

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
MELALUI MEDIASI PADA DINSOSNAKERTRANS KOTA
YOGYAKARTA**

(STUDI PERSPEKTIF *MAQASHID SYARI'AH*)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT-SYARAT MEMPEROLEH
GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU HUKUM ISLAM**

Disusun Oleh :

**Hendri Saleh
12380048**

Pembimbing :

Dr. H. Hamim Ilyas, M.Ag

PRODI MUAMALAT

FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

2016

ABSTRAK

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta adalah sebuah lembaga pemerintah yang salah satu tugasnya adalah menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada tingkat mediasi. Perselisihan hubungan industrial sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwasanya Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/senior buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/senior buruh dalam satu perusahaan.

Dari perselisihan ini, penulis tertarik untuk meneliti lebih mendalam mengenai bagaimana pola penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta ? dan bagaimana pertimbangan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta, yang kemudian dikaji melalui bagaimana perspektif kemaslahatan *dharuriyyat, hajiyat* dan *tahsiniyyat* dalam *maqashid syari'ah* al-Syabibi.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan Penelitian Lapangan (*field research*), yaitu fokus penelitian di Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta dan beberapa perusahaan dan pekerja yang ada di Kota Yogyakarta. Dengan sifat deskriptif kualitatif, termasuk dalam metode studi kasus (*case studied*). Dimana penyusun melakukan eksplorasi mendalam terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data dan dalam waktu yang berkesinambungan.

Lima objek material yang peneliti analisis menunjukkan bahwa melalui Dinsosnakertrans kota Yogyakarta perselisihan antara pekerja dan pengusaha tercapai kemaslahatan bersama. Dimana pekerja mendapatkan hak-hak yang dituntut sesuai dengan peraturan yang ada. Adapun kemaslahatan yang dicapai oleh pekerja dan pengusaha adalah kemaslahatan *al-hajiyah* yang dibutuhkan untuk mempermudah tercapainya kebutuhan yang sifatnya *dārūriyyat* dan mengurangi hal-hal yang mempersulit terwujudnya maslahah *dārūriyyat*.

Akhirnya penulis memperoleh kesimpulan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi ini telah sesuai dengan *maqāṣid syari'ah*. Kemaslahatan tidak hanya menyangkut materil, namun juga immateril seperti *hifd al-irdi*, *hifd nafs* mejaga keturunan, harga diri dan ketidak adilan. *Maqasid syari'ah* yang peneliti gunakan disini adalah maslahah *al-hajiyat*. Ukuran dari maslahah ini adalah tercapainya maslahah apabila maslahah ini tidak tercapai maka tidak sampai merusak, namun maslahah ini sebagai cara untuk mencapai maslahah *daruriyyat*. Pada penelitian perselisihan ini penulis menemukan 2 perselisihan diselesaikan melalui bipartit dan 3 melalui tripartit (mediasi).



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-376/Un.02/DS/PP.00.9/08/2016

Tugas Akhir dengan judul : PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI PADA DINOSNAKERTRANS KOTA YOGYAKARTA (STUDI PERSPEKTIF MAQASHID SYARI'AH)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : HENDRI SALEH
Nomor Induk Mahasiswa : 12380048
Telah diujikan pada : Rabu, 20 Juli 2016
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

Dr. H. Hamim Ilyas, M.A.
NIP. 19610401 198803 1 002

Penguji II

Dr. Moh. Tamtowi, M. Ag.
NIP. 19720903 199803 1 001

Penguji III

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

Yogyakarta, 20 Juli 2016

UIN Sunan Kalijaga



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Sdr. Hendri Saleh

Kepada:

Yth. 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 : Hendri Saleh

NIM : 12380048

Judul : **"Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Pada Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta (Studi Perspektif *Maqashid Syari'ah*)"**

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

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

Wassalamu 'alaikun wr.wb.

Yogyakarta, 6 Syawal 1437 H

11 Juli 2016 M

Pembimbing,



Dr. H. Hamim Ilyas., M.A.

NIP. 19610401 198803 1 002

SURAT PERNYATAAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hendri Saleh
NIM : 12380048
Jurusan : Muamalat
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini adalah asli hasil 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 sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 11 Juli 2016

Yang menyatakan,



Hendri Saleh
NIM:12380048

MOTTO

**“BERUSAHA SELALU UNTUK JADI
MANUSIA YANG BISA BERMANFAAT
BAGI MANUSIA LAINNYA”**

**-DON'T THINK TO BE THE BEST
BUT
THINK TO DO THE BEST-**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Karya Ilmiah ini untuk :

Orang Tua Tercinta

Bapak H. Hambali Abdussalam dan Ibu Suarni.

Kakak-kakak Tersayang

Neni Hendrayani, S.Pd, Susanti dan Adi. Serta keluarga besar.

Sahabatku-sahabatku dan Masyarakat Terutama Kaum Pekerja.

Semoga bisa menjadi kontribusi yang bermanfaat bagi Agama & Negara.

Juga untuk kampus tercinta

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama **Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987**. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

A. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Şa'	Ş	es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḩ	ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	ka-ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es-ye
ص	Şād	Ş	es dengan titik di bawah
ض	Daq	Đ	de dengan titik di bawah
ط	Ta'	T	te dengan titik di bawah
ظ	Za'	Ζ	zet dengan titik di bawah
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Ghain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Ki
ك	Kāf	K	Ka

ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ya

B. Vokal

1. Vokal Tunggal

Tanda Vokal	Nama	Huruf Latin	Nama
ـ	Fathah	A	A
ـ	Kasrah	I	I
ـ	Dammah	U	U

Contoh:

كتب → kataba

سئل → su'ila

2. Vokal Rangkap

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ي	Fatkahah dan ya	Ai	a - i
و	Fatkahah dan wau	Au	a - u

3. Vokal Panjang

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Fatkahah dan alif	Ā	a dengan garis di atas
ي	Fatkahah dan ya	Ā	a dengan garis di atas
ي	Kasrah dan ya	Ī	i dengan garis di atas

وُ	Zammah dan ya	ٖ	u dengan garis di atas
----	---------------	---	------------------------

Contoh :

قال → *qāla*

قيل → *qīlā*

رمى → *ramā*

يقول → *yaqūlu*

C. Ta' Marbuṭah

1. Transliterasi *ta'* marbuṭah hidup

Ta' marbuṭah yang hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah transliterasinya adalah “t”.

2. Transliterasi *ta'* marbuṭah mati

Ta' marbuṭah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah “h”.

Contoh:

طلحة → *talḥah*

3. Jika *ta'* marbuṭah diikuti kata yang menggunakan kata sandang “al-”, dan bacaannya terpisah, maka *ta'* marbuṭah tersebut ditransliterasikan dengan “ha”/h.

Contoh:

روضه الأطفال → *rauḍah al-atfāl*

المدينة المنورة → *al-Madīnah al-Munawwarah*

D. Huruf Ganda (*Syaddah* atau *Tasydid*)

Transliterasi *syaddah* atau *tasydid* dilambangkan dengan huruf yang sama, baik ketika berada di awal atau di akhir kata.

Contoh:

نَزَّلَ → *nazzala*
الْبَرَّ → *al-birru*

E. Kata Sandang “الـ”

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf yaitu “الـ”. Namun dalam transliterasi ini, kata sandang dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf Syamsiyah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf Qamariyah.

1. Kata sandang yang diikuti oleh huruf Syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf Syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya yaitu “الـ” diganti huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang tersebut.

Contoh:

الرَّجُل → *ar-rajulu*
السَّيِّدَة → *as-sayyidatu*

2. Kata sandang yang diikuti oleh huruf Qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf Qamariyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya, bila diikuti oleh huruf Syamsiyah maupun huruf Qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan tanda sambung (-).

Contoh:

الْقَلْمَنْ → *al-qalamu*

البَدِيعُ → *al-badī'u*

F. Hamzah

Sebagaimana dinyatakan di depan, hamzah ditransliterasikan dengan apostrof, namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

شَيْءٌ → *syai'un*
امْرٌ → *umirtu*
النَّوْءُ → *an-nau'u*

G. Huruf Kapital

Meskipun tulisan Arab tidak mengenai huruf kapital, tetapi dalam transliterasi huruf kapital digunakan untuk awal kalimat, nama diri, dan sebagainya seperti ketentuan-ketentuan dalam EYD. Awal kata sandang pada nama diri tidak ditulis dengan huruf kapital, kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ → *Wamā Muhammudun illā rasūl*

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penyusun haturkan kepada Allah S.W.T yang Maha Berkehendak, atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menjalankan kewajiban sebagai mahasiswa untuk menyelesaikan tugas akhir perkuliahan Strata satu yaitu skripsi. Shalawah serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari masa penuh kebodohan kepada zaman yang berhiaskan ilmu dan iman ini, yakni Agama Islam, sehingga manusia dapat memperoleh jalan yang lurus dengan berpegang pada syari'at Islam yang telah disampaikan.

Alhamdulillah, proses penyusunan skripsi ini bukan tanpa rintangan tentunya, rintangan-rintangan yang membuat penyusun harus bekerja keras dan selalu semangat pantang menyerah dalam mengumpulkan data-data yang sesuai dengan tujuan dan fungsi dari penelitian ini. Oleh karena itu, penyusun ingin sampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Drs. K.H. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Agus Muh. Najib, S.Ag., M.Ag, selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Abdul Mughits, S.Ag., M.Ag, selaku Ketua Jurusan Muamalat Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Ahmad Saifuddin, S.H.I., M.S.I, selaku Sekretaris Jurusan Muamalat Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

5. Bapak Dr. H. Hamim Ilyas, M.Ag, selaku Pembimbing yang selalu memberikan saran, masukan dan bimbingan kepada penyusun.
6. Bapak dan Ibu tercinta serta keluarga besar tercinta yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penyusun untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Program Studi Mu'amalat Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penyusun selama menempuh pendidikan di kampus.
8. Bapak R. Irwantono, S.H, selaku mediator dan pembimbing lapangan pada Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta.
9. Segenap jajaran pengurus dan staf Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta yang telah memberikan izin serta bimbingan dalam melaksakan penelitian ini.
10. Teman-teman seperjuangan di Jurusan Mu'amalat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang selalu memberikan nuansa kekeluargaan yang indah dalam berproses.
11. Keluarga besar Pusat Studi dan Konsultasi Hukum (PSKH) Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang semenjak awal telah memberikan dan selalu memberikan aura positif dan ilmu yang sangat bermanfaat kepada penyusun.
12. Sahabat-sahabat organisasi Ikatan Keluarga Alumni Pondok Pesantren Nurul Hakim (IKAPPNH), Himpunan Alumni Pondok Pesantren Al-

13. Keluarga besar Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum (LKBH)

Pandawa, yang selalu memberikan pengalaman beserta ilmu yang sangat bermanfaat.

14. Seluruh sahabat seperjuangan di Kontrakan The Legend GK I/233

Demangan Baru Yogyakarta. Diantaranya : Wahyu, Hashbi, Mar'i, Momon (Hajrin), Jose, Roses dan Celim.

15. Seluruh sahabat-sahabat Karya Latihan Bantuan Hukum

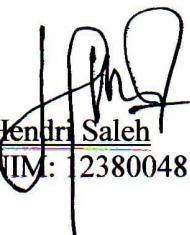
(KALABAHU) Bali, Surabaya dan Yogyakarta.

