan Industrial)"

Adalah asli karya atau laporan penelitian yang saya lakukan sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam acuan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Yogyakarta, 07 Februari 2019

Yang menyatakan,

Muhammad Fahru Riza Arma

NIM. 13380063

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (02.04.2019)

MOTTO

"percaya dengan dirimu dan kamu akan mampu melakukannya"

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (02.04.2019)

PERSEMBAHAN

Untuk kedua orang tua, bapak H. Sururi S.Pd., M.Pd.I, dan Hj. Zabidah, Kakak dan adik, kelaurga, saudara serta teman-teman, terimakasih atas doa dan dukungan yang selalu diberikan kepada penulis.

Skripsi ini penulis persembahkan juga untuk seluruh tenaga kerja/buruh diseluruh Indonesia dan kepada para pengkaji akademik sebagai literatur untuk perkembangan Undang-undang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial di Indonesia.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (02.04.2019)

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Transliterasi Arab Indonesia pada skripsi ini merujuk pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1997 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	bâ‟	B	Be
ت	tâ‟	T	Te
ث	śâ‟	Ś	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	â ‟		n n t t b
خ	â ‟	Kh	ka dan ha
د	Dâl	D	De
ذ	Żâl	Ż	ż t n n t t t s
ر	râ‟	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	â		es (dengan titik di bawah)
ض	â		de (dengan titik di bawah)
ط	ŝâ‟	Ŝ	te (dengan titik di bawah)
ظ	â‟		zet (dengan titik dibawah)
ع	„ n	„	koma terbalik (di atas)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (02.04.2019)

غ	Gain	G	ge dan ha
ف	fâ‟	F	Ef
ق	Qâf	Q	Qi
ك	Kâf	K	Ka
ل	Lâm	L	El
م	Mîm	M	Em
ن	Nûn	N	En
و	Wâwû	W	We
ه	â ‟	H	Ha
ء	Hamzah	‟	Apostrof
ي	yâ‟	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap yang disebabkan oleh syaddah ditulis rangkap. contoh :

نزّل	Ditulis	Nazzala
بهنّ	Ditulis	Bihinna

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

C. Ta' Marbutah di akhir Kata

1. Bila dimatikan ditulis h

حكمة	Ditulis	ikmah
علة	Ditulis	„Illah

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (02.04.2019)

(ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki lafal lain).

2. B l ut n n t s n n „ l‟ serta bacaan kedua itu terpisah maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	Ditulis	Karâmah al- ul yâ‟

3. B l t ‟m rbut up t u n n r t f t , sr n dammah ditulis t atau h.

زكاة الفطر	Ditulis	Zakâh al-f ŝri

D. Vokal Pendek

ـَ فعل	Fathah	Ditulis Ditulis	A f ‟ l
ـِ ذكر	Kasrah	Ditulis Ditulis	I Żu r
ـُ يذهب	Dammah	Ditulis Ditulis	U Y ż bu

E. Vokal Panjang

1	Fathah + alif فلا	Ditulis Ditulis	Â Falâ

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (02.04.2019)

2	F t + y ‟m t تنسى	Ditulis Ditulis	Â Tansâ
3	K sr + y ‟m t تفصيل	Ditulis Ditulis	Î Taf îl
4	Dlammah + wawu mati أصول	Ditulis Ditulis	Û l

F. Vokal Rangkap

1	F t + y ‟m t الزحيلي	Ditulis Ditulis	Ai az-Z uailî
2	Fatha + wawu mati الدولة	Ditulis Ditulis	Au ad-daulah

G. Kata Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أأنتم	Ditulis	A‟ ntum
أعدت	Ditulis	‟ t
لئن شكرتم	Ditulis	L ‟n sy rtum

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

H. Kata Sandang Alif dan Lam

1. Bila diikuti huruf qomariyyah ditulis dengan menggunakan uruf "l"

القرأن	Ditulis	Al-Qur‟ân
القياس	Ditulis	Al-Qiyâs

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (02.04.2019)

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, dengan menghilangkan huruf l (el) nya.

السماء	Ditulis	As-Samâ‟
الشمس	Ditulis	Asy-Syams

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisnya

ذوي الفروض	Ditulis	Ż l-fur
أهل السنة	Ditulis	Ahl as-Sunnah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (02.04.2019)

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الحيم

الحمد لله رب العلمين . وبه نستعين على امورالدنيا والدين. اشهد ان لا إله ألا الله واشهد ان محمدا عبده ورسوله. اللهمصلى و سلم على سيدنا محمد وعلى اله وصحبه اجمعين.

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT penulis haturkan kepada Tuhan Yang Maha Sempurna, penguasa seluruh alam raya, yang akan memberikan ilmu-Nya yang tak terbatas hanya kepada orang-orang yang dikehendaki-Nya. Atas berkat limpahan nikmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat teriring salam dihaturkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai *uswah* terdepan dalam memajukan dunia pendidikan Islam yang patut ditiru dan diperjuangkan hingga akhir zaman.

Skripsi ini merupakan kajian singkat tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi dalam prespektif hukum Islam. Terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak dapat terlepas dari bantuan, bimbingan, dukungan serta doa dari berbagai pihak, baik dukungan moril maupun materil, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

1. Allah SWT yang selalu memberikan nikmat dan memberikan jalan dalam setiap kesulitan, beserta Baginda Rasulullah SAW yang menerangi jalan ini;
2. Prof. Dr. KH. Yudian Wahyudi, MA., Ph. D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta;

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (02.04.2019)

