

**“TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PEKERJA
DENGAN PENGUSAHA PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA
SEMARANG”**



SKRIPSI

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

OLEH :

SARI LATRI MARSANATUN

15380023

PEMBIMBING :

RATNASARI FAJARIYA ABIDIN, S.H. M.H.

NIP 197610182008012009

**PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**

ABSTRAK

Dalam dunia kerja sering muncul perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pekerja dengan majikan. Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang adalah lembaga pemerintah yang bertugas menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada tingkat kota Semarang. Tujuan penulisan ini agar dapat menjawab rumusan masalah, diantaranya yaitu : bagaimana proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang? Apakah proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sesuai pada UU PPHI No 2 Tahun 2004? Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang ?

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field research*). Pendekatan yang digunakan bersifat *deskriptif-analitis*, yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum dengan data yang diperoleh di lapangan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara dengan beberapa narasumber pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, serta pengumpulan dokumenter terkait penelitian.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah : 1) proses penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang pada praktiknya tidak sesuai pada ketentuan UU PPHI Nomor 2 Tahun 2004, *pertama* jalur penyelesaian perselisihan yang ditawarkan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang hanya jalur mediasi, *kedua* proses penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha melebihi waktu yang telah ditentukan pada ketentuan UU PPHI Nomor 2 Tahun 2004. 2) Prinsip *Ash-shulhu* dapat diaplikasikan untuk proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

Kata kunci : PPHI, DISNAKER, Hukum Islam.

ABSTRACT

In the corporate world, dispute of industrial relation is so often. An industrial relations dispute is a different opinion that effects a conflict between employee and employer. Labor Department of Semarang City is a government agency that responsible to resolve an industrial relations disputes at Semarang city. The purpose of this research is to be able to answer the research questions, including: how is the resolving process of industrial relations disputes in the Labor Department of Semarang City? Does the resolving process of industrial relations disputes in the Labor Department of Semarang City accordance with Act of PPHI Number 2 of 2004? How is the review of Islamic law on industrial relations disputes resolution at the Labor Department of Semarang City?

This research is a field research. The research approach that is used, descriptive-analytical, is an approach taken by integrating legal materials with data which are obtained in the field. Data collection are carried out through observing, interviewing with several speakers at the Labor Department of Semarang City, and also collecting documents that relate to this research.

The conclusions of this research are: 1) the process of resolving disputes between employee and employer in the Labor Department of Semarang City is perverse with the provisions of the PPHI Act Number 2 of 2004. Firstly, dispute solution that is offered by the Labor Department of Semarang City is only a mediation. Secondly, the time of the dispute resolving process between employee and employer exceeds the PPHI Act Number 2 of 2004 provision. 2) The Ash-shulhu principle can be applied to dispute resolution process of industrial relation in the Labor Department of Semarang City.

Keywords : PPHI, DISNAKER (Department of Labor), Islamic Law.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-302/Un.02/DS/PP.00.9/07/2019

Tugas Akhir dengan judul : "TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PEKERJA DENGAN PENGUSAHA PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG"

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SARI LATRI MARSANATUN
Nomor Induk Mahasiswa : 15380023
Telah diujikan pada : Jumat, 24 Mei 2019
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syariah 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

Drs. Kholid Zulfa, M.Si.
NIP. 19660704 199403 1 002

Penguji III

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

Yogyakarta, 24 Mei 2019
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Syariah dan Hukum
Dekan



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



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga FM-UINSK-BM-05-03/RO

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi

Lamp: 1 eks

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 : Sari Latri Marsanaton
NIM : 15380023
Judul : **"TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP**

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
ANTARA PEKERJA DENGAN PENGUSAHA PADA DINAS
TENAGA KERJA KOTA SEMARANG"**

Sudah dapat diajukan kepada prodi Hukum Ekonomi Syariah (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 berharap agar skripsi atau tugas akhir saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 10 Mei 2019 M
4 Ramadhan 1440

Pembimbing,

Ratnasari Fajariva Abidin, S.H., M.H.,
NIP. 197610182008012009



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga FM-UINSK-BM-05-03/RO

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SARI LATRI MARSANATUN

NIM : 15380023

Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah)

Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul "TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PEKERJA DENGAN PENGUSAHA PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG" 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, 10 Mei 2019 M

4 Ramadhan 1440

Yang Menyatakan,



Sari Latri Marsanatun
NIM. 15380023

MOTTO

“MAN JADDA WAJADA”

Siapa bersungguh-sungguh pasti berhasil

“MAN SHABARA ZHAFIRA”

Siapa yang bersabar pasti beruntung

“MAN SARA ALA DARBI WASHLA”

Siapa yang menapaki jalan-Nya akan sampai ke tujuan

FASTABIQUL KHAIRAT



HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Karya Ilmiah ini kepada :

Ibuk-bapak saya

Saudara-Saudara kandung saya

Sahabat-sahabat saya dan masyarakat terutama kaum pekerja

Semoga dapat bermanfaat dan menjadi kontribusi untuk agama dan

Negara

Juga untuk kampus kebanggaan saya

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi adalah pengalihan tulisan dari satu bahasa ke dalam tulisan bahasa lain. Dalam skripsi ini transliterasi yang dimaksud adalah pengalihan tulisan Bahasa Arab ke Bahasa Latin. Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan transliterasi berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543 b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
أ	Alif	tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	Be
ت	Tā'	T	Te
ث	Šā'	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Hā'	Ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atas)

ر	Rā'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	es dan ye
ص	Ṣād	Ṣ	es (dengann titik di bawah)
ض	Dād	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Tā'	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	...'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
م	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Wa>wu>	W	W
ه	Hā'	H	Ha