16. Beserta seluruh pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun materil dalam penyusunan Skripsi ini yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Penyusun sadari bahwasanya skripsi ini tidak luput dari kekurangan dan kesalahan. Namun, besar harapan penyusun skripsi ini bisa bermanfaat untuk siapa saja yang membutuhkannya. Akhirnya penyusun berdo'a, semoga melalui tulisan ini banya yang dapat penyusun sumbangkan untuk Agama, Bangsa dan Negara Indonesia. Amiin.

Yogyakarta, 06 Syawal 1437 H
11 Juli 2016 M

Penyusun


Hendri Saleh
NIM: 12380048

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pokok Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan	7
D. Telaah Pustaka	8
E. Kerangka Teoritik	10
F. Metode Penelitian	16
G. Sistematika Pembahasan	19

BAB II. GAMBARAN UMUM MEDIASI DAN DINSOSNAKERTRANS KOTA YOGYAKARTA

A. Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta	19
---	----

1. Sejarah	19
2. Rencana Strategis	23
3. Struktur Organisasi	25
B. Mediasi Hubungan Industrial	26
1. Pengertian Mediasi	26
2. Karakteristik Mediasi	30
3. Pelaksanaan Mediasi dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	33

**BAB III. POLA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL PADA DINSOSNAKERTRANS KOTA
YOGYAKARTA**

A. Pertimbangan Tuntutan Pekerja	42
B. Pertimbangan Tuntutan Pengusaha	47
C. Negosiasi.....	51

**BAB IV. PERSPEKTIF *MAQĀṢID SYARI‘AH* DALAM
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI PADA
DINSOSNAKERTRANS KOTA YOGYAKARTA**

A. Penundaan Pembayaran Hak Pensiun.....	55
B. Pengunduran Diri dan Penuntutan Hak	59
C. PHK Tidak Sesuai Target dan Penuntutan <i>Basic Salary</i>	65

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	72
B. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA76

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak terlepas dari lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1954 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Prerusahaan Swasta. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini merupakan pengganti dari Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-Unang Nomor 12 Tahun 1864.

Dalam perjalannya, seiring dengan era industrialisasi dan kemajuan pengetahuan serta teknologi informasi, perselisihan hubungan industrial menjadi semakin komplek, karenanya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah tidak mungkin dapat diakomodir oleh ketentuan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1954 dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964. Sehubungan dengan hal itu, diperlukan institusi yang mengakomodir maksud tersebut. Sebagai tindak lanjut mewujudkan maksud tersebut, pada tanggal 14 Januari 2004 telah diundangkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.¹

¹ Naskah Akademis, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Puslitbang Hukum dan Peradilan Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI, 2007, hlm.5.

Melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur secara tegas batasan waktu penyelesaian perselisihan pada setiap lembaga yang dipilih para pihak untuk menyelesaikan perselisihan yang sedang mereka hadapi.² Bahkan waktu yang ditetapkan sesuai dengan pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, bahwasanya batasan waktu untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yakni selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan yang apabila selama 7 (tujuh) hari para pihak tidak menetapkan pilihan untuk penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase, maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.

Undang-Undang yang sedianya mulai berlaku 14 Januari 2005 sempat tertunda setahun dan baru diresmikan pada tanggal 14 Januari 2006 untuk diberlakukan. Sangat penting untuk menerbitkan kebijakan ini guna memberikan perlindungan terhadap pekerja yang didasarkan pada kenyataan bahwa setiap pekerja menghadapi berbagai risiko, baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Apabila pekerja tidak dilindungi, maka resiko ini berpotensi menurunkan tingkat kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Perlindungan hak-hak normatif pekerja secara komprehensif dan menyeluruh dalam sistem hukum perburuhan merupakan implementasi perlindungan hak-hak konstitusional yang dipersyaratkan dalam konstitusi.

² Muzni Tambusai, *Seri 1 Kepastian Hukum Seri 2 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2005. hlm: 4 (pdf).

Pengaturan hak-hak normatif tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada hakekatnya bertujuan untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta pengakuan hak-hak dan perlindungan mendasar demi kepentingan tenaga kerja, sehingga mampu mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan nilai-nilai Pancasila pada sila ke-5.

Melihat apa yang dicitakan di atas terhadap kondisi tenaga kerja saat ini sangatlah jauh kiranya dari apa yang diharapkan. Berdasarkan data Kementerian Tenaga Kerja, dalam kurun waktu tujuh bulan terakhir tahun 2015 sudah ada 30.000 pekerja yang untuk sementara waktu dirumahkan oleh perusahaan atau di PHK, dan angka tersebut tidak menutup kemungkinan akan terus bertambah dikarenakan ada sejumlah perusahaan yang tidak melapor.³

Juga dilansir dalam data dan informasi hubungan industrial Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemenaker RI) bahwa Kasus perselisihan hubungan industrial selama tahun 2009–2013 jumlahnya cenderung berfluktuasi. Dalam periode tersebut secara berurutan masing-masing 413 kasus, 311 kasus, 348 kasus, 401 kasus dan 393 kasus. Banyaknya jumlah kasus perselisihan ini di satu sisi dimungkinkan karena kurang berperannya LKS-Bipartit, sedangkan di sisi lain karena tidak adanya kesepakatan di tingkat LKS-Bipartit, sehingga

³ “Kadin Indonesia,” <http://www.kadin-indonesia.or.id/berita/kadinpusat/2015/08/368476335419/Gelombang-PHK-menghantui>, diakses 18 Agustus 2015 pukul: 02:41.

permasalahan tersebut diteruskan ke tingkat yang lebih tinggi seperti mediasi atau yang lainnya.⁴

Dalam praktik penyelesaian perselisihan di lapangan menunjukkan bahwa penyelesaian dilakukan melalui tripartit yaitu antara pekerja, pengusaha dan pemerintah, yang apabila tidak menghasilkan kesepakatan melalui bipartit sebagaimana disebutkan dalam pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Tentunya dengan sebelum menyelesaikan atau melaksanakan proses mediasi oleh mediator hubungan industrial, terlebih dahulu pihak pelapor diberikan kesempatan untuk menyelesaikan melalui konsiliasi atau arbitrase selama 7 hari. Apabila tidak ada tanggapan, maka penyelesaian dilakukan melalui mediasi hubungan industrial pada kantor dinas ketenagakerjaan setempat.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan melalui mediasi ini tentunya memiliki berbagai macam kendala dalam penyelesaiannya, diantaranya yaitu tidak semua perselisihan dapat berjalan lancar sesuai yang telah ditentukan dalam pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu penyelesaian dilakukan dalam jangka waktu 30 hari seringkali tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sehingga dapat merugikan kedua belah pihak yang bersengketa. Selain itu juga menjadi hal yang sangat penting dalam memberikan pertimbangan kepada kedua belah pihak yang tercatat dalam penjanjian bersama mengenai pertimbangan kemampuan pihak pengusaha dalam memenuhi tuntutan pekerja, begitu juga sebaliknya dengan pekerja.

⁴ Djamal dan Elfie Yulisah, *Data dan Informasi Hubungan Industrial 2014*, Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan 2014, hlm. 26 (pdf).

Melihat data perselisihan yang ada, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kota Yogyakarta melalui bidang pengawasan Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial, selama kurun waktu dua tahun terakhir telah menangani 45 perselisihan hubungan industrial melalui mediasi.⁵

Dari 45 perselisihan yang terdaftar pada Dinsosnakertrans menunjukkan bahwa pada tahun 2015 terdapat 35 perselisihan dan ada 19 perselisihan yang terselesaikan dan 16 perselisihan tidak selesai dan lanjut ke pengadilan hubungan industrial. Kemudian pada tahun 2016 terdapat 10 perselisihan diantaranya 5 perselisihan selesai dan 5 perselisihan tidak selesai dan dilanjutkan ke pengadilan hubungan industrial. Dari semua perselisihan tersebut penyelesaian dilakukan melalui bipartit dan dilaksanakan di Dinsosnakertrans kota Yogyakarta.⁶

Kemudian dari pertimbangan-pertimbangan yang ada pada pola penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta ini, perlu adanya kajian yang mendalam mengenai pola dan pertimbangan-pertimbangan tersebut, sehingga mampu memberikan keadilan kepada kedua belah pihak ataupun para pekerja yang berselisih dengan pengusaha maupun antar pekerja.

Adapun hukum Islam memandang ini dengan hak-hak manusia yang paling nyata, dan yang selalu ditegaskan oleh *nash-nash* dalam syariat Islam adalah hak yang berhubungan dengan pribadi dan kehidupannya dalam bermasyarakat. Dari segi konstruktif, Islam menetapkan hak-hak sosial seseorang

⁵ Buku Registrasi Perselisihan Hubungan Industrial “Direktorat Jendral Perselisihan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI 2014.

⁶ *Ibid.*

yang ditanggung oleh pemerintah, yang berkewajiban untuk meperhatikan semua urusan dan menjamin hidup dan penghidupan yang terhormat dan layak baginya.

Dari sisi lain, Islam juga menegaskan perlindungan dan penjagaan untuk pribadi seseorang dengan mengharamkan perbuatan memata-matai, menganiaya, dan menyakiti tanpa alasan yang benar. Ditambah lagi dengan perundangan tentang moral yang juga menjamin hak-hak tersebut, seperti mencegah perbuatan *ghibah* (menggunjing), dengki, sompong, dan menghina orang lain. Perundang-undangan ini mendorong seseorang untuk berakhhlak mulia.⁷

Adapun kepentingan kedua belah pihak ini tidak terlepas dari nilai-nilai yang terkandung berdasarkan kemaslahatan *darūriyyah*, *hājiyyāt* dan *tahsiniyyāt* dalam *maqāṣid asy-syarī'ah*. Nantinya akan dititik tekankan pada *hifdz nafs* (menjaga jiwa), sehingga apa yang menjadi hak-hak para pihak se bisa mungkin tidak dirugikan dalam konteks mereka melanjutkan kehidupannya, dan ini juga menyangkut dengan *hifdz mal* (menjaga harta), dan *hifdz nasl* (menjaga keturunan) yang akan memberikan dampak juga terhadap perselisihan yang terjadi, dikarenakan terjadinya perselisihan terhadap kepala keluarga atau pekerja dan pengusaha. Selain itu juga Islam menjamin kehormatan manusia dengan memberikan perhatian yang sangat besar, yang dapat digunakan untuk memberikan spesialisasi kepada hak asasi mereka.

Sehingga penulis berharap bisa memberikan kontribusi kepada pemerintah dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang lebih baik dan

⁷ Ahmad Al-Mursi Husain Jauhar, *Maqashid Syariah*, cet. Ke-I (Jakarta: Amzah, 2009), hlm. 14

memenuhi segala hak-hak pekerja dan pengusaha sesuai dengan hukum yang berlaku melalui pendekatan-pendekatan dalam *maqashid*.

B. Pokok Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka untuk memudahkan bahasan penelitian, penyusun merumuskannya sebagai berikut :

1. Bagaimana pola penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta ?
2. Bagaimana pertimbangan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta ?
3. Bagaimana perspektif kemasalahatan *hājiyyat* dalam *maqāṣid syarī’ah* terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta ?

C. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan

Dari pokok masalah di atas maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

- a. Mendeskripsikan pola penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta;
- b. Mendeskripsikan pertimbangan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta;

- c. Menjelaskan perspektif berdasarkan kemaslahatan *hājiyyat* dalam *maqāshid syarī'ah* terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta.

2. Kegunaan

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan kontribusi pemikiran kepada masyarakat dan juga lembaga pemerintahan dalam hal ini yang berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial maupun ketenagakerjaan, sehingga terwujudnya tata cara penyelesaian sengketa yang cepat, tepat, adil dan murah yang sesuai dengan hukum positif dan hukum Islam.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang hukum ketenagakerjaan.

D. Telaah Pustaka

Telaah pustaka bertujuan untuk meninjau beberapa hal yang pernah dilakukan oleh beberapa penyusun berkenaan dengan obyek yang menjadi bahasan pada skripsi ini, yakni tentang hubungan industrial. Hasil-hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yakni skripsi Azharuddin Hasbi yang berjudul *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian*

Perselisihan Hubungan Industrial).⁸ Dalam skripsi ini membahas tentang bagaimana kelemahan dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 dan bagaimana hukum Islam menutupi kelemahan yang ada padanya yang dikaji melalui teori *as-sulh*, karena hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada ketidaksesuaian dengan teori *as-sulhu* dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, dan memberikan banyaknya keuntungan kepada pihak pengusaha ketimbang pihak pekerja/buruh.

Skripsi yang ditulis oleh Muhamad Hasan Muaziz yang berjudul *Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Proses Mediasi Pada Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah)*.⁹ Skripsi ini menjelaskan tentang bagaimana fungsi Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah sebagai instansi penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan bagaimana efektivitas mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di BP3TK, yang mana lebih menekankan kepada fungsi BP3TK itu sendiri dalam peranannya untuk menyelesaikan sengketa hubungan industrial.

⁸ Azharudin Hasbi, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)”, *Skripsi* Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2015).

⁹ Muhamad Hasan Muaziz, “Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Proses Mediasi Pada Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah)”, *Skripsi* Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang (2013).

Skripsi yang ditulis oleh Jesisca Sinaga yang berjudul *Peranan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang)*.¹⁰ Skripsi ini menjelaskan tentang bagaimana peranan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigasri Kabupaten Semarang dan kemudian apa saja kendala yang dihadapi mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinsosnakertrans Semarang. Hasil yang didapatkan berupa peranan mediator sebagai pihak ketiga yang netral sudah sesuai dengan Undang-undang No.2 Tahun 2004 dan Kepmen No. 92 Tahun 2004, yang mana lebih menekankan kepada bagaimana keberhasilan mediator yang ditinjau dari hukum positif.

Skripsi yang ditulis oleh Soraya Arina Sani yang berjudul *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)*.¹¹ Dalam skripsi ini membahas tentang bentuk arbitrase sebagai penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditinjau dari Hukum Islam dan hukum positif yakni Undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

¹⁰ Jesisca Sinaga, “Peranan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang”, *Skripsi* Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang (2011).

¹¹ Sorayah Arina Sari, *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 Yogyakarta (2010).

Dari studi pustaka yang telah penyusun lakukan tidak ditemukan secara spesifik materi yang membahas bagaimana penyelesaian perselisihan melalui mediasi dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang dikaji melalui *maqashid syari'ah*. Oleh karena itu penyusun ingin melakukan penelitian guna melihat bagaimana teori *maqashid* dalam menyikapi hal ini.

E. Kerangka Teori

Kerangka teoritik merupakan kerangka konsep, landasan teori, atau paradigma yang disusun untuk menganalisis dan memecahkan masalah penelitian, atau untuk merumuskan hipotesis (kalau ada).¹² Penyajian landasan teoritik dilakukan dengan pemilihan satu atau sejumlah teori yang relevan dari masing-masing klasifikasi di atas untuk kemudian dipadukan dalam satu bangunan teori yang utuh.

Islam sebagai agama samawi, memiliki kitab suci Al-Qur'an. Sebagai sumber utama, Al-Qur'an mengandung berbagai ajaran. Dikalangan ulama ada yang membagi kandungan Al-Qur'an kepada tiga kelompok besar, yaitu *aqidah*, *khulūqiyyah* dan *'amaliyyah*. Aqidah berkaitan dengan dasar-dasar keimanan. *Khulūqiyyah* berkaitan dengan etika atau akhlak. Amaliah berkaitan dengan aspek-aspek hukum yang muncul dari *aqwāl* (ungkapan-ungkapan) dan *af'āl* (perbuatan-perbuatan manusia). Kelompok terakhir (*'amaliah*) ini, dalam sistematika hukum Islam dibagi ke dalam dua besar. Pertama Ibadat, yang di dalamnya diatur pola hubungan manusia dengan Tuhan. Kedua muamalah yang di dalamnya diatur pola hubungan antara sesama manusia.

¹² Tim Revisi, *Pedoman Teknik Penyusunan Skripsi Mahasiswa*, Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, hlm. 4.

Kedua garis besar ‘amaliah tersebut merupakan konsep yang tidak bisa dilepaskan dari bagaimana menggabungkan pokok atau prinsip yang terdapat dalam dua sumber ajaran Islam tersebut dengan mengaitkan *maqāṣid syari’ah*.¹³ Secara etimologi, مَقَاصِدُ الشَّرِيعَةِ (*maqāṣid al-syari’ah*) merupakan istilah gabungan dua akta: مقاصد (maqāṣid) dan الشريعة (al-syri’ah). *Maqashid* adalah bentuk plural dari مقصد (maqāṣid), قصد (qāṣid), مقصد (maqṣid) atau قصود (qasūd) yang merupakan derivasi dari kata kerja قصد يقصد (qāṣada yaqṣudu) dengan beragam makna, seperti menuju suatu arah, tujuan, tengah-tengah, adil dan tidak melampaui batas, jalan lurus, tengah-tengah antara berlebih-lebihan dan kekurangan. Makna-makna tersebut dapat dijumpai dalam penggunaan kata *qashada* dan drivasinya dalam Al-Qur’ān. Ia bermakna mudah, lurus, dan sedang-sedang saja seperti kalimat dalam surat 9 (at-taubah) ayat 42: لَوْ كَانَ عَرْضًا قَرِيبًا وَ سَفْرًا فَاصْدَا, pertentangan dan seimbang seperti kalimat dalam surat 35 (Fathir) ayat 32: وَ مِنْهُمْ مَقْصُدٌ, dan dengan makna lurus seperti kalimat dalam surat 16 (al-Nahl) ayat 9: وَ عَلَى اللَّهِ قَصْدُ السَّبِيلِ وَ مِنْهَا جَانِرٌ, serta bermakna tengah-tengah diantara dua ujung seperti kalimat yang terdapat dalam surat 31 (Luqman) ayat 19: وَ اقْصَدْ مِنْ مُشْبِكٍ. Sementara itu, *syari’ah* yang secara etimologis bermakna jalan menuju mata air, dalam terminologi fiqh berarti hukum-hukum yang disyari’atkan oleh Allah untuk hamba-Nya, baik yang ditetapkan melalui Al-Qur’ān maupun Sunnah Nabi Muhammad yang berupa perkataan, perbuatan, atau ketetapan Nabi. Dalam definisi yang lebih singkat dan umum, Al-Rasyuni menyatakan bahwa *syari’ah* bermakna sejumlah hukum

¹³ Asafri Jaya Bakri, *Konsep Maqashid Syari’ah Menurut Al-Syatibi*, cet. I (Jakarta: PT.Raja Grapindo Persada,1996), hlm. 60.

‘amalaiyyah yang dibawa oleh agama Islam, baik yang berkaitan dengan konsepsi aqidah maupun legislasi hukumnya.¹⁴

Dalam rangka mewujudkan nilai-nilai ilahiah hukum Islam ke dalam kehidupan nyata, fakaha (filosof hukum Islam) mencanangkan teori, antara lain, *maqashid syari’ah* (tujuan-tujuan hukum Islam). Mereka merumuskan bahwa tujuan hukum Islam adalah menyelamatkan manusia dari dunia sampai akhirat. Salah satu aspek *maqashid syari’ah* membagi tiga skala prioritas yang saling melengkapi. Pertama, *daruriyat* (الضروريات) : “keharusan-keharusan” atau “keniscayaan-keniscayaan”), yaitu sesuatu yang harus ada demi kelangsungan kehidupan manusia. Jika sesuatu itu tidak ada, maka kehidupan manusia pasti akan hancur. Tujuan-tujuan daruri itu adalah menyelematkan agama, jiwa, akal, harta, keturunan dan harga diri. (*hurmah, pride* atau kehormatan). Misalnya, untuk menyelematkan jiwa, Qur'an memerintahkan agar manusia makan, tetapi tidak boleh berlebihan.

Kedua, *al-hājiyyāt* (ال حاجيات) atau “kebutuhan-kebutuhan”). Artinya, sesuatu dibutuhkan demi kelangsungan kehidupan manusia. Jika sesuatu itu tidak ada, maka kehidupan manusia tidak akan mengalami kehancuran, tetapi kesulitan-kesulitan akan menghadang. Misalnya, untuk makan dibutuhkan alat masak. Tanpa kompor, manusia masih dapat memasak nasi, tetapi kehadiran kompor akan memudahkan proses pencapaian tujuan masak nasi. Ketiga, *at-tahsīniyyāt* (التحسينيات) atau proses-proses dekoratif-ornamental). Artinya, ketiadaan hal-hal dekoratif-ornamental tidak akan menghancurkan tujuan daruri, tetapi

¹⁴ Ahmad Imam Mawardi, *Fiqh Minoritas: Fiqh Al-Aqliyat dan Evolusi Maqashid Al-Syari’ah dari Konsep ke Pendekatan*, cet.I (Yogyakarta: LkiS Group, 2012), hlm. 178-179.

kehadirannya akan memperindah pencapaian tujuan daruri. Misalnya, orang bebas memilih warna apa saja untuk dekorasi kompor kesayangannya. Disinilah kaum seniman diberikan peluang seluas-luasnya!

Mengkaji teori maqasid tidak dapat dipisahkan dari maslahah. Hal ini karena sebenarnya dari segi substansi, wujud *maqāṣid syari’ah* adalah kemaslahatan. Meskipun kemaslahatan yang diungkapkan oleh para ahli tafsir dan madzhab-madzhab tidak sama, ini menunjukkan betapa maslahah menjadi acuan setiap pemahaman keagamaan. Ia menempati posisi yang sangat penting.¹⁵ *Maqāṣid Syarī’ah* terdiri dari empat bagian, yaitu¹⁶:

- a. *Qasdu asy-Syar’i fī Wad’i asy-Syar’i’ah* (Maksud Allah dalam menetapkan syari’at)
- b. *Qasdu asy-Syar’i fī Wad’i asy-Syar’i’ah lil Ifhām* (Maksud Allah dalam menetapkan syari’atnya ini adalah agar dapat dipahami)
- c. *Qasdu asy-Syar’i fī Wad’i asy-Syar’i’ah li at-taklīf bi Muqtadahā* (Maksud Allah dalam menetapkan syari’ah agar dapat dilaksanakan)
- d. *Qasdu asy-Syar’i fī Dukhul al-Mukallaf tahta ahkām asy-syar’i’ah* (Maksud Allah mengapa individu harus menjalankan syari’ah)

Para sarjana muslim mengartikan maslahah sebagai kebaikan. Barometernya adalah syari’ah. Adapun kriteria maslahat (*dawābiṭ al-maṣlahah*) terdiri dari dua bagian: pertama maslahah itu bersifat mutlak, artinya bukan relatif

¹⁵ Said Aqiel Siraj, *Fiqh Berwawasan Etika*, dalam www.republika.co.id, diakses 20 Juni 2016.