3. Dr. H. Agus Moh. Najib, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Sy r‟ dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta;
4. Bapak Saifuddin, S.H.I., M.S.I, selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Sy r‟ (Muamalah) Fakultas Sy r‟ dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dan juga selaku Dosen Pembimbing Akademik penyusun;
5. Ibu Ratnasari Fajariya Abidin, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya demi membimbing penyusun dalam penulisan skripsi ini;
6. Seluruh Dosen Fakultas Sy r‟ dan Hukum, terutama Jurusan Hukum Ekonomi Sy r‟ (Muamalah) yang telah memberikan bekal ilmu;
7. Bapak H. Sururi S.P.d., M.Pd.I., dan Ibu Zabidah selaku orang tua serta kakak dan adikku tercinta Muhammad Rizal Arma dan Muhammad Ulinnuha Arma yang senantiasa berdoa dan berusaha serta mendidik dan membesarkan penyusun dengan penuh kasih sayang dan selalu memberikan bantuan moril maupun materiil. Semoga ilmu yang penyusun peroleh dapat menjadi ilmu yang berkah menjadi bekal hidup di dunia dan akhirat;
8. Terimakasih kepada saudara-saudaraku yang telah membuat kehidupan penyusun semakin berwarna selama di jogja serta telah menemani penyusun berjuang selama kuliah Dani, Ika, Chusna. Serta teman teman HES BROTHERHOOD 2K13 Bima, Reza, Leo, Najib, Iqbal, Mujib, Rifqi, Aan. Semoga suatu saat kita bisa berkumpul kembali dalam suasana yang

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (02.04.2019)

penuh dengan berkah dan kebahagiaan, dan Terimakasih kepada semua teman-teman Jurusan Hukum Ekonomi Sy r " yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu;

9. Teman-teman KKN Angkatan 90 kelompok 98, Dilatan, Monggol, Saptosari, Kab. Gunungkidul, Fatma, Ifah, Muna, Roni, Nia, Lilis, Amin, Malik, Mukhlis yang menjadi keluarga selama KKN dan setelah KKN;
10. Kawan HM-J Hu u m E o nom Sy r " p riode 2015-2017 yang telah berbagi pengalaman yang berharga melalui kegiatan- kegiatannya selama periode berjalan;
11. Teman-teman korp KOREK 2013 PMII Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang menjadi keluarga baru di Jogja;
12. Terimakasih juga kepada crew Cafe LIP, yang telah membantu dukungan serta doa, baik dukungan moril maupun dukungan materiil;
13. Untuk seseorang yang tidak bisa penyusun sebutkan namanya yang selalu membantu dan mendukung penyusun melewati setiap kesulitan, menjadi kawan berbagi kebahagiaan, dan selalu ada dalam keadaan suka maupun duka. Semoga selalu dalam lindungan Allah dan dimudahkan oleh-Nya dalam mencapai kesuksesan.

Semoga semua yang telah mereka berikan baik berupa bimbingan dan bantuan maupun pengorbanan dalam rangka penyusunan skripsi ini, mendapat imbalan yang berlipat ganda dari Allah SWT. aamiin y r bb l ,, l m n.

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (02.04.2019)

Akhir kata penyusun menyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari kekurangan dan kelemahan. Namun demikian penyusun berharap, skripsi ini bisa menambah wawasan dan bermanfaat bagi para pembacanya.

Yogyakarta, 07 Februari 2019

Penyusun

Muhammad Fahru Riza Arma

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (02.04.2019)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

ABSTRAK ii

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI iv

HALAMAN PENGESAHAN v

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN vi

MOTTO vii

HALAMAN PERSEMBAHAN viii

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN ix

KATA PENGANTAR xiv

DAFTAR ISI xviii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 9
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian 10
D. Telaah Pustaka 10
E. Kerangka Teori. 13
F. Metode Penelitian 16
G. Sistematika Pembahasan 18

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KONSILIASI 19

A. Hubungan Industrial 19
B. Konsiliasi 29
   1. Pengertian Konsiliasi dan Konsiliator 29
   2. Pelaksanaan Sidang Konsiliasi 33

BAB III PENYELESAIAN PERSELISIHAN DALAM HUKUM ISLAM

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (02.04.2019)

.....38

A. Dasar Hukum 38
B. Bentuk-bentuk Penyelesaian Perselisihan Dalam Hukum Islam 41
   1. Penyelesaian Di Luar Lembaga Peradilan 42
   2. Penyelesaian Melalui Lembaga Peradilan 50

BAB IV ANALISIS PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI KONSILIASI DALAM TINJAUAN HUKUM ISLAM.....55

A. Analisis Konsiliasi Sebagai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial 55
B. Analisis Hukum Islam Sebagai Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial 65

BAB V: PENUTUP 76

A. Kesimpulan 76
B. Saran-saran.....77

DAFTAR PUSTAKA.....78

LAMPIRAN .....

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (02.04.2019)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk konfliktis (*homo conflictius*), yaitu makhluk yang selalu terlibat dalam perbedaan, pertentangan dan persaingan baik sukarela maupun terpaksa. Dengan kata lain, dalam hal hubungan manusia terjadi suatu pertentangan, ketidaksesuaian dan ketidaksepahaman menganai suatu hal. Hal itulah kemudian yang disebut sebagai perselisihan atau konflik.[1]

Konflik adalah dimana dua pihak atau lebih memperjuangkan tujuan mereka masing-masing yang tidak dapat dipersatukan dan masing-masing pihak mencoba meyakinkan pihak lain mengenai kebenaran tujuannya masing-masing.[2] Dalam penyelesaian perselisihan atau konflik dibutuhkan sebuah sistem yang dapat menjadi penengah agar perselisihan atau konflik yang terjadi bisa terselesaikan dengan adil.

Konflik sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari, salah satunya dalam dunia ketenagakerjaan. Hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha tersebut disebut hubungan industrial. Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk diantara pelaku proses produksi barang dan atau jasa yang melibatkan sekelompok orang dalam suatu organisasi

[1] Novi Susan, *Pengantar Sosiologi Konflik dan Isu-Isu Konflik Kontemporer*, (Jakarta: Kencana, 2010), hal. 8

[2] Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, Cet. 1, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004), hlm. 2.