ء	Hamzah	...’...	Apostrof
ي	Yā’	Y	Ye

B. Konsonan rangkap karena Syaddah

متعددة	ditulis	<i>muta’addidah</i>
عدّة	ditulis	‘iddah

C. *Tā’marbūṭah* di Akhir Kata

1. Bila dimatikan ditulis h

حكمة	Ditulis	Ḥikmah
علة	Ditulis	‘illah

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

2. Bila diikuti dengan kata sandang *al* serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	Ditulis	Karāmah al-Auliyyā’
----------------	---------	---------------------

3. Bila *ta’ marbutah* hidup atau dengan harakat *fathah kasrah* dan *dammah* ditulis t atau h

زكاة الفطر

Ditulis

Zakāh al-Fiṭri

D. Vokal pendek

اَ

Fathah

Ditulis

A

فعل

Ditulis

fa'ala

اِ

Kasrah

Ditulis

I

ذكر

Ditulis

z|ukira

اُ (

Dammah

Ditulis

U

يذهب

Ditulis

yaz|habu

E. Vokal panjang:

1

1. fathah + alif

Ditulis

a>

جاهلية

jāhiliyyah

2

Fathah + ya' mati

Ditulis

a>

تنسى

Ditulis

tansa>

Kasrah + ya' mati

Ditulis

I>

كريم

Ditulis

kari>m

Dammah + wau mati

Ditulis

u>

فروض

Ditulis

furu>ḍ

F. Vokal Rangkap

1	Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	Bainakum
2	Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
	قول	Ditulis	Qaul

G. Vokal Pendek Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

الانتم	Ditulis	a'antum
لئن شكرتم	Ditulis	la'in syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lām

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariyah.

1. Bila diikuti Huruf Qamariyyah

Kata sandang yang diikuti oleh Huruf Qamariyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

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

السماء	Ditulis	<i>al-samā'</i>
--------	---------	-----------------

الشمس

Ditulis

asy-syams

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya.

ذوي الفروض

Ditulis

z/awī al-furūd}

اهل السنة

Ditulis

ahl al-sunnah

J. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti yang berlaku dalam EYD, diantaranya, huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Nama diri yang didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital adalah huruf awal nama diri bukan huruf awal kata sandangnya. Contoh:

شهر رمضان الذي أنزل فيه القرآن Syahru Ramada>n al-Laz|i> unzila
fi>h al-Qur'a>n.

K. Pengecualian

Sistem transliterasi ini tidak berlaku pada:

1. Kosa kata Arab yang lazim dalam bahasa Indonesia dan terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, misalnya hadis, lafaz, shalat, zakat dan sebagainya.
2. Judul buku yang menggunakan kata Arab, namun sudah di-Latin-kan oleh penerbit, seperti judul buku al-HIjab, Fikih Mawaris, Fikih Jinayah dan sebagainya.

3. Nama pengarang yang menggunakan nama Arab, tetapi berasal dari negara yang menggunakan huruf Latin, misalnya Quraish Shihab, Ahmad Syukri Soleh dan sebagainya.
4. Nama penerbit di Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya Mizan, Hidayah, Taufiq, A-Ma'ruf dan sebagainya.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين وبه نستعين على أ مورالد نيا والدين أشهد أن لا

إله إلا الله وأشهد أن محمدا عبده ورسوله اللهم صل على محمد وعلى آله وأصحابه
أجمعين

Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang, atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menjalankan kewajiban sebagai mahasiswa untuk menyelesaikan tugas akhir perkuliahan Strata satu yaitu skripsi. Shalawat 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 syariat 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 terima kasih kepada :

1. Bapak dan Ibu serta saudara-saudara kandung tercinta yang selalu memberikan support dan bimbingannya kepada penyusun untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Drs. K.H. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D, selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Dr. H. Agus M. Najib, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Ahmad Saifuddin, S.H.I, M.S.I, selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Ibu Ratnasari Fajariya Abidin, S.H, M.H, selaku Sekretaris jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah dan selaku pembimbing yang selalu memberikan saran, masukan dan bimbingan kepada penyusun.
6. Drs. Kholid Zulfa, M.Si., Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa tidak pernah lelah mencurahkan ilmunya kepada saya.
7. Seluruh Dosen Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penyusun selama menempuh pendidikan di kampus.
8. Ibu Suharni, S.E, selaku ketua pengawas seksi Pencegahan dan Penyelesaian Hubungan Industrial dan pembimbing lapangan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang
9. Segenap jajaran pengurus dan staf Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang yang telah memberikan izin serta bimbingan dalam melaksanakan penelitian ini.
10. Teman-teman seperjuangan di Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah yang selalu memberikan nuansa kekeluargaan yang indah dalam berproses.
11. Keluarga besar Organisasi Hizbul Wathan Yogyakarta yang sejak awal telah memberikan dan berbagi hal-hal positif dan ilmu yang sangat bermanfaat kepada penyusun.

12. Seluruh anggota organisasi Hizbul Wathan Kafilah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang memberikan dukungan yang luar biasa.
13. Seluruh sahabat saya teman seperjuangan KKN 137 Mertelu Squad.
14. Seluruh sahabat saya yang sejak duduk dibangku SMA hingga kini masih bersama menemani saya, memberi support saya: **KARAMURASA.**

Penyusun sadari bahwasannya skripsi ini tidak luput dari kekurangan dan kesalahan. Namun, besar harapan penyusun bisa bermanfaat untuk siapa saja yang membutuhkannya. Akhirnya penyusun berdoa, semoga melalui tulisan ini banyak yang dapat penyusun sumbangkan untuk Agama, Bangsa dan Negara Indonesia, amiin.