¹⁶ Rahmawati, “*Maqasid Asy-Syar’iyah Dalam Ekonomi Islam*” hlm.95.

atau subjektif yang akan membuatnya tunduk pada hawa nafsu.¹⁷ Kedua, maslahah itu bersifat universal (*kulliyah*) dan universalitas ini tidak bertentangan dengan bagian (*juzziyyat*). Berdasarkan pada hal ini, maka as-Syatibi kemudian melanjutkan bahwa agar manusia dapat memperoleh kemaslahatan dan mencegah kemudaratan maka ia harus menjalankan syari'ah, atau dalam istilah yang ia kemukakan adalah *Qasdu asy-Syar'i fi Dukhuli al-Mukallaf tahta al-Ahkām asy-Syarī'ah* (maksud Allah mengapa individu harus menjalankan syari'ah).

Setiap sesuatu yang mengandung manfaat baik dengan cara menarik seperti menarik hal-hal yang bersifat menguntungkan dan yang mengenakkan atau dengan menolak atau menghindari hal-hal yang dapat merugikan dan menyakitkan adalah layak disebut maslahah.¹⁸

Maqāṣid Syarī'ah yang dikembangkan oleh as-Syatibi dibagi menjadi tiga aspek, yaitu bersifat *darūriyyāt* (primer), *hājiyyat* (sekunder), dan *tahsinīyyat* (tersier). *Darūriyyāh* disebut harus ada karena *maqāṣid* ini tidak bisa dihindarkan dalam menopang *māṣālih ad-dīn* (agama dan akhirat) dan dunia, dengan pengertian bahwa, apabila maslahah ini dirusak maka stabilitas kehidupan dunia pun menjadi rusak. Kerusakan maslahah ini mengakibatkan berakhirnya kehidupan dunia dan akhirat, ia mengakibatkan hilangnya kemaslahatan dan rahmat. Dengan demikian, jika merujuk pada pembagian paradigma teologi maka pemahaman tentang kehidupan manusia di sini cenderung menggunakan

¹⁷ Muhammad Khalid Mas'ud, *Shatibi's of Islamic Law* (Islamabad: Islamic Research Institute, 1995), hlm.157-159.

¹⁸ Maltuf Siraj, *Paradigma Usul Fiqh, Negosiasi Konflik antara Maslahah dan Nash*, (Yogyakarta: Pustaka Ilmu Grup,2013), hlm.11.

paradigma teologi keadilan Tuhan. Dari peradigma ini kemudian memberikan implikasi terhadap pemahaman bahwa aturan Allah swt. yang ditetapkan kepada manusia tidak semata-mata menunjukkan adanya kekuasaan Allah tetapi memberikan aspek keadilan bagi kehidupan manusia, yaitu dengan adanya kemaslahatan yang diinginkan.¹⁹

Berpijak pada permasalah *al-maṣlahah ad-ḍarūriyyāt*, disusunlah kategori dalam lima hal, yaitu menjaga kemaslahatan agama (*ad-din*), jiwa (*an-nafs*), keturunan (*an-nasl*), kekayaan (*al-mal*) dan intelektual (*al-aql*). Sedangkan kemaslahatan yang bersifat *hājiyyat* disebutkan karena dibutuhkan untuk memperluas (*tawāsu'*) *maqāṣid* dan untuk menghilangkan kekakuan pengertian literal. Artinya, kebutuhan akan *hājiyyat* tidak menghancurkan keseluruhan *maṣalih*. Dalam bidang mu'amalah contohnya *hājiyyat* dibolehkan *qirādh* (menghutangkan uang), *masaqqāt* (Asosiasi pertanian), dan sebagainya. Adapun *maqāṣid* yang bersifat *tahsinīyyat* dimaksudkan untuk mengambil apa yang sesuai dan apa yang terbaik dari kebiasaan (*adat*) dan menghindari cara-cara yang tidak disukai. Tipe ini mencakup pada persoalan kebiasaan terpuji (etika, moralitas).²⁰

¹⁹ Muhammad Khalid Mas'ud, *Filsafat Hukum Islam: Studi Tentang Hidup dan Pemikiran Abu Ishaq al-Syatibi*, alih bahasa: Ahsin Muhammad (Bandung: Pustaka 1996), hlm.242.

²⁰ Muhammad Khalid Mas'ud, *Shatibi's Philoshopy of Islamic Law*, (Delhi: Adam Publisher and Distributors, 1997), hlm.131.

Teori *maqāṣid syarī’ah* sering diatribusikan kepada Umar bin Khattab. Al-Ghazali, melalui bimbingan al-Juwaini, mengembangkan teori ini. Ditangan al-Syatibi, teori ini menjadi terkenal di seluruh dunia Islam.²¹

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan deskriptif kualitatif, termasuk dalam metode studi kasus (*case studies*). Dimana penyusun melakukan eksplorasi secara mendalam terhadap program, kejadian, proses, aktivitas, terhadap satu orang atau lebih. Suatu kasus terikat oleh waktu dan aktivitas, penyusun melakukan pengumpulan data secara mendetail dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data dan dalam waktu yang berkesinambungan.²²

2. Subyek dan Lokasi Penelitian

Subyek penelitian adalah fokus yang menjadi pusat perhatian sekaligus sasaran penyusun dalam penelitian ini. Penyusun menjadikan mediator dan para pihak yang berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta sebagai subjek penelitian ini. Lokasi penelitian ini adalah Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta dan beberapa Perusahaan yang ada di kota Yogyakarta.

3. Sifat Penelitian

²¹ Yudian Wahyudi, *Maqashid Syari’ah Dalam Pergumulan Politik, Berfilosafat Hukum Islam dari Harvard ke Sunan Kalijaga*, cet.III (Yogyakarta: Pesantren Nawrsea Press 2007), hlm. 29-30.

²² Sugiono, *Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis, dan Desertasi*, cet. Ke-III (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 25.

Dalam penelitian ini bersifat perspektif, yaitu memberikan gambaran dan penilaian terhadap pola dan pertimbangan penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh mediator yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

4. Teknik Sampling

Sesuai dengan ciri metode kualitatif, maka sampel sumber data yang dipilih secara *purposive* (siapa yang paling mengetahui tentang apa yang ditanyakan) dan bersifat *snowball* (jumlahnya berkembang semakin banyak). Sumber data lain juga bisa berupa peristiwa, dan proses kegiatan yang sedang berlangsung.²³

5. Metode Pengumpulan Data

a. Data Primer

1) Wawancara

Dalam penelitian ini menggunakan wawancara semistruktur dan wawancara mendalam. Wawancara semistruktur memungkinkan mencakup ruang lingkup yang lebih besar guna keperluan diskusi dan merekam pendapat dan jawaban responden. Wawancara ini digunakan untuk memperoleh informasi kualitatif, berisi pendapat atau ungkapan sikap responden. Sedangkan wawancara mendalam mirip dengan diskusi mengenai sebuah objek, bukan upaya seorang memperoleh informasi. Tujuan

²³ *Ibid.*, hlm. 288.

wawancara mendalam ialah mengumpulkan informasi yang kompleks, sebagian besar berisi pendapat, sikap, dan pengalaman pribadi.²⁴

2) Observasi

Penyusun menggunakan observasi tak terstruktur, penyusun mempertimbangkan partisipan atau subjek penelitian, lingkungan atau pengaturan, tujuan subjek penelitian, jenis prilaku yang diamati, frekuensi, dan lama prilaku. Penyusun memutuskan jenis ini kaitannya atau hubungannya dengan subyek penelitian. Penyusun tidak menonjolkan diri sehingga tidak diketahui oleh subyek penelitian.²⁵

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh untuk melengkapi dan mendukung data primer yang berasal dari perjanjian bersama para pihak, dokumen-dokumen ilmiah, majalah, dan literatur yang terkait dengan permasalahan ini.

6. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan oleh penyusun adalah pendekatan secara yuridis-normatif artinya penelitian berangkat dari latar belakang masalah kemudian dilihat dari perspektif yuridis (sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang terkait) serta diinterkoneksikan dengan perspektif normatif yaitu prinsip-prinsip dalam *maqāsid syarī'ah*.

²⁴ Sulistyo Basuki, *Metode Penelitian*, cet Ke-II (Jakarta: Penaku, 2010), hlm. 172-173.

²⁵ *Ibid.*, hlm. 150.

7. Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan metode induktif dan deduktif. Metode induktif digunakan untuk menganalisis data di lapangan sehingga menarik suatu pemahaman tentang pola dan pertimbangan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang isi dan esensi penulisan skripsi ini, serta memperoleh penyajian yang serius, terarah, dan sistematik, penulis menyajikan pembahasan skripsi ini menjadi lima bab dengan sistematika sebagai berikut :

Bab pertama, merupakan pendahuluan yang memuat tentang latar belakang masalah, pokok masalah, tujuan dan kegunaan penulisan, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, merupakan pembahasan mengenai gambaran umum mediasi dan Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta yang meliputi pengertian mediasi dan mediasi pada Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta yang isinya tentang gambaran umum Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta, Mediasi Hubungan Industrial dan Mediasi Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta.

Bab ketiga, merupakan pembahasan tentang pola penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi pada Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta yang pada pokoknya membahas tentang penyelesaian perselisihan melalui

bipartit, penyelesaian perselisihan melalui mediasi hubungan industrial (tripartit) dan negosiasi.

Bab keempat, merupakan pembahasan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi pada Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta diantaraya penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta, kemudian pembahasan kemaslahatan *darūriyyat*, *hājiyyat* dan *tahsinīyyat* dalam *maqāṣid syarī’ah* terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta.

Bab kelima, dalam bab ini berisi penutup dari keseluruhan rangkaian permbahasan, dimuat dalam kesimpulan dan saran-saran yang relevan dengan pembahasan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dinsosnakertrans kota Yogyakarta adalah lembaga pemerintah yang diberikan wewenang oleh Undang-Undang untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha maupun antar sesama serikat pekerja. Proses penyelesaian dilakukan melalui mediasi hubungan industrial oleh mediator terpilih pada Dinsosnakertrans kota Yogyakarta, yang memiliki peran penting dalam menyelesaikan perselisihan yang masuk ke Dinsosnakertrans yang sesuai dengan wilayah kewenangannya.