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (02.04.2019)

kerja. Tujuan dari sistem hubungan industrial adalah meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha. Dalam proses industri para aktornya (pekerja dan pengusaha) terdapat stratifikasi dan deferensiasi sosial.[3] Dalam sebuah organisasi, perusahaan, atau lembaga lainnya aktor industri tidak terlepas dari kepentingan pribadi maupun kelompoknya. Setiap orang dan kelompok mengembangkan keahlian dan pandangan yang berbeda tentang pekerjaan dengan tugasnya masing-masing. Ketika interaksi diantara mereka mengalami perbedaan kepentingan, persepsi dan hal lainnya maka konflik akan terjadi. Apabila konflik itu tidak segera terselesaikan maka akan menjadi konflik potensial diantara mereka dalam sebuah organisasi.[4]

Di dalam dunia hukum mengenal sistem litigasi dimana perselisihan antar pihak diajukan sebagai suatu perkara ke muka pengadilan perdata dan penyelesaian perselisihan dilaksanakan sesuai peraturan yang mengatur hukum perdata dan diputuskan melalui putusan hakim.[5] Berdasarkan peraturan Mahkamah Agung dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tertentu para pihak wajib menempuh upaya perdamaian melalui lembaga

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[3] Aloysius Uwioyono, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan,* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014) hlm. 63.

[4] Prof. Dr. H. Ismail Nawawi, M.Si. M.P.A, *Teori dan Praktek Manajemen Konflik Industrial*, (Surabaya: ITSPress, 2009), hlm. 1

[5] Prof. Drs. C.S.T. Kansil, S.H. dan Christine S.T. Kansil, S.H., M.H, *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia*, Cet. 1, (Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2011), hlm. 82.

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (02.04.2019)

alternatif penyelesaian sengketa sebelum memasuki sistem Pengadilan Hubungan Industrial di lingkup peradilan umum.[6]

Penyelesaian perselisihan di luar pengadilan mempunyai tujuan untuk menekan biaya dan menghemat waktu. Dengan demikian berdasarkan Undang- undang No.2 Tahun 2004[7] tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengharuskan setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi diselesaikan secara bipartit, yakni perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.[8] Apabila proses penyelesaian perselisihan dalam proses bipartit tidak mencapai mufakat maka para pihak selanjutnya dapat melakukan penyelesaian sengketa salah satunya melalui proses konsiliasi.

Konsiliasi merupakan proses penyelesaian sengketa dengan menghadirkan beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut dengan konsiliator yang ditetapkan oleh menteri tenaga kerja dan transmigrasi yang wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[6] Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan Nomor 21 Tahun 2008.

[7] Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 3.

[8] Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, Cet. 1, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004), hlm. 53.

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (02.04.2019)

atau perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.[9]

Apabila penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi mencapai perdamaian, dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.[10] Dalam hal tidak tercapai kesepakatan maka konsiliator memberikan anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 hari sejak sidang konsiliasi hari pertama. Para pihak harus memberikan jawaban terkait menerima atau menolak anjuran tersebut dalam waktu 10 hari. Jika para pihak tidak memberikan tanggapannya dalam waktu tersebut maka dianggap menolak anjuran tertulis dari konsiliator.[11] Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa anjuran tertulis dari konsiliator bersifat tidak mengikat kepada para pihak dan tidak bersifat *final binding* yang belum menyelesaikan perselisihan diantara para pihak.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Pada tahun 2012 terdapat peristiwa mogok kerja nasional, aksi tersebut merupakan salah satu bukti hubungan industrial yang

[9] Prof. Dr. H. Ismail Nawawi, M.Si. M.P.A, *Teori dan Praktek Manajemen Konflik Industrial*, (Surabaya: ITSPress, 2009), hlm. 76.

[10] Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, Cet. 1, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004), hlm. 68.

[11] Dr. Sumanto. M.A, *Hubungan Industrial Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik-Kepentingan Pengusaha-Pekerja Pada Era Modal Global*, (Yogyakarta: CAPS, 2014)

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (02.04.2019)

kurang harmonis. Lebih dari 500 ribu massa berkumpul di tujuh kawasan industri Bekasi.[12] Bahkan, 21 kabupaten dan kota di Indonesia berpartispasi dalam aksi ini. Fenomena mogok kerja nasional adalah contoh sengketa hubungan industrial. Namun, konflik hubungan industrial tidak hanya itu. Kasus PHK sepihak dan perselisihan antarserikat pekerja pun termasuk di dalamnya.[13]

Terdapat sebuah kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi di Kabupaten Siak antara PT. Jarsindo Karya Utama dengan Poster Sijintak sebagai karyawan/tenaga kerja. Permasalahannya, Poster Sijintak sebagai pekerja pengawas lapangan bongkar muat kayu dipecat sebagai pengawas lapangan bongkar muat kayu oleh pengusaha/ PT. Jarsindo Karya Utama, karena pekerja dinilai oleh pengusaha tidak mampu menunjukkan kinerja/prestasi yang baik, disamping itu atas pertimbangan perusahaan tidak secara kontinu mendapatkan/order kerja pengangkutan kayu dari pengusaha pemberi/penyedia kerja PT. IKKP Perawang.[14]

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Pemutusan hubungan kerja ini tidak dapat diterima oleh pekerja karena pekerja tersebut merasa bahwa ada perselisihan hak yang belum terselesaikan, sehingga tidak seharusnya pengusaha

[12] https://nasional.kompas.com/read/2012/10/03/0614480/Hari.Ini.3.Juta.Buruh.Mogok diakses 9 Oktober 2018, jam 08.56

[13] https://bplawyers.co.id/2017/10/24/penyelesaian-sengketa-di-pengadilan-hubungan-industrial/, diakses pada 8 Oktober 2018, jam 22.43.