Yogyakarta, 10 Mei 2019

Penyusun

Sari Latri Marsanatun

NIM: 15380023

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT	iii
PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	iv
SURAT PERETUJUAN SKRIPSI.....	v
SURAT KEASILAN SKRIPSI.....	vi
MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
TRANSLITERASI ARAB-LATIN	ix
KATA PENGANTAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
D. Telaah Pustaka	8
E. Kerangka Teoritik.....	11
F. Metode Penelitian	17
G. Sistematika Pembahasan.....	20
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN MEDIASI DALAM HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM.....	22

A. Hubungan Industrial	22
B. Pihak Pihak Hubungan Industrial.....	26
C. Perselisihan Hubungan Industrial.....	28
D. Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial	33
E. Pengadilan Hubungan Industrial	44
F. Perdamaian Prespektif Hukum Islam	54
G. Bentuk-Bentuk Perdamaian Prespektif Hukum Islam.....	62
BAB III PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PARA PIHAK PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG.....	69
A. Pemutusan Hubungan Kerja.....	69
B. Sengketa Perselisihan Hak	71
C. Sengketa perselisihan kepentingan.....	72
BAB IV TINJAUAN HUKUM ISLAM DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PEKERJA DENGAN PENGUSAHA PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANGA	75
A. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang	75
B. Kesesuaian Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dengan UU PPHI No.2 Tahun 2004.....	78

C. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang	80
BAB V PENUTUP	89
A. Kesimpulan.....	89
B. Saran-saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	
– Daftar Terjemahan dan Istilah Asing	
– Surat Izin Penelitian dari Fakultas	
– Surat Izin Penelitian dari KESBANGPOL Daerah Istimewa Yogyakarta	
– Surat Izin Penelitian DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah	
– Surat Keterangan Melakukan Penelitian Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang	
– Daftar Pertanyaan	
– Surat keterangan Narasumber	
– Bagan Standar Operasional Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	
– Daftar Rekap Penyelesaian Kasus Perselisihan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang 2017-2108	
– Curriculum Vitae	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak lepas dari interaksi atau berhubungan satu sama lain dengan makhluk hidup dan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap kehidupan baik secara individual, atau secara kelompok untuk mendapatkan kehidupan yang layak di muka bumi, yang telah dianugerahkan oleh Allah SWT sebagai pencipta di bumi secara luas.

Guna untuk mendapatkan kehidupan yang layak di bumi tentu manusia sangat membutuhkan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan untuk kebutuhan hidupnya. Jadi, tidak jarang manusia bekerja di tempat untuk mendapatkan penghasilan yang diharapkan, sehingga muncul interaksi antara pemberi kerja atau majikan/pengusaha. Pekerja dan pengusaha ini mulai menjalin suatu hubungan baik secara sadar maupun tidak sadar.

Hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha disebut hubungan industrial. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antar para pelaku dalam proses produksi barang/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar tahun 1945.¹

¹ Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menguatkan kedudukan antara pekerja dengan pengusaha tidak tumpang tindih lagi, karena di dalam Undang-Undang tersebut diatur hak-hak dan kewajiban yang harus diberikan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh dan begitu juga sebaliknya. Dalam hubungan kerja seorang pekerja harus menjalankan kewajibannya sebagai pekerja dengan melakukan pekerjaannya, mentaati tata tertib perusahaan atau peraturan yang mengatur segala kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang pada orang lain dengan menerima upah.²

Prinsip dasar diperlukannya hubungan industrial adalah agar para pihak khususnya pekerja dan pengusaha bisa memaksimalkan nilai manfaat dalam bekerja. Pengusaha ingin mendapatkan keuntungan yang maksimal dan para pekerja ingin mendapatkan kesejahteraan dan rasa aman. Untuk menciptakan hubungan industrial yang kondusif tersebut maka diaturlah ketentuan hubungan industrial masing-masing pihak.³

Namun adakalanya hubungan industrial ini tidak selamanya selalu berjalan dengan harmonis dan itu dapat terjadi pada siapapun yang melakukannya dalam dunia kerja, baik pihak pekerja/buruh ataupun pengusaha/majikan, hal ini disebabkan karena terjadi perbedaan antara pihak satu dengan pihak lain yang mengakibatkan pada perselisihan, pertentangan ataupun konflik. Pekerja sering kali berada dalam posisi yang lebih rendah terhadap

²Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Bidang Ketenagakerjaan, Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 50

³ Purbadi Hardjoprayitno, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Tangerang, Universitas Terbuka, 2014), hlm. 6.1.

pengusaha. Pengusaha yang mempunyai kekuasaan tinggi di dalam perusahaan kerap mengkesampingkan hak-hak para pekerja. Perbedaan keinginan juga sering terjadi dan menimbulkan perselisihan antara pengusaha dan para pekerja. Para pekerja yang menginginkan gaji atau upah yang tinggi, kesehatan yang terjamin, dan kesejahteraannya diperhatikan terkadang bersebrangan dengan keinginan para pengusaha yang menginginkan biaya produksi yang murah guna mendapatkan keuntungan yang melimpah. Hal-hal tersebut dapat memicu terjadinya sebuah konflik atau perselisihan yang tidak sedikit selalu dimenangkan oleh pengusaha selaku orang yang mempunyai hak atau pengambilan keputusan. Perlakuan tidak manusiawi, keterbatasan sumber, tujuan yang berbeda, komunikasi yang tidak baik, sistem timbal-balik yang tidak sesuai, ambiguitas dan deferensiasi organisasi adalah beberapa sumber timbulnya perselisihan atau konflik.⁴