Setelah melakukan analisis terhadap bab sebelumnya, maka kesimpulan yang peneliti temukan adalah sebagai berikut:

1. Pola penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinsosnakertrans didasarkan pada pertimbangan tuntutan pekerja dan pertimbangan tuntutan pengusaha. Adapun pertimbangan tuntutan pekerja bukan hanya menuntut PHK, akan tetapi dibarengi dengan tuntutan hak besar gaji yang sudah disepakati bersama. Aapaun tuntutan pihak pengusaha adalah jumlah besaran bayaran sesuai dengan kemampuan mereka dan ada juga yang sesuai dengan tuntutan pekerja. Dalam pola penyelesaian perselisihan yang terjadi pada Dinsosnakertrans kota Yogyakarta terdapat perbedaan pendapat antara pekerja dengan pengusaha terutama pada perselisihan antara PT.GMJ dengan YR, kemudian antara KSBC dengan

R.I dan Cafe ANY. Seperti halnya juga dengan perselisihan yang lain, namun terhadap perselisihan yang lain perbedaan pendapat mereka hanya di awal saja dikarenakan miskomunikasi dan kondisi perusahaan yang tidak sedang kurang baik.

2. Adapun pertimbangan dalam 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 dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha tanpa adanya pihak ketiga (bipartit), dan 5 kasus penelitian ini ditemukan ada 2 kasus mealalu bipartit dan 3 kasus melalui tripartit (mediasi).
3. Terhadap perselisihan yang terjadi pada Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta peneliti menarik kesimpulan bahwasanya kemaslahatan yang dapat dijadikan pisau analisis hanyalah kemaslahatan *al-hājiyyah*. Melihat perselisihan antara PT.DPK dengan HB.K mengandung unsur maslahah *al-hājiyyah*, dikarenakan uang pensiun yang harus dibayarkan oleh perusahaan merupakan uang yang sangat penting bagi keberlangsungan kehidupan keluarga, tetapi dikarenakan penundaan pembayaran pihak perusahaan tidak menyebabkan *mudārat* bagi pihak pekerja. Kemudian

pada perselisihan antara PT.GMJ dengan YR yang melakukan pengunduran diri dikarenakan kepentingan keluarga/keturunannya diberlakukan pada ini *hifd̄ nasl* yang merupakan kebutuhan *al-hājīyyah*. Seperti halnya juga dengan perselisihan antara KSBC dengan R.I dan perselisihan Cafe ANY dengan APH. Kemaslahatan *hajīyyah* adanya pada perselisihan UD.UMG dengan HAW yang pihak perusahaan memberikan hak-hak perkerja yang bisa menyulitkan pekerja jika tidak mendapatkannya.

B. Saran

Terdapat beberapa saran yang dihasilkan dari penulisan skripsi ini, diantaranya adalah :

1. Meski sudah memberikan penyelesaian peselisihan yang baik dan benar, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi harus memperhatikan pengetahuan dari pekerja maupun pengusaha dalam hal ketenagakerjaan, karena ditemukan perselisihan terjadi dikarenakan banyaknya ketidak fahaman pekerja maupun pengusaha terhadap hukum ketenagakerjaan.
2. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta harus lebih menggerakkan bidang pengawasan hubungan industrial dalam hal pengawasan lapangan agar mampu mengurangi angka perselisihan hubungan industrial di Kota Yogyakarta.
3. Meningkatkan kinerja seluruh mediator hubungan industrial dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

4. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta harus memberikan penjelasan terlebih dahulu kepada pekerja maupun pengusaha proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ada di Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta, agar para pihak tidak salah faham dengan kinerja yang dilakukan oleh mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2013).

Fiqh dan Hukum

As-Syatibi, Abi Ishak, *al-Muwafaqat Fi Usuli as-Syari'ati*, Jilid 1-2 (Beirut: Daru al-Kutub al-'Ilmiyyah).

Abbas, Syahrizal, *Mediasi Dalam Hukum Syari'ah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, cet.ke-2 (Jakarta : Kencana 2011).

Adi Nugroho, Susanti, *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*, cet.ke-1 (Jakarta : PT. Telaga Ilmu Indonesia 2009).

Ali, Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, cet-V (Jakarta: Sinar Grafika, 2014)

Basuki, Sulistiyo, *Metode Penelitian*, cet Ke-II (Jakarta: Penaku, 2010).

Buku Registrasi Perselisihan Hubungan Industrial "Direktorat Jenderal Perselisihan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI 2014.

Bakri, Asafri Jaya, *Konsep Maqashid Syari'ah Menurut al-Syatibi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996).

Husain Jauhar, Ahmad Al-Mursi, *Maqashid Syariah*, cet. Ke-I (Jakarta: AMZAH, 2009).

Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori dan Praktik*, cet.ke-1 Bandung : PT. Alumni 2011.

Mawardi, Ahmad Imam, *Fiqh Minoritas: Fiqh Al-Aqliyat dan Evolusi Maqashid Al-Syari'ah dari Konsep ke Pendekatan*, cet.I (Yogyakarta: LkiS Group, 2012)

Machmud, Syahrul, *Hukum Acara Khusus pada Pengadilan Hubungan Industrial*, cet.ke-1 (Yogyakarta : Graha Ilmu 2014).

Nawawi, Ismail, *Manajemen Konflik Industrial Teori dan Praktik Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Surabaya : ITS Press, 2009).

Sugiono, *Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis, dan Desertasi*, cet. Ke-III (Bandung: Alfabeta, 2014).

Simanjuntak, Payaman J., *Manajemen Hubungan Industrial*, cet.ke-1 (Jakarta : Lembaga Penerbitas Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia 2011).

Sumanto, *Hubungan Industrial Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik Kepentingan Pengusaha-Pekerja Pada Era Modal Global*, cet.ke-1 (Yogyakarta : CAPS 2014).

Tim Revisi, *Pedoman Teknik Penyusunan Skripsi Mahasiswa*, Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, cet.ke-1 (Jakarta : Sinar Grafika 2011).

Wahyudi, Yudian, *Maqashid Syari'ah Dalam Pergumulan Politik, Berfilsafat Hukum Islam dari Harvard ke Sunan Kalijaga*, cet.III (Yogyakarta: Pesantren Nawrsea Press 2007)

Jurnal dan Skripsi

Djamal dan Elfie Yulisah, *Data dan Informasi Hubungan Industrial 2014*, Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan 2014. (pdf).

Hasbi, Azharudin, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)”, *Skripsi* Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2015).

Idrus, Achmad Musyahid, *Korelasi Maqashid Syari’ah dengan Metode Penerapan Hukum*” Jurnal UIN Alaudin Makasar Vol.12, No.I (Januari 2014).

Jamaa, La, “*Dimensi Ilahi dan Dimensi Insani dalam Maqashid Syari’ah*” Jurnal IAIN Ambon Vol.45. No.II (Juli – Desember 2011).

LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah) Kota Yogyakarta Tahun 2015.

Muaziz, Muhamad Hasan, “Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Proses Mediasi Pada Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah)”, *Skripsi* Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang (2013).

Naskah Akademis, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Puslitbang Hukum dan Peradilan Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI, 2007 (pdf)

Nashrullah, Galuh, dkk, “*Konsep Maqashid al-Syari’ah dalam Menentukan Hukum Islam: Perspektif al-Syatibi dan Jasser Auda*” Universitas Islam Kalimantan, Vol.I (Desember 2014).

Robert Heron and Caroline Vandernabeele, *Effective Negotiation; A Practical guide*, (International Labour Organization 1997), diterjemahkan oleh Rulita Wijayaningdyah dengan judul “Negosiasi Efektif Sebuah Panduan Praktis” Indonesia : Friedrich Ebert Stiftung (FES) 1998 (pdf).

Sinaga, Jesica, “Peranan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang)”, *Skripsi* Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang (2011).

Sari, Sorayah Arina, 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 Yogyakarta (2010).

Sya'bani, Akmaludin, "Maqashid as-Syari'iyyah sebagai Metode Ijtihad", IAIN Mataram Vol.VIII No.I (Januari – Juni 2015).

Shidiq, Ghofur, "Teori Maqashid al-Syari'ah dalam Hukum Islam" Jurnal Universitas Islam Sultan Agung, Vol.XLIV No.118 (Juni – Agustus 2009).

Tambusai, Muzni, Seri 1 Kepastian Hukum Seri 2 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2005. (pdf)

Media Internet

<http://www.kadin-indonesia.or.id>, akses 18 Agustus 2015.

<http://www.jogjakota.go.id>, akses 12 April 2016.

<http://www.wikipedia.org>, akses 22 Juni 2015.



PEMERINTAHAN KOTA YOGYAKARTA
DINAS PERIZINAN

Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 514448, 515865, 515865, 515866, 562682
Fax (0274) 555241
E-MAIL : perizinan@jogjakota.go.id
HOTLINE SMS : 081227625000 HOT LINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id
WEBSITE : www.perizinan.jogjakota.go.id

SURAT IZIN

NOMOR : 070/1029
1927/34

Membaca Surat : Dari Dekan Fak. Syariah & Hukum UIN SUKA YK
Nomor : UIN/02/DS/1/PP/00/9/654/2016 Tanggal : 11 Maret 2016

Mengingat : 1. Peraturan Gubernur Daerah istimewa Yogyakarta Nomor : 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah;
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 85 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas Dinas Perizinan Kota Yogyakarta;
5. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 20 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;

Dijinkan Kepada : Nama : HENDRI SALEH
No. Mhs/ NIM : 12380048
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Syariah & Hukum UIN SUKA YK
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta
Penanggungjawab : Dr. H. Hamim Ilyas, M.Ag
Keperluan : Melakukan Penelitian dengan judul Proposal : PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI PADA DINOSNAKERTRANS KOTA YOGYAKARTA (STUDI PERSPEKTIF MAQASHID SYARI'AH)

Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
Waktu : 16 Maret 2016 s/d 16 Juni 2016
Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan
Dengan Ketentuan : 1. Wajib Memberikan Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta)
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kesetabilan pemerintahan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan-ketentuan tersebut diatas

Kemudian diharap para Pejabat Pemerintahan setempat dapat memberikan bantuan seperlunya

Tanda Tangan
Pemegang Izin

HENDRI SALEH

Dikeluarkan di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 16-3-2016

An. Kepala Dinas Perizinan
Sekretaris



Drs. HARDONO
NIP. 195804101985031013

Tembusan Kepada :

- Yth 1.Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)
- 2.Ka. Dinas Sosnakertrans Kota Yogyakarta
- 3.Dekan Fak. Syariah & Hukum UIN SUKA YK
- 4.Ybs.



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)512840, Fax.(0274)545614
E-mail : fak.sharia@gmail.com Yogyakarta 55281

No. : UIN.02/DS.1/PP.00.9/**654** 2016 Yogyakarta, 11 Maret 2016
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada
Yth. Walikota Yogyakarta
Cq.Ka. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta
di. Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga sebagaimana yang tersebut di bawah ini :

No	Namà	NIM	JURUSAN
1.	Hendri Saleh	12380048	Mu'amalat

Untuk mengadakan penelitian di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta guna mendapatkan data dan informasi dalam rangka Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Skripsi) yang berjudul "PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI PADA DINOSNAKERTRANS KOTA YOGYAKARTA (STUDI PERSPEKTIF MAQASHID SYARI'AH)"

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapan terima kasih

Wassalamu'alaikum wr.wb.