[14] https://www.neliti.com/id/publications/186982/penyelesaian-perselisihan-tenaga-kerja-melalui-konsiliasi-berdasarkan-undang-und, diakses pada 5 Februari 2019 jam 20.18.

melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tersebut. Akibat kesalahpahaman inilah kemudian pekerja melaporkan PHK sepihak oleh pengusaha kepada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Siak sesuai dengan surat pekerja melalui surat Dewan Pengurus Federasi Serikat Buruh Solidaritas Indonesia (DPF-SB Solidaritas Indonesia Provinsi Riau) tanggal 23 Maret 2013 No.03/Korwil/FSBSI/Siak/III/2003. Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dibuat dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dimulai pada bulan Februari 2009 dan bekerja menerima upah (terendah) Rp. 3.500.000,- (tiga juta lima ratus ribu rupiah) per bulan. Proses pekerjaan telah berjalan selama 3 tahun lebih dengan 6 kali penandatanganan kontrak/perjanjian kerja. Kontrak pertama pada bulan Mei 2010. Pada tanggal 1 Maret 2013 pekerja tidak diperbolehkan bekerja lagi dengan alasan perjanjian kerja belum diperpanjang.

Berdasarkan pertimbangan hukum dan kesimpulan konsiliator dalam kasus tersebut menyatakan bahwa perjanjian kerja diantara keduanya tidak memenuhi syarat dan tidak dapat dikategorikan sebagaimana dimaksud Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu/PKWT, tetapi sudah merupakan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu atau yang bersifat tetap, karena para pihak pernah menandatangani kontrak/perjanjian kerja sebanyak 6 kali atau setiap 6 bulan sejak Mei 2010 sampai akhir April 2013

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Pada kasus perselisihan tersebut diselesaikan melalui konsiliasi. Alasan pekerja memilih penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi karena pekerja mengenal pribadi konsiliator, sehingga pekerja mengetahui kredibilitas konsiliator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hal inilah yang memgakibatkan pekerja memilih untuk menyelesaikan perselisihan tersebut melalui konsiliasi.

Dalam prosesnya, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi yang terjadi pada kasus di atas telah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan Undang-undang No.2 Tahun 2004 dan telah diterapkan dengan baik oleh konsiliator. Seperti dalam hal pemanggilan para pihak yang dilakukan 2 kali, namun dalam pemanggilan pertama pihak pengusaha datang terlambat yang mengakibatkan tidak dapat dilanjutkan sidang konsiliasi pertama, kemudian mengatur dan memimpin sidang konsiliasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat, meminta keterangan, dokumen dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan, membantu membuat Perjanjian Bersama apabila tercapai kesepakatan atau membuat anjuran secara tertulis apabila tidak tercapai kesepakatan. Dalam hal ini tidak menghasilkan Perjanjian Bersama antara kedua belah pihak. Dan menyelesaikan proses konsiliasi dalam jangka waktu yang ditentukan.

Meskipun penyelesaian melalui konsiliasi tersebut sudah sesuai dengan Undang-undang No. 2 Tahun 2004, tetapi masih ada beberapa kendala yang terjadi dalam prosesnya, antara lain: 1)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Belum adanya petugas khusus untuk mengirimkan surat panggilan kepada para pihak. Konsiliator merasa pengiriman surat panggilan kepada para pihak melalui pos tidak kredibel, karena ada kemungkinan surat tersebut hilang di jalan, tidak diterima oleh penerima yang dituju, atau terlambat sampai penerima. 2) Belum ditetapkannya keputusan Direktur Jenderal mengenai bentuk dan isi risalah, laporan serta tata cara pelaporannya. Dalam prakteknya, karena belum adanya keputusan dari Direktur Jenderal terkait hal tersebut, selama ini diatasi dengan adanya surat edaran dari Ikatan Pegawai Perantara Hubungan Industrial (IPPHI) yang berisi pedoman dan penjelasan tentang bentuk dan isi risalah, laporan serta tata cara pelaporan konsiliasi. 3) Para pihak yang berselisih kurang responsif. Berdasarkan pengamatan terhadap risalah konsiliasi pada kasus Poster Sijintak dengan PT. Jarsindo Karya Utama, konsiliator pernah menunda penyelenggaraan sidang karena pengusaha datang terlambat ke tempat sidang, sehingga pertemuan tidak dapat dilakukan. Pada sidang kedua pihak pengusaha juga tidak hadir setelah dipanggil tanpa ada alasan ketidakhadirannya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Berkaitan dengan hukum sebagai penyelesaian sengketa ini ajaran Islam juga memberikan tuntunan agar setiap orang dapat memiliki sandaran untuk menjalani kehidupan di dunia dengan berbagai macam profesi terutama sebagai penengah dalam menyelesaikan perselisihan dengan menegakan nilai-nilai keadilan karena hal tersebut merupakan salah satu dari nilai Islam yang luhur seperti firman Allah:

لقد أرسلنا رسلنا بالبينات وأنزلنا معهم الكتاب والميزان ليقوم الناس بالقسط[15]

Dalam potongan ayat di atas sangat jelas sekali bahwa perilaku adil telah dijadikan sebagai ciri bagi umat Islam untuk menjalani berbagai kehidupan yang dijalani dan tidak berpihak kepada yang lebih menguntungkan.