Konflik atau sengketa antara pekerja dan pemberi kerja dapat menimbulkan perselisihan yang berkepanjangan. Konflik antara pekerja dan pemberi kerja dalam ketentuan Undang-Undang dinamakan perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industrial yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan

⁴Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik (Teori, Aplikasi dan Penelitian)*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), hlm. 7-14.

perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antara serikat pekerja/buruh di dalam satu perusahaan.⁵

Oleh karena itu perlu dicari jalan keluar dengan upaya-upaya terbaik untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial demi kelangsung hidup bagi kedua belah pihak, baik pihak usaha perusahaan dan kelangsungan hidup pekerja/buruh, sehingga dalam hal hubungan industrial sudah diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 akan dapat menyelesaikan kasus-kasus tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dalam menyelesaikan perselisihan ada beberapa cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian melalui mediasi ini dalam realitanya tentunya memiliki berbagai macam kesulitan dalam penyelesaiannya tidak sesuai dengan harapan para pekerja/buruh dalam melakukan proses mediasi, diantaranya tidak semua perselisihan dapat berjalan lancar sesuai yang telah ditentukan dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 15 UU No. 2 Th 2004

Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4).

⁵Pasal 1 Angka 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Melihat pasal di atas realita yang terjadi di lapangan adalah penyelesaian dilakukan dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sering 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 perjanjian bersama mengenai pertimbangan kemampuan pihak pengusaha dalam memenuhi tuntutan pekerja, begitu juga sebaliknya.

Melihat data perselisihan yang ada, Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang melalui bidang Perselisihan Hubungan Industrial, selama kurun waktu dua tahun terakhir telah menangani 288 perselisihan hubungan industrial melalui mediasi.

Kota Semarang memang merupakan kota terbesar di Jawa Tengah dan termasuk salah satu kota yang memiliki kasus perselisihan hubungan industrial terbanyak.

Dari 288 perselisihan yang masuk pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang diantaranya adalah pada Tahun 2017 terdapat 164 kasus, diantaranya adalah 115 kasus yang belum terselesaikan pada tahun 2017, 12 kasus penyelesaian anjuran, 2 kasus selsesai secara bipartite, dan 33 kasus perselisihan yang tercapai kesepakatan melalui mediasi lalu dibuatkan perjanjian bersama. Kemudian pada tahun 2018 terdapat 124 kasus perselisihan, diantaranya 82 kasus yang belum terselesaikan, 2 kasus yang penyelesaiannya melalui anjuran, 1 kasus yang selesai secara bipartite, dan 39 kasus perselisihan yang tercapai kesepakatan melalui mediasi dan dibuatkan perjanjian bersama.

Kemudian dari pertimbangan-pertimbangan yang ada pada pola penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Disnaker Kota Semarang 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 didalam Hukum Islam proses penyelesaian masalah melalui jalan damai disebut dengan *as-sulhu/sulhu*/. Dasar dari adanya *as-Sulhu* dalam Islam yaitu

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِجْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَأَتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ
تُرْحَمُونَ⁶

Dan di dalam pengertian sunnah, Imam al-Tirmidzi meriwayatkan bahwa Rasulullah SAW, bersabda :

الصلح خَيْرٌ بَيْنَ الْمُسْلِمِينَ إِلَّا صُلِحَ حَرَمٌ حَلَالًا أَوْ أَحَلَّ
حَرَامًا⁷

Nash tersebut menjelaskan bahwa asa damai diantara dua orang muslim adalah lebih baik jika dibandingkan harus proses secara hukum. Ini berarti bahwa ketika timbul adanya masalah sebaiknya diselesaikan lewat jalan damai, atau kekeluargaan dan musyawarah.

Mengenai uraian diatas, maka penulis tertarik ingin memfokuskan meneliti dan menelaah lebih lanjut mengenai hal-hal yang berkaitan dengan praktek mediasi dalam penyelesaian

⁶Al-Hujurat(49):10

⁷ Muhammad bin Isa al-Trimidzi, *Sunan al-Tirmidzi al-Maktabah al-Syamilah*, www.shalema.ws. Hadits No.1403 vol. 5 Hlm.341.

perselisihan hubungan industrial di instansi pemerintah yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang ditinjau dari hukum Islam dengan judul **“TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PEKERJA DENGAN PENGUSAHA PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang ?
2. Apakah proses Penyelesaian Perselisihan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sudah sesuai dengan UU PPHI Nomor 2 Tahun 2004 ?
3. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja kota Semarang ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Adapun tujuan dari penelitian ini, adalah sebagai berikut :
 - a. Untuk mengetahui Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.
 - b. Untuk mengetahui Proses Penyelesaian Perselisihan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sudah sesuai dengan UU PPHI Nomor 2 Tahun 2004.

- c. Untuk mengetahui tinjauan hukum Islam terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja kota Semarang.
2. Adapun kegunaan penelitian ini, adalah sebagai berikut :
 - a. Agar dapat menjadi rujukan positif dalam bidang kelimuan tentang perselisihan hubungan industrial
 - b. Menambah pengetahuan peneliti dan melatih berfikir ilmiah dan kritis dalam pengembangan konsep-konsep yang terkait penelitian
 - c. Bagi pendidik dan akademisi, dapat menjadi sumber referensi tambahan, sumber informasi, dan menambah wawasan terkait objek penelitian.