Tembusan :

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

REKAPAN HASIL WAWANCARA

1. PT. Dharmamulia Prima Karya vs H.B Kasiran

a. H.B Kasiran (Pekerja)

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Sudah berapa lama anda bekerja di tempat tersebut (perusahaan) ?	Semenjak tahun 1985 sekitar 30 tahun
2	Kenapa diberhentikan dari perusahaan ?	Saya sudah masa pensiun, sudah mencukupi umur saya.
3	Apa pertimbangan anda menuntut hak-hak anda ?	Karena dari perusahaan dia nggak konsekuen gtu, pertama dia bilang, pak ditunggu ya 1 bulan, stelah 1 bulan saya tanyakan, kok belum masuk pak ? ya paling bulan depan pak, trus pertengahan bulan juga belum. Akhirnya lama-lama saya bosan. Mereka gk konsekuen selama setengah tahun, terus saya laporin bulan pebruari, baru mereka fikirin-fikirin.
4	Berapa jumlah hak-hak yang anda minta pada saat perselisihan terjadi ?	seluruh hak-hak yang harus saya dapatkan, perusahaan yang tau greatnya.
5	Hak-hak apa saja yang anda tuntut ?	Seluruhnya.

6	Bagaimana proses tawar menawar anda dengan pengusaha (perusahaan) ?	Pada awalnya perusahaan gk hadir, terlambat kalau katanya pak Irwantono. Baru bisa datang 2 hari kemudian, dan dia sendiri apa yang saya kehendaki sudah dibawa. Dan tidak ada perdebatan apa-apa.
7	Selama proses perundingan apakah anda dapat tekanan ?	Nggak, nggak berani. Iyaa itu soalnya sudah ada sutar dari bos saya (bos di Sari Husada, bagian Legal Manager). Dan juga mandor-mandor yang ada disana sudah tau kenal saya, bagaimana saya bekerja.
8	Apakah hasil Perjanjian Bersama (PB) anda dengan Pengusaha (Perusahaan) sudah sesuai dengan hak-hak anda ?	sudah sesuai mas.
9	Apakah hak-hak yang anda dapatkan tersebut sudah cukup untuk biaya keseharian anda beserta keluarga (jika ada) ?	Sudah

b. PT. Dharmamulia Prima Karya (Pengusaha/Perusahaan)

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Sudah berapa lama pekerja tersebut bekerja di perusahaan ini ?	Klo tahunnya lupa saya, tapi yang jelas sudah lama, sampai usia pensiun, palingan ya mungkin sekitar 10-12 tahun lah ya
1	Apa pertimbangan pengusaha (perusahaan) mem-PHK pekerja tersebut ?	Karena sudah memasuki usia pensiun, juga sesuai dengan peraturan perusahaan
2	Berapa jumlah hak-hak yang dituntut oleh pekerja pada saat perselisihan ?	Yaaa seluruh uang pesongan pensiunnya dia
3	Hak-hak apa saja yang dituntut oleh pekerja ?	Hak pensiunnya dia
4	Bagaimana proses tawar menawar perusahaan (pengusaha) dengan pekerja ?	Pada saat mediasi kita janjikan pada tanggal tertentu kita akan bayar dengan mentransfer.
5	Apakah dengan jumlah hak-hak yang dituntut pekerja tersebut dapat mengganggu keberlangsungan produksi perusahaan ?	Ya pada saat itu memang kondisi perusahaan sedang kurang bagus, kami juga sudah sampaikan ke pak HB Kasiran terkait kondisi perusahaan. Tapi bukan berarti perusahaan tidak mau membayar, karena itu kewajiban

		perusahaan untuk membayar.
6	Apakah selama proses perundingan perusahaan mendapatkan tekanan dari pekerja/serikat pekerja ?	<p>Saya fikir komunikasi ya biasa, tidak ada tekanan apa-apa.</p> <p>Dia hanya bilang kalau pihak perusahaan tidak membayar dia mau laporan ke dinas tenaga kerja, ya kami silahkan saja, gk ada masalah.</p>

2. PT. Gagas Mitra Jaya vs Yustina Rudatiningsih

a. Yustina Rudatiningsih (Pekerja)

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Sudah berapa lama anda bekerja di tempat tersebut (perusahaan) ?	20 tahun
2	Kenapa diberhentikan dari perusahaan ?	Karena dari perusahaan, hitungan saya masuk dari pertama itu kan 20 tahun tapi dari perusahaan sendiri, mengakui masa kerja saya itu hanya 16 tahun sekitar bulan, karena mereka melihat dari pengangkatan saya, padahal kalau menurut aturan tenaga kerja ketika saya masuk dan meskipun waktu itu saya sebagai tengah lepas harian (TLH) dan karena saya tidak pernah menerima pesangon

		setahun, pengetahuan saya kan itu seharusnya masuk ke masa kerja kan gitu, dan itu juga kita udah komunikasikan ke pihak depnaker juga, seperti itu, dan juga dari pihak perusahaan keberatan, dari pihak perusahaan versinya 16 tahun, dari saya 20 tahun gitu.
3	Apa pertimbangan anda menuntut hak-hak anda ?	Saya sendiri kan membawahi HRD mas, selama ini kan semua peraturan saya yang buat, mosok saya yang megang itu, saya dibegitukan sama perusahaan kan gimana, jadi saya merasa dibodohi gitu loh, selama ini kan semua peraturan saya yang buat, dari perusahaan kan tinggal tanda tangan. Yang selama ini konsultasi dengan depnaker kan juga saya, yang dapat pelatihan dari depnaker kan juga saya.
4	Berapa jumlah hak-hak yang anda minta pada saat perselisihan terjadi ?	Dari nominal yang saya tuntut dengan yang diajukan oleh perusahaan yan terpaut banyak mas, terpaut sekitar,,, berapa ya,, hitungan perusahaan dengan saya paling dari perusahaan ya $\frac{3}{4}$ dari hitungan saya.
5	Hak-hak apa saja yang anda tuntut ?	Ya yang jelas tadi itu loh,, yang pertama tentang masalah masa kerja saya, trus yang kedua tentang masalah penilain studi kerja, karena selama ini kan penilain studi kerja itu ada ring nya dari 0-10, tapi sama perusahaan kan di sama ratakan

		diambil nilai 3, padahal nilai 3 itu sekarang hanya untuk tingkat pelaksana
6	Bagaimana proses tawar menawar anda dengan pengusaha (perusahaan) ?	Kalo,,, sebenarnya saya ke depnaker itu kan saya tidak harus menuntut segitu sih, cuman kemarin ada omongan dari managemen yang tidak tau apa-apa tentang kondisi di perusahaan. Ini kan terbagi dua mas, antara kopektel dengan gagas mitra jaya, gagas mitra jaya kan anak perusahaannya dari kopek, kemarin yang menghadapi saya itu managemen dari kopek, dia tidak tahu permasalahannya seperti apa, dia berkomentar yang gak tepat menurut saya yang gk elegan gitu loh, saya hanya menuntut itu aja, kebetulan katanya ada rumor anak buah saya melakukan hal yang tidak terpuji, artinya mungkin ada istilah korupsi atau apa lah, nah saya mau dikaitkan kesitu, saya kan tidak terima, saya tahunya november 2015, sementara ada indikasi penyelewengan itu kan sekitar pebruari,maret, berarti kan saya sudah lepas dari situ jauh-jauh bulan sebelumnya, kok mau dikaitkan.
7	Selama proses perundingan apakah anda dapat tekanan ?	Oh gk, otomatis mereka kan tau saya yang memegang HRD.
8	Apakah hasil Perjanjian Bersama (PB) anda dengan	Sebenarnya gk, cuman saya ndak pengen masalah ini jadi berlarut-larut, saya

	Pengusaha (Perusahaan) sudah sesuai dengan hak-hak anda ?	pengennya masalah ini cepat selesai, yang saya tuntut dari pihak direktur dan pihak menagemen bahwa nama saya dibersihkan, istilahnya saya tidak terlibat apapun yang negatif dari perusahaan, dan itu dikabulkan sih.
9	Apakah hak-hak yang anda dapatkan tersebut sudah cukup untuk biaya keseharian anda beserta keluarga (jika ada) ?	Cukup sih gk, gk sebanding dengan pengabdian saya, arinya cuman saya tahu kondisi perusahaan saat ini sedang sulit gitu loh, artinya kita fifti-fifti dengan perusahaan, saya juga tahu sudah bekerja 20 tahun, saya tidak ingin setelah keluar hubungan kita tetap baik, supaya hubungan silurrahmi kita tetap berjalan.

b. PT. Gagas Mitra Jaya

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Sudah berapa lama pekerja tersebut bekerja di perusahaan ini ?	17 Tahun di koperasi dan sisanya di PT. Gagas
2	Apa pertimbangan pengusaha (perusahaan) mem-PHK pekerja tersebut ?	Jadi, yang perlu digaris bawahi, perusahaan tidak mengeluarkan tapi dia mengundurkan diri, sesuai dengan peraturan diperusahaan ini, bagi dia yang

		ingin mengundurkan diri 1 bulan sebelumnya harus sudah melaporkan. Dari pihak management tidak inginkan dia keluar.
3	Berapa jumlah hak-hak yang dituntut oleh pekerja pada saat perselisihan ?	-
4	Hak-hak apa saja yang dituntut oleh pekerja ?	Hak pesangon seperti pensiun dini. Padahal perusahaan tidak memensiunkan dia, tapi mengundurkan diri, yang dia anggap dirinya pensiun dini. Hak masa kerja, yang dakumulasi semenjak masuk kerja di perusahaan PT. Gagas.
5	Bagaimana proses tawar menawar perusahaan (pengusaha) dengan pekerja ?	Yang bersangkutan menghendaki gaji terakhir, tapi perusahaan maupun koperasi tidak sanggup kalau memberikan gaji terakhir, akhirnya kita cari jalan tengah gitu (win win solution). Kita memberikannya dengan tempo selama 3-4 bulan.
6	Apakah dengan jumlah hak-hak yang dituntut pekerja tersebut dapat mengganggu keberlangsungan produksi perusahaan ?	Iya terganggu, permasalahannya kan sini perusahaan nyari uang segitu tidak secepat itu. Makanya dibayarnya itu tidak sekaligus gitu, jadi tempo. Mulai bulan april ini kita berikan yang pertama.