Hukum Islam mengenal upaya penyelesaian perselisihan melalui kekeluargaan yang diselesaikan dengan cara bermusyawarah untuk menemukan kesepakatan diantara dua belah pihak. Upaya perdamaian tersebut dikenal dengan *sulh*. Mengambil keputusan perdamaian berdasarkan kemaslahatan bagi para pihak.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik melakukan penelitian dan menganalisis proses konsiliasi dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 melalui perspektif hukum Islam penyelesaian sengketa berdasarkan asas- asas *sulh*. Dengan demikian perlu adanya pemahaman terhadap proses penyelesaian sengketa berdasarkan Undang-Undang dan hukum Islam untuk menganalisis proses konsiliasi sebagai penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan untuk dikaji adalah:

[15] Al-Hadid (57): 25

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (02.04.2019)

1. Bagaimana konsiliasi sebagai penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai Undang-undang No.2 Tahun 2004?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap konsiliasi sebagai penyelesaian perselisihan hubungan industrial?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tinjauan dan kegunaan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, sesuai dengan rumusan masalah di atas antara lain:

a. Untuk menganalisis konsiliasi sebagai penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai Undang-undang No.2 Tahun 2004.
b. Mengkaji proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi dalam perspektif hukum Islam.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini sebagai berikut :

a. Secara teoritik, diharapkan dapat memberikan pengetahuan khususnya terhadap tenaga kerja dalam penyelesaian perselesihan hubungan industrial.
b. Secara praktis, skripsi ini semoga dapat dijadikan sebagai rujukan informasi untuk penelitian lebih lanjut.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

D. Telaah Pustaka

Penyusun dalam penelitian ini membahas tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi yang menggunakan tinjauan normatif. Diantara karya tulis yang dapat dijadikan telaah pustaka yaitu :

Menurut Azharruddin Hasbi, *Tinjauan Hukum Islam terhadap penyelesaian perselisihan melalui mediasi (Studi Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial)* proses mediasi sebagai alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih jauh dari unsur keaslian dan kemaslahatan yakni kurangnya sosialisasi terhadap tenaga kerja dari pemerintah bahwasanya terdapat hak-hak dan tunjangan yang harus diperoleh bagi pekerja selama bekerja di perusahaan serta sosialisasi bagi penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bisa dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.[16]

Hasil penelitian dari Sorayah Arina Sani, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Bentuk Arbitrase Sebagai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Undang-undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 29-54)*, membahas dan mendeskripsikan bentuk arbitrase sebagai penyelesaian perselisihan hubungan industrial.[17]

Menurut Hendri Saleh, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Pada Dinsosnakertrans*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[16] Azharruddin Hasbi, *Tinjauan Hukum Islam terhadap penyelesaian perselisihan melalui mediasi (Studi Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial)*, Skripsi, Fakultas Syari'ah dan Hukum, UIN Sunan Kalijaga, 2015.

[17] Sorayah Arina Sani, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Bentuk Arbitrase Sebagai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Undang-undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 29-54)*, Skripsi, Fakultas Syari'ah dan Hukum, UIN Sunan Kalijaga, 2010.

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (02.04.2019)

Kota Yogyakarta (Studi Perspektif Maqashid Syariah,) bahwa pertimbangan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinsosnakertrans kota Yogyakarta adalah melalui dua cara yaitu mediasi dan bipartit. Mediasi sebagai alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinsosnakertrans kota Yogyakarta meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, sesuai Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial.[18]

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Debby Novita W, *Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja Melalui Konsiliasi Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada PT. Jarsindo Karya Utama di Kabupaten Siak,* bawa dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan indusrial telah dilaksanakan dengan baik seperti dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Namun, masih terdapat kendala dalam pelaksanaannya, seperti belum ditetapkannya mengenai biaya transportasi dan akomodasi saksi-saksi, serta kurang responsifnya para pihak yang bersengketa.[19]

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[18] Hendri Saleh, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Pada Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta (Studi Perspektif Maashid Syari'ah*), Skripsi, Fakultas Syari'ah dan Hukum, UIN Sunan Kalijaga, 2016.

[19] Debby Novalita W, *Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja Melalui Konsiliasi Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada PT. Jarsindo Karya Utama di Kabupaten Siak,* Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Riau, 2016.

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (02.04.2019)

Dari beberapa penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa belum ada yang meneliti penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi berdasarkan perspektif hukum Islam. Dengan demikian peneliti akan melakukan penelitian yang berbeda berdasarkan beberapa penellitian yang sudah dilakukan.

E. Kerangka Teori

Perselisihan hubungan industrial timbul dari persoalan ketenagakerjaan akibat perselisihan tertentu antara pekerja/buruh, pengusaha, ataupun dengan serikat buruh.[20] Konsiliasi merupakan proses penyelesaian perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral[21].

Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 berikut penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi :

1. Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.

2. Konsiliator konsiliasi harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan

[20] Prof. Dr. H. Ismail Nawawi, M.Si. M.P.A, *Teori dan Praktek Manajemen Konflik Industrial*, (Surabaya: ITSPress, 2009), hlm. 8.

[21] Ugo, S.H., M.H, Pujiyo, S.H, Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011) hal. 76

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

secara tertulis. dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.

3. Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya.

4. Apabila mencapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani dan disaksikan oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

5. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka:

- Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis.
- Anjuran tertulis tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak sidag konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak.
- Para pihak dalam waktu 10 (sepuluh) hari sejak menerima anjuran tersebut sudah harus memberikan jawaban kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran yang dibuat konsiliator.
- Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya, dianggap menolak anjuran tertulis.
- Dalam hal anjuran tertulis disetujui, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

6. Apabila perjanjian Bersama yang telah didaftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.
7. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan ekskusi.
8. Jika anjuran tertulis yang dibuat oleh konsiliator ditolak oleh salah satu pihak, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
9. Konsiliator harus menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan perselisihan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Dalam hukum islam, terdapat alterfnatif dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi dikalangan masyarakat yaitu *Al-Ishlah* atau *Al-Shulh,* menurut al-Sayyid Muhammad Syatha al-Dimyati secara etimologi adalah "memutuskan

pertengkaran" [22] yang membawa maksud kompromi, manakala pengertian syara suatu perjanjian yang dimaterai bagi menyelesaikan perselisihan/pertikaian diantara pihak-pihak yang beragama Islam.