D. Telaah Pustaka

Dalam mengkaji penelitian yang akan diteliti, penulis menemukan beberapa karya ilmiah yang menjadi penunjang penelitian diantaranya adalah

Skripsi Azharuddin Hasbi yang berjudul *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penyelesaian Perselesaian Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial)*.⁸ Dalam skripsi ini membahas tentang kelemahan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 dan membahas tentang hukum islam menutupi

⁸Azharuddin hasbi, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penyelesaian Perselesaian Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi UU Nomor 2 Tahun 2004)", *Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta(2015)

kelemahan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Skripsi Hendri Saleh yang berjudul *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Pada DINSOSNAKERTRANS Kota Yogyakarta (Studi Prespektif Maqasid Syariah)*.⁹ Dalam karya ilmiah ini peneliti membahas tentang bagaimana pola penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada DINSOSNAKERTRANS kota Yogyakarta dan bagaimana prespektif teori Maqasid Syariah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di DINSOSNAKERTRANS Kota Yogyakarta. Dari hasil penelitian ini hanya teori kemaslahatan al-hajiyah yang dijadikan pisau analisis dengan melihat perselisihan kasus yang ada pada objek penelitian.

Skripsi Mohammad Akbar Syahidin yang berjudul *Penyelesaian Perselisihan Melalui Lembaga Ombudsman Daerah Istimewa Yogyakarta*.¹⁰ Pada skripsi ini membahas tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga Ombudsman Daerah Istimewa Yogyakarta apakah sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan apakah sudah memenuhi asa keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Dari hasil penelitian ini peneliti mengambil kesimpulan bahwa LO secara kelembagaan bukan merupakan lembaga yang berwenang melakukan mediasi

⁹Hendri Saleh, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Pada DINSOSNAKERTRANS Kota Yogyakarta (Studi Prespektif Maqasid Syariah)", *Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2016)

¹⁰ Mohammad Akbar Syahidin, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga OMBUDSMAN Daerah Istimewa Yogyakarta", *Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2016).

hubungan industrial, walaupun LO DIY memiliki kewenangan untuk melakukan mediasi sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 69 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Ombudsman Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui LO DIY menurut peneliti sulit untuk mencapai asas keadilan hukum karena kurang adanya kepastian hukum dalam proses tersebut.

Skripsi Ali Faqhan Bysi yang berjudul *Mediasi Dalam Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta*.¹¹ Pada skripsi ini membahas tentang bagaimana praktik mediasi dalam penanganan kasus perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dan apa saja kendala yang dialami oleh mediator dalam menangani kasus perselisihan. Dari hasil penelitian ini dari data yang didapat penyusun kendala yang dialami oleh mediator adalah tidak adanya itikad baik para pihak, jenis perselisihan yang dihadapi dan itikad baik para wakil pihak jumlah ganti rugi.

Skripsi Muhammad Hasan Muaziz yang berjudul *Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Proses Mediasi Pada Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa*

¹¹ Ali Faqhan Bysi, "Mediasi Dalam Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta", *Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2016).

Tengah).¹² Skripsi ini memaparkan tentang bagaimana fungsi Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja (BP3TK) Jawa Tengah sebagai instansi pemerintah untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dan bagaimana efektivitas mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di BP3TK.

Skripsi Daeng Sahara Ratanjaya yang berjudul *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi Kasus di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali)*.¹³ Dalam skripsi ini membahas tentang bagaimana proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali dan apa akibat hukum terhadap perselisihan yang diputus.

E. Kerangka Teoritik

1. Hubungan Industrial

Istilah hubungan industrial berasal dari *industrial relation*, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relations* atau *labour management relations*). Pengertian hubungan industrial berdasarkan ketentuan Undang-Undang No.13 tahun 2003 adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau

¹²Muhammad 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).

¹³Daeng Sahara Ratanjaya, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui mediasi (Studi Kasus di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali), *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta (2014).

jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹⁴

Dalam melaksanakan hubungan industrial, para pelaku dalam hubungan industrial mempunyai fungsi masing-masing. Adapun fungsi para pelaku dalam hubungan industrial dapat dibagi dalam 3 (tiga) fungsi, yaitu :

- a. Fungsi pemerintah yaitu menetapkan kebijakan, member pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan undang-undang ketenagakerjaan.
- b. Fungsi pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh yaitu menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya, memajukan perusahaan, memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- c. Fungsi perusahaan dan organisasi pengusahanya yaitu menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.¹⁵

¹⁴Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁵Hadijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 145.

2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur beberapa cara penyelesaian hubungan industrial, yaitu ;

Pertama, penyelesaian melalui perundingan bipartite. Perundingan bipartite adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan majikan/pengusaha secara non-litigasi untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang dilaksanakan tanpa campur tangan pihak ketiga dengan cara kekeluargaan yang masing-masing pihak tidak ada yang merasa kalah atau menang dan bersifat mengikat.¹⁶

Kedua, penyelesaian secara tripartite. Penyelesaian tripartite adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non-litigasi dengan melibatkan pihak ketiga yang netral artinya tidak berpihak kepada butuh/pekerja atau majikan/pengusaha. Penyelesaian tripartite terdiri dari beberapa cara, yaitu melalui mediasi, konsilisasi, dan arbitrase.

Ketiga, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial. Cara ini adalah upaya terakhir dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ketika penyelesaian secara bipartite dan tripartite tidak berhasil mencapai kesepakatan melalui jalur litigasi.

Salah satu yang menjadi alternatif para pelaku hubungan industrial dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah melalui mediasi, mediasi ini

¹⁶Adrian Sutedi, *Hukum perburuhan*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2011), hlm. 108.

dilakukan oleh untuk menyelesaikan perselisihan yang melibatkan pihak ketiga yang berfungsi sebagai seorang pengarah yang disebut mediator.