		Kami juga menyayangkan dia keluar, kita menghendaki dia tetap kerja, alasannya kan karena anaknya gak ada yang urusin.
7	Apakah selama proses perundingan, perusahaan mendapatkan tekanan dari pekerja/serikat pekerja ?	Nggak ada,

3. UD. Utama Motor Group Dealer Resmi Honda-AHASS Yogyakarta vs Harun Aji Wardana

- a. Perusahaan

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Sudah berapa lama pekerja tersebut bekerja di perusahaan ini ?	Setahunan
2	Apa pertimbangan pengusaha (perusahaan) mem-PHK pekerja tersebut ?	Kita kan ada target, tiga bulanan, dia udah 3 bulanan gk sesuai target tapi masih kita pertahankan. Memang kita ada target untuk yang tidak sesuai target penjualan bulan ini gaji pokok gk dikeluarkan.
3	Berapa jumlah hak-hak yang dituntut oleh pekerja pada saat perselisihan ?	Cuman minta gaji pokok nya keluar. Sejumlah Rp. 500.000
4	Hak-hak apa saja yang dituntut oleh pekerja ?	Cuman minta gaji pokoknya keluar
5	Bagaimana proses tawar menawar perusahaan (pengusaha) dengan pekerja ?	Gk ada proses tawar menawar, saya kan pengennya ketemu sama dia langsung, tapi kan diwakilkan sama Bapaknya. Kita mengalah dan langsung berikan hak-haknya.
6	Apakah dengan jumlah hak-hak yang dituntut pekerja tersebut dapat mengganggu keberlangsungan produksi perusahaan ?	Nggak.
7	Apakah selama proses perundingan, perusahaan	Nggak, cuman dia menuntut gaji pokoknya keluar. Gk begitu ribet sih mas.

	mendapatkan tekanan dari pekerja/serikat pekerja ?	
--	--	--

b. Pekerja

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Sudah berapa lama anda bekerja di tempat tersebut (perusahaan) ?	7 bulan
2	Kenapa diberhentikan dari perusahaan ?	Dalam melakukan penjualan motor gk sesuai target.
3	Apa pertimbangan anda menuntut hak-hak anda ?	Gaji pokok harus dibayarkan.
4	Berapa jumlah hak-hak yang anda minta pada saat perselisihan terjadi ?	Rp. 500.000
5	Hak-hak apa saja yang anda tuntut ?	Gaji pokok yang tadinya gk dibayarkan
6	Bagaimana proses tawar menawar anda dengan pengusaha (perusahaan) ?	Saya sudah melakukan kewajiban saya dan saya harus mendapatkan hak-hak saya. Ya harus dibayarkan perusahaan hak saya.
7	Selama proses perundingan apakah anda dapat tekanan ?	Tidak.

8	Apakah hasil Perjanjian Bersama (PB) anda dengan Pengusaha (Perusahaan) sudah sesuai dengan hak-hak anda ?	Sanggup membayar gaji pokok saya.
9	Apakah hak-hak yang anda dapatkan tersebut sudah cukup untuk biaya keseharian anda beserta keluarga (jika ada) ?	Tidak cukup untuk kebutuhan sehari-hari, itu cuman untuk uang bensin sama uang makanan.

4. Cafe ANIAYYA vs Agus Puji Hartono

a. Cafe ANIAYYA

No.	Pertanyaan	Jawaban

1	Sudah berapa lama pekerja tersebut bekerja di perusahaan ini ?	8 bulan
2	Apa pertimbangan pengusaha (perusahaan) mem-PHK pekerja tersebut ?	Karena gk sepaham dengan owner waktu rapat, selain itu kinerja juga menurun.
3	Berapa jumlah hak-hak yang dituntut oleh pekerja pada saat perselisihan ?	Jumlah nya saya kurang tahu.
4	Hak-hak apa saja yang dituntut oleh pekerja ?	Yaa pesangonnya sih mas.
5	Bagaimana proses tawar menawar perusahaan (pengusaha) dengan pekerja ?	Proses tawar menawarnya kurang tahu, karena ownernya yang lasnung kesana.ya gk usah pakai gitu, kita kan juga gk ada SOP tertulis kalau di pecat gitu harus dapat pesangon juga, kita kan belum ikut aturan depnaker. Disini juga belum UMR.
6	Apakah dengan jumlah hak-hak yang dituntut pekerja tersebut dapat mengganggu keberlangsungan produksi perusahaan ?	nggak
7	Apakah selama proses perundingan, perusahaan mendapatkan tekanan dari pekerja/serikat pekerja ?	Nggak ada ya, ya setauku sehabis persidangan dia minta segini yaudah dikasi segini gtu.

b. Agus Puji Hartono (Pekerja)

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Sudah berapa lama anda bekerja di tempat tersebut (perusahaan) ?	Kerja di ANIA YYA yaa hitungan saya hampir 1 tahun cuman itu hitungannya 9 bulan lebih setengah
2	Kenapa diberhentikan dari perusahaan ?	Mungkin karena ada cek cok antara owner dengan saya, ya tidak sepaham dengan cafe masalah omset yang didapat oleh cafe tersebut. Owner nya gk terima omset turun, terus nyalahin kita gitu. Jdi omset turun diadakan rapat, disitu terjadinya.
3	Apa pertimbangan anda menuntut hak-hak anda ?	Klo itu, karena masalah saya langsung di PHK, saya gk dikasi surat peringatan 1,2,3 dlu sesuai SOP.
4	Berapa jumlah hak-hak yang anda minta pada saat perselisihan terjadi ?	Ya pas PHK itu saya ini gk dikasi pesangon, hitungan kerjanya kan saya sudah 20 hari, tanpa diksi pesangon. Untuk gaji 1 bulan saja sih sesuai UMR, dulu itu 1,3.
5	Hak-hak apa saja yang anda tuntut ?	Hak pesangon saya.

6	Bagaimana proses tawar menawar anda dengan pengusaha (perusahaan) ?	Karena mungkin gk sama ownernya lasnung, itu sama supervisornya. Dan kebetulan dekat sama saya gitu. Karena gk membantu cuman ngasi jalan aja. Katanya ya nanti kamu bisa kembali, cuman dari saya ya sudahlah.
7	Selama proses perundingan apakah anda dapat tekanan ?	Klo dapat tekanan nggak ya dari ANIAYYA, mungkin dari dinasnya. Tekanan kayak dikira aku masih kecil, masih muda, mungkin itu kayak motivasi mas, klo menurut saya mereka menanggapi hal ini kayak sepele gitu.
8	Apakah hasil Perjanjian Bersama (PB) anda dengan Pengusaha (Perusahaan) sudah sesuai dengan hak-hak anda ?	Belum sesuai, saya minta sesuai UMR, tapi cuman dikasi 400 ribu klo gk salah. Kan masuk kota ngikut UMR kota. Dan juga sudah mengikuti aturan UMR.
9	Apakah hak-hak yang anda dapatkan tersebut sudah cukup untuk biaya keseharian anda beserta keluarga (jika ada) ?	Klo 400 mungkin , klo menurut saya sih belum.

5. KING Seprey Bed Cover vs R.Indrawaty

- a. Perusahaan/Pengusaha

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Sudah berapa lama pekerja tersebut bekerja di perusahaan ini ?	Dia itu baru kerja kurang lebih 1 bulan, jadi statusnya itu masih training, tidak ada sistem tertulis ya, tapi secara lisan.
2	Apa pertimbangan pengusaha (perusahaan) mem-PHK pekerja tersebut ?	Jadi diawal kita sudah ngomong klo training, kita lihat dulu hasil kerjanya, sosialisasi sama teman2nya. Waktu itu selama sebulan, saya merasakan secara sifat kurang bagus, sama temannya juga gk cocok, hasil jaitannya juga kurang bagus, jahitannya sering kita rubah-rubah. Suatu ketika itu kayak gk punya sopan santun gtu, pagi-pagi dia datang, jaitannya itu masih kosong, trus saya itu masih dikamar tidur, dia itu teriak-teriak, trus istri saya gk seneng, istri saya sendiri juga marah-marahin dia. Trus saya panggil dan saya omongan, dia waktu itu tidak terima padahal jahatannya bagus katanya. Intinya waktu itu saya ngomong, ini saya kasi gaji sisanya, trus dia ngomong saya gk cari uang, trus dia lansung keluar gk pamit ke teman-temannya ke saya juga. Katanya dia mau konsultasi ke bagian hukumnya dia.
3	Berapa jumlah hak-hak yang dituntut oleh pekerja	Dia lansung ngomongnya 5 juta.

	pada saat perselisihan ?	
4	Hak-hak apa saja yang dituntut oleh pekerja ?	Hak materil sama hak immateril.
5	Bagaimana proses tawar menawar perusahaan (pengusaha) dengan pekerja ?	<p>Ya cukup gk enak ya, saya kefikiran juga diawal kok terlalu serius banget, tapi dia sendiri gk memprhatikan aturan-aturan yang saya kasi tahu dia.</p> <p>Waktu disana penawaran itu kres lah, sudah gk cocok, omongannya juga gk enak, kita 2 kali apa 3 kali gtu ketemu tapi tidak ada titik temu.</p> <p>Kita sampai ontok-ontokan ya maksudnya berantem gtu. Trus dari pihak disnakernya memisahkan kita diruangan yang berbeda.</p> <p>Trus dia juga ngotot menuntut termasuk uang kerja hari minggu, padahal ya hari minggu kan kita libur.</p> <p>Kemaren ada tawaran klo gk selesai ke sidang gtu, tapi ya kan kelamaan saya seteres, tekanan saya. Trus saya mikir klo bisa selsai ya selesaain sudah.</p>
6	Apakah dengan jumlah hak-hak yang dituntut pekerja tersebut dapat mengganggu keberlangsungan produksi perusahaan ?	Cukup mengganggu ya, ya maksudte kita cukup laris sih. Saya bertanya waktu itu kok saya yang dirugikan gtu.
7	Apakah selama proses perundingan, perusahaan	Dari pekerjanya,, gk ada ya. Cuman ngomongnya ya merasa sudah baik gtu.

	mendapatkan tekanan dari pekerja/serikat pekerja ?	
--	--	--

b. Pekerja (R.Indrawaty)

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Sudah berapa lama anda bekerja di tempat tersebut (perusahaan) ?	Lebih kurangnya 3 bulan
2	Kenapa diberhentikan dari perusahaan ?	Yang sesungguhnya ibu itu tidak pernah tahu, jadi permasalahannya terkait dengan pekerjaan ibu jadinya. Tapi kan klo emang mau menilai seharusnya dari awal. Kenap harus di akhir
3	Apa pertimbangan anda menuntut hak-hak anda ?	Ya sesuai aja dengan pekerjaan ibu, apa besok dapat kerja apa tidak. Jadi apa besok kegiatan ibu yang bisa menghasilkan duit. Disitu ibu juga meminta itu bagi pelajaran aja supaya nggak sembrono, banyak yang keluar masuk sebelum ibu, itu sudah berlarut aja, tidak apa-apa. Bahkan setelah ibu ke depnaker ini banyak yang nelphone ibu berterimakasih.
4	Berapa jumlah hak-hak yang anda minta pada saat	Lima juta

	perselisihan terjadi ?	
5	Hak-hak apa saja yang anda tuntut ?	Pertama, ibu meminta 3 bulan gaji, klo satu minggunya 180 dikalikan 4 Klo sebulan gaji kan ada 2 jutaan toh mas, tapi dihitung punya hitung damai punya damai saya gk sanggup memberikan segitu jadinya ya cuman 900.
6	Bagaimana proses tawar menawar anda dengan pengusaha (perusahaan) ?	Ya ada pertengkarannya emang, tapi setelah ramai trus saya kasi pak irwan aja, <i>ini aja pak saya udah gk kuat.</i> Trus setelah net 900 ibu gk mau ketemu lagi.
7	Selama proses perundingan apakah anda dapat tekanan ?	Sebenarnya klo dapat tekanan tidak, tapi mendengar asutan orang itu yang ibu tidak terima jadi tidak fare gitu lah. Hasutan klo kerjaan ibu itu jelek di akhir.
8	Apakah hasil Perjanjian Bersama (PB) anda dengan Pengusaha (Perusahaan) sudah sesuai dengan hak-hak anda ?	Karena sudah ada kwitansi dan sebagainya dan pak irwan juga sudah dapat masukan dari sana duluan, jadi ibu ya pasrah. Jadi tidak ada keadilan juga kalau menurut ibu ya. Belum sesuai dengan hak-hak ibu.
9	Apakah hak-hak yang anda dapatkan tersebut sudah cukup untuk biaya keseharian anda beserta keluarga	Ya belum juga lah, ibu itu ya disamping pentingnya duit ibu masih bisa membagi ke orang. Ibu berikan ke pantai asuhan amanah di Imogiri itu.

	(jika ada) ?	
--	--------------	--





KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)512840, Fax.(0274)545614
E-mail : fak.sharia@gmail.com Yogyakarta 55281

SURAT BUKTI WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa :

Nama : Ri
Perusahaan / Instansi : Ipreci, Serung BANTAR Bad cover.
Profesi / Jabatan : operator mesin
Alamat : Jl. Madubrantu, Patang puluhan

Telah benar-benar melakukan wawancara yang berkaitan dengan "Hubungan Industrial" dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI PADA DINSOSNAKERTRANS KOTA YOGYAKARTA (STUDI PERSPEKTIF MAQASHID SYARI'AH)", oleh :

Nama : Hendri Saleh
NIM : 12380048
Semester : VIII (delapan)
Jurusan / Fakultas : Mu'amalat / Syari'ah & Hukum

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 5, Mei 2016

(.....)




KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)512840, Fax.(0274)545614
E-mail : fak.sharia@gmail.com Yogyakarta 55281

SURAT BUKTI WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa :

Nama : HS.
Perusahaan / Instansi : KSBC
Profesi / Jabatan : Owner
Alamat : Jl. Gowongan Lor Yogyakarta

Telah benar-benar melakukan wawancara yang berkaitan dengan "Hubungan Industrial" dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI PADA DINSOSNAKERTRANS KOTA YOGYAKARTA (STUDI PERSPEKTIF MAQASHID SYARI'AH)", oleh :

Nama : Hendri Saleh
NIM : 12380048
Semester : VIII (delapan)
Jurusan / Fakultas : Mu'amalat / Syari'ah & Hukum

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 26, April 2016


(..... HS



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)512840, Fax.(0274)545614
E-mail : fak.sharia@gmail.com Yogyakarta 55281

SURAT BUKTI WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa :

Nama : YR
Perusahaan / Instansi : PT. G.M.J
Profesi / Jabatan : Ibu Rumah Tangga / Mgr General Affair
Alamat : Batas Tirtohargo Kretek.

Telah benar-benar melakukan wawancara yang berkaitan dengan "Hubungan Industrial" dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI PADA DINSOSNAKERTRANS KOTA YOGYAKARTA (STUDI PERSPEKTIF MAQASHID SYARI'AH)", oleh :

Nama : Hendri Saleh
NIM : 12380048
Semester : VIII (delapan)
Jurusan / Fakultas : Mu'amalat / Syari'ah & Hukum

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 27, April 2016


(..... YR



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)512840, Fax.(0274)545614
E-mail : fak.sharia@gmail.com Yogyakarta 55281

SURAT BUKTI WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa :

Nama : Pak Di

Perusahaan / Instansi : PT. GMS

Profesi / Jabatan : HRD

Alamat : Jl. Irada No. 129

Telah benar-benar melakukan wawancara yang berkaitan dengan "Hubungan Industrial" dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI PADA DINSOSNAKERTRANS KOTA YOGYAKARTA (STUDI PERSPEKTIF MAQASHID SYARI'AH)", oleh :

Nama : Hendri Saleh

NIM : 12380048

Semester : VIII (delapan)

Jurusan / Fakultas : Mu'amalat / Syari'ah & Hukum

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 12 April 2016

(.....)



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)512840, Fax.(0274)545614
E-mail : fak.sharia@gmail.com Yogyakarta 55281

SURAT BUKTI WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa :

Nama : *Hendri Saleh*
Perusahaan / Instansi : *PT DPK*
Profesi / Jabatan : *HRD*
Alamat : *Jl. Togya - Solo km 12,5 Sleman*
Telah benar-benar melakukan wawancara yang berkaitan dengan "Hubungan Industrial" dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI PADA DINOSOSNAKERTRANS KOTA YOGYAKARTA (STUDI PERSPEKTIF MAQASHID SYARI'AH)", oleh :

Nama : Hendri Saleh
NIM : 12380048
Semester : VIII (delapan)
Jurusan / Fakultas : Mu'amalat / Syari'ah & Hukum

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 11, April 2016

(.....)



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)512840, Fax.(0274)545614
E-mail : fak.sharia@gmail.com Yogyakarta 55281

SURAT BUKTI WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa :

Nama : Bpk. H.B. K.

Perusahaan / Instansi : DPK

Profesi / Jabatan : Pelacerta Outsource

Alamat : H. Tutul Pegrangan.

Telah benar-benar melakukan wawancara yang berkaitan dengan "Hubungan Industrial" dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI PADA DINSOSNAKERTRANS KOTA YOGYAKARTA (STUDI PERSPEKTIF MAQASHID SYARI'AH)", oleh :

Nama : Hendri Saleh

NIM : 12380048

Semester : VIII (delapan)

Jurusan / Fakultas : Mu'amalat / Syari'ah & Hukum

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 5 April 2016

(.....)



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)512840, Fax.(0274)545614
E-mail : fak.sharia@gmail.com Yogyakarta 55281

SURAT BUKTI WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa :

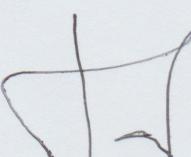
Nama : AS
Perusahaan / Instansi : UD. UMG
Profesi / Jabatan : Rimpinan Cabang
Alamat : Jl. Parangtritis No. 163 YK

Telah benar-benar melakukan wawancara yang berkaitan dengan "Hubungan Industrial" dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI PADA DINSOSNAKERTRANS KOTA YOGYAKARTA (STUDI PERSPEKTIF *MAQASHID SYARI'AH*)", oleh :

Nama : Hendri Saleh
NIM : 12380048
Semester : VIII (delapan)
Jurusan / Fakultas : Mu'amalat / Syari'ah & Hukum

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 26, April 2016


(.....AS.....)



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)512840, Fax.(0274)545614
E-mail : fak.sharia@gmail.com Yogyakarta 55281

SURAT BUKTI WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa :

Nama : HAW

Perusahaan / Instansi : UD. I UMG

Profesi / Jabatan : Sales Marketing

Alamat : Jl Ampel No Papringan

Telah benar-benar melakukan wawancara yang berkaitan dengan "Hubungan Industrial" dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI PADA DINSOSNAKERTRANS KOTA YOGYAKARTA (STUDI PERSPEKTIF MAQASHID SYARI'AH)", oleh :

Nama : Hendri Saleh

NIM : 12380048

Semester : VIII (delapan)

Jurusan / Fakultas : Mu'amalat / Syari'ah & Hukum

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 1 Mei 2016

(...) HAW)



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)512840, Fax.(0274)545614
E-mail : fak.sharia@gmail.com Yogyakarta 55281

SURAT BUKTI WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa :

Nama : R. DAP

Perusahaan / Instansi : ANX

Profesi / Jabatan : SPV

Alamat : Babadan Kadipolo Sendangarto Berbah Sleman Yogyakarta.

Telah benar-benar melakukan wawancara yang berkaitan dengan "Hubungan Industrial" dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI PADA DINSOSNAKERTRANS KOTA YOGYAKARTA (STUDI PERSPEKTIF MAQASHID SYARI'AH)", oleh :

Nama : Hendri Saleh

NIM : 12380048

Semester : VIII (delapan)

Jurusan / Fakultas : Mu'amalat / Syari'ah & Hukum

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 26, April 2016

(..... R. DAP N. D.)



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)512840, Fax.(0274)545614
E-mail : fak.sharia@gmail.com Yogyakarta 55281

SURAT BUKTI WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa :

Nama : APH

Perusahaan / Instansi : ANY

Profesi / Jabatan : KARYAWAN

Alamat : Jl. Sunturan UH IV/45B RT 17 RW 04. Kec. Umbulharjo, WB. Yogyakarta.

Telah benar-benar melakukan wawancara yang berkaitan dengan "Hubungan Industrial" dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI PADA DINSOSNAKERTRANS KOTA YOGYAKARTA (STUDI PERSPEKTIF MAQASHID SYARI'AH)", oleh :

Nama : Hendri Saleh

NIM : 12380048

Semester : VIII (delapan)

Jurusan / Fakultas : Mu'amalat / Syari'ah & Hukum

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 2....., MEI.....2016

(..... APH)

CURICULUM VITAE

1. Data Pribadi

Nama : Hendri Saleh
NIM : 12380048
Tempat, tanggal lahir : Jembe, 14 Januari 1993
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat Asal : Jembe, Desa Saba, Kec.Janapria, Kab.Lombok Tengah, Prov. Nusa Tenggara Barat
Alamat Sekarang : Demangan Baru GK I/233, Demangan, Kec.Gondokusuman, Yogyakarta
Nomor Handphone : 081805771153
Email : shendriksaleh@gmail.com

2. Latar Belakang Pendidikan

Formal

1999 – 2000 : Taman Kanak-Kanak Darma Wanita Jembe, Lombok Tengah
2001 – 2006 : Sekolah Dasar Negeri 1 Jembe, Lombok Tengah
2006 – 2009 : Madrasah Tsanawiyah Putra, Pondok Pesantren Nurul Hakim, Kediri
Lombok Barat
2009 – 2011 : Madrasah Aliyah Putra, Pondok Pesantren Al-Aziziyah, Gunungsari
Lombok Barat
2012 – Sekarang : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Non Formal

- 2015 : Karya Latihan Bantuan Hukum (KALABAHU) , LBH Bali, LBH Surabaya dan LBH Yogyakarta
- 2015 : Magang Peradilan (Pusat Studi dan Konsultasi Hukum)
- 2015 : Pelatihan Public Speaking (BI)
- 2015 : Pendidikan dan Pelatihan Dasar Hukum (PSKH)
- 2014 : Sekolah Pasar Modal (FE Atma Jaya Yogyakarta)
- 2013 : Pelatihan Perbankan Syari'ah (BEM-J Mu'amalat)
- 2012 : Pelatihan Teknologi Informasi dan Komunikasi (PKSI UIN)

3. Pengalaman Organisasi / Komunitas

- a. Kepala bidang Biro Konsultasi dan Advokasi Hukum, Pusat Studi dan Konsultasi Hukum (PSKH) UIN Sunan Kalijaga Periode 2015-2016
- b. Kepala bidang Public Relation Business Law Centre (BLC) Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga
- c. Staff Lembaga Konsultasi & Bantuan Hukum (LKBH) Pandawa Yogyakarta
- d. Staff Ahli Pusat Studi & Konsultasi Hukum (PSKH) Periode 2016-2017
- e. Ketua Ikatan Keluarga Alumni Pondok Pesantren Nurul Hakim (IKAPPNH) D.I.Yogyakarta.
- f. Anggota Komunitas Fixie Jogja (KFJ)
- g. Anggota Komunitas Batang Kuas (KOBAKU)
- h. Admin (Pengurus) Group 796 ODOJ (One Day One Juz) Fasil 19