As-Shulh memiliki tujuan untuk mendamaikan sebuah persengkataan dalam muamalat seperti yang dijelaskan dalam buku Fikih Syafi'iyah oleh Idris Ahmad bahwa *Shulhu* (perdamaian) dibagi menjadi empat bagian yang salah satunya adalah perdamaian dalam muamalat, yaitu mendamaikan masalah yang berkaitan dengan perselisihan yang terjadi dalam masalah muamalat [23] dan hubungan industrial termasuk dalam ranah muamalat.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

   Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan (*library research*) dengan mengkaji dan menelaah sumber data berupa buku, kitab,serta karya ilmiah lain yang relevan dengan objek kajian.

2. Sifat Penelitian

   Penelitian ini bersifat *Yuridis* yaitu menelaah dan menjelaskan masalah yang ada dalam pokok bahasan kemudian menganalisis permasalahan sehingga menemukan jawaban atas persoalan .

3. Pendekatan Masalah

[22] Drs. Sohari Sahrani, M.M., M.H, *Fikih Muamalah*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2011), hal. 229

[23] *Ibid* hal. 232.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan normatif. Pendekatan normatif penyusun gunakan untuk melihat aturan penyelesaian perselisihan hukum Islam sebagai prinsip dasar penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Penelitian hukum yang meneliti *law in books*, maka cara pendekatannya menggunakan metode yuridis normatif, yaitu hukum dikonsepkan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum dikonsepkan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.[24]

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah riil yang sangat dibutuhkan sehubungan dengan referensi yang sesuai dengan objek. dalam penyusunan skripsi ini dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut :

a. Data yang dibutuhkan atau diperlukan

Dalam penelitian ini data yang diperlukan adalah data tentang hukum perburuhan yang kaitannya dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan data bidang hukum Islam (tentang penyelesaian perselisihan).

b. Sumber data

Yaitu data dari UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 17 – 28

[24] Muslan Abdurrahman, *Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum*, (Malang: UMM Press, 2009), hal. 94.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

dan literatur lain yang membahas tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, konsiliasi dan buku yang membahas tentang penyelesaian perselisihan menurut hukum Islam.

5. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh kemudian diklarifikasi dan dikritisi dengan seksama sesuai dengan referensi yang ada. Kemudian dianalisis dari presfektif hukum Islam. Data-data yang diperoleh dari berbagai macam literatur di analisis melalui metode induktif yaitu dengan mencari fakta yang kongkrit kemudian ditarik kesimpulan secara general yang bersifat umum.

G. Sistematika Pembahasan

Agar pembahasan skripsi ini dapat dengan mudah dipahami, maka sistematika penelitian disesuaikan dengan tata cara urutan permasalahan yang ada. Peneliti membagi lima bab pembahasan yang setiap bab terdiri dari beberapa sub bab.

Bab pertama, dimulai dengan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, membahas tentang gambaran umum hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi. Hal ini menjadi penting karena dengan adanya gambaran umum mengenai hubungan industrial dan juga penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

dapat mengkorelasikan dengan hukum Islam atau penyelesaian perselisihan hukum Islam. Dimulai dari pengertian konsiliasi, konsiliator, dan masuk kepada konsiliasi menjadi sitem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan, dan juga bagaimana cara pengajuan tuntutan untuk melakukan konsiliasi.

Bab tiga, menjelaskan konsep penyelesaian perselisihan dalam hukum Islam, yang meliputi pengertian dan dasar hukum mengenai perselisihan, bentuk- bentuk penyelesaian perselisihan dalam Islam, penyelesaian melalui lembaga peradilan dan di luar pengadilan, dan yang terakhir yaitu asas-asas penyelesaian perselisihan dalam Islam.

Bab empat, berisi tentang analisis penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi di tinjau dari hukum Islam. Meliputi problematika penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan analisa hukum Islam sebagai prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan

Penelitian ini diakhiri dengan **Bab kelima** yang berisi penutup berikut simpulan dan saran atas keseluruhan proses penelitian yang telah terlaksana.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Terbukanya seorang konsiliator yang sangat memungkinkan pihak perusahaan bersikap curang demi kepentingan perusahaan dibandingkan dengan kepentingan tenaga kerja yang telah di PHK yang menuntut untuk mengambil hak-haknya. Dalam undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, konsiliator tidak dapat menentukan mana yang benar dan mana yang salah, karena keputusan konsiliator tidak mengikat, sehingga kesepakatan kedua belah pihak sangat menentukan. Namun yang terjadi, pihak perusahaan bisa untuk tidak menghadiri proses selanjutnya dan menunggu pelimpahan pada Pengadilan Hubungan Industrial yang kemudian untuk kemungkinan mendapatkan kembali hak-hak dari tenaga kerja/buruh sangat kecil, karena apabila sudah masuk dalam ranah pengadilan dan dimenangkan oleh pihak perusahaan, maka tenaga kerja/buruh hanya akan mendapat jaminan sosial dan hari tua, itupun hasil dari potongan gaji selama bekerja. Apabila terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak, kesepakatan tersebut tidaklah berkuakatan hukum. Agar bisa berkekuatan hukum, kesepakatan ini bisa didaftarkan pada pengadilan negeri setempat. Dan penuntut yang pada umumnya adalah tenaga kerja masih harus melakukan proses pembayaran untuk

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (02.04.2019)

melakukan proses konsiliasi, padahal pemerintah terutama pada Dinas Tenaga Kerja ditugaskan untuk melindungi setiap tenaga kerja/buruh.