Pengertian Mediasi menurut Hukum positif adalah suatu perjanjian dengan kedua belah pihak dengan menyerahkan, menjanjikan atau menahan suatu barang, mengakhiri suatu perkara yang sedang bergantung atau mencegah timbulnya suatu perkara.¹⁷

Menurut Takdir Rakhmadi, mediasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa antara dua pihak atau lebih melalui perundingan atau cara mufakat dengan bantuan pihak netral yang tidak memiliki kewenangan memutus.¹⁸ Secara etimologi, istilah mediasi berasal dari bahasa latin, *mediare* yang berarti berada di tengah. Makna ini menunjukkan pada peran yang ditampilkan pihak ketiga sebagai pihak netral yang tidak memiliki kewenangan untuk memutuskan tetapi mempunyai tugas menengahi dan menyelesaikan sengketa antar para pihak.

“Berada di tengah bermakna mediator yaitu harus pada posisi netral dan tidak memihak dalam menyelesaikan sengketa, harus secara adil dan sama, sehingga menumbuhkan kepercayaan (*trust*) dari pihak yang bersengketa.”¹⁹

¹⁷Pasal 1851 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

¹⁸Takdir Rahmadi, *Mediasi: Penyelesaian Sengketa melalui Pendekatan Mufakat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 12.

¹⁹ Syahrizal Abbas, *Mediasi Dalam Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2011), hlm.1-2.

Posisi mediator dalam hal ini adalah untuk mendorong para pihak untuk mencapai kesepakatan-kesepakatan yang dapat mengakhiri perselisihan dan persengketaan. Ia tidak dapat memaksa para pihak untuk menerima tawaran penyelesaian sengketa darinya. Para pihaklah yang memutuskan dan menentukan kesepakatan-kesepakatan apa yang mereka inginkan, mediator hanya membantu mereka dan mendorong mereka secara bersama-sama ikut menyelesaikan sengketa.²⁰

3. Penyelesaian Perselisihan Menurut Hukum Islam

Dalam sejarah peradaban Islam, perdamaian dikenal dengan kata *As-Shulhu* yang berarti memutuskan/menyelesaikan persengketaan atau perdamaian. *As-Shulhu* adalah suatu proses penyelesaian sengketa dimana para pihak bersepakat untuk mengakhiri perkara secara damai.²¹

Allah memerintahkan kepada pihak yang bersengketa agar menempuh jalur *As-Shulhu* dalam penyelesaian sengketa, baik dalam Pengadilan maupun di luar Pengadilan, sebagaimana firman Allah SWT.

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِجْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ²²

Al-Quran menjelaskan bahwa konflik dan sengketa yang terjadi dikalangan umat manusia adalah suatu realitas.

²⁰Syahrizal Abbas, *Mediasi Dalam Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2011), hlm. 2.

²¹*Ibid.*, hlm. 159.

²² Al-Hujurat(49):10

Manusia sebagai khalifah Allah di bumi dituntut untuk menyelesaikan sengketa, karena manusia dibekali akal dan wahyu dalam menata kehidupannya. Manusia harus mencari dan menemukan pola penyelesaian sengketa sehingga penegakkan keadilan dapat terwujud. Pola penyelesaian sengketa dapat dirumuskan manusia dengan merujuk pada ayat al-Quran, hadits Nabi, dan sunnah Nabi.

Bagi sebagian kalangan, esensi ayat ini mendukung konsep mediasi atau arbitrase dalam penyelesaian sengketa secara *win-win solution* dengan intervensi pihak ketiga. Misi Islam dalam ayat ini adalah menghindari agresinya, dan setiap muslim wajib menyelesaikan konflik secara damai. Karena perdamaian/permufakatan adalah jalan terbaik penyelesaian konflik.

Apabila konflik atau pertentangan itu berkepanjangan akan mendatangkan suatu kehancuran, untuk itu maka *As-Shulhu* mencegah hal-hal yang menyebabkan kehancuran dan menghilangkan hal-hal yang membangkitkan fitnah dan pertentangan.

Dalam khazanah keilmuan, *As-Shulhu* dikategorikan sebagai salah satu akad berupa perjanjian antara dua orang yang saling berselisih untuk menyelesaikan perkara diantara keduanya. Penerapan yang dapat dipahami adalah suatu akad dengan maksud untuk mengakhiri suatu persengketaan antara dua orang yang saling bersengketa yang berakhir dengan perdamaian.

Perdamaian dalam syariat Islam sangat dianjurkan. Sebab, dengan perdamaian akan terhindarlah dari kehancuran hubungan kasih sayang sekaligus permusuhan diantara pihak-pihak yang bersengketa dapat diakhiri.

F. Metode Penelitian

Dalam rangka mencapai tujuan dalam penelitian ini dengan tetap mengacu pada standar ilmiah sebuah karya penelitian ilmiah, maka penyusun menggunakan metode yang ada dalam acuan dalam melaksanakan penelitian. Adapun diantara metode-metode yang digunakan oleh penulis, sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan pengamatan dan observasi langsung di Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Semarang.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif-analitik, yaitu penyusun berusaha menggambarkan, menguraikan dan menganalisa data secara jelas kemudian memberikan penilaian secara komprehensif tentang masalah yang dikaji berdasarkan fakta-fakta di lapangan. pada penelitian ini, penyusun meneliti tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha.

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *normatif*, yaitu mengkaji data berdasarkan pada pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha berdasarkan hukum Islam. Selanjutnya membahas dan menilai proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut menggunakan prinsip-prinsip hukum Islam.

4. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer yaitu berupa keterangan-keterangan yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui wawancara atau interaksi dengan pihak-pihak yang dipandang mengetahui objek penelitian.²³

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain yang pernah mengumpulkan dan mengolah sebelumnya.²⁴ Penelitian ini juga menggunakan sumber data sekunder yang berasal dari buku-buku, teks, jurnal, artikel dan hasil riset orang lain yang berkaitan dengan penelitian.

5. Metode Pengumpulan Data

²³Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005), hlm. 42.

²⁴ Muslan Abdurrahman, *Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum*, (Malang: UMM Press, 2009), hlm. 112.

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data skripsi ini adalah

a. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu antara pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dengan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu yang dikerjakan secara sistematis dan tersruktur untuk menggali informasi.²⁵ Penyusun dalam hal ini melakukan wawancara dengan para mediator dan para pengadu pad Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Dalam penelitian ini penyusun melakukan observasi di area Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mengambil gambar, mencatat tulisan atau karya-karya yang berhubungan dengan objek penelitian. Dalam hal ini penyusun mengumpulkan beberapa tulisan, gambar, atau karya karya dari monumental dari seseorang

6. Analisis Data

²⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 186.

Seluruh data yang sudah terkumpul selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan analisis data kualitatif yaitu suatu upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-memilahnya menjadi suatu unit yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat disampaikan kepada orang lain.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan pada skripsi ini terdiri dari lima bab, pada masing masing bab tersusun dari sub-sub bab sebagai penjelasan yang lebih rinci dari setiap babnya. Adapun sistematika pembahasan bertujuan supaya penulis lebih mudah dalam menyusun skripsi dan lebih mudah dalam mencari sub-sub di setiap bab nya.

Bab I, pendahuluan berisikan latar belakang masalah peneliti melakukan penelitian mengenai Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, rumusan pokok masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II, membahas tentang gambaran umum hubungan industrial dan penyelesaian Perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Dimulai dari pengertian hubungan industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan mengkorelasikan terhadap hukum Islam diantaranya konsep

penyelesaian perselisihan dalam hukum Islam yang terdiri dari sub-bab pengertian dasar hukum mengenai perselisihan bentuk penyelesaian perselisihan dalam Islam, dan asas-asas penyelesaian perselisihan dalam islam.

Bab III, memaparkan mengenai gambaran umum mengenai pekerja/buruh dan pengusaha/majikan, seperti pengertian, sejarah, dan kewajiban masing-masing pihak.

Bab IV, berisi mengenai hasil penelitian tentang analisis tinjauan hukum islam terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi pada dinas tenaga kerja Kota Semarang

Bab V, berisi kesimpulan dari pembahasan penelitian dan saran-saran.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam praktiknya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang yaitu para pihak yang berselisih melakukan perundingan bipartite terlebih dahulu di tingkat perusahaan secara musyawarah; selanjutnya melakukan pengaduan dan pencatatan perselisihan hubungan industrial ke Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang jika mengalami kegagalan dalam perundingan bipartite dengan membawa surat atau dokumen yang dapat mendukung pengaduan tersebut; penetapan mediator untuk membantu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial para pihak; mediator memanggil para pihak yang berselisih untuk mengadakan mediasi; mediator membuat perjanjian bersama apabila terjadi kesepakatan dalam mediasi atau membuat surat anjuran apabila dalam mediasi tidak menemukan titik temu; mediator membuat risalah penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial. Mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu 30 (tigapuluh) hari kerja karena banyaknya perusahaan yang berada di Kota Semarang mengalami perselisihan hubungan industrial dan terbatasnya mediator. Meneliti latar belakang perselisihan antara lain mengenai hal-hal yang menyebabkan

perselisihan terjadi, baik sebab-sebab intern ataupun sebab-sebab ekstern; menurut data yang didapatkan penyusun dari Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang bahwa untuk jumlah perjanjian bersama yang merupakan hasil dari mediasi perselisihan hubungan industrial di Kota Semarang terdapat 33 buah perjanjian bersama pada tahun 2017 dan 39 buah perjanjian bersama pada tahun 2018.

2. Dari proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terdapat pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang masih ada beberapa proses penyelesaian perselisihan yang tidak dengan UU PPHI No.2 Tahun 2004, yaitu *pertama* pada proses penawaran jalur penyelesaian. Pada ketentuan UU PPHI ditawarkan 3 jalur penyelesaian yaitu konsiliasi, arbitrase, dan mediasi. Namun di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang hanya menyediakan jalur penyelesaian perselisihan melalui mediasi saja. *Kedua*, ketentuan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 15 mediator harus menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga Puluh). Namun pada praktiknya, di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang mediasi selalu dilakukan melebihi waktu yang telah ditentukan.
3. Terhadap perselisihan yang terjadi pada Dinas Tenaga kerja Kota Semarang peneliti menarik kesimpulan bahwa prinsip *ash-shulhu* yang dapat diaplikasikan untuk proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang yaitu prinsip perwujudan keadilan, prinsip kesamaan (Equality) dan prinsip saling memaafkan. Melihat

kasus perselisihan antara pekerja S.R dkk (4 orang) dengan Hotel BRBD hasil akhir kesepakatan masih memberatkan pihak perusahaan dan prinsip ash-shulhu belum sepenuhnya terrealisasikan. Kemudian pada kasus pekerja H.B dengan P.T DMX dan kasus pekerja A.P dengan perusahaan PT. I.P, kedua kasus ini sudah menerapkan prinsip ash-shulhu yang berkeadilan, equality dan dapat saling memaafkan.