2. Untuk menjalankan konsiliasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mengikuti kebenaran yang sebenarnya demi tercapainya sebuah keadilan dan kemaslahatan, maka Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial perlu didasari oleh prinsip-prinsip penyelesaian sengketa dalam hukum Islam. Yang diantaranya ada *as-shulh* (perdamaian) sebagai pedoman dalam mendamaiakan kedua pihak yang bersengketa, serta nila-nilai dari Al-Quran dan Hadits yang menjadi filosofi penyelesaian sengketa. Dengan mengacu pada nilai-nilai hukum Islam dan prinsip-prinsip penyelesaian sengketa yang diajarkan Al-Quran dan Sunnah Nabi maka konsiliasi sebagai penyelesaian perselisihan hubungan industrial akan menciptakan keadilan dan kemaslahatan yang sesungguhnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

B. Saran-saran

Dalam skripsi ini melihat kendala maupun kelemahan dari konsiliasi sebagai penyelesaian perselisihan hubungan industrial penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk Pemerintah, Pemerintah harus sering melakukan sosialisasi tentang peraturan yang terkait dengan ketenagakerjaan kepada setiap perusahaan terutama yang memiliki karyawan lebih dari 10 orang. Pemerintah juga harus

lebih tegas lagi dalam menegakkan sebuah peraturan perusahaan yang menjadi aturan bagi setiap perusahaan untuk mensejahterakan para tenaga kerja/buruh.

2. Untuk pelaku usaha, meningkatkan kesadaran dari pihak perusahaan demi kesejahteraan tenaga kerjanya sebagai jaminan atas pekerjaan yang telah dilakukan untuk perkembangan perusahaannya.

3. Untuk tenaga kerja, harus bisa lebih cermat dalam menyikapi kontrak serta Peraturan Perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja. Serta perlu mempelajari tentang Hukum Ketenagakerjaan agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan dan terjadi hubungan industrial yang baik.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

A. Kelompok Al-Qur'an dan Tafsir

Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya 30 Juz,* Departemen Agama Jakarta 2007.

B. Peraturan dan Undang-undang

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

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

Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan Nomor 21 Tahun 2008

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 10, Pengangkatan dan Perberhentian Konsiliator Serta Tata Kerja Konsiliasi. 2005.

C. Kelompok Fiqh dan Ushul Fiqh

Abdul Rahman ,Ghazaly, Ihsan Ghufron, Shidiq Sapiuddin, *Fiqh Muamalat*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup) 2010

Al-Dimyati, Sayyid Muhammad Syatha, *I'anat at-Thalibin*, Semarang: Toha Putra.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Al-Faifi Syaikh Sulaiman Ahmad Yahya, *Al-Wajin,* Arab : Darul Fath Lil I'lamil Arabi, 1430 H/2009 M.

Ash-Shidiqiey, Hasbie, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Bulan Bintang) 1984.

_____, *Sedjarah Peradilan Islam*, Jakarta: Bulan Bintang, 1970.

Djalil, Drs. H.A. Basiq, S.H., M.A. *Peradilan Islam*, Jakarta: Amzah 2012.

Koto, Prof. Dr. Alaiddin, M.A, *Sejarah Peradilan Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.

_____, *Filsafat Hukum Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada) 2012.

Sabiq, Sayyid, Fiqh Sunnah, (Bandung: Al-ma'arif) 1988

Sahrani, Sohari, *Fikih Muamalah*, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2011

Salim, Madkur *Muhammad, Peradilan dalam Islam*, alih bahasa Imron AM, Surabaya: PT Bina Ilmu, 1993.

Suhendi, Hendi, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Gunung Djati Press 1997.

D. Kelompok Buku

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Abbas, Syahrizal, *Mediasi dalam Hukum Syari'ah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, Jakarta: Prenada Media Grup, 2009.

Abdurrahman, Muslan, *Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum*, Malang: UMM Press, 2009.

Aly, Muhibin Aman, *Mengenal Istilah Dan Rumus Fuqaha*, Kediri: Madarasah Hidayatul Mubtadiin 2002.

Bisri, Cik Hasan , MS., *Peradilan Agama di Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996.

Damanik, Sehat, *Hukum Acara Perburuhan,* Jakarta: DSS Publish, 2007.

Fuady, Munir, *Pengantar Hukum Bisnis. Menata Bisnis Modern di Era Global*, Bandung: Citra Adhitya, 2008.

Husni, Lalu, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, Cet. 1, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2004.

Kansil, C.S.T dan Christine S.T. Kansil, S.H., M.H, *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia*, Cet. 1, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2011

Marwan, M. Jimmy P, *Kamus Hukum,* Surabaya: Reality Publisher, 2009.

Nawawi, Ismail, *Teori dan Praktek Manajemen Konflik Industrial*, Surabaya: ITSPress, 2009.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Rusli, Hadijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.

Rahardjo, Sajtipto, *Sosiologi Hukum: Perkembangan Metode dan Pilihan Masalah,* Surakarta: MUP, 2002.

Sala, Moch. Faisal, *Penyelesaian Perburuhan Industrial Di Indonesia,,* Bandung: Mandar Maju, 2010.

Sumanto, *Hubungan Industrial Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik-Kepentingan Pengusaha-Pekerja Pada Era Modal Global*, Yogyakarta: CAPS, 2014

Susan, Novi, *Pengantar Sosiologi Konflik dan Isu-Isu Konflik Kontemporer*, Jakarta: Kencana, 2010.

Ugo dan Pujiyono, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011.

Uwioyono, Aloysius, *Asas-Asas Hukum Perburuhan,* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.

Yatim Badri, *Sejarah Peradaban Islam*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.

E. Skripsi dan Jurnal

Arina, Sorayah, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Bentuk Arbitrase Sebagai Penyelesaian Perselisihan Hubungan*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Industrial (Studi Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 29-54), Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2010.

Hasbi, Azharuddin, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,* Fakultas Syari'ah dan Hukum, UIN Sunan Kalijaga, 2015.

Mapuna, Hadi Daeng, *Hukum dan Peradilan Dalam Masyarakat Muslim Periode Awa*l, Jurnal Al-Qadau Volume 2 No. 1, 2015.