B. Saran-saran

Dalam skripsi ini, melihat dari kelemahan mediasi sebagai penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Pemerintah hendaknya mencari solusi untuk mengatasi ketidaksesuaian proses penyelesaian perselisihan di Instansi Ketenagakerjaan di setiap daerah. Hal ini supaya setiap pihak yang ingin menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di tingkat Instansi Ketenagakerjaan dapat memperoleh pilihan jalur penyelesaian sesuai yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang hendaknya lebih menggerakkan bidang pengawasan hubungan industrial dalam hal pengawasan lapangan agar mampu mengurangi perselisihan hubungan industrial di Kota Semarang dan memberikan penjelasan terlebih dahulu kepada pekerja maupun pengusaha

tentang proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

3. Meski sudah memberikan penyelesaian perselisihan yang baik dan benar, Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang perlu harus memperhatikan pengetahuan dari pihak pekerja maupun pengusaha dalam hal ketenagakerjaan. Karena perselisihan terjadi karena banyaknya ketidak-fahaman pekerja maupun pihak perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

A. Al-Qur'an dan Tafsir

Departemen Agama, Al-Quran dan Terjemahannya 30 Juz,
Departemen Agama, Jakarta, 2007.

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian
Perselisihan Hubungan Industrial

C. Buku-buku

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

Abbas, Syahrizal. *Mediasi Dalam Hukum Syariah, Hukum Adat,
dan Hukum Nasional*. Jakarta: Prenada Media Group. 2011.

Amriani, Nurnaningsih. *Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengeket
Perdata Pengadilan*. Jakarta: Rajawali Press. 2011.

Ashadie, Zaeni. *Hukum Kerja (Hukum Bidang Ketenagakerjaan,
Bidang Hubungan Kerja)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,
2013.

Budiono, Abdul Rachmad. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT.
Indeks. 2009.

Djalil, Basiq. *Peradilan Islam*. Jakarta. Amzah. 2012.

Dahlan, Abdul Aziz. *Ensiklopedia Hukum Islam*. Jakarta:PT.
Ichtar Baru Van Hoeve. 2006.

Hardjoprayitno, Purbadi. *Hukum Ketenagakerjaan*. Tangerang:
Universitas Terbuka. 2001

- Husni, Lalu. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*. Jakarta: rajawali Press. 2004.
- Irsan, Koesparmono dan Armansyah. *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga. 2016.
- Koto, Alaidin. *Sedjarah Peradilan Islam*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada. 2012.
- Majid, M Abdul. *Kamus Istilah Fiqh*. Jakarta: Pustaka Firdaus.1994.
- Margono, Suyud. *Penyelesaian Sengketa Bisnis Alternative Dispute Resolution (ADR)*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2010.
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2012.
- Muhammad, Abdulkadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti. 2004.
- Mulyadi, Lilik dan Agus Subroto. *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik*. Bandung: PT. Alumni. 2011.
- Pasaribu, Chairuman dan Suhrawardi K. *Hukum Perjanjian Dalam Islam*. Jakarta: Sinar Grafika. 2004.
- Rahmadi, Takdir. *Mediasi: Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2010.
- Rusli, Hadijan. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2004.
- Salam, Moh Faisal. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta: CV. Mandar Maju. 2009.

- Shidiqiey, Hasbi Ash. *Sedjarah Peradilan Islam*. Jakarta: Bulan Bintang. 1970.
- Soepomo, Imam. *Hukum perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Djambatan, 1983.
- Suparman, Supomo. *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial, Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan*. Jakarta: Permata Aksara. 2009
- Sutedi, Adrian. *Hukum perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika. 2011.
- Sutiyoso, Bambang. *Hukum Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*. Yogyakarta: Gama Media. 2008.
- Ugo dan Pujiyo. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Grafika. 2011.
- Umam, Khotibul. *Penyelesaian Sengketa di luar Pengadilan*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Yustisia. 2010.
- Umar, Husein. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2005.
- Wijanyanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika. 2017
- Wirawan. *Konflik dan Manajemen Konflik (Teori, Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Humanika. 2009.
- Witanto, D.Y. *Hukum Acara mediasi*. Bandung: Alfabeta. 2012.

D. Fiqh/Usul Fiqh

- Asy-Syafi'I, Imam Taqiyudin Abubakar bin Muhammad Al-Husaini Ad-Dimasyqi *Kifayah akhyar Mengurai Fiqh Mazhab Syafi'I dalam matan Ghayatul Ikhtishar*. Solo:Al-Qowan. 2016.

As-Shan'ani, *Subulus Salam juz.* Beirut-Libanon: Darul Kitab Ilmiyah. 1182 H.

Sabiq, Sayyid. *Fiqh Sunnah.* Bandung: Al-Ma'arif. 1988.

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

E. Lain-lain

Bysi, Ali Faqhan, *Mediasi Dalam Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.* Skripsi. Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2016.

Dahlia dan Agatha Jumiati. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004.* Jurnal. <https://media.neliti.com> VolIX/No.2/Okt/2011.

Hasbi, Azharuddin. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penyelesaian Perselesihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi UU Nomor 2 Tahun 2004).* Skripsi. Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2015.

Muaziz, Muhammad 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 Unversitas Negeri Semarang. 2103.

Muhammad bin Isa al-Trimidzi, *Sunan al-Tirmidzi al-Maktabah al-Syamillah,* www.shalema.ws. Hadits No.1403 vol. 5 Hlm.341.

- Ratanjaya, Daeng Sahara. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi Kasus di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali)*. Skripsi. Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2014.
- Saleh, Hendri. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Pada DINSOSNAKERTRANS Kota Yogyakarta (Studi Prespektif Maqasid Syariah)*. Skripsi. Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2016.
- Syahidin, Mohammad Akbar. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga OMBUDSMAN Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2016.