Novalita, Debby, *Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja Melalui Konsiliasi Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada PT. Jarsindo Karya Utama di Kabupaten Siak,* Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Riau, 2016

Ridho, Muhammad Mukharom, *Alternatif Penyelesaian Sengketa Dalam Islam (Kajian Terhadap Konsep Islah Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata Islam),* Thesis, Magister Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Surakarta 2017.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Saleh, Hendri, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Pada Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta (Studi Perspektif Maashid Syari'ah),* Fakultas Syari'ah dan Hukum, UIN Sunan Kalijaga, 2016..

F. Internet

"Penyelesaian Sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial" https://bplawyers.co.id/2017/10/24/penyelesaian-sengketa-di-pengadilan-hubungan-industrial/, diakses 8 Oktober 2018.

"Hari ini 3 Juta Buruh Mogok"

https://nasional.kompas.com/read/2012/10/03/0614480/Hari.Ini.3.Juta.Buruh.Mogok diakses 9 Oktober 2018.

https://www.neliti.com/id/publications/186982/penyelesaian-perselisihan-tenaga-kerja-melalui-konsiliasi-berdasarkan-undang-und, DIAKSES 5 Februari 2019.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

LAMPIRAN

TERJEMAH TEKS ARAB

BAB	HAL	FN	TERJEMAHAN
1	11	15	Sungguh, kami telah mengutus rasul-rasul kami dengan bukti-bukti yang nyata dan kami turunkan bersama mereka kitab dan neraca (keadilan) agar manusia dapat berlaku adil. Q.S Al-Hadid (57): 25
3	51	3	Dan hendaklah kamu memutuskan perkara diantara mereka menurut apa yang diturunkan Allah dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu mereka. QS. Al-Maidah (5): 49.
	52	4	Wahai orang-orang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapak kamu kerabatmu. Jika ia kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tau kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka sesungguhnya Allah maha mengetahui segala apa yang kamu kerjakan. QS.An-Nisa (4): 135
	54	6	Dan jika kamu khawatrikan ada persengketaan antara keduanya, maka kirimlah seorang hakam dari keluarga perempuan. Jika kedua orang hakam itu bermaksud mengadakan perbaikan, niscaya Allah memberi taufiq kepada suami istri tersebut. Sesungguhnya Allah maha mengetahui lagi maha

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

			teliti. QS. An-Nisa (4): 35
	59	15	Dan kalau ada dua golongan dari mereka yang beriman itu berperang hendaklah kamu damaikan antara keduanya. Tapi jika yang satu melanggar perjanjian terhadap yang lain, hendaklah yang melanggar perjanjian itu kamu perangi sampai surut kembali pada perintah Allah. Kalau dia telah surut, damaikanlah antara keduanya menurut keadlian dan hendaklah kamu berlaku adil. Sesugguhnya Allah mencintai orang-orang yang berlaku adil. Q.S Al-Hujurat (49): 9.
	59	16	Perdamaian diperbolehkan dikalangan kaum muslimin, selain perdamaian yang mengharamkan yang halal dan menghalalkan yang haram.
	66	24	Hai Daud, sesungguhnya kami menjadikan kamu Khilafah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) diantara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena melupakan hari perhitungan. QS. Shaad (38): 26.
	66	25	Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

			pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesunggunya Allah maha mendengar lagi maha melihat. QS. An-Nisa (4): 58.
4	86	4	Tidak ada kebaikan pada kebanyakan bisikan-bisikan mereka dari orang yang menyuruh (manusia) memberi sedekah, atau berbuat ma'ruf atau mengadakan perdamaian diantara manusia. Dan barangsiapa yang berbuat demikian karena mencari ridha Allah, maka kelak kami memberi kepadanya pahala yang besar. QS. An-Nisa (4): 114
	86	5	Dan jika kamu khawatrikan ada persengketaan antara keduanya, maka kirimlah seorang hakam dari keluarga perempuan. Jika kedua orang hakam itu bermaksud mengadakan perbaikan, niscaya Allah memberi taufiq kepada suami istri tersebut. Sesungguhnya Allah maha mengetahui lagi maha teliti. QS. An-Nisa (4): 35
	87	6	Dan hendaklah kamu memutuskan perkara diantara mereka menurut apa yang diturunkan Allah dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu mereka. QS. Al-Maidah (5): 49.
	89	8	Sesungguhnya Allah menyuruh kamu berlaku adil dan berbuat kebaikan. QS. An-Nahl (16): 90
	90	10	Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kalian dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal mengenal. Sesunggunya orang yang paling mulia diantara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

			taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah maha mengetahui lagi maha mengenal. QS. Al-Hujurat (49): 13
	90	11	Dan kalau ada dua golongan dari mereka yang beriman itu berperang hendaklah kamu damaikan antara keduanya. Tapi jika yang satu melanggar perjanjian terhadap yang lain, hendaklah yang melanggar perjanjian itu kamu perangi sampai surut kembali pada perintah Allah. Kalau dia telah surut, damaikanlah antara keduanya menurut keadlian dan hendaklah kamu berlaku adil. Sesugguhnya Allah mencintai orang-orang yang berlaku adil. Q.S Al-Hujurat (49): 9
	92	13	Barangsiapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. QS. An-Nahl (16): 97.
	95	14	Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantulah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebuh mengetahui tentang siapa yag tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk. QS. An-Nahl (16): 125

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

CURICULUM VITAE

Data Pribadi

Nama	: Muhammad Fahru Riza Arma
Tempat, tanggal lair	: Jepara, 20 September 1995
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Agama	: Islam
Alamat Asal	:Purwogondo RT:11/02 Kalinyamatan Kab. Jepara
Alamat Yogyakarta	:Gg. Beo no. 22 Purwomartani Kalasan Sleman
Email	: farizarma@gmail.com
Telepon	: 085727265100

Riwayat Pendidikan

2001-2007	: SDN Purwogondo 01
2007-2010	: MTs. NU TBS Kudus
2010-2013	: MA NU TBS Kudus

Demikian Curiculum Vitae ini saya buat dengan sebenar-benarnya, semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Saya,

Muhammad Fahru Riza Arma

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA